

Hágelmayer Istvánné

**A KOLLEKTÍV
SZERZŐDÉS
ALAPKÉRDÉSEI**

AKADÉMIAI KIADÓ · BUDAPEST

HÁGELMAYER ISTVÁNNÉ

*A kollektív szerződés
alapkérdései*

A szerző azt a célt tűzte maga elé, hogy átfogóan feldolgozza a kollektív szerződés legfontosabb elméleti kérdéseit. Feltárja a kollektív szerződések megkötésével és alkalmazásával összefüggő főbb problémákat, valamint elemzi a joggyakorlatból leszűrhető tapasztalatokat.

A kollektív szerződés történeti fejlődése során hosszú és változatos pályát futott be, és ma is széles körben alkalmazott jogi forma mind a kapitalista, mind a szocialista jogrendszerekben. A könyv ezért feldolgozza a kollektív szerződés történetét, és a főbb kérdéseket nemcsak a magyar jogban, hanem a külföldi jogrendszerekben is vizsgálja.



AKADÉMIAI KIADÓ
BUDAPEST

HÄGELMAYER ISTVÄNNÉ

A kollektív szerződés alapkérdései

HÄGELMAYER ISTVANNÉ

*A kollektív szerződés
alapkérdései*



AKADÉMIAI KIADÓ · BUDAPEST 1979

ISBN 963 05 1693 4

© Akadémiai Kiadó, Budapest 1979 · Hágelmayer Istvánné

Printed in Hungary

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó

9

Első rész

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS FEJLŐDÉSE

<i>I. A kollektív szerződés fejlődése külföldön</i>	13
1. A kollektív szerződés a kapitalista jogrendszerekben	13
<i>a) A kollektív szerződés keletkezése</i>	13
<i>b) A kollektív szerződés szabályozása</i>	18
<i>c) A kollektív szerződés jogi hatálya</i>	23
2. A kollektív szerződés a szocialista jogrendszerekben	31
<i>II. A kollektív szerződés fejlődése hazánkban</i>	59
1. A kollektív szerződés kialakulása és fejlődése 1919-ig	60
2. A kollektív szerződés a Tanácsköztársaság idején	82
3. A kollektív szerződés a Horthy-korszakban	86
4. A kollektív szerződés fejlődése 1945-től 1948-ig	101
5. A kollektív szerződés fejlődése 1948-tól 1951-ig, az Mt. megalkotásáig	114
6. A kollektív szerződés fejlődése 1951-től 1967-ig	120
7. A kollektív szerződés szabályozása az 1967. évi II. törvényben	131

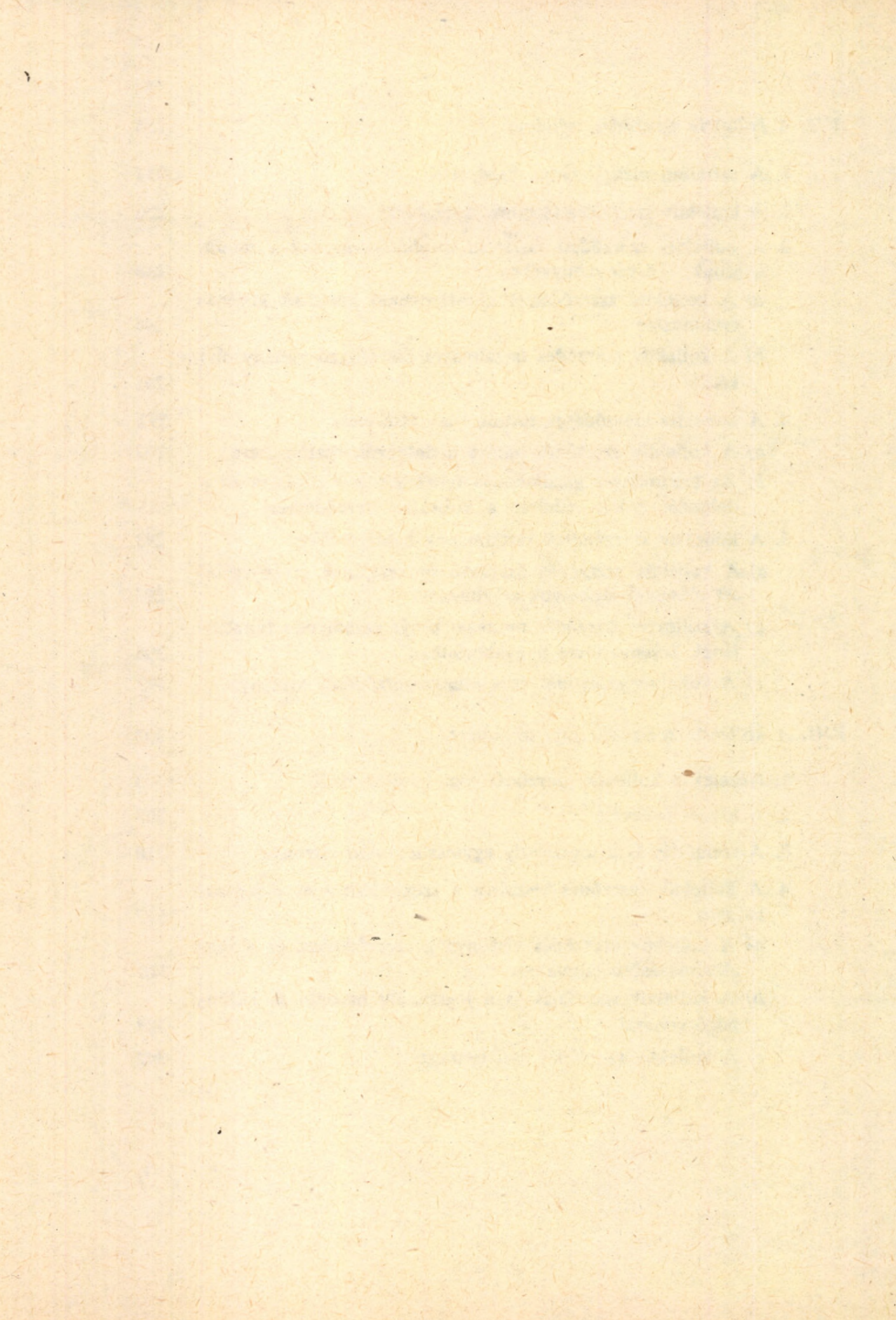
5

Második rész

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS FŐBB ELMÉLETI ÉS GYAKORLATI PROBLÉMÁI

<i>III. A kollektív szerződés funkciói</i>	139
1. A kollektív szerződés mint a vállalati munkaviszonyok tartalmát a vállalati célok elérése érdekében szabályozó jogi eszköz	139
2. A kollektív szerződés mint a vállalati belső érdekelttség kiépítésének jogi eszköze	148
3. A kollektív szerződés mint a dolgozók vezetésben való részvételének egyik formája	160
<i>IV. A kollektív szerződést létrehozó felek</i>	176
1. Kollektív szerződés kötésére jogosult személyek és szervek általában	176
2. A kollektív szerződést kötő felek a Munka Törvénykönyvében	184
<i>V. A kollektív szerződés megalkotása és módosítása</i>	195
1. A kollektív szerződés megkötésének módszere általában	195
2. A kollektív szerződés megkötésének rendje hazai jogunkban	197
3. A kollektív szerződés módosítása	206
<i>VI. A kollektív szerződés érvényessége és hatálya</i>	210
1. A kollektív szerződés érvényességének problémája	210
a) A kollektív szerződés egészének érvénytelensége	211
b) A kollektív szerződés részleges érvénytelensége	214
2. A kollektív szerződés hatálya	223
a) A kollektív szerződés területi hatálya	224
b) A kollektív szerződés személyi hatálya	224
c) A kollektív szerződés időbeli hatálya	227

<i>VII. A kollektív szerződés tartalma</i>	234
1. A tartalom vizsgálatának módszere	234
2. A kollektív szerződés tartalma általában	236
3. A kollektív szerződési tartalom meghatározásának a módja a Munka Törvénykönyvében	243
a) A kollektív szerződéssel szabályozható kérdések körének értelmezése	246
b) A kollektív szerződés tartalmával összefüggő néhány elvi kérdés	261
4. A kollektív szerződések tartalmának értékelése	272
a) A kollektív szerződés hatása a dolgozók ösztönzésére	277
b) Az eredményes gazdálkodás feltételeinek biztosítása és a dolgozói érdek védelme a kollektív szerződésben	283
5. A kollektív szerződések tartalmának hatályosulása	291
a) A kollektív szerződés ösztönző funkciójának érvényesülését elősegítő szabályok alkalmazása	293
b) A kollektív szerződés munkaviszonyt szabályozó funkciójának érvényesülése a gyakorlatban	296
c) A kollektív szerződés és a munkaszerződések viszonya	299
 <i>VIII. A kollektív szerződés jogi természetete</i>	 302
1. Nézetek a kollektív szerződés jogi természetéről	303
2. A kérdés feltevése	308
3. A szerződés és a jogszabály egymáshoz való viszonya	310
4. A kollektív szerződés viszonya a szerződéshez és a jogszabályhoz	317
a) A kollektív szerződés viszonya a szerződéshez és a jogalkalmazáshoz általában	318
b) A kollektív szerződés és a jogszabály hasonló és különböző vonásai	324
c) A kollektív szerződés jogi természetete	342

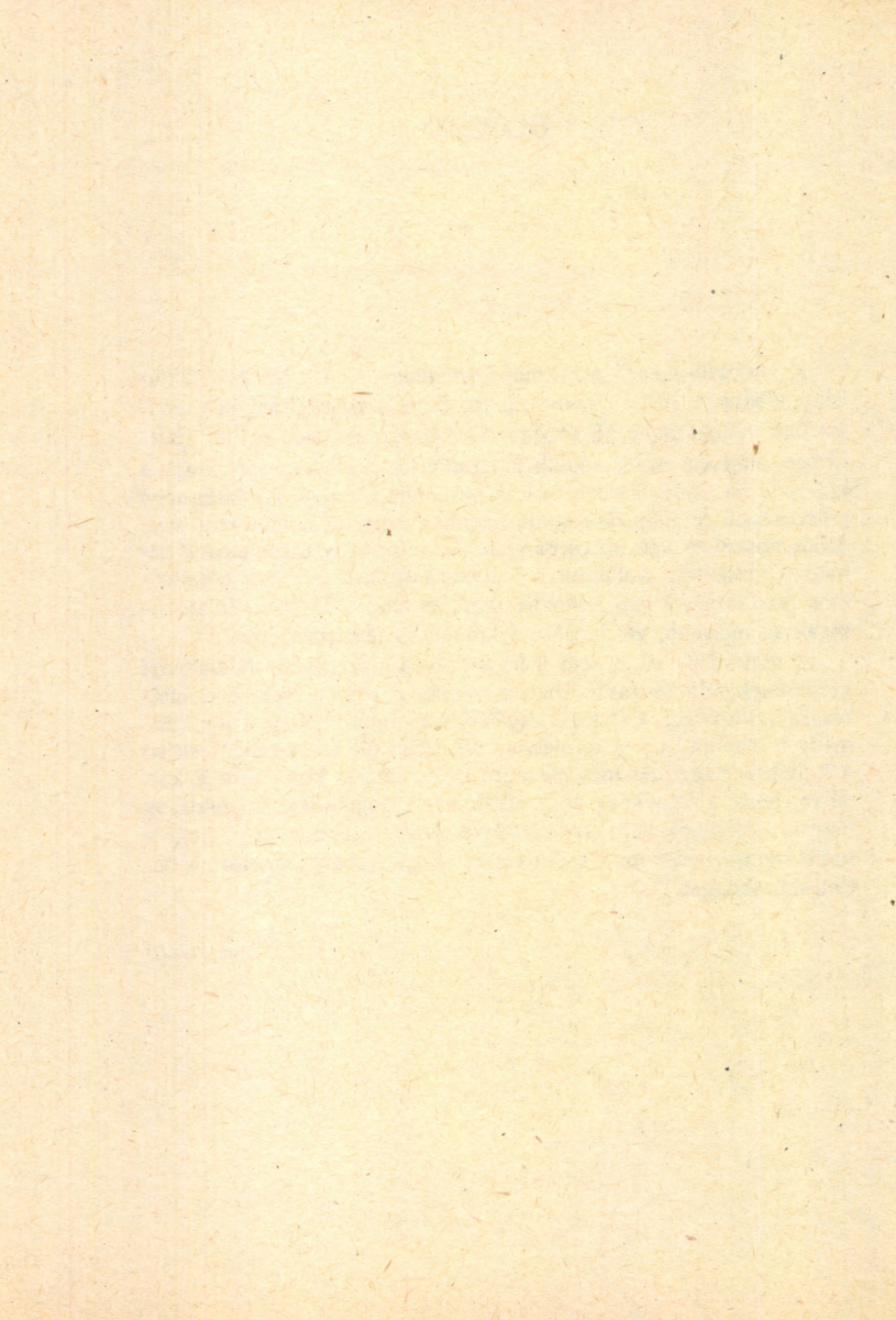


ELŐSZÓ

A kollektív szerződést – mai formájában – az 1967. évi II. törvény, a Munka Törvénykönyve hívta életre gazdaságirányítási rendszerünk változásának küszöbén. A jogintézménynek ez az újszerűsége, elméleti problémáinak feltáratlansága csábított arra, hogy a kollektív szerződés kérdéseinek vizsgálatába kezdjek. Az intézmény fejlődésének feldolgozása során azonban feltárult a kollektív szerződés hosszú és változatos pályája. Az intézmény történetének behatóbb vizsgálata, valamint a jogösszehasonlító módszer alkalmazása hozzásegített mai kollektív szerződésünk jellegének, tulajdonságainak mélyebb, gazdagabb, sokoldalúbb megismeréséhez.

A tanulmány címe nem ígéri a kollektív szerződés valamennyi kérdésének feldolgozását, hanem csupán a lényegi vonások feltárására vállalkozik. Ezért a vizsgálat középontjában a jogintézmény funkciója és jogi természete áll. Ezen túl a vizsgálat kiterjed a kollektív szerződés más elemeire is, és választ keres arra a kérdésre, hogy a jogalkotó által alkalmazott dogmatikai megoldások hogyan szolgálják a funkció érvényesülését, valamint arra, hogy a kollektív szerződés mint sajátos munkajogi szabályozási forma be-tölti-e funkcióját.

A szerző



ELSŐ RÉSZ

A kollektív szerződés fejlődése

I. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS FEJLŐDÉSE KÜLFÖLDÖN

1. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A KAPITALISTA JOGRENDSZEREKBEN

E tanulmány célja a hazai kollektív szerződés kérdéseinek vizsgálata, ezért a kapitalista jogrendszerek kollektív szerződéseivel csak szűk keretek között foglalkozhat. A helyes arányok megtartása érdekében tehát azoknak a főbb kérdéseknek a vizsgálatára szorítkozom, amelyek a kapitalista kollektív szerződés gazdasági-társadalmi gyökerének feltárásához és funkciójának megértéséhez elengedhetetlenül szükségesek. Ezek pedig – nézetem szerint – az intézmény kialakulása, annak jogi elismerése, valamint a kollektív szerződés kötelező erejének biztosítása. Ezen túl a kapitalista kollektív szerződés egyéb elemeire a mai magyar kollektív szerződés részletes tárgyalása során – az összevetés céljából – még visszatérek.

a) A kollektív szerződés keletkezése

A kapitalista kollektív szerződés megértéséhez a keletkezés folyamatainak vizsgálata jelenti az első lépést.

A kollektív szerződés a tőkés termelési viszonyokból nőtt ki. Megjelenése és kezdeti fejlődése szorosan egybefonódott a munkásosztály kialakulásával és szervezkedésével.

A tőkés termelési viszonyok legfőbb jellemzője a tőke felhalmozódása és a munkás szabaddá válása kettős értelemben: egyrészt a feudális függőségek megszűnésével, másrészt a termelési eszközöktől való megfosztása útján. Az egyik lehetővé, a másik szükségszerűvé teszi a munkás megjelenését a gyár kapujában, hogy ott munkaerejére alkudjon. A munkaerő tulajdonosa és a pénztulajdonos a piacon mint egyenrangú árutulajdonosok, mint jogilag egyenlő személyek lépnek viszonyba egymással. Ez a jogi

egyenlőség azonban súlyos egyenlőtleniséget takar: az a tény, hogy a munkásnak nincs termelészköze, rászorítja őt arra, hogy az egyetlen áruját, munkaerejét adja el, mégpedig annyiért, amennyit a tőkés kínál érte. Hosszas alkudozásra nincs idő, mert a munkásnak tartaléka nincs, amiből éljen és háta mögött már ott áll a következő munkás.¹

A tőkés termelés célja és hajtóereje az értéktöbblet megszerzése és növelése. A tőkés mindig és mindenben ettől vezérelve cselekszik.

A kizsákmányolás növelésének legfőbb eszköze a munkabér lezserítése és a munkanap megnyújtása volt. A XVIII. század Franciaországában a 12 órás munkanap rövidnek számított, a XIX. század első évtizedeiben pedig még hosszabb lett. Ugyanakkor a gép sok műveletnél nélkülözhetővé tette a nagyobb izomerőt, ez módot adott a női és gyermekmunkaerő tömeges felhasználására. A francia textiliparban a XVIII. század második felében gyakran a munkások több mint a fele gyermek volt. Nem ritkán 5–6 éves gyermekek is dolgoztak. A francia szénbányákban is nagyszámú nő és gyermek dolgozott. A bérek pedig a legelemibb szükségleti cikkek megszerzését is alig biztosították.² A munkások hasonló életviszonyait írja le Engels A munkásosztály helyzete Angliában c. munkájában.

A munkásokat egyre elviselhetetlenebbé váló nyomoruk szervezkedésre készíti. Így az engedményekért folytatott harc biztosabb eredményt ígér, mint amikor az egyes munkások harcolnak

¹ Marx a kapitalizmus kialakulásának a folyamatát egy helyütt így foglalja össze: „Minél inkább nő a termelő tőke, annál jobban terjed a munkamegosztás és a gép használata. Minél nagyobb elterjedést nyert a munkamegosztás és a gép használata, annál nagyobb méretű a verseny a munkások között, annál inkább összezsugorodik a bérük.

Ehhez járul még, hogy a munkásosztály a társadalom magasabb rétegeiből toborzódik; a kisiparosok és a kistőkések egész tömege süllyed le a munkásosztályhoz, s ezeknek nincs sietősebb dolguk, minthogy a munkások karjai mellett saját karjaikat is felemeljék. Így a munkát kérő, magasba nyújtott karok erdeje mind sűrűbb lesz, a karok maguk pedig mind soványabbak lesznek.” Marx: Bér munka és tőke. Szikra, Bp. 1948. 40. old.

² Vö. Falusiné Szikra Katalin: A tőkés termelési mód kialakulása és fejlődése. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1964. 47–53. old.

az egyes tőkés ellen. Ha a harc a munkabér felemeléséért és a munkanap korlátozásáért sikerre vezetett, igyekeztek azt megállapodásban rögzíteni. A tőkést azonban nem köti adott szava, s mihelyt újra erősebbnek érzi magát, visszavonja az engedményeket. Ezért nem volt elegendő még a megállapodás írásbafoglalása sem, hanem szükség volt olyan jogi eszközre, amely biztosítja is az elért eredmény megtartását. Ez az eszköz a kollektív szerződés intézménye, amely azonban csak a fejlődés későbbi fokán válik alkalmassá arra a célra, amelyre született.

Kezdetben a kollektív szerződések csak néhány konkrét munkafeltétel, elsősorban a munkabér rögzítésére szorítkoztak, és elszórtan jelentek meg egy-egy tőkés és dolgozói között. Később nemcsak a számuk növekszik, hanem bővül és differenciálódik tartalmuk is. A szervezett munkásság ereje a tőkést is szervezkedésre kényszeríti, s ezután a munkások és tőkések szervezetei között folyik az alku a munkafeltételek megállapításáért.

A kollektív szerződés kifejlődése azonban nem volt akadálymentes. A munkafeltételekre vonatkozó kezdeti egyezkedési törekvések – minthogy a kizsákmányolás korlátozására irányultak –, a tőkések teljes elzárkózásával találták szembe magukat. Egy-egy kollektív megállapodás megszületéséért a munkásoknak súlyos árat kellett fizetniök. A tőkést csak kitartó sztrájkokkal vagy tömeges munkaviszony-megszüntetéssel tudták szerződéskötésre szorítani. Az államhatalom sem nézi tétlenül a küzdelmet. Sorban hozzák a törvényeket, amelyek e nem kívánatos jelenségnek a csfájában való elfojtására irányultak.³ A sztrájkok és a szervezkedést tilalmazó jogszabályok azonban nem érik el a kívánt hatást. A munkásmozgalom története bővelkedik munkabeszüntetésekben, sztrájkokban.

³ Ilyen rendelkezést tartalmaz pl. a francia forradalom 1791. június 14-i alkotása a Le Chapalier, amely alkotmányellenesnek nyilvánítja a munkaadók és munkavállalók összebeszéléseit, ha munkájukat csak bizonyos ellenszolgáltatásért hajlandók rendelkezésre bocsátani. A munkásmozgalom fellendülése miatt új szakszervezetellenes törvényt bocsátottak ki 1834-ben. Németországban majdnem a XIX. század hatvanas éveinek végéig hatályban volt egy törvény, amely büntetőjogi felelősséget állapított meg a munkások részéről történő szakmai egyesülés megteremtésének kísérletéért, ha az a munkafeltételek megjavításáért harcol. A. E. Pasersznyik: Pravovoe

És ha a harc nem is vezetett mindig eredményre, a gyár leállása érzékenyen érintette a tőkést, s előbb-utóbb megtörte ellenállását.

A kollektív szerződések kötésének gyakorlata elsőként Angliában alakult ki a XIX. század derekán, ahol az ipari fejlődés és a szakszervezeti szervezkedés az élen járt.⁴

A kollektív szerződések térhódítása szorosan összefügg egyrészt a szakszervezeti mozgalom kifejlődésével, másrészt a tőkéseknek azzal a felismerésével, hogy a szerződéskötés számukra is kedvező, amennyiben annak hatálya alatt nem kell újabb munkaharctól tartaniok. Törekvésük a továbbiakban már nem a megállapodás ellen, hanem arra irányult, hogy a békét minél hosszabb időre és minél kisebb áldozat árán ériék el. Így a századfordulót követően a kollektív szerződés egyre általánosabbá válik az ipar területén.⁵

regulirovanie truda v kapitaliszticeszkih sztranah. Moszkva, 1955. Kézirat fordítás 8–12. old.

Angliában pedig a parlament 1799-ben és az 1800-as években fogad el törvényeket, amelyekben megtiltja a sztrájkokat és a munkásszövetségek szervezését. N. Matkovszkij: Az angol szakszervezeti mozgalom története. Népszava Kiadó, Bp. 1955. 10. old.

⁴ 1848-ban az angol fémiparban, 1860-ban pedig a nottinghami szövőiparban létesítenek „a munkabérek fokozatos megállapítására irányuló” egyezményeket. Vö. A kollektív ipari jogviták. Athenaeum, Bp. 1907. 15. old.

1848-ban születik meg az első magyar kollektív szerződés is, a Nyomdaipari Árjegyzék. Franciaországban pedig már 1843-ban kötött kollektív szerződéseket a párizsi nyomdászok szakszervezete. J. Rivero és J. Savatier munkajogi kézikönyve említést tesz a lyoni textiliparban 1813-ban kötött kollektív szerződésről is, amelyet a kormány megsemmisített, hangsúlyozza azonban, hogy kollektív szerződések kötésére jelentősebb mértékben csak a század végén került sor. J. Rivero–J. Savatier: Munkajog. Paris, 1956. 271–272. old.

Perneczky Béla, aki A kollektív munkaszerződés c. monográfiájában az intézmény történetét 1938-ig feldolgozta, a kollektív szerződés első megjelenési formáit egészen a XIV. századig, a német munkabékekötésekig visszavezeti, azonban megállapítja, hogy ezek esetében még nem beszélhetünk valóságos kollektív szerződésekről, hanem csupán azok előképeiről. Perneczky Béla: A kollektív munkaszerződés. Grill K. Bp. 1938. 32–38. old.

⁵ 1906-ban Ausztriában 48, Németországban 3–4 ezer kollektív szerződést kötöttek. Svédországban 1907 első negyedében 134 megállapodás jött létre. De még ennél is gyorsabb a fejlődés Angliában, ahol az 1900-as évek elején már az egész nagyipar, Dániában pedig csaknem az egész ipar

E megváltozott helyzetben a tőkésállamnak már nem fűződik érdeke a szervezkedés tilalmához. Biztosítja tehát a szervezetek megalakulásának a lehetőségét, de mindig bizonyos megszorításokkal és az államhatalom megfelelő ellenőrzése mellett.⁶

A tőkés érdekek biztosításának tendenciája a kollektív szerződés tartalmának és szerkezetének változásában is megmutatkozik: már nemcsak a munkaviszonyok feltételeire (munkabér, munkaidő, felmondási idő stb.) vonatkozó kikötéseket veszik fel a szerződésbe, hanem kialakítják a kollektív szerződés ún. kötelmi részét, amelyben a kollektív szerződést kötő felek kötelezik magukat arra, hogy a harci eszközöktől (sztrájktól, kizárástól) tartózkodni fognak, hogy a szerződés, illetve a békekötelem megszegése esetén bírságot vagy kártérítést fizetnek. Rendelkeznek továbbá gyakran arról is, hogy ha közöttük a megállapodás ellenére vagy annak alapján vita kerekednék, azt milyen módon fogják megoldani. Különböző békéltető, egyeztető bizottságok felállítását határozzák el, amelynek döntését magukra nézve kötelezőnek ismerik el. Ezeknek a kikötéseknek célja a munkabéke szolgálata, tehát a profit békés termelésének biztosítása.⁷

munkaviszonyait a kollektív szerződések rendezik. Ugyancsak jelentősen elterjedtek a kollektív szerződések Franciaországban, Olaszországban és a Németalföldön. Szerényi József: A munkaviszony általános feltételeit szabályozó szerződés. Az új ipartörvény-tervezet jogi főkérdéseinek jogászegyleti tárgyalása. I. füzet. Magyar Jogászegyleti Értekezések. 1909. 38. köt. 294. sz.

⁶ Angliában 1824-ben hatályon kívül helyezik a szakszervezetek betiltásáról szóló törvényt és elismerik a munkások sztrájkjogát, biztosítva egyben a sztrájkolók üldözésének a lehetőségét. Franciaországban 1864-ben kiadott törvény legalizálta a sztrájkot, de ugyanez a törvény nem ismerte el a szervezkedési és gyülekezési szabadságot, azt csupán 1884-ben biztosítja. A német államok közül elsőként Szászország törvényesítette a munkásegyesüléseket az iparról szóló 1861. évi törvényben. Pasersztnyik, 8–13. old., Rivero–Savatier, 30. old., valamint A kollektív ipari jogviták, 21. old.

⁷ A kötelmi részben a polgári jogtudomány álláspontja szerint három lényeges kötelezettségről van szó:

1. A felek kötelezettséget vállalnak olyan szervezetek felállítására és fenntartására, amilyen pl. az egyeztető bizottság, munkaközvetítő szerv stb.

2. A felek kötelezik magukat arra, hogy a kollektív szerződés időtartama alatt tartózkodnak a harctól, főleg a sztrájktól, illetve a kizárásoktól (ez az ún. békekötelezettség vagy békekötelem). A békekötelezettség rela-

A kollektív szerződés – gyors elterjedésével – magára vonta mind a gyakorlati, mind az elméleti jogászok figyelmét. A megállapodások jellege, tartalma és formája rendkívül tarka képet mutatott és ez, valamint az intézmény törvényi szabályozásának hiánya a vitás kérdések eldöntésében bizonytalanságot eredményezett. A jogtudomány művelői közül sokan megkezdték a kollektív szerződés dogmatikájának kimunkálását és szinte általánosnak mondható a jogászközvéleménynek az a kívánsága, hogy az államhatalom törvényben rendezze a kollektív szerződés legfontosabb kérdéseit.⁸

b) A kollektív szerződés szabályozása

A kollektív szerződést – bár az a gyakorlatban már erőteljesen kifejlett intézmény volt – az állam sokáig nem részesítette jogi szabályozásban. A magának polgárjogot igénylő újszülöttet a jog nem hajlandó gyermekévé fogadni, nem érzi azt sajátjának; túlságosan elüt a tipikusan kapitalista, az uralkodó osztályt egyértelműen szolgáló jogintézményektől.

A kollektív szerződés a munkásság olyan törekvéseinek a megtestesítője, amelyek jobb munkafeltételek elérését célozzák, s ez-

tív, ha a kollektív szerződés fenntartására irányul. A relatív békekötelezettség külön kikötés nélkül is fennáll. Abszolút békekötelezettségről akkor van szó, ha a harci eszköz igénybevétele bármely cél érdekében tilos. Ilyen esetben a kollektív szerződésben nem szabályozott kérdések rendezésére irányuló harc is jogellenes. Abszolút békekötelezettség csak külön megállapodás alapján áll fenn.

3. A harmadik kötelezettség pedig az, hogy a kollektív szerződést kötő szervezetek kötelesek mindent elkövetni, hogy tagjaik a kollektív szerződésnek megfelelő magatartást tanúsítsanak, sőt erre őket a szervezetek kényszeríteni is kötelesek. (Ez az ún. befolyásolási kötelezettség. Herschel: Munkajog. 1954. 35–37. old. Ismerteti Weltner Andor: A magyar munkajog. Tankönyvkiadó, Bp. 1960. I. köt. 27. old. Lásd még: Perneczky, 11–12. old.)

⁸ Ezt a kívánalmat juttatta kifejezésre az 1927. évi szarajevói jogászkongresszus is. Perneczky, 101. old., és a törvényi szabályozást sürgette a Magyar Jogászegyletnek „a munkaviszony általános feltételeit szabályozó szerződés”-ről folytatott vitáján csaknem valamennyi hozzászóló. Magyar Jogászegyleti Ertekezések. Bp. 1909. Az új ipartörvénytervezet jogi főkérdéseinek jogászegyleti tárgyalása. II. füzet.

zel egyben a tőkés profitjának csökkentését jelentik. E törekvés el-
lenkezik a kapitalista társadalom, a kapitalista jog lényegével. Ért-
hető tehát, ha a jogi szabályozás csak késlekedve és igen óvatosan
indul meg.⁹

Az úttörés érdeme a szabályozás terén Hollandiáé, ahol 1907-
ben hoztak kollektív szerződést elismerő törvényt. Dániában az
1910. évi április 12-i törvény – amelynek tárgya állandó döntő-
bíróóságok létrehozása – tartalmaz rendelkezéseket a kollektív
szerződésről. Az első jogszabály azonban, amely a kollektív szer-
ződés megkötéséhez a szándékolt jogi hatás elérését is biztosítani
kívánta, az 1911. évi március 30-i svájci kötelmi jogi törvénykönyv
volt. Ez tette magáévá elsőként az ún. átalakító erőt, amely a kol-
lektív szerződésbe foglalt rendelkezések valósággá válásának fontos
jogi eszközét jelentette.

Az első világháború után már egymást követik a kollektív szer-
ződést szabályozó törvények, illetve egyéb jogszabályok. (Németor-
szág 1918, Ausztria 1919, Franciaország 1919, Finnország 1924,
Olaszország 1926, Norvégia 1927, Svédország 1928, Görögország
1930, Lengyelország 1933, Spanyolország 1938.)¹⁰ A szabályozás
azonban az egyes országokban jelentősen eltérő tartalommal és kül-
önböző részletességgel történt. A jogszabályok közül egyesek az
intézményt átfogóan, minden fontos kérdésre kiterjedően rendezték,
mások beérték azzal, hogy elismerték a szervezetek jogosultságát
a kollektív szerződés kötésére. E két szélső szabályozási mód kö-
zött és legtöbb jogszabályt a hézagosság jellemezte; az, hogy a sza-
bályozásra váró kérdések egynémelyikét és nem is mindig a leg-
fontosabbakat szabályozták, a többbit pedig nyitva hagyták. Külö-

⁹ Jellemző példa erre, hogy Belgiumban három törvényjavaslat is szó-
nyegre került, 1908., 1911. és 1920. években, azonban törvény egyikből sem
született. Franciaországban pedig a kollektív szerződésre vonatkozó törvény-
hozási folyamat tizenhárom esztendő telt igénybe. Az alapjavaslatot 1906-
ban készítették, s a törvényt 1919. március 25-én fogadták el. Pernecky,
100., 104. old.

¹⁰ Pernecky, 103. old. Szász István: Nemzetközi munkajog. Közgazda-
sági és Jogi Kiadó, Bp. 1969. 79–102. old. A felsorolt törvények egynémelyike
részben vagy egészben ma is hatályban van, többségüket azonban új, kor-
szerűbb szabály váltotta fel, amelyekre az ismertetés során utalni fogok.

nösen megfigyelhető e szabályok hézagossága vagy elégtelensége azoknak a szankcióknak a meghatározásában, amelyek a kollektív szerződés munkafeltételeket tartalmazó rendelkezéseinek a megszegéséhez fűződnek. Ugyanakkor részletesen kidolgozott jogszabályokat találunk a kötelmi részbe ütköző magatartások megakadályozására.

A kollektív szerződésre vonatkozó szabályok mélységét és tartalmát alapvetően meghatározzák az adott állam gazdasági-társadalmi viszonyai és azok a jogpolitikai elvek, amelyek az uralkodó osztálynak a szabályozás tárgyát képező jelenséghez való viszonyát a legközvetlenebbül fejezik ki.¹¹

A munkaviszonyokat szabályozó kollektív szerződések a nemzetközi munkaügyi törvényhozásnak is tárgyát képezik. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet programjában azt a feladatot állítja maga elé, hogy elő kell segíteni a munkafeltételek kollektív szerződésekben való rögzítésének jogát és ebből a célból ajánlást is megalkottak.

Amíg a kollektív szerződéseket jogszabály nem ismerte el, kikényszerítésükre nem állt a felek rendelkezésére jogi eszköz, hanem csupán sztrájkokkal és kizárással való fenyegetés, illetve annak realizálása. A jogi elismeréssel megnyílt a magánjogi szankciók alkalmazásának lehetősége és a jogszabályok általában a kártérítési szankciót helyezik kilátásba kötelemszegés esetére. Látható azonban, hogy a kártérítés, bár rendkívül erőteljes visszatartó hatás kiváltására alkalmas szankció a szakszervezettel és tagjaival szemben, csekély jelentőséggel bír a munkaadó irányában. Pedig a kötelemszegés tipikus esete éppen az, hogy a munkaadó nem tartja tiszteletben a kollektív szerződés rendelkezéseit az általa kötött egyéni munkaszerződésekben.¹² Ilyenkor, ha csupán kártérítési kereset indítására van lehetőség, a kollektív szerződésbe ütköző egyéni munkaszerződés továbbra is érvényes marad. A kártérítési szankció tehát nem nyújt kellő védelmet a kollektív szerződés normatív

¹¹ Asztalos László: A polgári jogi szankció. Akadémiai Kiadó, Bp. 1966. Különösen a 49. old.

¹² Ezt maguk a burzsoá jogászok is elismerik. Rivero-Savattier, 288. old.

funkciójának az érvényesüléséhez, de kellőképpen szolgálja az uralkodó osztály által védett érdekeket azzal, hogy a szakszervezeteket gyengíti vagyoni eszközeik elvonásával.¹³

A kollektív szerződés munkaviszonyt szabályozó rendelkezéseinek érvényesülését a jogszabály az ún. általánosan kötelező erővel biztosíthatja csupán, ezt azonban – amely a kollektív szerződést már valóságos jogszabállyá emeli – csak igen vonakodva adja meg a tőkésállam.

A szankciók érvényesítésével kapcsolatban nem egyöntetű a szabályozás abban a kérdésben, hogy ki léphet fel keresettel; a szerződéskötők vagy a tagok; továbbá az, hogy a szakszervezet fel léphet-e tagjai nevében is. A szakszervezetek keresetindítási jogát a mai jogrendszerek általában elismerik, de míg egyes országokban a szakszervezet tagjai képviselőként is perelhet (mint pl. Hollandiában és Franciaországban), másutt csak saját nevében (NSZK, Norvégia, Svájc).¹⁴ A dán és norvég jogszabályok szerint az egyes személyek nem indíthatnak pert a kollektív szerződések megsértése miatt, ezt csak szervezetük útján tehetik meg.

A szakszervezetek kötelemszegése esetén a felelősség általában magát a szervezetet terheli. Ha azonban a kollektív szerződésben rögzített kötelezettségét a szervezet tagja szegi meg, kártérítéssel, illetve bírsággal maguk a tagok felelnek. (Pl. a dán, a finn, a norvég, a holland jogban.)¹⁵ A szakszervezet ma a legtöbb állam joga szerint csak akkor felel tagjai cselekményeiért, ha a szerződésszegésben maga is vétkes volt (pl. a dán, a norvég, a finn jogban), vagy ha a kollektív szerződés ilyen kikötést tartalmaz (pl. a francia jogban).¹⁶

Az egyéni jogviták egyes országokban külön munkaügyi bíróság előtt indítandók meg, ha a kollektív szerződésen alapulnak, ha

¹³ „... a szankció csak addig töltheti be szerepét, amíg a védett érdekekkel és az elérendő célokkal arányban áll”. Asztalos, 49. old.

¹⁴ Pernecky, 109., 113. old., Szászy, 531., 538. old. Rivero-Savatier, 288. old.

¹⁵ Pernecky, 103., 108. old., Rivero-Savatier, 298. old.

¹⁶ Pernecky, 104. old. Rivero-Savatier, 287. old. Megjegyzem, hogy Franciaországban egy 1946. évi tv. szerint a szakszervezet kártérítéssel tartozott tagjainak kötelezettségszegéséért is. Rivero-Savatier, uo.

viszont a vitás jogot törvény szabályozza, a döntés a rendes bíróságokra tartozik (Norvégiában, Svédországban és Dániában).¹⁷

Bár a kapitalista jogrendszerek a magánjogi szankciók kiépítésére törekszenek a kollektív szerződés rendelkezéseinek megsértése esetére,¹⁸ a sztrájk és a kizárás mindmáig nem veszítette el jelentőségét. A kapitalista államok többsége elismeri a sztrájk jogsultságát (nem ismeri el pl. Spanyolország), de különböző korlátok állításával egyre szűkebb térre szorítják alkalmazását. A korlátozás tipikus módszerei a következők:

a) A sztrájkot céljainak kijelölésével korlátozzák (pl. az Egyesült Államokban tilos a szimpátia sztrájk, Franciaországban a politikai sztrájk; ezzel szemben Hollandiában mindkettő megengedett; Dániában a szimpátia sztrájk jogos akkor, ha az nem külföldi konfliktus támogatására irányul).

b) A dolgozók egyes kategóriáit kizárják a sztrájk lehetőségéből (pl. a közalkalmazottakat Angliában; Franciaországban is tilos volt a közalkalmazottak sztrájkja 1946-ig, és egyes kategóriáira a tilalom ma is fennáll).

c) A legszélesebb körben elterjedt módszer a békes megoldást célzó eljárások bevezetése. (Norvégiában pl. kötelemszegés esetén a sztrájk és a lock-out szankcióként akkor alkalmazható, ha a bíróság arra felhatalmazást ad, miután ítéletben megállapította a kötelemszegést és az ítélettől négy nap eltelt.¹⁹ Dániában is a bíróság feladata annak eldöntése, hogy a kollektív szerződésben vállalt békekötelezettség meddig terjed és mikor lehet a sztrájk eszközhöz folyamodni.)²⁰

A kollektív szerződésben vagy jogszabályban előírt békekötelelem, békéltető eljárások és más korlátozó intézkedések eredménye-

¹⁷ Szászy, 101. old.

¹⁸ Csak kivételesen találkozunk büntetőjogi szankcióval a kollektív szerződés béreket megállapító rendelkezéseinek megszegése miatt a francia és a svájci jogban. Szászy, 531. old. Rivero-Savatier, 293. old.

¹⁹ Perneczky, 110. old.

²⁰ A dán jogban ugyanis főszabályként az érvényesül, hogy csupán érdeksérelem esetén – jogsérelem miatt pedig nem – indítható sztrájk. Ha azonban „... kétség merül fel a felek között abban a kérdésben, hogy egy adott eset jog- vagy érdeksérelem, a kérdést jogsérelemként kell eldönteni...”

képpen ma a sztrájk csak végső eszköz, amelyre akkor kerül sor, ha minden más megoldás lehetetlennek mutatkozik. Így van ez akkor is, ha a sztrájk új kollektív szerződés megkötését támogatja és akkor is, ha fennállott kötelezettség be nem tartásának szankciójaként alkalmazzzák.²¹

c) A kollektív szerződés jogi hatálya

A kollektív szerződés jogi hatályán azt értem, hogy a kollektív szerződést kötő felek megállapodása – szabályszerű lebonyolódása esetén – mennyiben váltja ki a felek által szándékolt jogi hatásokat, azokat a jogokat és kötelezettségeket, amelyeket a felek a kollektív szerződés megkötésével biztosítani kívántak.²²

E körben tehát arra a kérdésre kell választ keresni, hogy hogyan érvényesülnek a felek által kívánt jogi hatások *a*) a kollektív szerződést kötő felek (általában szervezetek) egymás közötti viszonyában, *b*) a szervezetek tagjainak munkaviszonyában, valamint *c*) a szervezeten kívül állók munkaviszonyában.

A normatív rész jogi hatálya szempontjából Weltner Andor a kapitalista kollektív szerződés három fejlődési szakaszát különbözteti meg. Az első fejlődési szakaszában a jogi szabályozás a kollektív szerződések kötését nem tiltja, de jogi kikényszeríthetőségüket megakadályozza. Ebben az időben egyre nagyobb számban jönnek létre kollektív szerződések, a jogalkotás, a bírói gyakorlat és a jogelmélet azonban a kollektív szerződés jogi létét elismerni nem

E. Nielsen: Bevezetés a munkajogba. A Külügyminisztérium fordítási anyaga. 26. old.

A Legfelsőbb Bíróság alakította ki továbbá azt a gyakorlatot, hogy a sztrájk megkezdése előtt két figyelmeztetést kell intézni a munkaadóhoz, mindkettőt a Dán Szakszervezeti Központ (LO) közvetítésével. Egyiket a munkabeszüntetést megelőzően 14 nappal, másikat 7 nappal később. Uo.

²¹ Így is azonban a tőkés országokban a sztrájkok hatalmas méreteket öltenek. Lásd: Munkásmozgalom a kapitalista országokban. (1959–1961.) Kossuth, Bp. 1962. 166–167., 176. old.

²² A jogkövetkezmény, a joghatás és a szankció viszonyának alapos elméleti feldolgozását adja Asztalos idézett munkájában, különösen a 30–32., 41–49., valamint a 197–199. old.

hajlandó.²³ A kollektív szerződés második fejlődési szakaszában az állam törvényben szabályozza a kollektív szerződést és azt érvényes magánjogi szerződésként ismeri el. A szabályozás értelmében – írja Weltner Andor – a normatív rész rendelkezései az egyéni munkaszerződések tartalmi elemeivé válnak, azokat mellőzni nem lehet, és a velük ellentétes rendelkezések semmiesek. A kollektív szerződésnek ez a hatálya viszont csak azokra a dolgozókra terjed ki, akik tagjai a kollektív szerződést megkötő szervezeteknek.

A harmadik fejlődési szakaszban az állam elrendeli, illetve elrendelheti, hogy a normatív rész rendelkezései olyan munkáltatókra és dolgozókra is mellőzhetetlen erővel kötelezőek, akik nem tagjai a szakszervezetnek, illetve a munkáltatói szervezetnek. „Ezzel a normatív rész valójában jogforrássá, rendelkezései pedig jogszabályokká válnak.”²⁴

Az ismertetett felosztás – nézetem szerint – a kollektív szerződés fejlődésének legjelentősebb állomásait veszi alapul és megvilágítja az intézmény legfontosabb elemének fejlődési tendenciáját.

A jogirodalom átalakító erőn azt érti, hogy „... ha olyan szerződő felek, akikre a kollektív szerződés kiterjed – tehát akik vagy maguk szerződő felekként vettek részt a kollektív szerződés megkötésében, vagy az azt megkötő valamelyik szervezetnek tagjai –, a kollektív szerződésben meghatározott feltételektől eltérő feltételekkel kötnének ugyancsak a kollektív szerződés hatálya alá eső ellenérdekű féllel szolgálati szerződést, akkor a szolgálati szerződésnek a kollektív szerződés tartalmától eltérő rendelkezése hatálytalan és annak a helyébe a kollektív szerződésben megállapított feltételek lépnek ugyanúgy, mintha kényszerítő erejű jogszabály szabta volna meg a szolgálati szerződés feltételeit”.²⁵ Ha az átalakító erőről jogszabály nem rendelkezik, akkor a kollektív szerződés kötelező hatálya nem hat közvetlenül egy újonnan kötött mun-

²³ Weltner Andor: A magyar munkajog. Tankönyvkiadó, Bp. 1960. I. köt. 28. old.

²⁴ Uo. 29. old.

²⁵ Vincenti Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. Grill Kiadó, Bp. 1942. 77. old.

kaszerződésre, illetve ha az új munkaszerződés eltérő tartalommal jönne is létre, mint azt a kollektív szerződésben előírt tartalom engedi, a munkaszerződés érvényes marad, és csak a kollektív szerződést megszegő felet sújtja szankció. Mert „... különös jogszabály hiányában... nincs ok arra, hogy a szolgálati szerződésben foglalt egyező akaratkijelentésnek kisebb hatály tulajdonítsák a szerződő felek jogviszonyának a rendezése szempontjából, mint a kollektív szerződés rendelkezésének”.²⁶

A kollektív szerződés normatív részének a jogi hatálya szempontjából tehát tulajdonképpen nincs lényeges különbség az olyan kollektív szerződések között, amelyet az állam nem szabályoz, vagy amelyet szabályoz ugyan, de átalakító erővel nem ruház fel. Mindkét esetben „erőtlen” szerződésekkel állunk szemben, amelyek nem alkalmasak annak a jogi hatására, amelyért a munkásság a jogintézményt kiharcolta. Ez jellemzi a fejlődés korai szakaszát. Jelenleg azonban ismerünk olyan államokat, amelyek bár a kollektív szerződés jogi hatályát nem szabályozzák, a gyakorlatban a kollektív szerződés rendelkezései ugyanúgy érvényesülnek, mintha azokat jogszabály írta volna elő.

Ezek közé tartozik Dánia, Anglia és az Egyesült Államok.

Dániában az 1919. évi október 4-i törvénnyel módosított 1910. évi április 12-i törvény az állandó döntőbírásról szól, és diszpozitív szabályokat tartalmaz a kollektív szerződés megszegésének eseteire és szankcióira. Az átalakító erőről a törvények nem rendelkeznek. Ennek ellenére a kollektív szerződések rendkívül előkelő helyet foglalnak el a dán jogban. Néhány kisebb jelentőségű jogszabályt kivéve²⁷ az egész munkajog a kollektív szerződéseken alapszik. Legfontosabb ezek között az 1899-ben hatalmas harc kompromisszumaként a dán munkáltatók és dolgozók csúciszervezetei között létrejött ún. „Szeptemberi Egyezmény” és annak revíziójaként 1960-ban keletkezett „Főmegállapodás”. Mindkét megállapodás – országos hatályú kollektív szerződés, amely tartalmazza a munkaviszonyra vonatkozó legfontosabb szabályokat, és alapját

²⁶ Uo.

²⁷ Ezek felsorolását lásd Szász, 101. old.

képezi a munkaadók és munkavállalók között kétévenként sorra kerülő bértárgyalásoknak. A Főmegállapodást a dán munkajog a munkapiac legfontosabb okmányaként tartja nyilván, amely a törvényt helyettesíti.²⁸

A jogszabály és a gyakorlat közötti ellentmondás azzal magyarázható, hogy a kollektív szerződések kötésének tényleges gyakorlata a munkások nyomására kinőtt a jogszabályból, és olyan társadalmi tényezővé vált, amely előtt végül is a joggyakorlat meghajolt. Ennek következtében a dán jogirodalom hangsúlyozza, hogy a kollektív szerződés jogokat és kötelezettségeket teremt mind a szervezetre, mind azok egyes tagjaira nézve, azokra is, akik később csatlakoztak a szervezethez, és azokra is, akik kiléptek a szervezetből. Sőt, az Állandó Döntőbíróság kimondta azt a fontos elvet, hogy „... a kollektív szerződést be kell tartani akár szervezett, akár szervezetlen munkásokat alkalmaz a munkaadó”.²⁹

A kollektív szerződés fejlődése szempontjából hasonló utat jár Anglia, amelynek törvényei nemcsak hallgatnak az átalakító erőről, hanem kifejezetten megfosztják a kikényszeríthetőségtől a kollektív szerződést.³⁰ Minthogy azonban a törvény értelmében a kikényszeríthetőségtől való megfosztás a kollektív szerződést nem teszi törvénytelené, az általános felfogás szerint Angliában a kollektív szerződés csak naturális obligációkat teremt.³¹

²⁸ A Főmegállapodást 69 szakszervezeti szövetség képviselőiben a Szakszervezetek Országos Szervezetének és a Munkaadók Egyesületének képviselői írták alá. A megállapodás tehát mind a munkások, mind a munkaadók jelentős többségét érinti. Nem érvényesül azonban az államra és a helyi tanácsokra, mint munkaadókra. Van ezen kívül néhány olyan szakszervezet és munkaadói szervezet is, amelyek nem tagjai az országos szervnek és így kívül esnek a Főmegállapodás hatókörén.

²⁹ Nielsen, 30. old.

³⁰ Az 1871. évi Trade Union Act 4. Artikulusa a szakegyesületek közötti minden egyezményből kifolyóan, valamint az egyezmények megerősítése céljából vállalt kötelezettségek alapján mind a teljesítés iránti, mind a kötelemszegés miatti kártérítés iránti keresetet kizárja. Hasonló rendelkezést tartalmaz az 1896. évi Trade Disputes Act.

³¹ Perneczky, 97-98. Otto Kahn-Freund szerint Angliában a kollektív szerződés csupán gentleman agreement-nek tekintendő, amelynek nincs kikényszeríthető jogi hatása. O. Kahn-Freund: Report on the Legal Status of

A törvényhozói elismerés hiánya ellenére Angliában a kollektív szerződések kötésének és megvalósulásának gyakorlata igen fejlett. A munkafeltételek meghatározása szempontjából ebben az államban is – ugyanúgy, mint Dániában – a kollektív szerződésnek van a legfontosabb szerepe. Az alkalmazottak 60%-a tekintetében a kollektív szerződések állapítják meg a minimális munkabért.³² Ennek magyarázata az angol jog sajátosságaiban rejlik, amelynek fő jellemvonása az átfogó kodifikáció hiánya, a szokásjog és a kötelező precedens-rendszer jelentősége. Nem ismerhetjük tehát az angol kollektív szerződések „jogát” a joggyakorlat ismerete nélkül. A bírói ítéletek ui. fokozatosan áttörik a „ki nem kényszeríthetőség” elvét.³³

Az Egyesült Államok joga sok hasonlóságot mutat az angol joggal. Bár a Wagner-Act (1935) és a Taft Hartley-Act (1947) a kollektív szerződés kötésének jogát szabályozzák, átalakító erővel nem ruházzák fel. A joggyakorlat ezzel szemben itt is elismeri a kollektív szerződések jogi kötelező erejét.³⁴

Az átalakító erőt elsőként a svájci kötelmi jogi törvénykönyv vezette be. A törvény 323. cikke szerint az a munkaszerződés, amelyet a kollektív szerződés által kötött munkavállalók és mun-

Collective Bargaining and Collective Agreements in Great Britain, Labour Relations and the Law. A Comparative Study London, Stevens. 1965. 21. old. Az egész angol irodalomban csak egyetlen szerző van, aki ezt nem ismeri el. Gayler: Industrial Law. 1955. 172–174. old.

³² Kahn-Freund, 21. old.

³³ Így pl. a Court of Appealnak a National Coal Board v. Galley-perben 1958-ban hozott ítélete értelmében a kollektív szerződés rendelkezései hallgatólagosan bent foglaltaknak tekintendők a munkáltató és a dolgozó által kötött egyéni munkaszerződésben, a szerződésnek pedig „kikényszeríthető jogi hatása” van. Ez az ún. „implied term”-elmélet, amelynek következtében „... az angol jog és a kontinentális jogok között a kollektív szerződés jogi kötelező erejének szempontjából inkább csak a jogi konstrukció szempontjából van különbség, ténylegesen alig van”. Szászy, 527. old. Meg kell még említeni az 1959. évi Terms and Conditions of Employment Act 8. szakaszát, amely szerint a mindkét oldalon reprezentatív szervezetek által kötött kollektív szerződés rendelkezéseit az Ipari Bíróság kötelezővé teheti a munkáltatókra nézve. Uo. 526. old.

³⁴ S. Jadeson Das Arbeitsrecht der Vereinigten Staaten. Verlag C. M. Beck, München–Berlin, 1952. 65. old. Szászy, 524., 527. old.

kaadók kötnek, semmis abban a mértékben, amennyiben az utóbbival ellenkezik. A semmis megállapodásokat a kollektív szerződés megfelelő megállapodásai pótolják.³⁵

A kollektív szerződés normatív részének jogi hatálya szempontjából minőségi változást jelentettek azok a törvények, amelyek a normatív rész kötelező erején túl elrendelték vagy lehetővé tették a kollektív szerződés személyi hatályának kiterjesztését úgy, hogy az ne a szervezeti tagságnak, hanem valamely szakmához, területhez vagy vállalathoz tartozásnak a függvénye legyen. Az első jogszabály, amely az átalakító erő hatósági kiterjesztését lehetővé tette, az 1918. évi december 23-i német törvény volt.³⁶

Az 1919. évi osztrák törvény is lehetővé teszi a kollektív szerződés általánosan kötelező erővel való felruházását a Központi Egyeztető Hivatal által. A hivatal rendelettel mondja ki a kötelező erőt úgy, hogy a munkaszabályokat ebbe felveszi.³⁷

Az 1936. évi június 24-i francia törvény is lehetőséget ad a leginkább reprezentatív szindikátusok által kötött kollektív szerződések kiterjesztésére miniszteri rendelettel. Az így kiterjesztett kollektív szerződés regionális vagy országos keretben a szakma minden tagjára (a szakszervezethez nem tartozókra is) kötelező, „tehát olyan jogereje van – írja Rivero és Savatier –, mint a hatósági rendeletnek”.³⁸

³⁵ Az átalakító erőről rendelkezik továbbá az 1919. évi francia törvény, a lengyel 1933. évi október 27-i kötelmi jogi törvénykönyv, az 1924. évi március 22-i finn, az 1927. évi május 5-i norvég, az 1928. évi június 22-i svéd, valamint az 1927. évi december 24-i holland törvény. Perneczky, 102. old.

³⁶ E törvény 2. §-a szerint az olyan tarifaszerződést, amely az illető szakma munkafeltételeinek alakulása tekintetében a tarifaszerződés által érintett területen „überwiegende Bedeutung”-ot ért el, a birodalmi munkaügyi miniszter általánosan kötelező erővel ruházhatja fel. Szépséghibája azonban a törvénynek, hogy az átalakító erő alól szabadulást engedett. Perneczky, 114–115. old.

³⁷ Az átalakulás alól a törvény szabadulást nem enged. Perneczky, 115–116. old. A legújabb osztrák törvény, az 1974. évi 22. sz. BGBI a kollektív szerződés hatályának kiterjesztését a szociálisügyi minisztérium mellett működő Egyeztető Főhivatalnak tartotta fenn.

³⁸ Rivero-Savatier, 280. old.

1937-ben Hollandiában is törvényt hoztak, amelynek alapján a kollektív szerződéseket miniszteri rendelettel általánosan kötelezővé lehet nyilvánítani.³⁹

A kollektív szerződések fejlődésének történetében sajátos módon a fasizmus jogrendszere alakította ki azt a szabályozási formát, amely szerint a kollektív szerződés hatályát maga a törvény terjeszti ki minden dolgozóra.⁴⁰

A II. világháború után a fasiszta törvényeket hatályon kívül helyezték és lényegében helyreállították a fasizmus előtti jogi helyzetet.

A tőkés jogrendszerek a valóságban ma imperatív hatályt tulajdonítanak a kollektív szerződésnek. Számos országban a hatályos jog teszi lehetővé a kollektív szerződés kiterjesztését az extra-neusokra, azaz egy vállalat, szakma vagy terület valamennyi dolgozójára, akár tagja a kollektív szerződést kötő szervezetnek, akár nem. (Franciaország, Ausztria, Német Szövetségi Köztársaság, Belgium, Hollandia, Svájc, Luxemburg.) A kiterjesztés joga a minisztert illeti meg Franciaországban és az NSZK-ban, az államfőt Belgiumban és a szövetségi kormányt Svájcban. Egyeztető Hivatal útján terjesztik ki a kollektív szerződést Hollandiában és Ausztriában.⁴¹

Más államokban vagy hiányzik a kollektív szerződés jogi hatályát rendező szabályozás (USA, Anglia, Dánia), vagy megrekedt egy alacsonyabb fejlődési fokon (Svédország, Norvégia, Olaszország), igaz ugyan, hogy a jogi szabályozás e fogyatékoságai egyik országban sem tudták útját állni a kollektív szerződések kifejlődésének és elterjedésének.⁴²

³⁹ Szászy, 530. old.

⁴⁰ Schnorr von Karolsfeld: Arbeitsrecht. Vandenhoeck Ruprecht, Göttingen, 1954. 77. old., Perneczky, 98–99. old.

⁴¹ A kiterjesztést rendező jogszabályok a következők: Franciaországban az 1950. évi február 11-i tv., Ausztriában az 1947. évi február 26-i tv., az NSZK-ban az 1949. évi április 9-i tv., Belgiumban az 1945. június 9-i dekrétum, Hollandiában az 1937. évi tv., Svájcban az 1947. évi Szövetségi Alkotmány. Szászy, 40., 82., 527–531. old., Rivero-Savatier, 293. old., M. Kalenska: Kollektivny smlouvy. Prace, Praha, 1966. 7–19. old.

⁴² 1943-ban Svédországban 15 175 kollektív szerződés volt hatályban.

Általános jelleggel megállapítható, hogy jelenleg nem találkozunk a kapitalista jogrendszerekben olyan jogszabállyal, amelynek folytán az átalakító erő már a kollektív szerződés megkötésével kiterjedne a szakmai és területi határokon belül minden személyre. Az állam tehát meghatározott jogokat fenntart magának a munkaviszonyok szabályozása terén akkor is, ha a szabályok megalkotását nagyrészt a szervezetekre bízta.⁴³

A kapitalista kollektív szerződés értékelésekor figyelembe kell venni ennek az intézménynek bonyolult, ellentmondásos jellegét. Az a tény, hogy a tőkés államok végül is befogadták a kollektív szerződést a jogintézmények sorába, sőt gyakran szorgalmazzák megkötésüket, bizonyíték arra, hogy a kollektív szerződés megfelelően szolgálja a tőkés érdekeket. A kollektív szerződés ugyanis rendkívül rugalmas eszköz, amely alkalmas a termelési viszonyokban keletkező ellentmondások viszonylagos és ideiglenes feloldására. E tulajdonsága folytán a szociáldemokrácia is felhasználja a kollektív szerződést eszméinek megvalósítására.⁴⁴

A nyugati kommunista pártok a kollektív szerződést a munkásosztály harci eszközeként értékelik, hangsúlyozva, hogy az csupán a kapitalista társadalmon belüli harc egyik formája, amellyel a munkásosztály az élet- és munkakörülményeinek javítására törekszik, s ezzel nem mond le a kapitalista társadalom megdöntésének

Legnagyobb jelentősége van a svéd munkaadók és dolgozók csúcsszervei között 1938. dec. 20-án létrejött ún. „Saltsjöbadeni” Szerződésnek (hivatalos nevén Főszerződés). Békés Rezső: A mai szociáldemokrácia. Kossuth, Bp. 1968. 162. old.

⁴³ Így csaknem minden állam törvényénél fogva jogosult beavatkozni a munkaharcba, ha a békés megoldások nem vezetnek eredményre. A holland kollektív szerződések hatálybalépése pl. egy kormány szerv jóváhagyásától függ, sőt az állam a bérfeljegyzést is saját ellenőrzése alá vonta egy 1945. évi rendkívüli határozattal.

⁴⁴ Jól példázza ezt a következő idézet a Saltsjöbadeni Szerződésből: „A svéd munkapiac csúcsszervei előtt teljesen világos: a legnagyobb jelentősége van annak, hogy az érdekellentétek lehetőség szerint nyílt konfliktusok nélkül nyerjenek megoldást. A munka zavartalan menetéhez elsősorban azoknak fűződik érdekük, akik megélhetésüket abból nyerik, s ők azok, akiket a legjobban sújtanak a nyílt konfliktusok okozta veszteségek.” A Külügyminisztérium fordítási anyagából.

perspektívájáról és a tulajdonviszonyok megváltoztatásáról mint végső célról.

A kapitalista kollektív szerződés megítélése, pozitív vagy negatív értékelése tehát rendkívül nehéz feladat. Nehézzé teszi az, hogy csak sok különböző konkrét összetevő mély vizsgálata alapján kaphatunk helyes eredményt egy-egy ország kollektív szerződéseinek értékeléséről. A sok összetevő között lényegesnek látom azt, hogy van-e a vizsgált országban erős ideológiai befolyással rendelkező kommunista párt, amely a munkásosztályban tudatosítja a kollektív szerződés valódi szerepét – osztályharc eszköz jellegét – és nem engedi azt végcélként emelni a szociáldemokrácia által. Ilyenkor a kollektív szerződés megkötésével járó békekötés nem lemondás az osztályharcról, hanem csupán az erőgyűjtés idejét jelenti, felkészülést egy újabb harcra. Ellenkező esetben fennáll annak a veszélye – különösen, a magas életszínvonalat biztosítani képes országokban –, hogy a kollektív szerződés nyertese elsősorban a burzsoázia, mert a kollektív szerződés megkötése egyben lemondást jelent a további osztályharcról s általában az osztályharc szükségességéről – és elősegítheti annak az ideológiának az elfogadását, hogy a kapitalizmus békésen belenő a szocializmusba.

2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A SZOCIALISTA JOGRENDSZEREKBEN

Az eddigi fejtegetések a kollektív szerződést mint a kapitalista társadalmi rend termékét, mint a magántulajdonon alapuló kapitalista termelési mód alapvető ellentmondásának jellegzetes kifejeződését mutatták be. A továbbiakban azt vizsgálom, hogyan használják fel a szocialista jogrendszerek a kollektív szerződés jogi formáját, milyen hasonló és milyen különböző tulajdonságok jellemzik a kapitalista és a szocialista típusú kollektív szerződéseket, melyek azok a vonások, amelyek a szocialista típusú kollektív szerződésekben az újat, az előzőnek a meghaladását, tagadását jelentik.

A szocialista kollektív szerződések vizsgálatának módszereként az mutatkozik célszerűnek, hogy a kollektív szerződés főbb ele-

meit és azok változásait előbb országonként mutassam be, rávilágítva egyben a konkrét társadalmi-gazdasági viszonyal fennálló összefüggésükre, s a különböző kollektív szerződések közös vonásain keresztül keressem azonos társadalmi szerepüket. A szocialista kollektív szerződéseknek ezért az előzőeknél részletesebb vizsgálata indokolt. Másrészt a szocialista országok szoros kapcsolatai egymás jogfejlődésére is hatással voltak. Ez a vizsgált jogintézmény esetében is érezhető, ami szintén a szélesebb körű tanulmányozás mellett szól.

A kollektív szerződések a Szovjetunióban már a szovjet hatalom megszületésének első hónapjaiban megjelentek, előbb a még nem államosított vállalatok munkafeltételeinek és a munkabéreknek a szabályozása céljából, később pedig az állami vállalatoknál és a hivatalokban is. Ebben az időben a kollektív szerződés volt a munkaviszonyok szabályozásának fő formája.⁴⁵ Ezek a kollektív szerződések jogforrási erővel rendelkeztek, átmenetileg pótolták a jogi szabályozást, s mint az uralkodó osztálynak megfelelő akarat ki nyilvánítóit, e kollektív szerződéseket az állam hallgatólagosan elismerte a szocialista jog intézményeként.⁴⁶

Az 1918. július 2-án megjelent rendelettel pedig – amely a kollektív szerződések megkötését és jóváhagyásának rendjét szabályozta – a szovjet állam a kollektív szerződést kifejezetten is a szocialista jogrend intézményévé avatta.

A kollektív szerződés azonban változékony jogi forma. Jelentősége, funkciója, tartalma és formája állandó mozgásban van, szoros összefüggésben a gazdasági mechanizmus változásaival és a munkajogi szabályok ehhez kapcsolódó alakulásával.

A külföldi intervenciók és a polgárháború idején (1918 és 1921 között) a kollektív szerződés szerepe háttérbe szorult. A hadikom-

⁴⁵ G. K. Moszkalenko: A szovjet kollektív szerződés fejlődésének első szakaszában. Szovjetskoe Goszudarsztvo i Pravo, 1958. évi 5. sz. 120–125. old.

⁴⁶ Ez az elismerés olykor kifejezésre is jutott. Amikor pl. a munkáltató megtagadta a szakszervezet által kidolgozott kollektív szerződés aláírását, a munkaügyi népbiztosság a kollektív szerződést rendelet erejével ruházta fel. Névai László: Kollektív szerződések a Szovjetunióban. Magyar–Szovjet Közgazdasági Szemle, 1948. évi 10. sz. Különlenyomat, 5. old.

munizmus gazdaságpolitikáját az erőteljes központi irányítás és a munkafeltételek egységes szabályozása jellemezte. Az 1918 decemberében megjelent első szovjet Munkatörvénykönyv is e gazdálkodás szolgálatára volt hivatva, így a kollektív szerződés fejlődését nem segítette.⁴⁷

A polgárháború befejezését új gazdasági politikára (NEP) való áttérés követte. A szigorú központi irányítás lazulása, valamint a magánvállalkozások lehetővé tétele kedvező gazdasági környezetet biztosítottak a kollektív szerződés feléledésének, jelentősége növekedésének.

Ebben az időszakban a kollektív szerződések gazdag tartalommal, a munkabérek és a munkafeltételek széles körének, úgymint a munkaidő, szabadság, munkavédelem, tanoncképzés stb. rendezése céljából jönnek létre. Feladatuk a gazdaságos termelés munkaügyi feltételeinek a vállalati sajátosságok figyelembevételével történő meghatározása volt. Sajátos vonásuk azonban e kollektív szerződéseknek, hogy megkötésükben a vállalat partnereként nem az üzemi bizottság, tehát nem a szakszervezet vállalati szerve, hanem iparági vagy területi szakszervezeti szerv vett részt.⁴⁸

A kollektív szerződésnek ezt a formáját rögzítette a Szovjetunió második munkajogi kódexe, amely 1922. november 15-én lépett hatályba. E szerint „A kollektív szerződés egyrészt a szakszervezet, mint a munkások és alkalmazottak képviselője, másrészt

⁴⁷ A szovjet munkajog keletkezését és fejlődését részletesen tárgyalja N. G. Alekszandrov és G. K. Moszkalenko: A szovjet munkajog. Athenaeum, Bp. 1950. 49–75. old. és N. G. Alekszandrov: A szovjet munkajog. Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Bp. 1953. 52–83. old.

⁴⁸ Innen ered, hogy az irodalomban gyakran e kollektív szerződéseket iparági, általános szerződésekként nevezik. Ez azonban félreértésre adhat okot, minthogy a magyar kollektív szerződés fejlődéstörténetében iparági kollektív szerződésen azt a kollektív szerződést értettük, amelyet mindkét részről iparági szintű partnerek (miniszterek az iparági szakszervezetekkel) kötöttek. A szovjet kollektív szerződésnek itt vizsgált formájában viszont a vállalat, mint önálló – a minisztériumtól viszonylag független – gazdálkodási egységen van a hangsúly, még akkor is, ha az illetékes szakszervezeti szerv több vállalat vezetőjével, vagy akár a hozzá tartozó összes vállalat igazgatójával hoz létre egy közös, az egész iparágra érvényes kollektív szerződést.

ről a munkáltató között megkötendő szerződés, amely megállapítja az egyes vállalatok, hivatalok és gazdaságok vagy azok csoportjainak munka- és alkalmazási feltételeit és megállapítja az elkövetkezendő egyéni (munka-) alkalmazási szerződések tartalmát.”⁴⁹

Az 1922. évi Munkatörvénykönyv tehát a normatív jellegű kollektív szerződést szabályozta, tartalmává téve a munka feltételeinek meghatározását. A dolgozók munkafeltételeinek a törvényben meghatározott mértéke csak kötelező minimumot jelentett, amelytől a dolgozók javára a kollektív szerződésben el lehetett térni. Így a kollektív szerződés a gazdaságos termelés feltételeinek a biztosítása mellett lehetőséget nyújtott a dolgozók munkakörülményeinek javítására is.

A népgazdaság tervszerű irányításának erősödésével azonban egyre nagyobb teret hódított a munkafeltételek központi állami szabályozása. Ezzel együtt fokozatosan szűkült a kollektív szerződés normatív tartalmának köre.⁵⁰

Az ily módon tartalmát veszítő jogintézmény azonban nem szűnik meg, hanem átalakul és új tartalommal és más formában szolgálja a társadalmi-gazdasági fejlődést.

A kollektív szerződés intézményének e jellegbeli változása – sajátos módon – nem állami aktus hatására ment végbe, hanem az 1922. évi Munkatörvénykönyv szabályainak a keretein belül. Az átalakulásban jelentős szerepe volt a Szovjetunió Kommunista (bolsevik) Pártja XVI. kongresszusának (1930. június–július), amely irányelveiben a vállalati tervek végrehajtásával kapcsolatos kötelezettségvállalásokat szorgalmazta a kollektív szerződés tartalma-ként.⁵¹

A Szakszervezetek Központi Tanácsának Elnöksége 1930. augusztus 8-án hozott határozatában pedig kimondta, hogy a köz-

⁴⁹ KZoT. 15. szakasz. Idézi Pasersztnyik: Kollektív szerződés a Szovjetunióban. Szovjetszkoje Goszudársztvo i Právo, 1948. évi 4. sz. 6. old.

⁵⁰ 1925-ben még csak a költségvetési szervekre, később (1933-ban) az állami vállalatokra vonatkozóan is rendeletekkel állapítják meg a munkabért. N. G. Alekszandrov: A szovjet munkajog. 67., 70. old.

⁵¹ Névai, 6. old.

pontosított – keret – kollektív szerződésekről át kell térni a ke-
rületi és üzemi kollektív szerződésekre.⁵²

A kollektív szerződések kötésének „decentralizációja” tehát pár-
huzamosan ment végbe a kollektív szerződés tartalmi átalakulásá-
nak folyamatával.

A jogszabályok által megállapított munkafeltételek ez időben
a kollektív szerződésben már nem voltak megváltoztathatók. A
kollektív szerződés munkafeltételt megállapító rendelkezést csupán
olyan kérdés tekintetében tartalmazhatott, amelyet jogszabály nem
rendezett. Tartalmát tehát lényegében a vállalat és a szakszervezet
vállalati szerve között létrejött olyan megállapodás képezte, amely
meghatározta a vállalat, a szakszervezet, valamint a dolgozók kol-
lektívájának kölcsönös kötelezettségeit a termelési terv teljesítésére
és túlteljesítésére, a munkafegyelem megszüldésére, a munka-
szervezet és munkavédelem tökéletesítésére, valamint a dolgozók
anyagi és kulturális ellátására vonatkozóan.⁵³

Ezek a kollektív szerződések szorosan kapcsolódtak az állam-
igazgatási szervek által a vállalatnak előírt éves termelési tervek-
hez, azokat minden év elején a szóban forgó évre vonatkozó ál-
lami terv alapján kötötték. A minisztériumok az iparági szakszer-
vezet központi bizottságával évenként tájékoztatót bocsátottak ki
a kollektív szerződések megkötésének rendjéről és azok alapvető
feladatairól. A kollektív szerződés tervezetét a vállalat dolgozói
előbb műhelyenként és műszakonként, majd a munkások és tiszt-
viselők közgyűlésén vagy konferenciáján vitatták meg. Ez utóbbi
jóváhagyása esetén a kollektív szerződést az igazgató és a vállalati
szakszervezeti bizottság képviselője írta alá. Az aláírt kollektív
szerződéseket a szakszervezet központi bizottságához kellett kül-
deni, amely azokat nyilvántartásba vette.

⁵² Idézi: Pasersztnyik: Kollektív szerződés a Szovjetunióban, 10. old.
Az előbb kísérletképpen bevezetett üzemi szintű kollektív szerződés később
uralkodó formává vált, mert a Szakszervezetek Központi Tanácsa Elnökségé-
nek a Népgazdasági Tanáccsal egyetértésben 1930. december 13-án hozott
határozata már a vállalatoknak az üzemi bizottsággal kötendő kollektív
szerződést írja elő kötelezőként. Pasersztnyik, uo.

⁵³ Részletesen N. G. Alekszandrov: A szovjet munkajog, 171. old., Pa-
sersztnyik, 7., 11–12. old., Névai, 8–9. old.

Ilyen új típusú kollektív szerződéseket tömegesen az 1930-as évek elején kötöttek. Az 1933-ban kötött kollektív szerződések hatályát 1934-ben még meghosszabbították, a következő évtől kezdve azonban egészen 1947-ig kollektív szerződést a szovjet vállalatok egyáltalán nem kötöttek.⁵⁴

A második világháború befejezése után 1947. február 4-én a Szovjetunió Minisztertanácsa rendeletet hozott a kollektív szerződés felújításáról, abban a formájában, amilyenben azt az 1930-as években kötötték.⁵⁵

A kollektív szerződésekre vonatkozó jogi szabályozásban ezután nem történt lényeges változás egészen 1970-ig, az új szovjet munkatörvénykönyv megalkotásáig.

A kollektív szerződés minősítésének és értékelésének problémáival a szovjet munkajog irodalmában több szerző foglalkozott. A vélemények megegyeznek abban, hogy a szovjet hatalom első időszakában (az intervencióig), valamint a NEP-korszak első felében kötött kollektív szerződésekben a normatív elemek domináltak.

A szovjet kollektív szerződésnek az 1947. február 4-i rendelettel szabályozott formájában a szerzők a kétoldalú megállapodást tekintik lényeginek, amelyen belül jelentős szerep jut a gazdasági, politikai és erkölcsi elemeknek is.⁵⁶

A kollektív szerződés jogi jellegére, természetére vonatkozó fejtegetések a kollektív szerződés lényeges jellemző vonásait tárják fel. Megmutatják, hogy a kollektív szerződés – fejlődésének különböző szakaszaiban – más és más funkciót töltött be, s hogy az eltérő funkciók más jogi formában öltöttek testet. E különbözőség okait azonban a szerzők csupán a jogi szabályozással és a tervgazdálkodással hozzák összefüggésbe, s nem tárják fel a kollektív

⁵⁴ Alekszandrov–Moszkalenko, 86. old.

⁵⁵ A rendelet szerint a kollektív szerződések megkötésének célja „... a termelési tervek teljesítésének, a munkatermelékenység további növekedésének, a munkaszervezés javításának, valamint a gazdasági és szakszervezeti szervek felelőssége növelésének a biztosítása a munkások, műszaki alkalmazottak és tisztviselők anyagi helyzetének megjavítására”. A rendelet értelmében a szakszervezetek üzemi bizottságai önálló, jogszabályon alapuló jogot kaptak a kollektív szerződések megkötésére. Pasersztnyik, 11. old.

⁵⁶ Pasersztnyik, 6–7. old., Alekszandrov–Moszkalenko, 170. old.

szerződés típusa és a gazdasági mechanizmus formája között fennálló szoros kapcsolatot. Márpedig a szocialista gazdaságot általában a tervgazdálkodás jellemzi, s tévedés lenne azt állítani, hogy a tervgazdálkodással csak a kötelmi jellegű kollektív szerződés fér össze és viszont, a normatív jellegű kollektív szerződés csupán a tervezést nélkülöző gazdálkodás velejárója.⁵⁷

A kollektív szerződések fejlődése a Szovjetunióban azt bizonyítja, hogy a kollektív szerződés jellege a gazdálkodás konkrét rendszerétől, más szóval a gazdasági mechanizmus formájától függ.⁵⁸ A gazdasági mechanizmus olyan formájában, amelyben a vállalat jelentős önállósággal rendelkezik a gazdálkodás terén, a normatív jellegű kollektív szerződések a jellemzők. Ezt támasztja alá a szovjet állam megalakulását követő időszakban és a NEP első szakaszában (1921–30-ig) folytatott indirekt gazdálkodás és az ez időben kötött normatív jellegű kollektív szerződések. A direkt típusú gazdaságirányítási rendszerrel pedig, amelyben a vállalatok tényleges gazdálkodás helyett a központi akarat végrehajtóivá válnak, a kötelmi jellegű kollektív szerződés jár együtt. Ez jellemezte a szovjet fejlődést az 1930-as évektől.

Az 1960-as évek elején, amikor a direkt gazdaságirányítási rendszernek a fejlődést gátló következményei nyilvánvalóvá váltak, a Szovjetunióban – és a KGST-hez tartozó több más szocialista országban – gazdasági reformokat vezettek be. E reformok lényege a vállalatokra kötelezően lebontott feladatok és keretek nagymértékű csökkentése, a vállalatok jogkörének és az elért eredményben

⁵⁷ Ez a felfogás abból a helytelen szemléletből fakad, amely a tervgazdálkodás rendszerét azonosítja a direkt típusú gazdaságirányítási rendszerrel. Igaz ugyan, hogy a tervgazdálkodás erőteljes hangsúlyozása, a tervek középpontba állítása a gazdasági-társadalmi és a jogi élet területén a direkt gazdaságirányítás bevezetésével 1930-ban veszi kezdetét, ez azonban nem jelenti azt, hogy korábban nem volt tervgazdálkodás a Szovjetunióban. Ismeretes, hogy a szovjet gazdaság már 1921-ben áttért a tervgazdálkodásra, de ez az áttérés nem jelentette az áru és pénzviszonyok mellőzését, a közgazdasági jellegű vezetési módszerek elvetését, tehát nem jelentett egyben direkt gazdaságirányítási rendszert.

⁵⁸ A közgazdasági irodalom a gazdasági mechanizmusnak és a gazdálkodás rendszerének a fogalmát szinonimaként használja. Lásd: A szocializmus politikai gazdaságtana. Tankönyv. Kossuth Kiadó. Bp. 1970. 252. old.

való érdekeltségének fokozása, az áru- és pénzkategóriák aktív szerepének a növelése stb. A vállalatok önállóságának fokozódásával egyidejűleg felmerült a kollektív szerződések jogi normatív tartalma bővítésének az igénye is. A szovjet munkajogi irodalom egyöntetűen támogatta ezt az igényt. Egyes szerzők bemutatják a kollektív szerződésekben előforduló normatív rendelkezéseket és keresik a normatív tartalom növekedésének lehetőségeit, de lege lata és de lege ferenda.⁵⁹

Az 1971. január 1-én hatályba lépett új szovjet Munkatörvénykönyv megalkotói figyelembe vették a kollektív szerződések gyakorlatában érvényesülő tendenciákat és az irodalomban képviselt nézeteket. A törvény teret nyit a kollektív szerződés normatív tartalmának. A törvény 7. cikke szerint „a kollektív szerződésnek tartalmaznia kell a munka és a munkabér kérdésében azokat az alapvető rendelkezéseket, amelyek az adott vállalatra, szervezetre a hatályos törvényhozással összhangban kerülnek megállapításra, továbbá a munkaidő, a pihenőidő, a munkabér, az anyagi ösztönzés és a munkavédelem terén azokat a normatív jellegű rendelkezéseket, amelyeket – a részükre biztosított jogkör keretében – az igazgatóság és az üzemi, gyári, helyi szakszervezeti bizottság dolgoz ki”.⁶⁰

A törvény tehát a kollektív szerződés normatív tartalmának meghatározásában kellő rugalmasságot tanúsít, amely lehetővé teszi, hogy e tartalom a vállalatok önállóságának növekedésével párhuzamosan bővíthessen.

A normatív tartalomnak a 7. cikkben foglalt általános körülhatárolása mellett a törvény konkrétan is meghatározza az igazga-

⁵⁹ G. K. Moszkalenko: Ulucssim szoderzsanie kollektivnih dogovorov. Szocialiszticeszkij Trud, 1958. 2. sz. 18. old., valamint G. K. Moszkalenko: Kollektivnij dogovor po szovjetszkomu pravu. Profizdat, Moszkva, 1960. 18. old. F. M. Leviant, A. Sz. Paskov és kollektívája: Pravovoje polozsenije professzionalnih szozjuzov SZSZSZR. Izd. Leningradszkogo Universziteta, 1962. 34–37. old.

⁶⁰ A Szovjetunió és a Szövetséges Köztársaságok Munkaügyi Törvényhozásának Alapjai. Megjelent a Pravda 1970. július 17-i számában. Magyar fordítását lásd: Jogi Tudósító a nemzetközi sajtóból. A Magyar Távirati Iroda kiadványa, 1970. évi szeptemberi és októberi számában.

tóság és a szakszervezeti bizottság jogkörét különböző kérdések szabályozásában. Így pl. az igazgatóság és a szakszervezeti bizottság egyetértésben határozza meg azokat a munkaköröket, amelyekben munkaközi szünetet tartani nem lehet, s amelyekben ezért a munkaidőben való étkezést biztosítani kell (29. cikk), a szabadság kiadásának sorrendjét (32. cikk), a munkakörök bérkategóriába való besorolását és a munkások szakképzettség szerinti osztályba sorolását (37. cikk), az időbér vagy teljesítménybér-rendszer bevezetését, valamint a munkások és alkalmazottak premizálási szabályainak jóváhagyását (38. cikk).⁶¹

A szovjet kollektív szerződések normatív jellegének az erősödése mellett azonban nem csökkent a kollektív szerződést kötő felek kötelezettségvállalásainak a jelentősége. A törvény 7. cikke előírja azokat a kötelezettségeket, amelyeket egyrészt az igazgatóságnak és a dolgozóknak egymással szemben, másrészt az igazgatóságnak és a szakszervezeti bizottságnak a viszonyában a kollektív szerződésben kell meghatározni.⁶²

⁶¹ A vállalat normatív rendelkezéseket azonban nem egyedül a kollektív szerződésben írhat elő. A törvény más belső szabályzati formákról is rendelkezik. Ilyenek a belső munkarend, a fegyelmi szabályzat és a munkavédelmi megállapodás. E szabályzatok mindegyikét a vállalat igazgatósága – a szakszervezeti bizottsággal egyetértésben – állapítja meg. A felsorolt szabályzatok tárgyuk tekintetében különböznek egymástól és a kollektív szerződéstől. A „belső munkarend” a munkarendet és a munkaidő tartamát, a fegyelmi szabályzat fegyelmi büntetéseket és a munkavédelmi megállapodás a munkavédelemmel kapcsolatos szabályokat tartalmazza, mint az az egyes szabályozási formák szerencsés elnevezéséből is kitűnik. A belső szabályozási formák tartalmi körét azonban a törvény nem vonja meg élesen, sőt néhány esetben kifejezetten a vállalat és szakszervezeti bizottság tetszésére bízta, hogy a kérdést az egyik vagy a másik szabályzati formában rendezze. Pl. a törvény felsorolja a munkasikerek esetén adható jutalmakat és e mellett lehetőséget ad a belső munkarendben és a fegyelmi szabályzatokban más jutalmak meghatározására (55. cikk), a munkavédelmi intézkedések megtételéhez szükséges eszközök és anyagok felhasználásának rendjét pedig a kollektív szerződésben vagy a munkavédelmi megállapodásban kell meghatározni (62. cikk).

⁶² „A kollektív szerződés meghatározza az igazgatóság, valamint a munkások és alkalmazottak kölcsönös kötelezettségeit a termelési tervek teljesítése, a termelés és munkaszervezés tökéletesítése, az új technika be-

E kötelezettségek egy része csupán erkölcsi, politikai jelentőségű vállalás, amelynek be nem tartását semmiféle jogi szankció nem követi. Ilyenek a dolgozók kötelezettségei a terv túlteljesítésére, a munkaszervezés tökéletesítésére stb., valamint a szakszervezeti bizottságok kötelezettségei a dolgozók bevonására, a dolgozók élet- és lakáskörülményeinek javítására stb. Más természetűek azonban a vállalat vezetőségét terhelő kötelezettségek. Ezek első csoportja, amelyeket a vállalat a dolgozókkal szemben vállal, tulajdonképpen az egyéni munkaszerződésen alapuló jogi kötelezettségek, amelyeket a kollektív szerződésben csupán megerősítenek. Kikényszerítésükre az egyéni jogviták szabályainak alkalmazásával kerülhet sor. A vállalat igazgatóságát terhelő kötelezettségek második csoportja, amelyeket az igazgatóság a szakszervezeti bizottsággal szemben vállal, az érdekelttség fokozásának és a munkakörülmények javításának a lehetőségeit rejtik magukban. E lehetőségek széles körű kibontakozásának feltétele a vállalat nagyobb önállósága a pénzeszközök felhasználásában és az, hogy a törvényben általánosan megfogalmazott kötelezettségeket a kollektív szerződés konkrétan meghatározott, kikényszeríthető kötelezettségekként rögzítse. A vállalatnak a szakszervezeti bizottsággal szemben vállalt kötelezettségei a kollektíva jogosultságaiként jelentkeznek, és nem az egyéni jogviszony részeként. Kikényszerítésének jogi eszközeül tehát az egyéni munkaügyi vita keretei nem elégségesek. Kollektív vita esetén alkalmazható eljárásról pedig a törvény nem rendelkezik. Sajátos közvetett szankció alkalmazásának lehetőségét biztosítja azonban a törvény a szakszervezetnek azzal, hogy követe-

vezetése, a munkatermelékenység növelése, a termék minőségének javítása és az önköltség csökkentése, a szocialista munkaverseny fejlesztése, a termelési és munkafegyelem szilárdítása, a szakképzettség növelése és a kádereknek közvetlenül a termelés tekintetében történő képzése terén.

A kollektív szerződésnek tartalmaznia kell az igazgatóság és az üzemi, gyári, helyi szakszervezeti bizottság kötelezettségeit a munkásoknak és alkalmazottaknak a termelés irányításába való bevonása, a munkanormák, a bérezés és az anyagi ösztönzés tökéletesítése, a munkavédelem, a termelésben élenjárók részére kedvezmények és előnyök nyújtása, a dolgozók lakáskörülményeinek és kulturális életfeltételeinek javítása, a nevelő- és kulturális tömegmunka fejlesztése terén.”

lésére az igazgatóság köteles felmondani a vezető beosztású dolgozó munkaszerződését vagy leváltani tisztségéről, ha a vezető nem teljesíti a kollektív szerződés szerinti kötelezettségeit, ha megszegi a munkajogi szabályokat stb. E követelés ellen a vezető vagy az igazgatóság panasszal élhet a felettes szakszervezeti szervnél, amelynek döntése végleges.⁶³

Az új törvény a kollektív szerződés tartalmának meghatározásán túl rendelkezik a kollektív szerződés megkötéséről és hatályáról.⁶⁴ E szabályok értelmében kollektív szerződést nem csupán a gazdálkodás területén kötnek, mint hazánkban, hanem a közszolgálatban is. Ez utóbbi körben azonban a kollektív szerződés funkciója részben eltér a gazdálkodó szervek által kötött kollektív szerződések funkciójától.

A kollektív szerződésekre vonatkozó szovjet jogszabályok megváltozása nem véletlenül történt a gazdasági reformmal egyidőben. E változások a gazdasági reformtörekvések részeként értékelhetők úgy, hogy bennük az indirekt típusú tervgazdálkodási rendszer felé mutató objektív tendencia jut kifejezésre. Emellett azonban a kollektív szerződések rendszerének megváltozásában szerepe van a munkaviszonyok változékonyságának, differenciáltságának és az üzemi demokrácia kiszélesítésének is.

Az egyes szocialista országok gazdasági, társadalmi, politikai viszonyaitól függően eltérések mutatkoznak a gazdasági reformokban, s ezek az eltérések hatással vannak a kollektív szerződések rendszerére is, azokban szükségszerűen sajátos vonásokat eredményeznek. A Szovjetunióban és a KGST-hez tartozó több más szocialista országban a gazdasági reformot a direkt irányítási rendszer keretein belül indították el, megtartva e rendszer lényeges elemeit, míg a hazánkban 1968-ban bevezetett változások a korábbi

⁶³ A Törvényhozás Alapjai 20. cikke.

⁶⁴ „Kollektív szerződést a munkások és alkalmazottak kollektívja nevében az üzemi, gyári, helyi szakszervezeti bizottság köt a vállalat, szervezet igazgatóságával.” A Törvényhozás Alapjai 6. cikke.

mechanizmus kereteiből való kilépést és az indirekt típusú irányítási rendszerre való áttérést jelentették.⁶⁵

E lényeges különbségből fakadnak – többek között – a vállalati önállóság mértékében mutatkozó eltérések is.

A vállalati önállóság mértékét a munkaerővel való gazdálkodás terén híven tükrözi a munkajogi szabályozás. Ebből a szempontból vizsgálva a szovjet és a magyar Munka Törvénykönyvet azt tapasztalhatjuk, hogy a magyar Mt. nagyobb teret enged a vállalati szintű szabályozásnak, több – a munkaerő-gazdálkodással kapcsolatos – lényeges kérdés szabályozását utalja kollektív szerződés tartalmi körébe, mint a Szovjet Törvényhozás Alapjai. A szovjet törvény részben maga szabályoz, részben pedig a szövetségi köztársaságok törvényhozásának enged át szabályozásra olyan kérdéseket, amelyeket nálunk a kollektív szerződések szabályoznak.⁶⁶

Az új szovjet és a magyar Mt. által szabályozott kollektív szerződéseknek az előzőkben vázolt eltérő sajátosságai nem jelentéktelenek, az intézmény lényegét tekintve azonban bennük sok közös vonás van. Mindenekelőtt azonosak céljaik: a szocialista gazdaság fejlődésének, tervszerű működésének hatékonyabbá tétele. Ezt a célt azonban a kollektív szerződések más és más konkrét gazdasági, társadalmi és politikai környezetben, más és más jogi megoldásokkal segítik elő.

A gazdaságirányítás rendszerének hatása a kollektív szerződés fejlődésére a *Csehszlovák Szocialista Köztársaságban* is megfigyelhető. A munkajog irodalma az intézmény fejlődésének két időszaka-

⁶⁵ A szocializmus politikai gazdaságtana. Tankönyv. Kossuth Kiadó, Bp. 1970. 288–289. old.

⁶⁶ Ilyenek pl. a túlmunka alkalmazásának esetei és időtartamának korlátai, a pihenőnapokon való foglalkoztatás esetei és ellenértéke (27., 30. és 31., valamint a 107. cikk), a munkaidő és pihenőidő különleges szabályozása a közlekedésben, a hírközlésben és a mezőgazdaságban, különleges munkafeltételek meghatározása az idénymunkában vagy a faiparban és az erdőgazdaságban foglalkoztatottak részére (106. cikk), a prémiumos munkabérendszert, az évi munkaeredmény utáni jutalomfizetés szabályainak meghatározása (107. cikk) stb.

kát különbözteti meg, úgymint az 1965-ig tartó és az 1965. június 16-i törvény által szabályozott kollektív szerződések szakaszát.

Csehszlovákiában 1951-ben kezdtek üzemi kollektív szerződéseket kötni a normák biztosítására, amellyel szemben az üzem vezetősége kötelezettséget vállalt a szükséges műszaki, szervezeti intézkedések megtételére. 1953-ban áttértek olyan üzemi kollektív szerződések kötésére, amelyeknek tartalmát a vállalati tervek teljesítésére és túlteljesítésére, a dolgozók anyagi, kulturális és egyéb feltételeinek biztosítására vonatkozó kötelezettségvállalások képezték. Ebben az időszakban a csehszlovák gazdaságot az erős centrális irányítás jellemezte, s nem voltak meg az objektív feltételei normatív jellegű kollektív szerződés kötésének.⁶⁷

1958-ban Csehszlovákiában decentralizációs intézkedésekre került sor, azonban ezeknek az intézkedéseknek a hatása a kollektív szerződésekre nem érvényesült, mert a vállalatok jogköre a munkaerővel való gazdálkodás terén nem bővült. A munkabérek és az egyéb munkafeltételeket – a központi irányítás rendszerére jellemző módon – jogszabályok továbbra is részletesen szabályozták.⁶⁸

A kollektív szerződések fejlődésének jelentős állomása volt az új gazdaságirányítási rendszer bevezetése, amely a gazdasági szervezeteknek nagyobb önállóságot biztosít és a gazdálkodás hatékonyságának növelésére felhasználja a dolgozók nagyobb érdekelttségét a vállalat irányításában. Ebben a gazdasági-társadalmi környezetben jött létre az új Munka Törvénykönyve 1965. június 16-án, amely a 20. és a 21. §-ban szabályozza a kollektív szerződéseket.⁶⁹ E szerint „a Forradalmi Szakszervezeti Mozgalom szervei a dol-

⁶⁷ K. Witz: A csehszlovák munkajog. Tankönyv. Orbis, Praha, 1967. 144. old.

⁶⁸ Kísérletek történtek ugyan a kollektív szerződés rendszerének némi megváltoztatására, mint pl. hosszabb időre szóló kollektív szerződések kötése és iparági kollektív szerződés bevezetése, ezek azonban nem váltották be a hozzájuk fűzött reményeket, nevezetesen a kollektív szerződés jelentőségének növekedését. Lásd uo.

⁶⁹ A 65/1965. Zb. sz. Jelentések továbbá a kollektív szerződés szabályozása szempontjából a Szakszervezetek Központi Tanácsának a kollektív szerződések megkötéséről, regisztrálásáról, nyilvántartásáról és ellenőrzésé-

gözők nevében és a vezető dolgozók a szervezet nevében a szervezet fejlődésének biztosítása érdekében és a dolgozók munka- és egészségügyi, szociális és kulturális feltételeinek tökéletesítésére és az elvtársi együttműködés kapcsolatainak megszilárdítása céljából kollektív szerződéseket kötnek . . .” [Mt. 20. § (1) bek.]

„A kollektív szerződésben a jelen Törvénykönyv további rendelkezései értelmében, esetleg a központi szervek rendelkezései, utasításai szerint egyes munka- és munkabér feltételek is szabályozhatók. A kollektív szerződések tartalmának a jogszabályokkal és a társadalom érdekeivel összhangban kell állniuk.” [Mt. 20. § (2) bek.]

Az idézett rendelkezések a kollektív szerződések tartalmát általánosságban határozzák meg, egyrészt a kollektív szerződés fő céljainak megjelölésével, másrészt – konkrét felhatalmazás esetére – munka- és munkabérfeltételek szabályozásának lehetővé tételével. Konkrét felhatalmazást tartalmaz a kollektív szerződésben történő szabályozásra az Mt. a munkabérekről szóló fejezetében a munkabérrendszer meghatározása, a más munkára történő beosztás esetén fizetendő és az ünnepnapon végzett munka ellenszolgáltatására vonatkozóan. A központi szervek pedig jogszabályban vagy irányelvekben felhatalmazhatják a kollektív szerződést a készlet, a túlmunka és az éjszakai munka egyes kérdéseinek szabályozására.⁷⁰ Ezen túl a Szakszervezetek Központi Tanácsának irányelvei a kollektív szerződések egyes fajtái tekintetében sok olyan kérdést határoznak meg, amelyeket a kollektív szerződésekben lehet szabályozni. Így pl. a kollektív szerződés hatályossága idején elérendő célokat, e célok eléréséhez szükséges eszközöket, a bérfejlesztés irányát, a dolgozókról való gondoskodás javítását.⁷¹

ről szóló irányelvei, amelyeket a kormány hagyott jóvá és 3/1967. Sb. sz. alatt kerültek közzétételre, valamint a 101/1966. Sb. sz. hirdetmény 6. §-a a munka díjazásáról a népgazdaság tervszerű irányításának új rendszerében, és a Munka Törvénykönyve módosításáról rendelkező 1969. december 18-án kelt 153. sz. törvény.

⁷⁰ Mt. 113., 115. és 118. §-ai, valamint az Mt. 95. és 98. §-ai.

⁷¹ Az Irányelvek szerint az ágazati kollektív szerződésekben kell megállapítani a tervfeladatok biztosítására, az anyagi eszközök elosztási módjára vonatkozó rendelkezéseket az ágazat keretében, azaz rendelkezéseket kell

A kollektív szerződés tartalmának ismertetett szabályozásával kapcsolatban az irodalom hangsúlyozza, hogy az nem jelenti a kollektív szerződések tartalmi körének végleges vagy kimerítő meghatározását. A gazdaságirányítási rendszer kibontakozásával pár-

felvenni az ágazati igazgatóság központi eszközeiből történő rendkívüli dotációk nyújtására vagy pótbefizetések elrendelésére vonatkozóan, fel kell venni a célok elérésére választott intézkedések foganatosításával kapcsolatos következmények megoldásának módjára vonatkozó rendelkezéseket (pl. azt, hogy az automatizálásnak milyen befolyása van a dolgozói létszám csökkenésére, a szakképzettség növekedésére stb.), fel kell venni a dolgozók kezdeményezésének fejlesztését szolgáló formákkal és ösztönzésükkel kapcsolatos rendelkezéseket; rendelkezni kell a vállalati pótbefizetésekről arra az esetre, ha a szükséges munkavédelmi berendezések létesítését vagy üzemeltetését elmulasztották, illetve azok a munkavédelmi szabályoknak nem felelnek meg. A dolgozókról való gondoskodás terén intézkedéseket kell megállapítani a szakma dolgozói munkaügyi, szociális és kulturális feltételeinek megjavítására vonatkozóan, amelyeket az ágazati igazgatóság centralizált eszközeiből kell finanszírozni (pl. a munkavédelem megjavítására, a női munka körülményeinek tökéletesítésére, a lakásépítésre, a szakképzettség fokozására, a munkaidő rövidítésénél követendő eljárásra stb.-re vonatkozóan).

A vállalati kollektív szerződésekben pedig a következő kérdésekről kell rendelkezni: a racionalizálási intézkedések lebonyolítása, a foglalkoztatottság tervbe vett csökkentése; a felhasználható várható bruttó jövedelemnek az egyes alapok javára történő elosztása (tartalékalap, építési alap, kulturális és szociális szükségletek alapja, dolgozók alapja); a vártnál nagyobb bruttó jövedelem elosztása (a juttatások növelése az egyes alapok vonatkozásában), a dolgozók alapjának felosztása, különösen annak tagolása, a dolgozók alapjának felosztása a vártnál nagyobb alapképzés esetében; a személyi számlák nyitása; a gazdasági eredményekben való részesedés szabályai; a művezetők és vezetők alapja eszközeinek képzése és felhasználása; eljárás abban az esetben, ha a dolgozók alapja kellő anyagi eszközökkel nem rendelkezik; a fiatalok képzésének biztosítására, a dolgozók szakképzettségének emelésére, az átképzésre, a munka melletti tanulásra, az ipari tanulóképzés színvonalának emelésére, a túlmunka csökkentésére, a munkaidő rövidítésére szolgáló intézkedések; továbbá intézkedések a dolgozókról való komplex gondoskodás fejlesztése feltételeinek megteremtésére, az egészségügyi, kulturális, szociális és további feltételek megjavítására; az építési alap, illetve az ágazati építés eszközeinek felhasználása, a kulturális, szociális, egészségügyi és üdültetési szükségletek költségeire vonatkozó előirányzat a kulturális és szociális szükségletek alapjainak terhére. Hasonlóképpen állapítják meg az irányelvek az üzemi kollektív szerződésekben szabályozandó kérdések körét. Lásd: Witz, 149. old.

huzamosan a kollektív szerződések tartalma is fejlődni, gazdagodni fog. Ezt a fejlődést rugalmas jogi szabályozásuk lehetővé teszi.⁷²

A kollektív szerződések tartalmának, az abban foglalt rendelkezéseknek jogi jellegét nem jellemezhetjük egyformán. Különbséget kell tenni a kollektív szerződések olyan elemei között, amelyekből az egyéni dolgozó számára jogi igény keletkezik és az olyan elemek között, amelyek az egyéni dolgozó számára kikényszeríthető jogot nem fakasztanak, hanem a szerződést kötő felek jogait és kötelezettségeit rögzítik. Az előbbiek a kollektív szerződés normatív tartalmát, az utóbbiak pedig az úgynevezett kötelmi jellegű tartalmát jelentik. A megkülönböztetésnek a jogkövetkezmények szempontjából van létjogosultsága. A normatív rendelkezések érvényesítése ugyanúgy történik, mint a munkaviszonyból származó egyéb igényeké, azaz döntőbizottsági vagy bírósági eljárás útján. A kötelmi jellegű kötelezettségek elmulasztásának szankciói attól függően változnak, hogy a vállalat, vagy a szakszervezet kötelezettségéről van szó. Az Mt. szerint a kollektív szerződésben a vállalat által vállalt kötelezettségek teljesítéséért ennek vezető dolgozói és a kollektív szerződésben név szerint felsorolt további dolgozók is felelősek. E kötelezettségek teljesítésének vétkes elmulasztását a munkajogi kötelezettségek megsértésének minősítik.⁷³ A szakszervezet jogosult indítványt tenni arra vonatkozóan, hogy a dolgozózt a kollektív szerződés megsértéséért vonják felelősségre, és arra, hogy a felelősségre vonás milyen módját alkalmazzák. Pl. fegyelmi büntetést, funkciójából való visszahívást stb.

Ezek a szankciók azonban nem nyújtottak kellő biztosítékot a kollektív szerződésben vállalt vállalati kötelezettségek teljesítésére, ezért az Mt. módosításáról rendelkező törvény 1969-ben a fenti szabályokat kiegészítette. Az új rendelkezés szerint „a kollektív szerződésekben meg lehet állapodni abban, hogy milyen következ-

⁷² Witz, 149. old.

⁷³ Mt. 20. § (4) bekezdése. E szabály alkalmazása szempontjából a csehszlovák munkajogi irodalom szerint vezetőn nem csupán a vállalat magasabb vezetői értendők, hanem az irányítás bármely fokán álló vezető dolgozók, akik egyébként hatáskörükön belül a teljesítésért felelősséggel tartoznak. Witz, 150. old.

mények járulnak a vállalat olyan kötelezettségeinek a megszegéséhez, amelyekből egyes dolgozók számára igények nem keletkeznek”⁷⁴

A kollektív szerződésben rögzített kötelezettségek szankciós jogkövetkezmények szempontjából elkülöníthető – harmadik csoportját a szakszervezetek kötelezettségei képezik. E kötelezettségek teljesítésének elmulasztása esetére nem áll rendelkezésre jogi szankció. Az Mt. szerint a szakszervezeti szervek által vállalt kötelezettségek teljesítéséért ezek a szervek a Forradalmi Szakszervezeti Mozgalom alapszabályai értelmében felelősek, tehát kötelezettségük teljesítése csupán az erkölcsi és politikai ráhatás útján kényszeríthető ki.⁷⁵

A kollektív szerződést kötő felek között a kollektív szerződéssel kapcsolatban felmerült viták megoldásáról a IV. Össz-szövetségi Kongresszus határozata úgy rendelkezett, hogy azokat a felsőbb szakszervezeti szerv a felettes szervezet illetékes szervével egyetértésben dönti el. Az Mt. módosítása tárgyában született 1969. évi törvény e kollektív jellegű viták megoldásának módjára jelentős újítást vezetett be, amely szerint a felek a kötelmi jellegű kötelezettségek nem teljesítéséből fakadó vitákat eldöntő szervet hozhatnak létre, s a kollektív szerződésben meg lehet állapítani e szervnek az összetételét.⁷⁶

Az Mt. 20. §-a rendelkezik a kollektív szerződést kötő felekről is. E szerint a szakszervezet szervei a vállalat vezető dolgozóival kötnek kollektív szerződést, de lehetőséget ad a törvény arra is, hogy kollektív szerződést a magasabb fokú gazdasági szervezetek is köthessenek a magasabb szakszervezeti szervekkel.

E rendelkezés alapján Csehszlovákiában szakmai, vállalati és üzemi kollektív szerződéseket kötnek.

⁷⁴ Az 1969. december 18-án kelt 153. sz. törvénnyel módosított 65/1965. sz. törvény, Mt. 20. § (5) bekezdése.

⁷⁵ A jogirodalom kívánatosnak tartja e felelősség tartalmának pontosabb meghatározását a kollektív szerződés mint jogi eszköz hatékonyságának érdekében. Witz, 151. old.

⁷⁶ Az 1969. december 18-án kelt 153. sz. törvénnyel módosított 65/1965. sz. törvény, Mt. 20. § (5) bekezdése.

A vállalati és üzemi kollektív szerződések kötése nem korlátozódik a gazdálkodó szervekre, ilyen kollektív szerződést a költségvetési szervek is köthetnek (a szovjet szabályozáshoz hasonlóan). Szakmai kollektív szerződéseket azonban csak gazdálkodó szervek köthetnek (tröszt vagy szakágazati vállalat).

A kollektív szerződés időbeli hatályát a törvény nem szabályozza, azt a felek a kollektív szerződésben állapítják meg. A Szakszervezetek Központi Tanácsának irányelvei e kérdésben úgy rendelkeznek, hogy a szakmai kollektív szerződéseket hosszabb időre, a vállalati és üzemi kollektív szerződéseket pedig egy évre kell kötni. Egyes rendelkezések hatályát azonban meg lehet hosszabbítani. Lejárta előtt a kollektív szerződés csak a két fél megegyezésével bontható fel.

A kollektív szerződések teljesítését a gazdasági eredmények értékelésével egyidejűleg ellenőrzik úgy, hogy a teljesítésről valamennyi dolgozó tájékoztatást kapjon.

Az ismertetett joganyag értékeléseként megállapítható, hogy Csehszlovákia jogrendszerében a szocialista kollektív szerződéseknek fejlett formája alakult ki. A kollektív szerződés tartalmára vonatkozó törvényi rendelkezések vizsgálata ugyan arra a következtetésre vezet, hogy a kollektív szerződésben túlsúlyban van a kötelmi elem.⁷⁷ Ezt támasztja alá az is, hogy a Munka Törvénykönyve a munkaviszonyokat olyan részletességgel szabályozza, hogy – a magyar Mt.-hez viszonyítva – kevés lehetőséget enged a vállalati szintű normatív rendelkezéseknek. A kollektív szerződés tartalmát meghatározó általános szabályok azonban rugalmasak, s úgy, mint a szovjet kollektív szerződések esetében, lehetőség van a normatív tartalom bővülésére a vállalatok önállóságának növekedésével és a törvényi rendelkezések szűkebb térre szorulásával párhuzamo-

⁷⁷ Ezt tükrözi az az elméleti felfogás is, amely a kollektív szerződéseket különleges típusú szerződéseknek tekinti, „... amelyeknek tartalma nem merül ki csupán az egyes alanyok kölcsönös jogait és kötelezettségeit megalapító kötelmek megállapításában. Egyidejűleg olyan szerződésekről van szó, amelyekből az egyéni jogviszonyok vonatkozásában is jogok és kötelezettségek jönnek létre (tehát a vállalat, üzem vagy szakma egyes dolgozói tekintetében is)”. Witz, 148. old.

san. A csehszlovák kollektív szerződések fejlődésében azonban a leglényegesebb vonás – nézetem szerint – az, hogy a kötelmi rész tartalma megváltozott. Az új kollektív szerződésekben nem találkozzunk a dolgozóknak, illetve a vállalatnak a terv teljesítésére és túlteljesítésére vállalt kötelezettségeivel, és más olyan kötelezettségekkel, amelyeknek teljesítésére egyébként is munkaszerződésből eredően kötelesek. E helyett a kötelmi rész a dolgozók kollektívája és az egyes dolgozók érdekeltségét biztosító, azt kifejező jogi formává vált. Tartalmát túlnyomórészt az anyagi eszközök elosztására vonatkozó konkrét rendelkezések és konkrét intézkedések képezik, amelyekből a vállalatra konkrét kötelezettségek hárulnak. E kötelezettségek elmulasztásának törvényi szankciója – mint említettem –, a vezető és a kollektív szerződésben név szerint megjelölt dolgozók felelősségre vonása. Figyelemre méltó továbbá az Mt.-t módosító törvénynek az a rendelkezése, amely lehetővé teszi, hogy a felek a kollektív szerződésben szankciós jogkövetkezményeket állapítsanak meg a vállalat olyan kötelezettségei nem teljesítése esetére, amelyekből egyes dolgozók számára igények nem keletkeznek.

Lengyelországban közvetlenül a II. világháború után kezdtek kollektív szerződéseket kötni a munkabérek és más munkafeltételek szabályozására az 1937. évi törvény alapján az államosított iparban és a mezőgazdaságban egyaránt.⁷⁸

A törvényt 1946-ban módosították. A kollektív szerződésekre vonatkozó átfogó szocialista jogszabályi rendezésre azonban 1974-ig nem került sor, s addig az 1937-es törvény előírásai voltak hatályban. E jogi szabályozás keretein belül mentek végbe a kollektív szerződésben azok a változások, amelyek – a Szovjetunióban vázolt fejlődéshez hasonlóan – a gazdasági irányítás formáinak a kollektív szerződések alakulására gyakorolt hatását tükrözték.

A II. világháború után Lengyelországban a kollektív szerződéseket az államosított vállalatok oldalán a központosított iparigazgatóságok kötötték és csak kivételesen egyes nagyvállalatok. Ezek a kollektív szerződések normatív jellegűek voltak.

⁷⁸ W. Szuberf: *Układy zbirowe pracy. Panstwowe wydawnictwo naukowe, Warszawa, 1960.*

A népgazdaság tervezésének és irányításának a centralizációjával azonban a kollektív szerződéseknek mint jogforrásoknak a jelentősége csökkent, a hatéves terv kezdetétől pedig nem kötöttek kollektív szerződést Lengyelországban. A munkabéreket kormányhatározatok szabályozták, amelyeket az ágazati szakszervezetek Központi Tanácsával egyetértésben bocsátottak ki.

1954-től a Minisztertanács határozata alapján a tervek teljesítésére és túlteljesítésére kötelezettségvállalásokat tartalmazó kollektív szerződéseket kötöttek. Szubert szerint az 1954 után kötött kollektív szerződéseknek nincs normatív jellegük és igazi jogvédelmet nem nyújtanak.⁷⁹

Az 1956–59. években a gazdasági irányítás szigorú centralizmusának feloldásával Lengyelországban visszatértek az ágazati kollektív szerződésekhez, amelyek a munkafeltételeket és a munkabéreket állapították meg a fő gazdasági ágazatokban. E normatív tartalmú iparági szintű kollektív szerződéseket a minisztériumok és a szakszervezetek központi szervei kötötték.

A jogirodalomban kifejezésre jutott az a kíváncsi, hogy a készülő lengyel Mt. az általános részben szabályozza a kollektív szerződés intézményét a gyakorlat által kialakított formájában azzal a változtatással, hogy a jövőben a vállalatoknak is adjon lehetőséget kollektív szerződések kötésére.⁸⁰

Az 1974. évi június 28-i törvény, az első lengyel Mt. lényegében nem változtatott a kollektív szerződések kialakult rendszerén. A kollektív szerződések főbb kérdéseit a 234–237. §-okban rendezik, mely szerint a kollektív szerződés rendeltetése a speciális munkafeltételek meghatározása az ágazatokban vagy a szakmákban. A szabályozandó kérdések körét a Minisztertanács irányelvei vonják meg. Vállalati kollektív szerződésekről a lengyel Mt. nem rendelkezik.

Az eddig ismertetett rendszerektől eltérő megoldást alkalmaz a *Német Demokratikus Köztársaság Munka Törvénykönyve*, amely szabályozza a magasabb szintű normatív jellegű és a vállalati szintű

⁷⁹ Szubert, 63. old.

⁸⁰ W. Szubert: A Munka Törvénykönyve általános részének alapvető problémái. *Panstwo i prawo*, 1969. 11. szám.

ten kötött kötelmi jellegű kollektív szerződéseket egyaránt. Az előbbieket, az ún. kollektív „keretszerződéseket” az államapparátus központi szervei, illetve kerületi tanácsok, az állami vállalatok egyesülései vagy a szocialista szövetkezetek központi szervei kötik a szakszervezet megfelelő szintű szervezetével.

A kollektív keretszerződések munka- és bérfeltételeket tartalmaznak meghatározott népgazdasági vagy államigazgatási területre, illetve a személyek meghatározott csoportjaira. A kollektív keretszerződéseknek a munkaviszonyok tartalmát szabályozó minden rendelkezése kötelező a vállalatokra és a dolgozókra. A keretszerződések hatálybalépésének feltétele az Állami Munka- és Bérügyi Hivatal jóváhagyása és a nyilvántartásba vétel. Hatályuk az újabb keretszerződés hatálybalépéséig tart.⁸¹

A vállalati kollektív szerződés a vállalat vezetője és a vállalat szakszervezeti vezetősége között létrejött megállapodás a vállalati terv sokoldalú teljesítésére.

A kötelezettségvállalásokon túl 1966. óta a vállalati kollektív szerződésnek tartalmaznia kell a bérezés gazdaságilag hatékony kialakítására, a vállalati prémiumalap eszközeinek képzésére és felhasználására vonatkozó vállalati intézkedéseket és elveket, a szabadságidők egyeztetését, a pótlékolt veszélyes munkakörök felsorolását, a dolgozók továbbképzésével kapcsolatban szükséges intézkedéseket, valamint a nők és a fiatalok védelmével kapcsolatos tervet.⁸²

A vállalati kollektív szerződéshez hasonló kollektív szerződések köthetők az üzemek részlegeiben (ezek az ún. kollektív részlegszerződések), továbbá az állami szervekben és intézetekben is. Hatályuk egy évre terjed ki. A vállalat igazgatója rendszeresen – s a szakszervezeti vezetőség kívánságára külön is – beszámolni tartozik kötelezettségeinek teljesítéséről.

Az NDK munkajog irodalma a vállalati kollektív szerződés jelentőségének növekedését elsősorban politikai-ideológiai, kulturá-

⁸¹ Az 1963. évi április 17-i törvénnyel és az 1966. december 1-i törvénnyel módosított 1961. évi április 12-i törvény.

⁸² Az 1968. december 1-i törvény 5. § (1) bekezdése.

lis, szociális szempontból és a tervteljesítés szempontjából hangsúlyozza.⁸³ Nézetem szerint a kollektív szerződés fejlődésének tendenciáját az NDK-ban az a változás fejezi ki, amely a vállalati kollektív szerződésben a normatív tartalomnak is helyet ad. Ez a normatív tartalom még sem mennyiségileg, sem minőségileg – azaz a vállalat gazdálkodására gyakorolható hatása szempontjából – nem jelentős, de csírája lehet a kollektív szerződés minőségi átalakulásának, olyan típusú kollektív szerződés keletkezésének, amely normatív tartalma kiteljesedésével hatékony jogi eszköze a vállalatok önálló gazdálkodásának.

A kollektív szerződések rendszere az 1950-es évektől nem változott jelentősen azokban az országokban, ahol a gazdasági reformtörekvések nem bontakoztak ki. Így pl. *Bulgáriában* és *Romániában* ma is a kötelmi jellegű kollektív szerződés ismeretes, amelynek fő jellemzője, hogy kötelezettségeket állapít meg a szerződő felekre az állami terv teljesítése és a termelés javítása érdekében.⁸⁴ A bolgár Mt. rendelkezése szerint nem csupán a vállalat egészére, hanem egyes üzemegekre és műhelyekre vonatkozóan is köthető kollektív szerződés. A román Mt. pedig öt évre szóló iparági kollektív szerződés kötését is lehetővé teszi, amelynek tárgya a terv megvalósításához szükséges főbb intézkedések meghatározása.

Jugoszláviában a kollektív szerződés kötése korlátozott, csak a magánmunkáltatóknál foglalkoztatott dolgozók munkafeltételeinek szabályozására alkalmazzák. A jugoszláv szerzők véleménye szerint a kollektív szerződés rendszere elvileg nem fér össze a szocialista szervezetek munkás-önigazgatásával. Az Alkotmány alapján ui. maga a dolgozói kollektíva önállóan irányítja a szervezetet és a szervezet érdekei nem választhatók el a munkáskollektíva érdekeitől. „Itt ezeknek az érdekeknek elvi összekapcsolódása áll fenn” – hangsúlyozzák a szerzők.⁸⁵

⁸³ Így pl. *Arbeitsrecht der DDR*. Statsverlag, Berlin, 1968. 83–86. old.

⁸⁴ Vö. az 1951. november 13-án kelt bolgár Mt. 9–14. §-aival, valamint a román Mt., az 1972. november 23-i 10. sz. törvény 76–80. §-aival. *Buletinul Oficial*, VIII. évf. 140. szám.

⁸⁵ *Baltics Alekszandar és Deszpotovics Milán: Jugoszlávia munkajogá-*

Következtetések. A kollektív szerződésnek a szocialista jogrendszerekben végzett vizsgálata sem a vizsgálódás körébe vont államokat, sem a felvethető kérdéseket tekintve nem mondható teljesnek, mégis úgy vélem, hogy a kifejtettek elegendő alapot szolgáltatnak néhány általános következtetés levonásához.

a) Mindenekelőtt megállapítható, hogy a kollektív szerződés a szocialista jogrendszerekben általánosan felhasznált jogi forma, amelynek az egyes államokban és azok különböző fejlődési szakaszaiban különböző változataival találkozunk. Ezek főként a kollektív szerződés funkciójában, tartalmában, jogi formájában és a keletkezés szintje tekintetében térnek el egymástól. A változatos formák között azonban a szocialista kollektív szerződéseknek két fő formája fejlődött ki.

Az egyik a normatív jellegű kollektív szerződés, amely nevét arról kapta, hogy az egyéni jogviszonyok tartalmát kitevő jogokat és kötelezettségeket határozza meg egy iparág, egy szakma vagy egy vállalat keretei között. A normatív jellegű kollektív szerződésnek a funkciója tehát a munkafeltételek és mindenekelőtt a munkabér meghatározása, azaz a munkajogviszonyok szabályozása magasabb rangú jogszabályok keretei között. A történeti fejlődés során a normatív jellegű kollektív szerződést általában magasabb szinten, szakmákra vagy iparágakra kötötték. A magasabb szinten kötött normatív jellegű kollektív szerződés alig különbözött a jogszabálytól. A népi demokratikus országok némelyikében ma is jellemző ez a forma, mint pl. Lengyelországban és a Német Demokratikus Köztársaságban. Az utóbbi évtizedben bekövetkezett vál-

nak alapjai – a munkaviszonyok rendszere és a munka szociológiájának alapvető problémái. Savremena Administracija K., Belgrád, 1971. Kéziratot fordítás, 52–53. old.

Ugyanakkor megemlítjük, hogy a jugoszláv vállalatok belső szabályozó rendszere – éppen az öngazgatás elvéből következően – igen fejlett. Ennek részletes ismertetését és összevetését a hazai megoldással lásd: Hágelmayer Istvánné: Kollektív szerződés a szocialista országokban. Acta Fac. Pol. Jur. Univ. sc. Budapest de Rolando Eötvös nominatae, 1972. 120–128. old. Új szabályozási formákat vezettek be továbbá a munkaszervezetekben az 1974. évi alkotmánymódosítással. Buljan Jakov: Az öngazgatási szerződések és társadalmi megállapodások. Nasa Zakonitast, XXVI. évf. 11. sz.

tozásokból azonban olyan tendencia ismerhető fel, amelyben a normatív tartalom a magasabb szintű kollektív szerződésekből a vállalati szintű kollektív szerződések irányába tolódik el. Ennek legkifejezőbb példája a magyar kollektív szerződés, de megemlíthetők a szovjet, a csehszlovák és az NDK Munka Törvénykönyve által szabályozott kollektív szerződési formák. A munkajog irodalmában túlsúlyban van az az álláspont, hogy a normatív jellegű kollektív szerződések a munkajog forrását képezik.⁸⁶

A kollektív szerződésnek a szocialista jogrendszerekben kialakult másik fő formája a kötelmi jellegű kollektív szerződés. Ennek legfontosabb jellemzője, hogy a résztvevő felek kötelezettségvállalását tartalmazza a vállalati tervek teljesítésére, túlteljesítésére, a munkaszervezés és a munkavédelem javítására, a dolgozók anyagi és kulturális életkörülményeinek javítására. Ilyen kollektív szerződést általában vállalati és üzemi szinten kötöttek, illetve kötnek, minthogy szorosan kapcsolódnak a vállalati tervekhez. E kollektív szerződési forma értékelésében – úgy vélem – a jogszabály által meghatározott jogintézményt el kell választani a szociológiai valóságtól, valamint a jogi minősítést meg kell különböztetni a valószínű kollektív szerződés bírálatától.

A jogszabály ugyanis kötelmi jellegű kollektív szerződést hozott létre. E kollektív szerződés funkciója a terv teljesítésére való mozgósítás volt. A funkció megvalósítása érdekében a vállalat és a szakszervezet a kollektív szerződésben határozta meg a tervből folyó konkrét jogokat és kötelezettségeket, amelyek a vállalatot és a szakszervezetet, valamint a dolgozókat mint kollektívát illették, illetve terhelték, és amelyeket a jog eszközeivel, s jogaon kívüli (erkölcsi, politikai) szankciókkal is biztosítani kívántak. A jogszabály által létrehozott jogintézmény – nézetem szerint – sajátos szerződés volt, mutatis mutandis az 1950-es évek szállítási szerződéseivel hasonlóan, ahol a kötelmet lényegében nem is a felek jognyilatkozata keletkeztette, hanem a népgazdasági terv.

⁸⁶ Weltner-Nagy: A magyar munkajog. Tankönyvkiadó, Bp. 1969., Pasersztnyik, 6. old., Alekszandrov-Moszkalenko, 84. old., Rudolf Lóránt: A kollektív szerződés főbb elvi kérdései a szocializmusban. Studia Juridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata, Bp. 1960. 3., 8. és 12. old.

A valóságban azonban a kollektív szerződések mozgósító szerepe csak rövid ideig érvényesült, a kötelezettségvállalások túl általánosakká váltak, amelyeket kikényszeríteni a jog eszközeivel nem lehetett. Többek között ez vezetett elhalásukhoz is néhány szocialista államban. E végeredményt tekintve tehát helytelen kötelemről beszélni. A jogalkotó által létrehozott forma azonban sajátos szerződés volt. A jogirodalom többféle nézetet tükröz e kollektív szerződési forma jellegéről. Ezek között olyan szélsőséges álláspont is található, amely a kötelmi jellegű kollektív szerződést jogforrásnak minősíti és olyan, amely e kollektív szerződés jogi jellegét is tagadja. A szerzők többségének felfogása szerint a kollektív szerződésnek itt tárgyalat típusa sajátos szerződés, amelyben jogi, erkölcsi és politikai elemek kapcsolódnak össze.⁸⁷

b) A szocialista jogrendszerek kollektív szerződéseinek fejlődése azt bizonyítja, hogy a kollektív szerződés funkciója, tartalma és formája összefüggésben van a gazdasági-társadalmi viszonyokkal, különösen a gazdasági mechanizmus formájával. Az indirekt gazdaságirányítási rendszerben, amely a vállalatoknak jelentős önállóságot biztosít, a normatív jellegű kollektív szerződés a jellemző. A direkt gazdaságirányítási rendszerben ezzel szemben, ahol a vállalat megítélése a központtól kapott terv teljesítése alapján történik és a vállalat csekély önállósággal rendelkezik, a kötelmi jellegű kollektív szerződés lép előtérbe.

Mint minden általánosítás, a fenti megállapítás is leegyszerűsíti a valóságot, s ezért kiegészítésre szorul. A gazdaságirányítási rendszer és a kollektív szerződés között korántsem mechanikus a kapcsolat, mint ahogy ez a megállapításból tűnnék. Egyrészt a gyakorlatban nem találkozunk a gazdasági mechanizmusnak tisztán direkt vagy indirekt formájával, hanem csupán az irányítás direkt és indirekt formáinak ötvözetével és ezen belül beszélhetünk az egyik vagy a másik forma vezető szerepéről. Másrészt a kollektív szerződés alakulására a gazdaságirányítási rendszeren kívül – azzal összefüggésben vagy attól függetlenül – más tényezők is hatással

⁸⁷ Rudolf, 4–5., 9–12. old., M. Kalenska: Kollektivny smlouvy. Prace, Praha, 1966. 19–28. old., Pasersztnyik, 7–19. old. Alekszandrov: A szovjet munkajog. 1953. 170–171. old.

vannak, mint pl. a munkajogi szabályozás rendszere, a szakszervezetek felépítésének rendszere, nemzetközi kapcsolatok vagy éppen nemzeti hagyományok hatása stb. És végül kiegészítést kívánnak a szocialista kollektív szerződés két formájáról szóló fejtegetések is. A normatív, illetve kötelmi jellegű kollektív szerződés a gyakorlatban rendszerint nem tiszta formájában jelentkezett, mint ahogy ez a kollektív szerződések fejlődésének bemutatásából is látható. A jellemző vonások keveredése különösen az egyik formából a másikba való átalakulás időszakában figyelhető meg.⁸⁸ Van azonban arra is példa, hogy különböző szinten különböző kollektív szerződés funkcionál egyidőben (NDK) vagy hogy a kétféle kollektív szerződést egyébe olvasztották (Szovjetunió, Csehszlovákia legújabb szabályai).

c) A szocialista kollektív szerződés fejlődésének tendenciáit kutatva megállapítható, hogy már ma sem, s feltehetően a jövőben még kevésbé lesz jellemző az az uniformizáltság, amely a kollektív szerződések eddig megtett útját jellemezte. A kollektív szerződést rendező jogszabályok a szocialista államokban általában – az útkeresést, a jobb, a hatékonyabb formák és megoldások kialakítására való törekvést tükrözik, amint a gazdálkodás terén zajló reformok is a hatékonyság növelését célozzák.

A fejlődés irányát a hatályos szabályok alapján a következőkben látom:

– A vállalati (munkaszervezeti) viszonyok rendezésének több formája van kialakulóban, mint pl. az ügyrend, munkavédelmi szabályzat, a jugoszláv általános aktusok stb., amelyeknek egyike – s talán legrangosabbja – a kollektív szerződés. A kollektív szerződés tartalmát a jogszabályok általában lazán határozzák meg, teret engedve a kezdeményezésnek és lehetőséget adva a vállalatnak,

⁸⁸ A kezdeti kollektív szerződések normatív tartalma pl. fokozatosan, az állami szabályozással párhuzamosan csökkent, s alakult át kötelmi jellegűvé. De az ellenkező irányú mozgás sem egy csapásra megy végbe általában, hanem a kötelmi jellegű kollektív szerződésbe fokozatosan vesznek fel normatív rendelkezéseket, mint azt a legújabb szovjet, csehszlovák gyakorlat és az NDK példája mutatja.

hogy maga döntse el, melyik szabályozási formában kíván rendezni meghatározott kérdéseket (Szovjetunió).

– A vállalatok önállóságának növekedése a normatív tartalom bővülését vonja maga után a kollektív szerződésben. Különös jelentőséggel bír ebben a folyamatban az anyagi ösztönzés formáinak vállalati normatívákká alakítása (Szovjetunió, Csehszlovákia, NDK és nem utolsósorban Magyarország).

– A kötelmi jellegű tartalom megváltozásával a csehszlovák Mt. a példa arra, hogy a kollektív szerződés hatékonysága növelésének nem egyetlen járható útja a szerződéses tartalom megszüntetése (magyar Mt.). A csehszlovák kollektív szerződés és a jugoszláv általános aktusok bizonyítják, hogy a vállalati szabályozási forma célszerű ötvözete lehet a munkaviszonyokat, a gazdálkodással összefüggő konkrét intézkedéseket és a vállalaton belüli szervek egymás közti, valamint a kollektívához való viszonyát rendező szabályoknak.

– A kollektív szerződés mint jogintézmény fejlődésének lényeges mozgató rugója megfelelő szankciórendszer kimunkálása egyrészt a kollektív szerződés megkötésével kapcsolatos vállalati és szakszervezeti kötelezettségek elmulasztása, másrészt a kollektív szerződésben foglalt – egyéni vitákban ki nem kényszeríthető – kötelezettségek nem teljesítése esetére. Az utóbbi körülményre vonatkozó szankció keresésének kísérletét látom a csehszlovák jognak abban a rendelkezésében, amely a kollektív szerződést kötő felek kötelezettségévé teszi szankciós jogkövetkezmények megállapítását.

d) A szocialista országokban mint kifejtettem, a kollektív szerződésnek két fő formája alakult ki. E formák között, s a formákon belül is országonként és időszakonként lényeges vagy kevésbé lényeges eltérő vonások találhatók. Ugyanakkor összehasonlítva azokat a kapitalista kollektív szerződéssel azt tapasztaljuk, hogy a normatív jellegű szocialista kollektív szerződés sok tekintetben hasonlatosságot mutat a kapitalista kollektív szerződésekkel. Alaposabb vizsgálat azonban arról győz meg, hogy a hasonlóság csupán a jogi formák hasonlósága, mint ahogy formailag két jogszabály között sincs lényegbe vágó eltérés attól függően, hogy kapitalista vagy szo-

cialista állam alkotta. Lényegüket, társadalmi-gazdasági tartalmukat tekintve azonban különböznek egymástól. A kapitalista kollektív szerződés szemben álló osztályok antagonisztikus ellentétei ideiglenes megoldásának az eszköze. A szocialista kollektív szerződések, ha eltérő funkcióval, más-más formában és különböző jogi megoldásokkal is, azonos társadalmi szerepet töltenek be. A szocialista kollektív szerződések a szocialista gazdaság fejlődésének, tervszerű működésének eszközei. A különböző gazdasági alapok szolgálata az a lényegi különbség, amely a hasonló jogi formákat, s így a kollektív szerződést is alapvetően megkülönbözteti a kapitalista és a szocialista jogrendszerekben.

II. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS FEJLŐDÉSE HAZÁNKBAN

A kollektív szerződés magyarországi fejlődésének vizsgálati módszerére két megoldás kínálkozott. Az egyik: hogy az intézmény fejlődésének 1945-ig tartó, illetve a felszabadulás utáni szakasza beépüljön az I. fejezet 1., illetve 2. pontjába; a másik, hogy külön fejezet tartalmazza a kollektív szerződés fejlődését hazánkban. Elméleti szempontból az első megoldás mutatkozik helyesebbnek, minthogy a kollektív szerződés lényegét elsősorban az határozza meg, hogy milyen társadalmi rendszerben működik, s nem az, hogy melyik országban. Abban, hogy mégis a második megoldást választottam, két ok vezetett. 1. Ez a szerkezeti megoldás teszi lehetővé, hogy a kollektív szerződés magyarországi fejlődését részletesebben, mélyebbre hatolva vizsgáljam mint más államokban, anélkül, hogy aránytalanság keletkeznék az egyes részekben belül. 2. A kollektív szerződés hazai fejlődését keletkezésétől napjainkig bemutató munka mindmáig nem készült, s ez – nézetem szerint – azt indokolja, hogy a kollektív szerződés magyarországi fejlődéstörténetét összefüggően feldolgozzam. A feldolgozásnak e módszere ugyanakkor nem zárja ki a fent említett elméleti szempont érvényesítését sem, minthogy a kollektív szerződés intézményének magyarországi fejlődését nem úgy fogom fel, mint ugyanazon intézménynek keletkezésétől napjainkig megtett töretlen útját, hanem különválasztva – e fejezeten belül – a kollektív szerződés fejlődését a tőkés korszakban és a népi demokratikus Magyarországon.

1. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KIALAKULÁSA ÉS FEJLŐDÉSE 1919-ig

a) A kollektív szerződés keletkezésének a folyamata hazánkban lényegében azonos volt a tőkés országokéval. A részletekben azonban több eltérés mutatkozott, mint ahogy sajátos vonások jellemzik a kapitalizmus fejlődését is Magyarországon.

A kapitalizmus kialakulásának klasszikus útjával szemben, amelynek tipikus példája Anglia, és amelynek fő jellemzője, hogy a folyamat korán és gyorsan ment végbe, hazánkban a kapitalizmus későn és csak korlátozottan bontakozott ki. Ennek oka az volt, hogy az eredeti tőkefelhalmozás lényegét jelentő nagy vagyonok kialakulását a feudális viszonyok és az Ausztriától való függés erősen késleltette, ami visszahatott a bérmunkásosztály kialakulására.¹

A kollektív szerződés magyarországi fejlődésének megértéséhez azonban nem elég a kapitalista fejlődés elmaradottságát hangsúlyozni. Ez az általános jellemzés két vonatkozásban kiegészítésre szorul.

A magyar társadalom fejlődésének általános elmaradottsága egyes területeken viszonylagos fejlettséggel párosul. Az első világháborút megelőző 20–25 év alatt egy nyugati mértékkel mérve szűk, de mégis jelentős kapitalista ipar épül ki az elmaradott agrár-Magyarországon.² A fejlődés azonban csak egyes iparágakra korlátozódott (főként az élelmezési iparra, a bányászatra, valamint

¹ A fejlődésbeli eltérést jól tükrözi az ipari népesség alakulása az egyes országokban. 1890-ben az ipari népesség aránya Németországban 35%, Franciaországban 25%, Dániában 23%, Norvégiában 17%, ezzel szemben Magyarországon még a századforduló idején is a népességnek csak 10%-át alkotta. Az 1900. évi népszámlálás adatai alapján.

² Az 1890-es évektől az első világháborúig terjedő időben az ipari fejlődés üteme az európai országok között Magyarországon egyike a leggyorsabbaknak. A gyári munkások száma ez idő alatt megötszöröződött. Lackó Miklós: A magyar munkásosztály fejlődésének fő vonásai a tőkés korszakban. Kossuth, Bp. 1968. 7–8. old., valamint Berend T. Iván-Ránki György: Magyarország gyáripara az imperializmus első világháború előtti időszakában. 1900–1914. Szikra, Bp. 1955. 298. old.

a vas-, a fém- és a gépiparra), emellett pedig széles körben fennmaradtak a kisipari formák.³

Az ipar e sajátos fejlődésével hozható összefüggésbe az a másik – a kollektív szerződés kialakulása szempontjából fontos – tény, hogy az ipari munkásság szakmai szervezkedése viszonylag korán indul. A szervezkedés a kezdeti időszakban szinte kizárólag a szakképzett munkások körében terjed el. A szakmunkások pedig az ipari munkásságon belül igen magas arányt képviseltek.⁴ Számos adat utal arra, hogy az 1860-as években különböző egyletek jönnek létre, amelyek közül kiemelkedő jelentősége van az 1868-ban keletkezett Általános Munkásegyletnek.⁵ Mérei Gyula pedig a munkásmozgalmak történetét egészen az 1840-es évek visszavezeti dokumentumgyűjteményében.⁶

A kollektív szerződés magyarországi fejlődését alapvetően hazánk általános gazdasági elmaradottsága határozta meg. Az első kollektív szerződések létrejöttében azonban az előzőekben jelzett ellentmondásos gazdasági-társadalmi jelenségeknek volt domináns szerepük.

Csak ilyen megvilágításban válik érthetővé, hogy hazánkban az első kollektív szerződést 1848-ban kötötték a nyomdászok a nyom-

³ Az ipar ily módon kialakult sajátos struktúráját jól jellemzi két adat: az ipar egészét tekintve az első világháborút közvetlenül megelőző években is csupán valamivel több mint két munkás jutott egy munkáltatóra; ugyanakkor 1910-ben 50 olyan nagyüzem működött Magyarországon, amely ezernél több munkást foglalkoztatott. Lackó, 16. old.

⁴ Az 1910-es években egész ipari munkásságunk kétharmada, gyári munkásságunk több mint 40%-a szakmunkás volt. A szakmunkásság e magas aránya főként arra vezethető vissza, hogy a nálunk jelentős szerepet betöltő kisipar is, de a vas- és gépipar is túlnyomórészt szakmunkásokat foglalkoztatott. Lackó, 17–18. old.

⁵ Nemes Dezső: Az Általános Munkásegylet története. 1868–1873. Szikra, Bp. 1952., Erényi Tibor: A magyarországi szakszervezeti mozgalom kezdetei. 1867–1904. Táncsics, Bp. 1962.

⁶ Mérei Gyula: Munkásmozgalmak. 1848–49. Iratok a magyar munkásmozgalom történetéhez. Népszava, Bp. 1948. Bár az irodalom a szocialista szakszervezeti mozgalom kialakulását 1868-tól számítja, e kezdeti szervezkedési törekvések a későbbi szakszervezeteknek és pártszervezeteknek a csírái voltak, minthogy gazdasági és politikai feladatok megoldásával egyaránt foglalkoztak.

datulajdonosokkal, akkor, amikor az intézmény a fejlett nyugati tőkés országokban is még csak szórványosan jelentkezett.

E kollektív szerződés megkötésének előzményeihez tartozik, hogy 1848. április 10-én vívták ki követeléseiket a bécsi nyomdászok. A követelések közül a legfontosabbak voltak: a heti „7-8 konvenció forint bér”, a tanoncfelvétel korlátozása, a 10 órás munkaidő és a vasárnapi munkaszünet. E követelések szolgálták mintául a prágai, brünni és a pesti nyomdászok előterjesztésének is.⁷ 1848. április 23-án a pozsonyi nyomdászok felhívást intéztek a pestiekhez, amelyben közlik csatlakozásukat a bécsiek által indított nemzetközi mozgalomhoz és e „... nagy lánc szemeiként való egybekapcsolódásra...” szólítják fel a pestieket. A felhívás nem maradt hatástalan. A pesti nyomdászsegédek 1848. április 30-án beadvánnyal fordultak a Földművelés-, Ipar és Kereskedelemügyi Minisztériumhoz, amelyben követelik a szedők és a nyomók munkabérének munkafajta szerint felsorolt tételekben történő megállapítását, a vasárnapi és éjjeli munkára óránként 6 krajcár pótlékot, az elaggott munkások ellátását, a napi 10 órás munkaidőt, 2 heti felmondási időt, a munkabérnek szombat este 7 órakor történő kifizetését, a felvehető tanoncok számának korlátozását és végül azt, hogy a munkások maguk közül két személyt választhassanak, akik a munkában felügyelnének és a munkavezetők és munkások közti viszályt elhárítanák. Követeléseiket a nyomdászok pontokba foglalva megindokolják.⁸ A beadvány végén a munkások

⁷ Mérei, 13. old.

⁸ „Okaink, hogy miért tesszük e lépést, a sajtótulajdonosok előtt eléggé ismeretesek, csakhogy ők készakarva behunyták erre szemüket, hogy ne lássák, és éppen azon zsarnoki önkény némitott el eddig, mely a sajtót magát is hallgatásra kárhoztatta. De elmondjuk röviden okainkat, hogy a tisztelt Minisztérium azokat megfontolhassa, s hogy az olvasóközönség is méltányolhassa.

1. Mindenféle másféle munkásnak inkább van jövedőbe való jobb kilátása, hogy a maga kezére kezdhet valamit s önállóságra vergődhetik: de mi (ritka kivétellel) örökkös alárendeltségre vagyunk kárhoztatva, mert nincs tehetségünkben saját nyomdát állítani.

2. Mivel pedig vénségünkben nem akarhatunk másoknak terhükre lenni, a meghatározott díj pedig kevesebb, mint hogy abból öreg napjainkra annyit megtakaríthatnánk, mennyit talán vénkori gyámoitalanságunk kívánna: te-

ügyük elintézésére 2 hét türelmi időt jelölnek meg, mondván, „... hogy addig jó reményben folytathassuk munkánkat, azután pedig tudhassuk, hányadán vagyunk, s oda mehessünk, hol méltányosan fizetnek”. Minthogy azonban a nyomdatulajdonosok kinyilatkoztatták, hogy a követeléseket teljesíteni nem hajlandók, a minisztérium pedig még május 12-én sem intézkedett, a nyomdászok elhatározták, hogy ha a minisztérium május 15-ig követeléseiket nem teljesíti, beszüntetik a munkát. Ezt az elhatározásukat a Die Opposition c. napilapban közzétették. A minisztérium ezután május 13-án a nyomdatulajdonosokat és a nyomdászlegények megbízottait egyeztető tárgyalásra hívta.⁹

A tárgyalást a pesti városházán tartották, s azon részt vettek a nyomdatulajdonosok, illetve képviselőik, valamint minden nyomda munkásai közül két küldött (egy szedő és egy nyomó). A tárgyaláson jelen volt Táncsics Mihály is, „... ki saját nyilatkozata szerint a folyamodók bizodalmaival megajándékozotva, kérelmüket németből magyarra tevő, s a minisztériumhoz is beadá”.¹⁰ Azt, hogy a nyomdászok mozgalmának békés elintézése a kormánynak is érdekében állott bizonyítja, hogy az egyeztető tárgyaláson Battyhány miniszterelnök is megjelent.¹¹

hát ifjúságunkban kettőzöttetett megerőltetés által tehetünk csak félre valamit, de az meg gyakran az egészséget teszi korán tönkre.

3. Rendszerint családapák is levén a mostani csekély fizetés mellett nemigen lehetünk képesek családjuk fenntartására két kezünk keresetéből a szükségeseket kiteremteni, mi az előbbiekből világosan folyik.

4. Foglalatosságunk olyan, hogy több ismeretekre, nagyobb míveltségre van szükségünk, mint sok más munkásnak.

5. A mi iparostársaink más országokban, kivált pedig Németországban magasabb munkadíjt követeltek, mint mi és kívánságuk teljesült, pedig ott a sajtótulajdonosoknak aránylag nincs annyi tiszta nyereségük, mint nálunk.” Mérei, 200–204. oldalán közölt 130. sz. irat.

⁹ Az eredeti iratok szövegét lásd Mérei, 206. oldalon a 131–133. sz. alatt.

¹⁰ Idézve a minisztériumi egyeztető bizottság jelentéséből, amely a budapesti nyomdászok és segédek között folyt egyeztető tárgyalásról készült 1848. május 19-én. Az eredeti jelentés szövegét lásd Mérei, 209–213. old.

¹¹ Novitzky N. László: Egyesült erővel. A magyar könyvnyomdászok ötven évi szakszervezeti tevékenységének története. Kiadta a Magyarországi

A tárgyalás egy nap és egy éjjel folyt, amelynek eredményeként létrejött az első magyar kollektív szerződés. A szerződést a minisztérium megbízásából június 2-án a városi tanács szentesítette.¹²

A kollektív szerződés a következő bevezető részt tartalmazza: „Árjegyzék. Az 1848-iki május hava 13-án a budapesti könyvnyomdatulajdonosok, illetőleg igazgatók között egy részről és a nyomdászemélyzetek megbízott küldöttei között küldőiknek nevében más részről az iparügyi minisztérium iparosztályi hivatalnokai előtt tartott egyeztető értekezés alkalmával: a nyomdák személyzetének küldöttei megkérdetve kinyilatkoztatták, miképpen küldőik mindent elvállalni kötelezték magukat, mit küldötteik az értekezleten elfogadandának. Ennek folytában a benyújtott petícióban a munkabérekre nézve előadott kívánatok pontonként felvetve, a munkabérek kölcsönös megvitátás után következőleg állapítatnak meg.”

A kollektív szerződés azonban csak részben valósította meg a nyomdászok követeléseit. A beadvány tartalmának megfelelően rendelkezett a napi munkaidőről (azt 10 órában állapította meg) az éjszakai és vasárnapi munka pótlékáról (óránként 6 krajcár) és a munkabér kifizetésének idejéről. A munkabértarifákat azonban a követelésben foglaltaknál alacsonyabban rögzítették, mondván, hogy azok a követelésben magasabban voltak megállapítva a bécsi nyomdászokénál. A munkások többi követelését egyáltalán nem teljesítették. Így pl. nem egyeztek bele a tanoncok számának korlátozásába, s abba, hogy a nyomdai rend fenntartására és a segéddek képviselőit a munkások saját soraikból két felügyelőt választanak. Ez utóbbit azzal az érveléssel vetették el, hogy „... a nyomdatulajdonos saját ügyvitelében nem vállalhat el más rende-

Könyvnyomdászok és Betűöntők Segélyező Egyesülete, Bp. 1912. 36. old. Ez a tény az eredeti dokumentumok nem erősítik meg.

¹² E kollektív szerződés „Nyomdaipari Árjegyzék” elnevezés alatt vált ismertté, de az irodalom az „árszabály” kifejezést is használja. Novitzky, 37. old. Ez onnan ered, hogy a kollektív szerződés eredeti szövege német nyelven készült, s a „Preis-Tarif”-ból a tarif szót hol jegyzéknek, hol pedig szabálynak fordították. Az eredeti – Könyvnyomdászok és Betűöntők Egyesülete bélyegzőjével ellátott – példány, amelynek fotókópiáját Novitzky közli, az Árjegyzék nevet viseli.

zövet, mint akiket ő maga szemel ki bizodalma szerint”.¹³ Végül azt a követelést, hogy az idős és rokkant munkások ellátásának kötelezettségét is foglalják bele a kollektív szerződésbe, mint jogosulatlant, elvetették. Ehelyett a tulajdonosok javasolták, hogy a nyomdai munkások igyekezzenek maguk között segélypénztárt felállítani, „mert hiszen az önszegélyezés a leglélekemelőbb módja az ellátásnak”.¹⁴

Annak ellenére, hogy a Nyomdaipari Árjegyzék nem járt a követelések teljes megvalósulásával, e kollektív szerződés megkötése az 1848-as munkásmegmozdulások legkiemelkedőbb eredményeként értékelhető. Az értékelésnél nem hagyható ui. figyelmen kívül, hogy ez a fejlett tőkés rendszerre és szervezett munkásmozgalomra jellemző intézmény hazánkban a feudális céhrendszer viszonyai között született meg, amikor még nemcsak hogy a munkásosztály szervezettségéről, de magáról a munkásosztály létéről sem beszélhetünk. Éppen emiatt a Nyomdaipari Árjegyzéket Világhy Miklós még nem tekinti a szó mai, fejlett értelmében vett kollektív szerződésnek, „mert ezek mögött nem volt erős munkásszervezet, nem támasztotta alá a szervezettség ereje. Ezekben a korai jelenségekben, amelyek más országokban is előfordultak, már vannak olyan elemek, amelyek jelzik a fejlődés irányát, kollektív szerződésről azonban a jelenség teljes tartalmát kifejezve csak a szakszervezeti mozgalom megerősödése után beszélhetünk.”¹⁵

Annak elismerése mellett, hogy a Nyomdaipari Árjegyzék korát messze megelőzve született és hogy az intézménynek egy fejletlenebb formáját jelenti, az Árjegyzéket kollektív szerződésnek tekintem. A Nyomdaipari Árjegyzék ui. – mint Szladits is vallja – már magában hordja a későbbi kollektív szerződések ismérveit.¹⁶

¹³ Mérei, 213. old.

¹⁴ Mérei, 212. old. Az egyeztető bizottság jelentéséből.

¹⁵ Világhy Miklós: Hozzászólás Szladits Károly: „A kollektív szerződés” c. előadásához. MTA II. Társadalmi-Történeti Tudományok Oszt. Közl., Bp. 1951. I. köt. 2. sz. 64. old.

¹⁶ „A Nyomdaipari Árjegyzék tartalma szinte hiánytalanul felöleli mindazt, ami a rákövetkező 90 égnéhány évben a kollektív szerződéseknek tartalma volt, és szövege éppen olyan kevésbé tájékoztat bennünket a

Arra a kérdésre, hogy mivel magyarázható a magyar kollektív szerződés előhírnökének ily korai megjelenése, a bevezetőben jelzett ellentmondásos kapitalista fejlődésen kívüli a következő válasz adható: az iparágak közül a nagyipari jellegűt először a nyomdaipar vette fel. Ez volt akkor még az egyedüli iparág, amely nem tartozott a céhek sorába. A nyomdászok az ipari munkások legműveltebb rétegét alkották. Közöttük merült fel először a szervezkedés gondolata is.¹⁷ És végül: a Nyomdaipari Árjegyzék nemzetközi mozgalom részeként, külföldi nyomdászok sikeres példájának hatására jött létre.¹⁸

A külföldi munkásmozgalom erős hatása nélkül – nézetem szerint – az első magyar kollektív szerződés nem született volna meg, s az intézmény megjelenése még fél évszázadot váratott volna magára, míg az őt szükségszerűen létrehozó gazdasági-társadalmi feltételek erre megérnek.

A Nyomdaipari Árjegyzék tehát az első állomása Magyarországon a kollektív szerződés hosszú és változatos pályájának, „az első olyan szerződés, amely a feltörekvő polgári kapitalizmus idején kifejezi és megfogalmazza a szóban forgó ellentétes osztályérdekeket. Az osztályközi erőviszonyok először 1848-ban lettek olyanok, hogy ezek az ellentétek – egyelőre egy ideiglenes fegyvernyugvást szabályozó okmányban – felszínre kerülhettek.”¹⁹

Az elsőt követően a nyomdászok még számos „árszabály mozgalmat” indítottak, amelyek többször kollektív szerződés kötését vagy megújítását eredményezték.²⁰

szerződést kötő felek jogi elképzelése tekintetében, mint amilyen homályosak maradnak kollektív szerződéseink ebből a szempontból egészen az 1945. évi felszabadulásig.” Szladits Károly: A kollektív szerződés. 1950. december 15-én tartott előadás. MTA II. Társadalmi-Történeti Tudományok Osztályának Közleményei, Bp. 1951. I. köt. 2. sz. 52. old.

¹⁷ A nyomdászok első egyesülete a munkások segélyezésére 1848. június 1-én alakult meg, amely 1851-ben tartotta első közgyűlését. 1853-ban feloszlatták, majd 1862-ben újra szerveződik. Novitzky, 40. old.

¹⁸ Kollektív szerződések kötésében és szakegyesületek szervezésében a nyomdászok külföldön is az élen jártak. Vö. Pernecky, 50. old.

¹⁹ Szladits, 52. old.

²⁰ Novitzky beszámol az 1861., 1868., 1870., 1880., 1885., 1890., 1895–96.,

A nyomdaiparra jellemző kivételes helyzettől eltekintve – a kollektív szerződések elterjedése hazánkban a századfordulóra tehető. Ekkor már mint törvényszerű kísérőjelenség követi az intézmény egyre gyakoribb felbukkanása a gyorsütemű iparfejlődést és a munkások erőteljes szervezkedését.²¹

Az ipari munkások szervezett megmozdulásaival már az 1880-as évektől sűrűn találkozunk, a sztrájkhullám azonban 1902–1903-ban éri el tetőpontját. Ezek a sztrájkok tömeges jellegűek, sokszor egész szakmákra és vidékre is kiterjednek. A sztrájkok céljai között első helyen szerepelt a bérek emelése vagy a bérminimum szabályozása, valamint a munkaidő csökkentése 10, 9, illetve 8 órára.²²

A sztrájkok elterjedésében kétségkívül nagy szerepük volt a szakszervezeteknek. Ezt a polgárság képviselői is elismerték. „A munkások oly erős szervezettel bírnak, követeléseik kierőszakolásáért oly jól vannak előkészülve és vezetve, hogy velük szemben a munkaadók gyengesége kétségtelen.”²³ Matelkovics szerint a megol-

1908. években vívott sztrájkokkal és kizárásokkal kísért bérharcokról, amelyek közül az utolsó öt végződött a munkások részleges vagy teljes győzelmével. Novitzky, különösen az 59., 109–124., 208., 254., 277–287., 306., 434–435. old.

²¹ Jelentős e fejlődés szempontjából az a tény, hogy a II. Internacionálé ösztönzésére 1889. őszén új osztályharcos vezetőség került a Magyarországi Általános Munkáspárt élére, amely – az újjáalakult Magyarországi Szociáldemokrata Párt keretében – nagy erőfeszítéseket tett a szakszervezeti tömegmozgalom kibontakoztatására. Ezek eredményeként a szakszervezetek megerősödtek, sok új szervezet alakult és a központi irányítás is megszilárdult. 1891 végén létrejött a Szakszervezeti Tanács, és 1899-ben sor került az első országos szakszervezeti kongresszus összehívására. Erényi, 210–212. old.

²² 1903-ban országszerte több mint 800 sztrájk zajlott le. 1904-ben csaknem minden ipari városban és minden ipari szakmában voltak jelentős bérharcok, melyeknek eredményeként a munkabérek 10–15%-kal emelkedtek, és a munkaidő 1/2–1 órával rövidült. Erényi, 200. old., valamint A Magyar Munkásmozgalom Történetének Válogatott Dokumentumai. III. köt. 1900–1907. Szikra, Bp. 1955.

²³ Matelkovics Sándor volt államtitkár „A bérharc” c. cikkéből. Újság, 1904. évi november 22. sz.

dás az lehet, hogy a szakegyletek tevékenységét a munkaadók szervezkedésének kell ellensúlyoznia.²⁴

A munkaadókat tehát a munkásmozgalmak erősödése ráébresztette a szervezkedés szükségességére. A munkásmozgalom letörésére a századforduló után jöttek létre munkaadói szervezetek, úgy mint a Magyar Vasművek és Gépgyárak Egyesülete 1903-ban, ezt követte a Magyar Építőmesterek Országos Szövetségének a megalakulása, majd az 1904–1905-ben lezajlott sztrájkok után a legtöbb iparág munkaadói szervezkedni kezdtek.²⁵ Ezzel létrejöttek hazánkban a szervezetek közötti kollektív szerződések kötésének a feltételei.

Tekintsük át ezek után a kollektív szerződésekre vonatkozó adatokat a századfordulótól az első világháborúig.

1902-ben egy munkaadókból és munkavállalókból álló paritásos bizottság kidolgozta „A magyarországi könyvnyomdászok munkaidő- és munkadíj-szabályzat”-át.²⁶

1903-ból és 1904-ből a hivatalos rendőrségi jelentések számos sikeres sztrájról számolnak be, amelyek eredményeként a munkások követelését teljesítették és a munkafeltételeket „árszabály”-ban „egyesség”-ben, „kötelező megállapodás”-ban vagy „közösen megállapított árszabály”-ban rögzítették.²⁷ Annak ellenére, hogy

²⁴ Hasonló érvekkel ösztönzi a munkaadókat szervezkedésre az Országos Ipartestület, s a sztrájkok orvosságul kollektív szerződések kötését javasolja. Gelléri Mór: Hetven év a magyar ipar történetéből. 1842–1912. Az Országos Ipartestület Kiadása, Bp. 1912. 653–664. old. Ferenczi Imre hatalmas kétkötetes munkáját annak bizonyítására szentelte, hogy a sztrájkok csak a szervezkedés és a kollektív szerződés útján kerülhetők el. Ferenczi Imre: Sztrájk és Szociálpolitika. Athenaeum, Bp. 1907.

²⁵ A munkaadói szövetségek tagjai kötelezték magukat egymás megsegítésére sztrájk esetén, pl. „munkások kölcsönadására”; a sztrájk miatt abamaradt sürgős munkák befejezésére; kizárás, elbocsátás foganatosítására, és az ún. fekete-lista alkalmazására, amelynek az volt a célja, hogy a sztrájkban résztvevő munkásokat sehol se alkalmazzák. Jászai Samu: A magyar szakszervezetek története. A Magyar Szakszervezeti Tanács, Bp. 1925. 151–152. old.

²⁶ Novitzky, 335. old.

²⁷ A magyarországi szocialisztikus munkásmozgalmak. Országos Központi Községi Nyomda Részvénytársaság, Bp. 1904., 1905., valamint a Ma-

ezeket a megállapodásokat még nem nevezték kollektív szerződésnek, és többségük kötelmi részt, többek között munkabéke kötelezettséget sem tartalmazott, azokat kollektív szerződésnek tekinthetjük. E megállapodások ugyanis rendelkeznek a kapitalista kollektív szerződés minden lényeges ismérével, amelyet Perneczky – nézettemmel egyezően – a következőkben foglalt össze: 1. szerződés; 2. bizonyos szerződő felek; 3. munkaszabályok; 4. munkabéke. Ha ez utóbbit az írásbeli megállapodás kezdetben nem is rögzítette, ezt a szerződés részének kell tekintenünk, mint hallgatolagos megállapodást.

Szladits véleménye szerint is „... ebben az időben a kollektív szerződések tulajdonképpeni tartalma olyasvalami volt, ami szövegükben rendszerint nem jutott kifejezésre: időleges fegyverszünet teremtése az ellentétes osztályérdek harcában”.²⁸

1905-ből a rendőrségi jelentésekben már olyan kollektív szerződésekkel is találkozunk, amelyekben a munkafeltételek szabályozásán túl a felek kötelezettséget vállalnak a munkaharctól való tartózkodásra. Némelyik kollektív szerződésben pedig egyeztető-, illetve döntőbizottság felállítására vonatkozó elhatározásukat is rögzítik.²⁹

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamarának a kollektív szerződések, továbbá a munkaadók szervezkedése tárgyában kiadott jelentése felsorolja azokat az iparokat, amelyekben 1905-ben kollektív szerződés állott fenn.³⁰

gyar Munkásmozgalom Történetének Válogatott Dokumentumai (a továbbiakban: MMTVD) III. köt. 148–149. old.

²⁸ Szladits, 53. old.

²⁹ Így pl. az ácsmunkások és munkaadók 1905. március 18-án 3 évre kötött munkaegyezményében a felek „közös bizottság” létrehozását határozzák el, amelynek határozata mindkét félre kötelező. Rögzítették továbbá, hogy „mindkét fél ezen egyezményből folyólag annak tartamára egymás irányában az erőszak eszközeiről lemond, s a budapesti ácssegédek... képviselői kijelentik, hogy csak olyan sztrájkot, bojkottot stb. fognak... támogatni, amelynek jogosultsága a közös bizottság határozatával kimondatott”. Magyarországi szocialisztikus munkásmozgalmak, 1906. 575–579. old. Hasonló megállapodást tartalmaz a budapesti reszelővágó segédek és munkaadók által 1905. május 3-án kötött kollektív szerződés is. (Uo.) 582–584. old.

³⁰ Ezek: Könyvkötészet, szobafestő-, mázoló- és fényezőipari, épület-

1907-ben, a hanyatló konjunktúra idején, amikor pedig a kollektív szerződések ellen akciót indítottak, 176 esetben jött létre kollektív szerződés és nem kevesebb mint 36 801 munkás élvezte ezeket az egyezményeket.

Az 1909. évben a dekonjunktúrák következtében a gazdasági harcok száma csökkent. Kollektív szerződéseket azonban ebben az évben is kötöttek. Pl. a budapesti malomtulajdonosok két évre kötöttek szerződést munkásaikkal a Szakszervezeti Tanács közbenjárásával. Ezenkívül a tímárok, szücsök, mészárosok, szabók és az építőmunkások több vidéki városban is kötöttek kollektív szerződést. 1912-ben 169 esetben, 1913-ban pedig 88 esetben találkoztunk kollektív szerződés kötésével.³¹

Az I. világháború idején a munkaadók a munkabéreket leszo-
rították és a munkaidőt meghosszabbították. Ezen túl a munkásokat sújtotta a nagyméretű munkanélküliség és a növekvő drágaság. Hogy a sztrájkoknak elejét vegye, a kormány rendeletben kötelezte a munkaadókat, hogy az 1914. július 25-én fennálló munkaidő-rendszert a háború alatt fenntartsák s a túlmunkát legalább 20%-os pótlékkal díjazzák. Az üzemekben pedig panaszbizottságokat szerveztek, amelyek kizárólag a munkaidőre és a munkabérrre vonatkozó panaszok elintézésével foglalkoztak. A háborús viszonyok a kollektív szerződések kötését természetesen nehezítették. A háború utolsó évében azonban a munkások elégedetlensége oly mértékben nőtt, hogy az több esetben munkaharcra vezetett. E mozgalmak közül kiemelkedett a vasmunkások márciusi mozgalma a 8 órás munkaidő bevezetéséért.³² Bár a Szakszervezeti Tanács a sztrájkot

és bútorasztaloság, lakatosipar, ácsipar, bádogosipar, kocsigyártás, chemi-
grafiai ipar, kőművesipar; azután kőfaragó-, szabó-, üveges-, kövező-, vasbú-
tor-, fuvaros, parkettakészítő-, kalapos-, cukrász-, nyerges-, paplanos, kály-
hás-, végül márványcsiszolóipar. Pernecky, 61–62. old.

³¹ Jászai, 181., 185. old. 210–211. old.

³² 1918. március 7-én a vasmunkások 33 gyárban (mintegy 60 000–
70 000 ember) bejelentették, hogy nyolcórás munkában levőnek tekintik ma-
gukat és a munkaadók válaszát be sem várva a nyolc óra leteltével abba-
hagyták a munkát. A munkaadói szövetség az akcióra a munkások kizárá-
sával válaszolt, a hatóságok pedig katonai készenlét, cenzúra elrendelésével,
telefonok lehallgatásával stb. igyekeztek elejét venni a mozgalom tovább-

nem támogatta, a munkásoknak sikerült kollektív szerződés kötését kivívniok. A vasgyárosok országos szövetsége mind ez ideig megtagadta kollektív szerződés kötését, s ez volt az első alkalom, hogy a szervezett munkások mozgalma a szövetséget elveinek feladására készítette. Az esetről a Magyar Gyáripar is részletesen beszámol, s a nyolcórás munkaidő megadása ellen azzal érvel, hogy annak egyenes következménye lenne „a hat órás munkanap, a négy órás munkanap és mihamarabb a munka nélküli munkanap fertőjébe való süllyedés. Ez a »bolsevik« irányzat – írja a lap a továbbiakban – az egész ország további jövője számára irányt szabott volna. Egész állami és társadalmi berendezkedésünk kérdése volt tehát kockára téve.”³³ A gyáriparosok egyik legerősebb szövetsége tehát csak akkor engedett utat a kollektív szerződés intézményének, amikor a munkásmozgalom nyomása már az egész társadalmi rendet fenyegette.

b) A kollektív szerződés kialakulásának és fokozatos elterjedésének az előzőekben vázolt története azonban nem volt *akadálymentes*. A kollektív szerződés hazánkban is – csakúgy, mint mástutt – a burzsoá jogintézmények fájának vadhajtása volt, amelynek lenyesésére a burzsoá állam már akkor kész eszközökkel rendelkezett, amikor a hajtás még elő sem bújtt.

A kollektív szerződésnek egyik leglényegesebb kritériuma a kollektivitás. Kollektív fellépés elképzelhetetlen összebeszélés, illetve koalíció nélkül. Sőt, bár a sztrájk a kollektív szerződésnek nem szükségképpen előzménye, amíg a kollektív szerződés polgárjogot nem nyert, nehéz volt azt sztrájk nélkül kivívni. A koalíciós szabadságot és a sztrájkszabadságot korlátozó rendelkezések történetét ezért a kollektív szerződés történetének részeként kell tekinteni. E szabályokat vizsgálva megállapítható, hogy a kollektív szerződés már régen a jogpolitika tárgya volt, csupán a jogalkotó törekvése nem a kollektív szerződés szabályozására, hanem inkább mint nem kívánatos jelenségnek a csírájában való elfojtására irányult.

terjedésének. A kereskedelemügyi miniszter beszámolója a vas- és fémmunkások bérmozgalmáról. MMTVD V. köt. 139–141. old.

³³ Méhely Kálmán: A gépipar munkásviszonyának reformja. Magyar Gyáripar, Bp. 1918. évi április 1. és 7. sz. 4. old.

Koalíciótilalmat tartalmaz már 1435-ben Zsigmondnak a máramarosi sóvágók ellen irányuló statútuma, majd Ferenc 1813. és 1826. évi általános céhszabályzata.³⁴

Klauzál Gábor 1848. június 1-i céhszabályzatokat módosító rendelete a következőképp rendelkezik: „A segédeknek szigorúan tilalmaztatik a mester és segéd közötti munkabér és ennek kifizetési módja iránt kötéendő szabad egyességet gátolni vagy megtörni bármi név alatt.”³⁵

Az 1851. évi patens és az 1859. évi Magyarországon is életbe léptetett osztrák iparrendtartás is tilalmazza a koalíciókat és a bérharc eszközeit.³⁶

Az ismertetett rendelkezések a koalíciót és egyes esetekben a sztrájkot is büntetendő cselekménynek minősítik, ellenük a büntetőjog eszközeivel lépnek fel.

Az 1872 februárjában szentesített ipartörvény a sztrájkok és a bérmozgalmakkal kapcsolatos szervezkedés esetére büntető szankciókat ugyan már nem ír elő, azonban nem ismeri el az ilyen irányú szervezkedés jogát, mert megtagadja tőle a magánjogi érvényesítést: „Összebeszélések, melyek által az iparosok azt célozzák, hogy üzletük félbeszakítása vagy a munkások, illetőleg segédek elbocsátása által ezeknek terhesebb munkafeltételeket szabjanak, különösen azoknak bérét leszállítsák, vagy melyek által a munkások, illetőleg segédek oda törekszenek, hogy közös munkaszünetelés által a munkaadókat magasabb bér megadására kényszerítsék, s általában tőlük jobb munkafeltételeket csikarjanak ki, úgyszintén mindazon egyezmények, amelyek által azoknak támogatása céloz-

³⁴ „... Azokat pedig, akik jelen tilalmunk ellenére az ilyen gyűlést kezdeményezni vagy összehívni merik és azon megjelennek, a sóbányakamaraispán vagy a kamarás letartóztathatja őket, testcsonkítás büntetéssel... sújthatja... vagyonukat pedig... elkobozhatja” – rendelkezik Zsigmond statútuma. Perneczky, 40. old.

³⁵ Uo. 41. old.

³⁶ Az 1851. évi patens 141. §-a szerint „az ily összebeszélések (azaz a koalíciók) az általános büntető törvények alá esnek”. Az osztrák iparrendtartás pedig a segédeknek megiltja „... hogy maguk között összebeszélések, hogy közös munkamegtagadással, vagy más munkaeszközökkel föltételeket kényszerítsenek ki”. Jászai, 15. old.

tatik, akik az érintett összebeszélések mellett megmaradnak, vagy azoknak károsítása, akik azokkal szakítanak, jogérvénnyel nem bírnak.”³⁷

Hasonló rendelkezést tartalmaz az 1884. évi XVII. törvény, az ún. új ipartörvény is, nem viszi előbbre sem a szervezkedés jogát, sem a munkaviszonyok szabályozását.

A kollektív szerződést gátló jogszabályok között kell említeni még Tisza 1904. évi 55 154. számú belügyminiszteri körrendeletét „a strike mozgalmak tárgyában”.³⁸ A rendelet noha elvben elismer- te a sztrájkok jogosultságát – lényegében továbbra is szabad ke- zet adott a hatóságoknak, hogy „törvénysértés” címén a sztrájkolók ellen fellépjenek. „Szabad sztrájkolni – de nem lehet” –, állapí- totta meg a Népszava találóan.

Kiegészíthető volna a kollektív szerződést gátló jogszabályok sora még a mezőgazdaságban érvényes törvények ismertetésével, azonban úgy vélem, hogy az eddigiek is világosan szemléltetik az államhatalom viszonyát a kollektív szerződéshez, illetve annak meg- kötését megelőző „összebeszélés”-hez, a szervezkedéshez és a mun- kásosztály egyetlen hatásos fegyveréhez, a sztrájkhoz.

A magyar burzsoá törvényhozás tehát a kollektív szerződés ki- alakulásának útját nem egyengette átfogó törvényi szabályozással – mint más európai állam tette –, sőt azt, mint érvényes magánjogi szerződést sem ismerte el. Ennélfogva a hazai bíróságok ítéletük- ben nem adtak helyt olyan követelésnek, amelyet a munkavállaló a kollektív szerződésre alapított. Mint az államhatalom, a bírósá- gok is ellenszenvvel viseltettek az új intézmény iránt.

A bírói gyakorlat érvénytelennek nyilvánítja a kollektív szer- ződést azon az alapon, hogy az az egyes munkaadók és munkavál- lalók szerződési szabadságát korlátozza. Így pl. a Kúria 1889. ok- tóber 4-én kelt 3297. sz. ítélete a következő indokolást tartalmaz- za: „A munkabér magasságának – mint a kereslet és kínálattól, a munkás ügyességétől, a munka minőségétől és egyéb körülmények- től függőnek – megállapítása, mindenkor a munkaadó és a mun-

³⁷ 1872: VIII. tc. 93. §-a.

³⁸ Magyarországi Rendeleték Tára, 1904. Bp. 1378–1380. old.

kás közötti szabad egyezkedés tárgyát képezi. Nyílt kifejezést adott ennek az iparosokra és segédekre vonatkozólag az ipartörvény 88. §-a. Ebből kifolyólag oly előleges megállapodások, amelyek által a munkaadók bírság terhe alatt kötelezik magukat, hogy munkásaiknak tekintet nélkül azok ügyességeire, munkaképességére és esetleg változható viszonyokra, eleve megállapított munkabért fognak bizonyos időn át kiszolgáltatni, mint olyanok, amelyek nemcsak a munkaadónak, hanem a munkásoknak, illetve segédeknek is szabad elhatározását és szerződési szabadságát korlátozzák, kötelezőnek nem tekinthetők.”³⁹ Azt, hogy a bírói gyakorlat milyen sokáig kitartott az idézett álláspont mellett, bizonyítja, hogy Kolosváry magánjogi tankönyvében még 1911-ben is azt írja, hogy „gyakorlatunk értelmében az ily szerződéseknek magánjogi érvényt nem tulajdoníthatunk, s az azokat megsértőkre épp ezért a kötelemszegés hátrányait (kártérítés) nem róhatjuk”.⁴⁰

A szerződési szabadságra való hivatkozáson kívül a bírói gyakorlat útját vágja a kollektív szerződés keletkezésének azon az alapon is, hogy az ipartörvény 162. §-a az összebeszéléseket érvényteleneknek mondja ki. Ezt az álláspontot Raffay is tarthatatlannak minősíti, minthogy a kollektív szerződés megkötésekor a munkások nem egymással, hanem a munkaadókkal „beszélnek össze”.⁴¹

Részben eltérő nézetet képvisel az az ítélet, amelyet a budapesti királyi törvényszék mint fellebbezési bíróság hozott 1908. január 6-án, 1907. III. D. 244. sz. alatt. A perben több munkavállaló egy munkaadótól hídpótlékot követelt, amelyet a munkaadó nem fizetett meg, pedig „a 2. alatti munka- és bérszabályzatban, mely a mesterek és segédek összessége közötti megállapodásokat tartalmazza, szó van külön hídpótlékról, s... a megállapodást létesítő felek a szabályzattal ellentétes megállapodást semmisnek nyilvánították”. A törvényszék eltérő ítéletet hozott a munkavállalók-

³⁹ Jogtudományi Közlöny Döntvénytára, Új folyam, XXV. köt. Bp. 1890. 13. sz. 31–33. old.

⁴⁰ Kolosváry Bálint: A magyar magánjog szakkönyve. Grill, Bp. 1911. II. köt. 258. old.

⁴¹ Lásd az 589/1901. sz. kúriai ítéletet. Raffay Ferenc: A magyar magánjog kézikönyve. Pannónia, Győr, 1909. II. köt. 357. old.

ra attól függően, hogy azok a munkaadóval egyéni munkaszerződésben a bérre nézve megállapodtak vagy nem. Azoknak a munkavállalóknak, akik a munkaadóval egyéni szerződésben a bérre nézve megállapodtak, vitás igényét nem a kollektív szerződés szerint, hanem a külön megállapodás alapján bírálta el, „tekintettel arra, hogy az ipartörvény 88. §-a értelmében a munkaadó és munkás közötti viszony szabad egyezkedés tárgyát képezi”. Azoknak a munkavállalóknak az illetménye tekintetében pedig, akik a munkabérré külön nem állapodtak meg, „a munkaadók és munkások összességé által létesített megállapodás mint az egyéni szerződés helyett, úgy a munkaadó, mint a munkás által az egyéni szerződés pótlására hallgatólag elfogadott tényleges szokás veendő figyelembe”.⁴²

Az államhatalomnak és a bírói gyakorlatnak a kollektív szerződést elutasító álláspontját megismerve az a kérdés merül fel, hogy vajon az érdekeltek, tehát a munkaadók és szövetségeik, valamint a munkások és szervezeteik támogatták-e kollektív szerződések kötését. A kollektív szerződés elterjedését szemléltető dokumentumokból egyértelműen kitűnik, hogy a munkaadók vonakodtak a kollektív szerződés megkötésétől, s azt csak végső kényszermegoldásként voltak hajlandók elfogadni. „A magyarországi szocializtikus munkásmozgalmak” címmel megjelent korabeli rendőrségi jelentések több száz oldalon számolnak be azokról a sztrájkokról, amelyeket a munkások kollektív szerződés kivívásáért indítottak. Sok esetben azonban csak több hónapos kitaró munkaszünetelés árán sikerült kivívniuk néhány krajcáros munkabéremelést vagy a múlt évben már elért, a tőkés által ismét leszorított bér visszaállítását. Ha pedig a munkásoknak vagy szervezetüknek nem volt kellő anyagi tartalékuk hosszú kimenetelű sztrájk végigviteléhez, harcuk eredménytelenül fejeződött be: kollektív szerződés kötésére nem került sor.

De találunk példát arra is, hogy bár a harc a munkások győzelmével végződött, a munkáltatók megtagadták a követeléseknek kol-

⁴² Pernecky, 70–71. old. Hasonló döntést tartalmazott a budapesti kir. ítélőtábla 1913. május 24-kelt G. 105. számú ítélete is. Uo.

lektív szerződésbe foglalását azzal, hogy „a megállapított munkarend az ipartestülethez tartozó minden munkaadóra, a szakosztály határozatánál fogva kötelező, s ezért a segédekkel való szerződéskötés felesleges”.⁴³

Határozottan elutasítja a kollektív szerződés kötésére való felhívást a Magyar Vasművek és Gépgyárak Országos Egyesülete is. A munkáltatók szervezete elutasító álláspontját azzal indokolta, hogy „az esetleg felmerülő kívánságok és differenciák csakis az egyes gyárak és azok munkásai között történő tárgyalások által nyerhetnek, úgy mint eddig, ezentúl is elintéztét”.⁴⁴

Az építőiparosok szövetsége is azt hirdette a munkáltatóknak, hogy ne kössenek kollektív szerződést. Helyette egyéni szerződést, „bárcát” ajánlottak a munkásoknak, akiket, ha vonakodtak az ajánlatot elfogadni, kizártak a munkából.⁴⁵

Az Országos Ipartestületnek nem volt egységes a véleménye a kollektív szerződésekről, pedig néhány teoretikus jelentős agitációt fejtett ki a munkáltatók körében, hogy ráébredje őket a kollektív szerződés előnyös tulajdonságaira.⁴⁶

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara, hogy a munkaadóknak a kollektív szerződéshez való viszonyát tisztázza, a kollektív szerződéssel kapcsolatos problémák megtárgyalását egy szakértekezletre bízta. E szakértekezlet, miután részletesen taglalja a kollektív szerződés előnyeit és hátrányait a munkaadókra,⁴⁷ megállapítja,

⁴³ A magyarországi szocialisztikus munkásmozgalmak. 1905. 498–499. old.

⁴⁴ Magyarországi szocialisztikus munkásmozgalmak. 1906. 567–568. old. Perneczky is idézi a GYOSZ anyaggyűjteményéből azoknak a munkaadóknak az érvelését, akik a kollektív szerződés ellen foglalnak állást: A munkaadók „... ha tárgyalásokba bocsátkoznak a szakszervezetekkel, ez annyit jelent, hogy lemondanak önrendelkezési jogaik egy részéről, s harmadik személyek beavatkozását tűrik szerződéskötéseiknél”. 57. old.

⁴⁵ Jászai, 181. old.

⁴⁶ Gelléri, 672. old. Ferenczi, 145., 339–340. old.

⁴⁷ „A kollektív munkaszerződésekből az össziparra és az egyes munkaadókra eredő előnyök”: „a) az ipari munka tartós és szilárd alapokra helyeztetik”; b) „nem érvényesülhet a munkások mértéktelen kizsákmányolásából élősködő tisztességtelen verseny”. („Az ilyen természetű verseny... alkalmas arra, hogy a tisztességes és munkásaival szemben is lelkiismeretes

hogy „úgy a munkaadóknak, valamint a munkásoknak az érdeke egyaránt megköveteli, hogy az individuális bérszerződés a mutakozó szükséglet és nélkülözhetetlen előfeltételek fennforgása esetére a kollektív szerződéssel pótolhassék”. Majd egy oldallal odébb: „A kollektív tarifaszerződések csak a társadalmi szervezettségnek bizonyos színvonalán létesülhetnek és tarthatók fenn.” A fentiekből kitűnik, hogy a munkáltatók álláspontja a kollektív szerződésekkel kapcsolatban még akkor is igen tartózkodó és óvatos, amikor a kollektív szerződések kötésének szükségességét bizonyos körülmények között elismerik. Még a kollektív szerződés mellett legkövetkezetesebben síkra szálló Ferenci is csak mint szükséges rossz-zat, mint keserű orvosságot ajánlja az intézmény elfogadását.

Annak ellenére, hogy a kollektív szerződések kötését a munkásság harcolta ki, a szakszervezetek sem mindig álltak fenntartás nélkül a kollektív szerződés mellett. A nyomdászok által 1907-ben kötött kollektív szerződést a Népszava és más szakszervezeti lapok is támadták, hogy azzal a nyomdász szakszervezet letért az osztályharc útjáról. A vita azt eredményezte, hogy a kollektív szerződések kérdése az 1908-ban összeült IV. szakszervezeti kongresszusnak is napirendjére került, amely a következő határozatot hozta: „A munkások és munkáltatók szervezeteinek nagyfokú megerősödése teszi egyfelől szükségessé, másfelől lehetővé a kollektív szerződéseket. E szerződések mindkét fél részére bizonyos előnyöket biztosítanak. A munkáltatóknak biztosítják a szerződés érvényességének idejére a munkásaikkal való gazdasági békét; a munkásoknak ugyanezen idő alatt módot nyújtanak a háborítatlan erőgyűjtésre

munkaadónak ipari egzisztenciáját a legnagyobb mértékben veszélyeztesse”); c) „az egyes munkatelepen a munkaviszonyból eredhető viszályok megszűnnek”.

Hátrányok: a) a szerződés „lényegileg mégis nagyobb mértékben kötelezi a munkaadókat, mint a munkásokat”; b) a szerződési „idő alatt előrelátható a munkások ellenállási pénztárának gyarapodása, ami azután a jövőben a szerződésnek lejártá után valószínűvé teszi a sztrájkot”. „Ezen hátrányoknak egyensúlyozására, illetve azok fejében indokoltnak mutatkozik a kollektív munkaszerveződéseket, azoknak törvényes rendezése alkalmából olyan alapra helyezni, amely azoknak megtartását kellőképpen biztosítja.” Pernecky, 58. old.

s a szervezkedés erőteljes kiépítésére. A kollektív szerződések ezen mindkét oldalon érvényesülő előnyeinek mértéke azonban a munkáltatók számára rendszerint nagyobb, mint a munkások számára, mert amíg utóbbiak a szerződés tartama alatt nem használhatják ki az esetleges kedvezőbb konjunktúrákat, addig a munkáltatóknak mindenben módjuk van a kedvezőbb helyzet teljes kihasználására. Ezért az ilyen szerződések megkötésénél a legnagyobb óvatosság ajánlható; különösen annak gondos mérlegelése, hogy az elért eredmények fölértnek-e a hozott áldozatokkal.”⁴⁸

Ez a tartózkodó álláspont más vonatkozásban is megnyilvánult. Míg a kollektív szerződések békés megkötése esetén a szakszervezet – helyesen – a hátrányos tartalmú kollektív szerződés kötésétől óvta szervezeteit, máskor nem a kollektív szerződés kötésétől, hanem annak eléréseért indított harctól, a sztrájktól igyekezett visszatartani őket, fékezve az osztályharcot. Bizonyítja ezt a Szakszervezeti Tanács felhívása a munka felvételére a vasasok 1918. évi márciusi mozgalmának megindítását követően és a szakszervezeti vezetők nyilatkozatai a Népszava hasábjain.

c) A kapitalista Magyarország – mint említettük – a jogszabályi elismerést mindvégig megtagadta a kollektív szerződéstől, noha történt *kísérlet* az intézmény részletes szabályozására. 1908-ban Kossuth Ferenc kereskedelemügyi miniszter kiadta az ipartörvény módosítására készült törvényjavaslat-tervezetét, amelynek 28 paragrafusa a kollektív szerződés – a tervezet kifejezésével élve: „a munka általános feltételei iránt kötött szerződés” – szabályozását célozta. A tervezet kiindulási pontja a kollektív szerződés szabályozásánál az volt, hogy a kollektív szerződés csak a szerződést megkötő feleket kötelező magánjogi szerződés. A tervezet a kollektív szerződésre vonatkozóan a következő főbb rendelkezéseket tartalmazta: „A szerződést írásba kell foglalni, s aláírásától számított nyolc napon belül hiteles másolatban az illetékes hatóságnál letenni. A szerződés az utolsó szükséges aláírás időpontjában lép hatályba s csak határozott időre szólhat. Más kikötés híján időtartama három év. Megszűnése lejártával is előzetes felmondáshoz van köt-

⁴⁸ Lásd részletesebben Jászai, 174–176. old.

ve, ami legkevesebb 30 nap lehet. A felmondás elmaradása esetén határozatlan időre fennmarad. Megszüntethető azonban rendkívüli felmondással is; az üzleti esélyekben vagy a termelési eljárásban beállott változás esetén. A kollektív szerződésnek az egyéni szolgálati viszonyral való kapcsolatában »átalakító ereje van«, kivéve a magasabb munkabér és a rövidebb munkanap kikötését.

A szerződés megszegésének következményei: teljesítés és kártérítés iránti kereset, elállás és kárigény. A szankciókat feltétlenül ki kell kötni az egyesületközi kollektív szerződésekben. Ezek lehetnek maximum 5000 Korona rendbírság és maximum 5000 Korona kötbér.”

A szerződésszegést a kereskedelmi miniszter az egyesület kívánságára rendelettel kihágásnak minősítheti. A tervezet kimondta, hogy „az egyesületek az általuk kötött szerződésből kifolyólag tagjaik ellen támasztott pénzbeli követeléséért egyetemlegesen szavatolnak”.⁴⁹

A tervezet nem emelkedett törvényerőre. Említésre méltó azonban az a színvonalas vita, amely 1909-ben a jogászegyletben folyt a tervezet fő kérdéseiről, többek között a kollektív szerződésről is.⁵⁰ A vitából levonható az a következtetés, hogy a haladó jogászság számos képviselője küzdött a munkásszervezetek oldalán, védelmébe véve a kollektív szerződés intézményét is. Erőteljes támadás érte a tervezetnek azokat a rendelkezéseit, amelyek a kollektív szerződést alárendelték a hatóság ellenőrzésének, a rendkívüli felmondás és elállás tág – a munkáltatóknak kedvező – lehetőségét; a magasabb munkabér és a rövidebb munkaidő kivételét az átalakító erő elve alól; valamint a kilátásba helyezett szigorú szankciókat, amelyek a szakszervezetek anyagi alapjának megrendítését célozták. Papp Dávid és különösen Ágoston Péter kimutatták, hogy

⁴⁹ Kereskedelmi Minisztérium: Az ipartörvény módosítása. Bp. 1908.

⁵⁰ Jegyzőkönyvét lásd: Magyar Jogászegyleti értekezések. Bp. 1909. március–április hó (kettős füzet) 294. sz. XXXVIII. köt. 3. füzet 181–337. old. A vitát részletesen ismerteti Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdeteitől az első világháború végéig. 1840–1918. c. kandidátusi értekezésében. Kézirat. 1970. Valamint külön tanulmányában: A kollektív szerződés. Jogtudományi Közlöny, 1971. évi 5. sz. 237–240. old. Ezért a vita behatóbb taglalását mellőzöm.

a tervezett szabályozás látszatlojalitása mellett a kollektív szerződések velejét, annak osztályharcos fegyver-mivoltát akarja megszüntetni, és egyben a harcoss munkásszervezetek erejét akarja aláásni azzal, hogy lehetővé teszi kártérítés és kötbérigény érvényesítésével az egyes munkavállalók esetleges szerződésszegéséért a munkásszervezet felelősségre vonását.

A kollektív szerződés szabályozásának kérdése a magyar polgári törvénykönyv előkészítése során is felmerült, azonban a Ptk. tervezetből sem lett törvény éppúgy, mint ahogy az ipartörvény tervezetéből sem.⁵¹

Az államhatalomnak – osztálytartalmából következően – a munkabéke biztosítása fontos feladata volt, azonban ezt lehetőleg a kollektív szerződés mellőzésével vagy a legkisebb engedménnyel kívánta elérni. Ezért annak ellenére, hogy a kollektív szerződés intézményét jogi védelemben nem részesítette, a kollektív munkaviszonyok békés elintézésének módját már 1884-ben törvényben szabályozta. Az 1884: XVII. tc., a második ipartörvény 163. §-a békéltető bizottság alakítását rendeli el arra az esetre, ha a munkabér felemelését vagy a munkafeltételek megjavítását célzó összebeszélések az iparhatóság tudomására jutnak. A békéltető bizottság tagjai hat iparos és hat segéd, akiket, ha az érintett iparág nem tartozik ipartestülethez, az illető iparág önálló iparosai és segédei külön e célra választanak, ha pedig az iparág testülethez tartozik, az ipartestület állandó békéltető bizottságának iparos és segéd tagjaiból állnak. A békéltető bizottság elnökét és jegyzőjét az első fokú iparhatóság adja. A bizottságot eljárásra az iparhatóság utasítja. A bizottság célja a törvény szerint: „a megbékéltetés”.⁵²

A törvényhozó tehát nem késlekedik a jogi szabályozással a munkaadók érdekét szolgáló intézmények esetében. Az olyan intézmény jogi rendezése azonban, amely nem egyértelműen szolgálta az uralkodó osztály érdekeit, csak az elvetélt kísérletig juthatott el.

Összefoglalva a kollektív szerződés kialakulását és fejlődését

⁵¹ Magyar Jogászegyleti értekezések, Bp. 1914. új folyam X. köt.

⁵² Magyar Törvénytár, 1884–1886. évi törvénycikkek, Franklin-Társulat, Bp. 1897. 88. old.

az első világháború végéig, megállapítható, hogy a hazánkban – nemzetközi viszonylatban is – korán életre kelt jogintézmény nem érte el azt a fejlődési fokot, amelyet ez időben az európai országokban már sikerült kivívnia. A jogszabályi elismerés hiánya miatt a kollektív szerződés fejlődése megrekedt legalacsonyabb stádiumában, amelyben egy megkötött kollektív szerződés csupán addig érvényesült, amíg a munkaadó erősebbnek nem érezte magát és el nem tért a benne foglalt munkafeltételektől. Bírói ítélet a kikötött feltételek betartására a munkaadókat általában nem kötelezte. Az a tény, hogy a jogszabály a kollektív szerződést s főként annak kötelező erejét nem szabályozta, azt eredményezte, hogy a kollektív szerződés megkötésével a munkások nem érték el kívánt céljukat: a munkafeltételek viszonylag tartós, jogilag kikényszeríthető szabályozását. A munkaadók a rájuk kényszerített kollektív szerződést sűrűn megszegték. A többször idézett „szocialisztikus munkásmozgalmak” között sok olyan sztrájkról olvashatunk, amelynek célkitűzése az előző évben „megadott bér” ismételt követelése volt.

A jogi elismerés hiányánál is erősebben gátolták a kollektív szerződés fejlődését a szervezkedést tiltó, illetve korlátozó jogszabályok. Hazánk munkásmozgalmaira általában fékezőleg hatott, hogy az államhatalom nem tűrte a nyílt osztályszervezkedést. Még azok a kormányok is, amelyek belenyugodtak egy „méréskeltek” által vezetett szocialista mozgalomba, annak tevékenységét a lehető legnagyobb mértékben korlátozták.

A kollektív szerződéseknek e fékező körülmények ellenére történt elterjedésében nagy szerepe volt a magyar szakszervezeti mozgalomnak. A szakmai segélyező és önképző egyletekből kinőtt szociáldemokrata szakszervezetek, amikor élükön osztályharcos vezetők álltak, számottevő eredményeket értek el a munkások szervezése és Marx tanításainak szellemében való nevelése terén. Fékezőleg hatott azonban a munkásság osztályharcos törekvéseire a szakszervezet, amikor a mozgalom vezetősége tevékenységében oportunista vonások nyilvánultak meg. Ez különösen jellemző volt a századforduló után és az első világháború alatt.⁵³ A szakszerve-

⁵³ A legmeggyőzőbben bizonyítják ezt Jászai Samunak a Szakszervezeti Tanács elnökének szavai, aki szerint a háború alatt „... bérharcokat nem

zeti vezetők munkaharctól visszatartó befolyása azonban nem mindig volt eredményes, amit a háború utolsó éveiben fellendült mozgalmak bizonyítanak, másrészt az is előfordult, hogy a munkások akcióját a szakmai szervezet támogatta a Szakszervezeti Tanács törekvése ellenére.

A kollektív szerződés tehát a tárgyalat időszakban nem volt fejlett jogintézmény, azonban mint a munkásosztály harci eszköze, hazánkban is betöltötte azt a politikai, gazdasági szerepet, amelyet más kapitalista országban: a jobb életviszonyok kiharcolásának egyik fegyvere volt, amely a szervezkedés, a küzdelmek és a kivívott eredmények tanulságainak hasznosítása révén nagymértékben elősegítette a munkásság szocialista öntudatának kialakítását.

2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A TANÁCSKÖZTÁRSASÁG IDEJÉN

A Tanácsköztársaság létrejöttével megszűnt a bérmozgalmak szükségessége. A Kormányzótanács és az Igazságügyi Népbiztosság óriási erőfeszítéseket tett a munkafeltételek javítására, az életszínvonal emelésére a munkaviszonyok jogi szabályozása útján. Az első magyar szocialista jogrendszer kialakításának első lépcsőjét jelentették a Károlyi-kormány által megkezdett reformmunkák a polgári demokratikus forradalom hónapjaiban. Ebben az időszakban keletkezett a munkaügyi bíraskodásról szóló 1918: IX. néptörvény is, amely Magyarországon először ismerte el a kollektív szerződés jogintézményként. Bár ez az elismerés csupán közvetett, azonban olyan jelentős jogosultságot enged át kollektív szerződési szabályozásnak, mint a hivatalos munkaügyi bíróság helyett választott bíróság felállítása a munkaviszonyokból származó viták elintézésére. A kollektív szerződést kötő felek (szakegyletek) bíróválasztási joga – e szabály alapján – nemcsak az ülnökökre terjed ki, hanem a munkaügyi bíróság elnökére és a rendes bíróság más tagjára

lehetett indítani, sőt azok kitörését célszerűségi okokból meg kellett akadályozni...” Jászai, 225. old.

ra is. E tisztségekre a kollektív szerződésben nemcsak szakképzett bíró, hanem laikus is választható volt.⁵⁴

Az októberi forradalom győzelme kedvező klímát teremtett a kollektív szerződések keletkezésének. A kollektív szerződéskötések száma ez időben ugrásszerűen emelkedett. Nemcsak az ipari, hanem a mezőgazdasági munkások és a magántisztviselők is kötöttek kollektív szerződéseket.⁵⁵ Ezekben a kollektív szerződésekben a munkások jelentős béremelést vívtak ki.⁵⁶ Több szakmában egyszeri

⁵⁴ Magyar Törvénytár. Franklin Társulat, Bp. 1919. 213. old.

⁵⁵ A Népszava 1919. februári és márciusi száma „Szakmozgalom” címen közli a kollektív szerződések kötéséről szóló híreket. A magántisztviselők első kollektív szerződéséről tudósít a Magyar Gyáripar 1919. január 1-én megjelent száma és teljes terjedelmében közli a kollektív szerződést. 13. old.

⁵⁶ A korabeli sajtó szerint a forradalom első hónapja után a fővárosi üzemknél átlag 70 százalékkal emelkedtek a bérek. A nyomdászok 1919. márciusi kollektív szerződése pl. a minimális béreket szakmunkásoknak 260, segédmunkásoknak 168, a munkásnőknek pedig heti 148 koronában állapította meg. Népszava, 1919. március 22. A béremelkedés nagyságát jól érzékeltetik ugyanezeknek a munkáskategóriáknak az 1914. és az 1917. évi keresetével való összevetése:

	1914. VII. 31.	1917. XII. 31.	1919. III. 22.
nyomdai szakmunkás	37	67	260
nyomdai segédmunkás	24	44	168
nyomdai munkásnő	17	35	148

A számok a hetibért koronában fejezik ki. Vö. Hajdú Tibor: Az 1918-as magyarországi polgári demokratikus forradalom. Kossuth, Bp. 1968. 389. old. Meg kell azonban jegyezni, hogy a kiharcolt béremelések értékéből sokat levontak a proletárforradalmat megelőző hetekben bekövetkezett áremelések.

2–400 koronás segílyt is kiharcoltak, mint pl. a famunkások és az állami üzemek munkásai, és a kollektív szerződések többségében sikerült a nyolcórás munkaidőt is rögzíteni. Sajátosságként említhető, hogy több kollektív szerződés tartalmaz felmondási tilalmat, ami feltehetően a nagyméretű munkanélküliség továbbterjedésének a megakadályozását célozta.⁵⁷

A Tanácsköztársaság győzelmével kérdésessé vált a szakszervezetek feladata, jövője és a kollektív szerződés sorsa is. Az április 2-án összeült szakszervezeti választmány határozatban rögzíti, hogy „mindaddig, amíg a Kormányzótanács a szakszervezetekkel egyetértően nem állapítja meg az egységes béreket, a kollektív szerződéseket fenn kell tartani”.⁵⁸

Április 17-én a LXIV. sz. rendeletével a Forradalmi Kormányzótanács általános bérrendezést fogadott el, amelynek alapját a márciusi kollektív szerződések képezték. Ezen belül a bérkategóriákat a népbiztosság állapította meg a szakszervezettel együtt. Az üzemekben pedig az egyes munkások, illetve munkák besorolását a termelési biztos, az ellenőrző munkástanács és az üzemi bizalmiak együttesen végezték.⁵⁹ Ha a munkás nem volt megelégedve a megállapított bérrrel, az illetékes szakszervezethez fordulhatott.

A Kormányzótanács rendelete azonban nem terjedt ki minden dolgozói kategóriára, így azokra vonatkozóan továbbra is kollektív szerződések szabályozták a béreket és az egyéb munkafeltételeket.

A munkaidőt szintén rendelettel szabályozta a Kormányzótanács

⁵⁷ A felmondást tilalmazza például a nyomdászok, a fényképészek, és a hímezőmunkások kollektív szerződése.

⁵⁸ Vörös Újság, Bp. 1919. április 4. sz. 8. old. A szakszervezetek feladatairól azonban viták folytak és a Tanácsköztársaság 133. napja kevés volt arra, hogy a szakszervezetek helyét, szerepét tisztázzák. A vita lényegét jól tükrözi Kun Béla előadásorozata, amelyet a Vörös Újság folytatásokban közölt, valamint Böhm Vilmos és Szántó Béla előadása a szakszervezeti vezetők tanácskozásán április 18-án. Vörös Újság, 1919. május 15-i, április 20-i sz.

⁵⁹ Az üzem felelős vezetője a termelési biztos volt. A termelési biztost segítette, és egyben ellenőrizte a három-hét tagú üzemi ellenőrző munkástanács. Az üzemi bizalmiak a szakszervezet vállalati szerveként működtek.

egységesen napi nyolc órában. Túlmunkát – a rendelet szerint – csak feltétlenül szükséges esetben lehetett elrendelni, s erre 50, illetve két túlórában felül 100%-os pótlékot kellett fizetni. Ezenkívül a Kormányzótanács és a népbiztosok számos munkavisztonnal összefüggő kérdést szabályoztak rendelettel, úgy mint a szabadság, a munkanélküliek segítéyzése, a leszerelt katonák munkába állítása stb.

Összefoglalva a kollektív szerződésnek a Tanácsköztársaságban betöltött szerepét megállapítható, hogy 1918. év végén és 1919. év első három hónapjában a kollektív szerződések kötése olyan mértékben fellendült, amilyenre az intézmény kapitalista fejlődésében nem volt példa. A kollektív szerződések tartalmát jelentő magas bérek és a nyolcórás munkaidő stb., a tőkésekkal szembeni harc jelentős vívmányaként értékelhetők. Ugyanakkor a magas munkabérek a Tanácsköztársaság gazdasági viszonyaira – amelyet a háború következtében nyersanyaghiány, áruhiány és munkanélküliség jellemzett – súlyos teherként jelentettek.⁶⁰

A Tanácsköztársaság a kollektív szerződést, mint más jogi formát is, a kapitalista jogrendszerből átvette a munkafeltételek szabályozásának átmeneti formájaként. A munka jogi szabályozásának előrenyomulásával azonban a kollektív szerződések jelentősége kétségtelenül csökkent. Kínálkozott ugyan a lehetőség a jogszabály keretei között történt vállalati szintű bérmegállapodások jogi formájaként a kollektív szerződés felhasználására, azonban ennek kimunkálására a Tanácsköztársaság rövid élettartama miatt nem kerülhetett sor.⁶¹

⁶⁰ Mint Hajdú Tibor is írja: „A proletárok olyan mérvű vívmányokat is kicsikartak a polgári kormánytól katasztrófájának utolsó heteiben, amelyek győzelmük után saját államuk terhévé váltak, mert többet kellett adni ott, ahol a kevesebb is sok volt.” Hajdú Tibor: A Magyarországi Tanácsköztársaság. Kossuth, Bp. 1969. 388. old.

⁶¹ E megállapodásokról a korabeli sajtó számos esetben beszámol, nem minősíti azonban azokat kollektív szerződésnek, feltehetően azért, mert a munkásság tudatában a kollektív szerződés „harci eszköz”-ként élt, s az új típusú megállapodásoknak ez a szerepük megszűnt. Az új bérmegállapodások az „üzemi háromszög” egyetértésével születtek, ezen belül is döntő szerepük volt a munkástanácsoknak.

3. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A HORTHY-KORSZAKBAN

a) A Tanácsköztársaság leverését követően hatalomra jutott ellenforradalom a jog területén fő feladatának tekintette a forradalom vívmányainak megsemmisítését. Törvény mondta ki, hogy „az úgynevezett népköztársaság és tanácsköztársaság szerveinek néptörvény, rendelet vagy más elnevezés alatt kibocsátott mindennemű rendelkezései érvénytelenek. Hasonlóképpen érvénytelenek az úgynevezett nemzeti tanácsoknak és szerveiknek mindennemű rendelkezései és határozatai is . . .” A törvény továbbá felhatalmazza a minisztériumot, hogy „rendelettel megtehesse azokat az intézkedéseket, amelyek az úgynevezett tanácsköztársaság szerveinek rendelkezéseivel létesített állapot megszüntetésére és a jogrend helyreállítására szükségesek”.⁶² Ez a célkitűzés határozta meg az ellenforradalmi rendszernek a kollektív szerződéshez való viszonyát is. A fennállott kollektív szerződések ellen a munkáltatók és az államhatalom karöltve indítottak támadást.

1919. szeptember 2-án Somogy vármegye kormánybiztosa rendelettel hatálytalanította a gazdasági cselédekkel kötött kollektív szerződéseket és a mezőgazdasági munkabéreket augusztus óra visszaható hatállyal jelentősen leszállította.⁶³

⁶² 1920: I. törvény 9. §. Lásd részletesebben: Sík Ferenc: Az ellenforradalmi terror főbb jogi eszközei Magyarországon. 1919–1921. Kandidátusi értekezés. Bp. 1969.

⁶³ A Tanácsköztársaság idején megállapított férfi napibéreket augusztus óra 35–40 koronáról 15 koronára, a női napibéreket 25–30 koronáról 10 koronára szállította le. Ugyanakkor elrendelte a szeptemberi napibérek további leszállítását, a férfiakét 12 koronára, a nőkéét pedig 8 koronára. „Munkanélküli segélyekre pedig senki sem számíthat . . .” – rendelkezik végül Svastits kormánybiztos. Ezt a somogyi rendeletet Pallavicini György őrgórf mint a Dunántúl Központi Kormánybiztosa szeptember 18-án azzal küldte el minden kormánybiztosnak, hogy a benne foglalt rendelkezés „már az őszi munkálatoknál irányadóul szolgáljon”. Az ellenforradalom hatalomrajutása és rémuralma Magyarországon. 1919–1921. Iratok az ellenforradalom történetéhez. 1919–1921. Szerk.: Nemes Dezső. Szikra, Bp. 1953. 45., 149–152. old. A továbbiakban: Iratok, 1919–1921.

Szeptember 3-án pedig a Friedrich-kormány rendelete mondja ki a mezőgazdasági cselédek bérével kapcsolatban, hogy a Tanácsköztársaság idején kötött kollektív szerződések érvénytelenek; helyükbe az 1919. március 21-i állapot lép. A rendelet a mezőgazdasági üzemekben dolgozókra érvényes kollektív szerződést is megszünteti és helyébe a „szabad egyezkedést” állítja.⁶⁴ Minthogy a Friedrich-kormánynak ez a rendelete csak a Tanácsköztársaság idején kötött kollektív szerződéseket érvénytelenítette, az 1918. október 31. és 1919. március 21. között kötött kollektív szerződések még érvényben maradtak. Ezért a rendelet a birtokosokat nem elégitette ki. Felterjesztéssel fordultak a földművelésügyi miniszterhez és kérték, hogy „a kormány rendelje el a mezőgazdasági cselédekre vonatkozó összes kollektív szerződések érvénytelenítését és helyébe a »szabad egyezkedést« állítsa vissza”.⁶⁵

Az ipar tőkei sem késlekedtek sokáig a bérek leszorításával. A Gyáriparosok Országos Szövetségének az ellenforradalom hatalomra jutását követő első ülésén a munkaadók a kollektív szerződések hatálytalanítása és a munkabérek 50%-kal történő leszállítása mellett döntöttek.⁶⁶

Később a GYOSZ által kiküldött „munkabérbizottság” valamennyi szakmára kötelező bérskálát állapított meg. A skálán belüli bérmegállapításnál a munkás képességén, „használatosságán” és szolgálati idején kívül megbízhatósága is mérvadó volt. Az újonnan megállapított béreket augusztustól visszamenőleg kellett alkalmazni.

A Tanácsköztársaságot követően tehát a munkaadók ellenszenv a kollektív szerződésekkel szemben még fokozódott. A kollektív szerződések érvénytelenítése után az intézményt oly módon mel-

⁶⁴ 1919. évi 4278. M. E. sz. rendelet. Magyarországi Rendeletek Tára. Bp. 1919. I. köt. 684–685. old.

⁶⁵ A Zalavármegyei Gazdasági Egyesület felterjesztése a földművelésügyi miniszterhez. Iratok, 1919–1921. 153. old.

⁶⁶ A megállapodás a munkaadók között pontosabban arra vonatkozott, hogy a vállalatok a munkabérekre egyelőre csak előlegeket fizetnek ki, amelyek „nem lehetnek magasabbak a tanácskormány által megállapított munkabérek 50 százalékánál”. Ezt a megállapodást azután több alkalommal megújították. Magyar Gyáripar, 1919. október 16. 10–11. old.

lőzték, hogy a munkabérek a munkaadók szövetsége egyoldalúan határozta meg.⁶⁷

A munkabérek nagyarányú leszorítása, a gyorsuló infláció, a munkanélküliség és a kíméletlen ellenforradalmi rendszabályok a munkásságot hamarosan ellenállásra készítették.

b) Az 1920-as évek elején egymást követik a *sztrájkok* és a *bérmozgalmak*.⁶⁸

Az ellenforradalmi korszak legnagyobb tömegmegmozdulásai a gazdasági válság idején voltak, amikor a munkások nyomora elviselhetetlenné vált. A sztrájkok elsősorban a munkanélküliség enyhítéséért, a munkabér emeléséért és a munkaidő csökkentéséért folytak. A válság éveiben azonban a munkások többnyire védekező hárcot folytattak a munkabér csökkentésének a megakadályozásáért.

A bérmozgalmak azonban csak ritkán vezettek kollektív szerződés kötéséhez. A magyar munkaadók az egész Horthy-rendszer alatt kitarítottak a kollektív szerződést ellenző álláspontjuk mellett és követelték, hogy „a kormány is mereven elzárkózzék a kollektív szerződés gondolatától”.⁶⁹

A munkabérek és a munkafeltételek megállapítása tehát nagyrészt egyoldalúan történt, nem úgy, mint a többi nyugat-európai országban, ahol ez időben a kollektív szerződés a munkaviszonyok szabályozásának már általánosan elfogadott formája volt. Számos korabeli dokumentum tanúskodik a munkások kollektív szerződés-kötésére irányuló sikertelen kezdeményezéséről.⁷⁰

⁶⁷ Uo. 11. old.

⁶⁸ Iratok, 1921–1924. 79–96., 118., 510. old.

⁶⁹ A bányászok élete a Horthy-rendszerben. 1919–1944. Válogatott dokumentumok gyűjteménye. Bp. 1960. 117. old.

⁷⁰ A faipari munkások pl. 1921-ben többször is kifogásolták az egyoldalú bérmegállapítást. A munkáltatói szövetség válasza a kifogásra az volt, hogy „... eddig még sohasem sikerült megállapodásra jutni, olyankor sem, amikor a bérek emeléséről volt szó, még kevesebb kilátás lehetett tehát arra, hogy a redukció kérdésében megértsük egymást”. Magyar Gyáripár, 1921. évi november 1-i sz. 8. old. Az egyoldalú önkényes bérmegállapítás ellen tiltakozik a vas- és fémmunkások nagygyűlése is 1921. november 25-én, és követeli, hogy „... a munkaadók a munkásokkal, illetve azok érdekképviselével közös megállapodás alapján szabályozzák a munkabér- és

A magyar munkásmozgalom történetét dokumentáló munkák gazdag anyagot tartalmaznak a Horthy-korszakban lezajlott sztrájkokról és bérmozgalmakról. Hiányosak azonban a dokumentumoknak a kollektív szerződésekre vonatkozó adatai. Számos esetben végződtek ui. e sztrájkok és mozgalmak a követelések teljesítésével, de nincsenek mindig megbízható adatok arra, hogy a kivított eredményt kollektív szerződésbe foglalták-e.⁷¹

Több ízben utalnak a dokumentumok arra is, hogy a sztrájk megállapodással végződött. Nagy a valószínűsége annak, hogy a megállapodás ilyen esetben kollektív szerződés kötését jelentette, de bizonyossággal nem állítható ez, minthogy az is elképzelhető, hogy a munkaadó – vagy munkaadói szövetség – pillanatnyi szorultságában engedett ugyan a követeléseknek, jogi formába öntésétől azonban elzárkózott.⁷²

Néhány iparágban azonban vannak adatok kollektív szerződés kötéséről is. Ilyen iparágak a nyomdaipar, a faipar, az építőipar, a bőripar és a malomipar.

A nyomdászszakszervezet a kollektív szerződések kötésében betöltött élenjáró szerepét a Horthy-korszakban is megtartotta. 1921-ben, amikor az iparágak többségében a tőkések egyoldalú bérmeg-

munkaviszonyokat". A mozgalom végül is sztrájkhoz vezetett. Iratok, 1921–1924. 489–491., 496–497. old.

⁷¹ Az 1922. év első félévében lezajlott sztrájkokról készült bizalmas összeállítás táblázatban ismerteti 40 sztrájk legfontosabb adatait. Kozma Miklós – a jelentés készítője – szerint „... kiténik a táblázatból a munkaadók fokozatos gyengülése, illetve engedékenysége. Amíg az év elején sok sztrájkot letörtek, béremelési kéréseket elutasítottak, sőt igen sok esetben a munkások kizárásával vetettek véget a sztrájkoknak, addig a félév végén már csaknem minden mozgalom eredménnyel végződik.” Ennek ellenére a közölt táblázatban csupán egy esetben tesz említést kollektív szerződés kötéséről. Iratok, 1921–1924. 507–511. old.

⁷² Így például 1922. október 9-én a pécsi bányamunkásság kiharcolta, hogy a bányavezetők a szakszervezet központi küldöttével tárgyaljanak, és 50%-os béremelést értek el. Kubitsch Imre: A magyar bányamunkásság küzdelmei. 1919–1933. Kossuth, Bp. 1965. 89. old.

Hasonlóképpen megegyezés jött létre a bérpótlék és a munkaidő kérdésében a nagy bányavállalatok és a bányamunkások szakszervezete között 1926 májusában – országos sztrájk eredményeként. Uo. 133–137. old.

állapítása volt jellemző, a nyomdászok szakszervezete olyan megállapodást vívott ki, amely szerint az árak 5%-nál magasabb emelkedése a bérek meghatározott emelését vonta automatikusan maga után.⁷³ Ezt megelőzően pedig a béreknek a megélhetési viszonyok változásával összefüggő emelését vagy esetleges csökkentését a nyomdaipari munkaadó- és munkásszervezetek küldötteiből alakított munkabérrendező bizottság végezte el.

A nyomdászok a kollektív szerződés kötésének nemcsak fejlettebb módszerét alkalmazták, hanem kivételesen kedvező tartalmú kollektív szerződéseket tudtak kicsikarni a munkaadóktól. Erre nagyfokú szervezethezességük tette képessé őket. Mint Borsányi György írja „... a szinte százszázalékos szervezethezességükkel diktálni tudták a béreket”.⁷⁴ Másrészt magas tagdíjat szedtek, s ez hosszú ellenállásra adott lehetőséget számukra.

Nagy létszámú, erős szakszervezet volt a Famunkás Szövetség is. A Tanácsköztársaság leverését követő bércsökkentésekre a famunkások nagyarányú bérmozgalmakkal válaszoltak, amelyek több esetben tárgyalással és béremeléssel zárultak,⁷⁵ 1922. február elején pedig a famunkások szakszervezetének sikerült kollektív szerződést kötni a fafeldolgozó iparban a munkáltatók szövetségével.⁷⁶

Az 1927–1928-as években sztrájkok és bérharcok hatalmas hulláma söpört végig Magyarországon, érintve csaknem minden iparágat. A faiparban a sztrájkok kollektív szerződés kötését eredményezték. Az asztalosmunkások és az asztalosmesterek között lét-

⁷³ Az eseményről a Magyar Gyáripar 1921. évi december 1-i száma ad hírt, de hogy a példa követésétől a többi szakszervezetet visszatartsa, a közléshez hozzáfűzi, hogy „a többi szakmák viszonyai a béreknek ilyen automatikus rendezését nem teszik lehetővé”.

⁷⁴ Borsányi György: Munkát! Kenyeret! A proletariátus tömegmozgalmai Magyarországon a gazdasági válság éveiben. 1929–1933. Kossuth, Bp. 1971. 40–41. old.

⁷⁵ Magyar Gyáripar, 1921. október 1.

⁷⁶ Magyar Gyáripar, 1922. április 1. E kollektív szerződést a faipari vállalatoknál foglalkoztatott nem faipari munkásokra is ki akarták terjeszteni, így a kovácsokra, lakatosokra, „esztergályosokra stb. Ezek a munkások azonban nem ismerték el magukra nézve kötelezőnek a szerződést és további követelésekért harcoltak.

rejtött kollektív szerződést a GYOSZ is jóváhagyta. A szerződés egy évre szólt, és a bérek szabályozásán kívül biztosította a nyolcórás munkaidőt.⁷⁷ Az egy év azonban még nem telt el, és az Új Március újabb kizárásról és sztrájkáról közölt híreket a faiparban, amelynek előidézője az volt, hogy a GYOSZ nem tartotta be a kollektív szerződés rendelkezéseit.⁷⁸

Bár az 1929–1933-as válság idején a munkások általában védekező küzdelmeket vívtak, és a küzdelmek többsége eredménytelenül végződött, néhány szakmában még ezekben a nehéz években is sikerült kollektív szerződés kötését kiharcolni. Ilyen volt a faipar is. Az újpesti famunkások 1931. június 1-én indított sztrájkja részleges eredménnyel végződött: a munkabér 40%-os emelését és heti 54 órás munkaidőt rögzítettek a kollektív szerződésben.⁷⁹ Az 1931-ben kivívott eredményeket azonban a tőkések 1933-ra nagyrészt megsemmisítették, s az újabb sztrájk, amit ekkor indítottak a munkások a kivívott eredmények megtartásáért, már nem vezetett sikerre.

A fent ismertetett faipari kollektív szerződések kötéséért folytatott harcokban jelentős szerepe volt a kommunista ellenzéknek, amely a Famunkás Szövetségben nagy befolyással rendelkezett.

A kommunisták erős hatása érvényesült a Magyar Építőmunkások Országos Szövetségében is, amely – taglétszámát tekintve – a második helyen állt a vasasok mögött és a legradikálisabb szakszervezet hírében állt.

⁷⁷ Párizsi Munkás, 1927. augusztus 13. Tömegsztrájkok és kizárások Magyarországon.

⁷⁸ Az történt ui., hogy a munkáltatók az áprilisban esedékes hatfilléres órabéremelést felosztották három hónapra, hogy a munkások ne egyszerre, hanem májustól kezdődően kapjanak kétfilléres béremelést. A munkások követelésére, amely a kollektív szerződés betartását célozta, a munkáltatók kizárták a munkások felét. A kizárásra a famunkások másik fele sztrájkjal válaszolt. Mintegy 1000 famunkás több mint két hétig állt sztrájkban a kollektív szerződés betartásáért. Az eredményről azonban nincs adat. Az események részletes leírását lásd: Új Március, 1928. május–június, IV. évf. 4–5. sz.

⁷⁹ Borsányi, 157–158. old.

A budapesti építőipari munkásság nagy jelentőségű sztrájkot vívott 1935-ben három és fél héten keresztül, amelynek eredményeit és tanulságait Friss István méltatta a sajtó hasábjain.⁸⁰ A több mint tízezer munkást felölelő megmozdulás eredményeként a Pest környéki építőmunkásoknak kollektív szerződést is sikerült kivívniuk.

A Bőripari Munkások Országos Szövetsége létszámát tekintve nem tartozott az első szakszervezetek közé, azonban politikai jelentősége és súlya e szervezetnek igen nagy volt. A szakszervezet megalkulásától kezdve csaknem mindig a mozgalom ellenzéki, radikális szárnyán helyezkedett el.⁸¹

A kommunisták a húszas évek elejétől kezdve erős befolyással rendelkeztek a szövetségben.

A bőripari munkások gazdasági helyzete az 1920–1924-es években nem volt annyira rossz, mint más szakmákban. A háború után a bőriparban gazdasági fellendülés volt. Ezt kihasználva, a bőripari munkások viszonylag előnyös kollektív szerződéseket harcoltak ki. Elérték, hogy reáljövedelmük az infláció ellenére majdnem a háború előtti szinten maradt.⁸²

A bődíszműves munkások által 1921-ben kötött kollektív szer-

⁸⁰ Sarló és Kalapács, 1935. szeptember 1. VII. évf. 17. sz. Az építőipari sztrájk után. A cikket közli a Dokumentumok IV. köt. 159–160. old. A sztrájk gazdasági követelései mellett jelentős politikai célokért is folyt, úgymint a szakszervezetek függetlensége, a sztrájkjog és kollektív szerződés kötése.

⁸¹ Borsányi, 42–43. old., továbbá: Száz Esztendő Harcai. Olvasmányok a bőripari dolgozók mozgalmainak történetéből. Szerk. Borsányi György és Székely Ernő. Táncsics, Bp. 1966. 7–23. old.

⁸² A Szakszervezeti Értesítő 1920. november 1-i száma a cipőipari munkásoknak munkaadóikkal kötött kollektív szerződéséről számol be, amit hosszú tárgyalások előztek meg. A kollektív szerződés tartalmazta a nyolcórás munkaidő elismerését, a szombati rövidebb munkaidőt (du. 2 óráig), a túlórapótlékot (az első két órára 50, a további órákra 100%) és a fizetett szabadságot (egyévi foglalkoztatás után egy hetet, minden további év után két nappal többet). A kollektív szerződés 12. §-a szerint pedig meghatározott időben meg kellett vizsgálni az életszükségleti cikkek áremelkedésének vagy esésének tényét, és annak arányában emelni vagy csökkenteni a munkabéreket. Száz Esztendő Harcai. 161. old.

zódésnek pl. egyik jelentős vívmánya volt, hogy május elsejét munkaszüneti nappá nyilvánította.

A budapesti és Budapest környéki cipészek a válság idején is sikeres sztrájkot vívtak, amelynek eredményeképpen aránylag jó bér- és munkafeltételekkel kötöttek kollektív szerződést.

A bőriparban sem végződött azonban minden harc győzelemmel. 1931 novemberében a kesztyűszabászok indítottak sztrájkot a kollektív szerződés meghosszabbításáért, de céljukat nem érték el.⁸³

A budapesti malommunkásoknak csak hosszú küzdelem után, 1924-ben sikerült kollektív szerződés megkötésére kényszeríteniök a malomipari képviselőket. A munkások követelésére a szerződésből kihagyták a „természetbeni járandóságot”, miután itt rövidítették meg a legjobban a munkásokat. Ezzel a malommunkásoknak sikerült az egyoldalú bérdiktafúrát megszüntetniük.⁸⁴

Nem tekintem feladatomnak, hogy a kollektív szerződések történetét a Horthy-korszakban a teljesség igényével feltárjam. Céлом csupán a kollektív szerződésért folytatott harc illusztrálása volt. A kollektív szerződések történetének feldolgozott tényanyaga tehát még csak megközelítőleg sem mondható teljesnek. Arra, hogy e korszakban – illetve annak meghatározott időpontjában –, mely szakmákban hány kollektív szerződés volt hatályban Magyarországon, csupán egyetlen forrás áll rendelkezésre. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal magyarországi levelezője 1934-ben összesen 30 fennálló hazai kollektív szerződésről szolgáltatott adatokat a Hivatalnak. Ezek az ezüstműves, bádogos és szerelő, kötő-szövő, szállítmányozó, könyvnyomda, könyvkötő és vonalzó, könyomdai, kemigráfiai, fényképész, asztalos, kárpitós, szobafestő, mázólo és fényező, útburkoló, épületburkoló, hús-, malom- és a szűcs iparágakra vonatkoztak.

A feldolgozott adatok azonban hiányosságuk ellenére is meggyőzően bizonyítják, hogy a munkásság következetesen és kitaróan harcolt a kollektív szerződések megkötéséért, vállalva a nélkülözéssel járó sztrájkokat, a tőkés által alkalmazott szankciókat, a kizá-

⁸³ Börös Ellenzék, 1932. február 18.

⁸⁴ A magyar munkásság visszaveri a kapitalisták offenzíváját. Párizsi Munkás, Párizs, 1924. szeptember 14.

rást, a B-listát és a rendőrségi üldöztetést. A dokumentumok továbbá arra is rávilágítanak, hogy a tőkésék és szövetségeik általában nem támogatták a kollektív szerződések kötését, ellenkezőleg, amíg csak tehették ellenálltak a követelésnek.

A következő vizsgálódás arra irányul, hogy a kollektív szerződést kötő feleken túl milyen tényezők hatottak a kollektív szerződés fejlődésére, előreleadítve vagy fékezve azt. Végül, utolsó kérdésként felvetődik, hogyan viszonyult a jogalkotó e korszakban a vizsgált jogintézményhez.

c) A kollektív szerződés intézményére, mint a kapitalizmus legalapvetőbb ellentmondásának, a tőkés–munkás ellentétnek egyik kifejeződési formájára hatással volt e korszak egész gazdasági, politikai rendszere. Bár a korszak huszonöt évében mind gazdasági, mind politikai téren történtek változások, a rendszer fő jellemvonása, munkásellenessége nem változott, csupán a munkásellenesség megnyilvánulási formái módosultak.

A sztrájkjogot, a munkásság legfontosabb fegyverét a tőkés állam nem ismerte el, sőt a sztrájkokat a legbrutálisabb eszközökkel törte le. A szervezkedést és a gyűlések tartását erőteljes korlátoknak vetette alá. A jogszabályok csak a hatóságilag jóváhagyott szervezetek bejelentett és engedélyezett gyűléseit tették lehetővé úgy, hogy a gyűlés elfogadott tárgysorozatától eltérni nem lehetett. Rendelet tiltotta, hogy gazdasági célú gyűléseken politikával foglalkozzanak.⁸⁵ A rendelet a mezőgazdasági munkások között gazdasági szervezetek megalakítását sem engedte meg.

A szakszervezetek működése a csendőri szervek állandó megfigyelése alatt állott, és gyakran előfordult, hogy a szakszervezetek osztályharcos helyi csoportjait feloszlatták, a Szociáldemokrata Párt és a szakszervezetek funkcionáriusait rendőrségi provokációkkal zaklatták.⁸⁶

⁸⁵ Rakovszky Iván belügyminiszter bizalmas rendelete a kommunista agitáció meggátolásáról. 1922. július 3. Iratok, 1921–1924. 163–165. old.

⁸⁶ Így pl. 1925-ben Rakovszky belügyminiszter kilenc szakmai szakszervezet Békéscsabán működő helyi csoportjának működését felfüggesztette, több szakszervezeti csoportot pedig feloszlattott azzal az indokkal, hogy „az alapszabályaikban biztosított hatáskörüket áthágva politikai működést fej-

A munkások szervezetei elleni támadás sajátos módszere volt fasiszta szakszervezetek létrehozása. Bethlen már 1922-ben bizalmas körlevelet intézett a főispánokhoz fasiszta jellegű gazdasági és társadalmi egyesületek kiépítése ügyében.⁸⁷ Gömbös pedig olasz mintájú munkáskamarák felállítását tervezte, amelyekben a munkaadók, a munkások és az állam megbízottai is „együttműködnek”. A törvényjavaslat szerint a kollektív szerződés kötésének joga is csak a munkáskamarákat illette volna meg.⁸⁸

A rendszernek a munkásellenes, fasiszta intézkedésein túl a kollektív szerződések kötését gátolta a szakszervezetek felső vezetőségének opportunistá magatartása is. A munkások béremeléséért, illetve kollektív szerződés kötéséért indított sztrájkjait gyakran maguk a szakszervezeti vezetők szerelték le. Előfordult, hogy a szakszervezet vezetői szorgalmazták a hatóságok beavatkozását vagy a munkaharc békés kimenetelét biztosító kötelező békéltető bíraskodás bevezetését.⁸⁹

A reformista szakszervezeti vezetőknek a munkásosztály harcát fékező, azt eláruló tevékenységét híven tükrözi a Bethlen–Peyerpaktum, amely külön pontban foglalkozik a szakszervezetek tevékenységének korlátozásával. Leszögezi, hogy a szakszervezetek politikával nem foglalkozhatnak.

A paktumban meghatározott feltételek némelyike közvetlenül is hatással volt a kollektív szerződések magyarországi alakulására.

tettek ki”. *Iratok, 1924–1926, 426–427. old.* Ugyanilyen indokkal oszlatta fel a belügyminiszter 1933-ban az építőipari munkások, a szabók, a vas- és fémmunkások és a famunkások szakszervezetének ceglédi csoportjait. *Dokumentumok a magyar párttörténet tanulmányozásához. IV. köt. 1929–1939. Szikra, Bp. 1955. 110–111., 207–209. old.*

⁸⁷ Az ilyen irányú társadalmi szervezkedést erősíteni és terjeszkedésüket lehetőleg biztosítani kell, s „ahol az szükséges, anyagi megerősödésükre, illetve alátámasztásukra is” törekedni kell. Ennek biztosítására Bethlen „a vezetőknek anyagi támogatásban való részesítését is adott esetekben elfogadhatónak és indokoltnak” tartja. *Iratok, 1921–1924. 304–307. old.*

⁸⁸ *Dokumentumok, IV. 144–145. old.*

⁸⁹ *Dokumentumok, III. 180., 188. old., IV. 29–30. old. Iratok, 1921–1924. 55., 180., 195–196., 496–497. old. 1924–1926. 107–108., 316., 322–323. old., Vas- és Fémmunkások Lapja, 1922. április 7.*

A paktumnak az a pontja pl., amely megtiltotta a közalkalmazot-
tak, a vasutasok és a postások szakszervezetbe tömörülését, egyben
azt is jelentette, hogy e dolgozói rétegek kollektív szerződést sem
kőthettek. A paktum másik pontja azt deklarálja, hogy „a munká-
bér-szabályozás kérdését a kormány a munkaadók és munkások
közös egyetértésének alapján akarja megoldani; amennyiben ez nem
sikerülne, legközelebb törvényjavaslatot nyújt be a békéltető és dön-
tő bíróságok felállításáról”.⁹⁰ Az idézet jól megvilágítja a kormány
viszonyát a kollektív szerzõdésekhöz. Ha ui. a munkaadók és mun-
kások békés egyetértéssel képesek a munkabéretet szabályozni
(kollektív szerzõdésben vagy azon kívül), úgy az állam abba nem
avatkozik bele. Ha azonban ezúton a békét fenntartani nem tudnák,
és a tőkés termelést bérharcok „zavarnák meg”, az állam békéltető
és döntõbíróság felállításával gondoskodnék a munkabéke biztosítá-
sáról.

A kollektív szerzõdések kötését tehát a kormány annyiban tá-
mogatja, amennyiben az a munkabékét szolgálni képes. A magyar
kollektív szerzõdések kötésének gyakorlata azonban azt bizonyítja,
hogy a kollektív szerzõdés megkötését csaknem mindig harc elõzte
meg. A kollektív szerzõdés ilyen módon nem felelhetett meg annak
az igénynek, amelyet az uralkodó osztály támasztott az intézmény-
nyel szemben. Ez az oka annak, hogy a kollektív szerzõdést az egész
kapitalista korszakban nem szabályozták és annak is, hogy a pak-
tumban tett ígéretét beváltva a kormány létrehozta az ipari bérviz-
szonyok békés elintézésére szolgáló egyeztetõ bizottságokat.⁹¹ A
rendelet szerint „ha az ipari munkaadó és az ipari munkások közt
a munkabér tekintetében olyan súlyos viszály támad, amely a mun-
ka békés menetét veszélyezteti, egyeztetõ eljárásnak van helye, ha a
viszályt nem sikerült a feleknek egymás közt elintéznõik, és ha a fe-
lek valamelyike az illetékes iparfelügyelõnél (fõfelügyelõnél) erre
vonatkozó bejelentéssel az egyeztetés megkísérlését kívánja”. Az
egyeztetést az iparfelügyelõnként kinevezett három békéltető közül

⁹⁰ Iratok, 1921–1924, 252. old.

⁹¹ 6.405/1923. M. E. sz. rendelet. Az ipari bérvizszonyok békés elinté-
zése céljából létesítendõ egyeztetõ bizottságokról. Magyar Rendeletek Tára,
1923. Kiadta a Magyar Királyi Belügyminisztérium, Bp. 1924.

egy végzi és ha van olyan, az, akinek a személyében a felek meg-
egyeztek. A békéltető által kitűzött egyeztetési tárgyaláson a meg-
idézettek megjelenését pénzbírság szankcionálja. A munkaadók sze-
mélyesen vagy igazolt megbízottjuk útján, a munkások igazolt meg-
bízottjaik útján jelennek meg, mindkét részről legfeljebb öten. Ha
az egyeztetés eredményes volt, a létrejött megállapodás a megegye-
zés által érintett valamennyi üzem és üzemrész munkaadóira és
munkásaira kötelezővé vált.⁹²

Az egyeztető bizottságok mellett a kollektív munkaviszályok
megoldására még egy fórumot létesített az 1932: VIII. tc., amely
az ipartestületekről és az ipartestületek országos központjáról ren-
delkezett. E törvény 26. §-a lehetővé tette, hogy az ipartestületek
a tagjaiknál foglalkoztatott alkalmazottak bevonásával a munka-
viszonyból származó közös érdekű ügyek megbeszélése és együttes
megállapodások létesítése céljából munkaügyi bizottságot alakítsa-
nak. A bizottságban a munkaadóknak és az alkalmazottaknak
egyenlő képviselőket kellett biztosítani.⁹³

A törvényben szabályozott munkaügyi bizottságok annyiban kü-
lönböznek az 1923-ban felállított egyeztető bizottságoktól, hogy a
munkaügyi bizottságok nem ad hoc bizottságok, hanem állandó
szervek voltak. Feladatuk pedig a törvény meghatározása szerint
már nem a puszta megbékéltetés, hanem „együttes megállapodások
létesítése” is. E különbségek azonban – nézetem szerint – a mun-
kaügyi és az egyeztető bizottságok lényegi azonosságát nem szün-
tették meg.

⁹² Az idézett rendelkezésből Perneckzy azt a következtetést vonja le,
hogy a jogalkotó „határozottan kívánta” kollektív szerződések kötését,
„mert – mint írja – mi mások lennének azok a megállapodások, amely-
ken a munkaadók és munkások bérviszonyaikat valamiképpen kötelező mó-
don békésen elintézik”. Perneckzy, 88. old. Ez a következtetés azonban –
nézetem szerint – túl messzire megy. Az idézett szakasz ugyanis legfeljebb
azt jelenti, hogy a jogalkotó eltűri a kollektív szerződést, ha a békét ez biz-
tosítja. De hogy határozottan nem kívánta kollektív szerződések kötését, bi-
zonyítja a kollektív szerződés jogi szabályozásától való tartózkodás és az,
hogy arendelet alkotói óvakodtak nevén nevezni is az intézményt.

⁹³ Magyar Törvénytár, 1932. évi törvénycikkek. Franklin Társulat, Bp.
1933.

d) A kollektív szerződés kötését és fejlődését gátló körülmények ellenére a kollektív szerződés elterjedt hazánkban. Ebben jelentős szerepet játszottak a peyerista megalkuvó politika ellen, a békés döntőbíráskodás és a totális fasizmus bevezetése ellen küzdő baloldali erők.

A szakszervezet felső vezetőinek nem mindig sikerült letörniök a sztrájkot. A munkástömegek gyakran a felső vezetéssel szembe szállva is kitartottak követelésük mellett a szakszervezet helyi vezetői és a kommunisták támogatásával.⁹⁴

A kommunistáknak a szakszervezetekben folytatott tevékenysége különösen 1931 után lendült fel, miután a párt Központi Bizottsága felismerte mulasztásait e téren és nyílt levelet intézett a párt tagjaihoz. A levél fő politikai feladatként jelölte meg, hogy a párt valóságos fordulatot hajtson végre arccal a munkásosztály napi harcainak felé, összekapcsolva a munkások napi érdekeiért folytatott harcot a harc általános feladataival. Felhívja a figyelmet továbbá a szakszervezeti munka fontosságára.⁹⁵

A szakmai szervezeteken belül kialakult ellenzéki bizottságokból 1931. őszén megalakították az Egyesült Szakszervezeti Ellenzék (ESZE) nevű központi szervet. Ez a szervezet ötéves fennállása alatt kimagasló szerepet töltött be a sztrájkok szervezésében és a szakszervezetek védelmében a fasiszta támadással szemben.

Amikor Gömbös bejelentette az érdekképviseleti törvény közeli tárgyalását a parlamentben, és a szakszervezetek megsemmisítése közvetlen veszéllyé vált, az ESZE akcióegységre hívta a szociáldemokrata párt és a szakszervezeti tanács összes szervét és tagjait a szakszervezetek védelmére. Felhívásában megfogalmazott követeléseik között a szakszervezetek teljes szabadságának és jogainak, valamint a kollektív szerződés megkötése jogának törvényes elismerése és biztosítása is szerepelt.⁹⁶

e) Bár a kollektív szerződés átfogó, részletes szabályozására az egész kapitalista korszakban nem került sor, e nehéz utat megjárt

⁹⁴ Dokumentumok, IV. köt. 1929–1939. 5–6. old.

⁹⁵ A KMP Központi Bizottságának levele a párt tagjaihoz. Dokumentumok, IV. köt. 1929–1939. 53–56. old.

⁹⁶ Dokumentumok, IV. köt. 173–176. old.

intézmény apránként mégis betört a jog területére *közvetett jogi elismerés formájában*.

Minthogy a munkaviszonyok tartalmát bizonyos körben csak a kollektív szerződések rendezték, az ily módon kialakult szabályok átmentek a gyakorlatba, a tényleges követéssel elfogadottakká váltak. Az „elfogadás” olykor a jogszabály szövegében is megnyilvánult.

A kollektív szerződés közvetett jogszabályi elismerése nyilvánul meg a betegségi és baleseti kötelező biztosításról szóló 1927: XXI. tc.-ben. A törvény 107. §-ából ui. kitűnik, hogy az orvosok, gyógyszerészek és szülésznők alkalmazása esetén az egyéni munkaszerződésekre a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek irányadók.

Az üzleti záróráról szóló 1913: XXXVI. tc. kiegészítésére alkotott 1921: XXXVII. tc. a kollektív szerződés rendelkezését mint miniszteri rendelet feltételét és korlátját említi az üzleti zárórára vonatkozóan.⁹⁷

A kollektív szerződés elismerésére utal a munkabér-megállapító bizottságok felállításáról és működéséről szóló 52 000/1935. K. M. sz. rendelet is, amelynek 5. §-a szerint a bizottság megvizsgálja, hogy a fizetett munkabérek a hasonló munkáért esetleg kollektív munkaszerződés alapján más iparokban fizetett munkabérekhez képest nem aránytalanul alacsonyak-e.

Az ipari közigazgatás egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1936: VII. tc. 30. §-a kifejezetten a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz. A törvény e szakasza a már tárgyalt 1932: VIII. tc. 26. §-a helyébe lép és olyan munkaügyi bizottságok megalakítását teszi lehetővé, amelyekben a munkaadók és alkalmazottaik egyenlő képviselettel vesznek részt, és amelynek célja „a munkaviszonyból származó közös érdekű ügyek megbeszélése és együttes megállapodások létesítése, főképpen pedig munkaszabály-szerződések kötése . . .”.

⁹⁷ A törvény 1. §-a alapján egyes helyeken a kereskedelem és a közlekedésügyi miniszter az üzleti zárórát bizonyos korlátozással annak a megállapodásnak megfelelően szabályozhatja, amelyet „a munkaadóknak és alkalmazottaknak illetékes mérvadó szakegyesületei közösen” létesítettek.

Az idézett rendelkezésből arra következtethetnénk, hogy a törvény végre megadja a kollektív szerződés rég óhajtott jogi elismerését és azt megfelelő jogi szabályozással bátyázza körül. A 30. § további vizsgálata azonban arról győz meg, hogy a törvényben szabályozott „munkaszabály-szerződések” a kollektív szerződésnek egy eltorzított, fasiszta jellegű formáját testesítik meg, amely nemcsak nem kollektív munkaszerződés, hanem egyáltalán nem is magánjogi szerződés.⁹⁸

A törvény ugyanis a munkaszabály-szerződés érvényességét az illetékes miniszter jóváhagyásához köti, aki a jóváhagyást változtatások teljesítésétől teheti függővé.

A munkaszabály-szerződés határozmányainak megtartását szerződési bírság (kötber) megállapításával kellett biztosítani. A bírságot azonban nem a szerződő felek fizették egymásnak, hanem azt az illetékes minisztérium költségvetése keretében kellett bevételként elszámolni. A bírság kirovása tekintetében az ipartestületi szék, illetve az ipartestületi eljáróság határozott. A hátralékos bírságösszeg behajtásának biztosítása és elévülése tekintetében pedig a közadókra vonatkozó törvényes rendelkezések voltak irányadók.

Az ismertetett szabályokból kitűnik, hogy az 1936: VII. tc. 30. §-a valójában nem is a kollektív szerződést szabályozta, hanem azt iparhatósági szabályrendeletté igyekezett átformálni. Találón jellemzi a törvény tartalmát Szladits Károly, amikor azt írja, hogy „az 1936. évi VII. tc. az uralkodó osztály fasiszta eszmékkel fertőzött szellemében haladás látszatával visszafelé lép és valóságos torzképét létesíti a kollektív szerződésnek”.⁹⁹

A kollektív szerződés intézményét tehát – amelyért a magyar munkásság csaknem évszázados harcot folytatott a kapitalista társadalom keretei között – az államhatalom valójában sohasem ismerte el.

A tanulmány következő részében a kollektív szerződés fejlődésének a felszabadulást követő szakaszát tárgyalom három elkülöníthető időszakban. A tagolás megegyezik a gazdasági-társadalmi vi-

⁹⁸ Perneczky, 91. old.

⁹⁹ Szladits, 57. old.

szonyok fejlődésének fordulópontjaival, illetve azokkal a jogszabályi változásokkal, amelyek e mozgást kísérték. A vizsgálat célja: annak megvilágítása, hogy a kollektív szerződés adott formája hogyan töltötte be rendeltetését egy-egy időszakban. E cél nem teszi szükségessé a kollektív szerződést érintő valamennyi jogszabály részletes elemzését, sem a megkötött kollektív szerződések tartalmának bővebb ismertetését. A korszak munkajogi szabályait és jelentős jogintézményeit is csupán olyan mértékben érintem, amennyire azt a megjelölt feladat elvégzése kívánja.

4. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS FEJLŐDÉSE 1945-TŐL 1948-IG

A felszabadulást követő három év alatt Magyarország gazdaságában és társadalmában hatalmas demokratikus átalakulási folyamat zajlott le. A folyamat lényege – amely a három év egységes tárgyalását indokolja – a munkásosztály politikai hatalmának megteremtéséért és a tőkés gazdaság felszámolásáért folyó harc. A fő folyamatot azonban a gazdasági és társadalmi életben egyaránt rendkívül bonyolult átalakulás kísérte. Folytonos változás jellemzi a kollektív szerződést is ebben az időszakban. E változások részben a gazdasági mozgás szükségszerű velejárói (eredményei és eredői egyben), egyszersmind az intézmény szocialista jogintézménnyé való átalakulásának mozzanatai.

A kollektív szerződés fejlődése a felszabadulást követő három év alatt nem egyenletes, zavartalan fejlődés, hanem szakaszosan végbemenő vajúdási folyamat, amelyben előrelépés és megtorpanás váltogatják egymást.

A népi demokrácia megszületésének idejét zilált gazdasági helyzet és ellentmondásos társadalmi viszonyok jellemezték. Az államhatalom már részben a munkásosztályé volt és kialakultak a burzsoázia gazdasági tevékenységét ellenőrző és korlátozó állami és munkásszervek, ugyanakkor alapjában tőkés tulajdonviszonyok uralkodtak. Az első feladat ekkor az újjáépítés, a gazdasági helyzet kon-

szolidálása volt, amelyet a kommunista párt javaslata szerint csak az ipari tőkések bevonásával lehetett elvégezni.

A termelés megindulásával egyidejűleg felmerült a munkafeltételek, ezen belül is legsürgősebben a munkabér rendezésének a szükségessége. A Szaktanács – a szakszervezetek országos szerve – 1945. február 27-én tartott ülésén azt az álláspontot alakította ki, hogy létre kell hozni a minden munkásra kiterjedő kollektív szerződések rendszerét, amely új alapokra helyezi a bér- és munkaviszonyokat, magában foglalja a munkavállalók minden jogos követelését. A Szaktanács és a GYOSZ között folyó tárgyalások eredményeként héttagú bizottságot hoztak létre a kollektív szerződések előkészítésére.¹⁰⁰

Az első lépést a kollektív szerződés jogi szabályozása terén az 50 775/1945. (III. 13.) M. E. sz. rendelet tette meg. A rendelet még csak Nagy-Budapest területére vezeti be a kollektív szerződést és csak néhány kérdés rendezésére szorítkozik. Érdeme a kollektív szerződés jogszabályi elismerése és tartalmának meghatározása.

A rendelet a munkabérek és egyéb munkafeltételek szabályozását írja elő a kollektív szerződés tartalmaként. Ez a normatív tartalom – a munkafeltételek szabályozása – állandó marad a kollektív szerződésre vonatkozó sűrű jogszabályi változás ellenére egészen a Munka Törvénykönyve megalkotásáig.

A kollektív szerződés megkötését – a rendelet szerint – munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői végezték, úgymint a GYOSZ, IPOK, MKOKSZ¹⁰¹ és a szakszervezetek által kiküldött munkabér-megállapító bizottságok, amelyek iparágak szerint, a kézműiparban pedig foglalkozási ágak szerint alakultak meg.

Szorosan a rendelethez kapcsolódik a mintegy két hónappal ké-

¹⁰⁰ Habuda Miklós: A magyar szakszervezetek a népi demokratikus forradalomban 1944–1948. Táncsics, Bp. 1971. 60. old. De már korábban, az MKP Központi Vezetőségének 1944. november 30-án nyilvánosságra hozott programjavaslatában is szerepel a kollektív szerződések törvényes alkalmazása mint a munkásság több évtizedes követelése. Uo. 45. old.

¹⁰¹ A GYOSZ – a Gyáriparosok Országos Szövetsége; az IPOK – az Ipartestületek Országos Központja; az MKOKSZ pedig – a Magyar Kereskedők Országos Központja Szövetsége volt.

sőbb hatályba lépett 52 700/1945. (V. 10.) Ip. M. sz. r., amely létrehozta az Országos Munkabér-megállapító Bizottságot, és feladatul jelöli meg a kollektív szerződések egységes irányelveinek és összhangjának biztosítását, a kollektív szerződések felülvizsgálatát, a benyújtott fellebbezések elbírálását, valamint a döntést azokban a kérdésekben, amelyekben a munkabér-megállapító bizottságok megegyezni nem tudnak.¹⁰²

A kollektív szerződés rendszerének kiépítése terén a második lépést jelentette három további rendelet, amelyek kiszélesítették a kollektív szerződés hatókörét és teljesebbé tették jogi szabályozását.¹⁰³

Ezek szerint a kollektív szerződés szabályozza a munkafeltételeket a vidéki iparban is – bár egyelőre nem az egész iparban, hanem csak az iparügyi miniszter felügyelete alá tartozó ipari vállalatokban és a bányákban. Nem kötnek kollektív szerződést a közszolgálatban és a mezőgazdaságban.

A jogszabályok a kollektív szerződések érvényességéhez az OMB jóváhagyását kívánják. Kötelezővé teszik a kollektív szerződés közzétételét és tiltják a kollektív szerződés rendelkezéseitől való eltérést. A tilalom megsértését és a megengedett keretek túllépését kihágásnak minősítik és tizenöt napig terjedhető elzárással rendelik büntetni.¹⁰⁴

A kollektív szerződés fejlődésében a jogszabályok mellett fontos szerepet töltek be az OMB által megállapított irányelvek,

¹⁰² AZ Országos Munkabér-megállapító Bizottság (a továbbiakban: OMB) paritásos alapon létrehozott szerv volt. Felügyeletét az iparügyi miniszter látta el. Az OMB szervezete és hatásköre a vizsgált időszakban többször módosult.

¹⁰³ Az 55 900/1945. (VI. 10.) Ip. M. sz. rendelet a kollektív szerződés kötését kiterjeszti a vidéki iparra is. A budapestihez hasonló paritásos munkabér-megállapító bizottságok létrehozását rendeli a kereskedelmi és iparkamarák székhelyén. Az 59 359/1945. (VII. 8.) Ip. M. sz. rendelet elődeitől abban tér el, hogy a bér-megállapító bizottságok székhelyét Budapestre helyezi. Külön rendelet szabályozta továbbá a bányatörvény hatálya alá tartozó üzemek munkabér-megállapító bizottságait, az 56-100/1945. (VI. 20.) Ip. M. sz. rendelet.

¹⁰⁴ Ugyanezt a szankciót írják elő arra a munkáltatóra is, aki a dolgozónak a munkabér-megállapító bizottságban való működését akadályozza, vagy e működésért a dolgozónak hátrányt okoz.

amelyek követése kötelező volt, ha azokat az iparügyi miniszter megerősítette. Eltérésnek csupán „egy-egy különleges szakmai esetekben” lehetett helye az OMB jóváhagyásával. Az első kötelező irányelveket 1945. július 27-én tették közzé a Magyar Közlönyben. Ebben helyet kaptak olyan rég óhajtott szabályok, mint a nyolccórás munkaidő, a tizenkét nap évi szabadság stb. Az irányelvek azonban nem határozták meg mellőzhetetlen erővel a kollektív szerződések teljes tartalmát, hanem irányt mutattak abban, hogy mely kérdéseket kell rendezni a kollektív szerződésekben, esetenként abban is, hogy milyen szempontok figyelembevételével és milyen korlátok között történjék a szabályozás.

A kollektív szerződések tartalmának egyengetésén túl az irányelvek hézagpótló rendelkezéseket tartalmaztak a jogszabályban nem rendezett kérdésekben.

A kollektív szerződésre vonatkozó 1945. évi jogszabályok sorát a 6460/1945. (VIII. 15.) M. E. sz. rendelet zárja, amely a kollektív szerződés hatályát kiterjeszti azokra a vállalatokra is, amelyek nem tartoznak az ipari tárca felügyelete alá, másrészt a kollektív szerződésben megjelölt minden munkáltatóra és dolgozójára, tekintet nélkül arra, hogy az illető munkáltató, illetve munkavállaló tagja-e a kollektív szerződést kötő szervezetnek vagy sem. A rendelet továbbá súlyosabb szankciót ír elő (öt évig terjedhető fogházat, internálást és iparüzési jog megvonását) arra a munkáltatóra, illetve munkavállalóra, aki a kollektív szerződésnek a munkabérré és egyéb juttatásokra vonatkozó rendelkezéseit megszegi vagy kijátssza.

A kollektív szerződésre vonatkozó első jogszabályok megjelenését követően megindult a kollektív szerződések létrehozása előbb Budapesten, majd vidéken is.

1945. április 24-én megszületett a vasasok kollektív szerződése, a szakszervezetek és a magyar ipar történetében az első olyan megállapodás, amely az adott iparágat egészében átfogta és munkaviszonyait egységesen rendezte. Ezután sorra írták alá az egyes szakmák kollektív szerződéseit, bár azt gyakran a munkáltatókkal folytatott szívós harc előzte meg. A felszabadulást követő három hónap alatt 178 iparág 323 szakmájában került sor kollektív szerződés megkötésére.

A kollektív szerződések kedvező hatását azonban két körülmény nagymértékben korlátozta. Az egyik az a világtörténelemben példa nélkül álló infláció volt, amely ez időben Magyarországon uralkodott. A szakszervezetek, hogy az infláció növekedését fékezzék, a kollektív szerződésekben a mérsékelt bér politikáját követték. Az árak azonban – különösen az év második felében – rohamosan emelkedtek. Bár a kollektív szerződésben megállapított béreket 1945 végéig több mint tíz esetben rendelettel emelték, a béremelkedés mindvégig elmaradt az árak növekedése mögött.¹⁰⁵ Az infláció hatása legjobban a munkásosztályt sújtotta. A bérből élő munkáscsaládok valósággal nyomorogtak. Az elkeseredett hangulat 1945 őszén több helyen sztrájkhoz vezetett és a munkások vitatni kezdték a kollektív szerződés célszerűségét is.¹⁰⁶

A súlyos gazdasági helyzet okai azonban a háborúban és a tőkés társadalom mulasztásaiban keresendők. A kollektív szerződés befolyásoló szerepe korlátozott. Nem oldhatta meg a rendkívüli áruhiányból és a termelés zilált állapotából előállott súlyos problémákat. Rendeltetését azonban, amelyet ebben az időszakban a jogalkotó a kollektív szerződésnek szánt – nézetem szerint –, betöltötte. Megvalósította a munkaviszonyok első jogi szabályozását a demokratikus Magyarországon, segítséget nyújtott az infláció fékezéséhez, s ezzel hozzájárult az újjáépítéshez, a gazdasági helyzet konszolidációjához, és végül a munkásosztálynak és szakszervezeteiknek a tőkéssekkel vívott politikai és gazdasági harcában egyik fontos harci eszköz volt.

A másik körülmény, amely a kollektív szerződés kedvező hatását mérsékelte, a szakszervezetek korszerűtlen szervezeti formája volt. A szakszervezetek megtartották a felszabadulás előtt kialakult

¹⁰⁵ 1945 nyarától az év végéig az árak 85-szörösükre emelkedtek. Berend T. Iván: Újjáépítés és a nagytőke elleni harc Magyarországon 1945–1948. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1962. 71–74. old.

¹⁰⁶ Habuda, 91. old. Bonyolultabbá tette a helyzetet az is, hogy nemegyszer a tőkéssek maguk szálltak síkra a kollektív szerződéssel szemben a magasabb bérek mellett, főként munkaerőhiányuk megoldása és nagyobb hitel elérése céljából. Uo. 62. old.

szakmai szervezeteket, és csak néhány foglalkozási ágban alakult iparági szervezet.¹⁰⁷

A felszabadulás után napirendre került az iparági szervezetekre való áttérés kérdése. Főként a kommunista vezetők szorgalmazták a korszerűbb forma kialakítását, azonban a munkásosztály egységét gyengítő éles viták miatt időlegesen lemondtak az áttérésről. A felszabadulást követő három évben ezért a szakszervezeteket nagyfokú szervezeti szétszórtság jellemezte. „Lehetetlen – írja a Szakszervezeti Közlöny 1945. július 1-én –, hogy ma az országban 47 szakszervezet működjön. 47 központi irányítás, 47-féle szervezeti szabályzat, 47-féle célkitűzés, munkaidő és kollektív szerződés.”

E szétszórtság, s az ebből következő szűklátókörűség akadályozta a kollektív szerződések létrejöttét. A szerződés tartalmának kialakításában sokszor a szakmai sovinizmus vagy a privilégiumok féltése következtében a munkásosztály általános érdekei háttérbe szorultak. Az eltérő kollektív szerződések az üzemeken belül szakmai villongásokat, súrlódásokat idéztek elő.¹⁰⁸

Napirenden voltak viták arról, hogy adott foglalkozási ágak melyik szakszervezethez tartoznak. Egyik-másik szakszervezetben a munkások körében megindult a vándorlás aszerint, hogy melyik szakszervezet kollektív szerződése biztosít nagyobb bért.

Ezt az áldatlan állapotot tükrözik a kollektív szerződést szabályozó rendeletek is abban, hogy különbözőképpen is megkísérlik a kollektív szerződés hatályát meghatározni (személyi, területi, szervezeti oldalról), azonban világos, egyértelmű megoldást nem tudnak

¹⁰⁷ Ilyenek voltak azok a foglalkozási ágak, amelyekben a Horthy-rendszer megakadályozta a szervekedést, úgymint a közalkalmazottak, a postások, a vasutasok, a városi, megyei és községi alkalmazottak, valamint a villamosvasútnál dolgozók szakszervezete.

¹⁰⁸ A nyomdaiparban például a kollektív szerződések tárgyalásakor ugyanazzal a főnökkel szemben más álláspontot képviselt a nyomdászok szakszervezete, mint a litográfusoké vagy a könyvkötőké. S ez a háromféle álláspont lehetőséget adott a munkáltatónak a szakszervezetek kijátszására egymás ellen. A Dreher-Haggenmacher R. T.-ban tizenhat szakszervezet tizenhat kollektív szerződésével kellett az üzemi bizottságoknak foglalkozniok. A vegyiparban pedig tizennégy foglalkozási ággal kötöttek kollektív szerződést. Habuda, 104. old.

adni. A probléma megoldását csak az ország gazdasági és társadalmi szerkezetében fokozatosan kialakuló alapvető változások hozták meg.

1945. végét és 1946. elejét az ár- és bérarányok teljes felborulása jellemezte. A dolgozók minimális ellátásának a biztosítása volt tehát a fő feladata a 490/1946. (I. 17.) M. T. sz. rendeletnek, amely új alapokon szabályozta a kollektív szerződések munkabérré vonatkozó tartalmát. Az új rendszer kétféle bért határozott meg: pénzbeni és természetbeni bért. Arra kötelezte a munkáltatókat, hogy az árak alakulásától függetlenül napi 3000 kalória értékű élelmiszert juttassanak dolgozóiknak és azok hozzátartozóinak. Minthogy azonban a munkáltató az élelmiszert pénzben is megválthatta, az ún. kalóriarendszer gyakorlatilag mozgóbérskálát jelentett.

A bérmeghatározás új módja tartós eredményre nem vezetett, de az infláció legváltóságosabb szakaszában a bérek teljes elérteklenedését megakadályozta, s célját, a munkások minimális létszükségletének biztosítását elérte.¹⁰⁹

Az említett rendelet egységesen rendezte a kollektív szerződés kérdéseit. Megszüntette a munkabér-megállapító bizottságokat és a kollektív szerződés megkötésére a munkavállalók képviselőiben a Szakszervezeti Tanács kötelékébe tartozó szakszervezeteket, a másik oldalon pedig a munkáltatói érdekképviseleteket jelölte meg félként. A kollektív szerződést megkötése után a Szakszervezeti Tanácsnak, valamint a munkáltató érdekképviseletek országos szerveinek meg kellett erősíteniök.

A rendelet megváltoztatta az OMB szervezetét és szélesítette hatáskörét. A Nagy-Budapest területére terjedő hatállyal kötött kollektív szerződést kiterjeszthette az ország egyéb területére, továbbá, ha a feleknek nem sikerült megegyezniök valamely kérdésben, az OMB határozata a kollektív szerződést pótolta.¹¹⁰

¹⁰⁹ Berend, 74–75. old. A kollektív szerződési tárgyalások során a tőkések heves ellenállást tanúsítottak az új kollektív szerződés megkötésével szemben. A szerződések aláíratása végül is a munkáspártok és a szaktanács közbelépésével sikerült. Habuda, 126–127. old.

¹¹⁰ A rendelet eredményeit méltatja és fogyatékoságait elemzi Per-

A rendeletet követően három kollektív *keretszerződés jött létre* (jóllehet a rendelet a kollektív szerződésnek ezt a formáját nem is szabályozta), majd 1946 első felében az OMB 180 kollektív szerződést tett közzé.¹¹¹

A felszabadulást követő évek gazdaságtörténetében fordulópontot jelentett az 1946. augusztus 1-én bekövetkezett stabilizáció. Az ezt követő másfél év legfontosabb gazdasági feladata a stabilizáció megvédése volt, amely csak a legszigorúbb kötött gazdálkodással és a tőke fokozott korlátozásával volt lehetséges.

A stabilizáció megvédésének szolgálatában álló kollektív szerződéseket új rendelet, a 8620/1946. (VII. 28.) M. E. sz. r. szabályozta. A rendelet alapján kötött kollektív szerződések legfontosabb eleme az új bérezési mód, a progresszív teljesítmény-bérrendszer bevezetése volt. E rendszer mellett, hogy a bérek nivellálódását célozta, ösztönzött a termelékenység javítására és haladást jelentett a munkásokat gyakran egymással szembeállító szerzett jogok és természetbeni szolgáltatások kérdésének rendezésében. A rendelet kimondta, hogy a kollektív szerződésben megállapított munkabérenél sem magasabbat, sem alacsonyabbat kikötni vagy megadni, sem pedig magasabbat elfogadni nem szabad. A munkáltató a kollektív szerződésben meghatározott béren felül egyéb – a kollektív szerződésben meg nem engedett – gazdasági értékű szolgáltatást nem nyújthat. A rendeletnek azt a fogyatékoságát, hogy rendelkezéséhez nem fűzött szankciót, a 10 180/1946. (IX. 5.) M. E. sz. rendelet korrigálta.¹¹²

Az 1946. július 28-án hatályba lépett jogszabály az említettekén kívül az első lépést tette a kollektív szerződések hierarchiájá-

—
neczký Béla: A kollektív szerződést szabályozó 490/1946. M. E. sz. rendeletről. Jogtudományi Közlöny, 1946: évi 5–6. sz. 84–87. old.

¹¹¹ A kollektív szerződések tartalmáról tájékoztat Farkas József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. Jogi- és Államigazgatási K., Bp. 1952.

¹¹² E szerint vétséget követ el és két évig terjedhető fogházzal büntetendő az a munkáltató, aki a kollektív szerződésben megállapított munkabérenél magasabbat vagy alacsonyabbat köt ki, vagy ad meg, úgyszintén az a munkavállaló, aki a kollektív szerződésben megállapított munkabérenél magasabbat köt ki vagy fogad el. (2. §.)

nak kialakításához. Kollektív keretszerződésről és szakmai kollektív szerződésről rendelkezik. A keretszerződést egyrészt a Szakszervezeti Tanács, másrészt a GYOSZ, IPOK, MKOKSZ köti.¹¹³

A szakmai kollektív szerződés megalkotói a Szakszervezeti Tanács kötelékébe tartozó munkavállalói érdekképviselők és az érdekelt munkáltatói érdekképviselők. A szakmai kollektív szerződés a kollektív keretszerződéstől eltérő rendelkezéseket csak abban az esetben tartalmazhatott, ha az eltérést kivételes szakmai adottságok tették szükségessé és ha az eltérő rendelkezéseket a kollektív keretszerződés nem tiltotta. Amíg a szakmai kollektív szerződés megkötésére nem került sor, a kollektív keretszerződést kellett alkalmazni.

A kollektív szerződés kérdései a jogtudomány képviselőit is foglalkoztatták. Számos tanulmány látott napvilágot, amelyek legtöbbszörében a kollektív szerződés gazdasági tartalmát elemzik és hatásait méltatják.¹¹⁴

Találkozunk azonban elméleti szintű publikációkkal is. Ezek közül említést érdemel Bánóczy Dénes cikke, amelyben a szerző felismeri a kollektív szerződés fejlődése során tapasztalható egységsítési törekvést a munkajogi szabályozásban.¹¹⁵

Másik tanulmányában Bánóczy a kollektív szerződés jogi jellegét elemzi, és azt jogszabálynak ismeri el: „A kollektív szerződés még szerződésnek nevezzük, a kifejezés megszokottságával, de tudnunk kell, hogy az jogszabály és alapja az új munkajognak” – vallja Bánóczy.¹¹⁶

A publikációk közül kiemelkedik továbbá ifj. Nagy Dezső ta-

¹¹³ E három munkáltatói érdekképviselőnek megfelelően három keretszerződés volt egészen a Munka Törvénykönyve hatálybalépéséig, a gyári, a kisipari és a kereskedelmi kollektív keretszerződés.

¹¹⁴ Pl. Lándori György: Az új keretszerződés vívmányai. *Gazdaság*, 1947. 21. sz. 977–979. old., Zala Ferenc: Stabilizáció és az új kollektív szerződés. *Társadalmi Szemle*, 1946. évi 8–9. sz. 621–624. old., Köves András: A szakszervezetek gazdasági feladatai. *Gazdaság*, 1946. 129. old. stb.

¹¹⁵ Bánóczy Dénes: A munkajog egysége és szétágazása. *Gazdaság*, 1946. október–december, 153–155. old.

¹¹⁶ Bánóczy Dénes: Szerződés vagy jogszabály. *Gazdaság*, 1947. évi 12. sz. 526–528. old.

nulmánya, amelyben a szerző kritikailag elemzi a 8620/1946. (VII. 28.) M. E. sz. rendeletet és a kollektív szerződés jogszabályi minősége mellett érvel.¹¹⁷

A kollektív szerződés jogi természete a tárgya annak a vitának is, amelyet a Magyar Jogászegylet munkajogi szakosztálya rendezett 1947 májusában.¹¹⁸ A vitában felmerült a kollektív szerződés intézményének számos elméleti és gyakorlati problémája, a fő kérdés azonban a kollektív szerződésnek az adott jogrendszerben és jogintézmények között elfoglalt helye volt. A hozzászólók csaknem valamennyien egyetértettek abban, hogy a kollektív szerződés a magánjog kereteibe nem szorítható bele, tehát nem szerződés. Jogi jellegét azonban eltérő módon határozták meg. Beck Salamon szerint „a kollektív szerződés a többszemélyes jogi helyzetek legkiemelkedőbb (legmagasabb) hegycsúcsa, amely azonban nem a pusztán földből ugrik ki, hanem az őt körülvevő ugyancsak többszemélyes jellegű hegláncokból nő ki”.¹¹⁹

Weltner Andor a kollektív szerződést a nemzetközi egyezményekhez hasonlítja. Szilágyi László szerint pedig a kollektív szerződés sui generis jelenség, amely a szerződés és a jogszabály között helyezkedik el, de mindkettőtől eltérő sajátosságai vannak.

A jogszabályi jelleg mellett érvel Gallai Béla és Pap Géza is.

Világhy Miklós a kollektív szerződés jogi természetének kérdését úgy teszi fel, hogy „vajon a különféle jogerejű aktusok hierarchiájában a kollektív szerződést egyfelől a törvényhez, a rendeletehöz, szabályrendeletehöz és a szokásjoghoz viszonyítva, másfelől az egyszerű magánjogi szerződéshez viszonyítva milyen jogforrási erő illeti meg”. Nézete szerint nem lehet kétséges, hogy a kollektív szerződés jogforrási ereje kisebb azoknak a jogerejű aktusok-

¹¹⁷ ifj. Nagy Dezső: A kollektív szerződés mint munkajogi kútfő. Jogtudományi Közlöny, 1947. 214–219. old.

¹¹⁸ A vita teljes anyagát lásd „A kollektív munkaszerződés jogi természete” cím alatt a Jogászegyleti Szemle 1948. évi 1–2. számában, a 132–149. oldalon. A vita bevezető felszólalását Tury Sándor Kornél tartotta. Hozzászólók voltak: Pap Géza, Beck Salamon, Világhy Miklós, Gallai Béla, Glücksthal Andor, Szilágyi László és Weltner Andor.

¹¹⁹ A kollektív munkaszerződés jogi természete. 136. old.

nak a jogforrási erejénél, amelyeket a hétköznapi szóhasználatban a „jogszabályok” gyűjtőneve alatt foglalunk össze . . . „Másfelől viszont aligha lehet kétséges, hogy az átalakító erővel felruházott kollektív szerződés jogforrási ereje nagyobb, mint az egyszerű magánjogi szerződés.” További elemzésében azt bizonyítja, hogy „a kollektív szerződést szoros értelmezés mellett nem lehet kötelemenek tekinteni, s reá a kötelmi jog általános szabályait sem lehet alkalmazni”.¹²⁰

Egy későbbi előadásában Szladits Károly is foglalkozott a fel szabadulás utáni évek kollektív szerződéseinek jogi természetével és megállapította, hogy „ezek a kollektív szerződések nem voltak a szó valódi értelmében vett szerződések, inkább különleges módon létrejött jogszabályoknak tekinthetők . . .”¹²¹

A stabilizáció után követett gazdaságpolitika fő célja a stabilizáció megvédésével egyidejűleg a tőke felszámolásba átmenő korlátozása volt. Ezt csakis összehangolt pénz-, hitel-, ár-, adó- és bérpolitikával lehetett elérni. A bérpolitika lényege ekkor a munkabérek és a szociális szolgáltatások állandó növelése volt a termelés növelésével párhuzamosan. Ez a tőkések ellenállását váltotta ki a kollektív szerződések kötésénél.¹²² A hónapokig tartó tárgyalás eredményeként létrejött kollektív szerződések végül is hozzájárultak a tőke korlátozásához és a hároméves terv első időszakának biztató eredményeihez.

Azokat a fogyatékoságokat azonban, amelyek a kollektív szerződés tartalmában a szakszervezet szétszórtságából fakadtak, teljes egészében továbbra sem sikerült megszüntetni. Bár az 1947-es kollektív szerződések megkötésének egyik célja épp a szakmák közötti indokolatlan bérkülönbségek megszüntetése volt, látni lehetett, hogy a szakmai kollektív szerződések túlsúlyával ezt a problémát meg-

¹²⁰ A kollektív munkaszerződés jogi természete. 137–140. old.

¹²¹ Szladits, 58. old.

¹²² Előfordult, hogy a kollektív szerződéseket nem sikerült megkötni, mert a tőkések a bérek növelésére csak íremeléssel együtt lettek volna hajlandók. Ezért a kormány a munkáltatókat rendelettel kötelezte 150%-os bérpótlék fizetésére, s a kollektív szerződéseket két hónappal később sikerült csak aláírni. Habuda, 203–207. old.

oldani nem lehet. A Szaktanács kommunista vezetői ezért felvetették, hogy egy-egy üzem dolgozóinak munkaviszonyait egységesen szabályozó üzemi kollektív szerződéseket kell bevezetni, de sem a GYOSZ, sem az SZDP szakszervezeti funkcionáriusai nem helyeselték a javaslatot. A GYOSZ az iparági, az SZDP pedig továbbra is a szakmai szerződéseket szorgalmazta. Így született az a kompromisszumos megoldás, amely mindhárom kollektív szerződési formát lehetővé tette és a már kialakult kollektív keretszerződés formáját sem vetette el.¹²³

Ezt a kompromisszumot tükrözi a 15 500/1947. (XII. 25.) Korm. sz. rendelet, amely a kollektív szerződések hierarchiájában lehetséges minden szinten lehetővé tette kollektív szerződés kötését, azaz szabályozta a kollektív keretszerződést, a szakmai, az iparági és az üzemi kollektív szerződést.

A négyféle kollektív szerződés közül az elsőbbséget a kollektív keretszerződésnek biztosította. A szakmai, az iparági és az üzemi kollektív szerződés csak akkor térhetett el a kollektív keretszerződéstől, ha az eltérést kivételes helyzet, adottság indokolta és ha az eltérést a keretszerződés nem tiltotta. Amíg szakmai, iparági, üzemi kollektív szerződés nem jött létre, addig a keretszerződés szabályait kellett alkalmazni. Üzemi kollektív szerződés kötésére viszont csak arra az esetre adott lehetőséget, ha a munkáltató vállalat terjedelme **vagy különleges** jellege üzemi kollektív szerződés kötését indokoltá tette.

A másik lényeges változás az új szabályban a kollektív szerződés értelmezésével és alkalmazásával összefüggő vitás kérdések eldöntésének módjára vonatkozott. E szerint a vitás kérdést a kollektív szerződést kötő felek maguk, esetleg a kollektív szerződésben meghatározott egyeztető bizottságok döntötték el. Az OMB döntési

¹²³ Habuda, 203–204. old. Az üzemi kollektív szerződések kötésére kísérletet tettek egy-egy nagyüzemben, mint a WM vagy a MÁVAG, sőt már 1946-ban is jöttek létre üzemi kollektív szerződések. Sárkány László: Kidolgozták az új kollektív keretszerződések alapelveit. Szabad Nép, 1947. június 14., valamint Apró Antal: Új kollektív szerződés. Szabad Nép, 1947. június 15., nincs azonban adat arra, hogy ezek mennyiben váltották be a hozzájuk fűzött reményeket.

joga ezek után csupán az elvi jelentőségű vitás kérdésekre szorítkozott. Ez a változás is csakúgy, mint az előző, az életben már kialakult gyakorlatot rögzítette.

Pótolta továbbá a jogszabály az eddigi rendeletekben sokat bírált hiányt azzal, hogy kimondta a kollektív szerződés átalakító erejét. A rendelet 10. §-a szerint a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállaló és munkáltató közt létrejött szolgálati szerződésnek a kollektív szerződésbe ütköző rendelkezései semmisek és helyükbe a vonatkozó kollektív szerződés rendelkezései lépnek.

Végül a rendelet módosította az OMB szervezetét. A változás ezúttal nem pusztán szervezeti, formai jellegű, hanem lényegét érintő volt, amelyben tükröződött az ország gazdasági-társadalmi szervezetében végbement átalakulás.¹²⁴ Az OMB tagjai között a szakszervezetek és a tőkés szervezetek képviselői mellett ezentúl az állam képviselői, a miniszterek is helyet foglaltak munkáltatói oldalon.

A 15 500/1947. (XII. 25.) Korm. sz. rendelet tehát az intézmény fejlődésében fontos szerepet töltött be. A kollektív szerződéseknek a jogszabályban rögzített hierarchikus rendszere azonban – nézetem szerint – nem úgy lebegett a jogalkotó előtt, mint legjobb megoldás, mint elérendő cél. A tendencia a szakmai kollektív szerződések megszüntetése volt. Ennek az objektív feltételei azonban csak részben, munkáltatói oldalon jöttek létre. A szakszervezetek szervezeti felépítése ebben az időben még nem változott meg. Ilyen körülmények között a jogalkotó tehát megtette, amit tehetett: utat nyitott az új formák kialakulásának, a keret- és szakmai kollektív szerződés mellett lehetőséget adott iparági és üzemi kollektív szerződés kötésére is. Ez utóbbi formák azonban a gyakorlatban egyelőre csak kivételt jelenthettek, s a kollektív szerződések túlnyomó részben szakmai szinten születtek.¹²⁵ Az iparági és az üze-

¹²⁴ Az 1946 júniusában megindított és fokozatosan kiterjesztett államosítások 1947 végére azt eredményezték, hogy a gyáripár állami, szocialista szektora túlsúlyra jutott. Az egész gyáripárban alkalmazott munkások 50%-a állami üzemekben dolgozott. Berend, 265. old.

¹²⁵ Bizonyítja ezt az is, hogy az iparban még 1948 közepén is 452-féle kollektív szerződés létezett. Habuda, 204. old.

mi kollektív szerződések általánossá válásának feltételei majd csak a következő időszak nagy társadalmi átalakulásai nyomán születtek meg.

Összegezve a kollektív szerződések szerepét 1945-től 1948 nyaráig, megállapítható, hogy az ez idő alatt elért hatalmas eredményekben, a stabilizáció sikerében, a tőke felszámolásában, a háború előtti szintet megközelítő reálkeresetek elérésében és a sok évtizedes mulasztások pótlásában a munkaviszonyok terén a kollektív szerződéseknek is jelentős szerepük volt.

A jogintézmény kimunkálása – számos jogszabály közreműködésével és a jogtudomány segítségével – fokozatosan előrehaladt. És ha az 1947. évi rendelet több kérdésben hézagot hagyott is, és a kollektív szerződéseknek nem a leghatékonyabb rendszerét hozta létre, a jogalkotás a legjobb úton haladt az intézmény átfogó, optimális szabályozása felé.

5. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS FEJLŐDÉSE 1948-TÓL 1951-IG, AZ MT. MEGALKOTÁSAIG

Az 1948-as évet a fordulat éveként tartja számon a magyar történetírás. Az eddig elért gazdasági és politikai eredményeket betetőzte a két munkáspárt egyesülése és a száznál több munkást foglalkoztató vállalatok államosítása. Ezzel az időponttal lezárul az ipari újjáépítés és a nagytőke elleni harc „száraz” (államkapitalista) útja, kezdetét veszi a szocialista gazdaság felépítésének szakasza.

A gazdaság és a társadalom szerkezetében végbement forradalmi változások a kollektív szerződés intézményére is hatással voltak. A kollektív szerződés ettől kezdve már nem az osztályharc eszköze. A kollektív szerződést kötő felek a fordulat évét követően már nem kibékíthetetlen ellentétben álló osztályok képviselői, hanem a munkáltatói és a dolgozói oldalon egyaránt a munkásosztály egy-egy szerve áll. A kollektív szerződés, amely ez idáig a kapitalista kollektív szerződésre jellemző jegyeket is viselt magán, ezzel a döntő mozzanattal szocialista jogintézménnyé vált.

Az átalakulás természetesen nem egy csapásra ment végbe.

Hosszú folyamat volt ez, amely 1948-ban érte el azt a mennyiségi növekedést, amely az intézmény minőségében is változást eredményezett. Másrészt azonban a folyamat még nem ért véget. Még maradtak tőkés munkáltatók az iparban, ez azonban a népgazdaság szocialista jellegét már nem érintette.

A kollektív szerződés intézményének fejlődésében tehát 1948-ban meghatározó a szocialista jelleg, bár szűk körben – a magánmunkáltatók körében – még fennmaradnak a tőkés kollektív szerződés jegyei. A kollektív szerződést kötő felek másik oldalán viszont már megindult a szakszervezetek összevonásának folyamata, de még nem vált általánossá az iparági szervezeti forma.¹²⁶

Ezt a minőségi, de még nem teljes változást tükrözi a 8480/1948. (VIII. 14.) Korm. sz. rendelet, amely néhány lényeges kérdésben módosítja a 15 500/1947. (XII. 25.) Korm. sz. rendeletet.

Az új szabály szerint a kollektív keretszerződést munkáltatói oldalon túlnyomó részben miniszterek kötik és csak a kisiparra vonatkozó kollektív szerződések alanyaként maradt meg a tőkés érdekképviseleti szerv. A szakmai kollektív szerződések kötésében továbbra is a „szakmai munkáltatói érdekképviseletek” vesznek részt, azonban a jogszabály szakmai kollektív szerződés kötésére jogosultnak tekinti az illetékes iparigazgatóságokat is.¹²⁷

Lényeges újítás továbbá a rendeletben az, hogy kiterjeszti a kollektív szerződések rendszerét a mezőgazdaság és a vele rokon természetű foglalkozási ágak munkaviszonyaira, valamint az, hogy az új kollektív szerződések magukban foglalják a vezető állású dolgozók munkafeltételeire vonatkozó rendelkezéseket is.

Az 1948. évi rendelet nem változtatott a kollektív szerződés hierarchiáján, a gyakorlatban azonban már megindult az eltolódás

¹²⁶ A szakszervezetek összevonásának terve 1948 márciusában született meg. Az elv az volt, hogy a dolgozók a vállalat jellegének megfelelő ipari szakszervezeti szövetséghez tartozzanak. A terv szerint először a legfontosabb iparágakban kellett megvalósítani az átalakítást. Habuda, 239. old.

¹²⁷ Az iparigazgatósági hálózatot 1948 tavaszán építették ki, amely az összekötő kapocs szerepét töltötte be az Országos Tervhivatal és a vállalatok között. Berend, 377–378. old.

a szakmai kollektív szerződésektől az iparági és üzemi kollektív szerződések felé. 1948-ban jött létre – iparági szinten – a vasipari kollektív szerződés, a következőkben pedig már több iparági kollektív szerződés született (pl. a textiliparban, a vegyiparban, az élelmezési iparban és a nyomdaiparban).

Az iparági szakszervezetek kialakulásával párhuzamosan kellett megteremteni a szakszervezetek üzemi szerveit is az „egy üzem – egy szakszervezet” elv alapján. Ez a folyamat 1949. első hónapjaiban ment végbe oly módon, hogy az üzemi bizottságok eddigi szervezetét átalakították, megtartva elnevezésüket.¹²⁸

Az egységes üzemi szakszervezeti szervek létrejöttével megvalósultak az üzemi kollektív szerződések elterjedésének a feltételei is. Az üzemi kollektív szerződésekre azonban még hatályban volt az 1947. évi rendelet korlátozása, amely szerint üzemi kollektív szerződés kötésére csak akkor kerülhet sor, ha azt a munkáltató vállalat terjedelme vagy különleges jellege indokoltá teszi.

A gyáripari és bányászati kollektív keretszerződés pedig előírja, hogy az üzemi kollektív szerződések megkötésével az iparági kollektív szerződések eltérő rendelkezései az üzemi kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalókra és munkáltatókra nem vonatkoznak.¹²⁹ E rendelkezésből kitűnik, hogy az üzemi kollektív szerződés az iparági kollektív szerződéssel egy szinten, azt helyettesítve jön létre, ezért érthető, hogy ebben az időszakban is csupán kivételes formát jelent.

Az iparági szakszervezetek kialakulása csak 1950-ben fejeződött be.¹³⁰ 1949. augusztusában azonban a jogalkotó már érettnek látta a helyzetet új jogszabály létrehozására, amely e lényeges változást is rögzíti.

A 4194/1949. (VIII. 7.) Korm. sz. rendelet a kollektív szerződések utolsó jogszabályi rendezése a Munka Törvénykönyve megje-

¹²⁸ Az üzemi bizottság átalakításával kapcsolatos nézeteket lásd Habuda, 241–248. old.

¹²⁹ A keretszerződés 4. pontja. OMB Közlöny, 1949. január 15. sz.

¹³⁰ 1950. év végére a felszabadulás utáni 50 szakszervezetből 19 iparági, illetve foglalkozási ág szerinti szakszervezet alakult. Ezek felsorolását lásd: Habuda, 241. old.

lenéséig. Az általa létrehozott rendszer épp ezért a jogintézmény eddigi fejlődésének betetőzését jelenti.

A jogszabály legfontosabb újítása, hogy az iparági kollektív szerződést teszi fő szabállyá és szakmai kollektív szerződés kötésére csak kivételesen ad lehetőséget.¹³¹

A rendelet szabályozza a kollektív szerződések viszonyát egymáshoz és a jogszabályhoz, a kollektív szerződést kötő feleket, a kollektív szerződés hatályát, az átalakító erőt, valamint a kollektív szerződés megsértésének szankcióját.

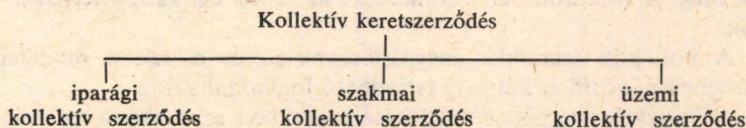
A kollektív szerződések kényszerítő erejű jogszabállyal nem ellenkezhetek. Az iparági, szakmai és üzemi kollektív szerződések a kollektív keretszerződéstől eltérő rendelkezéseket csak a jogszabályban meghatározott esetekben tartalmazhattak. Amíg az iparági, szakmai, illetve üzemi kollektív szerződés nem jött létre, vagy létrejött ugyan, de valamely kérdésben nem rendelkezett, akkor a kollektív keretszerződést kellett alkalmazni.¹³²

A kollektív keretszerződést a SZOT kötötte az illetékes miniszterrel, illetve a Kisiparosok Országos Szabad Szervezetével. A kollektív keretszerződést az OMB hagyta jóvá. A jóváhagyott szerződést az OMB Közlönyben kellett közzétenni.

Az iparági kollektív szerződést egyrészt az iparági szakszervezetek, másrészt az illetékes miniszter vagy az általa kijelölt munkáltatói szerv kötötte (pl. az iparigazgatóság). Az iparági kollektív

¹³¹ Szakmai kollektív szerződés csak iparági vagy üzemi kollektív szerződés hiányában szabályozhatja a munkafeltételeket. 4194/1949. (VIII. 7.) Korm. sz. rendelet 16. § (1) bekezdés.

¹³² Egymáshoz való viszonyuk alapján a kollektív szerződések hierarchiája tehát a következőképpen ábrázolható:



szerződést be kellett mutatni a SZOT-nak jóváhagyás végett, illetve az illetékes miniszternek, ha a kollektív szerződést nem a miniszter kötötte. Érvényességi feltétel volt az OMB jóváhagyása is, valamint a kollektív szerződés közzététele az OMB Közlönyben.

A szakmai kollektív szerződés keletkezésére ugyanazok a szabályok vonatkoztak, mint az iparági kollektív szerződésre.

Az üzemi kollektív szerződést munkavállalói részről az üzemi szakszervezeti alapszerv, munkáltatói részről a vállalat vezetősége hozta létre, a SZOT és az illetékes miniszter előzetes engedélyével és azt a miniszternek és a szakszervezetnek kellett jóváhagynia. Az üzemi kollektív szerződésről a szerződést kötő feleket és a jóváhagyás keltét tartalmazó hirdetményt kellett közzétenni. A jóváhagyott kollektív szerződést az OMB nyilvántartásba vette.

A jogszabály rendezte a kollektív szerződések személyi hatályát és lehetővé tette az OMB-nek az iparági kollektív szerződés hatályának kiterjesztését. Az OMB elrendelhetette, hogy több iparágban foglalkoztatott munkavállaló tekintetében az egyik iparágra vonatkozó kollektív szerződést a többi iparágban is alkalmazni kell.

Lényeges továbbá a jogszabálynak az a rendelkezése, amely leszögezi, hogy a kollektív szerződésekben megállapított munkabéreket legkisebb és legmagasabb munkabéreknek kell tekinteni és azoknál sem magasabbat, sem alacsonyabbat kikötni vagy megadni nem szabad. Tiltja a jogszabály azt is, hogy a munkáltató a dolgozónak a jogszabályokban és a kollektív szerződésben meghatározott szolgáltatásokon felül egyéb szolgáltatást (kedvezményt) nyújtson.

Nem rendelkezik a jogszabály a kollektív szerződések megkötése, értelmezése, illetve alkalmazása körül felmerülő viták elintézésének módjáról. Elismeri azonban a kollektív szerződések alapján működő iparági egyeztető bizottságokat, kiterjesztve feladatkörüket arra is, hogy iparágakat, szakmákat érintő irányelveket határozzanak meg. A fontosabb elvi döntéseket az OMB elé kellett terjeszteniük.

A kollektív szerződés megsértésének egyes eseteit a rendelet vétségnak minősíti és két évig terjedhető fogházzal sújtja.

A kollektív szerződés rendeltetése ezekben az években az volt,

hogy a tervgazdálkodást és a dolgozók életszínvonalának emelését segítse, valamint az, hogy átfogó jogi szabályozás hiányában a munkaviszonyok tartalmát meghatározza. A tapasztalatok alapján megállapítható, hogy a kollektív szerződések kedvező hatással voltak a gazdasági és társadalmi fejlődésre, és a hároméves terv sikeres teljesítésében, valamint a munkások reálbérének emelkedésében a kollektív szerződéseknek is szerepük volt.¹³³

A kollektív szerződéseknek a fordulat éve után kialakult rendszere azonban nem minden szempontból értékelhető ilyen kedvezően. A rendszer hibájaként róható fel, hogy nem nyitott teret az üzemi demokrácia kibontakozásának. Inkább gátolta, mint serkentette az üzemi kollektív szerződések elterjedését. E fogyatékoság természetesen nem véletlenszerű jelenség, hanem a szocialista demokráciát háttérbe szorító Rákosi-féle vezetési módszer következménye volt.

A szektás dogmatikus politika elsőként a hibás gazdaságpolitikában nyilvánult meg, de súlyos károkat okozott a politikai, a társadalmi élet szinte minden területén.¹³⁴ Káros hatása a szakszervezeti mozgalomban is megnyilvánult. Az átszervezés ütemének gyorsítása érdekében megsértették az önkéntesség, a fokozatosság elvét és a szakszervezeti demokrácia normáit. 1948. második felében még folyt az új szakszervezeti feladatok meghatározása, de már jelentkeztek azok a helytelen elképzelések is, amelyek a szakszervezeti kérdést a termelés kérdésére kívánták leszűkíteni.¹³⁵

¹³³ A SZOT Elnöksége 1951. május 3-i ülésén pozitíve értékelte az 1949-ben kötött kollektív szerződéseket, mint amelyek jelentős mértékben hozzájárultak a hároméves terv és az ötéves terv első évi célkitűzéseinek teljesítéséhez. Szabad Nép, 1951. május 5.

¹³⁴ Az 1948 végétől kialakuló gazdaságpolitikai hibákat Berend T. Iván a következőkben foglalja össze: „irreális, gazdaságilag és politikailag egyaránt megalapozatlan sietség szemléletének felülkerekedése a termelési viszonyok átalakítása terén; a fejlesztés egyoldalú túlfeszítése a katonai szempontoktól áthatott autarkia »vas és acél ország« koncepció alapján, a mezőgazdaság szerepének lebecsülése; a népjólét emelésének gyakorlati elodázása”. Berend T. Iván: Gazdaságpolitika az első ötéves terv megindításakor. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1964. 41. old.

¹³⁵ Habuda, 218–219. old. Ez a szemlélet nyomja rá bélyegét a kol-

Mindezek a hibák a következő években egyre erőteljesebben jelentkeztek, végül pedig a gazdasági fejlődés fékezéséhez és a munkástömegek kiábrándulásához vezettek.

6. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS FEJLŐDÉSE 1951-TŐL 1967-IG

A felszabadulást követő hat évben – a Munka Törvénykönyve megjelenéséig eltelt időszakban – a kollektív szerződés szinte állandó mozgásban, változásban volt. A két Munka Törvénykönyve megjelenése között eltelt mintegy 16 év alatt a kollektív szerződés jogi szabályozására ezzel szemben a nyugalmi állapot jellemző.

1950-re az államosítások befejezésével és az Alkotmány megszületésével létrejöttek a Munka Törvénykönyve megalkotásának objektív feltételei. A munkaviszonyok tartalmát eddig meghatározó kollektív szerződések és jogszabályok pedig már kialakították a szocialista munkaviszonyok részletes szabályait. Lényegében e szabályok egységes rendszerbe foglalásaként keletkezett az 1951. évi 7. számú törvényerejű rendelet, a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.), amely 1951. január 31-én lépett hatályba.

Az Mt. „A munkaviszony szabályozása” főcím alatt a 7–13. §-okban szabályozza a kollektív szerződést. E szabályok nyomán megváltozott a kollektív szerződés rendeltetése, tartalma, formája és jellege.¹³⁶

lektív szerződés intézményének további sorsára is. Az irodalomban már 1949 első hónapjaiban találkozunk olyan nézetekkel, amelyek az üzemi kollektív szerződés tartalmává a tervteljesítés, tervtúlteljesítés, önköltségcsökkentés, termelékenység-növelés vállalását kívánja tenni. Pl. Gács László: Kollektív szerződés a fordulat éve után. Anyag- és Adatszolgáltatás, 1949. évi 1. sz. 44–47. old. Piros László: Az új kollektív szerződés a szocializmus építésének erős fegyvere. Gazdaság, 1949. évi 2. sz. 65–70. old.

¹³⁶ 1953-ban az Mt. módosítása során a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezések is változtak, e változások azonban alapjaiban nem érintették a kollektív szerződés rendszerét. A tanulmányban ezért az 1953. évi 25. számú törvényerejű rendelettel és az 53/1953. (XI. 28.) Mt. sz. rendelettel módosított Mt. szövegét vizsgálom.

A kollektív szerződés rendeltetése ebben az időszakban: a tervteljesítésre való mozgósítás lett. Megszűnt a kollektív szerződésnek a munkaviszonyok tartalmát meghatározó, szabályozó rendeltetése. Bár az Mt. 7. §-ából úgy tűnnék, hogy a kollektív szerződés tárgy-körébe továbbra is beletartozik a munkafeltételek megállapítása.¹³⁷

A kollektív szerződés tartalmát a 7. § (2) és (3) bekezdése határozza meg, amely szerint „... a kollektív szerződésben a vállalat igazgatója kötelezi magát azoknak a feltételeknek biztosítására, amelyek lehetővé teszik a tervek teljesítését, illetőleg túlteljesítését, a dolgozók munkafeltételeinek javítását, a vállalat jóléti és munkavédelmi feladatainak megvalósítását, a dolgozók anyagi és kulturális színvonalának emelését. A dolgozók a kollektív szerződésben a tervek teljesítésére, illetőleg túlteljesítésére vállalnak kötelezettséget. A kollektív szerződés tartalmazza a vállalatra irányadó bértételeket is.” Az idézett rendelkezések alapján a kollektív szerződés tartalma a következőképpen csoportosítható:

- a) a terv teljesítésével kapcsolatos kölcsönös kötelezettségek;
- b) a vállalat dolgozói részére biztosítandó szociális és kulturális szolgáltatások;
- c) a vállalatra irányadó bértételek.

A bértételek meghatározása az Mt. hatályba lépését követően központilag, jogszabály útján történt. A bértételek kollektív szerződésbe foglalása tehát inkább azoknak közlését, ismertetését szolgálta semmint megalkotását.

Abból, hogy a kollektív szerződés tartalmát a tervteljesítésre és az ehhez szükséges feltételek biztosítására irányuló kötelezettségvállalások képezik, az következik, hogy a kollektív szerződés új formája szorosan a tervhez kapcsolódik. Csak tervkötelezettek, tehát vállalatok vagy más gazdálkodó szervek kötnek kollektív szerző-

¹³⁷ „A Magyar Népköztársaság a kollektív szerződések rendszerével lehetőséget nyújt a dolgozóknak arra, hogy közvetlenül is részt vehessenek munkafeltételeik, munkakörülményeik megállapításában. Biztosítja a dolgozóknak azt a jogát, hogy a szocialista üzem működése felett társadalmi ellenőrzést gyakorolhassanak.” Mt. 7. § (1) bekezdés. Nem lehet kollektív szerződést kötni a közszolgálat körében a szövetkezeteknél, valamint a magánmunkáltatóknál.

dést. Megszűntek a keret-, az iparági, valamint a szakmai kollektív szerződések és helyükbe az üzemi kollektív szerződések léptek. A kollektív szerződést minden év első negyedében, január hó 1. és március hó 31. napja között kellett megkötni egy évre.¹³⁸

A kollektív szerződést a vállalat dolgozói nevében a szakszervezeti bizottság kötötte a vállalat igazgatójával. A tervezetet műhelyértekezleten kellett megvitatni, majd az észrevételek és javaslatok alapján módosított tervezetet üzemi gyűlés elé kellett terjeszteni. A kollektív szerződés érvényességéhez a miniszter és a szakszervezet együttes jóváhagyására volt szükség.

A jogszabályok előírták továbbá, hogy a kollektív szerződést a dolgozókkal ismertetni kell és a munkahelyen ki kell függeszteni. Teljesítéséről a vállalat igazgatója és a szakszervezeti bizottság köteles negyedévenként üzemi gyűlésen beszámolni, a beszámolót a dolgozók megvitatják.

A kollektív szerződés végrehajtásáért a felelősség a vállalat igazgatóját és a szakszervezeti bizottságot terhelte.

Az új típusú kollektív szerződések megkötésére először 1951. év második felében került sor előbb 150 vállalatnál, majd a következő években mind több vállalatnál.¹³⁹

A kollektív szerződések eredményeit kezdetben a szakirodalom kedvezően értékeli. A cikkek jó kezdeményezésekről számolnak be, és hangsúlyozzák a dolgozók közvetlen részvételének hasznosságát a kollektív szerződések kötésében.¹⁴⁰ De már az első kollektív szerződésekben megjelennek azok a hibák, amelyek hozzájárulnak az intézmény hatásának csökkenéséhez. Így pl. a kötelezettségvállalás gyakran nem elég konkrétan volt megfogalmazva. A kollektív szerződés vitájában a dolgozók egy része nem vett részt vagy nem

¹³⁸ A megkötésre vonatkozó irányelveket a szakszervezet elnökségével egyetértésben a miniszter állapította meg. Az irányelveknek tartalmazniuk kellett az éves népgazdasági terv alapján megállapított tervmutatókat.

¹³⁹ Pécsi Ferenc: Üzemi kollektív szerződéseink jelentősége. Társadalmi Szemle, 1956. évi 2. sz. 18–31. old.

¹⁴⁰ Rózsa József: Az üzemi kollektív szerződésekről. Bér és Norma, 1951. évi 5. sz. 6–8. old., Rózsa József: Tapasztalatok és további feladatok az üzemi kollektív szerződésekkel kapcsolatban. Bér és Norma, 1951. évi 7. sz. 20–21. old.

teljesítették megfelelően a kollektív szerződésben foglalt kötelezettségeket.¹⁴¹

A később kötött kollektív szerződésekben e hibák rendszeressé váltak. Ehhez nemegyszer az is hozzájárult, hogy a vállalatok csak késve kapták meg tervmutatóikat, amelyekre vállalásaikat építhették.

A SZOT elnökségének határozata a kollektív szerződés fogytékosságai miatt az üzemi bizottságokat marasztalja el, mondván, hogy a kollektív szerződések nem használták fel az üzemi demokrácia erősítésére, a tömegek bírálatának fejlesztésére és a dolgozók kommunista nevelésére.¹⁴²

1952-ben a Minisztertanács és a SZOT közös határozatban szabályozza a kollektív szerződések megkötésével és végrehajtásának ellenőrzésével kapcsolatos állami és szakszervezeti feladatokat,¹⁴³ az iparági szakszervezetek pedig a miniszterekkel közösen irányelveket adtak ki a kollektív szerződés megkötésére, majd 1954-ben mintaként adták közre az előző év legjobban sikerült kollektív szerződéseit. Az intézkedéseknek azonban nem volt foganatjuk. A kollektív szerződések fogytékosságait nem sikerült megszüntetni. A

¹⁴¹ Felmerült pl. problémaként, hogy a tervvel kapcsolatos feladatok fejezete csak az állami terv ismertetését tartalmazta, hogy sem vállalatokat, sem felelősöket, sem pedig határidőket nem jelölt meg. Pl. „a szállítások meggyorsítására mindent el fogunk követni”, vagy „... az igazgató és az üzemi bizottság vállalja, hogy a műszakiak szakmai továbbképzésére a legnagyobb gondot fogja fordítani”. Juhász György: Az üzemi kollektív szerződéstervezetek átvizsgálásának gyakorlati tapasztalatai. Bér és Norma, 1951. évi 6. sz. 21–23. old. Hasonló példával szolgál Vincze József: Jó üzemi kollektív szerződésekkel a dolgozók élet- és munkakörülményeinek megjavításáért. Társadalombiztosítás és Munkavédelem, 1951. évi 6. sz. 1–3. old.

¹⁴² Mekis József: A kollektív szerződés az üzemi szakszervezeti munka alapja. Munka, 1952. évi 7–8. sz. 11. old.

A cikk végén a szerző a kollektív szerződések tekintélyének megszilárdításáról mint követelményről ír – az új kollektív szerződések kötésének második évében.

¹⁴³ A Minisztertanács és a SZOT 2108/1952. sz. határozata. A határozatot elemzi: Nagy László: A Minisztertanács és a SZOT határozata a kollektív szerződésekről. Bér és Norma, 1953. évi 1. sz. 1–6. old.

Társadalmi Szemle cikke tárgyilagosan elismeri, hogy csökkent a kollektív szerződések súlya és tekintélye a dolgozók előtt, és nemegyszer öntudatos munkások is lekicsinylően nyilatkoznak a kollektív szerződésekről.¹⁴⁴

Az 1956-ban két évre kötött kollektív szerződések végrehajtását és újabb kollektív szerződések kötését az ellenforradalmi események megállították és néhány kivételtől eltekintve a vállalatok nem kötöttek kollektív szerződést. Megkötésüket felsőbb szervek sem szorgalmazták annak ellenére, hogy a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezések egészen az új Mt. létrejöttéig hatályban maradtak.

Az 1956 után megindított decentralizációs folyamat érezte hatását a munkajogban is. Bevezették a vállalatok nyereségérdekeltségét s a vállalat a munkabérek megállapításában is szerephez jutott. A vállalatok jogkörének növekedése azonban nem a kollektív szerződésekben jutott kifejezésre, hanem új belső szabályozási formákat hoztak létre, „bérszabályzat” és „nyereségrészesedési szabályzat” elnevezéssel. Ezek a szabályzatok a termelés növelésének mozgató rugójaként az anyagi ösztönzést használták fel, ezért nem az 1951 után kötött kollektív szerződések utódainak, hanem inkább a mai kollektív szerződések elődeinek tekinthetjük őket.

Mielőtt az 1951 után kötött kollektív szerződéseket értékelném, szükségesnek tartom a jogirodalomban napvilágot látott nézetek rövid áttekintését a kollektív szerződés előzőekben tárgyalt formáiról. A vélemények elsősorban a kollektív szerződés jogi természetére, rendeltetésére és fejlődési irányának kérdései köré csoportosultak.

Elsőként kell említést tenni azokról a nézetekről, amelyek az Mt. hatályba lépése előtt születtek, amelyek tehát kizárólag a jogszabály rendelkezései alapján ítélték meg az intézményt. E nézetek a Magyar Tudományos Akadémia által 1950. december 15-én rendezett vitauülésén hangzottak el.¹⁴⁵ A vitában a fő helyet a kollektív

¹⁴⁴ Pécsi Ferenc: Üzemi kollektív szerződéseink jelentősége. Társadalmi Szemle, 1956. évi 2. sz. 23. old.

¹⁴⁵ A vita anyagát az Akadémia közzétette az MTA II. Társadalmi-Történeti Tudományok Osztályának Közleményeiben, Bp., 1951. I. köt. 2. szám, 21. és következő oldalakon. (Továbbiakban: Akadémiai Közlemények.)

szerződés jogi természetének kérdése foglalta el. Szladits Károly álláspontja szerint „Nem lehet kétségbe vonni, hogy ez az új kollektív szerződés jogi értelemben vett szerződés. Mindenesetre a szerződésnek egy új fajtája, újfajta társadalomban, újfajta emberek viszonyait szabályozza.” Szladits álláspontját azzal támasztja alá, hogy a kollektív szerződésben vállalt kötelezettségek mindkét oldalon kikényszeríthetők részben jogi, részben pedig erkölcsi és politikai szankciókkal.¹⁴⁶

A jogi szankciót és a politikai-erkölcsi szankciót – szerinte – nem szabad mereven szembeállítani. „... Az erkölcsi és politikai szankció – írja Szladits – sokszor súlyosabb, mint az ún. jogi szankció és gyakran tisztán célszerűségi szempontok határozzák meg, hogy melyiket alkalmazzuk.” Előre megsejti ugyanakkor a gyakorlatban felmerülhető problémákat, amikor hangsúlyozza: „Az ilyen kollektív szerződések lényeges kelléke, hogy a feladatok meghatározása olyan tüzetesen történjék, hogy a szerződés teljesítése ellenőrizhető legyen.”

Világhy Miklós szerint az új típusú kollektív szerződéssel egy új politikai-jogi intézmény tűnt fel, amely – mint végső következtetésként megállapítja – „új típusú szerződés”.¹⁴⁷

Weltner Andor az ismertetett nézetektől eltérő álláspontot képvisel. Szerinte „a kollektív szerződés... egy olyan új típusú szervező és mozgósító jellegű normatív megegyezés, amely egy gazdálkodó egység keretein belül szembeállítja, de ugyanakkor összhangba hozza egyfelől a társadalomnak az egyénnel szemben támasztott társadalmi és gazdaságpolitikai követeléseit, másfelől pedig az

¹⁴⁶ Szladits gondolatmenete a következő: A szerződésben vállalt kötelezettségek kikényszeríthetők, és pedig rendszerint államigazgatási, de elképzelhető, hogy bírói úton is, pl., ha a gépek kijavítására vonatkozó előírást a vállalat nem tartotta be. Azok a kötelezettségek viszont, amelyeket a dolgozók vállalnak el, jórészt erkölcsi és politikai kötelezettségek. De nincs kizárva a jogi felelősségre vonás sem, pl. a fegyelmi eljárás, ha a dolgozó önhibájából nem tett eleget a kollektív szerződésben vállalt kötelezettségének. Akadémiai Közlemények, 60. old.

¹⁴⁷ Uo. 63., 66. old.

egyenek a társadalommal szemben támasztott anyagi és kulturális igényeit . . .”¹⁴⁸

A kollektív szerződésről 1956 után kialakult álláspontok már tükrözik a csalódást, amelyet az intézmény hiányos funkcionálása, majd elhalása okozott. A kollektív szerződés jogi természetévé továbbra is foglalkoztatja az elmélet képviselőit, a kérdés azonban ekkor már úgy vetődik fel, hogy szerződésnek tekinthető-e egyáltalán a kollektív szerződés.

Csanádi György cáfolja az intézmény szerződési jellegét és a csereszerződésektől való megkülönböztetés érdekében a kollektív szerződésnek azt a részét, amely a termeléssel kapcsolatos kötelezettségeket foglalja magában, együttműködési megállapodásnak tekinti.¹⁴⁹ Nézetének alátámasztására felhozott főbb érvei a következők: a kollektív szerződésben kétoldalúan vállalt kötelezettségekről van ugyan szó, de ezek nem cserélődnek ki, nem állnak egymással szemben, mint érdekelileg elkülönült felek közötti szolgáltatás és ellenszolgáltatás. A kétoldalú vállalatok között nincs kölcsönös függőség. Az egyik nem előfeltétele a másiknak, legfeljebb technikai előfeltétele. Az egyik fél mulasztása nem vonhatja maga után a másik fél „visszatartási jogának” gyakorlását.¹⁵⁰

Rudolf Lóránt Csanádi Györggyel vitázva a kollektív szerződés tiszta szerződési jellegét vallja, mert – írja – „a szerződéses jellegű kollektív szerződések . . . alkalmas és igen hatékony eszközök a vállalati dolgozók mozgósítására és arra, hogy biztosítsák a vállala-

¹⁴⁸ Uo. 72. old. Később pedig a kollektív szerződés normatív jellegét hangsúlyozza, s azt „rövid időre létesített működési szabályzathoz” hasonlítja. Weltner Andor: A magyar munkajog. Egyetemi tankönyv. Bp. Tankönyvkiadó, 1955. 122. old., valamint Weltner Andor: Munkajog. I. füzet. Egyetemi jegyzet. Bp. 1958. 170. old.

¹⁴⁹ Csanádi György e nézetét először az 1959 augusztusában megtartott jogászkonferencián fejtette ki (amelynek rövid ismertetését lásd: Rudolf Lóránt. A kollektív szerződés főbb elvi kérdései a szocializmusban. Studia Juridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata, Tankönyvkiadó, Bp. 1960. 12. old.), majd később megjelent tanulmányában mélyrehatóan elemzi a kollektív szerződéssel kapcsolatos elvi és gyakorlati problémákat, köztük a jogi természet kérdését is. Csanádi György: A kollektív szerződésről. Jogtudományi Közlöny, 1960. évi 3. szám, 121–126. old.

¹⁵⁰ Csanádi György: A kollektív szerződésről. 123–124. old.

latvezetés alulról jövő bírálatát, az igazgató ténykedésének társadalmi ellenőrzését”.¹⁵¹ A kollektív szerződés jellegét Rudolf Lóránt lényegében azzal kívánja bizonyítani, hogy a kollektív szerződés alkalmas forma rendeltetésének betöltésére. Ezzel azonban a szerződés fogalmi elemeinek léte a kollektív szerződésben még nem nyert bizonyítást.

Némi eltérés mutatkozik a két szerző felfogása között a kollektív szerződés rendeltetésének a meghatározásában is, és nincs egyetértés közöttük annak megítélésében, hogy a kollektív szerződés mennyiben töltötte be rendeltetését. Rudolf Lóránt a kollektív szerződés rendeltetésének kettősségét vallja, úgymint a tervek teljesítésére való mozgósítás és a vállalat vezetésében való részvétel. A kollektív szerződés szerződéses formáját pedig a rendeltetés betöltésére alkalmasnak látja.¹⁵²

Csanádi György szerint az új típusú kollektív szerződés rendeltetése „... a vállalati kollektíva szervezett bevonása a vállalat előtt álló feladatok megoldásába”.¹⁵³ Ahhoz, hogy a kollektív szerződés e rendeltetését betölthesse, Csanádi György szerint megvoltak a gazdasági alapon rejlő objektív feltételek, nevezetesen a vállalatok össznépi tulajdona. E tulajdonviszonyok biztosítják a közösségi és egyéni érdekek közötti összhangot: a dolgozók mint az össznépi tulajdon részesei érdekeltek a társadalmi tulajdon gyarapításában. A dolgozók bevonásának a sikere azonban azon múlik – folytatja fejtegetését Csanádi György –, hogy mennyire sikerül a dolgozókkal felismertetni ezt az objektív érdeket.¹⁵⁴

A kollektív szerződésben rejlő nagy mozgósító lehetőségek kiaknázása – Csanádi György szerint – azért nem sikerült, mert a

¹⁵¹ Rudolf, 9–10. old. Ugyanott vitába száll a kollektív szerződés normatív jellegét valló nézettel is.

¹⁵² Rudolf, különösen a 9–10. és a 23–24. old.

¹⁵³ Csanádi György: A kollektív szerződésről. 122. old.

¹⁵⁴ „A szocialista fejlődés egyik legfontosabb kérdése, hogy mennyiben sikerül a dolgozók előtt ezt az összefüggést világossá tenni, kialakítani ezáltal a munkához való szocialista viszonyt és az üzemi kollektívát »a dolgozók okos gyűlekezetévé« tenni, amely a gazda szemével és igyekezetével emeli a szocialista termelés színvonalát.” Csanádi György: A kollektív szerződésről. 123. old.

kollektív szerződésbe nem építettek be anyagi ösztönzőket, amelyeknek az objektív érdekek felismerésében – az adott fejlődési szakaszban – nagyobb szerepük van, mint az erkölcsi szankcióknak.¹⁵⁵ Ennek okát pedig a vállalat irányításának akkori rendszerében látja, amely az igazgatónak rendkívül kis önállóságot adott az anyagi eszközök felhasználásában.

Az 1956 után bevezetett új vállalati belső szabályozási formák Csanádi György szerint szintén alkalmasak a kollektív szerződés rendeltetésének betöltésére, s ezért azokkal párhuzamosan a kollektív szerződés felélesztését célszerűtlennek látja. Azonban a kollektív szerződés fejlődésének lehetőségeit helyesen ismeri fel már 1960-ban, tanulmányának záró soraiban: „... további fejlődésünk során, aminek részleteit még áttekinteni nem tudjuk, ismét adódhat olyan helyzet, amikor a kollektív szerződés előtérbe lép és a kollektíva mozgósításának, az üzemi demokráciának egyik fontos eszköze lesz”.¹⁵⁶

A normatív típusú kollektív szerződések születésének lehetőségét villantja meg Nagy László 1959-ben írt tanulmányában: „a vállalatok hatáskörének növelése – egyidejűleg pedig a szocialista demokrácia fejlesztése ki kell hogy alakítsa a jogi szabályozás új formáit”.¹⁵⁷ Ilyenként említi a vállalati bérszabályzatokat, a nyereségrészesedési szabályzatokat stb., majd megjegyzi: „... ennél a formánál nem az elnevezésen van a hangsúly. A kollektív szerződés név fenntartása mellett szól a tradíció. Megfontolandó, hogy a téves azonosítások elkerülése érdekében nem volna-e helyesebb kollektív

¹⁵⁵ „Nem a kommunizmus, hanem a szocializmus viszonyai között élünk; kialakulóban van a dolgozók új viszonya a munkához, közvetlen kapcsolatuk felismerése a társadalmi tulajdonnal, a döntő mozgóerőt azonban a dolgozók érdekeltsege, a munka szerinti elosztás és annak különböző formái adják. Az ellenforradalmi kísérlet előtt megkötött kollektív szerződések azon akadtak meg, sőt nagyban-egészben azt mondhatjuk, azon buktak meg, hogy az erkölcsi érdekeltségén felül a dolgozókat nem tudták anyagilag is érdekeltté tenni a szerződéskötés során való aktív közreműködésben és a vállalt feladatok teljesítésében.” Uo. 124. old.

¹⁵⁶ Uo. 126. old.

¹⁵⁷ Nagy László: Néhány megjegyzés a munkajog differenciálódásáról szóló tanulmányhoz. Jogtudományi Közlöny, 1959. évi 10–11. sz. 609. old.

szerződés elnevezés helyett vállalati szerződés, vállalati szabályzat vagy más hasonló elnevezés.”¹⁵⁸

Az 1950-es években kötött kollektív szerződések értékelésében Csanádi György fejtegetéseivel általában egyetértek, és azokat csupán néhány gondolattal kívánom kiegészíteni.

a) Az Mt. által bevezetett „kötelmi jellegű” kollektív szerződések sikertelensége – nézetem szerint – elsősorban a hibás gazdaságpolitikára vezethető vissza.

A kötelmi jellegű vagy a Csanádi által „együtműködési megállapodás”-nak nevezett kollektív szerződési forma bevezetése tipikus megnyilvánulása volt az irreális, megalapozatlan sietségnek a termelés növelése, a termelési viszonyok átalakítása terén. Valóságos célja ui. az volt, hogy a túlfeszített ötéves tervet a dolgozók erejük megfeszítésével önkéntes felajánlásként lelkesedéssel teljesítsék, tekintet nélkül arra, hogy erőfeszítéseiket kíséri-e életkörülményeik javulása, életszínvonaluk emelkedése vagy nem.¹⁵⁹ Így tehát nem csak a közvetlen, hanem a közvetett érdekeltség is hiányzott, amely a dolgozókat a többletmunka vállalására ösztönözte volna.

b) A hibás gazdasági politikával párhuzamosan a kollektív szerződés funkcionálását gátolta a gazdaságirányítás túlzottan centralizált rendszere. Bár a direkt irányítási rendszer bevezetésének szükségességét közgazdászaink alig vitatják, annak mértékét és időbeni elhúzódsát elhibázottnak tartják. Ez utóbbiak okozták, hogy a direkt gazdaságirányítási rendszert általában kísérő belső ellentmondások kiéleződtek és akadályozták a népgazdaság hatékony fejlődését.

A direkt gazdaságirányítási rendszer fejlődést gátló következményeit a közgazdasági és jogi irodalom már bőségesen elemezte, így felmentve érzem magam az alól, hogy e következményeket akár csak összefoglalóan is ismertessem. Közülük csupán egy – a mun-

¹⁵⁸ Uo.

¹⁵⁹ A gazdaságilag alacsony határfokú beruházási politika a nemzeti jövedelemnek olyan nagy részét vette igénybe, hogy a tervezett életszínvonal-emelés teljesen irreálissá vált. A dolgozók reálbére ezekben az években nem növekedett, sőt 1951-ben és 1952-ben jelentősen csökkent. Magyarország története. Gondolat, Bp. 1967. II. köt. 551. old.

kajokban jelentkező és a téma szempontjából jelentős – tényre utalok, nevezetesen arra, hogy a túlzott centralizáció a munkajogi jogalkotásra is jellemző volt. Az 1951. évi Mt. egészen részletekbe menően szabályozta a munkaviszonyok tartalmát, olyan kérdésekben is, amelyek adekvát rendezése csupán iparági vagy vállalati sajátosságok figyelembevételével lett volna lehetséges. Ez a túlzott központosítás a munkajogi szabályozásban megakadályozta, hogy a kollektív szerződésnek a munkaviszony tartalmát meghatározó rendeltetése érvényesülhessen.

c) A hibás gazdaságpolitika, az eltúlzott és időben elhúzódtó direkt típusú gazdaságirányítási rendszer egyaránt akadályozták a szocialista demokratizmus és ezen belül az üzemi demokrácia kibontakozását. Súlyosbította a helyzetet ezen a téren az, hogy a Rákosi-féle vezetés valójában nem is igényelte az üzemi demokrácia érvényesülését, bár erőteljesen hangoztatta azt. A szavak és tettek eltérését feltáró őszinte bírálatot nemegyszer ellenséges megnyilvánulásnak bélyegezték. A helytelen politikai módszerek és egészségtelen politikai légkör tehát az egészséges bírálat elfojtását eredményezte. Az üzemi demokráciát hirdető szólamok a demokrácia fogalmát leszűkítették a túlfeszített terv igénylésére és a terv teljesítésében való önkéntes közreműködésre. Minthogy azonban ez az értelmezés nem felel meg az üzemi demokrácia valódi tartalmának, nem állítható, hogy a kollektív szerződés ebben az időszakban az üzemi demokrácia kibontakozásának eszköze lett volna.

d) Csanádi Györgynek a jogi minősítés kérdésében elfoglalt idézett álláspontját – nézetem szerint – az intézmény valóságos funkcionálása, azaz életképtelensége befolyásolta. A kollektív szerződésre vonatkozó jogszabályi rendelkezések gyakorlati tapasztalatoktól elvonatkoztatott vizsgálata talán más következtetéshez juttatta volna a szerzőt.

Saját nézetemet e vitatott kérdésben a szocialista kollektív szerződések elemzéséből levont következtetésként már kifejtettem, ezért annak ismertetését e helyütt mellőzöm.

Összefoglalásul azonban annyi mégis megállapítható, hogy a „kötelmi jellegű”-nek nevezett kollektív szerződés – a jogszabályban meghatározott jogi formát vizsgálva – sajátos szerződés. A

valóságos kollektív szerződés e jogalkotói szándéktól eltér, azt szerződésnek tekinteni nem lehet. Ebben az értelemben tehát – a valóság vizsgálatából levont következtetésként – egyetértek Csanádi Györggyel abban, hogy a kollektív szerződés együttműködési megállapodás.

A jog és valóság eltérése – bár közrehatott a kollektív szerződés megszűnésében – maga is következmény. Az előzőekben kifejtett súlyos politikai, gazdasági hibák eredményezték azt, hogy a kollektív szerződés ebben az időszakban nem töltötte be rendeltetését. Ez okozta a munkások kiábrándulását a korábban tekintélyt élvező kollektív szerződésből, majd annak teljes mellőzését.

7. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS SZABÁLYOZÁSA AZ 1967. ÉVI II. TÖRVÉNYBEN

1957-től kezdve, amikor a párt feltárta a politikai vezetésben, a gazdaságpolitikában elkövetett hibákat és a gazdaságirányítási rendszerünkben mutatkozó ellentmondásokat, az iparirányítás rendszerén számos módosítás történt. A részleges reformintézkedések azonban nem bizonyultak elegendőnek. Egy átfogó, a gazdaságirányítás egészét érintő reform kidolgozása vált szükségessé.

Az 1968-ban bevezetett indirekt gazdaságirányítási rendszer alapeszméje, hogy az állam mint a termelési eszközök tulajdonosa gazdaságirányító funkcióját úgy tudja célszerűen ellátni, ha feladatait és felelősségét – a döntés, a tervezés és a szabályozás síkján egyaránt – megosztja a központi szervek és a vállalatok között. A feladatok megosztásának elve pedig az, hogy a gazdálkodás valamennyi makroökonómiai feladatát központilag és valamennyi mikroökonómiai feladatát vállalati szinten végezzék, s a gazdálkodás e két szintjének egységét a gazdaságpolitika és az áru- és pénzviszonyok, azaz a népgazdasági terv és a piac szerves összekapcsolása útján biztosítsák.

Az indirekt gazdaságirányítási rendszerben a vállalat központi utasítások végrehajtójából gazdálkodó szervvé lépett elő. A vállalat maga készíti gazdasági terveit, rendelkezik az anyagi javak, az esz-

közök fölött és szabályozza belső viszonyait. Minden objektív feltétele megvan tehát ahhoz, hogy anyagi és emberi termelőerőit racionálisan működtesse, gazdaságosan fejlessze. E feltételeken túl az állam gazdasági szabályozókkal befolyásolja, érdekeltté teszi vállalatát a gazdaságos termelésben. A vállalati gazdálkodás elbírálása is elsősorban az értékesítésből származó jövedelem (a nyereség) mértéke alapján történik.

Az indirekt gazdaságirányítási rendszer bevezetésének célja az volt, hogy a tervgazdálkodás és a piactudálkodás módszereinek – a mai viszonyok között – optimális kombinációjával biztosítsa a társadalom, a vállalat és az egyén érdekeinek összhangját és a népgazdaság kiegyensúlyozottabb, gyorsabb ütemű fejlődését.

A népgazdaság irányítási módszerével szoros kölcsönhatásban áll, annak szerves részét képezi a munkajogi szabályozás. A termelés egyik tényezője, a munkaerő felhasználásának lehetőségeit és korlátait ui. – többek között – a munkajogi jogszabályok határozzák meg. Az indirekt irányítási rendszer bevezetése ezért szükségszerűen együttjárt a munkajogi szabályozás tartalmának és rendszerének megváltozásával.¹⁶⁰ Az 1968. január 1-én hatályba lépett új Munka Törvénykönyve (az 1967. évi II. törvény) azon az elvi alapon született, hogy a központi szabályozás nem tartalmaz a munkaviszony változékony elemeire részletekbe menő szabályokat és nem rendezi azokat a kérdéseket, amelyeknek adekvát szabályait a helyi, sajátos viszonyok ismeretében lehet csak megalkotni. Az új Mt. növelte az egyedi munkaviszonyok tartalmára vonatkozó vállalati döntési jogosultságot, lehetővé tette a vállalati szintű szabályozást, és a vállalat szakszervezeti szervének jogosultságait – az egyedi döntések helyett – a szabályozásra, az általános kérdések rendezésére, valamint az ellenőrzés területére koncentráta.

A fent vázolt gazdasági-társadalmi és jogi változások keltették életre ismét a kollektív szerződés intézményét, mint a munkajogi

¹⁶⁰ Az új szabályozás koncepcióját vázolta fel az MTA Állam- és Jogtudományi Bizottságának 1966. június 29-i kibővített ülésén Nagy László. Az előadás anyagát lásd: Nagy László: A gazdasági mechanizmus reformja és a munkajog néhány elméleti és gyakorlati problémája. Jogtudományi Közlöny, 1966. évi 12. sz. 642–653. old.

szabályozás rendszerének egyik fontos formáját mint a gazdaság-irányítási rendszer szerves részét.

Az 1967. évi II. törvény a kollektív szerződést a 8. és 10. §-okban, a végrehajtásáról szóló 34/1967. (X. 8.) Korm. sz. rendelet (Mt. V.) pedig a 3–6. §-okban szabályozza. E szabályok szerint kollektív szerződést csak vállalatok és trösztök kötnek. Ez részint azt jelenti, hogy nincsenek különböző szinten létrehozott iparági, szakmai, keret kollektív szerződések, részint pedig azt, hogy a kollektív szerződés a munkajognak nem általánosan használt, minden munkaviszonyra ható szabályozási formája, hanem csak a gazdálkodás területén alkalmazott jogi eszköz. A kollektív szerződés megkötését az Mt. a vállalat és a szakszervezet vállalati szervének együttes feladatává teszi. A jogalkotó ezzel biztosítani kívánta a dolgozói érdek megfelelő védelmét, annak a gazdaságosság követelményeivel való összehangolását. A szakszervezetnek a kollektív szerződés kötésében partnerként való részvételével továbbá az üzemi demokráciának egyik közvetett formáját valósítja meg. Ezen túl azonban a törvény a dolgozói kollektíva közvetlen részvételét is megkívánja a kollektív szerződés létrejöttéhez.

A kollektív szerződés tartalmát a vállalat és a dolgozók jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályok, valamint ezek végrehajtására vonatkozó elvek alkotják. Ennek megfelelően a kollektív szerződés rendelkezik – többek között – a munkaidő-beosztásról, a túlmunka korlátairól, a nyereségrészesedés felosztásának módjáról, az igazolatlan késés és mulasztás jogkövetkezményeiről stb. Az új Mt. tehát a munkaviszonyok tartalmát meghatározó, normatív jellegű kollektív szerződést elevenítette fel.

A kollektív szerződés hazai fejlődését végigkísérve a felszabadulástól napjainkig, megállapítható, hogy az intézmény – a három évtized alatt – rendkívül változatos pályát futott be. A változások mindig szoros kölcsönhatásban követték a magyar gazdaság és társadalom főbb mozgásait. Ugyanakkor a hazai kollektív szerződés fejlődésében is érvényesül az a törvényszerűség, amely csaknem minden szocialista, illetve népi demokratikus államban jellemző, hogy a kollektív szerződés tartalmát és ezzel összefüggésben formáját is döntően meghatározza a gazdasági mechanizmus jellege.

Az indirekt gazdaságirányítási rendszerben általában normatív tartalommal rendelkező kollektív szerződés funkcionált, a direkt gazdaságirányítási rendszerben pedig – minthogy a szabályozó funkció feltételei e rendszerben nincsenek meg – a kötelmi jellegű elemeket tartalmazó kollektív szerződés a jellemző.

Bár a kollektív szerződés tartalma és formája lényeges jellemző vonása az intézménynek, mégsem mondhatjuk, hogy a felszabadulást követő időszakban kötött és az 1968. után létesített normatív jellegű kollektív szerződések egymással azonosak. A gazdasági és társadalmi élet eltérő vonásai a két időszakban különböző sajátos jegyeiket nyomták rá a jogintézményre. Ezek közül jelentősebbek a következők:

a) A felszabadulástól 1948-ig az államkapitalista formák felhasználása idején a kollektív szerződés többek között a tőkések elleni harc egyik eszközét jelentette a munkásosztály kezében. A mai kollektív szerződésnek nincs ilyen feladata.

b) A kollektív szerződés 1945-től egészen 1951-ig a munkaviszonyok szabályozásának legfontosabb formája volt, minthogy a munkajogi rendelkezések túlnyomó részét a kollektív szerződések rögzítették. Ma a munkaviszonyokat elsősorban a törvény és annak végrehajtási szabályai rendezik, s a kollektív szerződés ezek keretei között szabályozza a vállalati munkaviszonyokat. A mai kollektív szerződés fontos szabályozó eszköz, amelynek meghatározott rendeltetése van, azonban a munkajogi szabályozásnak nem a fő formája.

c) Bár a kollektív szerződés megkötésének szintje sűrűn változott, az üzemi kollektív szerződés nem vált uralkodó formává a felszabadulást követő időszakban. Az első Mt. hatálybalépéséig a szakmai, az iparági, illetve a keret kollektív szerződés volt jellemző.¹⁶¹ Hatályos Munka Törvénykönyvünk ezzel szemben kizárólag üzemi, vállalati szintű kollektív szerződésről rendelkezik.

¹⁶¹ A keret kollektív szerződést nézetem szerint a kollektív szerződésekben kialakult munkajogi szabályok integrálódásának szükségszerű folyamata indokolta. Ezt bizonyítja a közép- és felsőszintű kollektív szerződések szabályainak mennyiségi változása is. A szakmai, illetve az iparági kollektív szerződések rendelkezéseinek csökkenésével arányosan növekedett a keret

d) A felszabadulást követő időszak kollektív szerződése a munkás demokráciának közvetett formáját biztosította. A mai kollektív szerződés ezzel szemben az üzemi demokrácia megvalósulásának közvetett és közvetlen formáját egyaránt megtestesíti.

kollektív szerződések tartalma. Azt mondhatnánk, hogy a keret kollektív szerződések pótolták a Munka Törvénykönyvét.

MÁSODIK RÉSZ

*A kollektív szerződés főbb elméleti
és gyakorlati problémái*

III. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS FUNKCIÓI

A jogintézményeknek amellet, hogy feladatuk végső soron az adott társadalmi-gazdasági rend védelme, erősítése, fejlesztése, van sajátos közvetlen feladatuk, célkitűzésük is. A jogintézmények e sajátos, közvetlen feladatát nevezem a tanulmányban a jogintézmény, jelen esetben a kollektív szerződés funkciójának.

A jogintézmények funkcióját a jogszabály rendszerint nem határozza meg, hanem annak feltárása a jogtudomány feladata, amely e feladatot a jogintézményre vonatkozó jogszabályoknak, a hozzá közel álló jogintézmények rendszerének, továbbá a vizsgált jogintézmény létrejötté társadalmi-gazdasági körülményeinek és az adott gazdaság és társadalom politikai célkitűzéseinek a konkrét elemzése útján végzi el.

1. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MINT A VÁLLALATI MUNKAVISZONYOK TARTALMÁT A VÁLLALATI CÉLOK ELÉRÉSE ÉRDEKÉBEN SZABÁLYOZÓ JOGI ESZKÖZ

A Munka Törvénykönyve végrehajtási rendeletének 3. §-a a kollektív szerződés kötését a vállalatok és a trösztök, tehát a gazdálkodó szervek feladatává teszi és nem terjeszti ki a jogintézmény hatókörét más munkaszervezetek viszonyaira, mint pl. az államhatalmi, államigazgatási stb. szervezetek viszonyaira. A törvénynek ez a rendelkezése arra mutat, hogy a kollektív szerződés funkciója összefüggésben van a vállalat sajátos vonásaival – szemben az állam más szerveivel.

Elsőként tehát arra a kérdésre keresek választ, hogy miért épp a vállalat köt kollektív szerződést, hogy melyek a vállalatnak azok a sajátos vonásai, amelyek az állam egyéb szerveitől megkülönböztetik, és milyen összefüggés található e sajátosságok és a kollektív szerződés funkciója között. Azért, hogy a kérdést leegyszerűsítsem, eltekintek a trösztől és a szövetkezeti vállalatától, ahol szintén köthető kollektív szerződés.

Az állami vállalat sajátosságainak, az állami vállalat jogállásának a megértéséhez azonban elengedhetetlen néhány alapvető jelentőségű kategória, az állami szocialista tulajdonjog, az állam és az állami vállalat egymáshoz való viszonyának rövid megvilágítása.

Az állam mint az uralkodó osztály szervezete közhatalmi, igazgatási és tulajdonosi minőségéből eredő funkcióit különböző szervezetei útján valósítja meg. A vizsgált kérdés szempontjából az állam tulajdonosi minőségének mibenléte érdemel figyelmet és az, hogy hogyan gyakorolja tulajdonosi funkcióit.

A marxizmus szerint a tulajdon lényege az elsajátítás, vagyis olyan emberi tevékenység, amelynek során az emberek, ezek csoportjai vagy az egész társadalom birtokába veszi a természet tárgyait és azokat közvetlenül vagy különféle irányú átalakítás, feldolgozás után szükségleteinek kielégítésére használja fel. Ez az elsajátító tevékenység az állam kifejlődésével sokféle, bonyolult szabályozás alá kerül, sokféle jogi formában tükröződik. E jogi formák közül, amelyek végső fokon valamennyien tulajdoni, tehát elsajátítási mozzanatot fejeznek ki, az elsődleges a tulajdonjog mint intézmény, illetőleg a tulajdonjogból, mint jogviszonyból eredő, azon alapuló alanyi jog.¹

¹ Világhy Miklós: Az állam és vállalata. Jogtudományi Közlöny, 1967. 10–11. sz. 575. old. Megjegyzem, hogy az állam és az állami vállalat viszonyának, valamint a tulajdon fogalmának kérdéseiben élénk vita folyik a jogtudomány hazai és külföldi képviselői között. Lásd pl. Sárándi Imre: A társadalmi tulajdon változásai. Acta Fac. 1970. 2–35. old., Eörsi Gyula: Állami tulajdon – állami vállalat. Acta Fac. 1970. 39–67. old., Seres Imre: A szövetkezeti tulajdonról. Acta Fac. 1970. 69–114. old., Takács Imre: A községi és városi tanácsok tulajdonosi jogosítványai. Acta Fac. 1970. 119–143. old., Weltner Andor: A dolgozók közreműködése a vállalatra átruházott tulajdonosi és munkáltatói jogosultságok gyakorlásában. Acta Fac. 1970.

A szocialista országok többségében a gazdasági élet szempontjából döntő fontosságú vagyontárgyak, a termelési eszközök az egész nép tulajdonaként a szocialista állam tulajdonában vannak. Ez azt jelenti, hogy a szocialista állami tulajdonjog társadalmi elsajátítást, társadalmi tulajdont fejez ki, a társadalmi tulajdonnak azonban csupán kezdeti, elsődleges formáját. „Az elsődlegesség (mondhatni kezdetlegesség) az állami szocialista tulajdonjogban, mint a társadalmi tulajdon ma alapvetőnek tekintett formájában ott jelentkezik, hogy olyan viszonyok között, amikor az állam és jog létezik, amikor a társadalmat bonyolult munkamegosztás, a szellemi és fizikai munka, a város és a falu közötti lényeges különbség fennállása jellemzi, a társadalom még nem veheti közvetlenül birtokába a termelési eszközöket a társadalmi szükségletek kielégítése céljából. Mai viszonyok között a társadalomnak erre a célra állami kényszerszabályozás alá eső szervezetre van szüksége. Ez a szervezet az alapvető termelési eszközök vonatkozásában éppen a szocialista (tehát az egész dolgozó nép érdekeit szolgáló) állam.”²

Az állam szerepe tehát az állami tulajdonjoggal kapcsolatban Világhy szerint lényegében abban van, hogy a társadalmi-össznépi elsajátítást, a társadalomnak az alapvető termelőeszközök felett való rendelkezését az állami szervezet közvetíti. Mégpedig nem csupán az anyagi javakat termelő állami vállalat, hanem az egész állami szervezet, annak minden szerve részt vesz az elsajátítási folyamat közvetítésében. Ennyiben tehát az állam valamennyi szerve egyenlő. Különbség mutatkozik azonban az állam szervei között abban, hogy az állami szervezet által közvetített elsajátítási folyamatban milyen konkrét szerepet töltenek be, milyen a valóságos helyzetük e bonyolult folyamatban. Az állami vállalat helyzete ebből a szempontból sajátos. Amellett ui., hogy az állami vállalat állami, tehát egyik eleme az állami szervek összefüggő hálózatának, sajátos vonása, hogy az államnak az a szerve, amelynek útján az állam a társadalmi elsajátítás folyamatában árutulajdonosként léphet fel. Igaz

147–172. old. Sárközy Tamás: Indirekt gazdaságirányítás, vállalati áruter-
melés és a tulajdonjog. Akadémiai Kiadó, Bp. 1973. A lezártnak még nem
tekinthető vita ismertetését azonban nem tekintem feladatomnak.

² Világhy, 575. old.

ugyan, hogy az állam maga is és más szervei is részt vehetnek a polgári jogi forgalomban, míg azonban ezek esetében ez az eljárás kivételes, az állami szerv funkciójára, struktúrájára nem jellemző, addig az állami vállalat esetében ez a mozzanat a jellemző, a tömegesen előforduló „- éppen ez az, amiben az állami vállalat az egyéb állami szervektől funkcionálisan különbözik”.³ Az állami vállalatnak az a sajátos vonása, nevezetesen, hogy az össznépi társadalmi elsajátítást egészében közvetítő állami szervezet körében speciálisan az árutulajdonosi mozzanat közvetítője, igényli, hogy az állami szervezet egészétől elkülönüljön, és ezen belül biztosított, viszonylag önálló helyzetben legyen. Ez indokolja, hogy az állami vállalat kezelésére bízott eszközöket nem lehet bármikor belátás szerint átcsoportosítani, hogy az állami vállalatnak nem lehet – csak kivételesen – egyedileg kötelező utasítást adni, tehát azt, hogy a vállalat meghatározott körben szabadon mozoghasson, hogy viszonylag önállóan gazdálkodjék.

Az első kérdésre adott válasz után vizsgálható az a további kérdés, hogy milyen összefüggés van a vállalat e sajátos vonása és a kollektív szerződés között.

Az állami vállalat árutulajdonosi minőségére részben „vállalaton kívül álló” ok miatt van szükség, nevezetesen azért, mert a vállalat árukat a piacon önállóan értékesíti.⁴ Az áru mozzanat azonban nem reked kívül a vállalat falain, nem korlátozódik csupán a cserére, hanem hatása a termelési folyamatra is áterjed. A piacra termelés a piaci szükségletekhez, a kereslethez való rugalmas alkalmazkodást tételez fel. Az alkalmazkodáshoz szükséges szabad teret, önállóságot az új gazdaságirányítási rendszerben az állam biztosítja a vállalatnak: a vállalat maga készíti terveit, rendelkezik pénzes termelési eszközei felett. A termelési folyamat azonban nem az

³ Világhy, 576–577. old.

⁴ „... az állami vállalat az államnak az a szerve, amelynek útján az állam a társadalmi elsajátítás folyamatában árutulajdonosként lép fel – Marx kifejezésével élve –, mint meghatározott áruk »őrzője«, akire azért van szükség, mert az árak maguktól nem mehetnek a piacra”. Világhy, 576. old.

eszközök, anyagok önmozgását jelenti. A termelési folyamatban az emberi munkaerő és a termelőeszköz egyesítése megy végbe. A piachoz való alkalmazkodáshoz tehát nem elegendő e két elem egyikének rugalmasságát, mozgási terét biztosítani. Lehetővé kell tenni a másik tényező, az ember munkavégzési folyamatban való részvételének, e részvétel mikéntjének, körülményeinek az alkalmazkodását is.⁵ Ugyanilyen hatással van a munkaerő helyzetére a termelésben a technika, a technológia állandó és viszonylag gyors fejlődése.

A piac, pontosabban az áruviszonyok behatolása a termelési folyamatba és a termelőerők (a technika) gyors fejlődése tehát tágabb mozgási teret követel a munkaerőnek is, azaz nagyobb önállóságot igényel a munkáltató számára a munkaerő felhasználásában. Ez az egyik sajátos vonás, amely a vállalati munkaviszonyokat jellemzi, az állam más szerveivel fennálló munkaviszonyokkal szemben.

A vállalati keretek között folyó termelésnek, mint említettem, szükségleteket kell kielégítenie. Így van ez minden társadalomban. De míg a kapitalizmusban a tőkés termelés a szükségletek kielégítését csak eszköznek tekintti, s a termelés célja a profit szerzése, a szocialista termelés célja – a termelési eszközök társadalmi tulajdonba vételével – a társadalom minden tagja szükségletének lehető legteljesebb kielégítése. E cél megjelölése azonban még nem elegendő annak megvalósulásához. A vállalatok tevékenységének mozgató ereje, célja nem lehet közvetlenül a társadalmi szükségletek minél jobb kielégítése. Az állam központi szabályozókkal, gazdasági eszközökkel közvetve befolyásolja a vállalatokat olyan gazdasági tevékenységre, amely végső soron e társadalmi cél eléréséhez vezet. Ilyen befolyásoló eszköz az is, hogy az állam elismeri a vállalat viszonylagos önállóságát, gazdasági elkülönültségét, és ezzel együtt viszonylag önálló, elkülönült érdekét. A gazdaságilag elkülönült vállalatok tevékenységének közvetlen célja, mozgató rugója:

⁵ A termelőmunkán – itt és a továbbiakban – nemcsak a fizikai munkát, az anyagi javak tényleges előállítását értem, hanem a produktív szférában kifejtett valamennyi munkát, amely hozzájárul a társadalmi termék előállításához. Ily módon termelőmunkának tekintem a mérnök és az adminisztrátor munkáját is a vállalatban belül. Vö. A szocializmus politikai gazdaságtana. Kossuth, Bp. 1970. 119. old.

jövedelmük, nyereségük növelése, amelyet a termelés szakadatlan növelésével, fejlesztésével érhetnek el. A nyereség növelése mint közvetlen cél a vállalatot racionális gazdálkodásra készíti. A vállalat akkor gazdálkodik racionálisan, gazdaságosan, ha adott célt minimális eszközráfordítással ér el, illetve, ha adott eszközráfordítással maximális célt ér el. A vállalat tehát maximális termelékenységre és az eszközökkel való takarékosagra törekszik.

Ahhoz, hogy a vállalat e közvetlen célját elérhesse, biztosítani kell számára, hogy a gazdálkodás legfőbb mozzanatát, az anyagi javak termelését a lehető legcélravezetőbb módon szervezze meg. Az pedig, hogy melyik a legcélravezetőbb mód, számos konkrét tényezőtől függ. Függ az előállítandó termékek fajtájától, a vállalati munkaerő létszámától és annak összetételétől, a technikai felszereltségtől, a felhasználandó anyagok beérkezésétől, a szállítási határidőktől, és sorolhatnám tovább e tényezőket. A termelés folyamatának racionális megszervezéséhez tehát ismét a termelés két tényezőjének, a termelési eszköznek és a munkaerőnek a viszonylag tág körben való mozgatására van szükség.

A fentiekből megállapíthatjuk, hogy a nyereséges termelésre való törekvés – ugyanúgy mint a piac behatolása a termelési folyamatba – a munkáltató számára a korábbinál nagyobb önállóságot kíván a munkaerő felhasználása terén.

A nagyobb önállóság igénye azonban nem jelenti azt, hogy a vállalati munkaviszonyok jogi szabályozását mellőzhetnénk. Ahhoz, hogy ezt az állítást megfelelő érveléssel alátámaszthassam, kissé bővebben kell foglalkozni azzal a kérdéssel, hogy miért szükséges a társadalmi munkaviszonyok jogi szabályozása és hogy a társadalmi munkaviszonyok a jogi szabályozással szemben milyen igényeket támasztanak.

A munkaviszonyoknak a társadalmi viszonyok között elfoglalt helye, jellege és a társadalom fejlődésében betöltött jelentős szerepe jogi szabályozást, mégpedig nem akármilyen, hanem törvényi szintű jogi rendezést kíván. Törvénynek kell megszabnia a munkaviszonyok legfontosabb tartalmát, jellegét és fejlődési tendenciáját. Törvénynek kell biztosítania, hogy a munkaviszonyok alapvetően és elsősorban a társadalom érdekeit szolgálják, illetve, hogy az elkülö-

nült csoport- és egyéni érdekek a társadalom érdekeivel összhangban érvényesüljenek. Ezért írja elő az Mt., hogy a munkaviszonnyal összefüggő alapvető kérdéseket törvény vagy törvényerejű rendelet szabályozza.⁶

A munkaviszony alapvető kérdéseiben, amelyek a legmagasabb szintű jogszabályi formákban fejeződnek ki, a szabályozás általában egységes és viszonylag általános.⁷

A munkaviszonyok rendezésére azonban nem elegendő az általános és egységes törvényi szintű szabályozás. Szükség van *a*) a szabályok bizonyos fokú differenciálására, valamint *b*) a munkaviszony egyes elemeinek tagolt, részletekbe menő szabályozására, a jogok és kötelezettségek minél pontosabb meghatározására.

ad a) Az egységes törvényi szabályozástól eltérő, differenciált szabályozást a munkaviszonyok meghatározott csoportjainak az általánostól eltérő tulajdonságai igénylik.

A munkaviszonyok egyes csoportjai más-más tulajdonhoz kapcsolódnak (úgy mint össznépi, csoport-, kisárutermelő és személyi tulajdonhoz), ami bizonyos vonatkozásban befolyásolja a jogszabály tartalmát.

Az azonos tulajdontípushoz kapcsolódó munkaviszonyok is különböznek többek között attól függően, hogy a munkáltató szerv milyen funkciót lát el. Így – mint azt kifejtettem – jelentősen eltérő vonások jellemzik a munkaviszonyokat aszerint, hogy a munkáltató szerv fő funkciója közszolgálati jellegű vagy gazdálkodó tevékenység. További eltérő rendelkezéseket igényelhetnek az iparágak, a beosztás (vezető állású vagy nem vezető állású) és az egyes munkafajták között levő különbségek is.

⁶ Mt. 8. § (1) bekezdés.

⁷ Kivételesen ugyan az Mt. is tartalmaz eltérő szabályokat, mint pl. a terhes nőkre, a kisgyermekes anyákra vonatkozó szabályok esetében, az Mt. V. pedig törvényi felhatalmazás alapján kivételes rendelkezéseket állapít meg a vezető állású dolgozókra, az államhatalmi és államigazgatási szervek dolgozóira, a közlekedés és posta dolgozóira, továbbá a mezőgazdasági termelészövetkezettel és a magánmunkáltatókkal fennálló munkaviszonyokra. [Mt. 71. § (2) bekezdés.] Ezek a rendelkezések azonban kivételes jellegük ellenére is az általánosság magas szintjén helyezkednek el.

ad b) Az általános szintű normák mellett a részletes szabályokat az teszi szükségessé, hogy a munkaviszony a munkaerő kifejtésének, az ember munkavégzési folyamatának a viszonya. A munka alapvető célja, a szükségletek lehető legteljesebb kielégítése – a vállalatok esetében pedig többek között a nyereség növelése mint közvetlen cél – a munkáltatót arra ösztönzi, hogy a termelés tényezőit maximálisan kihasználja. A maximális kihasználásnak azonban korlátokat kell állítani a munkát végző ember védelmében.

A kapitalizmusban az emberek helyzetét a tőke határozza meg. A szocializmusban az emberek helyzete munkájuktól függ. Az ember életét, objektív helyzetét és szubjektív vonásait is döntően meghatározza az általa végzett munka, azok a körülmények, amelyek között a munkát kifejti, és viszonya vezetőjéhez, illetve ahhoz az embercsoporthoz, amellyel együtt dolgozik. A munkajogi szabályoknak ezért végig kell kísérniük az ember útját a munkaviszonyban, részletesen rendezniök kell a munka végzésével összefüggő dolgozói, illetve munkáltatói jogokat és kötelezettségeket, a munka feltételeit és körülményeit, a kötelezettségek megszegésének szankcióit.

Megállapítható tehát, hogy a vállalati munkaviszonyok jogi eszközökkel történő befolyásolása, szabályozása nemcsak hogy nem mellőzhető, hanem e munkaviszonyok részletes és differenciált szabályokat kívánnak.

A kifejtettekből az következik, hogy a vállalati munkaviszony – azaz a munkaeszköz és a munkaerő egyesítésének folyamata – a jogi szabályozással szemben két, látszólag ellentétes igényt támaszt: egyrészt tágabb lehetőséget, nagyobb kötetlenséget a munkaerő felhasználásában a közvetlen vállalati célok elérése érdekében, másrészt a lehetőségek korlátozását, nagyobb kötöttséget a munkaerő, a dolgozó ember védelme érdekében.

Ezt az ellentmondásosnak tűnő kettős igényt – a szabályozás sajátos módszereivel – a jog kielégíteni képes.

A jogalkotó a munkaviszonyok legújabb szabályainak megalkotásakor a munkaviszonyok szabályozandó elemeit azok minősége szempontjából ketté, a szabályozás formája szempontjából pedig három részre választotta; a társadalom egészének érdekét és a dolgozó ember személyiségének védelmét szolgáló alapvető, általános és egy-

séges szabályait a legmagasabb jogszabályi formákban rendezte. A munkaviszonyoknak a tulajdonformák eltéréséből, a munkaszervezetek funkciójából, stb.-ből származó eltérő vonásainak szabályozását két útra terelte: a gazdálkodó szervek (a vállalatok, szövetkezeti vállalatok és trösztök) esetében a kollektív szerződésben, az összes többi munkaszervezetre vonatkozóan pedig miniszteri rendeletben kell szabályozni ezeket a kérdéseket.⁸

E sajátos szabályozási módszerrel – leszűkítve most már a vizsgálódást a vállalat viszonyaira – a jogalkotó eleget tett a szabályozással szemben támasztott kettős igénynek: a maga részéről szabályozás nélkül hagyta vagy csak kontúrjaiban rendezte a munkaviszonyoknak a gazdálkodáshoz legközelebb álló elemeit és azok szabályozását más jogalkotó szerveknek sem teszi lehetővé. Ezzel biztosítja a vállalat önállóságát – a törvény általános szabályainak a keretei között. Ugyanakkor azonban kötelezi a vállalatot arra, hogy a jogszabály által „szabadon hagyott” területet maga szabályozza, hogy a törvényben biztosított önállóságával csak olyan mértékben éljen, amennyire körülményei azt szükségessé teszik, hogy sajátos konkrét viszonyaiból fakadó érdekeivel összeegyeztesse a dolgozók egyéni és kollektív érdekeit. (E vizsgálat során figyelmen kívül hagyom azt, hogy a kollektív szerződést a vállalat a szakszervezet vállalati szervével együtt köti, ez a kérdés ui. egy következő elemzés középpontja lesz.)

Az eddigi fejtegetések alapján a kollektív szerződésről megállapítható, hogy az olyan sajátos szabályozó eszköz, amely a munkaerő és a termelési eszköz összekapcsolásának a módját, azaz a *termelő munka folyamatát szabályozza úgy, hogy szabályaival a nyereséges gazdálkodás munkajogi feltételeit és ezzel összhangban a dolgozó ember védelmét optimálisan biztosítsa.*

⁸ „Mindazokat a kérdéseket, amelyekben a rendezés a Munka Törvénykönyve vagy a végrehajtására vonatkozó rendeletek szerint a kollektív szerződésbe tartozik, azokon a területeken, ahol a kollektív szerződés kötésére nem került sor, a miniszter, ha több ágazatot érintenek, a munkaügyi miniszter az érdekelt miniszterrel egyetértésben, rendelettel szabályozza.” Mt. V. 3. § (4) bekezdés.

Ezzel azonban még a kollektív szerződésnek csak egyik funkciója nyert megvilágítást, az, amely a termelő munka folyamatában, *a jövedelem megtermelésében* (a nyereség létrehozásában) érvényesül.⁹ A kollektív szerződés másik funkciója a megtermelt jövedelem elosztása keretébe tartozik.

2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MINT A VÁLLALATI BELSŐ ÉRDEKELTSÉG KIÉPÍTÉSÉNEK JOGI ESZKÖZE

Mint kifejtettem, a vállalatot végső céljának – a társadalmi szükségletek kielégítésének – a megvalósítására közvetlen cél kitűzésével ösztönözni kell. A vállalatok tevékenységének ez a közvetlen célja: nyereségük növelése. Az állam tehát a vállalatot anyagilag teszi érdekeltté a nyereségtömeg állandó növelésében. Ezt az anyagi érdekeltséget jogi és közgazdasági módszerekkel egyaránt biztosítja: egyrészt a nyereségelvonás sajátos módszerével, másrészt a nyereségfelhasználás arányainak meghatározásával.

A nyereség az árbevételek és az összes ráfordítások különbözeteként jelentkezik. A vállalatoknál képződött nyereség jogszabály előírása szerint oszlik meg az állam és a vállalatok között, illetve a vállalaton belül részesedési, fejlesztési és tartalékalapra, valamint jóléti és kulturális alapra.

Az állam és a vállalat között a nyereség megosztása adó formájában történik. Az adó a társadalmi tiszta jövedelem központosí-

⁹ E funkció megvalósulását szolgálja a kollektív szerződés tartalmát képező szabályoknak az a csoportja, amely a munkaerő felhasználására és mozgására vonatkozik. Különösen jelentősek ebben a körben a munkaidő beosztására, a túlmunkára vonatkozó rendelkezések, a munkanormák bevezetésének és megváltoztatásának a rendje, a felmondási idő, a felmentési idő tartama a felmondási idő alatt, a változó munkahelyek meghatározása, a továbbtanuló dolgozók munkaidő-kedvezménye stb. A termelési folyamat és a kollektív szerződés szoros kapcsolatát hangsúlyozza a szakirodalom is. Nagy Árpád: A termelés és a kollektív szerződés összefüggése. Munkaügyi Szemle, 1971. évi 5. sz. 5-7. old.

tásának egyik formája. A nyereségadózás rendszerét és az adófizetés mértékét úgy állapították meg, hogy az egyrészt kielégítse az állami költségvetés szükségletét, másrészt a nyereségadó befizetése után visszamaradó nyereség biztosítsa a vállalat bővített újratermelését, a célkitűzéseikhez szükséges pénzügyi alapok képzését. Az alapok közül a tartalékalap a vállalati kockázattal számolva a vállalati jövedelem időszakos ingadozásainak kiegyenlítését, a fejlesztési alap pedig a vállalat működéséhez szükséges eszközök fenntartását és bővítését célozza. A vállalati nyereségérdekeltség alapvető tartalmát a harmadik rész, a részesedési alap határozza meg. Ez teszi lehetővé a dolgozók személyi jövedelmének közvetlen növekedését.

A vállalat célkitűzéseinek teljesítését, a nyereség növelését csak a dolgozók aktív közreműködésével, munkájuk hatékonyságának növelésével képes elérni. A dolgozók mint a társadalom tagjai – mint állampolgárok – tulajdonosai a vállalat termelőeszközeinek, s ilyen módon érdekeltek a társadalom, valamint a vállalat jövedelmének növelésében. Ez a közvetett érdekeltség azonban önmagában nem biztosít elegendő ösztönzést a munka hatékonyságának fokozására. Ezért a vállalat és dolgozói viszonyában is szükség van olyan eszközre, amely a vállalat érdekeltségét a dolgozók csoportjaihoz, illetve az egyéni dolgozókhoz közvetíti; olyan közvetlen célra, hajtóerőre, amely a dolgozókat a vállalati nyereség növelésére ösztönzi.

A dolgozók közvetlen érdeke: személyi jövedelmük növelése. Ezt az anyagi érdekeltséget kell tehát a vállalatoknak felhasználniuk közvetlen összekötő kapocsként, motorként saját célkitűzésük és ezen keresztül a társadalom érdekének a megvalósítására úgy, hogy a dolgozókat anyagilag tegyék érdekeltté a vállalat nyereségének növelésében.

Erre lehetőséget nyújtanak az önálló vállalati gazdálkodást elősegítő vállalati alapok, amelyek között a dolgozói érdekeltség szempontjából kiemelkedő jelentőségű a részesedési alap. A részesedési alap egy része közvetlenül a dolgozók személyi jövedelmének a növelésére fordítható. Minél nagyobb nyereséget ér el tehát a vállalat,

annál jobban növekszik a dolgozók jövedelme, valamint szociális és kulturális ellátottságuk színvonala.

Az eddigiekben annak bizonyítására törekedtem, hogy a vállalati érdeket a dolgozókhoz közvetíteni kell, a vállalati érdeket át kell fordítani dolgozói érdekeltséggé, valamint hogy erre a vállalat gazdasági és jogszabály adta lehetőségei megvannak.

Ahhoz azonban, hogy a kifejtett gondolatok és a kollektív szerződés funkciója közötti összefüggés világossá váljék, két kérdés még tisztázásra vár:

1. Miért a vállalatnak kell döntenie a részesedési alap felosztásáról, miért nem rendelkezhet arról központi állami szerv?

2. Miért van szükség jogi eszköz felhasználására a részesedési alap felosztásának rendezéséhez, azaz miért kell a részesedési alap felosztását szabályozni?

ad 1. Ahhoz, hogy a részesedési alap a rendeltetésének megfelelően, a felosztásról való döntéshez nagy mennyiségű, különböző minőségű információra van szükség. Ismerni kell pl. a vállalat sajátos céljait, a rendelkezésre álló eszközöket, a munkaerő-állományt stb. Ezek az információk a vállalatnál összpontosulnak. Céljainak, feltételeinek és veszteségforrásainak ismeretében egyedül a vállalat dönthet helyesen az ösztönzés tárgyáról, irányáról és mértékéről. A vállalat vezetői vannak azoknak az ismereteknek a birtokában, amelyek alapján optimálisan dönthetnek arról, hogy mit, a vállalati tevékenységek közül melyeket kell a legerősebben ösztönözni. Ez vállalatonként eltérő, sőt egy vállalaton belül is változó lehet. (Ha pl. a vállalat csomagolási részlegében időleges munkaerőhiány miatt veszély fenyegeti a terv teljesítését, és munkaerő-átcsoportosításra nincs lehetőség, prémiumfeladat kitűzésével érdekeltté tehetők a részleg dolgozói abban, hogy fokozott erőfeszítésükkel az akadály elháruljon, s a kész termék időben a megrendelőhöz jusson.) Egyik áruφέeléség gyártási folyamatában esetleg a minőség javítását kell ösztönözni, míg a másik esetében a mennyiség növelése lehet kívánatos.

Ugyancsak a vállalat vezetői képesek döntenie abban a kérdésben, hogy kiket, milyen formában és milyen mértékben célszerű ösztönözni. Ez a döntés szintén számos konkrét tényezőtől függ.

Függ pl. a vállalat nagyságától és szerkezetétől. Ha ui. a vállalat egységeinél (gyáregység, üzem, üzemszáz, esetleg műhely szinten) az eredmény elkülöníthető és mérhető, akkor a dolgozók közvetlenül érdekeltté tehető az adott egység nyereségében, ami lényegesen nagyobb ösztönzést biztosít, mint a vállalati szinten kialakult eredmény szerinti részesedés.¹⁰

Többek között a vállalat szociális létesítményeinek jó vagy rossz helyzetétől függ, hogy a részesedési alap milyen hányadát fordítják a létesítmények fejlesztésére, azaz közvetett juttatásra, és milyen hányadát közvetlen pénzbeli kifizetésre. A vállalati adottságok ismeretében dönthető el helyesen továbbá az is, hogy a közvetlen anyagi ösztönzésre fordítható kifizetések formái közül mikor, hol, melyiket célszerű alkalmazni; hogy a részesedési alaphoz milyen összeget fordítsanak béremelésre, melyet az év közben történő kifizetésekre (prémium, jutalom, újítási díj és műszaki fejlesztést szolgáló pályázati díj formájában) és milyen összeget tartsanak fenn az év végi részesedés céljára. És végül: csak a feladatok vállalaton belüli megoszlásának és az egyes munkakörök tartalmának alapos ismeretében lehet az érdekelttség kialakításának fő követelményét érvényesíteni, azt, hogy a részesedés felosztása mind a gyáregységek, üzemszázok, mind a dolgozók között a nyereséghez való hozzájárulással legyen arányos.

A fenti érvek – úgy vélem – meggyőzően bizonyítják, hogy a vállalatok belső érdekelttségi rendszerét központilag egységesen szabályozni lehetetlen, de még külső szerv által vállalatonként eltérő rendezés sem képzelhető el optimális hatékonysággal. A vállalati belső érdekelttségi rendszert a legcélszerűbben csak maga a vállalat képes kialakítani, ezért a jogszabály a vállalat hatáskörébe utalja a részesedési alappal való gazdálkodást.

ad 2. A részesedési alapba tartozó pénzüsszeggel való „gazdálkodás” azonban a jog eszközeinek igénybevétele nélkül nem biztosíthatná az ösztönzés valamennyi formájának a kívánt hatás eléré-

¹⁰ A vállalati egységek, a dolgozói csoportok érdekelttségét biztosító belső érdekelttségi formák ismertetését lásd: Flór Ferenc–Horváth Sándor: Iparvállalatok jövedelem- és munkaerő-gazdálkodása. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1972. 144–146. old.

sét. Különösen érvényes ez az egyéni ösztönző formákra, de jogi eszköz bekapcsolását igénylik bizonyos tekintetben a kollektív ösztönző formák is.

A „gazdálkodás” kifejezés ugyanis – szembeállítva a jogi módszerekkel – túl sok bizonytalansági tényezőt tartalmaz. Ha az igazgatót a felosztandó összeggel csak „gazdálkodna”, és jogi módszereket nem venne igénybe, ez azt jelentené, hogy a dolgozók magas nyereség elérése esetén sem lehetnének biztosak abban, hogy személy szerint ők, illetve kollektívájuk részesedik-e és milyen arányban a nyereségből. A jogi eszköz bekapcsolása a gazdálkodásba – adott esetben – azt jelenti, hogy lehetővé válik meghatározott feltételek előírása, a vállalati cél irányába ható kívánatos magatartás megjelölése, amelynek bekövetkezése, illetve teljesítése esetén meghatározott eredménnyel lehet számolni. Más szavakkal: a vállalat előre meghatározhatja azokat a feltételeket, amelyeknek teljesítése esetén a dolgozó alanyi jogot szerez az arányos részesedésre. Ezzel a bizonytalansági tényezők küszöbölhetők, és a dolgozók előre tudhatják, hogy milyen feltételeket kell teljesíteniük ahhoz, hogy jövedelmük emelkedése biztos legyen, azt követelhessek, végső soron állami úton kikényszeríthessék. A részesedés – ilyen értelemben vett – biztos tudata, illetve jogos reménye pedig sokkal erőteljesebb ösztönző hatást képes kiváltani, mint egy javarészt bizonytalan lehetőségé.

Célszerű tehát a jogi eszköz, a szabályozás igénybevétele is, a vállalati belső érdekeltiségi rendszer kiépítésében, mert olyan ösztönző rugókat képes mozgásba hozni, amelyeket pusztán gazdasági módszerekkel nem lehetne működtetni.

Mindemellett azonban megjegyzem, hogy amilyen helytelen volna a jogi lehetőségek elmulasztása, éppoly hiba lenne a szabályozás eltúlzása is. Ha a részesedési alap felosztásának minden formáját minden elemében szabályoznánk, és nem hagynánk teret a gazdálkodás, a piac bizonytalansági tényezőinek a figyelembevételére, az ellenkezőjét érnénk el annak, amit célul tűztünk ki, nevezetesen azt, hogy a vállalat az ösztönzési formák és módszerek széles skálájával rendelkezhessek, hogy azokat megfelelően variálva a dolgozók ösz-

tönzésével rugalmasan követhesse a vállalati gazdálkodás bonyolult, változó irányú mozgását.¹¹

Ezt a felismerést tükrözik a részesedési alap felosztására vonatkozó szabályok, amennyiben csak szűk körben teszik kötelezővé a felosztás szabályozását, viszont bővebb körben nyújtanak lehetőséget a szabályozásra.¹²

Mindezek után – úgy vélem – világossá vált, hogy az ösztönzési formákat, azok meghatározott elemeit szabályozni kell, és hogy e szabályozást csak a részesedési alappal rendelkező (gazdálkodó) vállalat végezheti el adekvát módon. Ezért helyesen rendelkezik a jogalkotó úgy, hogy a részesedési alap felosztását a vállalati belső szabályozási forma, a kollektív szerződés rendezze.

A kollektív szerződés funkciójára vonatkozó megállapítást eb-

¹¹ Világhy Miklós a jog és gazdaságpolitika elvi viszonyát elemezve óvatint az olyan leegyszerűsítéstől, amely a jog szerepét a gazdaságpolitikával összefüggésben csupán abban látja, hogy paragrafusokba kell foglalni, „jogilag meg kell fogalmazni” a tartalmilag már kidolgozott gazdaságpolitikát. „A jog szerepének ilyen leegyszerűsítéséből – írja Világhy – többféle hibaforrás áll elő. Ha ui. a jog szerepe a gazdaságpolitikával összefüggésben csak fogalmazó, leíró, megformulázó szerep lenne, az egész gazdaságpolitikát vagy annak bármely tetszőleges részét közvetlenül lehetne a jogrendszerbe átültetni. Ebből ered . . . a túlszabályozásra vagy a válogatás nélküli szabályozásra való hajlam . . .” „. . . Nyilvánvaló – hangsúlyozza a továbbiakban Világhy Miklós –, hogy a gazdaságpolitika nem minden eleme kíván jogi kifejezést, hanem csak az, amelynek megvalósulásához elengedhetetlenül szükséges, hogy az emberi magatartásokat állami kényszerszabályozás tegeje kötelezőkké. A gazdaságpolitikának azonban számos olyan eleme, mozzanata van, amelynek megvalósulásához állami kényszerszabályozásra nincs szükség, sőt, amelynek megvalósulását éppen az szolgálja a leginkább, ha az állam nem jogot, tehát nem kényszerszabályozást, hanem egyéb, nem jogi természetű eszközöket vesz igénybe.” Világhy Miklós: Jog és gazdaságpolitika. Valóság, 1968. évi 5. sz. 2. old.

¹² Szabályozni kell – a részesedési alap felosztását,

– az egyes részek felosztásának és felhasználásának elveit

– az év végi részesedés elosztási rendszerét

– a veszteséges gazdálkodás esetén bércsökkenéssel sújtottak körét.

9/1969. (XII. 20.) MüM. sz. rendelet 1. §-ával módosított 7/1967. (X. 8.) MüM. sz. rendelet 16–31. §. Nem bővítette a kötelező szabályozás körét a részesedési alap felhasználásáról szóló 15/1975. (XI. 15.) MüM. sz. rendelet sem.

ből következően ki kell egészíteni azzal, hogy e sajátos vállalati szabályozási forma nemcsak a vállalat nyereséges gazdálkodásának munkajogi feltételeit és ezzel összhangban a dolgozó ember védelmét hivatott biztosítani, hanem *funkciója a vállalati belső érdekelt-ség biztosítása is, azaz a vállalathoz mint egységhez áramló népgazdasági érdekeknek az átalakítása, átfordítása a dolgozók egyéni érdekévé és a dolgozók kisebb kollektíváinak az érdekévé.*

A kollektív szerződés érdekközvetítő szerepe azonban nem csupán a részesedési alap felosztásában nyilvánul meg. A megállapítások nagyrészt érvényesek a munkabérekkel való gazdálkodásra is. E körben azonban a vállalatnak korlátozottabbak a lehetőségei. A munkabérnek ui. csak egyik funkciója az ösztönzés. A munkabér mértékét szociális szempontok és társadalmi méretekben kívánatos bérarányok megtartásának a szükségessége is befolyásolja. Épp ezért azt a népgazdasági egyensúly megtartása érdekében jogszabályok szabályozzák, felső és alsó határokat állapítva meg. Hasonló megfontolások alapján befolyásolják a nyereségből történő béremelés mértékét is.

A munkabérnek azokat az elemeit, amelyek a vállalati érdeket hivatottak közvetíteni, amelyek a dolgozók ösztönzését szolgálják és egyben szabályozást kívánnak, a kollektív szerződés határozza meg. Ilyenek a vállalat dolgozóinak egyes csoportjaira vonatkozó bérrendszerek, bérformák, valamint a bérpótlékok feltételeinek és mértékének a szabályozása a kollektív szerződésben, amelyeket az Mt. V. 62. §-a és 65. §-a ír elő. Azt ui., hogy a bérformák közül melyik a legösztönzőbb meghatározott munka végzésére, csak a vállalaton belül lehet eldönteni.

A kollektív szerződés tehát az elosztási folyamat szabályozásának utolsó fázisát jelenti úgy, hogy az elosztás különböző csatornáinak (a béreknek és a munkából származó többi jövedelemtényezőnek) az ösztönző funkcióját a leghatékonyabban érvényesítse.

A kollektív szerződés funkciójának a fentiekben történt meghatározását néhány gondolattal ki kell egészíteni. Hangsúlyozni kívánom, hogy a kollektív szerződés eddig feltárt két funkciója szoros egységet képez, szétválasztásukat csupán a vizsgálódás megkönnyítésére alkalmazott módszer indokolta. A két funkció egy-

mással szoros kölcsönhatásban, egymást feltételezve érvényesül, mint maga a termelési és elosztási folyamat. A munkaerővel történő gazdálkodás adekvát szabályainak a rögzítése a kollektív szerződésben nagyobb nyereség elérésének a feltételeit teremti meg. Nagyobb nyereségnek pedig nagyobb a felosztható része, ami fokozottabb érdekeltséget, erősebb ösztönzést biztosít az elosztás szabályainak, a kollektív szerződésben történő helyes meghatározása esetén.

A kollektív szerződés funkciójának eddigi megfogalmazása továbbá kiegészítendő azzal, hogy a kollektív szerződés mindkét funkciója magában rejti a vállalatban belüli érdekellentétek feltárásának és feloldásának a lehetőségét és szükségességét.

Az alapvető termelési eszközök társadalmi tulajdona objektív lehetőséget teremt ugyan a népgazdasági, a vállalati és az egyéni érdekek találkozására, és e többsíkú érdekrendszer összehangolását szolgálja a gazdaságirányítás új rendszerének számos eszköze, mégis előfordul, hogy érdekkonfliktusok keletkeznek a vállalat és a népgazdaság viszonyában, a vállalatok között, valamint a vállalat belső viszonyaiban.¹³ Ezek az ellentmondások azonban nem feloldhatatlanok, és nem teljesekek, hanem mindig csupán részlegesek.

A vállalati érdek sajátos közvetítő szerepet játszik az egyéni és a társadalmi érdek között. A társadalmi termelésben részt vevő dolgozók a vállalat keretében, a kollektíva tagjaiként vesznek részt a társadalmi elsajátítás folyamatában. Az ebből fakadó egyéni érdekeik a vállalati érdekekben integrálódnak. A vállalati érdek azonban nem a dolgozók egyéni érdekeinek az egyszerű összegezését jelenti. A vállalati érdekek a kollektíva tagjainak csak a közös, a kollektíva egésze számára lényeges érdekei fejeződnek ki. Ez a közös ér-

¹³ Szabó Kálmán a szocialista érdekviszonyok rendszerében három alapvető strukturális elemet különböztet meg: az egyéni, a vállalati és a társadalmi (köz-) érdeket. Ennek a három érdeknek van ugyanis önálló, objektív gazdasági-szervezeti létformája – a háztartás, a vállalat és a népgazdasági szervezet, valamint a megfelelő jövedelmek formájában –, önálló motivációs alakja. Szabó Kálmán: Előadások az új gazdasági mechanizmus néhány elméleti kérdéséről. A Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem Közgazdász Továbbképző tagozat jegyzete. Bp. 1967.

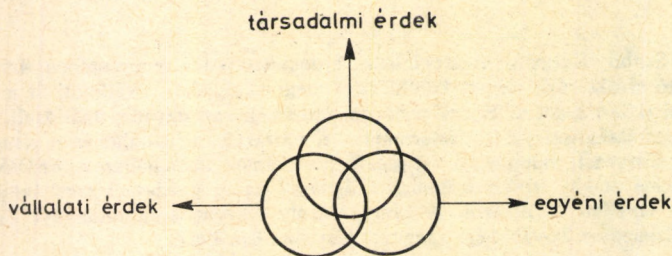
dek jelenik meg – az egyén és a társadalom érdekeivel szemben – a vállalat külön érdekeként.

A közérdek szintén nem egyszerű összegezése az egyéni vagy a csoportérdekeknek; ezekből a közérdek is csak a közös, lényeges elemeket integrálja. Mivel a közérdek a vállalati érdekek lényeges, közös elemeit magában foglalja, a vállalati érdek a kollektíva tagjaink a közös érdekeit is közvetíti a társadalmi érdek számára. A vállalati érdek ugyanakkor az ellenkező irányú folyamatnak is csomópontja: a társadalmi érdeket közvetíti a dolgozók egyéni érdeke számára, amint azt korábban kifejtettem.¹⁴

Minthogy tehát a felsőbb szintű érdekek az alsóbb szintű érdekeknek csupán a lényeges és közös elemeit integrálják, az érdekek egybeesése nem teljes, ezért az érdekek összeütközése nemcsak lehetséges, hanem objektíve szükségzerű is. E konfliktusok tartóssága vagy kiéleződése azonban lassítaná, esetleg akadályozná a népgazdaság fejlődését, ezért azok állandó megoldására különböző eszközökkel és módszerekkel törekedni kell.

A vállalati és a népgazdasági érdek összehangolásának konkrét módszereit a gazdasági mechanizmus határozza meg. Új gazdasági mechanizmusunk egyik lényeges vonása éppen az, hogy az érdekek

¹⁴ „A vállalati és a népgazdasági érdek összehangolása kétirányú folyamat: a vállalati érdek közös lényeges elemeinek közérdekké integrálása, társadalmi érdekkénti elismerése egyfelől és a közérdek vállalati érdekké adaptálása, átvitele másfelől.” Megyeri Endre: Jövedelmezőség és vállalati érdekelttség az új gazdasági mechanizmusban. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1969. 24. old. Megyeri a szocialista érdekviszonyok három alapvető strukturális elemének viszonyát a következő ábrán illusztrálja:



összehangolását nem a külön érdekek tagadásával, hanem azok objektív létének az elismerésével kívánja elérni.

Az érték kategóriák széles körű felhasználása, a vállalati önállóság növelése, a piac és a vállalati érdekellentétek kihasználása nem csupán érdekközvetítő szerepet töltenek be, hanem egyben az ellentmondások feloldásának eszközei, mozgásformái a vállalat és népgazdaság, valamint a vállalatok egymás közti viszonyában.

A vállalatnak azonban nemcsak kifelé (más vállalattal), illetve felfelé (a népgazdasággal) lehetnek érdekkonfliktusai, hanem befelé is. A vállalaton belül számos és sokféle érdek viszonylagos elkülönülése figyelhető meg, amelyek különböző jellegű és irányú, más-más erősségű konfliktusban nyilvánulnak meg.

Bár a vállalati érdek integrálja a vállalati kollektíva közös és lényeges érdekeit, a kollektívának lehetnek (közös, de nem élnyeges, vagy lényeges, de nem közös, mindenképpen azonban viszonylagosan) elkülönült érdekei a vállalattal, a vállalatot képviselő vezetéssel szemben. A legátfogóbb érdekellentét a dolgozóknak a személyi jövedelem emeléséhez fűződő érdekéből fakadhat akkor, ha a vállalat érdeke a termelés fokozott bővítését kívánja meg. A jogszabályok előírásainak a figyelembevételével ui. a vállalat dönt arról, hogy a nyereség mekkora hányadát fordítja fejlesztési, illetve részesedési alap képzésére. Könnyen elképzelhető, hogy a nagyarányú fejlesztést kívánó vállalati elhatározás a kollektíva egészének ellenzésébe ütköznék.

A vállalat és a kollektíva lehetséges érdekellentétén kívül a vállalatnak konfliktusa keletkezhet egységeivel (gyáregység, üzem, műhely), a dolgozók rétegeivel, dolgozói csoportokkal és egyes dolgozókkal. Összeütközésbe kerülhetnek továbbá egymással a vállalati egységek, a dolgozók rétegei, csoportjai és a dolgozók egyéni érdekei. Anélkül, hogy a vállalaton belüli bonyolult érdekrendszer tartalmának és összefüggéseinek feltárására vállalkozhatnánk, néhány példával illusztrálok a relatív érdekkülönbségből táplálkozó tipikus konfliktus lehetőségeket.

A vállalat egységeivel, továbbá az egységek egymással konfliktusba kerülhetnek a feladatok aránytalan megosztása miatt, valamint a részesedési alap olyan felosztása miatt, amely nem veszi fi-

gyelemben a nyereséghez való hozzájárulás mértékét. Érdek-összeütökzést idézhet elő pl. az egyik gyáregység kiemelt fejlesztése a többi rovására.

A kollektíván belül a dolgozók között a legfontosabb réteggépző jegy a végzett munka jellege, azaz a munkamegosztásban elfoglalt hely, amely a vállalaton belül ugyanúgy, mint a társadalomban sajátos rétegeket, csoportokat hoz létre, a csoportokon belül bizonyos mértékű érdekazonosságot vagy egyöntetűséget, a csoportok között pedig konfliktusok lehetőségét teremti meg.¹⁵ A munka jellege szerint a dolgozók két nagy csoportba oszthatók, a fizikai és szellemi dolgozók csoportjába. A csoportok között kialakul saját elkülönült helyzetük felismerése és az ehhez szorosan tapadó sajátos értékrendszer.¹⁶ A szellemi dolgozók elsősorban műszaki és adminisztratív alkalmazottakra oszthatók. A műszakiak általában nagyobb társadalmi és anyagi elismerésben részesülnek, ami gyakran konfliktusokat okoz.

Komoly konfliktusforrás rejlik abban, hogy azonos besorolási kategóriában, azonos fizetéssel különböző képzettségű dolgozók vannak.

A szellemi dolgozók kategóriájából kiemelkedik a vezetők rétege. Velük kapcsolatban keletkezhetnek a vezetők-vezetettek tipikus konfliktusai. Feladatuk ui. mások egyéni munkájának meghatározása, ellenőrzése és értékelése, amelynek ellátása kellő objektivitás mellett és a legjobb vezetői tulajdonságok birtokában is okozhat összeütökzéseket.

A fizikai dolgozók alkalmazási minőségük szerint három nagy csoportra oszlanak, a szakmunkások, a betanított munkások és a segédmunkások csoportjára. E három csoport között a leggyakoribb a bérezésből (különösen az egyéni darabbér alkalmazásából) faka-

¹⁵ Hegedűs András-Márkus Mária: Ember, munka, közösség. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1966. 64. és további oldalak.

¹⁶ Bár az elkülönülésnek reális gazdasági alapja kevésbé van, szociológiai vizsgálatok eredménye bizonyítja, hogy a fizikai munkások egy részében tapasztalható az adminisztratív dolgozók – mint valamiféle improduktív réteg – elleni hangulat. Hegedűs-Márkus, 65. old.

dó konfliktus, de az átlagbér-növekedés elosztása is hasonló konfliktusokat idézhet elő.¹⁷

A szociológiai vizsgálatok figyelembe veszik továbbá a nem, a kor és a lakóhely szerinti különbségeket. A nők, a férfiak, az idős és a fiatal munkások, továbbá a helyben, illetve a távol lakók is bizonyos viszonylagos saját érdekek hordozói.

A fenti tipikus konfliktus lehetőségeken túl még számos egyéb is található, mint pl. a régi és az új dolgozók közötti feszültségek, a munkafeltételek kedvező, illetve kedvezőtlen volta miatt kialakuló ellentét stb.

A vállalat célkitűzéseit optimálisan csak harmonikus munkás-kollektívák összehangolt munkájával érheti el. A vállalaton belüli konfliktusok azonban éles összeütközéseket eredményezhetnek, és csökkenthetik a vállalat nyereségét, gátolhatják a kollektíva fejlődését. Ezért a vállalatnak különböző módszerekkel és eszközökkel törekednie kell a konfliktusforrások, valamint a meglévő érdek-összeütközések felismerésére és megoldására. Az erre alkalmas eszközök között jelentős helyet foglal el a kollektív szerződés, amely tartalmának meghatározásával és megkötésének törvényben előírt folyamatával számos vállalaton belüli érdek feltárásának és feloldásának hatékony formája lehet. A kollektív szerződés tartalmának csaknem minden elemében érzékelhető a vállalat és a dolgozó, azaz a gazdálkodás és a humánus viszonylagos érdekeltérése, esetenként az érdekek ütközése. Gondoljunk csak a teljesítménykövetelmények megváltoztatásának szabályaira, a túlmunka korlátainak meghatározására, a több műszakos munkaidő-beosztásra, a felmondási időre vagy a kollektív szerződés elosztást szabályozó funkciójával összefüggésben felmerülhető érdekkellentétekre.

A kollektív szerződés, tehát a munkaviszonyokban felmerülő érdekkonfliktusok egyik mozgásformája és megoldási eszköze, amely a vállalat belső érdekeltégi rendszerének kiépítésével integ-

¹⁷ Uo. 71. old. Hegedűs András és Márkus Mária a három főcsoporton belül további alcsoportok képzését is lehetségesnek tartják, amelyek bizonyos mértékig elkülönülnek egymástól, azaz különbség van társadalmi funkciójukban, presztízsükben, magatartásnormáikban stb. 73–74. old.

rálja az elkülönülő érdekeket, tehát a vállalati érdekhez közelítve oldja meg azokat.

Ahhoz azonban, hogy a kollektív szerződés az érdekkonfliktusok feloldásának feladatát hatékonyan betöltse, szükséges, hogy megalkotása során, a jogok és kötelezettségek meghatározása előtt a két- vagy többoldalú érdekek mérlegelése, figyelembevétele megtörténjék, hogy az alkotók a kollektív szerződés minden elemében törekedjenek az ellentétes érdekek összehangolására, arányosítására. Ennek azonban objektíve szükségszerűen feltétele az, hogy az ellentétes érdekek *szervezeti* formában képviselve legyenek a tartalom kialakításában, tehát, hogy az érdekek ütköztetése és megoldása megfelelő erővel és szervezettséggel rendelkező partnerek vitájában menjen végbe.

Ezt az objektív szükségszerűséget felismerve a jogalkotó a kollektív szerződés létrehozását nem egyedül a vállalat kötelezettségvé tette, hanem *a vállalat és* – a dolgozó kollektívát képviselő – *szakszervezet közös feladatává*. Ezzel az Mt. a dolgozók vezetésben való részvételének új formáját teremtette meg. Minthogy a dolgozók részvétele a vezetésben a munkajognak lényeges elméleti és gyakorlati problémája, s minthogy nézetem szerint a kollektív szerződés harmadik funkciója éppen a részvétel hatékonyságának előmozdítása, indokolt e kérdés kissé részletesebb vizsgálata.

3. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MINT A DOLGOZÓK VEZETÉSBE VALÓ RÉSZVÉTELÉNEK EGYIK FORMÁJA

Az állami vállalat sajátosságainak vizsgálata során már megállapítást nyert, hogy hazánkban, mint a szocialista államok többségében, az alapvető termelési eszközök közgazdasági értelemben véve az egész társadalom tulajdonaként, jogilag az állam tulajdonában vannak.

Az államnak ebből következően egyik fontos funkciója – a társadalom vezetésén, szervezésén belül – a gazdasági élet irányítása és szervezése. Az állam a gazdasági folyamatok szervezésével és irá-

nyításával biztosítja a termelőeszközöknek az egész társadalom érdekében történő felhasználását.

A magántulajdon felszámolásával azonban automatikusan nem szűnik meg az állam elidegenülése. Az államnak mint viszonylag elkülönült szervezetnek az elidegenedési tendenciái a szocializmusban is érvényesülhetnek a társadalom érdekével szemben. Ennek a negatív tendenciának az érvényesülését hivatott megakadályozni az állami-politikai életben és a társadalom más szféráiban érvényesülő szocialista demokrácia.¹⁸ A szocialista demokrácia problematikájának vizsgálatát azonban nem tekintem feladatomnak. A kollektív szerződés funkciójának a meghatározása érdekében elegendő a következő kérdések megválaszolása:

1. Miért szükségképpen eleme a szocialista demokráciának az üzemi demokrácia és mi az üzemi demokrácia célja?

2. Milyen közvetlen és közvetett formákban valósul meg a dolgozók részvétele a vállalat vezetésében és ellenőrzésében?

3. Milyen szerepet tölt be e részvételi formák között a kollektív szerződés?

ad 1. Az üzemi demokrácia elvi alapját hazai jogunkban elsőként Weltner Andor munkálta ki. Konceptiója szerint az állami-társadalmi tulajdon mint egy új típusú sajátos tulajdonközösség jelentkezik, amelynek minden egyes állampolgár résztulajdonosa. Az állampolgárok azonban nemcsak állampolgári jogaik útján gyakorolják résztulajdonosi jogosultságaikat; e révén csupán a résztulajdonosi jogállás ösztársadalmi szintű gyakorlása megy végbe. A vállalat keretei között az embert nem mint állampolgárt, hanem mint a kollektíva tagját is megilletik a résztulajdonosi jogosultságok, éspedig „kollektívabeli tagsági viszonya” alapján, amely fel-

¹⁸ A szocialista demokrácia fogalmát a marxizmus-leninizmus mint a társadalom politikai intézményét kettős értelemben használja: a proletárdiktatúra tartalmát, lényegét, a többség, a dolgozók hajalmát fejezi ki vele, másrészt mint formát, az állami berendezkedés politikai formáját, az állam felépítésének, szervezésének módját. Az üzemi demokrácia elvi és gyakorlati kérdései. Ságvári Nyomda, Bp. (Sokszorosítás. Szerző és évszám nélkül.)

jogosítja a dolgozót, hogy az üzemi demokrácia intézményei útján befolyást gyakorolhasson a vállalat tevékenységére.¹⁹

Weltner Andor tulajdonosi jogosultságoknak tekinti a részvételi jogokat, de olyan jogosultságoknak, amelyek nem a tulajdonjog (illetve az annak tartalmát alkotó birtoklási, használati és rendelkezési jogok) formájában érvényesülnek, hanem az említett állampolgári, a kollektív és az egyéni munkajogi alanyi jogok formájában. A résztulajdonosi minőség tehát Weltner Andor koncepciójában az üzemi demokráciának csupán társadalmi alapja.

Ebből az a következtetés vonható le, hogy az üzemi demokrácia szükségképpen kiegészítő eleme a szocialista állami tulajdonjognak, amely önmagában mint a társadalmi tulajdon jogi kifejeződési formája – mégha elsődleges kifejeződési forma is – nem képes biztosítani teljes mértékben a termelőeszközöknek az egész társadalom érdekében történő felhasználását.

Ez a válasz azonban – úgy vélem – még nem teljes. Azt a további kérdést veti fel ui., hogy ha az állammal mint az egész társadalmat irányító szakapparátussal kapcsolatban felmerül a társadalommal szembeni érdekeltkülönülés veszélye (ahol egyébként a társadalom érdekének felismerésére és szolgálatára maximálisan megvan a lehetőség), mi a garancia arra, hogy a dolgozók kisebb (vállalaton belüli) kollektívái fokozottabban képesek az egész társadalom érdekeinek képviselésére. Erre nézetem szerint nincs garancia, ellenkezőleg, a kollektíva sokkal kevésbé képes az egész társadalom érdekeinek a felismerésére és közvetlen szolgálatára, mint az állam. Hiszen – mint korábban kifejtettem, éppen az állam közvetíti jogi eszközökkel és gazdasági csatornákon keresztül a vállalathoz és a vállalaton belüli kollektívához a társadalmi érdeket. Azt is hangsú-

¹⁹ E koncepció egyes elemeit Weltner Andor már 1962-ben „A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia” (Akadémiai Kiadó, Bp. 1962.) c. könyvében felvázolja, részletes kimunkálását azonban „A szocialista munkaszerződés” (Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1965.) c. művében végzi el. (Vö. különösen a 15–24. oldalakkal.) A mű ismertetését lásd: Ker-
tész István: Weltner Andor: A szocialista munkaszerződés. Jogtudományi Közlöny, 1966. évi 11. sz. 620–625. old. Hasonló álláspontot fejt ki a szerző későbbi munkájában. Weltner Andor: A szocialista gazdálkodó szervezet struktúrája. Az MTA Társ.-Tört. Tud. Oszt. Közl. XIV. köt. 3. sz.

lyoztam, hogy a vállalatnak, a kollektívának és benne az egyéni dolgozóknak is a társadalomtól elkülönült érdekei lehetnek, amelyek olykor a társadalom érdekeivel szemben is érvényre juthatnak.

Az üzemi demokrácia elvi alapjai tehát nem teljes mértékben azonosak a szocialista demokrácia alapjaival. Az üzemi demokráciának szűkebb céljai és sajátos módszerei vannak.²⁰ Melyek ezek a célok?

a) A dolgozók mint munkavállalók sajátos munkavállalói érdekek hordozói. Munkavállalói minőségüket a dolgozók sokkal közvetlenebbül érzékelik, mint tulajdonosi minőségüket. Munkavállalói és nem tulajdonosi minőségükben részesednek elsősorban és döntően a társadalom javaiból. Jóllehet az állam a jogi szabályozás során és a gazdasági ösztönzők meghatározásakor e külön érdekeket szem előtt tartja, s a vállalatnak is érdeke és kötelezettsége a dolgozók érdekeinek érvényre juttatása, azonban az állam elsősorban az ösztársadalmi, a vállalat pedig elsősorban a vállalati gazdálkodási érdekek hordozója. Éppen ezért elengedhetetlenül szükséges a sajátos munkavállalói érdekek kifejezésének és érvényesítésének intézményes biztosítása, és a sajátos érdekek eltérése vagy ütközése esetén azok egyeztetése, feloldása. Részint ezt a feladatot hivatott betölteni az üzemi demokrácia intézménye különböző formákban és módszerekkel, elsősorban pedig a dolgozók részvételével a vállalat vezetésében.²¹

b) Az üzemi demokrácia másik célja – nézetem szerint – szoros kapcsolatban van a vállalat céljaival és struktúrájával.

A társadalmi munkafolyamatok lebonyolítására – többek között – az állami vállalatok hivatottak, amelyeket az állam az állam-

²⁰ Schmidt Péter: Szakszerűség és „laikus demokrácia”. Társadalmi Szemle, 1968. évi 7. sz. 57. old.

²¹ „Az üzemi demokrácia a szocialista állami tulajdonban levő vállalatokkal, intézményekkel munkaviszonyban álló dolgozók – mint tulajdonosok és munkavállalók által alkotott kollektívák joga annak a vállalatnak, intézménynek a vezetésében, ellenőrzésében való részvételre, amellyel munkaviszonyban állnak, abból a célból, hogy a biztosított keretek között létfeltételeiket önmaguk alakítsák, érdekeiket a közérdekkel egyeztessék és érvényesítsék.” Az üzemi demokrácia elvi és gyakorlati kérdései. Tánácsok, Bp. 1970. 18. old.

polgárok munkatevékenységének megszervezése, vezetése, és az állami szocialista tulajdon kezelése céljából hív életre.

Az állami vállalat élén a vezető áll, aki a vállalat tevékenységét irányítja és annak nevében eljár, ügyeiben általában önállóan dönt. A vállalat vezetése a beosztott dolgozók munkájának vezetését is magában foglalja. A szocialista szervezet vezetésének fogalmán a vezető akaratának minden megnyilvánulását értem, tekintet nélkül arra, hogy a szervezet fejlesztését, tervezését, az elosztást vagy ellenőrzést, mint a vezetés szükségképpen elemeit érintő kérdésekről van szó.²²

A vállalat lényege azonban annak személyi oldala, a munkások, akik a termelőeszközöket működtetik, a termelő munkafolyamatot ténylegesen végzik.

A társadalmi-gazdasági fejlődés elért foka szükségképpen eredményezi a munkamegosztást vezetőik és végrehajtó tevékenységet ellátók között. Ez a megosztás főként arra vezethető vissza, hogy a végrehajtó tevékenységet végző dolgozók saját tevékenységük mellett egyben vezető gazdasági tevékenységet nem folytathatnak. Nem teszi lehetővé azt viszonylag hosszú munkaidejük, kellő ismeretek hiánya stb.

A társadalmi munkafolyamatban részt vevőknek elkülönülése vezetőkre és vezetettekre (azaz végrehajtókra) tehát szükségszerű. Ugyanakkor ez az elkülönülés ellentmondást tartalmaz: az a tény, hogy az egész társadalom létalapját megteremtő, az új értéket létrehozó munkás mint a „vezetés tárgya” jön számításba, a termelési viszonyok szocialista jellegével nem egyeztethető össze. Mind a szocialista társadalom humanizációs folyamata, mind a gazdasági célkitűzések sikeresebb megvalósítása szükségszerűvé teszik, hogy a dolgozók érezzék, hogy a vezetés alanyai, nem pedig csak tárgyai.

Ezeknek a céloknak a szolgálatában kell tehát létrehozni azokat az intézményeket és formákat, amelyek biztosítják a dolgozók részvételét a vállalat vezetésében.²³

²² Kalenska, 38. old.

²³ Többek között erre alapozza az üzemi demokrácia szükségességét Kalenska is. 39–40. old.

Nem feladatomban e munkában az üzemi demokrácia szerzői problémáinak és számos összefüggésének feltárása. Célok csupán az, hogy a kollektív szerződésnek az üzemi demokrácia rendszerében elfoglalt helyét megvilágítsam, bizonyítva ezáltal, hogy a kollektív szerződés funkciója az üzemi demokrácia kibontakoztatása is. Ehhez szükséges rövid áttekintést nyújtani arról, hogy az üzemi demokráciának milyen főbb formái ismeretesek hazánkban, amelyek az említett célok megvalósulását szolgálják.

ad 2. Az üzemi demokrácia legfontosabb tartalmi kritériuma – mint kifejtettem – a dolgozók részvétele a vállalat vezetésében és ellenőrzésében. Ennek két fő formáját különböztethetjük meg, úgymint a dolgozók közvetlen és közvetett – azaz választott szervezet közvetítésével történő – részvételének formáját. Mindkét csoporton belül vannak jogilag szabályozott és jogi szabályozásban nem részesített részvételi formák. A vizsgálat ezúttal a jogilag szabályozott formákra irányul.

A dolgozók vezetésében való közvetlen részvételét az állami vállalatokról szóló törvény a következőképpen szabályozza: „A vállalat igazgatója (helyettese) és más vezető állású dolgozói a feladatkörükbe tartozó, a dolgozókat szélesebb körben érintő döntések előkészítésébe, valamint a döntések végrehajtásának ellenőrzésébe kötelesek a vállalat dolgozóit bevonni.” „A vállalat dolgozói véleményezik a vállalat terveit, közreműködnek végrehajtásuk értékelésében és ennek kapcsán véleményezik az igazgató (igazgatóhelyettesek) éves tevékenységét.” „A vállalat igazgatója feladatainak ellátásáról beszámol a vállalati dolgozók közösségének.”²⁴

A dolgozók közvetlen részvételének formáját hozta létre a Munka Törvénykönyve is a kollektív szerződés szabályozásával.²⁵

²⁴ 1977. évi VI. tv. 20. § (1), (4) és (5) bekezdése. Egy másik jogszabály pedig az üzemi demokrácia fórumainak az alapformáiról is rendelkezik. Ezek: a vállalati munkaszervezet alapegységeihez kapcsolódó tanácskozások, a szocialista brigádvezetők tanácskozása és az ún. rétegtanácskozások. 1018/1977. (V. 7.) Mt. h. – SZOT az üzemi demokrácia egyes kérdéseiről. 2. pont.

²⁵ A kollektív szerződés tervezetét a dolgozókkal meg kell tárgyalni, módosítása esetén a megkötésre előírt szabályok szerint kell eljárni. Mt. 10. § (2) bekezdés. A vállalat továbbá minden év elején köteles írásban rész-

Bár a kollektív szerződés tartalmának kialakításában döntési jog nem illeti meg a közvetlen részvételi fórumot – a dolgozói kollektívákat –, a kollektív szerződés tervezetének és az igazgatói beszámolóknak a vitája a vezetésben való részvétel fontos formája. A kollektív szerződéssel kapcsolatos dolgozói jogosultságok lehetővé teszik, hogy a dolgozók saját munkafeltételeik és jövedelmük alakításába beleszóljanak. A kollektív szerződés – tárgyát tekintve – a legalkalmasabb a közvetlen demokrácia kiszélesítésére, minthogy a legközvetlenebb munkavállalói érdekeltség testesül meg benne. A kollektív szerződés tehát egyenesen vonzza a demokratikus megnyilvánulásokat.

Bármennyire is szükséges és hasznos azonban a dolgozók közvetlen bevonása a vállalat vezetésébe és ellenőrzésébe, az nem növelhető korlátlanul. Számos társadalmi, gazdasági, politikai tényező befolyásolja azt, hogy e részvétel milyen kérdésekben és milyen mélységig terjedhet. A dolgozók kollektívája nem döntheti el pl. az egész vállalat gazdálkodását érintő alapvető kérdéseket. Ehhez a dolgozóknak nincs kellő információjuk és szakismeretük. A közvetlen részvételnek tehát olyan területen kell teret engedni, ahol a leggyümölcsözőbb lehet e részvételi forma, tehát ott, ahol a legközvetlenebb az érdekeltség és legmagasabb fokú az ismeret. Ezek a feltételek azonban állandóan változnak, fejlődnek, és azokat tudatosan fejleszteni kell. A közvetlen részvétel lehetőségét a gyakorlat állandó megismerése és tudományos általánosítása útján szüntelenül keresnünk kell.

Nagymértékben befolyásolja a közvetlen részvétel lehetőségeit továbbá a dolgozók általános tudati színvonala, politikai aktivitásuk intenzitása. A politikai kulturáltság viszonylag alacsony foka hazánkban a társadalom történeti fejlődésének sajátosságaiból fakad; abból, hogy a felszabadulás előtt nem voltak meg a politikai folyamatokban való demokratikus részvétel lehetőségei az elnyomott osz-

letesen beszámolni a kollektív szerződés előző évi végrehajtásának tapasztalatairól és e beszámolót a reá vonatkozó szakszervezeti határozattal együtt a dolgozók elé kell terjeszteni megvitatás végett. 14/1970. (XII. 20.) MüM. sz. r. 4. §.

tályok számára.²⁶ Hozzájárult ehhez az 1950-es évek gazdaság-irányítási rendszere és a személyi kultusz politikája. Ezek a tényezők részben meghatározzák a dolgozók közvetlen részvételének lehetőségeit, annak mélységét és magyarázzák a meglévő lehetőségek, részvételi formák kihasználatlanságát, illetve hatékonyságuk alacsony fokát.

A fent említett tényezők arra engednek következtetni, hogy a dolgozóknak a vezetésben való közvetlen részvétele önmagában nem elégséges a részvétel kívánt és lehetséges hatékonyságának eléréséhez, ahhoz, hogy a dolgozóknak a vezetésben való részvétele érdekelttségét kielégítse. Ez csak úgy érhető el, ha a dolgozók választott szerveik útján is (tehát választott szervezet közvetítésével is) részt vesznek a vezetésben. A szervezeti forma ui. a részvétel hatékonyságát nagymértékben növeli,²⁷ mert egyrészt rendszeres működést fejt ki, amelyen keresztül a vezetésben való részvétel is rendszeressé válhat – szemben a közvetlen részvétel szakaszos jellegével, amely szükségszerűen adódik abból, hogy a dolgozók kollektívája nem hívható össze nap mint nap megbeszélésre. Másrészt a szervezet képes a kollektíva egységes és legáltalánosabb érdekeinek a meghatározására, a sokfajta vélemény és érdek integrálására és képviselésére. A szervezet továbbá magasabb politikai tudattal és szakmai hozzáértéssel rendelkezik. A közvetlen részvételi formák működése ezt az eredményt nem biztosíthatja, ezzel szemben kollektív vitákon jobban felszínre kerülhetnek az érdekkülönbségek, véleménykülönbségek, azok ott nyíltan megütközhetnek, s az érdekek megismerésének és egységesedésének folyamatában is jelentős szerepet tölthetnek be. A közvetlen részvétel lehetőségei továbbá gátolják a szervezet elszakadását a dolgozóktól.

A dolgozóknak a vállalatok vezetésében és ellenőrzésében való részvételét – szervezeti formában – a szakszervezet vállalati szerve biztosítja.

²⁶ Lásd erről részletesebben Kulcsár Kálmán: A politikai aktivitás társadalmi tényezői c. cikkét. Társadalmi Szemle, 1969. évi 12. sz. 45–46. old.

²⁷ Kulcsár Kálmán is hangsúlyozza a szervezetek jelentőségének növekedését a mai társadalmi viszonyok között.

A szakszervezetek a szocialista társadalom rendszerében az egyik legfontosabb tömegszervezet szerepét töltik be. Átfogják a munkaviszonyban álló dolgozók széles tömegeit, munkafeltételeikkel és életkörülményeikkel a legközvetlenebb kapcsolatban vannak. Feladataik túlterjednek a munkaviszonnyal összefüggő kérdéseken: részt vesznek a dolgozók politikai nevelésében, közreműködnek az országos életszínvonal-politika kialakításában stb.

Ezúttal csupán az a kérdés vár választ, hogy milyen közvetett formákban teszi lehetővé a szakszervezet a dolgozók részvételét a vállalati vezetésben.

Mint hogy a szakszervezetek feladatai jelentős részben a dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatosak, ebben a körben tevékenységüket (jogaikat) és e jogokkal szemben álló munkáltatói kötelezettségeket a Munka Törvénykönyve szabályozza. Jelentősek továbbá a szakszervezet vállalaton belüli pozíciójának megítélése szempontjából az állami vállalatokról szóló törvény rendelkezései, valamint a Minisztertanács és a SZOT Elnökségének együttes határozata az üzemi demokrácia egyes kérdéseiről.²⁸

Ezek a magas szintű jogszabályok a szakszervezeteknek – mint a dolgozók képviselői és érdekvédelmi szerveinek – funkcióik ellátására széles körben biztosítanak jogokat. Az Mt. elsőként e jogosultságok célját és körét, valamint jellegét határozza meg az általánosság magasabb fokán, majd a részvételi jogok konkrét formáit szabályozza. Ennek megfelelően a szakszervezeteknek joguk van arra, hogy a dolgozók anyagi, szociális és kulturális színvonalának emelése, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaik és érdekeik védelme céljából rendszeres működést fejtsenek ki, hogy ebbe a dolgozókat bevonják és e kérdésekről tájékoztassák, valamint hogy őket a vállalat vezetősége és az állami szervek előtt képviseljék.²⁹

Ahhoz azonban, hogy jogaival a szakszervezet valóban élni tudjon, e jogokat a vállalat oldalán megfelelő kötelezettségekkel kellett alátámasztani. Az Mt. ezért a vállalat kötelezettségévé tette,

²⁸ 1977. évi VI. tv., 1018/1977. (V. 7.) Mt. h. – SZOT sz. határozat.

²⁹ Mt. 11. § (1) bekezdés.

hogy a szakszervezettel együttműködjék, annak tevékenységét elősegítse és hogy a szakszervezet észrevételeire, javaslataira indokolt álláspontját közölje.³⁰

A vállalat vezetésében való részvétel konkrét formáinak szabályozásával az Mt. – nézetem szerint – sikeresen oldotta meg azt a nehéz feladatot, hogy az üzemi demokrácia kiszélesítésével egyidejűleg növelje az egyszemélyi felelős vezetés jogkörét. A korábbi szabályozáshoz viszonyítva más elvi alapon és eltérő szerkezetben építette ki a szakszervezet egyetértési, véleményezési és ellenőrzési jogát, továbbá új formákat is bevezetett.

A szakszervezeti jogosultságok szabályozásának elve az volt, hogy az Mt. biztosítsa a konkrét egyedi vezetői döntések rugalmasságát és gyorsaságát, ezért ezekben sem egyetértési jogot (a szakszervezet számára), sem véleménykikérési kötelezettséget (a vállalatnak) nem írt elő. A munkaviszonnyal összefüggő vállalati szintű szabályozásban és az általános kérdések rendezésében ezzel szemben (amikor a vezetői jogok gyakorlása normaalkotás útján megy végbe), a szakszervezet egyetértésére, illetve együttes szabályalkotására van szükség. Az így kialakított szabályok végrehajtásához pedig csak abban az esetben kell a vállalatnak a szakszervezet véleményét kérni, ha intézkedése a dolgozók nagyobb csoportját érinti.³¹ Végül a szakszervezet maga dönt a kollektív szerződésben meghatározott szociális és kulturális alapok felhasználásának módjáról. A döntés előtt a vállalat véleményét kell kérnie.

A szakszervezet véleményezési, illetve egyetértési jogának a törvényi szabályozásából többen azt a következtetést vonták le, hogy

³⁰ Mt. 11. § (2) bekezdés. Az együttműködési kötelezettséget a vállalati törvény kiterjesztette a KISZ-szel és más társadalmi szervezetekkel való együttműködés kötelezettségével. 1977. évi VI. tv. 19. § (2) bekezdés.

³¹ Mt. 13. §.

Egy 1976-ban hatályba lépett jogszabály a szakszervezeti jogosultságok fent vázolt rendszerét megváltoztatta és a szakszervezet egyetértését tette szükségessé a dolgozó a) személyi alaphérének megállapítása, b) miniszteri vagy magasabb szintű kitüntetésre vonatkozó javaslattétel, valamint jutalmazása, c) fizetett rendkívüli szabadságban vagy jutalomszabadságban részesítése, d) részére vállalati lakás vagy lakástámogatás, valamint szociális juttatás adása esetében. 12/1976. (V. 27.) MT. sz. rendelet 1. §.

a szakszervezeti jogok ugyan bővültek és erősödtek a vállalati szabályozás szintjén – különös tekintettel a kollektív szerződés bevezetésére –, azonban érdekvédelmi funkciójának érvényesítésében a szakszervezet lehetőségei szűkültek, minthogy az egyedi konkrét vezetői döntésekbe való beleszólás joga (egyetértési jog, illetve a vállalat oldalán véleménykérési kötelezettség) megszűnt. A valóság azonban az volt, hogy a konkrét döntésekbe való „beleszólás” lehetősége nem szűnt meg, hanem csupán a döntés előkészítésének a fázisából áttolódott az ellenőrzés területére, mégpedig olyan rugalmas és hatékony jogosultság formájában, mint a kifogás joga.

A kifogás jogának, mint új intézménynek a bevezetése önmagában is jelentősen megnövelte és kiterjesztette a szakszervezetnek a vállalat vezetésében való részvételi lehetőségét. A szakszervezet vállalati szerve kifogást emelhet részint a munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő vállalati intézkedéssel szemben, részint a szocialista erkölcs normáinak megsértése, valamint érdeksérelem esetén. Kiterjeszti e jogosultság a szakszervezeti jogvédelem lehetőségeit azáltal is, hogy lehetővé teszi a munkaügyi vitafórum igénybevételét azokban az ügyekben, amelyekben „rendes eljárás” útján vitát indítani nem lehetne, mert a jogosultság megadását a jogszabály az igazgató „mérlegelési jogkörébe” utalta.³²

A szakszervezet ellenőrzési joga azonban nem merül ki a kifogásban. Átfogó, nagyobb szabású ellenőrzést, vizsgálatot is tarthat, amelyhez a vállalat köteles a feltételeket biztosítani, ahhoz segítséget nyújtani. Az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a felelősök figyelmét felhívhatja és eljárást kezdeményezhet, ha azok a szükséges intézkedéseket nem teszik meg.³³

A szakszervezet a vázolt jogosultságok mellett még részt vesz a munkaügyi vitát eldöntő szervek megalakításában és működésé-

³² Vö. 9/1967. (X. 8.) MüM. sz. rendelet 1. § (3) bekezdés rendelkezéseivel. Ezt az álláspontot elsőként Román László fejtette ki. Román László: A szakszervezeti funkció főbb munkajogi problémái. Előadástézisek, sokszorosítás. Pécs, 1971. 8–10. old. Továbbá Román László: A szakszervezeti tevékenység a munkajog tükrében. Szakszervezeti Szemle, 1972. évi 4. sz. 53–63. old.

³³ Mt. 14. § (1) bekezdés és (2) bekezdés.

ben, valamint képviselheti a dolgozót az élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben a bíróságok, más hatóságok és egyéb szervek előtt.³⁴

A jogi biztosítékok szempontjából nagy jelentőségük van azoknak a jogszabályoknak, amelyek a választott szakszervezeti tisztviselőket – dolgozói minőségükben – fokozott védelemben részesítik a munkáltató intézkedéseivel szemben.³⁵ Ugyancsak kiemelkedő fontosságú az a rendelkezés, amely szerint az igazgató és helyettesei működésének megítélésénél a szakszervezet véleményét ki kell kérni.³⁶

E rövid utalás a szakszervezetek részvételi lehetőségeinek jogi szabályozására – úgy vélem – kellően bizonyítja, hogy a vállalat szakszervezeti szervének a dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos jogai kiteljesedtek mind tartalmukban, mind a részvétel formáit tekintve. E jogosultságok széles körű lehetőséget nyújtanak a szakszervezetnek arra, hogy az üzemi demokrácia iránt megnövekedett igénynek eleget tehessen, hogy általa az üzemi demokrácia hatékonyan betölthesse funkcióját – társadalmi fejlődésünk mai fokán.

ad 3. A szakszervezeti jogoknak mint a vezetésben való részvétel formáinak a rendszerében kiemelkedő helyet foglal el a vállalat

³⁴ Mt. 15. §.

³⁵ Más munkahelyre beosztásukhoz, munkaviszonyuknak a vállalat által történő megszüntetéséhez, továbbá áthelyezésük esetén az új munkahely elfoglalására kitűzött időpont megállapításához a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges. Más munkahelyre történő beosztás esetén pedig – ha a tisztviselőt változó munkahelyre alkalmazták – a munkahelyváltószárról a felsőbb szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell. E védelem a tisztviselő megbízatásának idejére és az annak lejártát követő két év tartamára érvényesül, kivéve, ha visszahívására érdemtelenység miatt kerül sor. A munkajogi védelem időtartama alatt – továbbá – a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a tisztviselő elleni fegyelmi eljárás megindításához is. Mt. 16. §, valamint a 12/1976. (V. 27.) MT. sz. rendelet, 1. § (3) bekezdés.

³⁶ Továbbá az a rendelkezés is, amely előírja, hogy „a vállalat igazgatóját, valamint helyettesét az alapító szerv az illetékes szakszervezet meghallgatása után nevezi ki és menti fel”. 1977. évi VI. tv. 15. § (1) bekezdés.

lati szabályozásban való részvétel joga. A szabályozás, jogi jellegéből fakadóan – mint azt korábban már kifejtettem – a vezetést hatékonyabbá teheti. A szabályozás módszerével és a szabályozás tárgyának helyes kiválasztásával a vezető biztosíthatja, hogy a vállalat szervezetileg és működésében egységesebb legyen, és hogy a szervezet egésze (az irányítás valamennyi szintjén és közvetlenül a termelésben dolgozók egyaránt) a vállalat célkitűzésének irányvonalában mozogjon. A szakszervezet bekapcsolódása a belső szabályok megalkotásába e vezetési forma hatékonyságát növeli. A szakszervezet választott vezetői ui. nem pusztán saját ötletükkel, hanem a munkások véleményével, javaslatával tarsolyukban ülnek a tárgyalóasztal mellé, és amennyire e javaslatok a vállalat céljival nem ellentétesek, azokat érvényesítik a szabályozásban. Az érdekösszhangra épülő eredményt – a munkaviszonyra vonatkozó szabályt – a szakszervezet „visszacsatolja”, azaz széles körben ismerteti, tanítja a dolgozóknak. A részvételnek ez a módja tehát felgyorsítja és tartalmában gazdagítja az információ áramlását a vezetők és a végrehajtó dolgozók között föl- és lefelé. Az információ közvetítése mind a vállalat céljára, mind pedig arra az útra, módra vonatkozik, amellyel a cél elérhető. Minthogy pedig a cél nemcsak a vállalatnak mint szervezetnek, hanem a dolgozóknak a célja is, ezért a dolgozók érdekeltek abban, hogy keressék a cél elérésének könnyebb és gyorsabb útját, hatékonyabb módszereit. Az a tény, hogy a dolgozók tudatában vannak az érdekek azonosságának, továbbá, hogy a feladatok megoldásának módjait maguk is keresik, és hogy javaslataik a vállalat szabályaiban testet öltenek, jelentékeny motiváló tényező a feladatok végrehajtásában is az egységes és eredményes kollektív tevékenységre. A szabályozásban való részvétel tehát fokozottan alkalmas annak az érzésnek a felkeltésére, hogy a dolgozó nem csupán a vezetés tárgya, hanem annak alanya is. Az a tudat, hogy saját élet- és munkaviszonyaik alakulását a vállalaton belül befolyásolhatják, számos alkotó kezdeményezésnek forrása lehet, és segíti a dolgozók személyiségének kibontakozását, fejlődését.

Hasonlóképpen motiváló tényező a kollektív szerződés végrehajtásának ellenőrzésében való szakszervezeti közreműködés, amely

abban nyilvánul meg, hogy az igazgató által készített beszámolót a szakszervezet (határozati formában hozott) véleményével látja el és a beszámolót e véleménnyel terjeszti a dolgozók elé megvitatás céljából.³⁷

Mindezek után visszakanyarodva e vizsgálódás célkitűzéséhez, levonható az, hogy a kollektív szerződés az üzemi demokrácia intézményei között jelentős pozíciót tölt be, s magában hordozza a vezetésben való részvétel különböző formáinak pozitív vonásait.

A kollektív szerződésre vonatkozó jogszabályok ugyanis lehetővé teszik a dolgozóknak mind a közvetlen formában, mind pedig a szakszervezet közvetítésével történő részvételét a vezetésben. A kollektív szerződés megkötésének módjával tehát gyümölcsöztethetők egyrészt a dolgozók közvetlen részvételéből származó előnyök, másrészt a szervezet útján való részvétel nagyobb határfoka is.

Minthogy továbbá a kollektív szerződés mint vezetői jogosítvány a normatív, szabályozó formák közé tartozik, a megkötésben való részvétel a vezetői jogosítványok egyik legjelentősebbjében, a szabályozásban való részvételt biztosítja.

A részvétel ereje a kollektív szerződés megkötésében erősebb a szervezett részvétel, és gyengébb a közvetlen részvétel formájában. A dolgozók ui. megvitatják a tervezetet, javaslatokat, észrevételeket tesznek, a szakszervezetet pedig a vállalattal közös szabályozás joga illeti meg.

A kollektív szerződésre vonatkozó jogi szabályozás azonban, mint jeleztem, nemcsak a kollektív szerződés megkötésének a fázisában teszi lehetővé a részvételt, hanem az ellenőrzés területére, tehát a végrehajtás fázisára is kiterjeszti azt. Különösen jelentőssé válik ez a jogosítvány újabban, minthogy a kollektív szerződés hosszú időre köthető. Ez a lehetőség magában rejtené ui. a veszélyét annak, hogy a kollektív szerződés rendelkezései elavulnak, illetve, hogy nem tartják be azokat. Az évente esedékes beszámolási kötelezettség az ehhez kapcsolódó részvételi jogokkal e negatívum korrekciójául szolgál. A részvételi jogok közül a végrehajtás ellen-

³⁷ 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. 4. §.

őrzésében is helyet kapott mind a közvetlen, mind pedig a közvetett forma.

Az üzemi demokrácia kérdéseinek vizsgálatával azonban nem csupán azt kívántam bizonyítani, hogy a kollektív szerződés az üzemi demokrácia egyik jogilag szabályozott formája, hanem azt is, hogy a dolgozóknak a vállalat vezetésében való részvétele a kollektív szerződésnek, mint sajátos jogintézménynek a lényegéhez tartozó elem, azaz a kollektív szerződés funkciója.

A jogintézmény funkciójának feltárása – mint azt a fejezet bevezetőjében kifejtettem – számos összetevőnek a figyelembevételét kívánja meg. Elsősorban azonban az intézményt a valóságos társadalmi-gazdasági és politikai összefüggéseiben vizsgálva kell vizsgaszavezteni az adott jogintézményt végső fokon meghatározó tényezőkhöz és ebből adódóan a jogintézmény funkciójáig.³⁸

A szocialista kollektív szerződés külföldi és hazai fejlődéstörténetében, mint láttuk, a kollektív szerződés funkciója többször változott, s e változást végső fokon mindig a gazdasági, társadalmi és a politikai viszonyok sajátosságai határozták meg.

Gazdaságirányítási rendszerünk megújítása nem csupán a gazdasági élet objektív törvényszerűségeinek felismerését és alkalmazását jelenti. A párt e nagy horderejű lépés előtt az egész társadalom mechanizmusának működését felülvizsgálva fontos célként jelölte meg a demokráciának, mint a tömegek sajátos irányítási és ellenőrzési eszközének a kiszélesítését is a társadalmi és gazdasági folyamatok felett.³⁹

E célkitűzés megvalósításának feltételeit teremtette meg – a munkaszervezetek keretei között – a Munka Törvénykönyve az új irányítási rendszer életbelépésének küszöbén a szakszervezeti jogok egész konstrukciójának továbbfejlesztésével. Az üzemi demokrácia súlyának és jelentőségének a munkaszervezetekben történt megnövekedését juttatta kifejezésre továbbá az is, hogy a jogalko-

³⁸ Szabó Imre: Szocialista jogelmélet – népi demokratikus jog. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1967. 153. old.

³⁹ Nyers Rezső: Az új gazdasági mechanizmus várható társadalmi és politikai kihatásai. Társadalmi Szemle, 1968. évi 3. sz.

tó a dolgozók vezetésben való részvételének szabályozását a törvénykönyv célját meghatározó 1. §-ába foglalta.⁴⁰

Egyrészt tehát a kollektív szerződés intézményét életre hívó, azt végső fokon meghatározó tényezőkből következtetni lehet a kiinduló tétel helyességére. Másrészt a kollektív szerződés szabályozásának mikéntje – különösen a kollektív szerződés megkötésének és a végrehajtás ellenőrzésének módját meghatározó rendelkezések – bizonyítják, hogy a jogalkotó az üzemi demokrácia egyik leghatékonyabb eszközeként szándékozott kiépíteni ezt a jogintézményt, tudatosan mellőzve, elkerülve az üzemi demokrácia működésének korlátozó tényezőit, buktatóit és tudatosan ötvözve benne a hatékony közreműködés feltételeit.

Összefoglalásként tehát megállapítható, hogy a kollektív szerződés a gazdasági mechanizmus részét képező olyan jogi eszköz, amelynek funkciója – a gazdaságos termelés munkajogi feltételeinek és az elosztás érdekeltiséget biztosító elemeinek vállalaton belüli szabályozásával, valamint a dolgozók vezetésben való részvételének biztosításával – a vállalat és a vállalaton belüli érdekek összhangjának előmozdítása.

⁴⁰ „E törvény célja, hogy az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza a szocialista társadalom munkájában való részvétel rendjét, ennek keretében különösen a vállalatoknak és a dolgozóknak a munkaviszonyból eredő jogait és kötelezettségeit, valamint a dolgozók közreműködését szakszervezeteik útján az élet- és munkakörülményeiket érintő kérdések szabályozásában, továbbá a vállalat tevékenységének fejlesztésében és ellenőrzésében.” Mt. 1. §.

IV. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST LÉTREHOZÓ FELEK

E fejezet keretében elsőként azt vizsgálom, hogy kik (a személyek mely köre), illetve mely szervek jogosultak kollektív szerződés kötésére általában és hogy felismerhető-e valamilyen törvényszerűség abban (feltárhatók-e a társadalmi-gazdasági okai annak), hogy hogyan alakulnak a kollektív szerződést kötő felek az egyes országokban.

A másik kérdés, amely e fejezetben megoldásra vár az, hogy kiket kell a kollektív szerződés alanyainak tekinteni a kollektív szerződést kötő felek mindkét oldalán, tehát munkáltatói és dolgozói oldalon. Eltérő nézeteket tükröz ui. a jogirodalom főként a kérdés egyik vonatkozásában, abban, hogy munkavállalói oldalon a szakszervezet (annak illetékes szerve) vagy a dolgozók kollektívája tekintendő a kollektív szerződés alanyának. Ugyanez a probléma azonban munkáltatói oldalon is felmerül, az ti., hogy alanyként a vállalat vezetője vagy a vállalat vesz részt a kollektív szerződés megkötésében.

1. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTÉSÉRE JOGOSULT SZEMÉLYEK ÉS SZERVEK ÁLTALÁBAN

a) A kollektív szerződés fogalmából következik, hogy minden kapitalista országban – ha jogszabály semmilyen megszorítást nem tesz – a kollektív szerződés megkötésében félként szerepelhet egyik oldalon egy vagy több munkaadó vagy munkaadó szervezet, másik oldalon pedig a szakszervezet vagy a dolgozók csoportja. Amíg tehát munkáltatói oldalon egy személy is állhat félként, dolgozói ol-

dalon a kollektív szerződésnek fogalmi eleme a kollektivitás. Ebben az elmélet képviselői kivétel nélkül megegyeznek.¹

A kezdeti jogi szabályozás és elmélet problémája e körben az volt, hogy elismerje-e az ad hoc keletkezett dolgozói csoportokat szerződő félként, vagy e jogosultságot csak a szakszervezetnek adja meg. A csoportok részvétele a kollektív szerződés megkötésében jó cszköznek bizonyult ugyan a dolgozók egységének megbontására, amellyel fellépésük erejét csökkenteni lehetett, azonban az ilyen alakulat a munkabéke megőrzésére kevésbé volt alkalmas, mint a jól szervezett, anyagi alappal rendelkező szakszervezet. A jogszabályok túlnyomó többsége ezért a szakszervezetek hegemoniája mellett foglalt állást. Csak kivételesen találkozunk a csoportnak félként való elismerésével dolgozói oldalon. Pl. az 1919. évi március 25-i francia törvény szerint tényleges csoport is köthetett kollektív szerződést a dolgozók nevében (mint pl. konfliktus esetén alakult sztrájkbizottság), de ahhoz, hogy a csoport tagjai nevében érvényes kötelezettséget vállalhasson, igazolnia kellett, hogy erre fel van hatalmazva a csoport tanácskozásán hozott határozattal vagy a tagoktól kapott egyéni megbízásokkal.²

Sajátos megoldást alkalmaz a hatályos dán jog, ahol kollektív szerződésen a bér- és munkaviszonyokra vonatkozó olyan szerződést kell érteni, amely egyrésztől a munkaadók szervezete vagy egyetlen munkaadó (üzem), másrésztől a munkavállalók szervezete között jön létre. Szervezet azonban lehet egy csoport munkavállaló is vagy ezeket képviselő szervezet, illetve a munkaadók egy csoportja vagy ezeket képviselő szervezet. A törvény a kollektív szerződés megkötése feltételeként azonban mind a szervezettől, mind a cso-

¹ Példaként idézzük G. Lyon-Caen fogalom-meghatározását, amely szerint „A kollektív szerződés egy vagy több – csoportba, illetve érdekképviselőbe tömörült – munkaadó és a dolgozók csoportja vagy szakszervezete között abból a célból létrejött megállapodás, hogy meghatározzák azokat a feltételeket, amelyek mellett majd a megállapodás hatálya alá eső személyek között az egyéni munkaszerződések létrejönnek.” G. Lyon-Caen: *Manuel de droit du travail et de sécurité sociale*. Paris, 1955. 66. old.

² J. Rivero-J. Savatier: *Munkajog*. Paris, 1956. Kézirat fordítás, 274. old.

porttól bizonyos jogi stabilitást, szervezeti szabályzatot és gazdasági önállóságot kíván, vagyis azt, hogy a szerződő felek meghatározhatók legyenek.³

E kivételektől eltekintve – mint említettem – a jogrendszerek többsége dolgozói oldalon a szakszervezeteknek biztosít jogot a kollektív szerződés megkötésére. A törvény azonban gyakran különleges jogi formát követel a szakszervezettől, esetleg állami vagy egyéb szerv hozzájárulását, illetve elismerését kívánja.

Munkáltatói oldalon viszont a szerződőképességhez rendszerint kötetlenebb formával is beéri a jogalkotó, bár előfordul, hogy a munkaadói szervezet is csak akkor lehet fél, ha bizonyos feltételeknek megfelel.

Az 1927. évi december 24-i hatályos holland törvény 1. cikke szerint pl. kollektív szerződést köthet egyrészről egy vagy több munkaadó, egy vagy több jogi személyiséggel rendelkező munkaadói egyesület, másrészről egy vagy több jogi személyiséggel rendelkező munkavállalói szakegyesület.⁴

Hollandiában tehát csak olyan szakszervezet köthet kollektív szerződést, amelynek jogi személyisége van. Munkaadók egyedül és csoportosan is köthetnek. Ha azonban szervezetükkel vesznek részt a kollektív szerződés kötésében, a törvény a munkaadók szervezettől is megkívánja a jogi személyiséget.

Ausztriában kollektív szerződés kötésére jogképességgel rendelkeznek a munkavállalók és munkaadók törvényes és illetékes érdekképviselői, valamint az önkéntes tagságon alapuló szakmai foglalkozásbeli egyesülések (Berufsfereinigungen), de csak akkor, ha ehhez a Legfelsőbb Egyeztető Hivatal (Obereinigungsamt) hozzájárul.⁵

A hatályos francia jog nem engedi meg alkalmi csoportoknak kollektív szerződés kötését, hanem egyedül a szakszervezeteket tartalmazza fel szerződés kötésre. Bár a törvény ezt a jogot kivétel

³ Hj. V. Elmgvist: Den kollektive Arbeitsoverenskomstsom retligt Problem. 1918. Kézirat fordítás, 13. old.

⁴ A törvényi fogalom-meghatározást lásd Perneckzy, 112. old.

⁵ 1947. évi február 26-i tv. 3. §. Ismerteti Weltner Andor: Kollektív szerződés az osztrák jogban. Jogtudományi Közlöny, 1947. 228. old.

nélkül minden szakszervezetnek biztosítja, mégsem mondható, hogy a szakszervezetek egyenlő jogokkal rendelkeznek a kollektív szerződés megkötésében. A törvény ugyanis két különböző minőségű kollektív szerződést szabályoz, amelyek elsősorban a létrehozó szervek és a szerződés hatálya tekintetében térnek el egymástól.⁶ Az ún. rendes vagy közönséges kollektív szerződést valóban bármely szakszervezet kötheti, amely az általános szerződéskötésre való képességgel, tehát az alapszabály felhatalmazásával vagy a tagok külön tanácskozásán hozott határozatával, vagy mindegyiküktől egyénileg kapott megbízással rendelkezik. Munkaadói részről pedig fél lehet szindikátus, csoport és egy vagy több munkaadó. A rendes kollektív szerződést az 1919. évi törvény vezette be. A „rendes” kollektív szerződés mellett azonban az 1950. évi február 11-i törvény szabályozza az ún. kiterjeszhető kollektív szerződést is. Bizonyos kollektív szerződések hatályát ui. a munkaügyi miniszter rendelettel kiterjesztheti egy egész foglalkozási ágra, s ezzel a kollektív szerződés kötelezővé lesz valamennyi – a foglalkozási ágba tartozó – munkaadóra és dolgozóra. Kiterjeszhető kollektív szerződést nem köthet bármely szakszervezet. A törvény ezt a jogot csak a legtöbb tagot számláló szakszervezeteknek biztosítja, amelynek megállapításánál a taglétszám mellett figyelembe kell venni a tagdíjak összegét, a szakszervezet függetlenségét, tapasztalatait és régiségét.⁷ Ugyanezt a különös feltételt kívánja a törvény a munkaadói szervezettől is a kiterjeszhető kollektív szerződés kötéséhez. Kiterjeszhető kollektív szerződés kötését kezdeményezhetik maguk a felek vagy a miniszter, aki – a törvény rendelkezése alapján – a legtöbb tagot számláló munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselőiből ún. vegyes bizottságot alakít. E vegyes bizottság feladata a kollektív szerződés kidolgozása.

A kollektív szerződés kereteinek tágulása, személyi és területi hatályának növekedése nem kivételes jelenség. Ez a tendencia a tőkés gazdaság szerkezeti változásainak velejárója. A tőkés monopó-

⁶ Rivero-Savatier, 289–294. old.

⁷ Szász István: Nemzetközi Munkajog. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1969. 509. old.

liumok megjelenése és megerősödésük szükségessé teszi a konkurrenca korlátozását célzó megegyezést közöttük. Míg a sok száz tőkés között elképzelhetetlen volt a konkurrenciát korlátozó megegyezés, addig néhány óriás vállalat számára ez reális lehetőség. A megegyezés főként az általuk termelt áru árára, a piacok felosztására, a termelés növelésének korlátozására, a munkások bérének maximalására vonatkozik,⁸ de gyakran kiterjed a munkafeltételek egységes meghatározására is. Ez az egyik oka – véleményem szerint – annak, hogy a tőkés jogrendszerekben a kollektív szerződéseket ma rendszerint a munkaadók és a munkavállalók szervezeteinek szövetségei kötik egymással. E szövetségek vagy közvetlenül, vagy ún. vegyes, illetve paritásos bizottságok útján vesznek részt a szerződéskötésben. Ennek alapján különböztet a jogirodalom a kollektív tárgyalás két fő módszere, a szerződési (contractual bargaining) és intézményi (institutional bargaining) módszerek között és megállapítja, hogy a felek közvetlen tárgyalással történő megegyezése, tehát a szerződési módszer az elterjedtebb.⁹

Paritásos bizottságok kötik a kollektív szerződéseket pl. Belgiumban, ahol a kollektív szerződések szabályozására nem hoztak külön törvényt, hanem a paritásos bizottságokat szabályozó 1945. június 9-i dekrétum tartalmaz rendelkezéseket a kollektív szerződésről. E bizottságok tagjait a legtöbb tagot számláló munkaadói szervezetek és szakszervezetek javaslatára a király nevezi ki. Minden iparágban, illetve gazdasági ágban lehet paritásos bizottsága, amelynek illetékessége gyakran az egész állam területére kiterjed. Ezek mellett azonban az illetékes miniszter paritásos regionális bizottságot is létesíthet, amelynek – mint alacsonyabb szintű szervnek – figyelembe kell vennie a nemzeti paritásos bizottságok határozatait. Ezek a bizottságok Belgiumban állandó jellegű szervek – szemben a francia vegyes bizottságokkal – és feladatuk nem korlátozódik kollektív szerződés kötésére, hanem részt-

⁸ Bertóti László–Erdős Tibor: A kapitalizmus politikai gazdaságtana. Kossuth, Bp. 1969–1970. 106. old.

⁹ Spyropoulos 37. old., Georges: Le rôle de la négociation collective dans l'harmonisation des systèmes sociaux européens. Revue Internationale de Droit Comparé, Paris, 1966. 37. old.

vesznek a törvények előkészítésében, véleményt nyilvánítanak munkajogi kérdésekben és munkaügyi vitákban döntenek.¹⁰

Nagy-Britanniában, ahol a kollektív szerződéseket egyáltalán nem szabályozták, sok gazdasági ágban ún. permanens társadalmi alakulatok kötik a kollektív szerződést, amelyekben a munkaadói és a munkavállalói szervezetek egyenlően vannak képviselve.¹¹

A Német Szövetségi Köztársaságban csakúgy, mint a skandináv államokban, igen elterjedtek az országos hatályú, a munkaadók és a szakszervezetek csúcsszervei között létrejött kollektív szerződések.¹² Az egész iparágra, illetve az egész országra kiterjedő kollektív szerződések azonban nem zárják ki más, alacsonyabb szintű kollektív szerződések keletkezését. Franciaország, Nagy-Britannia, az NSZK és a skandináv államok joga is elismeri egyidejűleg az egymás mellett, illetve egymás alatt, azaz egymástól tartalmilag független vagy egymásra hatással levő különböző szintű és különböző típusú kollektív szerződéseket. (Pl. szakmai, regionális, helyi, üzemi.) A tőke koncentrációja és centralizációja ui. az említett országokban nem egyszerre megy végbe az egész gazdaságban. A tőkekoncentráció és centralizáció fejlődése egy-egy országon belül iparáganként is különböző. (Gyorsabb pl. a nehéziparban és lassabban megy végbe a könnyűiparban.) Még ma is sok olyan iparág létezik, ahol a termelés legnagyobb része kis- és középtőke- és üzemekben folyik.¹³

Nem lehet azonban kizárólag gazdasági okokra visszavezetni a kollektív szerződés szintjének, illetve fajtájának alakulását a tőkés jogrendszerekben. Jelentős szerepe lehet ebben az egyes szakszer-

¹⁰ Szász, 524., 527. old.

¹¹ O. Kahn-Freund: Report on the Legal Status of Collective Bargaining and Collective Agreements in Great Britain, Labour Relations and the Law, A Comparative Study, London, Stewens, 1965. 22. old.

¹² A csúcsszervezetek tarifaképességéről lásd L. Schnorr von Carolsfeld: Arbeitsrecht. Vandenhoeck Ruprecht, Göttingen, 1954. 65. old.

¹³ „A kapitalizmus egyenlőtlen fejlődésének törvénye nemcsak ahhoz vezet, hogy a monopóliumok a különböző iparágakban nem ugyanazon időben jönnek létre, hanem ahhoz is, hogy hosszabb ideig tartó monopóliumos fejlődés után is csak az iparágak egy részében alakulnak ki.” Bertóti-Erdős, 107. old.

vezetek erejének, avagy befolyásolhatóságának, az adott jogrendszer sajátos vonásainak, illetve a kialakult szokásoknak. Sajátos megoldással találkozunk pl. az Egyesült Államokban, ahol a fejlett tőkés monopóliumok ellenére a szakszervezeti szövetségek és az egyéni munkaadók között létrejött kollektív szerződés a tipikus forma, eltérően az európai államok gyakorlatától.¹⁴

A jogirodalomban vita folyik arról, hogy a kollektív szerződések megkötésének melyik a legmegfelelőbb szintje. Egyesek azt bizonyítják, hogy a vállalati szintű tárgyalások megkönnyíthetik a felek közötti megállapodást, csökkenthetik az érdekütközéseket és lehetővé tehetik, hogy az illető vállalat sajátos körülményeit figyelembe véve határozzák meg a munkafeltételeket. Előnye e szintnek továbbá az, hogy fokozottan segítheti a magasabb termelékenység elérését. Más szerzők szerint legalább ennyi érv szól az iparági szintű kollektív szerződések mellett. Ez teszi lehetővé ui. mind a munkaadóknak, mind a munkásoknak az egyesítését a tárgyalásokon. Azzal, hogy egyenlő feltételeket teremtenek és ugyanazokat az előnyöket biztosítják mindenkinek – beleértve azokat is, akik kevésbé tudják érdekeiket megvédeni saját vállalatuk keretein belül –, nagyobb védelmet biztosítanak a munkások számára és „az ipari viszonyok légkörére”, valamint a „gazdasági fejlődésre nézve” is. E nézet szerint a szövetségben való fellépés a kisebb és közepes nagyságú vállalatok tárgyalóerejét fokozza. Ellenérvként ezekre azt hozzák fel, hogy az iparági kollektív szerződésben sokkal több érdeket kell összeegyeztetni, tehát az a viták számbeli gyarapodásához vezet, másrészt a gyengébb munkaadókat kevésbé ösztönzi a munka módszerének javítására. Az iparági kollektív szerződés továbbá az erősebb vállalatok munkaadóit részesíti előnyben munkásai rovására, akik különben magasabb fizetési arányokat harcolhatnának ki maguknak.¹⁵

A fenti megállapításokból levonható következtetés tehát az, hogy a kollektív szerződés szintjének a variánsai mögött a munka-

¹⁴ S. Jadeson: *Das Arbeitsrecht der Vereinigten Staaten*. C. H. Beck, München und Berlin, 1952. 65. old.

¹⁵ A nézeteket részletesen ismerteti: *Collective Bargaining*. La Tribune de Genève, Geneva, 1960.

feltételek egységesítésének, illetve differenciált megállapításának a problémája húzódik meg, valamint annak mérlegelése, hogy melyik szint biztosít a szerződő feleknek nagyobb tárgyalási erőt. A tőkések oldalán azonban mindkét szempont figyelembevétele a profit biztosítását szolgálja.

b) A szocialista országok kollektív szerződéseiben – mint azt az I. fejezetben részletesen kifejtettem – korábban az volt jellemző, hogy a normatív jellegű kollektív szerződéseket iparági szinten kötötték vagy legalábbis ez volt a fejlődés tendenciája (mint pl. a felszabadulást követően hazánkban). A szerződési jellegű kollektív szerződéseket pedig üzemi, vállalati szinten. A hatályos jogi szabályozás alapján a kollektív szerződést kötő felek a szocialista országokban különbözőképpen alakulnak. A Szovjetunióban a vállalat igazgatóságának az üzemi, gyári, helyi szakszervezeti bizottság a partnere.

Csehszlovákiában a kollektív szerződés alanya az egyik oldalon a szocialista szervezet. Vállalati és üzemi kollektív szerződéseknél ez mindig a vállalat. Nevében a kollektív szerződést a vállalat igazgatója köti meg, aki ezzel üzemi kollektív szerződéseknél az üzemi igazgatóját bízhatja meg. Szakmai kollektív szerződéseknél ez vagy a szakágazati vállalat, vagy a tröszt vezérigazgatósága, amelynek nevében a szakágazat vezérigazgatója jár el. Dolgozói oldalon – a csehszlovák Mt. 20. §-a szerint – a kollektív szerződéseket a dolgozók nevében a Forradalmi Szakszervezeti Mozgalom szervei, ennek üzemi bizottságai és más olyan szervei kötik, amelyeknek jogállását a szakszervezetek alapszabályai meghatározzák.

Lengyelországban ezzel szemben kizárólag iparági kollektív szerződések funkcionálnak, amelyeket munkáltatói oldalon a minisztériumok, a dolgozók oldalán pedig a szakszervezetek főigazgatóságai kötik.

A Német Demokratikus Köztársaságban a normatív tartalmú keret kollektív szerződéseket az államapparátus központi szervei, a kerületi tanácsok, az állami vállalatok egyesülései vagy a szocialista szövetkezetek központi szervei kötik a szakszervezeti szövetségek vezetőségével, illetve az iparági szakszervezetekkel és a szakszervezetek központi vezetőségeivel vagy a szakszervezeti szövetség-

gek kerületi vezetőségeivel. A vállalati – túlnyomórészt kötelezett-ségvállalásokat tartalmazó – kollektív szerződéseket pedig a vállalat vezetője és a vállalat szakszervezeti vezetősége köti.

A kollektív szerződést kötő feleknek a szocialista országokban történt szabályozásából és e szabályoknak a társadalmi-gazdasági körülményekkel való összefüggéseiből az a következtetés vonható le, hogy a normatív jellegű kollektív szerződés alanya vállalat csak olyan gazdaságirányítási rendszerben lehet, amely a vállalatoknak meghatározott mozgási teret enged, önállóságot ad. Ellenkező esetben vállalat csak túlnyomórészt erkölcsi-politikai jellegű kollektív szerződés alanyaként szerepelhet a vállalati szintű szakszervezettel együtt. A középszintű (iparági, szakmai), illetve keret kollektív szerződés ugyanakkor mint munkaviszonyt szabályozó forma mind a direkt, mind pedig az indirekt gazdaságirányítási rendszerben működhet. Jelentős különbség van azonban a középszintű kollektív szerződések tartalmában aszerint, hogy melyik irányítási rendszerben funkcionálnak. Szükségszerűen gazdagabb tartalommal rendelkezik egy erősen központosított rendszerben, mint ott, ahol a vállalat is lehetőséget kapott a szabályozásra. Végül megállapítható, hogy a szocialista államokban az országos csúcsszervezetek nem kötnek kollektív szerződést, minthogy szocialista munkajogi kódexek szabályozzák a munkaviszonyok alapvető kérdéseit. Ilyenre kivételképpen csak a történeti fejlődésnek azon a szakaszán volt példa, amikor a Munka Törvénykönyve még nem jött létre.

2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉBEN

a) A magyar Munka Törvénykönyve a 10. § (2) bekezdésében rendelkezik a kollektív szerződést kötő felekről. E szerint „A kollektív szerződést a vállalat és a szakszervezet vállalati szerve köti meg.” Ez a rendelkezés azonban önmagában még nem lenne elegendő a kollektív szerződést kötő felek félreérthetetlen meghatározására, és az csupán a kollektív szerződéskötés szintjének a megjelöléseként értékelhető.

Az idézett szabály alapján ui. valamennyi munkáltató szerv köthetne kollektív szerződést, minthogy az Mt. a „vállalat” elnevezést ilyen széles értelemben használja.¹⁶ Az Mt. azonban nem kívánta a munkáltatók ilyen széles körére kiterjeszteni a kollektív szerződés kötését, ezért a végrehajtási rendelet az Mt.-hez további rendelkezéseket fűz, amelyben tüzetesen meghatározza, hogy mely munkáltatói szervezetekben kell kollektív szerződést kötni, és melyekben nem lehet. E szabály szerint „a kollektív szerződést minden állami és szövetkezeti vállalatnál, valamint – saját dolgozóira kiterjedő hatállyal – minden trösztnél meg kell kötni”, és nem lehet kollektív szerződést kötni a költségvetési szerveknél és más munkáltatói szervezeteknél.¹⁷ A kollektív szerződést kötő szervezetnek – a vállalati oldalon – ismertetett körülhatárolása mellett az Mt. V. a munkaügyi minisztert felhatalmazza arra, hogy miniszternek a szakszervezettel együtt tett javaslatára a SZOT-tal egyetértésben a fenti szabályoktól eltérjen.¹⁸

Figyelmet érdemel továbbá a kollektív szerződést kötő felek vállalati oldalát meghatározó jogszabályi rendelkezésnek az a kité-

¹⁶ „Vállalaton: az állami vállalatot és az állam más önálló gazdálkodó vagy költségvetési szervét, a szövetkezetet, a szövetkezeti vállalatot, a társadalmi szervezetet, továbbá mindazokat, akik dolgozót munkaviszony keretében foglalkoztatnak, így a magánmunkáltatókat is” – kell érteni. Mt. V. 125. § (2) bekezdés c) pontja.

²⁶ Lásd a szerző opponensi véleményét, 8. old.

dig „Nem lehet kollektív szerződést kötni a pénzintézeteknél, az államhatalom és államigazgatás szerveinél, a fegyveres erőknél és testületeknél, a rendészeti szerveknél, valamint a költségvetésből gazdálkodó egyéb szervezeteknél, a kisipari és mezőgazdasági termelőszövetkezeteknél, továbbá a magánmunkáltatóknál.”

¹⁸ Mt. V. 3. § (3) bekezdése. E felhatalmazással élve a munkaügyi miniszter és a SZOT lehetővé tette pl. a vízügyi igazgatóságok területén kollektív szerződés kötését a termelő munkát végző fizikai dolgozókra [14/1967. (XI. 9.) MüM. sz. r. 30. § (1) bekezdés], valamint a földművelőszövetkezeteknél. A legújabb rendelkezések szerint továbbá kollektív szerződést köt a magyarországi székhelyű nemzetközi gazdálkodó szervezet, nemzetközi ágazati gazdasági együttműködési szervezet, valamint a külföldi részvételrel működő gazdasági társulás is. [31/1974. (XII. 30.) MüM. sz. rendelet 1. §.]

tele, amely a trösztre vonatkozik. E rendelkezés tisztázza, hogy a tröszt csak saját dolgozóira kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést, s ezzel félreérthetetlenül megfogalmazza a jogalkotónak azt a szándékát, hogy a tröszt ne vonhassa el a tröszt alá tartozó vállalatok önálló normaalkotási jogkörét. A tröszt alá tartozó vállalatok tehát – valamint az egyesülés keretébe tartozó vállalatok is – önálló kollektív szerződést köthetnek. Mindemellett szükség van arra – hangsúlyozzák a munkaügyi miniszter és a SZOT irányelvei –, hogy a tröszt, az illetékes szakszervezeti szervvel együtt még a kollektív szerződések kidolgozásának megkezdése előtt állapítsák meg azokat a kereteket, amelyek között a vállalatok kialakíthatják a kollektív szerződés rendelkezéseit. Az egyesülés ehhez hasonló joggal nem rendelkezik, azonban a vele munkaviszonyban álló dolgozókra az egyesülés is köt kollektív szerződést.¹⁹

Előre látván a felmerülhető problémákat, az Mt. V. azt is rögzíti, hogy minden vállalat csak egy kollektív szerződést köthet. A nagyvállalatok nagyobb egységeiben ui. viszonylag nagyfokú önállóságuk esetén az az igény merülhet fel, hogy ők is kollektív szerződést kössenek. A jogszabály nem kíván gátat vetni annak a helyes törekvésnek, hogy valamennyi nagyobb vállalati egység is kialakítsa saját belső ösztönző rendszerét és az eredményes munka feltételeit biztosító eltérő szabályokat. A kollektív szerződés rendszerét azonban úgy építette ki, hogy a nagyobb egységre vonatkozó eltéréseket – a kollektív szerződésben meghatározott keretek között – a kollektív szerződés függelékében rendezheti az egység vezetője a vele együttműködő szakszervezeti szervvel.²⁰ Ezzel a jogszabály mintegy biztosítani kívánta az eltérés lehetősége mellett a vállalati belső szabályozás tartalmi és formai egységét.

Az Mt. ismertetett rendelkezései a kollektív szerződést kötő felekről azonban dolgozói oldalon nyitva hagyják azt a kérdést, hogy a szakszervezet vállalaton belüli szervei közül melyik kösse meg a

¹⁹ A munkaügyi miniszter és a SZOT irányelvei az 1971-től hatályba lépő kollektív szerződések megkötéséhez. 2. pont. Munkaügyi Közlöny, 1970. 31. sz.

²⁰ Mt. V. 4. §.

kollektív szerződést. A törvény hallgatása e kérdésben érthető. A szakszervezetek önálló szervezetekként tevékenykednek alapszabályuk és vezető szerveik határozatai alapján.²¹ Illetéktelen beleszólás lenne tehát a jogalkotó részéről a rendelkezés egy belső szervezeti, hatásköri kérdésben. Eligazításul azért annyit a jogszabály mégis mond, hogy a szakszervezet vállalati szervén azt a vállalatban belüli legfelsőbb szakszervezeti szervet kell érteni, amely az iparági szakszervezet elnöksége által meghatározott hatáskörben működik.²²

A gyakorlatban azonban (különösen a kollektív szerződés bevezetését követő időben) voltak akörül viták, hogy a vállalati szakszervezet mely szerve jogosult a kollektív szerződés megkötésére. Az egyes vállalatokon belül működő szakszervezeti szervek szervezeti felépítése ui. nem teljesen azonos. A kollektív szerződések megkötéséhez kibocsátott tájékoztató ezért megállapítja, hogy a kollektív szerződést dolgozói oldalon a vállalati szakszervezeti tanács köti meg, s a szakszervezeti tanács titkára a vállalati szakszervezeti tanács felhatalmazása alapján írja alá.²³ Természetesen kisebb vállalatoknál, ahol szakszervezeti tanács nem működik, a szakszervezet elnöksége által meghatározott vállalati szakszervezeti szerv köt kollektív szerződést, pl. a szakszervezeti bizottság.

Kivételesen a jogszabály lehetővé teszi, hogy a szakszervezet területi szerve lépjen be a vállalati szerv helyébe a kollektív szerződésbe tartozó kérdések rendezésére, abban az esetben, ha új vállalat alapításakor a szakszervezet vállalati szerve még nem alakult meg. Ilyenkor azonban a kérdések rendezése csupán ideiglenes jellegű, és azt a jogszabály nem is tekinti kollektív szerződésnek.²⁴ Ha viszont a vállalatnál kis létszáma miatt egyáltalán nem hoznak létre vállalati szakszervezeti szervet, akkor magasabb szerv a vállalat

²¹ A Magyar Szakszervezetek Alapszabálya. Jóváhagyta a Szakszervezetek XXIII. kongresszusa. 1975. december 8-13.

²² Kivéve, ha a SZOT másként intézkedik. Lásd: Mt. V. 125. § (2) bekezdésének e) pontját.

²³ Tájékoztató az 1971-1975. évi kollektív szerződések megkötéséhez. Munkaügyi Közlöny, 1971. 5. sz. első rész 2. pont.

²⁴ 14/1967. (XI. 9.) MüM. sz. r. 3. § (2) bekezdése.

latali szakszervezeti szerv helyébe nem léphet, a vállalat tehát nem köthet kollektív szerződést.²⁵ Megoldásként ilyen esetben az kínálkozik, hogy az Mt. V. 3. § (4) bekezdését alkalmazva jogszabály rendezze a kollektív szerződésbe tartozó kérdéseket.

A kollektív szerződés funkciójának meghatározásával összefüggésben már vizsgáltam azt a kérdést, hogy miért korlátozza az Mt. a kollektív szerződés kötését a gazdálkodó szervekre, azaz miért csupán a gazdálkodó szervezetet és a szakszervezet vállalati szerveit ismeri el kollektív szerződést kötő félként. A probléma ismételt tárgyalása helyett elegendőnek látszik az utalás a III. fejezet fejtegetéseire.

Nem érdektelen azonban annak a kérdésnek a felvetése, hogy vajon kizártnak kell-e tekinteni – épp a kollektív szerződés funkciójából következően is –, hogy a kollektív szerződés intézményét más munkaszervezetekre is kiterjesszük.

A történeti visszapillantásból és más jogrendszerek kollektív szerződéskötési gyakorlatából láthattuk, hogy a kollektív szerződés általában szélesebb körben alkalmazott jogi forma, mint hazánkban, kötése nem szűkül le a gazdálkodó szervezetek körére, hanem kiterjed a közszolgálati szervekre is.

Román László véleménye szerint jogrendszerünkben a nem vállalati formájú munkaszervezeteknél nem kevésbé adottak a feltételek e forma alkalmazásához. Az üzemi demokrácia fejlesztésének egyik további fontos lépésének Román László éppen azt tekinti, hogy „... adassék meg a kollektív szerződési szabályozás joga a nem vállalati formájú munkáltatók részére is”.²⁶

Román László nézetével részben egyetértek. Magam is azt valom, hogy a kollektív szerződés intézményének a bevezetése a költségvetésben gazdálkodó szerveknél is elképzelhető. Nem tekintem azonban e szférában olyan törvényszerűnek a kollektív szerződés funkcionálását, mint a gazdálkodás viszonyai között. A kollektív szerződés számos eleme ui. a nyereséghez kapcsolódik. A kollektív

²⁵ Hasonló állásponton van Nagy László is. Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. Táncsics, Bp. 1971. 23. old.

²⁶ Lásd a szerző opponensi véleményét 8. old.

szerződési szabályok egyik csoportja a nyereség elérését szolgálja, a másik szabálycsoport az elért nyereség felosztását rendezi. A költségvetésben gazdálkodó szervek egyrészt nem hoznak létre nyereséget, másrészt még kimunkálatlanok az eredményességre ösztönzés elvei és módszerei e téren. A munka hatékonyságának mérése is sokkal bonyolultabb, mint a vállalatoknál. E problémakör még a közgazdaságtudományban is elhanyagolt terület. Amíg pedig a jogi szabályozás közgazdasági alapjai tisztázatlanok, elhamarkodott lenne a kollektív szerződés bevezetése e körben. Egyetértek ezért a törvény óvatosságával, hogy a lehetőséget – a kísérlet céljára – nyitva hagyja, de tömegesen, általánosan a kollektív szerződést nem vezeti be a költségvetési szerveknél. És bár mindezek ellenére a munkaviszonyok egyes elemeinek belső szabályozása kedvező hatású lehetne a munkahelyi demokrácia fejlődésére, a szociológiai vizsgálatok azt bizonyítják, hogy a dolgozók vezetésben való részvétele is hatékonyabb, ha az összefüggésben van az anyagi javak elosztásával.

A kollektív szerződést kötő felek vizsgálata körében merül fel az a további kérdés is, hogy miért nem tette lehetővé az Mt. az iparági kollektív szerződések kötését, és hogy elképzelhető-e magasabb szintű kollektív szerződések kötése. Az, hogy a kollektív szerződés kötését a törvényhozó a gazdálkodó szervekre korlátozta, az új gazdaságirányítási rendszer koncepciójával függ össze. Nép-gazdaságunk továbbfejlődését csak a vállalatok önállósága és kezdeményező készségük kibontakozása biztosíthatja megfelelő hatékonysággal. E koncepció a vállalat szabályozási jogkörének kialakításában is annak az elvnek a megvalósítását helyezte előtérbe, amelyet a gazdasági életben, nevezetesen az állami szervektől való viszonylagos függetlenséget. Ez az elv az Mt.-ben úgy érvényesül, hogy a munkaviszony meghatározott elemei csak a vállalat szabályozási körébe tartoznak, és azt miniszteri szintű jogszabály sem vonhatja el a kollektív szerződéstől. Ugyanakkor a törvény más elemek szabályozását továbbra is a jogszabálynak tartotta fenn. E „középszintű” jogszabályi anyag elvileg középszintű, iparági kollektív szerződésekben is szabályozható lenne, minthogy ezekben iparági sajátosságok jutnak kifejezésre és amennyire ma nem sért-

hetik a vállalat önállóságát a miniszteri rendeletek és utasítások a munkaviszonyok szabályozása terén, ugyanúgy biztosítható lenne ez az iparági kollektív szerződések esetében is. Az elvi lehetőség ellenére is azonban az iparági kollektív szerződés bevezetését – a munkajogi szabályozás jelenlegi mechanizmusában – nem látom célszerűnek. Az intézmény funkcióinak érvényesülését ui. a magasabb szinten létrehozott kollektív szerződések nem segítenék.²⁷

b) Megismerve az Mt.-nek a kollektív szerződést kötő feleket meghatározó rendelkezéseit, láthatjuk, hogy e szabályok nem adnak minden tekintetben egyértelmű feleletet arra a kérdésre, hogy a felek saját nevükben vagy más nevében kötik a kollektív szerződést. Pontosabban megfogalmazva a kérdés így tehető fel: vajon a vállalat mint szervezet, vagy annak vezetője a kollektív szerződést kötő fél, másfelől pedig a szakszervezeti bizottság titkárát, a szakszervezeti tanácsot (mint a szakszervezet vállalati szervét) vagy a szakszervezetbe tömörült dolgozók kollektíváját, avagy a vállalat egész kollektíváját kell-e félnek tekinteni a kollektív szerződés kötésének folyamatában.

A kérdés vizsgálatának indokoltságát az bizonyítja, hogy a válasz mikéntjéből fontos gyakorlati következtetések vonhatók le; míg ha a helyes megoldás homályban marad, az hibás kollektív szerződéskötési gyakorlathoz vezethet. Márpedig, hogy a feltett kérdésekre adandó válasz nem magától értetődő, és nem egyöntetű, mi sem bizonyítja jobban, mint maguknak a kollektív szerződést kötő feleknek a kollektív szerződésbe foglalt bevezető rendelkezései, amelyekben gyakorta visszatér olyan megfogalmazás, hogy a kollektív szerződés az igazgató és a vállalati szakszervezeti szerv, esetleg annak titkára között létrejött megállapodás.

A probléma megoldásához mindenekelőtt a jogszabályból kell kiindulni.

Az Mt. 10. § (2) bekezdése szerint a kollektív szerződést a vállalat és a szakszervezet vállalati szerve köti meg. A törvény rendelkezik továbbá arról, hogy a kollektív szerződés tervezetét a dolgo-

²⁷ Román László véleménye szerint a munkajog kodifikáltságának körülményei között az ágazati kollektív szerződések léte egyenesen ellentmondásosan hatna. A szerző opponensi véleménye, 8. old.

zókkel meg kell tárgyalni. Az Mt. V. 5. § (2) bekezdése pedig előírja, hogy a kollektív szerződést a vállalat igazgatója és a szakszervezet vállalati szervének titkára írja alá.

Az Mt. 10. §-ának második bekezdése munkáltatói oldalon egyértelműen a vállalatot jelöli meg félként és az a tény, hogy a kollektív szerződést a vállalat igazgatója írja alá, nem keltheti azt a látszatot, hogy netalán az igazgató a saját érdekében és saját nevében kötne vagy köthetne kollektív szerződést. A dolgozók oldalán azonban a kérdés azért bonyolultabb, mert a jogszabály a szakszervezet vállalati szervét nevezi meg félként. Az kevésbé látszik valószínűnek – csakúgy mint a vállalat oldalán –, hogy a kollektív szerződést aláíró titkár lenne a kollektív szerződést kötő fél, de kérdéses az is, hogy a szakszervezet vállalati szerve tekinthető-e kollektív szerződés kötésében félnek.

A kételyek csak erősödnek, ha felidézzük a régi Mt. rendelkezését a kollektív szerződést kötő felekről. E szerint a kollektív szerződést a vállalat dolgozói nevében a szakszervezeti bizottság köti a vállalat igazgatójával.²⁸ Ebből a jogszabályból fény derül arra, hogy a szakszervezet nem a saját nevében jár el a kollektív szerződés megkötésekor, nem is a szakszervezet tagjai nevében, hanem a vállalat dolgozóinak nevében. A kérdés tehát úgy is felvetődik, hogy a kollektív szerződést kötő felek meghatározásának a jogszabályi változását úgy kell-e értelmeznünk, hogy az új törvény alapján kötött kollektív szerződést a szakszervezet nem a vállalat dolgozói nevében köti.

A régi Mt. rendelkezése a munkáltatói oldalon is más megoldást követett, mint a mai. És bár az volt a véleményem, hogy szinte kizárt olyan értelmezés, amely szerint az igazgató a saját nevében köti a kollektív szerződést, a hivatkozott jogszabály e megállapítás élő cáfolata. Úgy vélem, ezek után mégis szükséges a kérdés kétoldalú vizsgálata, keresve azt, hogy melyik jogszabályi megoldás segíti elő jobban a kitűzött jogpolitikai célokat.

A kollektív szerződés funkciójának vizsgálata közben már foglalkoztam a szakszervezetnek a dolgozók vezetésbe való bevonását

²⁸ 1951. évi 7. sz. tvr. 8. §.

közvetítő szerepével. Ennek keretében vizsgáltam, hogy mi teszi objektíve szükségessé a dolgozóknak a vállalat vezetésébe való bevonását és hogy milyen módon, milyen formák között valósul az meg. Többek között annak bizonyítására is törekedtem, hogy a kollektíva közvetlen részvétele önmagában nem biztosítaná a részvétel kívánatos hatékonyságát, és ezért a kollektíva részvételét a szakszervezet közvetíti. Azt a kérdést azonban nem vizsgáltam, hogy a szakszervezet vállalati szerve a kollektív szerződés megkötésében a képviselő minőségére szorítkozik, mégpedig nem csupán a szakszervezet tagjainak képviseletére. A szakszervezet az egész kollektívának ex lege képviselője. Kiténik ez egyrészt az Mt. 11. §-ából, amely a munkajogi jogosultságokat a szakszervezetre „mint a dolgozók képviseleti és érdekvédelmi szervei”-re ruhazza, nem pedig mint a szakszervezeti tagság képviseleti szervére. Hasonló következtetésre jutunk az Mt. 1. §-ából, amely a törvény céljáról rendelkezik. E szerint a törvény célja az is, hogy az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza „a dolgozók közreműködését” az élet- és munkakörülményeiket érintő kérdések szabályozásában, a vállalat tevékenységének fejlesztésében és ellenőrzésében – szakszervezeteik útján. A törvényi megfogalmazás e módja nem hagy kétséget afelől, hogy a törvényben szabályozott részvételi jogokat és együttműködést biztosító rendelkezéseket a kollektíva jogosultságaiként kell értelmezni akkor is, amikor a részvételt, illetve együttműködést a szakszervezet közvetíti. E közvetítő szerep tehát sajátos, törvényen alapuló képviselet jogi formájában valósul meg.

Ez a megoldás van összhangban a szakszervezeteknek a munkaviszonyok terén betöltött funkciójával²⁹ és azzal az elméleti koncepcióval, amely a vállalati kollektívát sajátos munkajogi jogalanynak tekinti.³⁰

²⁹ Erről lásd részletesen: Román: A szakszervezeti funkció főbb munkajogi problémái, valamint Román: A szakszervezeti tevékenység a munkajog tükrében. 53–63. oлд.

³⁰ E koncepciót hazánkban Weltner Andor fejtette ki „A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia” c. monográfiájában (Akadémiai Kiadó, Bp. 1962.), és bár azt a jogtudomány képviselői közül néhányan tá-

A szakszervezet kifejezetten feladatának tekinti az egész dolgozó kollektíva képviselését, érdekeinek szolgálatát. Bizonyítja ezt a szakszervezetek alapszabálya is, amely szerint a szakszervezetek „az ösztársadalmi érdekekkel egyeztetve képviselik és védik a szakszervezeti tagság, a bérből és fizetésből élő dolgozók ágazati, iparági, réteg-, csoport- és egyéni érdekeit”. „Az Alkotmányban, a Munka Törvénykönyvében és más jogszabályokban biztosított jogaikat gyakorolják, rendszeresen ellenőrzik a dolgozók jogainak érvényesülését.”³¹

Az elmondottakat összegezve dolgozói oldalon kollektív szerződést kötő félnek a dolgozók kollektíváját kell tekinteni, amelyből az a következtetés vonható le, hogy a szakszervezetnek a kollektív szerződés kötésében való eljárás során nincs önálló érdeke, hanem abban a dolgozók egész kollektívájának az objektív érdekeit kell képviselnie.³² Az Mt. 13. §-ának (1) bekezdése lényegében ezt juttatja kifejezésre, amikor úgy rendelkezik, hogy „a szakszervezet vállalati szerve jogosult a dolgozók nevében kollektív szerződést kötni”.

Épp ezért helytelennek kell minősíteni azt a – néhány vállalatnál kialakult – gyakorlatot, hogy a kollektív szerződés megkötésében a kollektíva közvetlen részvételét biztosító vitát a szakszervezet szervezeti egységeiben rendezik, így pl. szakszervezeti taggyűlésen vagy szakszervezeti csoportértekezleten. Ilyen módon ui. a szakszervezetbe nem tartozó dolgozók közvetlen részvétele a kollektív szerződés tervezetének vitájában nincs biztosítva, s ez a törvény rendelkezéseivel ellenkezik akkor is, ha hazánkban a dolgozók túlnyomó többsége szakszervezeti tag.

madják (l. pl. Nizsalovszky Endrének a könyvről készült recenzióját. Jogtudományi Közlöny, 1963. évi 7. sz.), az kétségtelen tény, hogy a jogfejlődés útja ebbe az irányba halad, és az új Mt.-be beépített részvételi jogosultságok mozaikjainak együttes képe a koncepciót igazolni látszik.

³¹ A Magyar Szakszervezetek Alapszabálya. Jóváhagyta a Szakszervezetek XXIII. kongresszusa, 1975. december 8–13.

³² Nagy László is a dolgozók kollektíváját tekinti a kollektív szerződés alanyának, amikor megállapítja: „A kollektív szerződés tehát a vállalat és a dolgozók kollektívája között jön létre.” Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. Táncsics, Bp. 1971. 19. old.

A másik oldalon az a megállapítás, hogy a kollektív szerződést kötő fél a munkáltatói szervezet és nem a vállalat vezetője, ma már alig szorul bizonyításra. A munkáltatói jogok képviseleti struktúrájának, valamint az igazgató jogállásának elmélete sokoldalúan feltárt és általánosan elfogadottnak mondható, ezért azzal nem kívánok részletesen foglalkozni.³³ Elegendőnek vélem az igazgató jogi helyzetének megvilágítása céljából az állami vállalatról szóló törvényre utalást, amely szerint a vállalat vezetője az igazgató, aki jogait és kötelességeit az állam megbízásából gyakorolja, illetőleg teljesíti. Az igazgató a vállalat ügyeiben a jogszabályokban és a vállalati szabályozatokban meghatározott keretek között önállóan és egyéni felelősséggel dönt; felelőssége kiterjed a vállalat egész működésére és a vállalat gazdasági kapcsolatainak alakítására.³⁴ Ez a rendelkezés – összhangban a Polgári Törvénykönyvnek az igazgató általános képviseleti jogát kimondó rendelkezésével – arról győz meg, hogy hatályos Munka Törvénykönyvünk helyesen határozta meg kollektív szerződést kötő félként a vállalatot, a kollektív szerződés aláírójaként pedig a vállalat képviselőjeként eljáró igazgatót. Ebből következően a régi Mt.-nek az ettől eltérő rendelkezése nem volt megfelelő.

³³ Weltner Andor: A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia. Akadémiai Kiadó, Bp. 1962. 178–182., 394–398. old., Weltner Andor: A szocialista munkaszervezés. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1965. 340–344. old., Kertész István: Munkajogi sajátosságok az állami vállalat igazgatójának mérlegelési jogkörében. Jogtudományi Közlöny, 1959. 7–8. sz., Kertész István: A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1964. 78–82. old., Román László: Az engedelmességi kötelezettség és a diszkrecionális jogkör problematikája a munkajogban. Studia Juridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata. Tankönyvkiadó, Bp. 1964. 31. sz. Különösen a 31–43. oldalakon. Továbbá Román László: A munkáltatói jogok természetéről. Studia. Tankönyvkiadó, Bp. 1965. 43. sz. Ez utóbbiban különösen a szerzőnek a munkáltatói jogoknak sajátos képviseleti jogokként való felfogása és elemzése figyelemre méltó témánk szempontjából. Erről főként a 31–51. oldalakon. Végül: Román László: A munkáltatói utasítási jog alapproblémái. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1972. Különösen a 76–83. old.

³⁴ 1977. évi VI. tv. 12. §.

V. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MEGALKOTÁSA ÉS MÓDOSÍTÁSA

Ebben a fejezetben azt vizsgálom, hogy a kollektív szerződés keletkezésének és módosításának jogszabályban meghatározott módja, valamint annak gyakorlati alkalmazása mennyiben szolgálja a kollektív szerződés funkcióinak megvalósulását. Előkérdésként azonban felvetődik, hogy a kollektív szerződés keletkezésének milyen főbb módszerei ismeretesek a külföldi jogrendszerekben.

1. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MEGKÖTÉSÉNEK MÓDSZERE ÁLTALÁBAN

A tőkés kollektív szerződések kötésének gyakorlatában a hangsúlyt az ellentétes érdekek és követelések összebékítésére helyezik. Ezért a szerződéskötésben nagy szerepet játszik a szerződéskötési taktika. Mielőtt a tárgyalások elkezdődnének, mindkét fél gyűlést tart, ahol a képviseltekkel közösen alakítják ki követeléseiket és azt a határt, ameddig késznek mutatkoznak engedményt tenni. Ezeken a gyűléseken gyakran sokkal hevesebb vita alakul ki, mint magán a szerződéskötési tárgyaláson.¹

Néhány szakszervezet kiköti, hogy a kollektív szerződést hatályba léptetése előtt jóváhagyás végett a tagság elé kell terjeszteni. Ilyenkor előfordul, hogy a tervezetet a dolgozók visszautasítják.²

¹ Erről részletesen: Collective Bargaining. Kézirat fordítás, 27–38. old.

² A dolgozóknak a végső döntésbe való bevonásának jó példáját illusztrálja az 1958-as, a Norvég Szakszervezetek Szövetsége és a Norvég Munkaadók Szövetsége által kötött országos kollektív szerződés, amely az ipar főbb

Vannak azonban olyan szakszervezetek, amelyek csupán a követelések fő vonalát határozzák meg és a küldöttekre ruházzák a megállapodás jogát és annak felelősségét, hogy a lehető legjobb feltételeket érjék el. A szakszervezetek némelyike pedig, hogy képviselői számára minél nagyobb erőt, tehát jó tárgyaló pozíciót biztosítson, felhatalmazza őket arra, hogy szükség esetén sztrájkot hirdessenek.

A szerződésalkötési tárgyalást általában elnök vezeti, akit a felek közösen választanak tagjaik sorából – rendszerint felváltva. Ha a tárgyalást iparági szinten folytatják, néhány országban a törvény biztosítja, hogy a felek független elnök vezetésével tárgyaljanak. (Így pl. Belgiumban és Franciaországban.) Ettől eltekintve a szerződésalkötés módjába jogszabály mindaddig nem szól bele, míg annak kimenetele a munkabékét nem veszélyezteti.

A szocialista országokban a dolgozók érdekeit képviselő állam nemcsak a kollektív szerződést kötő feleket, hanem a kollektív szerződés keletkezési módját vagy annak legfontosabb fázisait jogszabályban rögzíti. A szovjet Munkatörvénykönyv pl. arról rendelkezik, hogy „a kollektív szerződés tervezetét megkötése előtt a munkások és alkalmazottak gyűlésein (konferenciáin) meg kell vitatni és jóvá kell hagyni”.³ Részben eltérően rendelkezik az NDK Munka Törvénykönyve, amely szerint a vállalati kollektív szerződést a dolgozók aktív közreműködésével kell elkészíteni és azt a vállalati dolgozók gyűlésének, illetőleg a szakszervezeti bizalmiak gyűlésének jóvá kell hagynia.⁴

A csehszlovák megoldás mindkét rendelkezéstől eltér. A jogszabály előírja, hogy aláírás előtt a kollektív szerződést az illetékes szakszervezeti szervnek kell jóváhagyni.⁵ A dolgozóknak a kollek-

ágainak 250 000 munkását érintette és többek között általános bérrevíziót tartalmazott. A szerződés tervezetét mindkét szerződő fél minden egyes tagja elé kellett terjeszteni végső jóváhagyás céljából. Az érintett dolgozók és munkaadók többsége az elfogadás mellett szavazott. Uo. 35. old.

³ A Szovjetunió és a Szövetséges Köztársaságok Munkaügyi Törvényhozásának Alapjai 6. cikke.

⁴ Az NDK Mt. módosított 14. §-a.

⁵ Az 1969. december 18-án kelt, 153. sz. törvénnyel módosított Mt. 3. §-a.

tív szerződés kötésében való közvetlen részvételéről azonban nem rendelkezik. A fenti szabály azonban értelmezésre szorul a tekintetben, hogy mely szakszervezeti szervet kell illetékesnek tekinteni a jóváhagyásra. Felsőbb szakszervezeti szerv illetékessége a kollektív szerződés ellenőrzése szempontjából lehet indokolt. A szerv felhívhatja a felek figyelmét a törvénybe vagy a társadalom érdekeibe ütköző rendelkezésekre, s a jóváhagyást ezek módosításától tehetné függővé. A dolgozók minél szélesebb körének a kollektív szerződés megkötésébe való bevonása – mint kívánalom – viszont amellett szól, hogy a szakszervezet alapegységei, illetve az általuk választott testületi szervek legyenek illetékesek a jóváhagyásra. A gyakorlat ezt az utóbbi értelmezést követi, amely szerint a vállalati és az üzemi kollektív szerződést aláírás előtt a taggyűlésnek vagy a szakszervezeti konferenciának kell jóváhagyni, a szakmai kollektív szerződést pedig az ágazati szakszervezet központi bizottságának. E sajátos szabályozás is szerepet játszhatott annak az elméleti álláspontnak a kialakulásában, amely szerint a kollektív szerződést kötő fél az egyik oldalon nem a vállalat kollektívája, hanem a szakszervezeti alapszerv.⁶

2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MEGKÖTÉSÉNEK RENDJE HAZAI JOGUNKBAN

A Munka Törvénykönyve 10. §-a rendelkezik a kollektív szerződés megkötésének módjáról úgy, hogy a kollektív szerződést a vállalat és a szakszervezet vállalati szerve köti meg és tervezetét a dolgozókkal meg kell tárgyalni. E szabályokat az Mt. V. 5. §-a részletezi, amely szerint a kollektív szerződés megkötésében eljáró szerveknek már a tervezetet is közösen kell előkészíteniök, valamint mindkettőjük közös kötelezettségévé teszi a tervezetnek a dolgozókkal való megvitatását. Az elkészült kollektív szerződést a vállalat igazgatójának és a szakszervezet vállalati szerve titkárának kell aláírni. Végül a megkötés folyamatát lezáró s egyben a ha-

⁶ Vö. Witz, 147–148. old.

tálybalépés előfeltételét képező aktus a kollektív szerződés kihirdetése. A kihirdetést az Mt. V. 5. §-a szabályozza. Ebben pontosan előírja a kihirdetés módját, és emellett olyan kötelezettségeket ró a vállalatra, amelyek biztosítják a kollektív szerződés széles körben való ismeretét és alkalmazását. E szabályokat a 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. tovább részletezi.⁷

A jogszabályok a fenti előírásokon túl meghatározzák a kollektív szerződés megkötésének az idejét is. Ezzel a jogalkotó biztosítani kívánja, hogy a kollektív szerződés a vállalat gazdasági terveivel – időbelileg és tartalmilag – összhangban készüljön el, hogy a kollektív szerződés a vállalati belső mechanizmus szerves részeként megfelelően betölthesse funkcióját.

E célnak a megvalósulását segíti az a jogszabályi rendelkezés, amely szerint a kollektív szerződéseket január 1. és április 30. közötti időszakban kell megkötni.⁸ Új vállalat alapításakor pedig legkésőbb a vállalat működésének megkezdésétől számított négy hónapon belül meg kell kötni a kollektív szerződést.

Visszatérve a kollektív szerződés megkötésének a módját meghatározó jogszabályi rendelkezésekre, azokat összevetve az ismertetett szocialista törvénykönyvek rendelkezéseivel, látható, hogy míg nálunk „a dolgozókkal való megvitátás” szerepel közvetlen részvételi jogként, más szocialista országokban a kollektíva, illetve a szak-

⁷ A vállalat köteles gondoskodni arról, hogy a dolgozók a kollektív szerződés szabályait megismerjék, a kollektív szerződés könnyen hozzáférhető helyen (helyeken) legyen elhelyezve és az elhelyezésre vonatkozó tájékoztatást kifüggesztés. A kihirdetés e kifüggesztéssel történik meg.

A kollektív szerződés ismertetésén túl a vállalat köteles megszervezni a kollektív szerződés oktatását azoknak a dolgozóknak a részére, akiknek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés alkalmazása (pl. a termelési egységek vezetői, főművezetők, művezetők, brigádvezetők stb.). 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. 9. §-a.

⁸ 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. 2. § (1) bekezdés. Az 1971-ben megkötött kollektív szerződések készítésének idejét 1971. június 1-ig terjedően határozta meg a rendelet a középtávú (5 éves) gazdasági tervek készítésének idejével összhangban. Az 1976–80. évre szóló kollektív szerződést pedig 1976. június 30-ig kellett megkötöni és kihirdetni. 4/1975. (III. 18.) MüM. sz. r. 2. § (3) bek.

szervezeti taggyűlés *jóváhagyása* szükséges a kollektív szerződés érvényes létrejöttéhez. E formális összehasonlításból azonban helytelen lenne arra a következtetésre jutni, hogy ez utóbbi megoldás feltétlenül az üzemi demokrácia fejlettebb formáját jelenti. Az említett országokban a kollektív szerződés tartalmának túlnyomó része ma még vállalás jellegű, s a vállalásoknak csak akkor lehet mozgósító erejük, ha azoknak meghatározásában a dolgozók döntésükkel, jóváhagyásukkal maguk is részt vesznek, azaz a kötelezettségeket maguk vállalják. Ezzel szemben a mi kollektív szerződésünk a munkaviszony tartalmát képező normatív jogokat és kötelezettségeket foglal magába, amelyeknek alkalmazása a munkaviszonyokban kötelező attól függetlenül, hogy azt minden dolgozó jóváhagyta-e vagy nem. Másrészt a kollektív szerződés rendelkezéseinek célszerű és jogszerű megalkotása nem kis szakértelmet kíván. A szakmai hozzáértést pedig a szervezeti forma fokozottabban biztosíthatja, mint maga a kollektíva. Ezért nézetem szerint a kollektív szerződés keletkezésének törvényben előírt formája összhangban van az intézmény funkciójával. Ugyanakkor a fenti megállapításokhoz az a kiegészítés kívánkozik, hogy a szakkérdések jelentős súlya a kollektív szerződés megalkotási folyamatában nem zárja ki azt, hogy a dolgozók a kollektív szerződés vitájában aktívan részt vegyenek. Az a tapasztalatom, hogy a kollektív szerződés megkötésében való dolgozói részvétel a gyakorlatban viszonylag jól funkcionál. Ennek alátámasztására ismertetem annak a szociológiai vizsgálatnak az eredményét, amelyet 1972-ben a Budalakk Festék- és Műgyantagyárban folytattam az üzemi demokrácia néhány kérdéséről. (A vállalat 10 telephelyen működik, 4 gyára és 6 gyáregysége van. Dolgozóinak összlétszáma közel 1500 fő. A vállalat hosszú idő óta nyereséget ér el, 1971-ben a dolgozók év végi részesedése átlagosan 40 napi munkabérnek megfelelő összeg volt.) A vizsgálat a vállalat központjára és két gyárára terjedt ki. Vizsgálati módszerként a kérdőívet és a személyes interjút egyaránt felhasználtam. Kérdőívet 200 dolgozó kapott, akik a dolgozói kategóriákat megfelelő arányban képviselték. Személyes interjú készült a felső, közép- és alsó szintű vezetőkkel, a társadalmi szervek vezetőivel és fizikai dolgozókkal. A visszaérkezett kérdőívek száma 197.

A kollektív szerződés megkötését és a tervezet vitáját a vállalatnál jól előkészítették. A dolgozók véleményét az előkészítés szakaszában kétszer is kikérték. A vállalat és a szakszervezeti bizottság először javaslatokat kért, amelyeket a tervezet elkészítésénél már hasznosítottak. Amikor pedig a kollektív szerződés előkészítésére kijelölt bizottság a tervezettel elkészült, a sokszorosított és szétosztott tervezetet a dolgozók megvitatták. A vitára 2–3 hét állt rendelkezésre. A dolgozók észrevételeire, javaslataira az igazgató és a szakszervezet titkára levélben válaszolt.

A jó előkészítő munka, a kollektív szerződés tartalmának gondos meghatározása és több dolgozói javaslat megvalósítása azt eredményezte, hogy a dolgozók túlnyomó többsége ismeri és magáénak érzi a kollektív szerződést.

Ezt tükrözik a kérdésekre adott válaszok is.

Arra a kérdésre, hogy ismeri-e az új kollektív szerződést, a válaszok a következők:

- | | |
|-------------------|-----|
| 1. Ismeri | 59% |
| 2. Nem ismeri | 5% |
| 3. Részben ismeri | 35% |

A dolgozóknak tehát csupán 5%-a nem ismeri a kollektív szerződést, és 94%-a adott igenlő választ a kérdésre. Megállapítható tehát, hogy a vállalatnál a kollektív szerződést csaknem minden dolgozó ismeri. Az 1. és a 3. kérdés között levő különbséget nem tartom jelentősnek, minthogy a kollektív szerződés teljes ismeretét még azok sem állíthatják magukról, akik készítették. A különbség talán abban fogalmazható meg pontosabban, hogy jobban vagy kevésbé jól ismerik a benne rögzített rendelkezéseket. Tény azonban az, hogy a dolgozók a díjazásra és az egyéb juttatásokra vonatkozó rendelkezéseket viszonylag jól ismerik.

Arra a kérdésre azonban, hogy kinek az akarata érvényesült leginkább a kollektív szerződés megalkotásában, már nem adtak ilyen kedvező választ a dolgozók:

1. A vállalat vezetőségéé	64%
2. A vállalat felettes szervéé	7%
3. A dolgozók véleménye	9%
4. A szakszervezeté	3%
5. Nem tudja	15%

A dolgozók több mint a felének (64%-ának) az a véleménye, hogy a kollektív szerződés megalkotásában a vállalatvezetőség akaratára érvényesült a legjobban és csak a dolgozók 3%-a látja dominánsnak a szakszervezeti akarat érvényesülését. A dolgozók véleményét tekinti elsődlegesnek a kollektív szerződés megalkotásában a válaszolók 9%-a.

A szakszervezet szerepét a kollektív szerződés kötésében lebecsülő nézet szerintem nem tükrözi híven a valóságot. A gazdasági vezetők és szakszervezeti vezetők nyilatkozata szerint a kollektív szerződés minden kérdésében közösen döntöttek. A dolgozóknak ettől eltérő véleménye talán azzal magyarázható, hogy tudatukban úgy él, hogy az anyagi eszközök fölött általában a vállalat rendelkezik, így a kollektív szerződés kérdéseiben is, minthogy azok több esetben anyagi kihatásúak, csakis a vállalat lehet illetékes.

Ezt a feltevést igazolják azok a válaszok is, amelyeket a dolgozók a szakszervezet működését érintő kérdésekre adtak.

Arra a kérdésre, hogy „tapasztalatai szerint az alábbiak közül melyiknek tesz eleget a szakszervezet?” a válaszok a következőképpen oszlottak meg:

1. A fontos kérdésekben kikéri a dolgozók véleményét	7%
2. Képviseli a dolgozók érdekeit	28%
3. Tájékoztatja a dolgozókat arról, hogy az egyes esetekben hogyan képviselte érdekeiket és mi lett annak eredménye	38%
4. Egyiknek sem tesz eleget	26%

Minthogy a kérdőív több válasz aláhúzására nem adott lehetőséget, a válaszok nem tekinthetők a szakszervezeti munka sokoldalú

értékelésének. Az eredmény értékelésénél feltételezem, hogy a dolgozó azt a feladatot tartalmazó választ húzta alá, amelyet a szakszervezet a legjobban teljesít. Elképzelhető ui., hogy a dolgozók egy része az első három választ egyaránt aláhúzta volna, ha erre lehetősége van.

Az eredmény azonban így is igen kedvező. A dolgozók 73%-ának pozitív véleménye van a szakszervezet munkájáról és csak 26%-a válaszolta azt, hogy a szakszervezet a megjelölt feladatok egyikének sem tesz eleget.

A pozitív választ adók közül legtöbben (38%) azt a választ húzták alá, amely tartalmilag a legértékesebbnek tekinthető, mint-hogy annak a másik két feladat elvégzése is feltétele. A dolgozók 38%-ának a véleménye szerint tehát a szakszervezet tájékoztatja a dolgozókat arról, hogy az egyes esetekben hogyan képviselte érdekeiket és mi lett annak eredménye. (3. sz. válasz.)

A dolgozók 28%-a szerint pedig a szakszervezet képviseli a dolgozók érdekeit.

Annak ellenére, hogy a dolgozók többsége úgy véli, hogy a kollektív szerződés szabályaiban a vállalati akarat dominál, a dolgozók elismerik a kollektív szerződés megalkotásában való részvételük eredményességét.

Arra a kérdésre ui., hogy „tudomása szerint figyelembe vették-e a kollektív szerződés tervezetének vitája során elhangzott javaslatokat annak véglegesítésénél”, a következő válaszokat adták:

1. Figyelembe vették	15%
2. Csak részben vették figyelembe	53%
3. Nem vették figyelembe	14%
4. Nemi tudja	17%

Az adatokból látható, hogy a dolgozók jelentős többségének (68%-ának) véleménye az, hogy az elhangzott javaslatokat a kollektív szerződés véglegesítésénél figyelembe vették.

A pozitív válaszok viszonylag magas aránya akkor értékelhető realisan, ha összehasonlításként látunk néhány adatot azokból a válaszokból is, amelyek a dolgozók aktivitását tükrözik a termelési

tanácskozásokon. Ezekből ugyanis az tűnik ki, hogy a termelési tanácskozáson a dolgozók többsége passzív. A megkérdezettek több mint a fele, 55%-a még soha nem szólalt fel. A felszólalók közül pedig legtöbben (a felszólalók 52%-a) a munkafeltételeket érintő kérdésekben emeltek szót. Különösen szembetűnő a két részvételi forma hatékonyságának különbsége a vizsgált vállalatnál annak az adatnak a tükrében, amely a felszólalás következményére vonatkozik. E szerint a termelési tanácskozáson felszólaló dolgozóknak csupán 7%-a válaszolta azt, hogy javaslatát megvalósították (szemben a kollektív szerződéssel kapcsolatban kapott 68%-kal).

E jelentős különbség a két részvételi forma hatékonyságában – nézetem szerint – döntően abból ered, hogy a termelési tanácskozás tárgya, s az itt elhangzó javaslatok csak közvetve hatnak a dolgozók jövedelmének alakulására. Nincs tehát olyan közvetlen érdekelttség a termelési tanácskozás rendszerébe építve, mint amilyen a kollektív szerződésben van. Másrészt a termelési tanácskozás az idők folyamán sok helyütt formálissá vált.

A kollektív szerződés ezzel szemben a gazdasági mechanizmus változással született új intézmény volt, amelynek előkészítését s a viták megszervezését a vállalati felső vezetés (gazdasági és szak szervezeti vezetés egyaránt) kezében tartotta. Ugyancsak a felső vezetés kezében futnak össze a kollektív szerződés tervezetére vonatkozó észrevételek, s a válaszokat is a vállalat vezetői adják meg személy szerint azoknak a dolgozóknak, akik az észrevételt tették. Az észrevételek a kollektív szerződés tervezete esetében tehát nem maradnak megválaszolatlanul. Végül, a kollektív szerződés tartalmának mikénti alakulása közvetlenül és anyagilag érinti a dolgozókat, ezért annak meghatározásában nagyobb az aktivitás, több a javaslat és a dolgozók jobban figyelemmel kísérik a javaslatok sorsát. (A dolgozóknak csupán 17%-a nem tudta, hogy a javaslatokat figyelembe vették-e vagy sem.)

A dolgozók aktív részvétele a kollektív szerződés megkötésének a folyamatában azonban nem jelenti azt, hogy a vezetésben való részvétel más formái mellőzhetőek lennének, hogy ez a részvételi forma elegendő lenne az üzemi demokrácia megvalósításához. A kollektív szerződés mellett – nézetem szerint – más részvételi lehe-

tőségekre is szükség van. A kollektív szerződés tárgyát ui. a dolgozókat közvetlenül érintő munkafeltételek és a jövedelemelosztás kérdései képezik és abban általában nem szerepelnek a termeléssel összefüggő problémák. Márpedig egy szocialista állam nem mondhat le arról, hogy a dolgozók a termelő munka fejlesztésében észrevételeikkel, javaslataikkal részt vegyenek. Nem megszüntetni kell tehát a termeléssel foglalkozó gyenge hatásfokkal működő demokratikus formákat, hanem gazdagítani tartalmukat olyan elemekkel, amelyek a dolgozókhöz közelebb állnak, amelyekben ismereteik bővebbek, érdekeltségük közvetlenebb, mert csak a munkások közvetlen tapasztalatai világából, mindennapi életéből, közvetlen érdekeiből kiindulva lehet őket eljuttatni a termelés, az üzem szempontjából fontos problémák megértéséhez.⁹

Azt a tényt, hogy a kollektív szerződés a termelés helyett az elosztásra koncentrálja a dolgozók figyelmét, az is bizonyítja, hogy a dolgozók javaslatainak nagy része a nyereség elosztása, illetve általában az előnyök juttatása körül mozgott. (Így pl. többen javasolták a jutalmazási keret növelését, a bérfejlesztésre fordítandó összeg emelését, az étkezési költség felemelését, a tűzoltók díjazását a rendészeti oktatás ellátásáért, tömegesen kérték a munkaruha kihordási idejének csökkentését; javasolták továbbá a segélykeret emelését, a lakásépítési kölcsön növelését, a jutalomszabadság növelését stb.)

Az országos tapasztalatok hasonlóak. Az 1971-ben megkötésre került kollektív szerződések vitáján az észrevételek túlnyomó része a bérre, az év végi nyereség felosztására, a dolgozó nők kedvezményeire és a túlmunkára vonatkozott. Így pl. többen a béraránytalanságokat vetették fel, különösen abban a vonatkozásban, hogy a régi dolgozókat nem becsülik meg eléggé a személyi bérek megállapításánál. A dolgozók széles körben javasolták, hogy a jelenleginél jobban differenciáljanak az év végi részesedés felosztásánál a törzsgárdatagok javára. Igen erőteljesen vetődött fel továbbá a dolgozó nőket, azok egyes kategóriáit megillető kedvezmények bővítése

⁹ Mód Aladárné-Kozák Gyula: A munkások rétegződése, munkája, ismeretei és az üzemi demokrácia a Dunai Vasmű két gyárrészlegében. Ipargazdasági értekezések. Akadémiai Kiadó, Bp. 1974. 96. old.

iránti igény stb.¹⁰ A vitákon a dolgozóknak mintegy 65–80%-a vett részt.

A kollektív szerződések megkötésében azonban helyenként kedvezőtlen jelenségek is tapasztalhatók. Néhány vállalatnál még nem alakultak ki a szükséges információs csatornák és emiatt a dolgozók nem kapnak megfelelő tájékoztatást a kollektív szerződésbeli szabályok alakulásának lehetőségeiről, azokról a gazdasági feltételekről, amelyek sok esetben meghatározzák a kollektív szerződés tartalmát. E hiányosság a dolgozók részvételének hatékonyságát nagymértékben csökkenti.

Több vállalatnál a kollektív vitákban nem vettek részt a vállalat vezetői, vagy formálisnak tekintették a megbeszélést.¹¹ E jelenségek rossz hatással vannak a vitán részt vevő dolgozók aktivitására és a kollektív szerződés megítélésére.

Hasonló okokra vezethető vissza az a kedvezőtlen kép is, amely a Dunai Vasműben végzett vizsgálat eredményeként alakult ki a munkások közvetlen részvételéről a kollektív szerződés megalkotásában. A megkérdézett munkásoknak csak 46%-a válaszolta azt, hogy ismeri, vagy „nagyjából ismeri” a kollektív szerződést (szemben a Budalakk Festék- és Műgyantagyárban kapott 94%-os igenlő válasszal).¹² A Dunai Vasmű munkásainak nagyfokú tájékozatlansága szoros összefüggésben van azzal, hogy a kollektív szerződés tervezetének vitája formális volt – a munkások többségének véleménye szerint. (A Budalakk Festék- és Műgyantagyár megkér-

¹⁰ L. A Munkügyi Minisztérium és a SZOT által készített jelentést az 1971–1975. évekre kötött kollektív szerződésekről. Bp. 1971. VIII. 18. Soks.

¹¹ Vö. a MűM–SZOT-jelentéssel. Az irodalom is foglalkozik a kollektív szerződések megkötésekor elkövetett főbb hibákkal és hangsúlyozza, hogy a kollektív szerződés tervezetének a vitája nem csupán eljárási követelmény, hanem fontos tartalmi tényező. Fehér László: A kollektív szerződés tervezetének megtárgyalása a dolgozókkal. Munkügyi Szemle, 1971. évi 3. szám 25–27. old. Akadályozta sok esetben a tartalmas vita kialakulását az is, hogy a tervezet kibocsátása és a vita időpontja között túl rövid idő állott a dolgozók rendelkezésére ahhoz, hogy a tervezetet áttanulmányozhassák. A legújabb szabályozás ezért nyolc napban meghatározza azt az időtartamot, amelyet e célra a dolgozóknak biztosítani kell. 4/1975. (III. 18.) MÜM. sz. r. 2. § (1) bekezdése.

¹² Mód Aladárné–Kozák Gyula, 86. old.

dezett dolgozóinak 68%-a szerint ugyanakkor az elhangzott véleményeket figyelembe vették.)

Az 1971-ben készült kollektív szerződés előkészítése során a Budalakk Festék- és Műgyantagyár központjában és az I. Gyárban kb. 50–60 észrevétel érkezett a dolgozóktól, és ezeknek mintegy 15%-a került elfogadásra. A javaslatok között számos olyan elképzelés is szerepelt, amelyet nem lehetett megvalósítani, mert az törvénybe ütközött volna, vagy mert a vállalat anyagi eszközei nem tették lehetővé. Voltak ésszerűtlen javaslatok is. Az igazgató és a szakszervezet titkára válaszlevelében türelmes és logikus magyarázattal győzte meg a javaslattevőket elgondolásuk helytelenségéről. (Volt pl. olyan javaslat, hogy a dolgozó már a vállalathoz történő belépésétől fogva törzsgárdatag legyen; egy másik javaslat annak kimondását kérte, hogy a törzsgárda tagot a vállalat részesítse abban az előnyben, hogy ha munkaviszonyát meg akarja szüntetni, azt minden esetben „áthelyezéssel” tehesse meg stb.)

A vizsgálati eredmények ismertetésével és rövid értékelésével azt kívántam bizonyítani, hogy a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó jogi szabályozás segíteni képes a kollektív szerződés funkciójának megvalósulását. Nem áll szándékomban olyan következtetést levonni, hogy a kollektív szerződés az üzemi demokrácia viszonylagos fejletlenségének problémáját rövid időn belül megoldhatná. E folyamatnak számos történeti, társadalmi és tudati összetevője van, amelyek közül egyesek segítik, mások pedig gátolják a jogi formában rejlő lehetőségek kibontakozását.

3. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

A kollektív szerződés újjáélesztésének egyik indoka az volt, hogy a vállalati munkaviszonyok gazdálkodáshoz tapadó elemei viszonylag változékonyak, s a helyi (vállalati szintű) szabályozás – rugalmassága folytán – a munkafeltételek, az ösztönzők megváltoztatásával a piac mozgásait követni képes. Rugalmasságát a kollektív szerződés egyrészt azáltal éri el, hogy meghatározott időszakra kötik meg, másrészt azzal, hogy a vállalat körülményei-

nek változása esetén a kollektív szerződést a felek módosíthatják, illetve kiegészíthetik. A törvény azonban nem szűkíti a módosítás lehetőségét erre az esetre, mert a módosítást más okok is szükségessé tehetik. Így pl. a kollektív szerződés módosításának tipikus példája az, amikor a kollektív szerződés tartalmát érintő új jogszabály lép hatályba, s az ehhez való igazodás kívánja a kollektív szerződési tartalom valamely elemének megváltoztatását vagy kiegészítését. Erre az elmúlt évek során többször is sor került, mint pl. a részesedési alap felhasználásának szabályait módosító 9/1969. (XII. 20.) MüM. sz. r., majd a 15/1975. (XI. 15.) MüM. sz. r., továbbá a raktári dolgozók leltárfelelősségéről rendelkező 18/1970. (VI. 4.) Korm. sz. rendelet hatálybalépése esetén stb. Ilyen esetekben a jogszabály nemcsak lehetőséget ad a módosításra, illetve kiegészítésre, hanem kötelezővé is teszi azt. Jogszabály kötelezi a kollektív szerződést kötő feleket a módosításra akkor is, ha a kollektív szerződés valamely rendelkezése jogszabályba ütközik.¹³ Végül kötelező a módosítás abban az esetben is, ha a kollektív szerződés egyes rendelkezések hatályát egy naptári évre állapította meg. E rendelkezések újbóli szabályozását minden év április 30-ig kell elvégezni.¹⁴

E tipikus eseteken kívül a kollektív szerződés módosítását a jogszabály lehetővé teszi bármikor, ha annak szükségessége felmerül.¹⁵ Így pl. előfordulhat, hogy a felek a túlmunkát korlátozó rendelkezésekben elmulasztották az egészségre ártalmas munkahelyen dolgozók fokozott védelmét biztosító korlátok meghatározását, más esetekben a dolgozók javasolhatják a kollektív szerződés módosítását, pl. a munkaidő beosztásának ésszerűbb módjára vonatkozóan.

A kollektív szerződés módosításának lebonyolításával szemben mindazok a követelmények fennállnak, amelyeket a kollektív szerződés megkötésével szemben a jogalkotó támasztott. A törvény ezért helyesen úgy rendelkezik, hogy „a kollektív szerződés módo-

¹³ Mt. V. 6. § (1) bekezdése, továbbá 4/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. 5. § (2) bekezdése.

¹⁴ 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. 5. § (1) bekezdése.

¹⁵ A kollektív szerződést módosítani lehet évközben akkor is, ha az (1)–(2) bekezdésben nem említett okból szükségessé válik. 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. 5. § (3) bekezdése.

sítása esetén a megkötésre előírt szabályok szerint kell eljárni”.¹⁶ Ez a rendelkezés nem tesz kivételt a kollektív szerződés megkötési folyamatának egyik mozzanata tekintetében sem, ami azt jelenti, hogy a módosítási javaslatot vitára kell bocsátani, a módosítást alá kell írni, ki kell hirdetni, oktatni kell stb. Jogszabálysértő tehát az olyan gyakorlat, amely a kollektív szerződés módosításánál nem így jár el, hanem pl. mellőzi a módosítás tervezetének megvitatását a dolgozókkal vagy a vitát csak a dolgozók szűk körére korlátozza. Ez a tendencia néha még kollektív szerződés rendelkezésében is kifejezésre jut. Törvénytértő ezért az a kikötés, amely szerint „a kollektív szerződésnek, mellékleteinek és függelékeinek módosítása a vállalati szakszervezeti tanács és a vállalat igazgatójának hatáskörébe tartozik”.¹⁷

A kollektív szerződés módosítása terén tapasztalható hibás gyakorlat indokolására a vállalat vezetői azt hozzák fel, hogy a dolgozók gyakori összehívása zavarja a termelést, s a dolgozók sem szívesen vesznek részt sűrűn megbeszéléseken. Ez az érvelés – bár figyelmet érdemel – nem lehet alapja olyan jogellenes gyakorlatnak, amely lehetőséget ad a kollektív szerződésnek a dolgozók tudomása és beleszólása nélkül történő megváltoztatására. A felhozott érvekből azonban le kell vonni azt a következtetést, hogy lehetőség szerint kerülni kell a kollektív szerződések gyakori módosítását. Ennek érdekében pedig a vállalatoknak az a kötelezettsége kerül előtérbe, hogy a kollektív szerződések megkötésénél kellő alapossgal és gondossággal járjanak el. Ha ui. célszerűtlen vagy jogellenes rendelkezések a kollektív szerződésben nem kapnak helyet, a módosítások száma csökken. Sok esetben az is járható út, hogy az év közben felmerülő módosítási javaslatok – hacsak nem halaszthatatlanul sürgős esetekről van szó – a következő év elején esedékes módosítással együtt kerüljenek a vitafórumok elé.¹⁸

¹⁶ Mt. 10. § (2) bekezdése.

¹⁷ Csepeli Motorkerékpárgyár 1971–1975. évi kollektív szerződése. Ehhez hasonló rendelkezést tartalmaz a Csepel Autógyár, a Székesfehérvári Könnyűfémű, valamint a Metalimpex Acél- és Fémkülkereskedelmi Vállalat 1971–1975. évre kötött kollektív szerződése.

¹⁸ A legújabb szabályozás segítséget kíván nyújtani a viták számának

Mint említettem, a módosítást az eredeti kollektív szerződéssel azonos elbírálás illeti meg. A módosítás tartalmának ismeretéhez a dolgozóknak ugyanolyan érdeke fűződik, mint a kollektív szerződés egészének megismeréséhez. Ezért a jogszabály arról is rendelkezik, hogy a módosításokat a kollektív szerződés eredeti példányán fel kell tüntetni és azokat a kollektív szerződés példányaihoz csatolni kell.¹⁹ Nem világos azonban a jogalkotó szándéka abban a rendelkezésben, amely szerint „a módosítás a kollektív szerződés függeléke”.²⁰ A kollektív szerződés függelékéről ui. az Mt. V. 4. §-a rendelkezik. Ennek alapján a függelék szerepe az, hogy a vállalathoz tartozó nagyobb egységre vonatkozó eltéréseket szabályozza. A gyakorlatban előfordul, hogy valamely jogszabály változása szükségessé teszi a kollektív szerződés és a függelék módosítását egyaránt. Ilyenkor a módosítások eredményeként létrejön a kollektív szerződés módosítását tartalmazó függelék – a nagyobb egységre vonatkozó függelék mellett – és létrejön a függelék módosítását tartalmazó függelék, tehát – az idézett rendelkezést alkalmazva – a függelék függeléke. Nem kívánom tovább variálni az idézett rendelkezés által előidézhető elnevezésbeli és értelmezési problémákat, úgy vélem azonban, hogy elegendő lenne a jogszabálynak kimondania azt, hogy a kollektív szerződés módosításait számokkal kell ellátni és csatolni kell a kollektív szerződéshez. Helyeselnék továbbá a címben feltüntetni a módosítás tárgyát, amely az eligazodást megkönnyítené.²¹

és méreteinek ésszerű csökkentéséhez, amennyiben lehetővé teszi, hogy a módosítás tervezetét csak az érdekelt dolgozókkal tárgyalják meg. E rendelkezés alkalmazásának azonban feltétele, hogy azzal a szakszervezet vállalati szerve egyetértsen, továbbá értelemszerűen is csak olyan esetben lehet szó a módosítás szűkebb dolgozói körben történő megvitatásáról, ha maga a módosítandó szabály is a dolgozók szűkebb körére tartalmaz rendelkezést. 4/1975. (III. 18.) MüM. sz. r. 1. § (4) bekezdés.

¹⁹ A 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. 8. §-a előírja, hogy mindazokhoz, akiknek a kollektív szerződést meg kell küldeni, a módosítást is el kell juttatni.

²⁰ Uo. 7. §.

²¹ A 4/1975. (III. 18.) MüM. sz. rendelet korrigálta ezt a jogalkotási pontatlanságot és úgy rendelkezik, hogy a módosítást folyó sorszámmal kell jelölni.

VI. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ÉRVÉNYESSÉGE ÉS HATÁLYA

1. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ÉRVÉNYESSÉGÉNEK PROBLÉMÁJA

Az előző fejezet a kollektív szerződés létrejövetelének és módosításának a szabályaival foglalkozott. A következő fejezetben pedig szó lesz – többek között – arról, hogy a jogszabályok a kollektív szerződés tartalmát is körülhatárolják. Ebből következően a kollektív szerződés keletkezésére, módosítására, valamint a kollektív szerződés tartalmára vonatkozó szabályok megtartásával létrehozott kollektív szerződést érvényesnek kell tekinteni. Ha azonban a kollektív szerződésnek a jogszabályok által megkívánt valamely tartalmi vagy formai kelléke hiányzik, felvetődik a kollektív szerződés érvénytelenségének kérdése.

A kollektív szerződés megalkotásában rejlő valamely fogyatékosság az egész kollektív szerződés érvényességét érinti. A kollektív szerződés tartalmi elemeinek jogszabályba ütközése esetén pedig az érvénytelenség csak a jogellenes rendelkezésekre áll fenn.

A kollektív szerződés érvénytelenségét az Mt. 8. §-a és az Mt. V. 6. §-a szabályozza. A törvény rendelkezése szerint „a kollektív szerződés és a munkavédelmi szabályzat munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhet el, amennyiben ez megengedi. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik, érvénytelen.”¹ Az Mt. V. 6. §-a ehhez kapcsolódva szabályozza a követendő eljárást arra az esetre, amikor a kollektív szerződés valamely rendelkezése jogszabállyal ellentétes.

¹ Mt. 8. § (3) bekezdés.

a) *A kollektív szerződés egészének érvénytelensége*

A kollektív szerződést megkötő feleket, valamint a kollektív szerződés létrejövetelének módját jogszabály határozza meg. A felek tekintetében a jogszabály lehetővé teszi a munkaügyi miniszternek, hogy a SZOT-tal egyetértésben eltérést engedélyezzen. A kollektív szerződés megalkotásának legfontosabb szabályai azonban kogensek, azoktól a jogszabály eltérést nem enged.

Mint kifejtettem, e szabályok megtartása a kollektív szerződés funkciójának megvalósulását segíti, megsértésük pedig a funkció megvalósulását veszélyezteti vagy megghiúsítja. Ezért a jogalkotónak gondoskodnia kell arról, hogy a felekre és a megkötésre vonatkozó legfontosabb szabályok megsértése esetén a kollektív szerződés ne válhasson az egyéni munkaviszonyok tartalmává, azaz ne hatályosulhasson.

Az Mt. azonban a kollektív szerződés keletkezése körüli fogycatékosságok jogkövetkezményeit nem határozza meg. Nem találunk erre vonatkozó rendelkezést az Mt. hatálybalépését követően született, a kollektív szerződést érintő jogszabályokban sem.

Felvethető ugyan az Mt. idézett 8. § (3) bekezdésének olyan értelmezése, amely szerint a kollektív szerződés megkötésének a jogszabály kogens rendelkezéseitől eltérő módja a kollektív szerződést érvénytelenné teszi, az idézett szakasz tüzetesebb vizsgálata azonban arra a következtetésre vezet, hogy az a kollektív szerződés részleges érvénytelenségéről rendelkezik, azaz arról az esetről, amikor a kollektív szerződés egyik vagy másik szabálya kifejezett felhatalmazás nélkül eltér munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól.² E szakasz ui. – elhelyezését is figyelembe véve – a kollektív szerződésnek, valamint a munkavédelmi szabályzatnak a

² Ezt az értelmezést tükrözi Nagy László könyve is, amely a kollektív szerződés egészét érintő érvénytelenség tárgyalásánál nem utal az Mt. 8. § (3) bekezdésére. (Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. Táncsics, Bp. 1974. 53–58. old.) Megjegyzem ugyanakkor, hogy a szerző egy korábbi munkájában az Mt. 8. § (3) bekezdéséből vezette le az egész kollektív szerződés érvénytelenségét is. (Nagy László: A kollektív szerződés a gyakorlatban. Táncsics, Bp. 1968. 47–48. old.)

viszonyát határozza meg a munkaviszonyra vonatkozó más szabályokhoz; mintegy besorolja őket a munkajogi jogforrások közé, azok legalacsonyabb szintjére. Az idézett jogszabály második mondatából pedig egyértelműen kitűnik, hogy az érvénytelenség jogkövetkezményét a kollektív szerződés (illetve a vállalati munkavédelmi szabályzat) meghatározott rendelkezéséhez fűzi a törvény és nem a kollektív szerződés egészéhez.

A kifejtettek alapján felvetődik az a kérdés, hogy vajon a jogalkotó a kollektív szerződés egészének érvénytelenségét azért nem szabályozta, mert a kollektív szerződés keletkezésére vonatkozó rendelkezések megtartását más szankciók felhasználásával kívánta biztosítani (pl. a vállalat igazgatójának felelősségre vonásával). Ha így volna is – ami nem valószínű – a szabálytalanul létrejött kollektív szerződés szankciójaként a vezető felelősségre vonása nézetem szerint nem elégséges. A jogalkotónak rendelkeznie kell a kollektív szerződés sorsáról. Jelenleg ui. a joggyakorlat bizonytalanságban van afelől, hogy a jogszabály mely előírásainak a megsértése eredményezi az egész kollektív szerződés érvénytelenségét, hogy pótolható-e a kollektív szerződés megkötése során elkövetett mulasztás, hogy az utólag szabályosan létrehozott kollektív szerződés hatálya mikor kezdődik stb. Szabályozásra vár továbbá az a kérdés is, hogy ki illetékes, mely szerv jogosult megállapítani az egész kollektív szerződés érvénytelenségét. Ha a jogszabály e kérdéseket nem szabályozza, előfordulhat, hogy törvénytörtő módon létrehozott kollektív szerződés hatályosul. Pl. olyan szervnél kötött kollektív szerződést alkalmaznak, amely nem jogosult kollektív szerződés kötésére, vagy a vállalat és a vállalat szakszervezeti szerve nem terjeszti a dolgozók elé a kollektív szerződést megvitatásra. (Ez utóbbi egyébként a gyakorlatban előfordul, nem tudok azonban olyan döntésről, amely emiatt a kollektív szerződés érvénytelenségét állapította volna meg.)

A kollektív szerződés egészét érintő érvénytelenséget tehát nézetem szerint szabályozni kellene. Jogszabályban kívánatos rögzíteni mindenekelőtt azt, hogy a kollektív szerződés keletkezésének módját rendező szabályok megsértése mikor eredményez érvénytelenséget. Célszerű lenne e súlyos jogkövetkezményt csak a leg-

fontosabb szabályok megsértéséhez fűzni. Ennek alapján érvénytelennek kellene tekinteni a kollektív szerződést, ha

- olyan szerv kötötte, melyet sem jogszabály, sem a munkaügyi miniszter a SZOT-tal egyetértésben kollektív szerződés kötésére nem hatalmazott fel,
- a kollektív szerződést nem terjesztették a dolgozók elé megvitatásra,
- a kollektív szerződést arra jogosulatlan személyek írták alá.³

A kollektív szerződés érvénytelenségének megállapítását nézetem szerint helyes lenne a munkaügyi bíróságra bízni. A kollektív szerződés fogyatékoságaira ui. rendszerint az egyéni munkaügyi vita során derül fény, amelyben a dolgozó valamely jogát a kollektív szerződés alapján érvényesíti. Ha a dolgozó a kollektív szerződés érvényességét vitatja, sor kerülhet bizonyítási eljárásra is, amelynek lefolytatására a munkaügyi bíróság szervezetében vannak meg leginkább az objektív és szubjektív feltételek.

Nagy László nézete szerint ilyen esetben is – mint a részleges érvénytelenség fennállásakor – a vállalat felügyeleti szervének az illetékes szakszervezeti szervvel egyetértésben kell döntenie az érvénytelenség kérdésében, ha a vállalat az érvénytelenségről szóló bejelentéssel nem ért egyet.⁴

A kollektív szerződés érvénytelenségére vonatkozó szabályoknak továbbá orvoslási kötelezettséget kellene előírni azokra az esetekre, amikor az érvénytelenség a kollektív szerződés megkötését rendező eljárási szabályok megsértése miatt következett be. A hiányok pótlásával ui. a kollektív szerződés érvényessé tehető. Az utólag (hiányok pótlásával) létrejött kollektív szerződésnek általában csak ex nunc hatályt kellene biztosítani. Megfontolandó azonban, hogy a dolgozóknak az érvénytelen kollektív szerződés

³ Az irodalomban találkozunk olyan nézettel, amely a kollektív szerződés kihirdetését is érvényességi kelléknek tekinti. Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. Táncsics, Bp. 1974. 54. old., valamint Deák László: A kollektív szerződés és az ügyészi jogalkalmazás. Ügyészeti Értesítő 1972. évi 2–3. sz. 13. old. E kérdésben Román Lászlóval értek egyet, aki a kollektív szerződés kihirdetését a hatályosság feltételeként tárgyalja. (Lásd a szerző opponensi véleményét.)

⁴ I. m. 57. old.

alapján keletkezett jogait ex tunc hatállyal elismerje a jog azért, hogy a vállalat és a kollektívát képviselő szakszervezet mulasztása miatt a dolgozókat indokolatlan hátrány ne érje.

A kollektív szerződés keletkezése körüli érvénytelenségi okok megvalósulhatnak a kollektív szerződés módosítása esetén is, mint-hogy a módosítás a keletkezés szabályainak megfelelően történik. Bár ez esetben nem beszélhetünk a kollektív szerződés egészének érvénytelenségéről, hanem csupán a módosításban foglalt szabályok – tehát a kollektív szerződés részének – érvénytelenségéről, mégis úgy vélem, e helyen kell szólni róla. A szabálytalanul módosított kollektív szerződés esetén ui. nem arról van szó, hogy a kollektív szerződés valamely rendelkezése jogszabályba ütközik, hanem arról, hogy a módosításba foglalt rendelkezések keletkezésére előírt kogens szabályokat megsértették. Éppen ezért a módosítás fogyatékoságai a módosításban foglalt valamennyi rendelkezésre kihatnak, azt teljes egészében érvénytelenné teszik.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság pl. egyik ítéletét a módosítás előtt hatályban volt kollektív szerződésre alapította. Bizonyítás eredményeként ui. megállapította, hogy a V. 1. sz. vállalat kollektív szerződésének 1972. május 23-án kiadott módosítása érvénytelen, mert azt nem a vállalat szakszervezeti tanácsa, hanem a szakszervezeti bizottság tárgyalta és hagyta jóvá. A vállalat belső szabályzatai pedig a kollektív szerződés megkötésének a jogát a vállalat szakszervezeti tanácsának tartják fenn.⁵

b) A kollektív szerződés részleges érvénytelensége

A kollektív szerződés részleges érvénytelenségén azt értem, hogy az érvénytelenség nem a kollektív szerződés egészére, hanem annak csak egy vagy több rendelkezésére terjed ki.

A részleges érvénytelenség eseteit, valamint a követendő eljárást az érvénytelenség esetében az Mt. és végrehajtási rendelete szabályozza.

Az Mt. idézett 8. § (3) bekezdése szerint a kollektív szerződés

⁵ A Fővárosi Munkaügyi Bíróság VI. M. 1026/1973. 6. sz. ítélete.

munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhet el, amennyiben az megengedi. Az e tilalomba ütköző rendelkezést pedig a törvény érvénytelennek minősíti. A kollektív szerződés érvénytelen rendelkezésének további sorsát az Mt. V. 6. §-a rendezi, amennyiben előírja, hogy ha a kollektív szerződés valamely rendelkezése jogszabállyal ellentétes, azt haladéktalanul módosítani kell. A munkaügyi vitát eldöntő szerv azonban nem dönthet véglegesen abban a kérdésben, hogy a kollektív szerződés adott rendelkezése törvénysértő, hanem a törvénysértést a vállalatnak kötelese bejelenteni. Ha a vállalat és a vállalat szakszervezeti szerve a bejelentéssel egyetért, úgy módosítják a kollektív szerződés érvénytelen rendelkezését, ha azonban a bejelentéssel nem értenek egyet, azt kötelesek felterjeszteni a vállalat felügyeleti szervéhez, amely az illetékes szakszervezettel egyetértésben dönt az érvénytelenségről.

E jogszabályok értelmezéséből következően a kollektív szerződés valamely rendelkezése akkor érvénytelen, ha

– külön felhatalmazás hiányában jogszabály rendelkezésétől eltérő szabályt tartalmaz, ide értve azt az esetet is, amikor eltérő szabály megalkotására ugyan van külön felhatalmazás, annak kereteit azonban a kollektív szerződés túllépi, és ha

– egyébként jogszabállyal ellentétes.

Ez utóbbi körbe az érvénytelen rendelkezéseknek sok fajtája tartozik. Előfordul, hogy a kollektív szerződés szabálya nyilvánvalóan jogszabályi rendelkezésbe ütközik, más esetben pedig a rendelkezés jogellenessége, illetve jogszerűsége vitatható és csak mélyebb elemzés, a jogszabály-értelmezés különböző módszereinek a felhasználása vezethet helyes eredményre a vitatott rendelkezés jogszerűségének kérdésében.

A nyilvánvaló törvénysértések egyik típusa az, amikor a kollektív szerződés a jogszabály szövegét kisebb-nagyobb változtatással veszi át. Ilyen pl. a következő rendelkezés: „Nem áthelyezés az azonos telephelyen – a munkaköri bértáblázatban meghatározott – „munkacsoport”-on belüli munkakörváltozás, ha alapbér-csökkenéssel nem jár.”⁶

⁶ A Magyar Posta 1969–1970. évre kötött kollektív szerződésének 6. §-a.

Az 1968-ban kötött kollektív szerződésekbe viszonylag sok nyilvánvalóan törvénytörő szabály került. Nemcsak azért, mert a kollektív szerződést először kötötték a vállalatok, hanem azért is, mert az új törvény számos értelmezési problémát vetett fel. Az egységes értelmezés hiánya a kollektív szerződésekben tömegesen előforduló jogellenes rendelkezésekre vezetett. Pl. az áthelyezett dolgozó előző vállalatnál munkaviszonyban töltött idejét figyelmen kívül hagyták a juttatások szempontjából,⁷ a szakszervezet vállalati szervének egyetértését feltételként írták elő egyedi ügyekben történő vállalati döntés érvényességéhez;⁸ megrovás és szigorú megrovás fegyelmi büntetéshez kedvezmények, juttatások csökkentését is hozzáfűzték automatikus szankcióként.⁹

A nyilvánvalóan törvénytörő rendelkezések száma az egységes jogértelmezés fokozatos kialakulásával párhuzamosan csökkent. A felsoroltakhoz hasonló szabályokkal azonban elvéve még ma is találkozunk. Az 1971–1975. évre kötött kollektív szerződésekben is előfordult, hogy az áthelyezést megelőző munkaviszony időtartamát nem ismerték el a vállalatnál eltöltött munkaviszonyként,¹⁰ vagy a vállalat által történő felmondáshoz, illetve túlmunka elrendeléséhez a szakszervezeti bizottság hozzájárulását kívánták meg.¹¹

⁷ Az V–VI. Közért Vállalat e jogsértő rendelkezést még az 1969–1970. évre kötött kollektív szerződésében is fenntartotta és a vele áthelyezéssel munkaviszonyt létesített dolgozók részére nem fizetett nyereségrészesedést.

⁸ Pl. „Túlmunka elrendezése a szakszervezeti bizottság hozzájárulásával történhet. Ha a szakszervezeti bizottság a túlóra-utasítás aláírását megtagadta, mert kifogást emel az intézkedés ellen, a kifogásolt intézkedést végrehajtani nem szabad és az ilyen esetben az Mt. V. 8. §-a szerint kell eljárni.” A Mecseki Szénbányák 1968. évre kötött kollektív szerződéséből. Az idézett rendelkezés másik hibája az, hogy a hozzájárulás megtagadását azonosítja a kifogással.

⁹ E kérdéssel a Legfőbb Ügyészség is foglalkozott, és megállapította, hogy részesedéscsökkentő vagy megvonó szankció alkalmazása megrovás és szigorú megrovás fegyelmi büntetés kiszabása esetén ex lege kizárt. Deák László, 14. old.

¹⁰ az Élelmiszeripari Gépgyár 1971–1975. évre kötött kollektív szerződése.

¹¹ A Csepel Motorkerékpárgyár 1971–1975. évre kötött kollektív szerződése pl. a felmondáshoz kívánta meg a szakszervezeti bizottság hozzájárulását.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság pl. megállapította, hogy jogszabálysértő a MERKUR Személygépkocsi Értékesítő Vállalat 1971–1975. évre kötött kollektív szerződésének 40. pontjában foglalt rendelkezés, mely szerint a hivatásos gépkocsivezetői jogosítvánnyal rendelkező gépkocsivezetők az anyagi felelősség mértéke szempontjából felelős beosztású dolgozónak minősülnek.¹²

Nem ilyen egyértelmű azonban a kollektív szerződés rendelkezésének jogellenessége minden esetben. Előfordul, hogy a vitatott kikötés jogszabályi rendelkezésbe közvetlenül nem ütközik, de ellentétben áll a munkajog elveivel, általános rendelkezéseivel, vagy csupán mélyebb elemzés deríthet fényt jogellenességükre. Ilyenek azok a kollektív szerződési rendelkezések, amelyek a szabályozás széles körű lehetőségével visszaélve a túlmunkát csupán minimális mértékben korlátozzák, vagy a megfelelő korlátozó rendelkezéseket feloldják olyan záradékkal, amely szerint az igazgató indokolt esetekben azoktól eltérhet.¹³

Évekig tartó vitára adott okot pl. a kollektív szerződéseknek az a rendelkezése, amely kizárta az év végi részesedésből azokat a dolgozókat, akik a részesedés kifizetésekor már nem álltak a vállalattal munkaviszonyban, vagy felmondási idejüket töltötték, noha a tárgyév egészében – amelyben a felosztásra kerülő részesedési alap keletkezett – a vállalatnál munkaviszonyban voltak. E rendelkezés elterjedésében szerepe volt az 1971–1975. évi kollektív szerződés-

¹² Indokolásában a Bíróság kifejtette, hogy az Mt. V. 95. § (1) bekezdésének *b)* pontja ugyan nem sorolja fel, hogy kik lehetnek felelős beosztású dolgozók – ezt a kollektív szerződésre bízta –, azonban a jogszabály a szigorúbb felelősség érvényesülését meghatározott feltételekhez köti. A felelős beosztású dolgozó másfél havi átlagkeresetével csak akkor felel, ha a kárt termelési, gazdálkodási vagy ellenőrzési feladatai ellátása körében okozta. Csak azokat a munkaköröket lehet tehát felelős beosztásúaknak minősíteni, amelyekben a dolgozó termelési, gazdálkodási vagy ellenőrzési feladatokat lát el. A gépkocsivezetők munkakörére a Bíróság álláspontja szerint e feltételek nem vonatkoztathatók, ezért e munkakörben foglalkoztatottak felelős beosztásúaknak nem minősíthetők. Lásd a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 49/Mf. 27. 136/1974/3. sz. végzését.

¹³ Pl. „Túlmunkát engedélyezhet egy főre havi 30 óráig az egységvezető, egy főre havi 30 órán felül a vezérigazgató”. Az Öntödei Vállalat 1971–1975. évre kötött kollektív szerződése.

sek megkötéséhez kiadott Tájékoztatónak is, amely e kérdésről a következőket tartalmazta: „A munkahelyhez való hűség biztosítása érdekében a kollektív szerződés azt is előírhatja, hogy a dolgozónak az év végi részesedés fizetésére jogosító éven túl, még az év végi részesedés kifizetésének napján is munkaviszonyban kell állnia a vállalattal ahhoz, hogy év végi részesedésre jogosult legyen. Az ilyen rendelkezést visszamenőleges hatállyal nem lehet életbe léptetni.”¹⁴

A részesedési alap felhasználásáról szóló jogszabály azonban nem tette lehetővé azoknak a dolgozóknak az év végi részesedésből történő kizárását, akik a tárgyév egészében a vállalattal munkaviszonyban álltak. (Kivételt képeztek természetesen azok az esetek, amikor a kollektív szerződés az év végi részesedésből fegyelmi büntetesként zárta ki a dolgozót – élve az Mt. adta lehetőséggel.) Ellenkezőleg, arra hatalmazta fel a kollektív szerződést kötő feleket, hogy az év végi részesedésre való jogosultságot kiterjesszék olyan dolgozókra is, akik nem álltak egész évben a vállalattal munkaviszonyban, vagy egyáltalán nem álltak a vállalattal munkaviszonyban.¹⁵ A dolgozó év végi részesedésre való jogosultsága – a munkaviszony fennállása ellenére a fegyelmi büntetés esetein túl akkor válhatott vitássá, ha a dolgozó átmenetileg távol volt a munkából,¹⁶ azaz, ha munkaviszonya fennállt ugyan, de munkát nem végzett. Ebből pedig az következik, hogy ha a dolgozó a részesedés fizetésének alapját képező tárgyév első napjától az utolsóig munkaviszonyban állt és munkájával a vállalat eredményes működéséhez

¹⁴ Megjelent a Munkaügyi Közlöny 1971. évi 5. számában, 105. old. Ilyen rendelkezést tartalmazott pl. a KGM Tervező Irodák, a Chinoin Gyógyszer és Vegyszeti Termékek Gyára Rt. 1971–1975. évre kötött kollektív szerződése.

¹⁵ A 9/1969. (XII. 20.) MüM. sz. rendelettel módosított 7/1967. (28.) MüM. sz. rendelet 26. § (3) és (4) bekezdése.

¹⁶ A 9/1969. (XII. 20.) MüM.-sz. rendelettel módosított 7/1967. (X. 28.) MüM. sz. rendelet 26. § (1) bekezdése szerint ui. „azoknak a dolgozóknak, akik a munkából átmenetileg távol vannak (pl. beteg, szülési szabadságon levők) az év végi részesedésre való jogosultságát és a részesedés számításának alapját a kollektív szerződés állapítja meg”.

hozzájárult, az év végi részesedésből – a fegyelmi büntetés eseteit kivéve – nem volt kizárható.

A kollektív szerződéseknek az a rendelkezése tehát, amely az év végi részesedésre jogosultság feltételeként írta elő a munkaviszony fennállását a kifizetés időpontjában is, jogszabályba ütközött, érvénytelen volt. A joggyakorlat azonban érvényesnek tekintette e szabályokat, és a jogosultságuk megállapítása érdekében vitát kezdeményező dolgozók kérelmét a munkaügyi vitát eldöntő szervek elutasították.

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma egy 1974-ben hozott határozatában mondta ki elsőként, hogy az olyan dolgozót, aki a vállalatnál egész évben munkaviszonyban állt, vagy nem állt ugyan egész évben a vállalatnál munkaviszonyban, de a munkaviszonya áthelyezéssel szűnt meg, az év végi részesedés megilleti.¹⁷ Igaz ugyan, hogy a határozat nem volt tekintettel az év végi részesedésből való kizárás egyéb lehetőségeire, s az is igaz, hogy megállapításait az adott ügyben szereplő költségvetési üzemre – és nem vállalatra – s a költségvetési üzem által létrehozott szervezeti és működési szabályzatra, nem pedig kollektív szerződésre tette, mégis, a határozat jelentős kezdeményezésként értékelhető a helytelen jogértelmezés helyes irányba terelésében. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának hivatkozott 353. számú határozata minden bizonnyal közrehatott abban, hogy a Munkaügyi Minisztérium a Szakszervezetek Országos Tanácsával egyetértésben visszavonta a Tájékoztatóban közölt idézett állásfoglalását és közzétette, hogy a tájékoztatónak ez a része az 1975. tárgyév alapján járó év végi részesedés felosztásánál már nem alkalmazható.¹⁸ Felhívta továbbá a vállalatokat és a vállalatok szakszervezeti szerveit a kollektív szerződés megfelelő módosítására, valamint arra, hogy „biztosítsák az 1975. január 1-től kezdődően az egész évben a vállalattal munkaviszonyban állók év végi részesedésre való jogosultságát, és annak 1976-ban történő kifizetését, amennyiben egyé-

¹⁷ A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 353. sz. határozata. Bírósági Határozatok, 1974. évi 8. sz. 631–632. old.

¹⁸ 2243/1975. (VI. 24.) sz. MüM. közlemény a Munkaügyi Közlöny 1975. évi 6. sz.

okból a részesedés csökkentésére vagy megvonására nem kerül sor”.¹⁹

A közleményben foglaltak tehát megakadályozták, hogy a jövőben a kollektív szerződések a bírált rendelkezést tartalmazzák és hogy azt a vállalati gyakorlatban alkalmazzák. Tartózkodtak azonban a közlemény kibocsátói attól, hogy a vitatott rendelkezés érvénytelenségét megállapítsák. Ennek nyilvánvaló célja az volt, hogy meggátolják a módosított kollektív szerződések visszaható hatállyal történő alkalmazását. Bármennyire is érthető azonban, hogy az iránymutatást ellátó szervek védelmezni kívánják a vállalatokat az év végi részesedésre való igények utólagos és tömeges érvényesítésétől – amely esetleg jelentős terhet róna a vállalatok egy részére –, mégsem helyeselhető a probléma ilyen felemás (félig jogszerű, félig jogellenes) megoldása.

A részesedési alap felhasználásáról rendelkező újabb jogszabály a hibás értelmezés elkerülése érdekében már úgy rendelkezik, hogy annak a dolgozónak, aki a vállalattal a naptári év egész folyamán munkaviszonyban állt, év végi részesedést kell megállapítani a kollektív szerződésben meghatározott szabályok szerint a munkabére és a vállalatnál munkaviszonyban töltött ideje alapján.²⁰

A jogszabálysértő rendelkezések sajátos esetei azok, amelyek jogszabály rendelkezésébe ütköznek ugyan, de a társadalom és az Mt. célkitűzéseivel összhangban vannak, azok megvalósítását szolgálják. Ilyenek azok a többletjuttatások, amelyeket szociális szempontok alapján biztosítanak a kollektív szerződések (pl. a többgyermekes anyáknak jutalomszabadság előírása), holott a jogszabály a juttatás feltételeiként ilyen szempont figyelembevételét nem teszi lehetővé.²¹

Ezek a kollektív szerződési rendelkezések jogellenességük ellenére is figyelmet érdemelnek mind a jogtudomány, mind a jogalkotás számára, mert a munkajogi szabályozás fejlődésének moz-

¹⁹ Uo.

²⁰ 15/1975. (XI. 15.) MüM. sz. r. 8. §. (1) bek.

²¹ Pl. a Budalakk Festék- és Műgyantagyár 1971–1975. évre kötött kollektív szerződése 2, illetve 5 nap jutalomszabadságot biztosít az egyedülálló és többgyermekes anyáknak.

gatójául szolgálhatnak. Van is példa arra, hogy a jogalkotó jogszabályi lehetőséget biztosított a kollektív szerződésekből úttörő módon született szabálynak. A jogszabály szerint például a kollektív szerződés előírhatja, hogy az alkalmazásnál a vállalatnál hosszú ideje dolgozók családtagjait – ha egyébként alkalmazást kizáró ok (pl. összeférhetetlenség) nem áll fenn – azonos feltételek esetén előnyben kell részesíteni.²² Míg korábban jogellenesnek minősült az előnyben részesítés ezen az alapon.

Hasonlóképpen nyertek jogszabályi elismerést azok a kollektív szerződési rendelkezések is, amelyek a vállalattal munkaviszonyban nem álló, de rendszeresen nála dolgozók részére állapítottak meg jogosultságot az év végi részesedésre (pl. szakmunkástanulók, szakoktatók, üzemorvosok stb.).²³

Az Mt. V. szabályai nem hagynak kétséget afelől, hogy a kollektív szerződés jogszabályba ütköző rendelkezéseit haladéktalanul módosítani kell. Ebből az következik, hogy ilyen rendelkezésre döntést nem alapíthat a munkaügyi vitát eldöntő szerv sem.

A jogszabályok azonban nem tartalmazzak félreérthetetlen rendelkezést arról, hogy mi legyen a folyamatban levő munkaügyi vita sorsa olyan esetben, ha épp az alkalmazni kívánt kollektív szerződési szabály szenved érvénytelenségben.

A munkaügyi döntőbizottságok kezdetben e téren azt a gyakorlatot követték, hogy a folyamatban levő eljárást felfüggesztették és a kollektív szerződés rendelkezésének érvénytelenségét a vállalatnak bejelentették. A kollektív szerződés módosítása után (vagy a felüyeleti szervnek a szakszervezettel közösen hozott olyan döntése után, amely a kritikus rendelkezést nem minősítette törvénysértőnek) az eljárást folytatták és az ügyben határozatot hoztak. Ez az eljárás azonban a munkaügyi viták menetét zavarta, befejezésüket késleltette és sor került annak felülvizsgálatára, hogy vajon indokolt-e minden esetben az eljárás felfüggesztése. E felülvizsgálat eredményeként született az az állásfoglalás, amely szerint a munkaügyi vitát elintéző szerveknek differenciálniuk kell az eljárás to-

²² 8/1970. (X. 6.) MüM. sz. r. 1. §-a.

²³ 9/1969. (XII. 20.) MüM. sz. r. 26. § (4) bekezdése, valamint a 15/1975. (XI. 15.) MüM. sz. r. 10. § (1) bekezdése.

vábbi sorsát illetően aszerint, hogy a kérdéses rendelkezés a kollektív szerződés kötelező, vagy lehetséges szabályozási körébe tartozik. Az előbbiek esetében az eljárás felfüggesztésének a szükségeségét továbbra is fenntartja. A nem kötelező szabályozás körében azonban a vitát eldöntő szervnek az eljárás felfüggesztése nélküli jogszabály alkalmazásával határozatot kell hoznia.²⁴

Ettől részben eltérő álláspontot képvisel Nagy László, aki az eljárás menetére a törvénytől függően a következő megoldást tartja helyesnek:

– Ha olyan kérdésről van szó, amelyben a szabályozás kötelező és a szabályozás hiányzik, vagy nem felel meg a jogszabályban foglalt elveknek, az eljárás nem folytatható.

– Ha a szabályozás kötelező és a jogszabálysértés abban áll, hogy a kollektív szerződés rendelkezése kevesebbet vagy többet állapít meg, mint a jogszabályban meghatározott keret, akkor a munkaügyi vitában eljáró szerv a keret szerinti minimum, illetve maximum figyelembevételével dönt.

– Ha a szabályozás nem kötelező, ennek elmaradása nem okoz problémát, nincs is törvénytől való eltérés miatt, a munkaügyi vitát eldöntő szerv ítélik a központi szabály alapján.

– Ha nem kötelező a szabályozás, de a kollektív szerződés szabályozott és ez jogszabálysértő, az eljárás nem folytatható. Ugyanis a vállalat és a szakszervezet vállalati szerve azzal, hogy az adott kérdésben felvettek a kollektív szerződésbe rendelkezést, ha ez helytelen is volt, kifejezésre juttatták, hogy el kívánják térni a központi szabálytól. A munkaügyi vitát eldöntő szerv tehát csak megállapíthatja, hogy véleménye szerint a kollektív szerződés valamely rendelkezése törvénytől való eltérés, de nem jogosult azt félretenni. Kivétel, ha itt is csak a jogszabályi keret alsó vagy felső határának megsértéséről van szó. Ilyen esetben a munkaügyi vitát eldöntő szerv a jogszabályban meghatározott alsó, illetve felső határt alkalmazza.²⁵

²⁴ Zsóka Lajosné: A kollektív szerződés törvénytől való eltéréseinek észlelése és az ezzel kapcsolatos munkaügyi döntőbizottsági eljárás. Munkaügyi Szemle, 1971. évi 10. sz. 39–42. old.

²⁵ Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. Tánácsics, Bp. 1974. 57–58. old.

Amint a fentiekből látható, a kollektív szerződés érvénytelen rendelkezéseinek a munkaügyi eljárásra gyakorolt hatása még kiforratlan, alakulóban van. A tendencia mindenesetre az, hogy a munkaügyi vitát eldöntő szerv – csak a legindokoltabb esetekben szakítsa meg az eljárást, s ha lehetséges a döntés jogszabály alapján, akkor az eljáró szerv dönthessen az ügyben. Ezt a tendenciát pedig mind a törvényesség kívánalma, mind pedig a viták minél gyorsabb befejezésének igénye alapján helyesnek tartom.

Végül nézetem szerint a kollektív szerződés részleges érvénytelenségének megállapítását is helyesebb lenne a munkaügyi bíróságnak lehetővé tenni. A bírósági szervezet keretében ui. – a Legfelsőbb Bíróság iránymutatása mellett – az egységes és helyes értelmezés biztosítékai sokkal inkább megtalálhatók, mint a vállalatok felügyeleti szerveiben és azok szakszervezeti partnereinél.

2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYA

A jogszabály hatálya általánosságban annyit jelent, hogy a jogszabály meghatározott körben érvényesül, vagyis hogy az állam a szabály alkalmazását meghatározott körben végső fokon kényszer útján is biztosítja.²⁶ A dogmatikailag szokásos területi, személyi és időbeli hatály tehát arra a kérdésre ad választ, hogy a jogszabály milyen területen, kikre és milyen időhatárok között kerül alkalmazásra.²⁷ Minthogy azonban a kollektív szerződés funkciója is a munkaviszonyok alanyaira vonatkozó jogok és kötelezettségek meghatározása, és adott esetben vitás lehet az, hogy kikre és milyen időhatárok között kell a kollektív szerződés rendelkezéseit alkalmazni, megvizsgáljuk, hogyan alakul a kollektív szerződés területi, személyi és időbeli hatálya.

²⁶ Világhy Miklós–Eörsi Gyula: Magyar polgári jog. I. köt. Tankönyvkiadó. Bp. 1962. 79. old.

²⁷ Asztalos László: Hatályosság, hatálybantartás és hatályossá nyilvánítás. Acta Fac. Pol. Iuridicae Univ. Sc. Bp. de Rolando Eötvös Nom. Tankönyvkiadó, Bp. 1967. 53. old.

a) A kollektív szerződés területi hatálya

Kollektív szerződésünk mai rendszerében a területi hatálynak nincs jelentősége. Kollektív szerződést ugyanis csak a törvényben meghatározott gazdálkodó szervezetek köthetnek, e szervezetek a kollektív szerződésben csak saját belső viszonyaikat rendezhetik. Az intézmény funkciójából következően tehát a kollektív szerződés alkalmazhatóságának körét a szervezethez tartozás határozza meg, és a hatály szempontjából általában közömbös az, hogy a vállalat az ország mely területére kiterjedő szervezettel rendelkezik. Ebből következően természetes, hogy az Mt. a kollektív szerződés területi hatályáról nem tesz említést.

Más kollektív szerződési rendszer esetében azonban jelentős lehet a területi hatály meghatározása is. Így pl., mint arra az előzőekben utaltam, néhány tőkés államban ismeretes a területi kollektív szerződés. Hazánkban is találkoztunk a felszabadulást követő időszakban előbb Budapest, majd egy-egy megye területére kiterjedő hatállyal kötött kollektív szerződéssel.

b) A kollektív szerződés személyi hatálya

A tőkés kollektív szerződés történeti fejlődése bizonyítja, hogy a kollektív szerződésnek hosszú utat kellett megtennie addig, amíg a jog lehetővé tette a kollektív szerződés személyi hatályának a kiterjesztését azokra a dolgozókra is, akik a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek nem tagjai. Néhány tőkés országban még ma is hiányzik e probléma jogszabályi rendezése.

A szocialista jogrendszerek ezzel szemben nem tesznek különbséget a kollektív szerződés alkalmazhatósága szempontjából aszerint, hogy a dolgozó tagja-e a szakszervezetnek vagy nem. Még a csehszlovák jog sem, amely a kollektív szerződés jóváhagyását a szakszervezeti taggyűlés feladatává teszi, és ebből következően a munkajogi irodalom kollektív szerződést kötő félként dolgozói oldalon a szakszervezetet ismeri el.

Ezzel összefüggésben szükséges hangsúlyozni azt, hogy a kollektív szerződést kötő fél nem azonos a kollektív szerződés személyi

hatályával. A kollektív szerződés keletkezésének folyamatát el kell választani a kollektív szerződés alkalmazásától, mert két minőségileg különböző folyamatról van szó. Román László is hangsúlyozza, hogy a dolgozók kollektívája más minőségében vesz részt a kollektív szerződés megkötésében és más minőséget képvisel akkor, amikor a kollektív szerződés rá alkalmazást nyer.²⁸ A kollektív szerződés megkötésében ui. a dolgozóknak mint kollektívának van döntő szerepe. A megkötésben való részvétellel a szakszervezet is elsősorban a kollektíva egészének objektív érdekét képviseli. A kollektív szerződés alkalmazása szempontjából viszont az egyedi munkaviszonyok lépnek előtérbe, bár – mint erre a kollektív szerződés tartalmának vizsgálatával összefüggésben visszatérek – a kollektív szerződésben rögzített meghatározott jogosultságok kifejezetten, közvetlenül a kollektívát illetik.

A kollektív szerződés személyi hatályát meghatározó rendelkezést a törvény nem tartalmaz. Az Mt. 10. §-ának (1) bekezdéséből azonban, amely a kollektív szerződés tárgyát szabályozza, a kollektív szerződés személyi hatálya egyértelműen levezethető. E rendelkezés szerint „kollektív szerződés állapítja meg . . . a vállalat és a dolgozók jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályokat . . .” A törvény szövegében szereplő határozott névelők kétséget kizáróan arra utalnak, hogy egy kollektív szerződésben foglalt jogok és kötelezettségek arra a vállalatra és a vállalattal munkaviszonyban álló dolgozókra alkalmazandók, amely vállalat – szakszervezeti szervevel – a kérdéses kollektív szerződést kötötte. A kollektív szerződés személyi hatálya tehát kiterjed a kollektív szerződést létrehozó vállalatra és annak minden dolgozójára.

Bár a törvény a személyi hatályt illetően általában kétséget nem hagy, néhány kollektív szerződés rendelkezik e kérdéstről és a kollektív szerződés személyi hatályát dolgozói vagy vállalati oldalról meghatározza. Pl. „A jelen kollektív szerződés hatálya kiterjed a vállalat összes bel- és külföldön szolgálatot teljesítő mun-

²⁸ Román László: A mai magyar kollektív szerződés jogi természetéről. Kézirat, Pécs, 1972.

kavállalójára.”²⁹ Vagy: „A kollektív szerződés hatálya kiterjed – a költségvetésből gazdálkodó intézmények kivételével – valameny-nyi államvasúti szervre.”³⁰ Az idézett rendelkezések mindkét esetben a személyi hatály szempontjából fontos kérdést tisztáznak, és épp e szándékukból fakad szabályozásuk egyoldalúsága. Nevezetesen abból, hogy a személyi hatálynak csupán azt a vonatkozását szabályozzák, amelyben bizonytalanság merülhetne fel. Szabályozásuk ilyen esetekben ezért helyeselhető, és nem látszik valószínűnek, hogy e szabályok a jogalkalmazóban kétséget támasztanának arra vonatkozóan, hogy vajon a munkaviszony másik alanyára alkalmazni kell-e a kollektív szerződést.

A kollektív szerződés személyi hatálya kivételesen a munkaviszonyban álló dolgozók körén túl is terjed. Jogszabály határozza meg pl. a vállalatok keretén belül működő párt- és tömegszervezetek tisztségviselői és alkalmazottai részesedésének szabályait.³¹ Bár a kollektív szerződés személyi hatályának a kiterjesztése azon a megfontoláson alapul, hogy az említett tisztségviselők tevékenysége is hozzájárult a vállalat eredményes működéséhez, megjegyzem, hogy a szakszervezeti tisztségviselők ilyen közvetlen érdekelttsége a nyereség növelésében – nézetem szerint – nem értékelhető egyértelműen pozitívnak. Éppen e tisztséget viselők hivatottak arra, hogy a vállalat vezetőinek esetenként túlzott nyereségcentrikus szemléletét ellensúlyozzák, hogy kifogást emeljenek olyan esetben is, amikor a vezetői döntés a dolgozók érdekeire nincs kellő tekintettel. Közvetlen érdekelttségük a nyereség növelésében nehezítheti a dolgozók objektív érdekének felismerését és képviselését az érdekek ütközése esetén. Elvileg helyesebb megoldásnak tartanám, ha a tisztségviselők munkájának anyagi elismerése más forrásból táplál-

²⁹ Chemokomplex Export-Import Vállalat 1971–1975. évi kollektív szerződése.

³⁰ MÁV 1971–1975. évre kötött kollektív szerződése.

³¹ Az 105/1970. (5.) MüM. sz. utasítás 1. pontja szerint „A vállalatoknál működő párt- és tömegszervezetek függetlenített tisztségviselőit az év végi részesedésnek a dolgozók munkabérére és a vállalatnál munkaviszonyban töltött idejére tekintettel járó része ugyanúgy megilleti, mintha a vállalatnál munkaviszonyban állnának.”

koznék (pl. a felsőbb szakszervezeti szerv pénzeszközeiből). A vállalattal munkaviszonyban nem álló más dolgozókra nem írja elő kötelezően jogszabály a kollektív szerződés hatályának kiterjesztését, hanem lehetőséget ad a kollektív szerződést kötő feleknek arra, hogy azok részére, akik rendszeresen nála dolgoznak, év végi részesedést állapítsanak meg a kollektív szerződésben.³² Végül a kollektív szerződés meghatározott rendelkezései kiterjednek a bedolgozókra, akik a vállalattal szintén nem állnak munkaviszonyban.³³

c) A kollektív szerződés időbeli hatálya

Az időbeli hatály arra a kérdésre ad választ, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseit milyen időhatárok között kell, illetve lehet alkalmazni. Az irodalom éles határvonalat húz a jogszabályok létrejövetele, érvényessége és hatályossága között.³⁴ Ezt a különbséget – úgy vélem – a kollektív szerződés vonatkozásában is kívánatos hangsúlyozni. A kollektív szerződés létrejötte és hatálybalépése elválhat egymástól, s ilyenkor a már létrejött kollektív szerződés egy későbbi időpontban, a hatálybalépése idejével válik csak alkalmazhatóvá. „A létrejövetel és a hatálybalépés megkülönböztetése tehát a keletkezés és az alkalmazandóság különbségét fejezi ki.”³⁵ A hatályosságot ugyanakkor meg kell különböztetnünk az érvényességtől. A kollektív szerződés érvényessége annak szabályszerű létrejövetelét jelenti, azaz mindazoknak a tartalmi és formai kellékeknek a meglétét, amelyeket a jogszabályok a kollektív szerződéstől megkívánnak. Az érvényesség tehát arra ad választ, hogy a kollektív szerződés megfelel-e a keletkezésére vonatkozó előírásoknak. Ily módon a kollektív szerződés hatálybalépésének a kollektív szerződés érvényes létrejövetele mindig feltétele.

³² 9/1969. (XII. 20.) MüM. sz. r. 26. § (4) bekezdése, újabban pedig a 15/1975. (XI. 15.) MüM. sz. r. 10. §-a.

³³ A 10/1967. (XII. 27.) MüM. sz. r. 19. és 24. §-ai szerint a bedolgozók egyes juttatásaira, foglalkoztatására vonatkozó szabályokat a kollektív szerződés függelékében kell rendezni.

³⁴ Vö. Asztalos László: Hatályosság, hatálybantartás és hatályossá nyilvánítás. I. m. 53. old.

³⁵ Uo.

A kollektív szerződés időbeli hatályának vizsgálata során a következő kérdések merülnek fel:

- a) milyen időtartamra kötik a kollektív szerződést,
- b) mikor lép hatályba a kollektív szerződés,
- c) lehet-e a kollektív szerződésnek visszaható hatálya,
- d) mikor szűnik meg a kollektív szerződés hatálya.

a) A kollektív szerződés funkciójával és módosításával kapcsolatban említést tettem már arról, hogy a kollektív szerződés egyik lényeges tulajdonsága rugalmassága, tartalmának változékonysága. Ezzel összhangban hazánkban a kollektív szerződést határozott időre kötik. Azt az időtartamot, amelyen belül a megkötött kollektív szerződés alkalmazásra kerül, jogszabály határozza meg. Az Mt. hatálybalépését követően először kötött kollektív szerződések egy évi, az ezt követően kötött kollektív szerződések két évi időtartamra szabályozták a vállalat, valamint a dolgozók jogait és kötelezettségeit. A kollektív szerződéskötési tapasztalatok azonban a jogalkotót arra a felismerésre vezették, hogy a kollektív szerződésnek csupán egyik, az ösztönző funkciója igényli meghatározott rendelkezések évenként történő újraszabályozását. A szabályok másik csoportjára – amely a munkafeltételek rendezésére hivatott – viszonylag hosszabb időtartam megállapítása célszerűbb. Az 1971-ben megkötésre került kollektív szerződések hatályát ezért a jogszabály hosszabb időtartamban – 5 évben – állapította meg a vállalatok 5 éves gazdasági tervéhez kapcsolódva. Ugyanakkor lehetővé tette, hogy a kollektív szerződést kötő felek egyes rendelkezések hatályát egy évben határozzák meg. Ez utóbbi lehetőséget a jogszabály elsősorban azoknak a rendelkezéseknek az időtartamként biztosítja, amelyek az éves vállalati gazdasági eredményektől függően változnak, de a kollektív szerződés bármely rendelkezésére alkalmazható, ha azt a kollektív szerződés kifejezetten kimondja.³⁶

³⁶ „A kollektív szerződéseket öt évi időtartamra kell megkötöni. Ezen belül egyes – különösen az éves vállalati gazdasági eredményektől függő – rendelkezések hatályát egy naptári évre is meg lehet állapítani.” 14/1970.

Azokat a rendelkezéseket, amelyeket a kollektív szerződés egy naptári év időtartamára állapított meg, minden év április 30-ig kell újra szabályozni.³⁷ Kivételes esetben, ha a vállalat sajátosságai azt indokoltta teszik, az egész kollektív szerződés is köthető öt évnél rövidebb időre, de legalább egy évre.³⁸ Erre olyan esetben kerülhet sor, amikor a vállalat nagyobb jelentőségű, az egész vállalatot érintő változás előtt áll. Pl., ha más vállalattal való összevonás vagy profilváltozás várható.

Bár a jogszabály világos a tekintetben, hogy mely rendelkezése kogens és melyik diszpozitív az időbeli hatályra vonatkozóan, mégis számos esetben tévesen úgy értelmezték, hogy az anyagi juttatásokra vonatkozó kollektív szerződési szabályok jogszabálynál fogva egy évre szólnak, és e rövidebb hatályt a kollektív szerződésben nem mondták ki. Az is előfordult, hogy az egyéves hatályról rendelkeztek ugyan a felek a kollektív szerződésben, azonban olyan általános megfogalmazásban, amelyből nem tűnik ki egyértelműen, hogy mely előírásoknak van egyéves és melyeknek ötéves hatályuk. (Pl. sok kollektív szerződés a jogszabály kifejezését vette át, mely szerint „az éves vállalati gazdasági eredményektől függő rendelkezések” egy évre szólnak.) A vállalati célok elérését az említett fogyatékoság kevéssé hátráltatja, mert, ha külön kikötés híján a kollektív szerződés egésze öt évre szól, a felek évente módosíthatják az éves eredményhez fűződő jogokat és kötelezettségeket. Ez az eljárás azonban – mint a túl gyakori módosítás is – a kollektív szerződés stabilitását lazítja, csökkenti a dolgozók bizalmát a kollektív szerződésben rögzített jogok iránt, végső soron veszélyeztetheti az intézmény funkciójának megvalósulását. Fontos követelmény tehát az, hogy a kollektív szerződésből világosan kitűnjék, hogy annak mely rendelkezéseit milyen időbeli határok között kell alkalmazni.

(XI. 20.) MüM. sz. rendelet 1. § (7) bekezdése. A legújabb szabályozás – a középtávú tervek időtartamával való összhang érdekében – kollektív szerződés kötését kivételesen öt évnél hosszabb, legfeljebb hétévi időtartamra is lehetővé teszi. 4/1975. (III. 18.) MüM. sz. r. 1. § (2) bekezdése.

³⁷ 14/1870. (XI. 20.) MüM. sz. r. 5. § (1) bekezdése.

³⁸ 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. 1. § (2) bekezdése.

b) A kollektív szerződés hatálybalépéséről – azaz a kollektív szerződés alkalmazhatóságának kezdő időpontjáról az Mt. és az Mt. V. is rendelkezik. Az Mt. a hatálybalépés előfeltételeként határozza meg – az érvényes létrejövételen túl – a kollektív szerződésnek a dolgozók előtti kihirdetését is.³⁹ Ez kogens rendelkezés, amelytől eltérni nem lehet. Az Mt. a fentiekhez egy diszpozitív szabályt is fűz, amely szerint „ha a kollektív szerződés másként nem rendelkezik, szabályait a kihirdetést követő tizenötödik naptól kell alkalmazni”.⁴⁰ Ha tehát a vállalat és a szakszervezet a kihirdetést követő 15 nap elteltét nem tartják szükségesnek, mert pl. a kollektív szerződés megkötése túlságosan elhúzódott, úgy is rendelkezhetnek, hogy a kollektív szerződés a kihirdetést követő napon hatályba lép, vagy úgy, hogy csak egy hónap elteltével lép hatályba.

A kollektív szerződés kihirdetése tehát a kollektív szerződés hatályossága szempontjából jelentős mozzanata a kollektív szerződés keletkezési folyamatának. Hangsúlyozni kell azonban, hogy a hatályosság szempontjából nem csupán a szabályszerű kihirdetés ténye jelentős (amely akkor valósul meg, ha a vállalat a kollektív szerződést könnyen hozzáférhető helyeken elhelyezte és az erre vonatkozó tájékoztatást kifüggesztette), hanem a kihirdetés időpontja is. Ettől az időponttól számítva lehet csupán a kollektív szerződés rendelkezéseit alkalmazni, ha a kollektív szerződés így rendelkezik. (Ez alól azonban van kivétel, amelyről a továbbiakban lesz szó.) A kihirdetés időpontjának e fokozott jelentősége miatt messzemenően egyetértek azzal a javaslattal, hogy a vállalat a kollektív szerződésnek az irattárban elhelyezett eredeti példányán tüntesse fel a kihirdetés időpontját.⁴¹

A kollektív szerződés módosításának hatálybalépésére ugyanezek a szabályok érvényesülnek főszabályként.⁴²

³⁹ Mt. 10. § (2) bekezdése: „A kollektív szerződés a dolgozók előtti kihirdetés után lép hatályba.”

⁴⁰ Mt. V. 5. § (2) bekezdése.

⁴¹ Vö. Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. I. m. 42–43. old.

⁴² A 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. 6. § (1) bekezdése szerint „a kollektív szerződés módosított rendelkezését a kihirdetését követő tizenötödik

c) Az Mt. és az Mt. V. a kollektív szerződés visszaható hatályának megállapítására a feleknek nem adtak lehetőséget. A törvénynek és végrehajtási rendeletének hallgatása e kérdésben elméletileg helyesnek tűnt, minthogy a kollektív szerződés a jövőre nézve határozza meg a munkaviszony alanyainak jogait, kötelezettségeit és a jogszabályok esetében is csak kivételként nyúl a jogalkotó ahhoz a megoldáshoz, hogy a meghatározott jogi tényekhez fűzött jogkövetkezmények alkalmazását a jogszabály keletkezését megelőző időre is elrendeli.

A joggyakorlat azonban a jogalkotót e kérdés rendezésére készítette. A vállalatok ui. a kollektív szerződés módosításában foglalt szabályokat gyakran a kollektív szerződés megkötésének időpontjától kezdve alkalmazták, s ebből számos jogsértés és vita keletkezett. Különösen hátrányos volt a dolgozónak az olyan rendelkezések visszaható hatályú alkalmazása, amelyek a korábban hatályos szabályok alapján őt megillető jogokat szűkítették. Tipikus példa erre a gyakorlatból az az eset, amikor a vállalat az év végi részesezés kifizetésének feltételeit évközben vagy az év végén szigorítja és e szigorúbb szabályok alapján számítják a dolgozók részesedését a módosítás előtti időszakra is.

A 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. a kollektív szerződésnek és a kollektív szerződés módosításainak visszaható hatályát átfogóan rendezi. A szabályozás elve az, hogy visszaható hatály alkalmazására csak szűk körben, a jogszabály által meghatározott kivételként kerülhessen sor, és hogy a szabályok visszaható hatályú alkalmazása a dolgozóra ne lehessen hátrányos. Ilyen elvi alapon a jogszabály a következő esetekben teszi lehetővé – egy esetben pedig kötelezővé – visszaható hatály előírását a kollektív szerződésben:

– Mind a kollektív szerződés megkötése, mind pedig a kollektív szerződés módosítása esetén január hó 1-ig visszaható hatállyal ruházhatja fel a kollektív szerződés azokat a rendelkezéseket, amelyek egy naptári évre járó juttatást állapítanak meg, felté-

naptól kezdve kell alkalmazni, hacsak a módosítás eltérő határidőt nem állapított meg”.

ve, hogy a kollektív szerződés, illetve a módosítás kihirdetése a jogszabályban előírt határidőig (április hó 30-ig) megtörtént.

– Új vállalat alapítása esetén a megkötött kollektív szerződésnek a felek – a vállalat működésének megkezdéséig – visszaható hatályt állapíthatnak meg, ha a jogszabály által előírt határidőt (4 hónap) a kollektív szerződés megkötésére vonatkozóan betartották.

– A módosított rendelkezés visszaható hatályú alkalmazását kötelezővé teszi a jogszabály abban az esetben, amikor a módosításra a rendelkezés jogellenessége miatt volt szükség. Ilyenkor a módosítás az eredeti rendelkezés hatálybalépéséig visszaható hatállyal rendelkezik.

A jogszabály fenti rendelkezéseit, amelyek a visszaható hatály alkalmazását írják elő, taxációként kell értelmezni s a meghatározott eseteken túlmenően visszaható hatály alkalmazására nincs lehetőség.

A visszaható hatályból fakadható dolgozói érdeksérelem megelőzését szolgálja a jogszabálynak az a rendelkezése, mely szerint nem lehet a dolgozótól visszakövetelni azt a többletjuttatást, amelyet az előző kollektív szerződés szabályai alapján jogosan vett igénybe – illetve a többletnek csupán az a hányada követelhető vissza, amely az új rendelkezés kihirdetését követő időszakkal arányos. Ha azonban a dolgozó kevesebbet kapott, akkor a vállalat a különbözetet köteles kiadni. E rendelkezés alkalmazását a jogszabály a visszaható hatály minden esetében kötelezővé teszi.

d) A kollektív szerződés hatályának megszűnése automatikusan bekövetkezik annak az időnek a lejártával, amelyre a felek a kollektív szerződést kötötték. Kivételesen azonban a jogszabály a kollektív szerződés hatályát meghosszabbíthatja. Erre akkor kerül sor, ha új kollektív szerződés kötéséről rendelkezik, s annak hatálybalépéséig az előző kollektív szerződés alkalmazását kötelezővé teszi.

Megszűnik továbbá a kollektív szerződés hatálya a vállalat megszűnésével és olyan átalakulásával, amelynek következtében rá a kollektív szerződés kötését előíró rendelkezés nem kötelező (Pl. költségvetésből gazdálkodó szervvé alakul.)

A kollektív szerződés hatálya megszüntetésének új módját vezette be a 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. E szerint „az egy év-

nél hosszabb időtartamra kötött kollektív szerződést mind a vállalat, mind a szakszervezet vállalati szerve legkésőbb november hó 1. napjáig a naptári év végére írásban felmondhatja”.⁴³

Az egyoldalú felmondás lehetőségének biztosítása – különös tekintettel a kollektív szerződések hosszabb időbeli hatályára – a jogalkotó célszerű újítása volt. A felmondás alkalmazásának oka elvileg mindkét fél oldalán felmerülhet. Pl. előfordulhat, hogy a felek a kollektív szerződésben nem rendelkeztek az éves gazdasági eredménytől függő jogosultságok (juttatások) rövidebb hatályáról, tehát e rendelkezések hatálya is öt évig terjed. Az egyik kollektív szerződést kötő fél javasolhatja ugyan a kollektív szerződés módosítását, azonban az csak a másik fél beleegyezésével valósítható meg. A felmondással élve a kollektív szerződés hatálya megszűnik, azt újra meg kell kötni, tehát a felek ismét a tárgyaló partner pozíciójába kerülnek, s csak közös, együttes akarral alakíthatják ki az új kollektív szerződés tartalmát.

A kollektív szerződés felmondása mindemellett csak mint végső eszköz kerül alkalmazásra, de az is előfordulhat, hogy nem is kerül rá sor. Ennek ellenére a pusztá lehetősége is hatást gyakorolhat a kollektív szerződést létrehozó felekre és egy-egy vitás esetben elősegítheti a döntés megszületését.

⁴³ 1. § (3) bekezdés.

VII. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS TARTALMA

1. A TARTALOM VIZSGÁLATÁNAK MÓDSZERE

A kollektív szerződés tartalmának vizsgálata a tanulmány fontos feladata. A vállalati munkaviszonyoknak a kollektív szerződésekben meghatározott szabályai ui. jelentős súlyt képviselnek arra a kérdésre adandó válaszban, hogy a jogintézmény mai formájában képes-e funkcióját betölteni. Amilyen könnyen belátható azonban, a feladat elvégzésének fontossága, olyan nehéz annak eldöntése, hogy milyen módszer alkalmazása a helyes a tartalom vizsgálatára.

A probléma megoldására ugyanis több módszer is kínálkozik. A legkézenfekvőbbnek tűnik az Mt. szerkezetének sorrendjében – reprezentatív módszerrel kiválasztott – nagyszámú kollektív szerződés tartalmi elemeinek összevetése és értékelése jogszerűségük, valamint célszerűségük szempontjából. Ez a feldolgozás – bár igen hasznosnak ígérkezik – nem oldható meg e tanulmány keretében, amely a tartalom vizsgálatára csupán egy fejezetet szánhat. Másrészt ilyen jellegű feldolgozások hazai jogirodalmunkban már napvilágot láttak.¹

A másik vizsgálati módszer lehetne a kollektív szerződés tartalmát képező szabályoknak valamilyen kiválasztott szempont szerint történő csoportosítása és elemzése. Ilyen szempont lehetne a kollektív szerződés szabályozására adott jogszabályi felhatalmazás módja, tehát az, hogy a jogszabály rendelkezése szerint a kérdés szabályozása kollektív szerződésben kötelező vagy lehetséges. Ez a nézőpont a kollektív szerződések létrejövetelénél ugyan fontos szerepet játszik, vizsgálat alapjául nem szolgálhat, mert úgy választ-

¹ Nagy László: A kollektív szerződés a gyakorlatban. Táncsics, Bp. 1968., Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. Táncsics, Bp. 1974.

ja el egymástól a kollektív szerződés tartalmának két csoportját, hogy annak logikus egységet képező tárgyalását megghiúsítaná.

Csábító feladat lenne továbbá a kollektív szerződés tartalmát a benne foglalt szabályok minősége, jellege szempontjából vizsgálat tárgyává tenni, azaz keresni a választ arra a kérdésre, hogy a kollektív szerződésnek mikor, milyen jellegű szabályozásra van, vagy kellene hogy legyen lehetősége (jogszabályt kiegészítő, attól eltérő, értelmező stb.). Ennek a szempontnak a fogyatékosága – a tanulmány céljához viszonyítva – az, hogy a jog formai elemét helyezi előtérbe és ezért egy ilyen – egyébként hasznos – elemzésből csak kevéssé lehetne a kollektív szerződés funkcionálásának lehetőségét értékelő következtetésre jutni.

Kérdés tehát, hogy a különböző lehetőségek közül melyik vizsgálati módszer mutatkozik a legcélszerűbbnek.

A tanulmány a kollektív szerződés alapkérdéseinek vizsgálatát tűzte céljául. Ezzel mintegy korlátozta a feldolgozás lehetséges vagy kívánatos körét. Azt jelzi, hogy a munka nem térhet ki mellékösvényekre – noha azok esetenként még járhatlanok –, hanem a kijelölt főútvonalon kell haladnia, és azon is csak a leglényegesebb kérdések kerülhetnek nagytólencse alá. Az eddigi vizsgálat során kísérletet tettem a kollektív szerződés funkciójának, mint az intézmény lényegének feltárására, majd sorra igyekeztem megvilágítani az intézmény dogmatikája és lényege közötti kapcsolatot. Arra kerestem választ, hogy vajon az intézmény mai jogi felépítése megfelelően szolgálhatja-e a kollektív szerződés funkciójának betöltését. A kollektív szerződés tartalmához érve – úgy vélem – folytatni kell a megkezdett utat, tehát elsőként arra kell válaszolni, hogy a kollektív szerződés tartalmának jogszabályban meghatározott köre összhangban van-e az intézmény funkciójával. Ezt követően – egy szinttel lejjebb – megvizsgálandó, hogy a kollektív szerződésekben testet öltött tartalom, azaz a kollektív szerződések rendelkezései biztosítják-e a funkció érvényesülését. S végül – a legalsó szintre érkezve – a feladat minőségileg más: a funkció szembesítése a valósággal. A fejezet utolsó vizsgálandó kérdése tehát az lesz, hogy a kollektív szerződés funkciója hogyan érvényesül a munkajogviszonyokban.

A tartalom vizsgálatát tehát tulajdonképpen három szinten kell elvégezni. Ebből azonban az is következik, hogy a kollektív szerződések rendelkezéseinek elemzése a fejezeten belül is csak annak egy részét alkothatja. Könnyen belátható tehát, hogy nagyszámú kollektív szerződés részletes elemzése e munka szűk keretei között lehetetlen vállalkozás lenne, és hogy erre a tanulmány céljának eléréséhez nincs is szükség.

A kollektív szerződések tényleges tartalmának vizsgálatát felölélő részben tehát nem foglalkozom a kollektív szerződések minden tartalmi elemével, hanem csak azokkal, amelyek a kollektív szerződés funkciója szempontjából a legjelentősebbek, és az egyes kollektív szerződések rendelkezéseinek vizsgálata helyett arra töreksem, hogy áttekintést adjak a kollektív szerződések tényleges tartalmáról, a sok egyesben az általánost keresve.

Mielőtt azonban a kollektív szerződés tartalmának itt vázolt vizsgálatába kezdenék, röviden tekintsük át, hogy milyen tartalommal rendelkeznek a kollektív szerződések a külföldi jogrendszerekben, milyen tárgykörben mozog más államokban a kollektív szerződés tartalma.

2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS TARTALMA ÁLTALÁBAN

Minden kapitalista kollektív szerződés tartalmának legfőbb jellegzetessége: kettőssége. A kollektív szerződés két része – a normatív és a kötelmi rész sajátos tartalmával testesíti meg a szerződés-kötésben részt vevő ellenérdekű felek ellentétes törekvéseit. A munkásság a kollektív szerződést a normatív részben foglalt munkaszabályok minél előnyösebb megállapításáért köti. A normatív rész legfontosabb eleme a kollektív szerződés születésétől mind a mai napig a munkabértarifák megállapítása. Ezenkívül a tőkés kollektív szerződések normatív része tartalmazza általában a túlmunka, a váltott műszak, illetve a veszélyes munka után járó pótlékok szabályait; a vállalathoz való tartozás idejének következményét, a fizetett szabadságra, a munkaidőre, a fizetett ünnepnapokra vonat-

kozó szabályokat. Sok országban a kollektív szerződések rendelkeznek a betegség, a rokkantság és az öregség esetében fizetendő segélyekről, támogatásról és a munkavédelemről. Tartalmazznak ezen túl a kollektív szerződések gyakran a munkaszerződés megkötésére és felmondására vonatkozó szabályokat is. A felmondási időt pl. rendszerint a kollektív szerződések rögzítik.²

A kollektív szerződések normatív részének tartalmát mindekelőtt az határozza meg, hogy a munkaviszonyok tartalmát mennyiben szabályozzák törvények vagy más jogszabályok. Ahol a munkajogi szabályozás széles körű, ott a kollektív szerződés normatív tartalma szűkebb térre szorul. Éppen ezért a munkaviszonyok szabályozásában legnagyobb szerepet a kollektív szerződés azokban az országokban játszik, amelyekben a törvényhozó tartózkodott a tőke–munka viszonyába való erőteljes beavatkozástól. (Pl. Nagy-Britanniában, Svédországban, Dániában, az USA-ban.)

A munkaviszonyokra vonatkozó jogi szabályozástól eltekintve a kollektív szerződések normatív tartalma igen tág. A kollektív szerződéseket rendező jogszabályok többsége nagy szabadságot biztosít a feleknek a tartalom megállapításában, mind a szabályozható kérdések köre, mind pedig a szabályozás minősége tekintetében. Általában csupán a minden szerződésre érvényesülő tilalmak, így a jogszabályba, a „jó erkölcsbe” és a „közrendbe” ütközés tilalma korlátozzák a kollektív szerződés tartalmát. Előfordul azonban, hogy ennél konkrétabb rendelkezést is tartalmaz egyik-másik

² Így pl. a Ford Motor Company Limited és a vállalat felnőtt órabéres operatív alkalmazottait és műszaki rajzolóit képviselő szakszervezetek között 1969. július 25-én létrejött kollektív szerződés több „megállapodásból” tevődik össze. Ezek a következők:

- a) Megállapodás a vállalat és a szakszervezet közötti viszonyról.
- b) Megállapodás az alkalmazási feltételekről. (Ebben rendelkeznek a felek a szakmai bérbesorolásról, a munkaviszonyban töltött idő honorálásáról, a túlmunka szabályairól, a rendkívüli munka, éjszakai munka stb. díjazásáról és az évi szabadság mértékéről, a felmondási időről, állásidőre járó díjazásról, a jutalomszabadságról, a haláleset címén járó szabadságról, a teaszünetről és a nyugdíjrendszerről.
- c) Megállapodás a dolgozó más munkakörbe történő áthelyezéséről.
- d) Megállapodás a munkaerőfelesleg esetén követendő eljárásról. (Kézirat fordítás.)

jogszabály. A holland törvény pl. megköveteli, hogy a kollektív szerződésben „főleg vagy kizárólag” munkafeltételek szabályozásáról legyen szó.³ Néhány államban a jogalkotó pl. az üzemi demokrácia (alkotmány) szabályainak megállapítását a kollektív szerződésekre bízta (pl. Svájcban, Olaszországban, Angliában és az USA-ban), míg másutt e szabályokat a törvény részletesen meghatározza (pl. az NSZK-ban, Ausztriában, Franciaországban, Belgiumban, Hollandiában).⁴

Gyakran találkozunk a kollektív szerződésre vonatkozó jogszabályokban olyan rendelkezésekkel, amelyek tiltják az ún. kizárási vagy szervezési záradék felvételét a szerződésbe. A holland jog szerint pl. tilos a kollektív szerződésben olyan feltételt kikötni, amely a munkaadót arra kötelezi, hogy meghatározott vallású vagy politikai meggyőződésű munkásokat ne alkalmazzon, vagy hogy kizárólag ilyeneket alkalmazzon. Tilos továbbá olyan feltételt kikötni, hogy a szerződés hatálya csak egy meghatározott egyesület tagjaira terjed ki. Tilos tehát a munkaadót arra kötelezni, hogy kizárólag egy meghatározott egyesület, szervezet stb. tagjait alkalmazza vagy ne alkalmazza. Hasonló rendelkezések találhatók Ausztriában, Franciaországban, Svédországban és az USA több államában. Ezzel szemben Angliában, Mexikóban és a többi dél- és közép-amerikai államban nem tilos a munkaadó kötelezése arra, hogy csak meghatározott szakszervezet tagjait alkalmazza.⁵

Sajátos megoldást követ a hatályos francia jog, amelyben törvény szabályozza a kiterjeszhető kollektív szerződés kötelező és fakultatív tartalmát. Kötelező a kollektív szerződésben rendelkezni 1. magára a kollektív szerződésre vonatkozó kérdésekről (felülvizsgálati, módosítási és felbontási eljárások, békéltető eljárások), 2. a kollektívával kapcsolatos kérdésekről (pl. üzemi bizottságok, szociális intézmények anyagi ellátása) és végül 3. az egyéni munkavi-

³ Pernecky Béla: A kollektív munkaszerződés. Grill Kiadó, Bp. 1938. 112. old.

⁴ Szász István: Nemzetközi Munkajog. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1969. 516. old.

⁵ Szász, 525. old., Jadeson: Das Arbeitsrecht der Vereinigten. Verlag C. B. Beck, München und Berlin, 1952. 67–68. old.

szonyokról (tanoncképzés szervezése, szerződés kötés, elbocsátás, felmondási idő, fizetett szabadság, nők és fiatalok különleges munkafeltételei és a bér). A bérre vonatkozóan a törvény pontosan előírja a felek által követendő eljárás módszereket.

A kötelező tartalmon felül felsorolja a törvény azokat a kérdéseket is, amelyeket a kollektív szerződésben szabályozni lehet. (Pl. teljesítmény-prémiumok, korpótlék, túlórák, nyugdíj.) A francia szerzők azonban hangsúlyozzák, hogy ez a felsorolás csak útmutatás és a felektől függ, hogy szabályozzák-e ezeket, vagy más, a törvényben nem említett kérdéseket vonnak szabályozásuk körébe.⁶ Végző soron tehát a kollektív szerződés tartalmának részletes szabályozása nem a tartalom körének a szűkítését célozza. A francia „rendes” kollektív szerződések tartalma ugyanakkor teljesen kötetlen.

Mint már említettem, a tőkés kollektív szerződés kötelmi része hivatott a tőkés érdekek szolgálatára a munkabéke több oldalú biztosításával. A kötelmi rész tartalmát a gyakorlat és a jogdogmatika építette ki. A kötelmi rész jelentősége a tőkésosztály szempontjából azonban néhány államot arra késztetett, hogy annak szabályozását részben magához vonja és ne elégedjék meg e téren a felek rendelkezéseivel. Így pl. néhány kollektív szerződést szabályozó törvény megfogalmazza a relatív békekötelmet.⁷

⁶ J. Rivero-J. Savatier: Munkajog. Paris, 1956. 292. old., G. Lyon-Caen: Manuel de droit du travail et de securité sociale. Paris, 1955. 85-87. old.

⁷ Az 1924. évi március 22-i finn törvény 8. és 9. §-a szerint a szerződést kötő felek kötelesek „tartózkodni minden a kollektív egyezmény egésze vagy egyes rendelkezései ellen irányuló ellenséges tevékenységtől” (negatív békekötlem) és kötelesek „örködni azon, hogy tagjaik is éppen így tartózkodjanak hasonló ellenséges cselekményektől és egyébként se sértsék meg az egyezmény rendelkezéseit”. (Pozitív békekötlem.) (Pernecky, 109. old.) A ma is hatályban levő 1928. évi június 22-i svéd törvény 4. §-a a relatív békekötelmet a szerződést kötő feleken túl az egyéb kötelezettekre is kiterjeszti. Ez utóbbiak nem folyamodhatnak lock-outhoz vagy bármi más ellenséges rendszabályhoz. Szakegyesület nem rendelhet el és nem provokálhat ellenséges rendszabályokat, nem is működhet közre ilyenekben sem támogatás nyújtásával, sem egyébként (negatív békekötlem); azon kell lennie, hogy tagjait ilyen rendszabályok alkalmazásában meggátolja, illetve

Az 1927. évi december 24-i holland törvény pedig az ún. befolyásolási kötelezettséget szabályozza.⁸

A kötelmi részen belül legerőteljesebben érvényesül a jogi szabályozás a konfliktus esetén békés megoldást szolgáló eljárásokra. Ezeknek a jogszabályoknak célja, hogy a munkaharcot a legváltozatosabb eszközökkel megelőzzék, illetve megszüntessék. Ilyenek pl. a kinevezett vagy a felek által választott békéltető, egyeztető, illetve döntőbizottságok eljárása, valamint a közvetítés. Az ide tartozó jogszabályok, bár rendkívül változatosak és részletesek, általában nem törekednek a szabályozás teljességére, hanem megengedik a felek akaratának érvényesülését is. Pl. választhatnak a törvényben biztosított eljárási módok közül, vagy a bíróság tagjait maguk jelölhetik ki, maguk döntenek arról, hogy a békéltető, illetve az egyeztető bizottság döntését (javaslatát, ajánlását) kötelezőnek ismerik-e stb. De van olyan szabály is, amely csak azt írja elő, hogy a vitás kérdések eldöntéséről a feleknek rendelkezniük kell. Ilyen esetben a kollektív szerződés tartalmazza az eljárási szabályokat.

A békéltetés és a választott bírászkodás szabályozásában élen járnak az Egyesült Államok, ahol a munkaviszályok békés megoldásának legkülönbözőbb módjait alkalmazták a jogfejlődés során.⁹

azok abbagyására bírja (pozitív békekötelem). Uo. 110. old. Relatív békekötelmet tartalmazott az 1919. évi április 23-i francia törvény is. Uo. 106. old.

⁸ E szerint a szerződő felek kötelesek „az adott elvárható gondossággal” mindent megtenni annak érdekében, hogy tagjaik a kollektív szerződés szabályait betartsák.

⁹ Jelentős ebből a szempontból az államközi szállítási vállalkozókra és alkalmazottakra vonatkozó 1888. évi törvény, amely az önkéntes döntőbírászkodásról és a jogviták okainak felderítését célzó ténymegállapító bizottságok szervezéséről rendelkezett. Ezt követte az 1898. évi, majd az 1913. évi törvény, amelyek egyeztető és békéltető hivatalt állítottak fel. A háromtagú hivatalt az elnök nevezte ki. Az 1920-ban elfogadott törvény elejtette az egyeztetést, a közvetítést és a békéltetést, e helyett előírta, hogy minden jogvitát előbb a fuvarozóknak és alkalmazottaknak kell megtárgyalniuk közös értekezleten, s ha megegyezés nem jön létre, döntőbíróság dönti el a vitát. A döntőbíróság határozatainak végrehajtása azonban nem kényszeríthető ki. Az 1926. évi törvény ismét visszatért a közvetítés és békéltetés módszeréhez és csak a békéltetés eredménytelensége esetén utalja.

Az ipari békét szolgálja az 1947-ben elfogadott Taft–Hartley-törvény is, amely bizonyos sztrájkokat megtilt,¹⁰ a megengedett sztrájkokat pedig úgy korlátozza, hogy lehetővé teszi 80 napos ún. „le-hűlési idő” elrendelését, amely alatt a sztrájkot megkezdeni, illetve folytatni nem szabad, hanem a feleknek egyeztető tárgyalásokat kell folytatniuk.¹¹

A munkaviszonyok békés megoldását szolgáló eljárások többféle változatával kísérletezett a francia jog is. Az első törvény, amely a kérdést szabályozta,¹² teljesen fakultatív békéltető és döntőbírói eljárást vezetett be. Eszerint vizsály esetén bármelyik fél kezdeményezhette a békéltetést békebírónál vagy békéltető bizottságnál. A békéltetés sikertelensége esetén fordulhattak a felek döntőbíróhoz. Szankciót sem az eljárási stádiumokban, sem a döntés után nem alkalmaztak. E módszerek hatástalansága miatt az 1936. évi december 31-i tv. a békéltető és döntőbírói eljárást kötelezővé tette minden kollektív vizsály előtt. Az eljárás részleteinek szabályozását a törvény a kollektív szerződésekre bízta. A békéltetést követő

a vitát döntőbíróóság elé. A döntőbíró határozata e törvény szerint már kényszerrel végrehajtható. Szászy, 93–94. old., valamint A kollektív ipari jogviták, 34–36. old.

¹⁰ Így tilos az a sztrájk: 1. amelyet a sztrájkoló munkásokkal való szolidaritás jegyében folytatnak; 2. amelynek az a célja, hogy a vállalkozót az állásidő megfizetésére kényszerítsék; 3. amelynek az a célja, hogy a vállalkozót a termelésben nem foglalkoztatott dolgozók felvételére kényszerítsék; 4. amelyet az vált ki, hogy a vállalkozó megtagadta az adott szakszervezetnek a munkások képviselőjeként való elismerését. Tilos továbbá minden sztrájk az állami vállalatokban. N. G. Alekszandrov: Trudove pravootnosenie. Jurizdat, Moszkva 1948. Kéziratos fordítás, 42. old.

¹¹ Weltner Andor: A Magyar Munkajog. Tankönyvkiadó, Bp. 1960. I. köt. 33. old. A sztrájk 80 napos szünetelése alatt minden lehető eszközt igénybe vesznek a béke megteremtésére. Így pl. az acélipari munkások 1959. évi nagy sztrájkját – amelyet a kollektív szerződés megújítása miatt hirdetett meg a szakszervezet – a Taft–Hartley-törvény alapján a Legfelsőbb Bíróság felfüggesztette és csak több hónapig tartó tárgyalások eredményeként, amelyek a munkaügyi miniszter és Nixon alelnök közvetítésével folytak, kötötték meg az új kollektív szerződést. Munkásmozgalom a kapitalista országokban. (1959–1961.) Kossuth, Bp. 1962. 277–281. old.

¹² 1892. évi december 27-i tv. Rivero–Savatier, 248–249. old.

megegyezés és a döntés végrehajtható anélkül, hogy végre nem hatásuk szankciót vonna maga után.

Rivero és Savatier sikeresnek minősíti ezt a törvényt szankció hiányában is, mondván, hogy „a kötelező arbitrázs, pusztán létevel arra szorítja a feleket, ha tartanak a döntőbíró közbelépésétől, lépjenek ők maguk a kompromisszum útjára, megkönnyíti tehát a békéltetést”.¹³ Ennek ellenére a hatályos jog szerint csak a békéltető eljárás kötelező, a döntőbírói eljárás pedig fakultatív. Minthogy azonban ez a megoldás nem biztosította kellőképpen a konfliktusok békés kimenetelét, 1955-ben az USA mintájára új eljárásnéven bevezették a közvetítést is. Ez az eljárás sem kötelező. Lényege, hogy a közvetítő igen széles vizsgálati jogkörrel rendelkezik és a tényállás minden elemének alapos ismeretétől remélik azt, hogy a közvetítés a felek megegyezéséhez vezet.¹⁴

A szocialista államok mai kollektív szerződéseinek tartalmára ezúttal nem térek ki részletesen, minthogy azt az intézmény fejlődésének vizsgálata során egy-egy állam viszonylatában már kifejtettem. Összefoglalásként azonban annyi megállapítható, hogy a ki-

¹³ I. m. 247. old.

¹⁴ A közvetítő eljárást kezdeményezheti mindkét fél vagy a felek egyike, vagy a közhatóság. A közvetítők névjegyzékét a legtöbb tagot számláló szakszervezetek véleményének meghallgatása után a munkaügyi miniszter állítja össze. Ebből a jegyzékből választják ki a közvetítőt a felek egyetértésben vizsály esetén. Egyetértés hiányában a munkaügyi miniszter, illetve helyi viszonylatban a prefektus jelöli ki. A közvetítő vizsgálati jogköre arra is kiterjed, hogy összegyűjtse a konfliktus gazdasági és szociális okait, illetve ennek dokumentációját, be kell szereznie a vállalat vezetőjétől és a szakszervezetektől minden szükséges tájékoztatást, sőt szakértői vizsgálatot is kell tartania. A közvetítőnek 15 napon belül indokolt ajánlást kell tennie. Az ajánlás megoldási javaslatokat tartalmaz, amelyekben tekintettel kell lenni a vállalat teljesítőképességére, gazdasági helyzetére s másrészt a dolgozók szociális szükségleteire. A közvetítő feladata feltárni azt, hogy a jogos követelések milyen mértékben egyeztetethők össze a vállalat gazdasági helyzetével. Ha a felek az ajánlást elfogadják, az ugyanolyan jogerővel bír, mint a kollektív szerződés. Amennyiben 48 órán belül nem járulnak hozzá az ajánláshoz, a közvetítő átteszi azt a miniszternek, aki úgy dönthet, hogy az ajánlást nyilvánosságra kell hozni – „arra számítva, hogy a közvélemény nyomása hatással lesz az elfogadást megtagadó félre”. Rivero-Savatier, 257–259. old.

zárólag vállalás tartalmú kollektív szerződési típus ma már megszűnőben van, s jellemzőnek a vegyes tartalommal rendelkező kollektív szerződés mondható, az, amelyben kötelezettségvállalások és munkaviszonyt szabályozó normák egyaránt találhatók. A munkajog irodalma ezekben az országokban – néhány kivételtől eltekintve – a kollektív szerződés szabályozó funkciójának a növelését, a normatív tartalom bővítését szorgalmazza.

3. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSI TARTALOM MEGHATÁROZÁSÁNAK A MÓDJA A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉBEN

A kollektív szerződés mint sajátos szabályozó eszköz a vállalati munkaviszonyokat szabályozza, a munkaviszonyoknak azonban nem minden oldalát, hanem főként – a vállalat céljainak eléréséhez szükséges – egyes vonatkozásait. A kollektív szerződés tartalmát a Munka Törvénykönyve a következő módszerrel szabályozza: egyrészt a kollektív szerződés intézményére vonatkozó szabálycsoporton belül meghatározza annak tartalmát is az általánosság magasabb szintjén. E szerint: „Kollektív szerződés állapítja meg – jogszabály által meghatározott körben és keretek között – a vállalat és a dolgozók jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályokat, valamint ezek végrehajtására vonatkozó elveket.”¹⁵

Másrészt az idézett általános meghatározás mellett az Mt. és a végrehajtása tárgyában megjelent jogszabályok konkrét felhatalmazásokat tartalmaznak arra, hogy a kollektív szerződés a munkaviszonynak mely elemeit szabályozza, mégpedig úgy, hogy differenciálnak a tartalmi elemek között: egyesek szabályozását kötelezőként, másokét lehetőségként írják elő a kollektív szerződést kötő felek számára.¹⁶

¹⁵ Mt. 10. § (1) bekezdés.

¹⁶ Így pl. a kollektív szerződésben kell szabályozni a következő kérdéseket:

– Mt. 20. § (2), Mt. V. 12. §, 4/1962. (IV. 5.) MüM. sz. r. 1. § (3) bekezdés. A fiatalok számára tiltott munkakörök. Mt. 20. § (2), Mt.

A kollektív szerződés tartalmának e meghatározási módja azonban értelmezést kíván, minthogy a kollektív szerződéssel sza-

V. 12. § 4/1966. (X. 21.) MüM. sz. r. A nők számára tiltott munkakörök. – Mt. V. 18. § (2) bek. A vállalatnál változó munkahelyű munkakörök. – Mt. V. 29. § b) pontja. A vállalati eredmény alakulására jelentős befolyással rendelkező munkakörök meghatározása – a felmondási idő mértéke szempontjából. – Mt. 27. § (3) bek. Mt. V. 30. § (1) bek. Vállalati felmondás esetén a munkavégzés alóli kötelező felmentés időtartama. – Mt. 30. § (1) bek. A munkaidő-beosztásnak, valamint a túlmunka, a készenlét elrendelésének feltételei, korlátai és módja. – Mt. 39. § (2) bek. A túlmunka és készenlét ellenértéke a 6/1967. (X. 8.) MüM. sz. r. 3–8. §-ának keretei között. – Mt. 40. §. Azoknak a munkaköröknek meghatározása, amelyekben a munkaközi szünetet munkaidőn belül adják ki. – 10/1967. (X. 8.) MüM. sz. r. 5. §. A munkaközi szünet díjazása. – Mt. 41. § (4) bek. A heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munka ellenértéke a 6/1967. (X. 7.) MüM. sz. r. 9–11. §-ának keretei között. – Mt. V. 52. § (1) bek. A vezető állásúak és hasonló beosztásúak pótszabadságának megállapítása. – Mt. V. 62. § (2) bek. A bérrendszerek, bérformák és a munka díjazásának egyéb feltételei. – Mt. V. 63. § (3) bek. A munkanormák bevezetésének és megváltoztatásának rendje, a vállalati és szakszervezeti szervek ezzel kapcsolatos együttműködése. – Mt. V. 65. §. Bérpótlékok feltételei és mértéke. – Mt. 47. §. Selejtes termék díjazása és az állásidő díjazása. – 15/1975. (XI. 15.) MüM. sz. r. 4. §. A bérfejlesztési befizetés teljesítése után fennmaradó részesedési alap felosztásának és felhasználásának elvei; a közvetlen anyagi ösztönzésre és a meghatározott rendeltetésű juttatásokra fordítandó részek aránya, valamint e részekben belüli tételek aránya, ill. mértéke. – 11. §. (1)–(2) bek. A nyereség alakulására jelentős befolyást gyakorló munkakörök meghatározása, amelyekben veszteséges gazdálkodás esetén csökkentett személyi alabér jár. – 7/1967. (X. 8.) MüM. sz. r. 6–7. §. Az átlagkereset elszámolásának helyi szabályai a rendelet 7–8. §-ában meghatározott körben. – Mt. V. 72. §. A szociális és kulturális juttatások és hozzájárulások feltételeinek és mértékének meghatározása. – 8/1967. (X. 8.) MüM. sz. r. 4. §. Az üzemi étkezésben való részvétel feltételei, nyersanyagnorma összege és a dolgozói térítés mértéke. – Mt. V. 73. §. A munkaruha és formaruha juttatásra jogosító munkakörök, a dolgozókat megillető ruhafajták, a juttatási idők és e juttatás egyéb feltételeinek meghatározása. – Mt. V. 87. § (1) bek. b) pontja. Büntetésként csökkenthető vagy megvonható vállalati kedvezmények és juttatások meghatározása. – Mt. V. 95. § (1) bek. b) pontja. A felelős beosztású dolgozók köre.

Lehetőségként írják elő a jogszabályok pl. a következő kérdések szabályozását a kollektív szerződésben:

bályozható kérdések körét illetően az álláspontok nem egységesek.

— Mt. 3. §. Munkaviszonnal kapcsolatos nyilatkozatra alaki kötöttség. — Mt. 13. § (2) bek. A vállalat nagyobb egységei a szakszervezeti jogok gyakorlása szempontjából. — Mt. 13. § (3) bek. A vállalat nagyobb csoportjai a szakszervezeti jogok gyakorlása szempontjából. — Mt. 23. § (2) bek. A próbaidő mértéke. — Mt. 26. § (3) bek. Mt. V. 25. §. A dolgozók felmondási védetségének feltételei. — Mt. 34. § (2) bek. Üzemi titok. — Mt. 27. § (1) bek. Mt. V. 29. §. A felmondási időnek a jogszabályban meghatározottnál magasabb mértéke. — Mt. 35. § (1) bek. A munkakörön kívüli átmeneti foglalkoztatás tartama. — Mt. 35. § (3) bek. A munkahelyen kívüli ideiglenes foglalkoztatás tartalma. — 10/1967. (X. 8.) MüM. sz. r. 4. §. Kéthetenként egy szabadnap biztosítása heti 44 óra munkaidő esetén. — Mt. V. 44. § (1) bek. A munkaidő-beosztás előreközlésére előírt határidőtől történő eltérés. — Mt. V. 47. §. Napi félórától eltérő munkaközi szünet meghatározása. — Mt. 41. § (1) bek. Ha a heti pihenőidő nem esik rendszeresen vasárnapra, illetőleg, ha havonta nem tud a vállalat egy vasárnapi heti pihenőnapot biztosítani, akkor a pihenőnap kiadásának módja. — Mt. 41. § (4) bek., 6/1967. (X. 8.) MüM. sz. r. 9–10. §. A heti pihenőnapon és munkaszüneti napon végzett munka ellenértéke. — Mt. V. 54. §. Jutalomszabadság feltételei és mértéke. — Mt. V. 56. § (1) bek. A szabadságnak a rendelkezésben közölt határidőktől eltérő kiadása. — 6/1967. (X. 8.) MüM. sz. r. 15. § (1) bek. A szabadság időpontjának előre közlésére vonatkozó határidőktől történő eltérés. — Mt. 49. § (1) bek. A munkabérré hőközi részfizetés előírása. — Mt. V. 68. § (1) bek. A tévesen kifizetett munkabérről hatvan napon belüli értesítés előírása. — 15/1975. (XI. 15.) MüM. sz. r. 7. § (1) bek. A részesedési alapból dolgozói csoportnak vagy kisebb egységnek adott juttatás felosztásának módszere. — 10. § (1) bek. A vállalattal munkaviszonyban nem álló, de rendszeresen nála dolgozók év végi részesedésének szabályai. — Mt. V. 87. § (2) bek. Az áthelyezés és elbocsátás büntetéssel együttjáró csökkentése, illetőleg megvonása egyes kedvezményeknek és juttatásoknak. — Mt. V. 93. § (4) bek. Az igazolatlan késsel és mulasztással együttjáró csökkentése, illetőleg megvonása egyes kedvezményeknek és juttatásoknak. — Mt. V. 95. § (1) bek. a) pontja. Gyakori károkozóknál a felelősség mértéke. — Mt. V. 100. § (2) bek. A vétkesség nélküli vállalati felelősség kiterjesztése. — 9/1967. (X. 8.) MüM. sz. r. 3. § (1) és (5) bek. Nagyobb létszámot foglalkoztató vállalatnál, a vállalaton belüli munkaügyi döntőbizottságok számának és működési területének meghatározása, valamint a vezetőállású dolgozók vitáiban eljáró munkaügyi döntőbizottságok kijelölése. — 16/1967. (XII. 27.) MüM. sz. r. 24. §. Az e §-ban foglalt feltételeknek megfelelő dolgozóknak szabadság, illetőleg munkaviszony alapján járó pótszabadság biztosítása.

a) *A kollektív szerződéssel szabályozható kérdések körének értelmezése*

Az 1968-ban, tehát az Mt. hatálybalépését követően elsőként – kötött kollektív szerződések tartalmának vizsgálatából megállapítható, hogy a kollektív szerződést kötő felek a szabályozható kérdések körét meglehetősen tágan értelmezték. Néhány kollektív szerződésből olyan szélsőséges felfogás is kitűnt, amely szerint a kollektív szerződés *mindent* szabályozhat, amiről a jogszabályok nem rendelkeznek. Így a kollektív szerződésekbe a régi Mt.-nek több szabálya is belekerült, amelyet a vállalatok a 16 éves gyakorlat alapján megszoktak, s amelytől nehezen tudtak elszakadni. Ezen túl sok kollektív szerződés tartalmazott az 1950-es évek kollektív szerződéseire jellemző vállalásokat, munkaversenyre vonatkozó előírásokat stb.

A másik értelmezés szerint – amely a kollektív szerződés tartalmát szűken határozza meg –, a kollektív szerződés kizárólag csak azokban a konkrét esetekben szabályozhat, amelyekben a jogszabály külön felhatalmazást tartalmaz. Ha tehát a jogszabály a kollektív szerződés szabályozására kifejezetten nem utal, abban az esetben a kollektív szerződés nem rendelkezhet. Ha mégis rendelkezne, úgy az ilyen szabály jogszabályi felhatalmazás hiánya miatt érvénytelen.

Hiányzott a kollektív szerződés tartalmára vonatkozó törvényi rendelkezések egységes értelmezése kezdetben azoknak a szervezeteknek a gyakorlatában is, amelyek dönteni hivatottak a kollektív szerződés rendelkezéseinek jogszabállyal ellentétes voltáról. Ezt tükrözik egy kollektív szerződési rendelkezéssel kapcsolatban kifejtett ellentétes nézetek is.

A Budapest Fővárosi Területi Munkaügyi Döntőbizottság törvénytörtőnek minősítette az Építőipari Szolgáltató Vállalat 1968. évi kollektív szerződésének III. fejezete 10. pontjába foglalt azt a rendelkezést, amely szerint „a felmondás visszavonása a másik fél hozzájárulása esetén emelkedik jogerőre”, és felhívta a vállalatot a kollektív szerződés módosítására, mert az olyan rendelkezést tartalmazott, amelyre más, magasabb rendű jogszabály nem adott le-

hetőséget. A TMDB indokolása szerint ugyanis: „... kollektív szerződéses szabályozásra, rendezésre *kizárólag* más, magasabb rendű *jogszabály által e célra kifejezetten fenntartott keretek között kerülhet sor*...”¹⁷ A vállalat felügyeleti szerve a szakszervezettel egyetértésben ezzel szemben a következőképpen foglalt állást a kollektív szerződés tartalmáról: „Általános tapasztalat, hogy a kollektív szerződések nemcsak a központi jogszabályokban meghatározott kötelező vagy diszpozitív esetek szabályozására szorítkoznak, hanem a törvény keretei között olyan kérdéseket is szabályozási körükbe vonnak, amelyeket a vállalat vezetése vagy a szakszervezet *szükségesnek talált*. Ez utóbbi szerződési rendelkezések *korlátja csupán az, hogy a szabályozás ne ütközzék magasabb jogszabályba*, vagyis ne legyen törvénsértő... Mivel... a vállalati kollektív szerződés kifogásolt része nem haladja meg a törvény, illetve a törvényerejű rendelet kereteit, a döntőbizottsági határozat tévesen minősíti azt törvénsértőnek és helytelenül utal más, magasabb szintű jogszabály hiányára.”¹⁸

A felmondás visszavonását szabályozó kollektív szerződésbeli rendelkezés helytállóságát e helyütt nem vizsgálom. Az idézett állásfoglalások a vizsgált kérdés szempontjából azért jelentősek, mert bennük világosan kifejeződik a kollektív szerződés szűkebb, illetve tágabb tartalmát valló felfogás.

E bizonytalanság megszüntetését és egységes értelmezés kialakítását hivatott elősegíteni a kollektív szerződések megkötéséhez kiadott tájékoztató, amely a vitatott kérdésben a következőket tartalmazza:

„A kollektív szerződés csak olyan kérdésekről rendelkezhet, amelyek szabályozását a jogszabályok a kollektív szerződésre utalják, illetve a szabályozást megengedik.”¹⁹ A Tájékoztató idézett

¹⁷ A Budapest Főv. Ter. Munkaügyi Döntőbizottság 1608/1968. sz. bejelentése.

¹⁸ Az Építésügyi és Városfejlesztési Minisztérium és az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete 6588/1968. számú válaszevele a TMDB 1608/1968. sz. bejelentésére.

¹⁹ Tájékoztató az 1971–1975. évi kollektív szerződések megkötéséhez. Munkaügyi Közlöny, 1971. évi 5. sz. 83. old. A továbbiakban: Tájékoztató.

megfogalmazása – úgy tűnik – a kollektív szerződés tartalmára vonatkozó szűk értelmezés mellett foglal állást. Még világosabban kitűnik a szűk értelmezés Nagy László véleményéből, amely szerint „... a kollektív szerződés csak akkor szabályozhat, ha az Mt. vagy egyéb jogszabály erre kifejezetten felhatalmazást ad”.²⁰ Ez utóbbi álláspont – nézetem szerint – csak úgy értelmezhető, hogy a jogszabályokban kifejezett konkrét, eseti felhatalmazásokat taxációnak kell tekinteni, és azokon túl a kollektív szerződés nem szabályozhat.

Az idézetek folytatásából azonban arról győződhetünk meg, hogy sem a Tájékoztató, sem Nagy László nem szűkíti a kollektív szerződés tartalmát a „kifejezett” felhatalmazások eseteire. A Tájékoztató ui. a továbbiakban a következőket tartalmazza: „Azokon az eseteken kívül, amikor a jogszabályok kötelezően előírják az egyes kérdések kollektív szerződésben történő szabályozását, a következő esetekben szabályozhat a kollektív szerződés:

a) Amikor a jogszabály a szabályozást nem írja kötelezően elő, de azt lehetővé teszi.

b) Szabályozhat a kollektív szerződés akkor is, amikor a jogszabály – anélkül, hogy utalna a kollektív szerződésben történő részletesebb szabályozásra vagy meghatározásra – olyan általános fogalmat használ, amely a vállalatok működésére, jellegére tekintettel eltérő tartalmú.

c) A kollektív szerződés szabályozhat az olyan esetekben is, amikor az Mt. vagy más jogszabály valamely jog vagy juttatás szabályozásának keretét, »től-ig«-ot állapít meg, bár nem utal arra, hogy a keret kitöltése a kollektív szerződésre tartozik.”²¹

Nagy László ugyanezt a nézetet vallja „A kollektív szerződés a gyakorlatban” c. munkájában, és nézetét fejtegetései végén így összegezi: „Az említett két kiegészítéssel kapcsolatban azonban hang-

²⁰ Nagy László: A kollektív szerződés a gyakorlatban. I. m. 12. old., továbbá hasonló módon fogalmaz a szerző másik munkájában azzal a kiegészítéssel, hogy „a kollektív szerződés tehát nem szabályozhat olyan kérdést, amelyre jogszabály nem hatalmazza fel”. Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. I. m. 13. old.

²¹ Tájékoztató, 83. old.

súlyozni kell: amikor az Mt. vagy egyéb jogszabályok nem keretet határoznak meg, illetve nem általános fogalmakat használnak, csak akkor szabályozhatnak a kollektív szerződésben, ha erre van felhatalmazás.”²²

Később megjelent munkájában azonban Nagy László még egy kiegészítéssel tágítja a kollektív szerződés tartalmát. Lehetségesnek tartja a kollektív szerződés szabályozását a fentiekén kívül azokban az esetekben is, amikor a felek „valamely jogszabályi vagy kollektív szerződési rendelkezéshez végrehajtási elvet kívánnak meghatározni”.²³

Az utóbb idézett nézeteket összegezve megállapítható, hogy azok a két szélsőséges felfogás között helyezkednek el. Nem ismerik el, hogy a kollektív szerződés bármely kérdésben rendelkezhet, ugyanakkor végső soron nem tekintik taxációnak a jogszabályok eseti, kifejezett felhatalmazásait.

Ahhoz, hogy nézetemet e vitatott kérdésben kifejtsem, vissza kell kanyarodni a kollektív szerződés tartalmát meghatározó törvényi rendelkezéshez, és célszerűnek látszik a jogszabályok eseti felhatalmazásainak alaposabb vizsgálata is.

Az Mt. idézett 10. §-a értelmében a kollektív szerződés a vállalat és a dolgozók jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályokat, valamint ezek végrehajtására vonatkozó elveket a jogszabály által meghatározott körben és keretek között állapítja meg. A törvénynek a „jogszabály által meghatározott körben és keretek között” kifejezése vitathatatlanul a kollektív szerződés tartalmi korlátait jelöli meg, a meghatározás azonban nem jelenti feltétlenül a tartalom szűk értelmezését. A „kör” és „keretek” kifejezések ui. csupán általánosan határolják körül a tartalmat. A vitatott kifejezések közül a „keret” szó – nézetem szerint – azt jelenti, hogy ha jogszabály a jogok maximumát vagy minimumát, illetve mindkettőt meghatározza, a kollektív szerződés ezt a maximumot, illetve

²² Nagy László: A kollektív szerződés a gyakorlatban. I. m. 14. old.

²³ Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. I. m. 18. old.

minimumot nem lépheti túl.²⁴ A „jogsabály által meghatározott kör” kifejezés pedig úgy értelmezendő, hogy abba beletartoznak mindazok a kérdések, amelyeknek részletes szabályozását felsőbb szintű jogsabály nem végezte el, és nem utalta más munkaviszonyra vonatkozó szabály körébe. A „jogsabály által meghatározott kör”-ön tehát a jogsabályok által közvetett módon megsabályozott kört kell érteni. Ha ugyanis a törvényhozó a tartalmat szűken kívánta volna meghatározni, azt kifejezetten, világosan, más szóhasználat segítségével egyértelműen szabályozta volna. Ha ellene vetjük ennek az érvelésnek, hogy mi célt szolgál, akkor a törvénynek és más jogsabályoknak a kollektív szerződés szabályozására vonatkozó konkrét felhatalmazása a meghatározott esetekben, erre – nézetem szerint – a helyes válasz az, hogy a törvényhozó megjelölte a kollektív szerződés szabályozásának fő területét, azt a területet, ahol a kollektív szerződés szabályozását szükségesnek tartotta és lehetségesnek vélte. Ezzel azonban nem kívánta kizárni a szabályozás lehetőségét más esetekben. Ezt a következtetést erősíti a jogalkotás általános gyakorlata is, hiszen nem találunk példát jogrendszerünkben arra, hogy magasabb rangú jogsabály taxatív felsorolná a végrehajtás körében szabályozható kérdéseket, noha ilyen utalást csaknem minden törvény tartalmaz.

Kizárólag az Mt. 10. §-ából, mint általános, elvi jellegű szabályból azonban helytelen lenne levonni a végső következtetést. A fentieknél mélyebb vizsgálatot igényelnek az Mt. és más jogsabályok eseti felhatalmazásai is. E felhatalmazások jellegüket tekintve két csoportba sorolhatók, mégpedig:

- a) a jogsabályok által kötelezővé tett szabályozás és
- b) lehetőség a szabályozásra.

ad a) A kollektív szerződés számára kötelezően előírt szabályozás körébe olyan kérdések tartoznak, amelyekre a jogsabályok nem is tartalmazzak előírásokat, vagy tartalmazzak ugyan, de csu-

²⁴ E nézetem egyezik Nagy László álláspontjával. Szerinte is „azokban az esetekben, amikor... valamely kérdés szabályozása a kollektív szerződésre tartozik, a rendezésnek a jogsabály által meghatározott körben, illetve keretek között kell maradnia”. Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata, 1971. 15. old.

pán általános rendelkezéseket, amelyek a konkrét jogviszonyokban általában nem alkalmazhatók, amelyeket ki kell egészíteni. Így pl. kötelező a kollektív szerződésben szabályozni a munkaidő-beosztását, a túlmunka és a készenlét feltételeit, elrendelésének módját, korlátait, a túlmunka díjazását, a munkások, illetve a munkák besorolásának rendszerét, az alkalmazottak besorolásának feltételeit stb. Az e körbe tartozó kérdések tehát nem maradhatnak szabályozatlanul, egyrészt mert megakadna a jogalkalmazás menete, másrészt mert e szabályok egy részének hiánya alapvető állampolgári jogok sérelmével járna, mint pl. a pihenéshez való jog vagy a kisgyermekes anyák védelme. Annak a jogszabályi rendelkezésnek, amely meghatározott kérdésnek a kollektív szerződésben történő szabályozását kötelezővé teszi, mindig konkrét és félreérthetetlen felhatalmazásnak kell lennie. A felhatalmazások e körében sem mellőzhető azonban a jogszabályok körültekintő értelmezése. Előfordul ugyanis, hogy valamely kérdés szabályozását a jogszabály ugyan kötelezővé teszi, de az adott kötelezettség a vállalatra értelemszerűen nem vonatkozhat, mert a szabályozásnak nincsenek meg a feltételei. Pl. a kollektív szerződésben kell szabályozni a vállalat által létesített gyermekintézmények, valamint a munkásszállás különböző szabályait. Ha azonban a vállalat ilyeneket nem létesített, a szabályozási kötelezettség rá nem vonatkozik.

Vannak azonban a kötelező szabályozás esetei között olyanok is, amelyekben a gyakorlat nem egységesen értelmezi a jogszabályban rögzített kötelezettséget minden vonatkozásban.

Az Mt. V. 63. § (3) bekezdése által meghatározott szabályozási kötelezettségnek – a teljesítménykövetelmények tárgyában²⁵ pl. többféle értelmezésével találkozunk. E rendelkezés ugyanis az Mt. és az Mt. V. más szabályaihoz viszonyítva kivételt képez abból a szempontból, hogy ez az egyetlen olyan felhatalmazás, amely szerint a vállalati és a vállalati szakszervezeti szervek együttműködésé-

²⁵ „A munkanormák bevezetésének és megváltoztatásának rendjét – ideértve azok megváltoztatásának feltételeit és gyakoriságát, továbbá az ideiglenes norma alkalmazásának leghosszabb tartamát is –, valamint a vállalati és a vállalati szakszervezeti szervek ezzel kapcsolatos együttműködésének szabályait a kollektív szerződésben kell rögzíteni.” Mt. V. 63. § (3) bek.

nek a szabályait is a kollektív szerződésben kell rögzíteni. Feltehetően ebből a kivételes jellegből a kollektív szerződést kötő felek közül többen arra következtettek, hogy e szabályokkal összefüggő szakszervezeti jogosultságok kivételt jelentenek az Mt. 13. § (2) bekezdésében meghatározott szakszervezeti részvételi jogok alól. E téves értelmezés arra vezet, hogy a kollektív szerződések jelentős része a teljesítménykövetelmények meghatározásával és megváltoztatásával kapcsolatban a szakszervezetnek csak véleményezési jogot biztosít és nem tesz különbséget abból a szempontból, hogy a teljesítménykövetelmények meghatározása, illetve megváltoztatása az egész vállalatra, a vállalat nagyobb egységére vagy nagyobb csoportjára vonatkozik. Az is előfordul, hogy a „nagyobb csoport”-ot másként határozza meg a kollektív szerződés a teljesítménykövetelményekkel összefüggő szabályok körében, mint az Mt. 13. (2) bekezdéséhez kapcsolódva.

Az Mt. V. 63. § (3) bekezdésébe foglalt kivételes megoldásnak nézetem szerint az volt az oka, hogy a teljesítménykövetelmény elleni panaszt a közvetlen felettes, majd végső fokon a vállalat igazgatója bírálja el.²⁶ E panasz elbírálásának a kivonása a munkaügyi viták általános szabályai alól a dolgozók érdekének fokozott védelmét igényli a vállalaton belül, ezért a jogszabály – kivételesen – a vállalat és a szakszervezet együttműködését külön hangsúlyozni kívánta, s szabályozását a kollektív szerződésben kötelezővé tette. A téves értelmezés tehát e kérdésben jogellenes kollektív szerződési szabályokat eredményezett.

Eltérő értelmezést tükröznek a kollektív szerződések az Mt. V. 30. § (1) bekezdését illetően is. E jogszabály rendelkezése szerint „a munkaviszonynak a vállalat által történő felmondása esetére a kötelező felmentés időtartamát tizenöt–harminc nap között a kollektív szerződés állapítja meg, a felmondási idő mértékének figyelembevételével . . .” Az idézett szabályt az irodalom egységesen úgy értelmezi, hogy a kollektív szerződésnek e kérdést rendeznie kell, a növekvő felmondási idővel párhuzamosan növelve a felmentési időt.²⁷ Az 1971–1975. évre kötött több kollektív szerződés a fel-

²⁶ Mt. V. 64. § (2)–(4) bekezdése.

²⁷ Weltner-Nagy: A magyar munkajog. Egyetemi jegyzet. 1969. 226. old.

mentési időt egységesen tizenöt napban határozta meg.²⁸ A kollektív szerződést kötő felek ezekben az esetekben az Mt. V. 30. § (1) bekezdését úgy értelmezték, hogy kötelezettségük csak a szabályozásra vonatkozik és arra, hogy a 15–30 napban megállapított keretet ne lépjék túl. A felmondási idő figyelembevétele pedig akkor lenne kötelező, ha nem egységesen határoznák meg a munkavégzés alóli felmentés időtartamát, hanem differenciálnák azt. Ezt az értelmezést olyan érvelés támasztja alá, hogy a jogalkotó szándéka nem irányulhatott a felmentési időnek a felmondási idővel való arányosítására, hiszen nem lehet azt állítani, hogy hosszabb felmondási idő alatt nehezebb lenne az elhelyezkedés.

A felmentési idő szabályainak értelmezésénél azonban nem elegendő a felmondási idő mértékét szem előtt tartani. A felmondási idő tartama ui. két objektív tényezőtől függ: a munkaviszonyban töltött idő tartamától és a végzett munka jellegétől. A munkaviszonyban töltött hosszú idő és a magasabb beosztás növeli a felmondási időt. Az pedig általános tapasztalat, hogy idős korban, illetve magas beosztásban az elhelyezkedés nehezebb, tehát ilyen összefüggésben a felmentési időnek a felmondási idővel párhuzamosan történő növelése a jogalkotó szándéka lehetett és a kollektív szerződések ettől eltérő rendelkezései jogellenesek, mert sértik meghatározott dolgozói kategóriáknak a magasabb felmentési időhöz való jogát.

Annak ellenére, hogy egyik-másik jogszabályi rendelkezés pontos értelmét illetően a gyakorlatban vita van, abban az álláspontok egységesek, hogy a jogszabályok felhatalmazásai a kollektív szerződés kötelező tartalmát taxatívén határozzák meg. Következik ez a kollektív szerződési tartalom kiemelkedő jelentőségéből, a munka-

Garancsy Gabriella: A munkajogviszony megszűnése. Akadémiai Kiadó, Bp. 1970. 250–251. old. Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. I. m. 149–151. old.

²⁸ Így pl. a Fejér megyei Építőipari Vállalat 1971–1975. évre kötött kollektív szerződése, de találunk példát hasonló szabályozásra a korábban kötött kollektív szerződésekben is, pl. a Győri Textilipari Vállalat és a Pamuttextilművek 1968. évi kollektív szerződése.

viszony tartalmát képező jogok és kötelezettségek pontos meghatározásának követelményéből.

Ezzel szemben a kollektív szerződés tartalmának abba a csoportjába, amelyben a szabályozás nem kötelező, olyan kérdéseket utalt a jogalkotó, amelyeknek szabályozását a jogszabályok elvégezték, de lehetővé teszik attól a vállalati viszonyoknak megfelelő eltérést a kollektív szerződésben. Ilyen lehetőséget biztosít pl. a felmondási idő mértékének növelésére, a munkaidő-beosztás közlésére előírt határidőtől való eltérésre, eltérő munkaközi szünet meghatározására, a felelősség mértékének növelésére meghatározott esetekben stb. Ha a kollektív szerződést kötő felek a felhatalmazással élnek, lényegében kivételt állapítanak meg a jogszabályban meghatározott főszabály alól. A törvény helyes értelmezése szerint pedig eltérést, kivételt tartalmazó rendelkezést, ha az kogens szabálytól való eltérést jelent, kollektív szerződés csak kifejezett felhatalmazás esetén állapíthat meg. Az Mt. 8. § (3) bekezdéséből egyértelműen ez következik. Eszerint ui. a kollektív szerződés „munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhet el, amennyiben ez megengedi. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik, érvénytelen.” A konkrét felhatalmazás nélkül eltérést, kivételt megállapító kollektív szerződési szabály tehát érvénytelen lesz.

A fentiekből következően megállapítható, hogy a jogszabályok konkrét felhatalmazásai a kollektív szerződés tartalmának csak a kötelezően szabályozandó, valamint az eltérést rögzítő rendelkezéseire vonatkoznak.

Helytelen lenne azonban azt állítani, hogy a kollektív szerződés e körön túl más kérdéseket nem szabályozhat. Az Mt. több rendelkezése tartalmaz viszonylag általános elemeket, amelyek a jogok és kötelezettségek pontos meghatározása érdekében konkretizálást vagy értelmezést kívánnak. Példa erre az Mt. 13. §-a, amely a szakszervezeti jogok gyakorlása szempontjából különbséget tesz többek között aszerint, hogy a vállalat *nagyobb egységeit*, illetve a dolgozók *nagyobb csoportját* érintő kérdésről van szó. Hasonló általános elemek találhatók az Mt. 35. §-ában, amely a dolgozó kötelezettségévé teszi, hogy *átmenetileg* munkakörébe nem tartozó munkát is ellasson, valamint, hogy *ideiglenesen* munkát végezzen állandó mun-

kahelyén kívül és más vállalatnál is. Ezeket a szabályokat a törvény feltételezésem szerint azért nem határozta meg pontosabban, mert lehetőséget kívánt biztosítani a vállalatoknak az egymástól eltérő értelmezésre sajátos körülményeiknek megfelelően. El kell tehát ismerni, hogy ezekben a kérdésekben a kollektív szerződés a jogszabályok rendelkezéseit konkretizálhatja, illetve értelmezheti, sőt, azoknak közelebbi meghatározása a kollektív szerződésben kifejezetten kívánatos. Az Mt. ugyanis a munkaszerződés módosítását csak a felek kölcsönös megállapodása esetén teszi lehetővé. Az egyoldalú munkaerő-mozgatásnak azonban olyan tág lehetőségeit biztosítja, amely a gyakorlatban ellentmondást szül, és annak szűkítése nélkül az egyoldalú munkaszerződés-módosítással szemben a dolgozó alig védekezhet. Egy harminc évig fennálló munkaviszony szempontjából a néhány évig tartó munkakör vagy munkahelyváltás „ideiglenes”-nek, illetve „átmeneti”-nek tekinthető, azonban aligha volt a jogalkotó szándéka az, hogy a vállalat ilyen hosszú időn át a megállapodástól eltérően foglalkoztassa – hozzájárulása nélkül – a munkavállalót. További korlátozás nélkül tehát a törvény rendelkezése burkolt egyoldalú szerződésmódosításra adna lehetőséget. A gyakorlat pedig sűrűn él e lehetőséggel. A kollektív szerződés megkötésében segítséget nyújtó Tájékoztatónak ezért inkább ösztönöznie kellene a vállalatokat és a szakszervezeteket a szabályozás lehetőségeinek a felhasználására, nem pedig nagyfokú óvatosságra inteni, mint azt esetenként teszi.

Anélkül, hogy a kollektív szerződésekben e kérdésben található rendelkezések részletes elemzésére vállalkozhatnék, úgy vélem nem érdektelen néhány szabály ismertetése annak illusztrálásaként, hogy e területen milyen változatos joganyag van kialakulóban a kollektív szerződésekben.

Néhány kollektív szerződés szabályozza, hogy mikor beszélhetünk olyan indokolt esetről, amelynek bekövetkezése esetén a dolgozó kötelezhető munkakörön kívüli munkavégzésre. A Centrum Áruházak 1969–70. évi kollektív szerződése szerint ilyen a helyettesítés, leltározás, áruházi átrendezés, elemi csapás elhárítása, áru-megmentés stb.

A kollektív szerződések változatos módon állapítják meg a mun-

kekörbe nem tartozó átmeneti munkavégzés időtartamát. A Budapesti Közlekedési Vállalat 1969–70. évi kollektív szerződése például esetenként 30 napot engedélyez, más vállalatnál egy éven belül maximum 12 hetet tölthet a dolgozó más munkakörben.

A Telefongyár 1969–70. évi kollektív szerződése szerint a dolgozó maximum 14 napig tartozik munkakörébe nem tartozó munkát végezni. A dolgozót erről két nappal előbb kell értesíteni. A 14 nap után vagy vissza kell régi munkakörébe helyezni, vagy munkaszerződését erre vonatkozó szabályok alapján módosítani kell.

A Mátravidéki Fémművek 1969–70. évi kollektív szerződése különbséget tesz aszerint, hogy a dolgozót alacsonyabb vagy magasabb munkakör betöltésére kötelezték-e. Az eredeti munkakörénél alacsonyabb munkakör betöltésére a dolgozót legfeljebb 1 hónap időtartamra lehet kötelezni. Ha a munkavállalót olyan dolgozó helyettesítésével bízták meg, aki magasabb munkakört tölt be, a helyettesítést legfeljebb 6 hónapra lehet elrendelni.

A Remix Rádiótechnikai Vállalat 1971–75. évi kollektív szerződésének 5. pontja a munkakörön kívüli átmeneti munkavégzés időtartamát – a helyettesítés kivételével – legfeljebb két hétben állapítja meg.

Az 1976–80. évi kollektív szerződésben azonban ezt az időtartamot 2 naptári hónapra növelték.

Az „ideiglenes” munka tartamának meghatározásában is változatos a szabályozás a vállalatok helyzetének, körülményeinek megfelelően.

A Telefongyár 1969–70. évi kollektív szerződése szerint például: „A dolgozó munkahelyén kívül vagy más helységben munkát maximum 30 napig köteles teljesíteni. A dolgozót erről három nappal előbb kell értesíteni. 30 nap után a dolgozót vagy vissza kell rendelni a munkahelyére, vagy munkaszerződését módosítani kell. A fenti 30 napra a dolgozót átlagkeresete illeti meg. A jelen alponban foglaltak nem vonatkoznak a kiküldetésre.”

Az eddigiekben kifejtett nézetem, mely szerint a kollektív szerződés tartalma a kifejezett jogszabályi felhatalmazás esetein túlterjedhet, lényegében nem ellenkezik Nagy László ismertetett állás-

pontjával. Véleményem szerint is azok a legjellemzőbb esetei a kollektív szerződési szabályozás – jogszabályi felhatalmazáson túlterjedő – lehetőségének, amelyeket Nagy László megjelöl, nevezetesen 1. az általános fogalmak konkretizálása, 2. a jogosultság mértékének – »től-ig«-on belüli – meghatározása és 3. végrehajtási elvek megállapítása. A nézetkülönség közöttünk abban van, hogy míg szerintem a felsorolt lehetőségek csupán tipikus és nem kizárólagos esetei a kollektív szerződési szabályozásnak, Nagy László véleménye az, hogy a konkrét jogszabályi felhatalmazásokon és az általa két, majd három pontban összefoglalt eseteken túl szabályozásra a kollektív szerződésben nincs lehetőség. Ezzel mintegy elzárja a vállalatokat és a szakszervezeteket attól a lehetőségtől, hogy a munkajog szabályait maguk is értelmezzék, és hiába látnák szükségesnek valamely kérdés rendezését a kollektív szerződésben, e nézet szerint akkor sem szabályozhatnák, ha a szabály egyébként nem lenne jogellenes – pusztán azon az alapon, hogy nincs konkrét jogszabályi felhatalmazás és a kérdés nem tartozik az általa meghatározott egyik pontba sem.

A kollektív szerződés tartalmát ily módon szűkítő, a vállalatok önállóságát korlátozó álláspont – nézetem szerint – nem következik sem a Munka Törvénykönyve szabályaiból, sem a törvény születésének gazdasági-társadalmi körülményeiből s különösen nem a kollektív szerződés funkciójából.

Végül annak a kérdésnek az eldöntésében, hogy a kollektív szerződés tartalma mennyiben lépheti túl a konkrét felhatalmazások körét, jelentőséggel bír az Mt. 10. § (1) bekezdés szerinti „végrehajtási elvek” meghatározása is.

Nem vitatott az irodalomban sem, hogy a kollektív szerződés mind saját szabályai, mind a magasabb szintű jogszabályok végrehajtási elveit meghatározhatja. Kérdés, hogy a végrehajtási elveknek milyen jellege van, mi határolja el azokat a jogoktól és kötelelésektől?

Nagy László néhány jellemző példával mutatja be, hogy a törvényhozó milyen természetű rendelkezéseket tekintett ilyennek:

– a premizálásra fordított összeg felhasználási céljának meghatározása;

– a bérfeljesztés meghatározott hányadának konkrét dolgozói körben való realizálása.²⁹

A gyakorlatban is több esetben találkozunk elveket meghatározó szabályokkal a kollektív szerződésekben, pl.:

- a személyi alapbér megállapításának (besorolás) elvei;
- a jutalomszabadság adományozásának követendő szempontjai stb.

Az említettek azt mutatják, hogy ezek a szabályok is kötelezettségeket rónak az egyik félre (többnyire a vállalatra) és jogosultságot állapítanak meg a másik félre. Különbség a jogok és kötelezettségek – valamint a végrehajtási elvek között abban mutatkozik, hogy munkavállalói oldalon jogosítottként mindig a vállalat egész kollektívája vagy annak meghatározott csoportja áll (pl. törzsgárda tagok, energiagazdálkodással foglalkozók, meghatározott magatartást tanúsítók stb.). Az így létrejövő szabálynak általában nincs egyedi jogosítottja, a szabályozást egyénileg nem lehet kikényszeríteni. Mégsem hiányzik a kikényszeríthetőség eleme ebből a sajátos szabályból, a jogérvényesítés lehetősége ezekben az esetekben rendszerint az adott kollektívát képviselő szakszervezeti szerv hatáskörébe tartozik. A szakszervezet vállalati szerve a kifogás jogával élhet, ha a munkáltató nem a meghatározott elveknek megfelelően járt el.

Nem értek egyet ezért Nagy Lászlónak azzal az álláspontjával, amelyben a végrehajtási elveket a jogot megállapító szabály és a döntés között helyezi el, nem szabálynak tekinti. Sőt, mint írja, azért rögzítik a felek megállapodásaikat a végrehajtási elvekben, hogy „ne-menjenek feledésbe”. Ha ezeket az elvi előírásokat nem tekintenénk olyannak, mint a kollektív szerződés egyéb rendelkezéseit, úgy kétségek támadhatnának például az Mt. V. 56. § (3) bekezdése (és más hasonló elvi jellegű szabályok) jogszabály mi voltát illetően is. E rendelkezés szerint ui. a szabadság kiadásánál a „dolgozók kívánságára a lehetőséghez képest figyelemmel kell lenni”. Ez a szabály így nem több, mint a szabadságkiadás vállalati ütemezésének kormányászintű végrehajtási elve.

²⁹ Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata. I. m. 10–12. old.

A kollektív szerződésben rögzíthető végrehajtási elvek nézetem szerint jogi jellegüket tekintve *lényegileg* nem különböznek más normáktól.³⁰ Mivel pedig ilyenek elvileg minden kérdésben megengedettek, a korábbiakban kifejtettekkel összhangban a kollektív szerződés általános és nem konkrét felhatalmazással rendelkezik a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben.

A kollektív szerződéssel szabályozható kérdések körének értelmezését szolgáló fejtegetésekből tehát megállapítható az a végső következtetés, hogy a törvényi felhatalmazás a vállalatok önszabályozását teszi lehetővé a szakszervezettel közösen, és helytelen a törvény rendelkezéseinek olyan értelmet tulajdonítani, miszerint azok a meghatározott konkrét esetekben „megengedik” a kollektív szerződésben való szabályozást. Hangsúlyozni kívánom azonban, hogy amilyen helytelennek tartom a kollektív szerződés tartalmát túlzottan szűkítő jogszabály-értelmezést, legalább olyan helytelennek és károsnak ítélem a kollektív szerződés tartalmára vonatkozó másik szélsőséges felfogást, amely mindent szabályozhatónak tart, amit a jogszabályok nem rendeztek.

Álláspontom szerint csak mélyreható elemzéssel, a jogszabály-értelmezés valamennyi módszerének felhasználásával dönthető el egyes esetekben az, hogy valamely kérdést a kollektív szerződés szabályozhat-e, és hogy a megalkotott szabály jogszerű vagy jogellenes.

A jogtudomány művelőinek s az egységes gyakorlat kialakítását szolgáló állásfoglalásoknak arra kell törekedniük, hogy segítsék a kollektív szerződést kötő feleket a törvény helyes értelmezésében.

³⁰ A jogszabályok eltérő jellegére Világhy Miklós is felhívja a figyelmet a jog és a gazdaságpolitika összefüggéseit elemezve. Rámutat arra, hogy a jog egyes szabályai nem tilalmat vagy kötelező magatartást tartalmazó rendelkezések, hanem „a gazdasági folyamatok indirekt befolyásolására, terelésére irányuló eszközök”. Hangsúlyozza azonban, hogy ezek nem választhatóak szét élesen egymástól, hanem kölcsönösen feltételezik egymást és átmennek egymásba. „Így pl. – állapítja meg Világhy Miklós – a jogszabályalkotás természetét tekintve direkt jellegű, gazdaságpolitikai eszköz tartalmánál fogva azonban természetesen nemcsak közvetlenül, hanem közvetett módon is befolyásolhatja, terelheti a gazdasági tevékenységet.” Világhy Miklós: Jog és gazdaságpolitika. Valóság, 1969. évi 5. sz. 8–9. old.

Ennek egyik módszere lehetne azoknak a jogszabályi felhatalmazáson túli eseteknek a feltárása, amelyek további szabályozási lehetőséget rejtenek magukban. Ezzel párhuzamosan kívánatos azoknak a kollektív szerződési szabályoknak a feltárása és elemzése is, amelyek a jogszabály adta lehetőségeken túlterjedtek; amelyek olyan kérdést érintettek, amely kérdésben – a jogszabályok helyes értelmezése mellett – általában vagy a konkrét formában nincs lehetőség a kollektív szerződésben történő szabályozásra.

A helyes kollektív szerződéskötési gyakorlat kialakítását szolgáló továbbá olyan egységes elvek megfogalmazása, amelyek a kollektív szerződési szabályozás korlátait, tartalmi határait jelzik. Ilyen követendő elveknek tekintem az alábbiakat:

- a kollektív szerződés szabálya jogszabályok kogens rendelkezéseitől csak külön felhatalmazás esetén térhet el;

- a jogszabály diszpozitív rendelkezése esetén sem lépheti túl az abban rejlő mozgási lehetőségeket;

- nem tartalmazhat a munkajog vagy szocialista jogrendszerünk alapelveivel ellentétes rendelkezéseket;

- nem tartalmazhat olyan rendelkezést, amely a dolgozónak kevesebb jogot vagy kedvezőtlenebb munkafeltételeket biztosítana azoknál, amelyeket a törvény szavatol.

A kollektív szerződések jogszabály által biztosított lehetséges tartalma a korlátaira vonatkozó fenti értelmezés mellett nézetem szerint alkalmassá teszi a kollektív szerződést funkciójának betöltésére, arra, hogy a vállalat termelő tevékenységéhez szükséges emberi és dologi tényezők ésszerű és humánus összekapcsolásának szabályait kellő mértékben és kellő mélységgel meghatározza, valamint hogy a dolgozókat a vállalat eredményes működésében érdekeltté tegye.

Elismerem, hogy ily módon a kollektív szerződésnek bizonyos kísérleti jellege is van, s mint minden kísérlet, a kollektív szerződés is magában hordozza a tévedés lehetőségét ugyanúgy, mint az egész gazdasági életet átfogó új gazdaságirányítási rendszer kísérlete. Úgy vélem azonban, hogy a munkajogi jogalkotás továbbfejlődése érdekében a kísérletezés veszélyét is vállalni lehet mind az új szabályozási forma bevezetésével, mind e forma tartalmának kialakításával, azzal, hogy a kollektív szerződésnek csak azokat a szabályait te-

kintjük érvénytelennek, amelyek az Mt. vagy más jogszabály rendelkezéseibe ütköznek, vagy azoktól külön felhatalmazás nélkül eltérnek. Ezen túl pedig a kollektív szerződést kötő felek mindazokat a kérdéseket szabályozhatják, amelyek szabályozása a törvény céljaival és elveivel összhangban a vállalat optimális működésének előmozdítására, a dolgozók érdekeinek védelmére, a felek jogainak és kötelezettségeinek pontosabb meghatározása szempontjából szükséges.³¹

b) A kollektív szerződés tartalmával összefüggő néhány elvi kérdés

A kollektív szerződéssel szabályozható kérdések körének tisztázása után néhány olyan elvi kérdés felvetése látszik szükségesnek, amelyben a kollektív szerződés kötését irányító szervek állásfoglalásával nem mindenben értek egyet, és amelyről úgy vélem, hogy a kollektív szerződések tartalmának kialakítását e kérdésekben helytelen irányba terelik.

a) Az 1971–1975. évi kollektív szerződések megkötéséhez kiadott Tájékoztató szerint a kollektív szerződések nem korlátozhat-

³¹ A kollektív szerződés tartalmának körét illetően az irodalomban más szerzők is állást foglalnak. Román László az Mt. 10. § (1) bekezdését úgy értelmezi, mint amely szerint a kollektív szerződés a jogszabály megállapította keretek között „mozoghat”. Álláspontját ugyan részletesen nem fejt ki, attól a nézettől ő is elhatárolja magát, amelyik lehetségesnek tartja, hogy a kollektív szerződés „mindent szabályozhasson, amit a munkatörvény vagy más jogszabályok nem tilalmaznak”. Román László: A szervezeti jellegű belső szabályzatok természete különös tekintettel a kollektív szerződésre. *Studia*, Pécs, 1970. 33. old.

Csanádi György szintén elismeri a vállalati szabályozás korlátozásának lehetőségét, azonban a vállalatok önállóságára helyezi a súlyt. Szerinte a kollektív szerződés kötelező és eltérést tartalmazó szabályain túl „nincs kizárva az sem, hogy a kollektív szerződés szabályozzon egyéb kérdéseket is – olyanokat, amelyekkel kapcsolatban a jogszabály a kollektív szerződés szabályozó szerepéről nem tesz említést, de amelynek szabályozását kollektív szerződésben a vállalat és a szakszervezet célszerűnek tartja”. „Olyan kérdések jöhetnek itt számításba, amelyeket a jogszabály nem rendez.” Csanádi György: *Munkajog*. Tankönyvkiadó, Bp. 1972. 63. old.

ják a vezetők jogszabályokban előírt jogait. Indokolásként pedig a Tájékoztató a következőket hozza fel: „... a vállalati vezetők részére a jogszabályok a döntésre, intézkedésre vonatkozó jogokat annak érdekében állapították meg, hogy ezáltal feladataikat jobban el tudják látni, a vállalatokat megfelelőbben tudják irányítani. Ezeknek a jogoknak a gyakorlása és helyes felhasználása a vezetők munkaviszonyból folyó kötelezettsége. Ezért a jogokról nem mondhatnak le.³² Ez az álláspont – nézetem szerint – ma már meghaladott, és ezért felülvizsgálatra szorul. A kollektív szerződés funkciójával összefüggésben részletesen kifejtettem, hogy a vállalat jogainak gyakorlása során és a kollektív szerződés szabályainak megalkotásában is kettős érdeket tart szem előtt: a vállalati célokat és a dolgozó ember érdekeit. Az előbbiek a jogok tág meghatározását kívánják, az utóbbiak a tág lehetőségek korlátozását. Az új Mt. a nyereséges gazdálkodás érdekében messzemenően kitérítette egyes elemeiben a munkáltatói jogokat azért, hogy e jogokat a szükséges mértékben felhasználhassa. Amennyiben a vállalat sajátos körülményei a tág lehetőséget egyik vagy másik vonatkozásban nem igénylik, nincs akadálya annak, hogy a kollektív szerződésben szűkebb határok közé vonja, engedjen jogaiból. Ellenkező esetben a kollektív szerződés szabályainak jelentős részét érvénytelennek kellene tekintünk azon a címen, hogy azok a munkáltató jogait szűkítik. Ilyen a kötelező és a lehetséges szabályozás körében a legtöbb kollektív szerződési rendelkezés, és ilyenek az ún. konkretizáló, értelmező rendelkezések is.

Nem vitatható, hogy vannak az Mt.-nek olyan szabályai, amiből az igazgató nem engedhet. Ide tartozik pl. a kártérítési igény érvényesítésének, valamint a fegyelmi eljárás útján történő felelősségre vonásnak a joga. Ha azonban a vállalatnak csupán lehetősége van bizonyos intézkedések megtételére, s a vállalat több éves gyakorlata alapján olyan következtetésre jut, hogy arra az eredményes működéshez nincs, vagy csak szűkebb körben van szükség, akkor az azzal kapcsolatos jogából engedhet.

³² Tájékoztató, 84. old. 6. pont. Ezt az elvet az 1976–80. évi kollektív szerződés megkötéséhez kiadott Iránymutatás is fenntartja. Munkügyi Közlöny, 1976. március 15. 3. sz.

Tisztában vagyok azzal, hogy álláspontom vitatható, hiszen a jogok szűkítése korlátozza a döntési jogkört, az irányítás operativitását, amelyre a vállalatok a gyakorlati tapasztalatok szerint nagymértékben igényt tartanak. Úgy vélem azonban, hogy a vállalatok vezetői a vállalat és a dolgozók érdekeinek alapos mérlegelése alapján megfontolt, helyes döntésre képesek.³³

Az az elméleti álláspont, amely e lehetőséget tagadja, a direkt gazdaságirányítás talaján keletkezett, annak felfogását tükrözi. A vállalatok megnövekedett önállósága azonban e koncepció felülvizsgálatát és rugalmasabbá tételét igényli. További kutatást és önálló feldolgozást igényel azonban annak a problémának a megoldása, hogy hol kell megvonni azokat a határokat, ameddig a vállalat jogainak szűkítésében elmehet, illetve hogy mely jogosultságokat kell az említettekén túl azok közé sorolni, amelyekről a vállalat nem mondhat le, és amelyeket nem szűkíthet. Az a merev álláspont azonban, amelyet a Tájékoztató megfogalmazása tükröz, ma már aligha tartható. Maga a Tájékoztató is elismeri, hogy a kollektív szerződés a jogszabály konkrét felhatalmazásain túl meghatározott kérdéseket szabályozhat: az általános fogalmat konkretizálhatja, a jogosultság mértékét »től-ig«-on belül meghatározhatja. A szabályozás mindezekben az esetekben csak a vezetők jogainak szűkítésével érhető el. A Tájékoztató két megállapítása tehát ellentmond egymásnak, szükséges az azoknak felülvizsgálása.

b) Általános elvvé vált az a megállapítás is, hogy a kollektív szerződés kötelezettségvállalásokat nem tartalmazhat. Ennek ere-

³³ Hasonló állásponton van Kalenska, sőt mellett érvel, hogy a jog ismerje el a vállalat joglemondásának lehetőségét is. M. Kalenska: Kollektív szerződés. Kézirat fordítás 87-88. old. Hazai jogirodalmunkban Bassola Zoltán veti fel a vállalat joglemondásának kérdését az egyéni munkaszerződés viszonylatában és arra a következtetésre jut, hogy a vállalati önállóság növekedésével párhuzamosan szükségszerűen csökkennek a mellőzhetően erejű szabályok és ezzel összhangban a vállalat jogszabályban biztosított egyes jogairól lemondhat, illetve korlátozhatja azokat. Bassola Zoltán: A munkajogi kogencia egyes kérdései. Magyar Jog, 1973. évi 3. sz. Részben eltérő nézetet vall Csanádi György: Szerinte a kollektív szerződés „nem vonhatja el a döntést a vállalatnál olyan ügyekben, amelyekben a jogszabály ezt a jogot a vállalatnak biztosítja; de a jog gyakorlását rendezetté teszi”. Csanádi György: Munkajog. 63. old.

de az Mt. indokolása, amely a következőket állapítja meg: „A kollektív szerződés rendelkezéseinek jelentőségét az adja meg, hogy a javaslat garanciákkal biztosítja kikényszeríthetőségüket. Jogszabályi jellege folytán – ellentétben az 1950–56. között kötött kollektív szerződésekkel – vállalatokat, gazdasági célkitűzéseket, politikai-mozgalmi jellegű megállapodásokat nem tartalmazhat.”³⁴

Az indokolásnak ez a megállapítása jogos óvatosságból fakad. A kollektív szerződés fejlődésének vizsgálata közben szó volt a vállalás tartalmú (szerződési jellegű) kollektív szerződésekről, és megállapítottam, hogy a kollektív szerződéseknek ez a típusa hazánkban nem vált be. Mint arra az indokolás is utal, e kollektív szerződések a tervmutatók által meghatározott vállalati tervek teljesítésére, túlterjesztésére, az önköltség csökkentésére vonatkozó és ezek teljesítésének biztosítására irányuló vállalatokat foglaltak magukban. Ezen túl a kollektív szerződések esetenként tartalmaztak a dolgozók munkafeltételeinek javítását, továbbá szociális berendezések fejlesztését célzó kötelezettségvállalásokat is, ezek teljesítése azonban gyakran elmaradt vagy időben elhúzódott pénzeszközök hiányára való hivatkozással. A kollektív szerződések megszűnése az 1950-es években tehát lényegében arra vezethető vissza, hogy a kollektív szerződés tartalma túlnyomórészt erkölcsi-politikai jellegű és *nem jogi* kötelezettségekből állt. Ilyen módon az erkölcsi-politikai jellegű tartalom nem volt összhangban a kollektív szerződés jogi formájával. Másrészt a benne foglalt jogi kötelezettségek sem voltak kikényszeríthetőek, mert hiányzott a vállalatok kellő önállósága, amellyel anyagi eszközeik felett rendelkezhetek volna.

A mai kollektív szerződések ezzel szemben a vállalat és a dolgozók lényeges jogait és jogi kötelezettségeit határozzák meg normatív jelleggel. Meghatározott kérdések szabályozása a kollektív szerződésben kötelező is. A mai kollektív szerződés tartalma és jogi formája tehát összhangban van. A vállalatok pedig megfelelő anyagi eszközökkel önállóan rendelkeznek, amely biztosítékul szolgálhat esetleges kötelezettségvállalásaik teljesítésére. Felmerül ezek után a kérdés, hogy megbontaná-e ezt az összhangot bizonyos köte-

³⁴ Indokolás a Munka Törvénykönyvéről szóló törvényhez. Munkaügyi Közlöny, 1967. okt. 9. 18. sz., 211. old.

lezettségvállalásoknak a felvétele a kollektív szerződésbe; akadályozná-e a kollektív szerződés funkciójának érvényesülését.

Úgy vélem, hogy a kérdésre adandó válasz szempontjából lényeges különbség van a vállalások között attól függően, hogy jogi kötelezettség vagy erkölcsi-politikai kötelezettség vállalásáról van-e szó. Jogilag kikényszeríthető kötelezettségek vállalása a kollektív szerződés funkciójának megvalósulását előmozdíthatja. Az ilyen kötelezettségek a lényegét illetően nem térnek el a kollektív szerződés egyéb kötelezettségeitől. Sajátosságuk csupán abban van, hogy nem keletkezhetnek egyéni alanyi jogosultságot, hanem e kötelezettségek jogosultja általában az egész vállalati kollektíva vagy a dolgozók csoportja lesz s a kikényszerítés eszköze a szakszervezet kifogásolási joga vagy az igazgató felelősségrevonásának kezdeményezése a vállalat felügyeleti szervénél. Ilyen kötelezettségvállalások pedig kollektív szerződéseinkben ma is szerepelnek. Nem egy vállalat rögzíti, hogy az igénybe vehető pénzeszközeiből a következő évben vagy öt éven belül meghatározott számú lakást építtet dolgozói számára. Sok kollektív szerződésben találunk vállalat gyermekintézmény bővítésére, új bölcsőde építésére. Az újabb kollektív szerződésekben pl. több vállalat arra vállalkozik, hogy meghatározott pénzüsszeggel hozzájárul a tanács által fenntartott bölcsőde bővítéséhez, hogy annak fejében a dolgozók gyermekeinek helyet biztosítsanak. Tipikus vállalat továbbá a vállalati étkezdének vagy öltözőnek a bővítése, korszerűsítése.

Mint látható, a kötelezettségeket a munkáltató vállalja, s azok minden esetben konkrét módon meghatározott, kikényszeríthető kötelezettségek, amelyeknek jogi jellegéhez nem férhet kétség. A kötelezettség teljesítése rendszerint függ a vállalat eredményének alakulásától és ezáltal a munkáltatói vállalások növelhetik a dolgozói kollektíva érdekelttségét a vállalat nyereséges gazdálkodásában. Az ilyen kötelezettségek vállalását a kollektív szerződésekben tehát nem tiltani, hanem egyenesen ösztönözni kell.

Olyan kötelezettségek vállalását azonban, amelyek nem jogi jellegűek és nem konkrét módon meghatározottak, továbbra sem célszerű a kollektív szerződésbe foglalni. A terv túlteljesítésére, az önköltség csökkentésére és a munkafegyelem megszüldítésére vo-

natkozó általános kötelezettségvállalások nem kívánnak jogi formát, és felvételük a kollektív szerződésbe csökkentheti a jogi forma hatékonyságát.

Bár meg vagyok győződve arról, hogy az erkölcsi-politikai jellegű vállalásoknak a kollektív szerződésbe történő felvétele *ma* nem rejti magában azt a veszélyt, hogy kollektív szerződéseink az 1950-es évek kollektív szerződéseinek sorsára jutnának. Erre biztosíték a kollektív szerződést kötő felek szabályozási lehetősége és kötelezettsége a munkaviszony lényeges tartalmi elemeiben, valamint a vállalat gazdasági önállósága. A szankcióval ki nem kényszeríthető kötelezettségvállalások túlsúlya azonban már a kollektív szerződés gyengüléséhez vezethet. Ezért nézetem szerint a kollektív szerződés kötésének irányításában résztvevő szervezeteknek támogatniuk kell a jogi jellegű, szankcionálható, illetve ösztönző hatású kötelezettség vállalását a kollektív szerződésben, de továbbra is célszerű óvni a kollektív szerződést kötő feleket a nem jogi jellegű, csupán erkölcsi-politikai szankciókkal kikényszeríthető kötelezettségek vállalásától.

c) Az Mt. 3. §-a szerint „a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. Munkaviszonyra vonatkozó szabály azonban ilyen kötöttséget előírhat. A kötelező alakiség elmulasztása esetén – ha a szabály kivételt nem tesz – a nyilatkozat érvénytelen. A dolgozó kérelmére a lényeges érdekeit érintő nyilatkozatot akkor is írásban kell megtenni, ha az egyébként nem volna kötelező.”

Az idézett általános szabály a munkajogi nyilatkozatok érvényességéhez általában nem kíván alaki kötöttséget. Kivételesen azonban a dolgozó kérelmére kötelezővé teszi a nyilatkozat írásba foglalását a vállalat számára. Ezen túl az Mt. más rendelkezései meghatározott esetekre kiterjesztik a szerződés írásba foglalásának kötelezettségét. Így pl., ha a dolgozó alkalmazásához a felügyeleti vagy más szerv hozzájárulása szükséges [Mt. V. 16. § (3) bekezdés], ha a munkaszerződést 30 napot meghaladó tartamú határozott időre kötötték [Mt. V. 17. § (2) bekezdés].

Az Mt. idézett 3. §-a a nyilatkozatok kötetlenségének rögzítése mellett a vállalatot kötelezi az írásba foglalásra, ha az írásba fogla-

lást a dolgozó kéri. Az Mt. V. 16. §-a azonban még ennél is tovább megy: kötelezettségévé teszi a vállalatnak a dolgozó figyelmének felhívását arra, hogy kérheti a munkaszerződés írásba foglalását. Az írásba foglalás elmulasztása pedig ilyen esetben a dolgozót felhatalmazza arra, hogy tartózkodjék a munkába állástól mindaddig, amíg az írásba foglalás nem történt meg.

Folytatható lenne a jognyilatkozatok alakjára vonatkozó jogszabályi rendelkezések ismertetése, azonban talán már az eddigiek is meggyőzően bizonyítják, hogy az Mt. az írásba foglalás kötelezettségét a dolgozó kérésére, tehát a dolgozói érdek védelmében teszi kötelezővé. Weltner Andor véleménye szerint is az írásbeliség elsősorban a dolgozók biztonságát szolgálja, de a vállalat szempontjából is nélkülözhetetlen, megbízható nyilvántartási, áttekintési és ellenőrzési lehetőséget nyújt.³⁵ Feltehetően ebből a megfontolásból teszi lehetővé a törvény azt, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály (tehát jogszabály és kollektív szerződés egyaránt) alaki kötöttséget írjon elő (Mt. 3. §).

Számos kollektív szerződés élt is a felhatalmazással.³⁶ A kollektív szerződések 1970. évi módosításához készített Tájékoztató azonban törvénysértőnek nyilvánította azokat a kollektív szerződési rendelkezéseket, amelyek elrendelik a munkaszerződések írás-

³⁵ Weltner Andor: A szocialista munkaszerződés, 403. old.

³⁶ Így pl. a Fővárosi Gázművek, a Kézműipari Vállalat 1969–1970. évre kötött kollektív szerződése kötelezővé tette a munkaszerződés írásba foglalását. A szakszervezetek Budapesti Tanácsának Elnöksége az 1968. évi kollektív szerződéseket értékelve megállapítja, hogy a vállalatok jelentős részénél úgy döntöttek, hogy a munkaszerződéseket írásban kell megkötni. (Jelentés a kollektív szerződések megkötésének és érvényesülésének tapasztalatairól. Bp. 1968. júl. 8. Soksz.) A Nehézipari Építő Vállalat, valamint a 21. sz. Építőipari V. 1969–1970. évi kollektív szerződése pedig az írásbeliséget részlegesen írja elő: műszaki, adminisztratív és egyéb (kiszegítő) állománycsoportba tartozó dolgozó felvétele esetén a munkaszerződést írásban kell megkötni, a munkásállományú dolgozóval azonban a munkaviszony szóbeli megállapodással is létrejöhet. (Nehézipari Vállalat kollektív szerződése.) A kollektív szerződés idézett rendelkezésében indokolatlannak tartom a munkásállományba tartozó dolgozók hátrányos megkülönböztetését. A szerződés írásba foglalásához ui. a munkásoknak éppen olyan érdekeik fűződnek, mint az alkalmazottaknak.

ba foglalását és megállapította, hogy a kollektív szerződések e kérdésben nem szabályozhatnak.³⁷

Az 1971–1975. évi kollektív szerződések megkötéséhez kiadott Tájékoztató már nem minősíti törvénysértőnek a munkaszerződés írásba foglalását elrendelő kollektív szerződési szabályt, iránymutatásával mégsem lehet egyetérteni, mert az – nézetem szerint – még mindig ellentétes a törvényhozó szándékával. E tájékoztató szerint „célszerűtlen, ha a kollektív szerződés a munkaszerződés írásba foglalásáról rendelkezik”.³⁸

Álláspontját a Tájékoztató a következőképpen támasztja alá: „Téves az az érvelés, hogy ilyen módon az utólagos viták kiküszöbölhetők. Ha valamely szabály kötelezően elrendeli a munkaszerződés írásba foglalását, akkor annak elmaradása a munkaszerződés érvénytelenségét vonja maga után. Ez pedig elsősorban a dolgozóra hátrányos, tehát a vitát az ilyen megoldás alapvetően a dolgozóra kedvezőtlen módon hárítaná el.”³⁹

Az idézett fejtegetés több ponton vitatható.

Úgy vélem, nem szorul bővebb bizonyításra az az egyszerű, gyakorlati tapasztalaton alapuló tény, hogy az írásba foglalt nyilatkozat az eljárásban megkönnyíti a bizonyítást. Különösen nagy jelentősége lehet az írásos szerződésnek a dolgozó szempontjából. Ha pl. vita merül fel a szerződésben foglalt munkaköréről, a dolgozó sikeresebben léphet fel a munkaügyi vitát eldöntő szerv előtt szerződéssel a kezében, mint anélkül, abból a célból, hogy a vállalat adminisztratív apparátusával szemben bizonyítsa: nem általában

³⁷ Hasonló állásponton volt korábban Nagy László is. Nézete szerint „Olyan rendelkezés nincsen, amely szerint a kollektív szerződés előírhatja a munkaszerződés kötelező írásba foglalását. Nagy László: A kollektív szerződés a gyakorlatban, 106. old. Igaz, hogy a Munka Törvénykönyve tervezetének a szövege csak a jogszabályt hatalmazta fel alaki kötöttség elrendelésére, a kihirdetett törvény azonban a munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, így a kollektív szerződésnek is biztosítja ezt a lehetőséget. (Vö. a Munka Törvénykönyve tervezete. Munkaügyi Közlöny, 1967. évi 7. sz. melléklete, 3. old.)

³⁸ Tájékoztató az 1971–1975. évi kollektív szerződések megkötéséhez. Munkaügyi Közlöny, 1971. március 9. 5. sz.

³⁹ Uo. Hasonló nézetet vall Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata, 1971. c. munkájában. 112–114. old.

vegyész kutatóként szerződött, hanem meghatározott témakör kutatásában állapodtak meg a szerződésben. Ha tehát az írásbeli szerződés nem is előzi meg feltétlenül a munkaügyi vitát, a dolgozó pozícióját az eljárásban erősíti.

Az a körülmény továbbá, hogy a törvény a munkaviszonyra vonatkozó szabályt felhatalmazza a jognyilatkozatok írásba foglalásának elrendelésére, önmagában is bizonyítja, hogy a felhatalmazással élő vállalatok és szakszervezetek a törvénynek megfelelően, tehát jogszerűen és célszerűen járnak el. Vagy feltételezhető-e, hogy a törvény célszerűtlen szabály alkotására inspirálja a kollektív szerződést létrehozó feleket?

Az Mt. a munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztása esetén – ha azt a dolgozó kérte, vagy a jogszabály maga írta elő – a vállalatot sújtja szankcióval. (Pl. a dolgozó nem köteles elkezdni a munkát vagy kiléphet; a határozott időre létesített munkaszerződés határozatlan idejűvé alakul át stb.) Ez is bizonyítja, hogy az írásba foglalás szabályaival a jogalkotó célja a dolgozói érdek védelme volt. Nem lehet tehát célszerűtlennek tekinteni, ha a kollektív szerződés a munkaszerződés írásba foglalásáról rendelkezik, ellenkezőleg: az ilyen kikötések elterjedése a jogalkotó célja volt, és egyáltalán nem lehet összhangban e céllal az, hogy az írásba foglalás kötelezettségének kollektív szerződésbe való felvétele végül is a dolgozóra lesz hátrányos, mint azt a Tájékoztató megállapítja.

A Tájékoztató álláspontja az Mt. 22. § (3) bekezdésén alapul, amely valóban érvénytelennek tekinti azt a munkaszerződést, amelynek megkötése munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Az sem vitatható, hogy az érvénytelenség végső következménye a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése lehet, sőt a megszüntetés bizonyos esetekben a vállalatnak egyenesen kötelezettsége az Mt. V. 20. § (1) bekezdése szerint. Az Mt. azonban az érvénytelen munkaszerződésen alapuló munkaviszonyok fenntartásához fűződő érdeket helyezi előtérbe és csak végső megoldásként nyúl a megszüntetés eszközehez. Főszabályként ui. a szerződés érvénytelenségének orvoslását rendeli el és nem a megszüntetést. A munkaviszony megszüntetésének kötelezettségét csak arra az esetre írja elő, „ha a munkaszerződés érvénytelenségét a felek vagy a közérdek

sérelme nélkül rövid időn belül nem lehet orvosolni”.⁴⁰ Hogyan állítható ezek után megalapozottan az, hogy az írásba foglalás elmulasztása miatt bekövetkező érvénytelenség „elsősorban a dolgozóra hátrányos, tehát a vitát az ilyen megoldás alapvetően a dolgozóra kedvezőtlen módon háritaná el”.⁴¹ Melyik vállalat hivatkozhatna meggyőzően arra, hogy az alaki hiba miatt fennálló érvénytelenséget nem lehet orvosolni (a szerződést nem tudja írásba foglalni). Az ilyen állítás egyrészt nem felel meg a valóságnak, másrészt érvként azért sem alkalmazható, mert általános jogelvet sért. A szerződés írásba foglalása ui. akár jogszabály, akár kollektív szerződés írja azt elő, vagy pedig a dolgozó kérelmére történik, mindig a munkáltató és nem a dolgozó kötelezettségeként jelentkezik. Az írásba foglalás elmulasztása ezért egyedül a munkáltatónak róható fel. Saját felróható magatartására pedig előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat.⁴² Ennek az általános szabálynak – nézetem szerint – egész jogrendszerünkben, így a munkajogban is érvényesülnie kell attól függetlenül, hogy azt nem az Mt., hanem a Polgári Törvénykönyv fogalmazza meg.

Az az álláspont, amely a munkaszerződés írásba foglalásának rögzítésétől óvja a vállalatot, azon a megfontoláson alapul, hogy ezzel a kötelezettséggel a vállalat saját apparátusára ró többletfeladatot. Általában azonban egy dolgozó felvételével járó vállalati adminisztráció mellett a néhány mondatból álló munkaszerződés írásba foglalása – kiváltképp, ha szerződésminta is rendelkezésre áll – nem jelenthet súlyos terhet a vállalatnak. Elképzelhető persze, hogy bizonyos esetekben a szerződés írásba foglalása akadályokba ütközik. Ilyen eset lehet pl. az, ha a dolgozókat alkalmi munkára nem a vállalat telephelyén, hanem a vasútállomáson alkalmazzák rövid időre.⁴³ E kivételes körülmény miatt azonban nem lenne helyes a vállalat valamennyi munkaszerződésére vonatkozóan mellőzni a kollektív szerződésben olyan szabályt, amely az írásba

⁴⁰ Mt. V. 20. § (1) bekezdés.

⁴¹ Tájékoztató az 1971–1975. évi kollektív szerződések megkötéséhez.

⁴² Ptk. 4. § (4) bekezdése.

⁴³ Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata, 1971. 114. old.

foglalást kötelezővé teszi, mert lehetőség van arra, hogy a példában felhozott esetekre a kollektív szerződés kivételt állapítson meg.

Feltehetően ilyen sajátos körülményekre volt tekintettel a jogalkotó is, amikor a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatok írásba foglalását nem tette általánosan kötelezővé, valamint akkor, amikor a munkaviszonyra vonatkozó szabályt felhatalmazta az érvénytelenséget kimondó törvényi rendelkezéstől eltérő szabály alkotására. Az Mt. 3. §-a ugyanis az érvénytelenségi szankciót diszpozitív szabályban mondja ki, amelytől az a munkaviszonyra vonatkozó szabály, amely az írásbeliséget kötelezővé tette, eltérhet. Nem vonhatja el azonban az érvénytelenség jogkövetkezményét azokban az esetekben, amikor az írásbeliséget jogszabály írja elő. A Csőszerelőipari Vállalat kollektív szerződése élt is a lehetőséggel, és úgy rendelkezett, hogy „az írásbeliség elmulasztása az egyébként megkötött munkaszerződést nem teszi érvénytelenné”.⁴⁴ Az Mt. az ilyen kivétel lehetővé tételével tehát figyelemmel volt a munkáltatói érdekekre, olyannyira, hogy – nézetem szerint – e lehetőség biztosítása már szükségtelen is.

Az idézett kollektív szerződési szabályról Nagy László azt vallja, hogy „ebben az esetben . . . nincs értelme az írásbeliség előírásának, miután az elmulasztásnak semmiféle következménye nincsen”.⁴⁵ Alább azonban e megállapításnak ellentmond. Azt javasolja, hogy a vállalat a szakszervezet vállalati szervével egyetértésben – az ügyrendben rendelkezék a munkaszerződés írásba foglalásáról. „Ha ilyen esetben az írásbeliség elmarad – írja Nagy László –, az ezért felelős személy felelősségre vonható, de ez nem teszi a munkaszerződést érvénytelenné.”⁴⁶

A munkaszerződés írásba foglalása – nézetem szerint – minél szélesebb körben kívánatos. A munkaszerződés megkötése a dolgozó számára jelentős lépés; az első mozzanata annak a folyamatnak, amellyel a dolgozó a kollektíva tagjává válik és amellyel általában hosszabb időre elkötelezi magát munkáltatójának. A szocio-

⁴⁴ Csőszerelőipari Vállalat 1969–1970. évi kollektív szerződése.

⁴⁵ Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata, 1974. 114. old.

⁴⁶ Uo.

lógiai kutatások eredményei bizonyítják, hogy e folyamatnak a munkaviszony további sorsa szempontjából milyen fontos szerepe van. „A munkaerő-fluktuáció alapproblémája mindenekelőtt a belépés körülményeiben kereshető, legtöbbször már ott eldől az, hogy a gyár a dolgozó számára tartós munkahely lehet-e.”⁴⁷ „A gyári felvételi irodákban nagyon különböző elvárásokkal jelentkeznek a munkások, velük szemben pedig ott áll az üzem elszemélytelenedett, bürokratizált felvételi rendszere.” „Az üzemeknek a munkahelyváltás csökkentése érdekében érdemes felülvizsgálniuk mind a felvételek módszerét, mind az új munkásokkal való foglalkozás rendszerét. Az üzemek jelentős részében a felvétel ma egyszerű adminisztrációs aktus . . .”⁴⁸

A munkaszerződés írásba foglalása tehát nemcsak bizonyító eszköz, hanem a dolgozó személyiségének megbecsülését is kifejező fontos jogi cselekmény. Ennek felismerését tükrözik azok a kollektív szerződések, amelyek a hivatalos álláspont ellenére továbbra is előírják a munkaszerződés írásba foglalásának kötelezettségét.⁴⁹

A munkaszerződés írásba foglalása mellett szóló érvek fennállnak a munkaszerződés módosítása és a munkajogviszony megszűnése esetén is. Öröndetes fejlődésként értékelhető, hogy a kollektív szerződések egy része az írásbeli formát ezekre a jognyilatkozatokra is kiterjeszti.

4. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK TARTALMÁNAK ÉRTÉKELÉSE

A kollektív szerződések tartalmának értékelésében az volt a fő szempont, hogy a kollektív szerződésekben rögzített szabályok mennyiben segítik elő a kollektív szerződés funkcióinak érvényesülését. A funkciók tényleges megvalósulását pedig ezt követően

⁴⁷ Hegedűs András-Márkus Mária: Ember-Munka-Közösség. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1966. 244. old.

⁴⁸ Uo. 244-245. old.

⁴⁹ Pl. a Metalimpex, a Pest-Budai Vendéglátóipari V., a Remix Rádiótechnikai Vállalat 1971-1975. évre és az 1976-1980. évre kötött kollektív szerződése.

vizsgálom mint a kollektív szerződés tartalmával összefüggő utolsó kérdést.

Az értékelésben saját vizsgálati eredményeimen túl támaszkodtam folyóiratok (főként a Munka és a Munkaügyi Szemle) cikkeire, valamint azokra a jelentésekre, amelyekben a SZOT, a Munkaügyi Minisztérium, a tárcák és egyes iparági szakszervezetek a széles körű vizsgálataikból nyert tapasztalatukat összegezték.

Az 1968. évi kollektív szerződések megkötésére az új gazdaságirányítási rendszer bevezetésével és az Mt. hatálybalépésével egy időben került sor. Ez a körülmény már önmagában is számos nehézséget jelentett a kollektív szerződések tartalmának kimunkálásában. A vállalatok a gazdálkodási rendszer sok elemét még nem ismerték eléggé, és a vezetőket a gazdálkodás problémái lekötötték. Az új Munka Törvénykönyve értelmezése sok tekintetben vitás volt, és hiányzott az új típusú kollektív szerződések kötésének gyakorlata. Mindez hozzájárult ahhoz, hogy az első kollektív szerződések magukon viselték az útkeresés nyomait. Viszonylag sok jogellenes rendelkezést tartalmaztak és szabályaikban még nem bontakozhattak ki a kollektív szerződés funkciói úgy, ahogy az a ma hatályos kollektív szerződésekben már tapasztalható. Így pl. a kollektív szerződések nem rendelkeztek a szabályozási körükbe utalt valamennyi kérdésben és nem használták ki a végzett munka szerinti differenciálásra fennálló lehetőségeket. A részesedési alap elosztásánál csak a központilag előírt mértékben differenciáltak. Az év végi felosztásra került összegek 80–85 százalékát a bérek, valamint az eltöltött idő figyelembevételével osztották el. Az egységek és az egyes dolgozók munkájának eredménye szerinti elosztásra pedig viszonylag kis hányad jutott.

A kollektív szerződésekben rögzített premizálási elvek lényegében a korábbi években folytatott gyakorlatot követték, és csak helyenként volt tapasztalható a prémiumelosztás jogkörének decentralizálása a gyáregységekre.

A vállalatok az új irányítási rendszer első évében óvatosak voltak a bérfeljesztés terén is. Általában 1,5, esetleg 2%-os bérnövekedést terveztek.

A munkahelyhez való hűségre ösztönző szabályoknak ezzel

szemben már az első kollektív szerződésekből is szép példáit láthattuk. A törzsgárdatagoknak biztosított kedvezmények igen változatosak voltak. (Hűségjutalom, jutalomszabadság, magasabb arányú részesedés, felmondási védelem stb.)

A nyereséges gazdálkodás feltételeinek a megteremtését a kollektív szerződések általában jól szolgálták és figyelemmel voltak a dolgozók érdekeire is. Kezdeti hibának lehet minősíteni, hogy néhány kollektív szerződés indokolatlanul tág kereteket tartott fenn a vállalatnak a munkaerő felhasználására. Ez főként a túlmunka szabályaiban, de a próbaidő kiszélesítésében és a változó munkahelyek körének megnövekedésében is megmutatkozott. A textiliparban pl. nem egy kollektív szerződés úgy határozta meg a változó munkahelyű munkaköröket, hogy az a dolgozók többségét érintette.

Fogyatékoságaik ellenére az 1968. évi kollektív szerződések tartalma összegezve úgy értékelhető, hogy azok elősegítették a vállalatok önálló gazdálkodásának megvalósítását, mert a vállalatok számos kérdésben éltek a vállalati sajátosságokhoz igazodó szabályozás lehetőségével. A kollektív szerződések kidolgozása továbbá jelentős lépés volt az üzemi demokrácia kibontakozása terén is. Fejlesztette a szakszervezetek munkáját és a dolgozók közvetlen részvételét a szabályozásban.⁵⁰

A kollektív szerződések tartalmában javulás tapasztalható 1969-ben, amikor két évre kötötték a kollektív szerződést. 1970-ben pedig a kollektív szerződések általános módosítására került sor, főként a részesedési alap felosztását érintő jogszabályváltozás miatt. Ezzel együtt azonban a jogszabálysértő rendelkezéseket is általában korrigálták.⁵¹

⁵⁰ Vö. A Munkaügyi Minisztériumnak és a SZOT-nak az MSZMP Gazdaságpolitikai Bizottsága elé terjesztett közös jelentésével a kollektív szerződések tapasztalatairól. 1968. márc. 4. Lásd még Nagy László: A kollektív szerződések előkészítéséről. Munkaügyi Szemle, 1968. évi 8. sz. 281. old.; Fehér László: Az új kollektív szerződések előkészítése. Munkaügyi Szemle, 1968. évi 7. sz. 241. old.; Miholics Tivadar-Kovács István: Az 1968. évre kötött kollektív szerződések tapasztalatai. Munkaügyi Szemle, 1968. évi 12. sz. 418. old., valamint folytatása, Munkaügyi Szemle, 1969. évi 1. sz. 18. old.

⁵¹ Nagy László: A kollektív szerződések módosítása. Munkaügyi Szemle, 1969. évi 12. sz. 449. old.

A módosított kollektív szerződéseket röviden értékelve megállapítható, hogy a jobb munkára ösztönzés terén volt némi előrelépés, azonban a szabályok e funkció érvényesülését nem segítették elég hatékonyan. Pl. a béremelés százalékat már minden kollektív szerződés meghatározta, de csak kevesen szabályozták, hogy az milyen arányban érinti a különböző állománycsoportokat, valamint hogy a bérfejlesztésre szánt összegeket milyen elvek szerint osztják fel a nagyobb egységek között.

A részesedési alap felhasználásának új szabályozása ugyan lehetőséget adott az eddiginél határozottabb, megfelelőbb felosztási rendszer kialakítására, azonban a jogszabályi elvek kollektív szerződésben való helyes szabályozása még sok problémát jelentett. Emiatt a vállalatok részesedés-felosztási szabályai olyan jelentős eltéréseket mutattak, hogy bennük célirányos ösztönzési koncepcióról nem beszélhetünk. Az a tendencia azonban továbbra is érvényesült, sőt erősödött, hogy a hosszabb munkaviszonyt a részesedés felosztásánál általában figyelembe vették. Tovább fejlődött a munkahelyükhöz hű dolgozók fokozottabb megbecsülése is. Számos kollektív szerződés biztosított külön keretet az átlagon felüli, kimagasló munka fokozott anyagi elismerésére. A nehéz vagy egészségre ártalmas munkaterületeken dolgozókat ezzel szemben csak kevés kollektív szerződés részesítette további előnyben.

A munkafeltételek szabályozása terén a súlyos törvénysértéseket általában megszüntették ugyan, a szabályozás színvonala még így is kívánnivalókat hagyott maga után.⁵² A túlmunka felső korlátját még mindig sok kollektív szerződés nem rögzítette.

A következő kollektív szerződéseket 1971-ben kötötték a vállalatok és a szakszervezetek öt évre, majd évente sor került a kollektív szerződések módosítására. Az időközben megjelent jogszabályok bővítették a kollektív szerződés tartalmát, továbbá az összegyűjtött tapasztalatok alapján fokozott segítséget nyújtottak a tartalom cél-

⁵² A kollektív szerződések 70%-a még 1970-ben is tartalmazott több-kevesebb jogszabálysértő rendelkezést. Nagy László: A kollektív szerződések 1970. évi módosításának tapasztalatai és az új kollektív szerződések előkészítésének elvi kérdései. Munkaügyi Szemle, 1970. évi 8. sz. 307-312. old.

szerű kialakításához.⁵³ A kollektív szerződések fogyatékoságainak megszüntetésére serkentették a vállalatokat az 1970-ben bavezetett igazgatói beszámolók is, amelyeket minden év első negyedében elkészítettek és a szakszervezetnek a beszámolóról szóló határozatával együtt a dolgozói kollektívák megvitattak.

Az öt évre kötött kollektív szerződésekkel szemben a munkaügyi miniszter és a SZOT által kiadott irányelvek azt az igényt támasztották, hogy vegyék figyelembe az előző évi kollektív szerződés végrehajtásának tapasztalatait, valamint a vállalati középtávú terveket. Felhívták továbbá az irányelvek a vállalatok és szakszervezetek figyelmét arra is, hogy vizsgálják meg a lényeges dolgozói igényeket, különös tekintettel a nőket és a fiatalokat érintő problémákra.

A kollektív szerződések vizsgálatából nyert tapasztalatok alapján általánosságban az alábbi következtetések vonhatók le:⁵⁴

– Az első öt éves kollektív szerződések tartalmának színvonala 1968 óta jelentősen emelkedett.

⁵³ Így pl. további kérdések szabályozását utalta kollektív szerződések körébe a 18/1970. (VI. 4.) Korm. sz. rendelet a raktári dolgozók leltárfelelősségéről; a 8/1970. (X. 8.) MüM. sz. rendelet a munkaviszonyt érintő egyes kérdésekről, a 4/1975. (III. 18.) MüM. sz. rendelet a kollektív szerződésekkel összefüggő egyes kérdésekről. Segítették továbbá a kollektív szerződés funkcióinak kibontakozását a következő jogszabályok: a 4/1971. (III. 1.) MüM. sz. rendelet a részesedési alap felhasználásáról; a 41/1970. (X. 27.) Korm. sz. rendelet a vállalati jövedelem és bérszabályozás rendszeréről; a 13/1970. (XI. 15.) MüM. sz. rendelet a bérszabályozás rendszeréről; a 29/1970. (XI. 15.) P. M. sz. rendelet a nyereségadózásról, a vállalati érdekeltségi alapok képzéséről és felhasználásáról, a 26/1971. (VI. 24.) PM–ÉVM–MüM. sz. együttes rendelet a lakásépítés vállalati támogatásáról stb.

⁵⁴ Az első öt éves kollektív szerződések értékeléséhez felhasználtam a Munkaügyi Minisztérium és a SZOT közös jelentését az 1971–1975. évre kötött kollektív szerződésekről (1971. aug. 18.); a SZOT Elnökség által elfogadott jelentést az 1971–1975. évekre szóló kollektív szerződések 1972. évi felülvizsgálatának és módosításának tapasztalatairól (1972. jún. 26.), a Munkaügyi Minisztérium jelentését a kollektív szerződések 1973. évi végrehajtásáról szóló vállalati beszámolókról és az 1974. évi módosításokról, valamint az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezetének tapasztalatait a kötelékébe tartozó szakszervezetek által kötött kollektív szerződések 85%-ának felülvizsgálatáról.

– A kollektív szerződések a gazdasági eredményektől függő kérdéseket általában csak egy évre, míg az egyéb – munkaviszonyt szabályozó – rendelkezéseket öt évre határozták meg.

– Nem minden vállalatnál ismerték fel azonban a vállalat gazdasági terve és a kollektív szerződés között fennálló szoros kapcsolatot, a tartalom meghatározásában a tervvel való összehangra tudatosan nem törekedtek, ezért több vállalat kollektív szerződésének tartalma nem segíthette hatékonyan a vállalati célkitűzések elérését.

– A kollektív szerződések rendelkezései jelentős mértékben növelték a dolgozók jogait és kedvezményeit, ezzel szemben a munkafegyelem javítását lehetővé tevő szabályozásra kevés gondot fordítottak.

A kollektív szerződések szabályait funkciójuk szempontjából vizsgálva megállapítható, hogy azokban az előző kollektív szerződési tartalomhoz viszonyítva néhány kérdésben jelentős előrelépés tapasztalható, más kérdésekben a szabályok fejlődése nem kielégítő. A továbbiakban a kollektív szerződés tartalmát kissé részletesebben elemezve, választ keresek arra, hogy e kollektív szerződések mennyiben segítették a kollektív szerződés ösztönző funkciójának és a munkaviszonyt szabályozó funkciójának érvényesülését. Ez utóbbiban annak a kettős tendenciának a megnyilvánulását is keresem, amely e funkciót jellemzi, nevezetesen az eredményes gazdálkodás feltételeinek biztosítását, valamint a dolgozói érdek védelmét.

a) A kollektív szerződés hatása a dolgozók ösztönzésére

A kollektív szerződések szabályai főként két irányban ösztönzik a dolgozókat: hatékonyabb munka végzésére és a vállalathoz való hűségre. A hatékonyabb munkára ösztönzés fő formái a munkabér, a nyereségprémium, nyereségjutalom és a részesedési alap felosztásának egyéb formái voltak.

Az 1971-ben megkötött kollektív szerződések bérgazdálkodással foglalkozó fejezete még mindig sok kívánnivalót hagyott maga után. A szabályok azt tükrözték, hogy sok vállalat még nem találta meg a bérgazdálkodás legösztönzőbb formáit,⁵⁵ és hogy a vállalati

⁵⁵ Vö. a SZOT 1972. ápr. 7-én tartott ülésén elhangzott beszámoló-

tok nem rendelkeztek több évre szóló bérpolitikai elképzelésekkel, tervekkel. Az évenkénti bérfeljlesztéssel ezért általában csak a sürgős, napi bérproblémákat oldották meg.

1971-re a kollektív szerződések többsége 2–4%-os bérfeljlesztést tervezett. Csak kevés kollektív szerződés szabályozta azonban azt, hogy a tervezett bérfeljlesztést milyen módon kívánják felhasználni (pl. alapbérnövelésre, kereseti arányok javítására, ösztönzőbb bérforma bevezetésére stb.). Azok a kollektív szerződések, amelyek e kérdéssel foglalkoztak, a bérfeljlesztés végrehajtási elveként a kereseti aránytalanságoknak, a férfi és a női dolgozók bére közötti indokolatlan eltérésnek a megszüntetését és a kiemelkedő eredményeket elérő fiatalok elismerését rögzítették. Sok kollektív szerződés előírta, hogy a bérfeljlesztés során az alacsony keresetű dolgozók bérért növelni kell.

A mérsékelt javulás ellenére a bérfeljlesztés mértéke és felhasználásának elvei nem biztosították a nagyüzemi munkások keresetének növekedését a kívánt ütemben. Ez feszültséget eredményezett a nagy- és kisvállalatok, illetve a szövetkezetek munkásainak kereseti arányaiban.

Az MSZMP Központi Bizottságának határozata alapján ezért 1973 tavaszán a költségvetés terhére emelték az állami iparban és az építőiparban dolgozó munkások és művezetők bérért.⁵⁶ A béremelés kisebb részét a vállalatok saját alapjaikból fedezték. Az intézkedés hatására létrejött az egyensúly az állami és a szövetkezeti szektorban dolgozó munkások bére között.

Nem volt kielégítő a vállalatok bérfeljlesztési gyakorlata más szempontból sem. Egyes szakmák között, valamint azonos szakmá-

val. Munka, 1972. évi 5. sz. 1–14. old., valamint Jandek Géza–Pintér György: Kollektív szerződések – értékelés, módosítás. Munka, 1972. évi 2. sz. 49–50. old.

⁵⁶ Az MSZMP Központi Bizottságának 1972. november 14–15. ülésén elfogadott határozata a kongresszus határozatainak végrehajtásáról és a tennivalókról. Népszabadság, 1972. nov. 17. sz. A bérnövekedés mértéke nagyobb volt a szakmunkásoknál, kisebb a betanított munkásoknál. Nagyobb arányban kellett emelni továbbá a munkabért ott, ahol a dolgozók nehéz fizikai munkát végeznek, ahol nagyobb arányban foglalkoztatnak nőket, valamint a többműszakos dolgozóknak.

kon belül is jelentős indokolatlan bérkülönbségek alakultak ki, továbbá nem kapott kellő anyagi elismerést a nehéz fizikai munka és a kedvezőtlen munkakörülmények között végzett munka. E problémák megoldását volt hivatott elősegíteni az országos szakmai bértáblázat, amely a kollektív szerződések 1975. évi módosításának már alapjául szolgált.⁵⁷ Bár az országos szakmai bértáblázat 1975. január 1-jével lépett hatályba, céljait már az 1974. évi módosításban figyelembe vette több vállalat kollektív szerződése. Részben az előző évi saját eszközökből végrehajtott bérfelzárkózásnál magasabb bérfelzárkózást terveztek, részben pedig meghatározták a bérfelzárkózás elveit. Elvként rögzítette pl. több kollektív szerződés a béraránytalanságok felszámolását, a megfelelőbb kereseti arányok kialakítását, a munkaeredményekhez és a teljesítményekhez igazodó jövedelemarányok elérését, a munkakörülmények és a munka nehézségi fokának a figyelembevételét. A vállalatok egyharmada emelte az éjszakai pótlék mértékét, vagy ún. műszakpótlékot vezetett be már a második műszak esetére is.

A nyereségprémiumra és nyereségjutalomra előirányzott pénzüsszeg az 1971-ben kötött kollektív szerződésekben megnövekedett. Fejlődés volt tapasztalható az előző évek szabályaihoz viszonyítva abban, hogy a kollektív szerződések többségében konkrét prémiumfeladatot határoztak meg és a prémium kifizetését a feladat teljesítésének arányában írták elő. E kedvező tapasztalatok ellenére még mindig előfordult, hogy a végzett munka eredményessége nem volt arányban a kifizetett nyereségprémium nagyságával.

A részesedési alap egyes részekre történő felosztásának a szabályai az 1973. és az 1974. évi módosításokban alapvetően nem változtak. A közvetlen anyagi ösztönzésre szolgáló rész aránya azonban – ha nem is nagy mértékben – mindkét évben növekedett a nem pénzbeni részesedésre fordított részzel szemben az előző évihez viszonyítva. (0,9⁰/₀, illetve 1,6⁰/₀-kal.) A közvetlen anyagi ösz-

⁵⁷ L. a Minisztertanács 1012/1974. (III. 22.) számú határozatát és a 6/1974. (III. 22.) MüM. sz. rendeletet az országos szakmai bértáblázat bevezetéséről. Az országos szakmai bértáblázat szükségességét és a bevezetésével együttjáró vállalati feladatokat elemzi Popper László: Az országos szakmai bértáblázatról c. cikke. Munkaügyi Szemle, 1974. évi 5. sz. 1–5. old.

tönzésre szolgáló részen belül pedig ugyancsak mindkét évben növekedett az év végi részesedésre fordítandó összeg aránya a kollektív szerződésekben (1,6%, illetve 1,9%).

A részesedési alap gyáregységekre történő felosztása a kollektív szerződések többségében továbbra is mechanikusan a bérek, illetve a létszám arányában történik. Ennek gyakran oka az, hogy az egységek eredményének reális összevetése nehézségekbe ütközik. Az 1971-ben kötött kollektív szerződések mintegy 20–30%-a azonban a részesedési alap felosztását a gyáregységek között a nyereséghez történő hozzájárulás arányában szabályozta, ami a gazdaságos termelésre jobban ösztönöz.

Az év végi részesedés egyénekre történő felosztásának szabályozása általában a jogszabályok iránymutatásait követte. A felosztható év végi részesedés kb. 40–60%-át bérarányosan, 20–30%-át a munkaviszonyban töltött idő arányában osztották szét és a kiemelkedően jó munka jutalmazására a fennmaradó rész szolgált az 1971-ben kötött kollektív szerződésekben. Az év végi részesedés felosztásának szabályaiban csaknem minden kollektív szerződés kifejezésre juttatta a törzsgárda anyagi elismerését.

A béren kívüli juttatások közül jelentős fejlődés tapasztalható a lakásépítés támogatásának szabályozásában. Az 1970-es évhez viszonyítva 1971-ben emelkedett a dolgozók lakásépítésének támogatására fordítható összeg és az egy kérelmezőnek adható összeg nagysága. Egyre több kollektív szerződés nyújt támogatást a részesedési alapból dolgozóinak lakásépítésre. Évenként általában 50 ezertől 500 ezer forintig, a fejlesztési alapból pedig a IV. ötéves terv időszakára összesen 500 ezertől 45 millió forintig terjedő támogatást terveztek a kollektív szerződések vállalatonként.⁵⁸ A részesedési alapból lakásépítési támogatásra előirányzott összeg az 1973. és az 1974. évi kollektív szerződési módosításokban is növekedett.

Fejlődés mutatkozik továbbá a gyermekintézmények férőhelyeinek növelésében. A kollektív szerződések a gyermekintézmények bővítésével kapcsolatos vállalásaikat általában a IV. ötéves terv idő-

⁵⁸ Wolf Miklós: A lakásépítés vállalati támogatásának szabályozása a kollektív szerződésekben. Munkügyi Szemle, 1971. évi 5. sz. 8–10. old.

szakára határozták meg és csak az üzemeltetésre vonatkozó rendelkezéseik vonatkoztak egy évre.

Az előzőkben már utaltam arra, hogy sok vállalat azt a gyakorlatot alakította ki, hogy dolgozóinak gyermekeit a tanács vagy más vállalat intézményében helyezi el vállalati térítés ellenében. Elterjedőben van az a forma is, hogy a vállalat a kollektív szerződésben anyagi hozzájárulást biztosít a tanácsnak új létesítmények építéséhez, illetve meglévők bővítéséhez.

A vállalathoz való hűsége ösztönzés elsősorban a törzsgárdatagoknak biztosított kedvezmények szabályaiban ölt testet. A kollektív szerződések tartalmában ezek a legondosabban kimunkált szabályok, amelyek részben már meglévő kedvezményeket növeltek, részben új kedvezményeket vezettek be.

Sok kollektív szerződés a törzsgárdatagok részére rendszeres pótlékot, évenkénti rendszeres többletszabadságot vezetett be, illetve magasabb bért biztosított. Általánossá vált, hogy a kollektív szerződések a törzsgárdatagok számára a törzsgárdatagság különböző fokozatainak elnyerésekor külön pénzbeli vagy tárgyjutalmat és egyszeri jutalomszabadságot írnak elő.⁵⁹

⁵⁹ Az 1974. évi módosítások több mint fele tovább bővíti a törzsgárdatagok kedvezményeit. A Budapesti Bőripari Vállalat emelte a törzsgárdatagok részére negyedévenként járó jutalmak összegét, 5 évenként növekvő mértékben: míg a 6–10 éve törzsgárda-tag még 150 Ft-ot, a 30 év feletti tagsággal rendelkező dolgozó már 525 Ft jutalmat kap minden negyedévben. A Fonalkikészítő Gyárban és a „Kanizsa” Bútorgyárban az egyes fokozatok elért törzsgárdatagok 400–2000 Ft között meghatározott, fokozatosan emelkedő jutalomban részesülnek. A Chinoi a vállalatnál eltöltött 10. évtől kezdődően 5 évenként emelkedő összegű, minden évben esedékes jutalmat biztosít 250–1000 Ft között. A Rákospalotai Növényolajipari Vállalatnál a törzsgárda legalacsonyabb fokozata 3 év, ennek elérésekor 300 Ft jutalomra jogosult a dolgozó. Emelkedett a száma azoknak a vállalatoknak, ahol a nyugdíjkorhatárt megelőző években a törzsgárda tagjainak pótlékot adnak. A Pamuttextilművek a nyugdíjkorhatárt megelőző két évben havi 15%-ot, az időbéres dolgozóknak – havi 3500 Ft átlagkeresetig – havi 200, 150, illetve 100 Ft többletbért ad. A nyugdíjkorhatár előtti 5 éven belül levő törzsgárdatagok részére 5% kötelező béremelést írnak elő a Magyar Gyapjúfonó és Szövőgyárnál. A Szegei Ruhagyárban azok az 50 éven felüli nők, illetve 55 éven felüli életkorú férfiak, akik legalább 15 éve a vállalatnál dolgoznak, havonta 50, majd 100 Ft törzsgárda-pótlékot kap-

A vállalat eredményesebb működésének fontos feltétele a dolgozók műveltségének és szakmai ismereteinek bővítése,⁶⁰ amelyet a kollektív szerződések módosításai az utóbbi években egyre szélesebb körben ösztönöznek.

Az 1974. évi módosítások kb. 40%-a szabályozta az állami oktatásban, szakmai továbbképzésben résztvevők kedvezményeit. Először helyen szorgalmazzák az általános iskola 8. osztályának elvégzését és a szakmai képzésben, illetve a továbbképzésben való részvételt.⁶¹ Bár csak a legfontosabbnak tartott ösztönző formákra fordít

nak. – A Fonalkikészítő Gyár a törzsgárda-tagoknak az első tagsági évben egy, aranyfokozat elérésekor kettő, babérkoszorús aranyfokozat elérésekor három, a 35 éves tagság évében öt munkanap jutalomszabadságot határoz meg. A jutalomszabadság mértéke a Délmagyarországi Áramszolgáltató Vállalatnál a törzsgárda-tagság 40. évében 10 nap lehet. – A Budapesti Bőripari Vállalat és a Szegedi Ruhagyár 25 éves tagság esetén aranygyűrűt, a Budapesti Elektromos Művek, a Délmagyarországi Áramszolgáltató Vállalat, a Medisor, a Lenin Kohászati Művek a férfiaknak arany pecsétgyűrűt, a nőeknek aranyláncot ajándékoznak a 30, illetve 35 éves törzsgárda-tagság elérésekor. – A Ferroglobus Vállalatnál a törzsgárdatagság alapján járó kiegészítő részesedés mértékét 7–35% között állapították meg. A Beloiannisz Híradástechnikai Gyár a lakásépítési kölcsönkeret 60%-át biztosítja a törzsgárda-tagoknak.

⁶⁰ „Fordítsunk különös gondot a munkásosztály tudatának gazdagítására, kulturálódására. Éljünk el, hogy mind többen folyamatosan művelődjenek, részt vegyenek általános és szakmai oktatásban, továbbképzésben, önképzésben” – hangsúlyozza az MSZMP XI. kongresszusának határozata. (Megjelent a Népszabadság 1975. március 23-i számának mellékleteként.)

⁶¹ A Villamoszigetelő és Műanyaggyár iskolatípusától és tanulmányi eredménytől függő 200–700 Ft közötti jutalmat biztosít a végzett dolgozóknak. Más vállalatok, így a Budapesti Bútoripari Vállalat a jeles eredménnyel szakmunkás-továbbképző tanfolyamot végzetteknek 1000 Ft jutalmat ad. A Budapesti Vegyiműveknél, az AFIT IV. Autójavító Vállalatnál és a Videotonnál ugyanennyi a jutalma azoknak, akik az általános iskolát a dolgozók iskolájában sikerrel elvégezték. A Hazai Fésűsfonó azoknak a szakmunkásoknak, akik munkájuk mellett elvégezték a középiskolát és szakmunkásként dolgoznak tovább, 5% bérpótlékot állapít meg. A Szegedi Ruhagyár 2000–7000 Ft jutalmat biztosít továbbtanulással megszerzett képesítéssel, oklevél esetén a megszerzett képesítéstől függően, emelkedő összegben. – A Női Fehérneműgyár és a Videoton a szakmunkásképzésben való részvétel ösztönzésére munkaidő-kedvezményt, tanulmányi szabadságot is biztosít és a tanfolyami költségeket átvállalja.

hattam figyelmet és csupán vázlatos képre tellett a kollektív szerződésekben rögzített szabályokból, úgy vélem, összefoglalásként ebből is megállapítható, hogy a kollektív szerződés tényleges tartalma segíti az ösztönző funkció érvényesülését. A kollektív szerződés szabályai azonban a vállalathoz való hűségre fokozottabban ösztönzik a dolgozókat és a jobb munkára ösztönzés szabályaiban még több fogyatékoság található. Nem lehet ugyan azt állítani, hogy a bérezés és a nyereségfelosztás szabályai nem a kívánt irányban fejlődtek, azonban a fejlődés üteme nem volt kielégítő. Ennek okai részben a vállalatokban keresendők, amennyiben nem éltek megfelelően a jogszabályok adta lehetőségekkel. A vállalatok nem mindegyike ismerte még fel a munkajogi szabályozás helyét és szerepét a vállalat életében. Fékezőleg hatott a hatékony szabályok kialakítására a jogszabályok gyakori változása is. Végül pedig a fogyatékoságok visszavezethetők a gazdasági szabályozók hiányosságaira, amelyek közül ezúttal csupán arra utalok, hogy a szabályozó rendszer nem ösztönzi eléggé a vállalatokat a belső munkaerő-tartalékok felszabadítására. Többek között ezért határozta el az MSZMP Központi Bizottsága szabályozó rendszerünk bizonyos elemeinek a módosítását.⁶²

b) Az eredményes gazdálkodás feltételeinek biztosítása és a dolgozói érdek védelme a kollektív szerződésben

A szélesebb értelemben vett munkafeltételek szabályai a kollektív szerződésben általában határozott fejlődést mutattak. A korábbi években tömegesen előfordult nyilvánvaló jogszabálysértések túlnyomó részét módosították.

Az 1971–1975. évre kötött kollektív szerződésekben a munkaviszony szabályait a vállalatok és szakszervezetek általában az érdekek egyensúlyára tekintettel állapították meg. Az a korábbi tendencia, hogy indokolatlanul tág lehetőséget biztosítanak a munkaerő mozgatására, már csak szűk körben érvényesült. Ez a tény mérhető volt a kollektív szerződések tervezetének vitáján. A dol-

⁶² Nagy László: A munkajog szerepe a vállalatoknál. Munkaügyi Szemle, 1971. évi 5. sz. 26–32. old.

gozói érdeksérelem lehetősége általában két kérdés szabályozásában állt fenn. Az egyik a felmondási idő, amely dolgozói felmondás esetén túl hosszúnak bizonyult ahhoz, hogy elteltét a dolgozó kivárhassa. A dolgozó ui. az esetek túlnyomó részében akkor mondja fel munkaviszonyát, amikor az új munkahely rendelkezésére áll, s ilyenkor a munkakör rendszerint nyomban betölthető. A hosszú felmondási időt a kollektív szerződés módosításának vitáján sok helyen támadták.

Minthogy a felmondási idő nagymértékű megnövekedését főként a dolgozói érdek védelme indokolta az Mt. megalkotása idején (abból a feltevésből kiindulva, hogy az ésszerű gazdálkodás meghatározott mértékű munkaerő felszabadítását eredményezi), jelenleg pedig épp ellentétes hatást vált ki, megfontolandónak tartom olyan lehetőség biztosítását de lege ferenda, hogy a kollektív szerződés a felmondási időt – az Mt. keretei között – az Mt. V. 29. §-ában megszabottnál alacsonyabban is meghatározhassa a dolgozói felmondás esetére.

A másik kérdés, amelyben a kollektív szerződések szabályai a nyereséges gazdálkodás feltételeit a dolgozói érdek háttérbe szorításával is biztosították, a túlmunka.

A túlmunka szabályozása az egyik legvitatottabb és legproblematisabb kérdése a kollektív szerződésnek. A kollektív szerződések készítése során ez váltotta ki a legtöbb vitát a gazdasági vezetők és a szakszervezet képviselői között is. A túlmunkára vonatkozó szabályok az 1971–1975. évre kötött kollektív szerződésekben igen eltérő képet mutattak. Fogyatékoság ezen a téren a túlmunka korlátozásával összefüggésben volt elsősorban. Voltak vállalatok, ahol szigorították, másutt lazították a túlmunka korlátozására vonatkozó rendelkezéseket. Több kollektív szerződés nem határozta meg az egy fő által naponta, havonta, illetve évenként végezhető túlmunka felső határát. Kevés kollektív szerződésben volt található a heti pihenőnapon, szabadnapon történő túlmunka végzését korlátozó rendelkezés. A túlmunka-korlátozás feloldásának elterjedt módszere volt, hogy a kollektív szerződés lehetőségét adott a vállalat vezetőjének a szakszervezettel egyetértésben a meghatározott maximumtól való eltérésre.

Míg az egyik kollektív szerződés csak a naponta igénybe vehető túlmunka felső határát szabályozta, a másik a havi, illetve negyedévi mértékét. Egyes kollektív szerződések legfeljebb 8–16, mások 24–96 óra túlmunkát engedélyeztek egy dolgozónak havonta. Akadt olyan vállalat, ahol a termelésre felhasznált túlórák száma tízszeresét jelentette az 1967. évinek.⁶³ A vállalaton belüli túlmunka-felhasználás természetesen nem egységes. Néhány dolgozó, dolgozói csoport túlmunka-végzése igen magas, így a szállító, a rakodó és a karbantartó munkásoké. A vegyiparban pl. előfordult, hogy a munkások egy csoportja egy-egy hónapban majdnem annyi túlmunkát végzett, mint a törvényes munkaidejének $\frac{2}{3}$ része, holott legtöbbszörük egészségre ártalmas munkakörben dolgozik⁶⁴

A fentiek mellett ugyanakkor a túlmunkára vonatkozó szabályok más irányban fejlődést mutattak. Több kollektív szerződés szűkítette azoknak a dolgozóknak a körét, akik túlmunkát végezhetnek. Ide tartoznak főleg a nők, a fiatalok és az egészségre ártalmas munkakörben dolgozók. Számos kollektív szerződés túlmunka-végzési tilalmat írt elő a gyermekét egyedül nevelő, valamint a két- vagy többgyermekes anyák számára is, illetve a túlmunka végzését saját beleegyezésüktől tette függővé.⁶⁵

⁶³ Zsilinszky János: Túlóra a vegyiparban. Munka, 1972. évi 9. sz. 24–25. old. A túlmunka mértékének alakulását és okait elemzi továbbá Téglás Gyula: Túlóra-felhasználás a szocialista iparban és építőiparban c. cikke, Munkaügyi Szemle, 1971. évi 12. sz. 27–31. old. Az 1971. évi módosítások során a Munkaügyi Minisztérium által vizsgált kollektív szerződések közel egyharmada változtatott a túlmunka szabályain. A kollektív szerződések egy része emelte (pl. a Női Fehérneműgyár, Szegedi Ruhagyár), másik része csökkentette a túlmunkavégzés felső határát (pl. a Fonalkikészítő-gyár, Pamuttextil Művek). A vizsgált kollektív szerződések többsége az egy személy által végezhető túlmunka maximumát havi 24 órában állapítja meg. Ennek többszöröse, havi 82 óra található a Ferroglobus Vállalat és havi 76 óra az Egyesült Izzólámpa és Villamossági Rt. kollektív szerződésének 1974. évi módosításában.

⁶⁴ Zsilinszky János, 24. old.

⁶⁵ Így pl. a Ganz-MÁVAG Mozdony-, Vagon- és Gépgyár 1971–1975. évi kollektív szerződése szerint csak beleegyezésével rendelhető el túlmunka az egyedülálló gyermekes anyáknak és apáknak, valamint a két- vagy többgyermekes anyáknak. Az 1974. évi módosításában a Ferroglobus Vállalat a

Javulás volt tapasztalható továbbá abban is, hogy a módosítások során a kollektív szerződések erőteljesebben differenciálták a túlmunka korlátait munkakörönként, illetve egységenként a feltételeknek és igényeknek megfelelően.⁶⁶

A kifejtetteket összegezve megállapítható, hogy a kollektív szerződések túlmunkára vonatkozó szabályainak változásában fejlődés ugyan észlelhető, azonban nem olyan mértékben, mint az feltétlenül szükséges lenne. A kollektív szerződési szabályok e körben a dolgozókra sérelmesek, nem biztosítják kellően szabad idejüket, megzavarják családi, társadalmi életben való részvételüket, sőt a kirívó esetekben egészségüket is veszélyeztetik. A pihenőidőre törvényben biztosított garanciát – a napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés közötti 8 órát – kevésnek tartom. Olyan megoldás, mint a túlmunka díjának jelentősebb növelése, talán járhatna némi visszatartó hatással, nézetem szerint azonban önmagában nem vezetne eredményre, mert még a mai alacsonynak mondható pótlék kifizetése körül is sok a jogszabálysértés. Mellőzhetetlennek tartom azonban a szigorú ellenőrzést és a kollektív szerződésekben tapasztalható jogszabálysértésekért történő felelősségre vonást.

Jelentős hatással volt a kollektív szerződések tartalmára a dolgozó nők helyzetének javítását célzó párthatározat, valamint azok a határozatok, amelyek megfogalmazták az ifjúságpolitikai, illetve a népesedéspolitikai elveket. A kollektív szerződések számos új rendelkezést, kedvezményt tartalmaztak a nők helyzetének javítására. Az előzőkben utaltam arra, hogy a kollektív szerződések a nők vagy meghatározott csoportjaik részére az általános rendelkezésektől eltérően szigorúbb túlmunkavégzési korlátokat szabtak meg.

gyermekes anyák túlmunkájának felső határát havi 18 órára csökkentette, az Ózdi Kohászati Üzemek pedig – meghatározott eseteket kivéve – azoknak a dolgozó nőknek, akiknek két vagy több 14 éven aluli gyermekük van, a túlmunka elrendelését beleegyezésüktől teszi függővé.

⁶⁶ Az 1974. évi módosításokban is érvényesül ez a tendencia. Ebből adódik, hogy egy vállalaton belül széles határok között mozog a túlmunka maximális mértéke. Pl. a Volán 23. sz. vállalat az egy fő által végezhető túlmunka maximumát 8–40 óra között, az AFIT IV. sz. Autójavító Vállalat 16–50 óra között, az Ózdi Kohászati Művek pedig 30–90 óra között állapítja meg.

Ezen túl a kollektív szerződések egy része megtiltotta, vagy szigorította a nők éjszakai munkáját, illetve kedvezőbb munkaidő-beosztást írt elő a nők bizonyos kategóriái számára. Vannak olyan kollektív szerződések is, amelyek a nők meghatározott csoportjai részére rendszeres pótszabadságot, szabad szombatot vagy esetenkénti jutalomszabadságot biztosítanak. Előfordul, hogy a többgyermekes anyák részére a kollektív szerződés beiskolázási segélyre ad lehetőséget.⁶⁷

A nagy családokat általában előnyben részesítik a vállalati költségvetésből épült lakások elosztásánál, illetve a lakásépítés pénzületi támogatása során. Előnyt biztosítanak a kollektív szerződések a nagy családoknak a vállalati és szakszervezeti üdültetésben is. Jelentős segítséget nyújt továbbá a dolgozó nőknek az az újabban elterjedő szabály, hogy önköltséges áron vacsorát vihetnek haza családjuknak az üzemi étkezdéből.⁶⁸

⁶⁷ Az 1974. évi módosításában a Láng Gépgyár kollektív szerződése bővítette a nők számára tiltott munkakörök jegyzékét. A Lenin Kohászati Művek és a Budapesti Húsipari Vállalat kollektív szerződése pedig meghatározta azokat a munkaköröket is, amelyekben terhes nők nem foglalkoztathatók. Több vállalat – így pl. a Ganz Villamosági Gyár – a terheségi vizsgálatra négy alkalommal 4–4 órai átlagkeresettel díjazott szabad időt biztosít. Az Április 4. Gépgyár kollektív szerződésének 1974. évi módosítása előírja, hogy a gyermekgondozási segélyt élvező fizetés nélküli szabadságon levő nődolgozók is részesülnek törzsgárda jutalomban az évi végi részesedés kifizetésekor. A Kossuth Nyomdában pedig a munkabér után járó részesedést havi 50 Ft-tal egészítik ki a gyermekgondozási segély időtartama alatt. Egyre több vállalat kollektív szerződése biztosítja a gyermekgondozási segélyről visszatérő dolgozók megfelelő bérfejlesztését és 1–3 hónapig terjedő időre begyakorlási pótlékot írnak elő a keresetsökkenés elkerülése érdekében. (Pl. a Fehérneműgyár és a Magyar Gyapjúfonó kollektív szerződésének 1974. évi módosítása.)

⁶⁸ Villamoszigetelő és Műanyaggyár 1971–1975. évi kollektív szerződése szerint pl. az egyedülálló és gyermekét egyedül nevelő és három vagy ennél több gyermekes anyák, akik kiskorú gyermeküket saját háztartásukban nevelik, mentesülnek a szombat éjszakai munka alól keresetkiesés nélkül. 1974-ben az egyedülálló vagy többgyermekes dolgozók segítségére szolgáló rendelkezéseket sok kollektív szerződés fejlesztette tovább. Leggyakrabban fordul elő a módosításokban az, hogy segélyt, jutalmat, rendkívüli vagy jutalomszabadságot, illetve kedvezményes üdülést biztosít a kollektív szerződés. Segélyről rendelkezik pl. a Lenin Kohászati Művek, a Vi-

Az utóbbi években jelentősen fejlődtek azok a rendelkezések is, amelyek a fiatalok helyzetének javítását szolgálják.

Az 1974. évi módosítások szabályozták a tényleges katonai szolgálatból leszerelt fiatalokat megillető kedvezményeket. A vállalatok többsége – a jogszabályi elveknek megfelelően – a katonai szolgálatban elért eredményektől függően hat, illetve tizenkét napig terjedő rendkívüli szabadságot biztosít a leszerelő fiatalok számára.⁶⁹

Több kollektív szerződés kedvezménnyel gondoskodik a pályakezdő fiatalokról, illetve kedvezőbb lehetőséget nyújt a lakásépítési kölcsön szabályaiban a fiatal dolgozóknak.⁷⁰

deoton és a Chinoin kollektív szerződése. Az egy főre jutó segély összege 200–1500 Ft között mozog. – Az Április 4. Gépgyár a jogszabályban előírt szabadnapokon túl 4–6–8 munkanap jutalomszabadságot ír elő a többgyermekes dolgozók részére a gyermekek számától és életkorától függő mértékben, amelyet szombati munkanapokon kell kiadni. – A Betonútépítő Vállalat egy nap jutalomszabadságot ad a kétnapos ünnepek előtt (karácsony, húsvét) a két- vagy többgyermekes anyáknak. A Női Fehérneműgyár a nagycsaládos dolgozók gyermekeinek napi 12 Ft-on felüli üdülési költségét magára vállalja, a Pamutnyomóipari Vállalat pedig ingyenes üdülést biztosít húsz család gyermekeinek, ha a családban négy vagy ennél több gyermek van.

⁶⁹ A Ganz-MÁVAG kollektív szerződésének 1974. évi módosítása pl. a jogszabályban meghatározott mértéken felüli szabadság adását a leszerelést követően végzett munka minőségétől, a fiatal dolgozó szorgalmától és fegyelmétől teszi függővé. A Lenin Kohászati Művek kollektív szerződése ezzel szemben minden leszerelt katonának biztosít 6 munkanap szabadságot. A Kossuth Nyomda kollektív szerződése a tényleges katonai szolgálat minden hónapjára 50 Ft év végi részesedést ad a dolgozóknak.

⁷⁰ Az Országos Szakipari Vállalat és a Budapesti Vegyiművek kollektív szerződése pl. kölcsönnyújtás céljára elkülönít meghatározott összeget a pályakezdő fiatalok részére. A Budapesti Húsipari Vállalat pedig – az iskolai végzettségtől függő összegű ún. induló pénzt biztosít a pályájukat kezdő fiataloknak (1500–5000 Ft között). Számos kollektív szerződés előírja, hogy a lakásépítési kölcsönkeret 30–40%-át a 30 éven aluli fiatalok részére kell fenntartani. Pl. a Beloiannisz Híradástechnikai Gyár, a Budapesti Bőripari Vállalat, a Női Fehérneműgyár kollektív szerződése. A Chinoin Vállalat kollektív szerződése a fiataloknak már 4 éves munkaviszony fennállása esetén is lehetővé teszi lakásépítési kölcsön nyújtását, szemben a többi dolgozóval, akikre 5 éves törzsgárdtagságot ír elő a kölcsön feltételeként. – Fi-

A kollektív szerződések egy része kiterjeszti az éjszakai munka és a túlmunka végzése alóli mentesítést a fiatal dolgozókra, és bővíti a fiatakorúak számára tiltott munkakörök jegyzékét.⁷¹

Az 1974. évi módosításban a kollektív szerződések több mint a fele (a Munkaügyi Minisztérium által vizsgált vállalatok közül) újra szabályozta a jutalomszabadságra jogosultak körét és általában növelték a szabadságnapok számát is.⁷²

Több vállalat kollektív szerződése bővítette 1974-ben a munkaruhára jogosító munkaköröket, a ruhák fajtáit és néhány a kihordási időt is csökkentette.⁷³

Amint a példákban kitűnik, a kollektív szerződések szabályai messzemenő védelemben, kedvezményben részesítik dolgozóikat, amellyel megcáfolják azt a korábbi hiedelmet, hogy a vállalati szintű szabályozás csak a munkáltatói érdekre lesz figyelemmel. A

gyelmet érdemel továbbá az Ózdi Kohászati Üzemek kollektív szerződésének az a szabálya, amely szakmunkástanulóiknak – amennyiben a vállalattal létesítenek munkaviszonyt – tanulmányi eredménytől függő mértékű, 500 Ft-ig terjedő pénzjutalmat biztosít. Több kollektív szerződés pedig a fiatal szakemberek kezdő alapbérének meghatározásakor figyelemmel van a tanulmányi eredményre is. Pl. a Budapesti Elektromos Művek, a Minőségi Cipőgyár kollektív szerződésének 1974. évi módosítása.

⁷¹ Pl. a Hazai Fésűsfonó, Kenderfonó és Szövőipari Vállalat és gyár-egységei, valamint a Láng Gépgyár és a Videoton kollektív szerződésének 1974. évi módosítása.

⁷² A jutalomszabadságra jogosító kitüntetések körét bővítette pl. a Hazai Fésűsfonó, a Női Fehérneműgyár, a 31. sz. Állami Építőipari Vállalat kollektív szerződése. A tudományos fokozatot elérő vagy egyébként doktori címet szerzett dolgozók részére biztosít jutalomszabadságot a Videoton kollektív szerződése. A Délmagyarországi Áramszolgáltató Vállalat a huzamosan külső szerelési munkán foglalkoztatott munkásokat és művezetőket, az Ózdi Kohászati Üzemek az életveszélyt vagy súlyos üzemzavart elhárító dolgozókat részesíti jutalomszabadságban.

A jutalomszabadság mértékének jelentős növekedése vezethetett arra, hogy a jogszabály megtiltotta jutalomszabadság megállapítását az állami és a társadalmi szervezetek által alapított és adományozott kitüntetésekhez. 19/1976. (XII. 28.) MüM. sz. r. 3. §.

⁷³ A Remix Rádiótechnikai Vállalat már kollektív szerződésének az 1973. évi módosítása óta minden dolgozójának biztosít munkaruhát – azokat kivéve, akiknek a részére védőruha kiadása kötelező. Az Ózdi Kohászati Üzemek ezt a juttatást az 1974. évi módosításban tette általánossá.

túlmunka szabályai ugyan ennek ellentmondanak, e tekintetben azonban a helyzet nem olyan egyszerű. A magas óraszámban végzett túlmunka bizonyos szempontból a dolgozónak kedvező, magasabb jövedelmet biztosít. A dolgozók nagy része ezért szívesen vállal túlmunkát és előfordul, hogy a túlmunkavégzés korlátainak hiányosságait azok a dolgozók kifogásolják, akiket túlmunka végzésére nem vesznek igénybe, és emiatt keresetük alacsonyabb a túlmunkát végző dolgozókénál. A túlmunka lehetőségének a növekedését tehát a dolgozók sok esetben kedvezően fogadják, legalábbis meghatározott mértékig. Ez a jelenség egyben megnehezíti a túlmunka elleni küzdelmet a szakszervezetek számára, akiknek a magasabb jövedelemből származó előnyre tekintet nélkül a dolgozók objektív érdekeit kell szem előtt tartaniok.

Az 1976–80. évekre szóló kollektív szerződések megkötését a gazdasági szabályozók változása előzte meg, amely változások az előző évekre kötött kollektív szerződések szabályainak jelentős módosítását tették szükségessé. Az új kollektív szerződésekkel szemben támasztott fontos követelmény a munkaidő-alap jobb felhasználása, a fokozottabb takarékoság a rendelkezésre álló eszközökkel, az ésszerűbb gazdálkodás és a munka hatékonyságának növelése. E követelmények megvalósítását segítették a központi szervek irányelvei és iránymutatásai.⁷⁴

Az új kollektív szerződésekben tapasztalható a munkaidő-beosztás korszerűsítésére irányuló törekvés. Több vállalat kollektív szerződése több heti vagy havi munkaidő-keretet, illetve idénymunkarendet állapít meg.

Bátrabban élnek az egyenlőtlen munkaidő-beosztás lehetőségével is. Figyelemre méltó kísérletként néhány kollektív szerződésben ún. „rugalmas” munkaidő-beosztást vezettek be az adminisztratív dolgozók körében.

⁷⁴ A munkaügyi miniszter és a SZOT irányelvei a kollektív szerződések megkötéséről. Munkaügyi Közlöny, 1975. évi 9. sz., valamint Iránymutatás az 1976–80. évi kollektív szerződések megkötéséhez. Munkaügyi Közlöny, 1976. évi 3. sz.

Lásd továbbá Zsiga László: A Munka Törvénykönyve vállalati végrehajtási utasításai. Magyar Jog, 1976. évi 5. szám, 420–423. old.

A rugalmas munkaidő-keretben dolgozók meghatározott időt (5 órát) minden munkanapon kötelesek munkában tölteni, a havi munkaidő-keret fennmaradó idejét pedig részben a vállalat érdekeinek, részben a saját kívánságuknak megfelelően töltik munkában a dolgozók.

A túlmunka korlátainak meghatározásában jelentős változás nem tapasztalható. Inkább a túlmunka felső határának differenciáltabb szabályozása jelent némi fejlődést ezen a téren.

A kollektív szerződések egy része a korábbinál realisabb keretek közé szorítja a jutalomszabadság mértékét, és a jutalmazás más formáit részesíti előnyben. Több kollektív szerződés azonban fenntartotta a korábbi szabályokat, amelyek túlzott mértékű jutalomszabadságra biztosítanak jogot és esetenként indokolatlanul is csökkentik a munkaidőalapot.

Jelentős változás a korábbiakhoz képest az, hogy csaknem minden kollektív szerződés rendelkezik a teljesítménykövetelmények felülvizsgálatáról. E szabályok – kellő garanciák mellett – fontos eszközök lehetnek a munka termelékenységének növelésében.⁷⁵

5. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK TARTALMÁNAK HATÁLYOSULÁSA

A kollektív szerződés tartalmával összefüggő utolsó kérdés az, hogy a kollektív szerződésben foglalt szabályok átmennek-e a valóságba és ezáltal betöltik-e azt a funkciót, amelyet a törvényhozó az intézménynek szánt.

A kollektív szerződés szabályainak alkalmazása, illetve a szabályok megsértése két síkon is ellenőrizhető, a joggyakorlat és a társadalmi gyakorlat síkján. A joggyakorlat megismerése általában könnyebb feladat, ahhoz a munkaügyi viták anyaga segítséget nyújt. A társadalmi gyakorlat megismerése egy-egy jogszabály hatályosulása szempontjából általában elkerülhetetlenné teszi a ténykutatás mód-

⁷⁵ Az új kollektív szerződések tartalmát értékeli és elemzi Zsóka Lajosné: Hatályba léptek az 1976–80. évre kötött kollektív szerződések. Munkaügyi Szemle, 1976. évi 11. sz. 1–3. old.

szereinek felhasználását. A kollektív szerződések alkalmazásának, illetve megsértésének feltárását azonban az ellenőrzés intézményes formája könnyíti meg. Jogszabály ui. előírja, hogy a vállalat minden év elején köteles írásban részletesen beszámolni a kollektív szerződés előző évi végrehajtásának tapasztalatairól.⁷⁶ Önmagában ez a rendelkezés azonban még nem lenne elegendő az esetek nagy részében ahhoz, hogy a kollektív szerződés megsértése felszínre kerüljön, mert a vállalat vezetői esetleg, – helytelenül felfogott érdekből – a fogyatékoságokról kevés szót ejtenének a beszámolóban. A jogszabály ezért úgy rendelkezik, hogy az igazgató a kollektív szerződés végrehajtásáról készített beszámolót a szakszervezet vállalati szervének köteles megküldeni, amely azt megtárgyalja és véleményét külön határozatba foglalja. A beszámolót és a szakszervezet erről szóló határozatát a vállalat köteles megvitatásra a dolgozók elé terjeszteni. A jogszabály a beszámoló vitájának végső időpontját is meghatározza (minden év március 31.), hogy a dolgozók észrevételei a kollektív szerződés módosítása során, illetve az új kollektív szerződés kötésénél felhasználhatók legyenek.⁷⁷

A kollektív szerződések megvalósulásának ellenőrzésére vonatkozó fenti szabályozást több szempontból is jó megoldásnak tartom. Egyrészt megfelelő biztosítékot nyújt arra, hogy a beszámoló a valósághoz hű képet adjon a kollektív szerződés szabályainak alkalmazásáról; ha azonban a beszámoló a mulasztásokat mégis palástolná, a szakszervezet feltárhatja azokat határozatában. Másrészt a beszámoló rendszere az üzemi demokrácia erősítése terén is segíti a kollektív szerződés funkciójának érvényesülését különösen azzal, hogy lehetővé teszi a dolgozók közvetlen részvételét is az ellenőrzésben.

A kollektív szerződések hatályosulásának kérdését a fentiek-

⁷⁶ 14/1970. (XI. 20.) MüM. sz. r. 4. § (1) bekezdése. 1975-től kezdve pedig a több évre szóló kollektív szerződés végrehajtásáról átfogó beszámolót is készíteni kell a kollektív szerződés utolsó évének november 30. napjáig. 4/1975. (III. 18.) MüM. sz. r. 1. §.

⁷⁷ A kollektív szerződés előző évi végrehajtásának tapasztalatairól szóló beszámolóban, valamint a kollektív szerződés módosítása tervezetének a dolgozókkal történő megtárgyalása külön-külön vagy egyidejűleg is történhet. 4/1975. (III. 18.) MüM. sz. r. 2. §.

ből következően főként a vállalati beszámolók alapulvételével vizsgálom, minthogy azok teljesebb képet adnak a kollektív szerződések alkalmazásával összefüggő problémákról, de nem mulasztom el a munkaügyi viták gyakorlatából leszűrhető tapasztalatok felhasználását sem.⁷⁸ A vizsgálati szempont továbbra is a kollektív szerződés funkciójának érvényesülése lesz.

a) A kollektív szerződés ösztönző funkciójának érvényesülését elősegítő szabályok alkalmazása

a) Az igazgatói beszámolókból kitűnik, hogy a vállalatok többségénél végrehajtották a tervezett bérfelhasználást. Számos vállalatnál pedig az előírtnál magasabb bérfelhasználást hajtottak végre. Annak a sajátos jelenségnek is tanúi lehetünk, hogy a kollektív szerződésben előforduló hiányosságot a gyakorlati alkalmazás során korrigálták, és így a kollektív szerződés funkciója a kifogásolt szabályozás ellenére is részben vagy egészében érvényre jutott. Példa erre az, hogy 1971-ben kollektív szerződések nagy része ugyan nem hátráltatta meg a bérfelhasználás elveit, azonban a beszámolókból kitűnik, hogy azokat a gyakorlatban helyesen alkalmazták, így többségében az alacsony keresetű dolgozóknál hajtottak végre béremelést. Számos vállalatnál felülvizsgálták a női dolgozók és a fiatal szakmunkások bérbesorolását és mérsékeltek, illetve megszüntették az indokolatlan lemaradást.

Bár ez a gyakorlat csak kisebb hatáskörrel valósítja meg a jobb munkára ösztönzést, azonban az érdekellentétek feloldásában jelentős szerepe lehet.

Az 1973. évi bérfelhasználás – a Munkaügyi Minisztérium által vizsgált 80 vállalatnál – 6,8–10,8% között mozgott a központi bérintézkedés folytán, de a vállalatok saját erejéből végrehajtott bér-

⁷⁸ A vállalatok beszámolóiból levont következtetésekhez hasznosítottam a SZOT Elnöksége által 1972. június 26-án elfogadott jelentést az 1971–1975. évekre szóló kollektív szerződések 1972. évi felülvizsgálatának és módosításának tapasztalatairól, valamint a Munkaügyi Minisztérium jelentését a kollektív szerződések 1973. évi végrehajtásáról szóló vállalati beszámolókról és az 1974. évi módosításokról. (Készült 1974. július 1-én.)

fejlesztése is általában meghaladta az 1972. évit. A kollektív szerződésben vállalt béremelést a 80-ból 31 vállalat teljesítette, 39 vállalat túlteljesítette, 10 vállalat pedig nem tudta teljesíteni.⁷⁹

Az önerőből végrehajtott béremelés jelentős részét a munkások és az alacsony keresetű alkalmazottak kapták. A vállalatok tehát arra törekedtek, hogy a központi bérfejlesztés eredményeként kialakult bérarányokat megtartsák.

b) Az 1971. évre nyereségprémiumra és nyereségjutalomra előirányzott összegeket a vállalatok felhasználták. A SZOT vizsgálatai azt bizonyítják, hogy a vállalatok többségénél az eredmények függvényében e címen 1971-ben magasabb összegeket fizettek ki, mint az előző években.

A nyereségprémiummal összefüggő gyakorlati problémák egyrészt abból fakadtak, hogy egyes kollektív szerződések pontatlanul határozták meg a prémiumfeladatot, amelynek elvégzésével a dolgozó alanyi jogot nyert a nyereségprémiumra, másrészt olyan feladatot tűztek ki, amelynek elvégzése eleve bizonytalan volt.

1973-ban a bérfejlesztési befizetés után fennmaradó R. alap – a megvizsgált vállalatoknál – nemcsak az előző évit haladta meg (13,9%-kal), hanem a kollektív szerződésben tervezett összeget is (4,2%-kal).

Ugyancsak növekedett ebben az évben is – bár csak kis mértékben – a közvetlen anyagi ösztönzésre kifizetett rész aránya szemben a nem pénzbeni részesedésre fordított résszel.⁸⁰ A közvetlen anyagi ösztönzésre fordított részen belül pedig az év végi részesedésre kifizetett összeg növekedett (61,4%-ról 63%-ra) főként a

⁷⁹ Pl. az Április 4. Gépgyár 30% helyett 6,2%, a Budapesti Vegyiművek 3,5% helyett 10,3% béremelést valósított meg saját erőből 1973-ban. Ezzel szemben a Beloiannisz 30% helyett csak 0,2%-kal, a BKV pedig 2% helyett csak 0,5%-kal emelte a dolgozók bérét ebben az évben.

⁸⁰ A Munkaügyi Minisztérium jelentése szerint a megvizsgált 80 vállalatnál a közvetlen anyagi ösztönzésre szolgáló rész az előző évi 67,2%-ról 1973-ban a kollektív szerződés szerint 68,1%-ra, a tényleges teljesítés szerint pedig 68,9%-ra nőtt. A nem pénzbeni részesedés ezzel szemben az 1972. évi 27,8%-ról a kollektív szerződésben 26,8%-ra, a végrehajtás eredményeként pedig 26,1%-ra csökkent.

prémiumra és jutalomra fordított összegek rovására. A közvetlen anyagi ösztönzésre szolgáló részen belüli arányok azonban a különböző vállalatok között lényegesen eltérnek.⁸¹

A meghatározott rendeltetésű pénzbeli juttatásokra kifizetett összegek közül említést érdemel a lakásépítésre fordított összeg, amely 1973-ban 11%-kal meghaladta a kollektív szerződésben tervezettet.

c) Az év végi részesedés felosztásának kollektív szerződésben rögzített szabályait általában megfelelően alkalmazták a vállalatok. Néhány vállalat beszámolója szerint azonban a részesedési alap mértékére és felhasználására vonatkozó szabályokat 1971-ben csak részben tudták teljesíteni, mert annak jelentős részét új munkaerő megszerzésére fordították.

Az év végi részesedés szabályainak alkalmazása során néhány probléma általánosan vetődött fel.

Sok vállalat a szakszervezettel együtt a törzsgárdatagoknak nyújtott többletjuttatást nem a kollektív szerződésben, hanem a törzsgárdaszabályzatban rendezte. Az év végi részesedés szabályainak alkalmazását zavarja az az iránymutatás, hogy a törzsgárdatagok a részükre megállapított többletrészesedést nem követelhetik munkaügyi döntőbizottság előtt, ha a többletjuttatásra jogosító szabályt a törzsgárdaszabályzat és nem a kollektív szerződés mondta ki.⁸² Nézetem szerint az a joggyakorlat helyeselhető, amely a törzsgárdaszabályzatra alapított igénynek is helyt ad. Más kérdés az, hogy a belső vállalati szabályzatok jellege és rendszere felülvizsgálatra szorul.

Az év végi részesedés kifizetésénél gyakran előfordul, hogy a vállalat a „kilépett” munkakönyvi bejegyzéssel alkalmazott dolgozónak nem fizet részesedést, holott a kilépett bejegyzés önmagában – kollektív szerződés rendelkezése nélkül – nem lehet az év végi részesedésből kizáró vagy azt csökkentő feltétel.

⁸¹ Pl. a BKM vizsgált vállalatainál 1973. évben az év végi részesedésre fordított összeg 78,4%-ot tett ki, a KPM vállalatainál pedig 60,0%-ot. A Ganz-MÁVAG-ban év végi részesedésre 82,7%-ot használtak fel, a Budapesti Vegyiműveknél csupán 47,0%-ot.

⁸² Vö. Nagy László: A kollektív szerződés rendszere és gyakorlata, 1971. 85–86. old.

Bizonytalanság volt korábban abban a kérdésben, hogy a javító-nevelő munkára ítélt dolgozó jogosult-e az év végi részesedésre. A MüM. és a SZOT 11 917/1970. számú állásfoglalása szerint az év végi részesedés – egyéb feltételek fennállása esetén – a dolgozó részére a javító-nevelő munka időtartamára is jár.

d) Egyes béren kívüli juttatásokkal kapcsolatban szinte valamennyi vállalatnál felvetődött az a probléma, hogy az ellátás színvonalának az 1967. évi állapotnak megfelelő rögzítése nem számolt a juttatást igénybevevők létszám növekedésével, az árak emelkedésével. A vállalatok ezért nehezen tudták az egyes juttatások színvonalát fenntartani, különösen ha azt is figyelembe vesszük, hogy a részesedési alap terhére kifizetendő egyéb juttatások általában növekedtek.

Különösen szembeűnő ez a dolgozók étkezésével összefüggésben, ahol a vállalati hozzájárulás általában nem változott és egyre több kritikai észrevétel hangzott el a dolgozók részéről az ételek mennyiségére, minőségére.

b) A kollektív szerződés munkaviszonyt szabályozó funkciójának érvényesülése a gyakorlatban

Az igazgatói beszámolókból és a munkaügyi vitát eldöntő szervek gyakorlatából egyaránt az a következtetés vonható le, hogy a kollektív szerződés szabályait általában megtartják a vállalati gyakorlatban.

A dolgozók oldalán a kollektív szerződés megsértésére ritkán kerülhet sor, mert a kollektív szerződés szabályainak jelentős része a vállalatra ró kötelezettséget. A felmondás terén a dolgozói jogsértések száma mégis igen magasra emelkedett az utóbbi években. A legtöbb vállalat ui. ragaszkodik a kollektív szerződésben rögzített hosszú felmondási idő letöltéséhez, s emiatt a dolgozók a felmondási idő eltelte előtt kilépnek a vállalattól. A Kender Jutagárban pl. 255 munkaviszonyát felmondó dolgozó közül 167 fő nem töltötte le a kollektív szerződésben meghatározott felmondási idejét, s inkább „kilépett” bejegyzésű munkakönyvvvel hagyta el a vállalatot.⁸³

⁸³ A Textilipari Dolgozók Szakszervezete Központi Vezetőségének 1968.

A vállalat oldalán a kollektív szerződés rendelkezéseinek súlyos és tömeges megsértésére a túlmunka elrendelése terén került sor. Bár az igazgatói beszámolók számot adnak arról, hogy az előző évihez viszonyítva csökkent a felhasznált túlórák száma (ezt az 1971. évi tényszámok is bizonyítják), és sok vállalat komoly erőfeszítéseket tett a kollektív szerződésben meghatározott túlóraszint betartására, mégis „szinte általános jelenség a túlóraszabályok megsértése” – állapítja meg a SZOT Elnökség jelentése.⁸⁴ A vállalatok a túlmunka korlátaira vonatkozó szabályok kijátszására különböző módszereket alkalmaznak. Pl. a túlmunkának csak egy részét veszik fel a nyilvántartásba, másik részét pedig nem a túlmunka szabályai szerint számolják el, hanem „jutalommal” egyenlítik ki. Egy vállalatnál az „el nem számolható munkalap” rendszerének bevezetésével – 100%-os normatjeljesítmény mellett – 5–6 ezer, sőt 9 ezer Ft-os keresetet érnek el a túlmunkát végző dolgozók. E vállalat nyereségét 5–600 ezer túlóra terhelte az 1971. évben.⁸⁵

Az igazgatói beszámolók általában a vállalat előtt álló feladatokkal és az ismert munkaerőhiánnyal indokolják a kollektív szerződésben rögzített szabályok megsértését.⁸⁶

június 20-i ülése a kollektív szerződések megkötésének és végrehajtásának tapasztalatairól. Soksz.

⁸⁴ A SZOT Elnökségének jelentése a Magyar Szakszervezetek XXII. Kongresszusa óta végzett munkáról (1971. május – 1972. március). Munka, 1972. évi 5. sz. 1–14. old. 1970-ben a vállalatok közel felénél a kollektív szerződések túlmunka-korlátozására vonatkozó szabályait kisebb-nagyobb mértékben megsértették – állapítja meg Téglás Gyula a „Túlóra felhasználás a szocialista iparban és építőiparban” c. cikkében. Munkaügyi Szemle, 1971. évi 12. sz. 27–31. old. Ez a helyzet változatlanul fennállt még 1973-ban is. A Munkaügyi Minisztérium által vizsgált 80 vállalat többségében megsztették a túlmunkára vonatkozó rendelkezéseket. Lásd a Munkaügyi Minisztérium jelentését a kollektív szerződések 1973. évi végrehajtásáról szóló vállalati beszámolókról és az 1974. évi módosításokról.

⁸⁵ Pongor Magda: Egy rendhagyó beszámoló margójára. Munka, 1972. évi 4. sz. 22. old.

⁸⁶ A 31. sz. Építőipari Vállalat beszámolója pl. megállapítja, hogy „a fizikai állománycsoportba tartozó dolgozóknál az egy főre eső túlórák száma 1971-ben 47,4 óra volt, az előző évi 60 órával szemben. Összességében

A kollektív szerződés végrehajtásáról szóló szakszervezeti határozatok azonban arról tanúskodnak, hogy jobb munkaszervezéssel el lehetett volna kerülni a nagymértékű túlmunkát.

A SZOT Elnöksége is napirenden tartja a fenti problémákat. Határozatában rögzítette, hogy „fel kell tárni a nagymértékű túlóráztatások okait. Intézkedéseket kell szorgalmazni a szervezetlenségből fakadó túlórák csökkentésére. A fekete túlórákat fel kell számolni, különösen az egészségre ártalmas munkaterületeken. Erélyesen fel kell lépni a túlóra-korlátozásra vonatkozó rendelkezések megszegői ellen, s kezdeményezni kell a felelősségre vonást.”⁸⁷ A határozat helyes célkitűzéseinek megvalósulása nagyon vontatottan halad. A túlmunka okainak feltárására a jogirodalomban már találunk példákat,⁸⁸ a szabályok megsértőinek felelősségre vonására azonban csak elvétve kerül sor.⁸⁹

Ebben pedig – a vállalati igazgatókon túl – mulasztás terheli a szakszervezeti szerveket és a vállalatok felügyeleti szerveit is. Messzemenően egyetértek ezért azokkal az álláspontokkal, amelyek

a kollektív szerződés túlóra-rendelkezéseit betartottuk, csupán a 15. sz. főépítésvezetőségen 27 fő és a 17. sz. főépítésvezetőségen ugyancsak 27 fő lépte túl a keretet. Ennek oka a kiemelt munkák nagyfokú szakmunkás hiánya, ami szükségessé tette egyes speciális képzettségű dolgozók fokozott igénybevételét...” Hiányzik azonban a beszámolóból az, hogy a túllépés e dolgozóknál milyen mértékű volt.

⁸⁷ A SZOT Elnökségének határozata az új kollektív szerződések megkötésének főbb tapasztalatairól. Bp. 1971. augusztus 17. Soksz.

⁸⁸ Miholics Tivadar szerint pl. a túlmunkára vonatkozó szabályok megalkotásánál nem vették kellően számba, hogy meghatározott munkakörökben milyen többletidő felhasználására lesz szükség. Más esetekben szerinte az vezetett a szabályok megsértésére, hogy a kilátásba helyezett műszaki, szervezeti feltételek (új gépek beállítása, létszámnövelés megvalósítása) elmaradt. Végül a túlmunkaszabályok megsértésének okát abban is látja, hogy a közepes és alsó vezetők nem ismerik kellően a kollektív szerződés rendelkezéseit. Miholics Tivadar: A kollektív szerződések 1973. évi végrehajtásának és az 1974. évi módosítások tapasztalatai. Munkaügyi Szemle, 1974. évi 9. sz. 2. old.

⁸⁹ A Munkaügyi Minisztérium által vizsgált 80 vállalat közül mindössze három, az 1. és a 20. sz. Volán, valamint a Minőségi Cipőgyár jelezte, hogy felelősségre vonták a túlmunkaszabályok megsértőit.

a felügyeleti szervek erőteljesebb fellépését sürgetik.⁹⁰ Szükségesnek látszik továbbá a felelősségre vonás mellett az is, hogy a vállalat eredményeinek értékelésében, valamint a vállalat vezetőinek minősítésében a kollektív szerződés végrehajtása is szerepet kapjon.

A kollektív szerződés szabályainak megsértése azonban nem korlátozódik a túlmunkára. Előfordult, hogy nőket és fiatalokat számukra tiltott munkakörben foglalkoztattak, továbbá az is, hogy a munka megkezdésére és befejezésére meghatározott időpontot a kollektív szerződés módosítása nélkül a vállalat egyoldalúan megváltoztatta.

A munkaügyi vitát eldöntő szervek gyakorlatában sok vita adódik a változó munkahelyek meghatározásából. A jogszabály szerint ui. azokat a munkaköröket kell a kollektív szerződésben meghatározni, amelyekben a dolgozókat rendszerint változó munkahelyen foglalkoztatják. A „rendszerint” kifejezés szóhasználata azonban nem egyértelmű, és számos esetben téves értelmezésnek a forrása.

Sok vita származik abból, hogy a munkaszerződés megkötésekor a felek változó munkahelyben nem állapodtak meg, a kollektív szerződés azonban időközben a dolgozó munkakörét olyannak minősíti, ahol a dolgozó változó munkahelyen foglalkoztatható.

Ez a probléma szélesebb körben is vizsgálatot igényel. Azt a kérdést veti fel, hogy a kollektív szerződés szabályai automatikusan kihatnak-e a már fennálló munkaszerződésekre, vagy pedig a munkaszerződés tartalmát érintő új szabályok nyomán a munkaszerződést módosítani kell.

c) A kollektív szerződés és a munkaszerződések viszonya

Az Mt. tisztázatlanul hagyja a kollektív szerződés és az egyes munkaszerződések viszonyával összefüggő kérdést. Az Mt. 22. § (3) bekezdése ugyan érvénytelennek nyilvánítja az olyan munkaszerződést (illetve a szerződésnek azt a rendelkezését), amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, tehát a kollektív szerződésbe ütköző munkaszerződés (vagy annak valamely kikötése) is

⁹⁰ A Munkaügyi Minisztérium hivatkozott jelentése 6. old., valamint Miholics Tivadar, 3. old.

érvénytelen lesz. A törvény azonban sehol nem ad eligazítást arra, hogy a kollektív szerződés csak kényszerítő vagy engedő jogot is tartalmazhat. Ennek tisztázása nélkül pedig nehezen eldönthető adott esetben, hogy a munkaszerződés a kollektív szerződés szabályaiba ütközik vagy nem.

Nem vállalkozom arra, hogy e nehéz problémát ezúttal megoldom. A feladat alapos elemző munkát igényel. A kollektív szerződés tartalmi elemeinek külön-külön vizsgálatára van szükség ahhoz, hogy a „konkrét” szabálycsoport rendeltetése, e szabályoknak a törvényhez való viszonya tisztázható legyen, és csak ezek megvilágítása után lehet következtetéseket levonni a kollektív szerződés adott rendelkezésének kötelező vagy engedő jellegére.

Meggyőződésem szerint a kollektív szerződésnek lehetnek olyan rendelkezései, amelyektől a felek a munkaszerződésben vagy a szabály alkalmazása során eltérhetnek. A jogirodalom nem vitatja pl., hogy a kollektív szerződés próbaidőre vagy felmondási időre vonatkozó szabályaitól – a törvény keretei között – a felek eltérhetnek. Ilyen szabály továbbá a változó munkahely kikötése is, amellyel kapcsolatban a gyakorlat a problémát felvetette.

Más esetekben azonban a megoldás nem ilyen egyszerű. Még nem tárta fel a jogirodalom átfogóan a munkajogi jogszabályok kogenciájának sajátos vonásait és főként azok természetének változását az új irányítási rendszer hatására. Ismét utalok Bassola Zoltán tanulmányára, aki felveti az egyoldalú mellőzhetetlenség lehetőségét, valamint a munkajogi kogencia felülvizsgálatának szükségességét és amellet foglal állást, hogy a kötöttségeken lazítani kell. Egyetértek Bassola Zoltán megállapításaival és jogszabályi rendezés hiányában a kollektív szerződés és munkaszerződés viszonyára is érvényes következtetésével, amely szerint „... fontos, hogy a joggyakorlat a jogértelmezés módszereivel alaposabban elemezze a szabályokat, s így ne alkalmazza a mellőzhetetlenséget rendeltetésének határain túl, illetve ne szoruljon jobb híján a kogenciának – a Munka Törvénykönyvében sehol sem található – vélelmére”.⁹¹

A kollektív szerződés és az egyéni munkaszerződés viszonyában

⁹¹ Bassola Zoltán: A munkajogi kogencia egyes kérdései. Magyar Jog, 1973. évi 3. sz.

mélyebb vizsgálódás nélkül is alkalmazhatónak látszik az az elv, hogy a kollektív szerződésnek minimális feltételeket meghatározó rendelkezéseit kényszerítő természetűnek kell tekinteni úgy, hogy attól csak a dolgozó javára lehet eltérni. Az elv alkalmazhatóságának körét azonban befolyásolják a javak elosztása tekintetében érvényesülő elvek, amelyek közgazdaságtudományunkban még nem minden vonatkozásban tisztázottak.

VIII. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS JOGI TERMÉSZETE

A kollektív szerződés funkcióit az intézmény valóságos társadalmi, gazdasági összefüggéseiből vezettem le, azonban már ezeknek az összefüggéseknek a vizsgálata során sem hagyhattam figyelmen kívül azt a tényt, hogy itt nem csupán általában intézményről, hanem jogintézményről van szó. Épp ezért már a kollektív szerződés funkcióinak levezetése során azoknak a joggal fennálló számos kapcsolatára rámutattam. Ez a vizsgálati mód szükségszerű volt, hiszen ha a kollektív szerződést jogi összefüggéseiből kiragadva vizsgáltam volna, úgy vezettem volna le a jogintézmény funkcióit, hogy figyelmen kívül maradt volna az egész folyamat, amelynek menetére, a jogintézmény ilyenként való létrejöttére a jog lényegéből adódó általános tényezők hatást gyakorolnak és amelyben más jogintézmények is szerepet játszanak.¹

A jogi összefüggések egyes elemeinek eddigi megvilágítása azonban korántsem jelenti azt, hogy a jogintézmény jogi lényegét is megismertük volna. Ahhoz ui., hogy a kollektív szerződés jogi lényegéhez eljussunk, meg kell keresni helyét a jogintézmények sűrű szövetében és le kell fejteni azokról a jogintézményekről, amelyekhez a jogtudomány – éppen valóságos kapcsolatuk folytán – hozzátapasztotta. Ezzel egyben arra is választ keresek, hogy melyik most már az a jogi forma, amelyben a kollektív szerződés funkciói

¹ „A jogintézménynek olyan elemzése tehát, amelynek során csak ezek lényegére lennének tekintettel, nem lenne teljes és nem adna valóságos képet a jogintézménynek más jogintézményekhez, illetőleg a jog egészéhez való viszonyáról, minthogy a jogintézmény maga is a jog része.” Szabó Imre: Szocialista jogelmélet – népi demokratikus jog. Közgazd. és Jogi Kiadó, Bp. 1967. 153. old.

kifejeződnek, megvalósulnak, amelyet a jogalkotó a jog megjelenési formájaként végül is létrehozott.

Mielőtt azonban a hazai kollektív szerződés jogi természetének vizsgálatára rátérnék, rövid kitérőt téve, tekintsük át a kollektív szerződés jogi természetéről vallott nézeteket.

1. NÉZETEK A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS JOGI TERMÉSZETÉRŐL

A kollektív szerződés megjelenése, különösen pedig jogi hatályának fejlődése felvetette a kollektív szerződés jogi természetének kérdését. Kezdetben, amikor jogszabály a kollektív szerződésnek átalakító hatályt még nem tulajdonított, akörül folyt a vita, hogy az új típusú szerződés a magánjogi szerződések melyik csoportját, illetve fajtáját képviseli. A szerzők közül egyesek a hagyományos szerződési típusokat vélték felfedezni a kollektív szerződésben, mint pl. előszerződés, egyezség, társasági szerződés stb.,² mások kombinált szerződésnek, illetve új szerződési formának fogták fel.³

A joggyakorlatban azonban kitűnt, hogy a magánjog hagyományos eszközei elégtelennek bizonyulnak a kollektív szerződés célzott jogi hatásainak eléréséhez.

A kollektív szerződés ugyanis a munkaviszonyok szabályozásának céljával született, azzal a céllal, hogy a benne rögzített munkafeltételektől eltérni, annál rosszabbat az egyéni munkaszerződésben érvényesen kikötni ne lehessen a vállalat egyetlen dolgozójával szemben sem. A kollektív szerződés tehát sértette a szerződési szabadság elvét, és erre hivatkozással a bíróságok megtagadták a jogvédelmet a kollektív szerződésektől.

„A kollektív szerződés olyan igénnyel lép fel, amit a tőkés állam csak a saját törvényei részére szándékozott biztosítani, de amit csak nagyon vonakodva volt hajlandó megadni a kollektív szerződésnek,

² Pernecky Béla: A kollektív munkaszerződés. Grill Kiadó, Bp. 1938.

³ A Jogászegyleti vitában Zerkovits Zsigmond és Vágó József hozzászólása. 38. kötet, 279., 293. old.

amelynek létrehozásában a munkásosztály szervezetei is részt vesznek.”⁴

E probléma megoldását kívánta szolgáltni Lotmar – Szladits által zseniálisnak nevezett – konstrukciójával, amely szerint a kollektív szerződés hatályát ipso jure ki kell terjeszteni az egyedi szolgálati szerződésekre, és így a kollektív szerződésben foglalt munkafeltételek automatikusan részévé válnának az egyéni munkaszerződéseknek.

Amikor több európai ország jogi szabályozása bevezette az átalakító erő, a jogirodalomban az lett a kollektív szerződés jogi természetével kapcsolatos vita tárgya, hogy a kollektív szerződés kötelező ereje nem alakította-e át a magánjogi szerződést jogforrássá.

A szerződési elmélet szerint – amelynek legismertebb és legkövetkezetesebb képviselője Jacobi – a kollektív szerződés egységes kötelmi jogi szerződés, amelynek sajátossága csak abban van, hogy itt az átalakító erő révén az egyéni ügyleti akaratot a kollektív ügyleti akarat köti.⁵

A jogforrási elmélet hívei sem tagadják a kollektív szerződés szerződési jellegét, azonban azt vallják, hogy a kollektív szerződés normatív része jogforrás az egyéni munkaszerződések viszonyában. Sinzheimer szerint pl. „A tarifaszerződés megkötése által egy jogrend jön létre . . . egyben azonban egy kötelmi jogviszony a tarifapartnerek között, amely biztosítja ezt a jogrendet”. „A tarifaszerződés normatív funkciójában mint jogforrás hat.” „A munkanormák objektív jogot alkotnak, és azok az autonóm munkajoghoz tartoznak.”⁶ Kaskel is a kollektív szerződés normatív részének jogforrási jellege mellett érvel azzal, hogy a kollektív szerződés „. . . az egyes konkrét munkaszerződésekből különválasztott absztrakt szabályozása az egyáltalán meg nem határozott személyek meghatározatlan számú munkaszerződéseire számára”.⁷

A jogforrási elmélet térhódítását a kollektív szerződés jogi hatályának kiterjesztése segítette. Általában ott, ahol a kollektív szer-

⁴ Csanádi György: Munkajog. Bp., 1969. Egyetemi jegyzet, 12. old.

⁵ Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechts. Leipzig, 1927. 15–16. old.

⁶ Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts. Jena, 1927.

⁷ W. Kaskel: Arbeitsrecht. Berlin, 1928. 10. old.

ződés hatályának kiterjesztését jogszabály lehetővé tette, a kollektív szerződés jogi természetét a magánjogba beleszorítani nem lehetett. A kiterjesztett kollektív szerződés jogszabályi jellegét Perneckzy Béla is elismeri, bár egyébként a szerződési elmélet hívének vallja magát.⁸ Általában az elmélet a kollektív szerződések jogi természetének a kettősségét vallja.⁹

Azokban az országokban, ahol a kollektív szerződés jogi hatályának szabályozása hiányzik, vagy alacsonyabb fejlődési fokot ért el, ma is a szerződési elmélet az uralkodó.¹⁰

A tőkés kollektív szerződés jogi természetére vonatkozó elméletek a szocialista jogtudományban sem egységesek.

Weltner Andor álláspontja szerint a kollektív szerződés harmadik fejlődési szakaszában, amelyben az állam a kollektív szerződés hatályát kiterjesztheti a szervezeten kívüliekre is, „a normatív rész valójában jogforrássá, rendelkezései pedig jogszabályokká válnak”.¹¹

Román László ezzel szemben tagadja, hogy a kapitalista kollektív szerződésnek jogszabályi minősége lenne. Szerinte a kollektív szerződés egységes magánjogi szerződés, amelyben „a munkavállalói oldal részéről éppen egy számára megfelelő normatív rész ellenében történik a munkaharctól való tartózkodás megígérése . . .” és sem

⁸ „Mert habár jogpolitikai szempontból nem is helyeselhetjük, hogy magánszemélyek – legyenek azok akár az érdekeltek széles tömegeit tömörítő szakegyesületek – akaratmegegyezése jogforrást fakasszon, mégis, ha a jogrend bizonyos korlátok között lehetővé teszi, hogy a kollektív munkaszerződés az egyesek szerződési szabadságát általános hatállyal korlátozza, a korlátozást tartalmazó részét kénytelenek vagyunk jogszabályoknak tekinteni.” Perneckzy, 136. old.

⁹ Lásd Hueck-Nipperdey részletes fejtegetéseit a „normaszerződés”-ről. Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts. Franz Valchen, Berlin und Frankfurt a. M., 1955. 258–265. old., Rivero-Savatier nézetét a szerződési és a rendeleti elem érvényesüléséről a kollektív szerződésben. J. Rivero-J. Savatier: Munkajog. Páris, 1956. 296–298. old., G. Lyon Caen is elismeri a kollektív szerződés kettősségét jogi természeté szempontjából, hangsúlyozza azonban a szerződési elem primátusát. G. Lyon Caen: Traité du droit du travail. Paris, 1958. 69–71. old.

¹⁰ Így pl. az Egyesült Államokban. Jadeson, 65. old.

¹¹ Weltner: A magyar munkajog, 29. old.

az átalakító erő, sem a személyi hatály kiterjedése nem változtat a kollektív szerződés jogi természetén.¹²

A tőkés kollektív szerződés jogi természetének problémáját az teszi bonyolulttá, hogy benne a két fél olyan előnyökre, olyan jogi hatásokra törekszik, amelyek a másik, a szemben álló fél érdekeit erősen csorbítják. A kollektív szerződés tartalmi és szerkezeti kettőssége két – egymással ellentmondásban levő – funkciót testesít meg.

A normatív rész funkciója a munkafeltételek szabályozása. A munkásosztály a kollektív szerződést kezdettől fogva azért köti, hogy a kivívott munkafeltételeket az arra alkalmas jogi eszközzel maximálisan biztosítsa: olyan jogi formában rögzítse, amely minden munkaviszonyban érvényesül és amelyeket a tőkés egyoldalúan nem változtathat meg.

A kötelmi rész funkciója ezzel szemben a tőkés munkaadó érdekének szolgálata a munkabéke-kötelezettség rögzítésével és annak jogi biztosítékaival. Mindkét funkció közvetlenül érinti a tőkés profitot, csak míg a kötelmi rész a profit növelésére hivatott (a sztrájkok következtében kieső munkanapok megakadályozására törekedve), a normatív rész annak csökkentését célozza (munkabér emeléssel, a munkaidő-csökkentéssel, fizetett szabadság növelésével stb.).

A kapitalista kollektív szerződésben tehát a tőkés társadalom legalapvetőbb ellentmondása, a tőke–munka ellentéte nyilvánul meg közvetlenül. Ennek ellenére úgy vélem – korábbi álláspon-tommal ellentétben –,¹³ hogy a kollektív szerződés tartalmi és funkcióbeli kettőssége nem érinti a jogi formát, amelyben e tartalom testet ölt, mint ahogy egy tőkés állam által alkotott munkaviszonyra vonatkozó jogszabály belső ellentmondása sem hat ki annak jogi formájára, jogszabály jellegére.¹⁴

¹² Román László: A szervezeti jellegű belső szabályzatok természete különös tekintettel a kollektív szerződésre. *Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata*, Pécs, 1970. 15–17. old.

¹³ Vö. H. I.-né: A kollektív szerződés a kapitalista országokban. *Acta Fac.* 1971. 136. old.

¹⁴ „Nyilvánvaló, lehetetlen valamit jogszabálynak is állítani, meg azt is

A jogi formát illetően tehát nézetem szerint nincs különbség a kapitalista és a szocialista (normatív típusú) kollektív szerződés között.¹⁵

A szocialista normatív típusú kollektív szerződés jogi természetének problémájával is több szerző foglalkozott. A szovjet munkajog képviselőinek a véleménye megegyezik abban, hogy a szovjet hatalom első időszakában (az intervencióig), valamint a NEP korszak első felében kötött kollektív szerződésekben a normatív elemek domináltak.

Pasersztnyik szerint a kollektív szerződésnek ez a formája „... általános irányelveket, általános feltételeket állapít meg, amelyek automatikusan az egyéni munkaviszony tartalmát is képezik és kötelezőek a szerződő felekre”. Az 1922. évi Munkatörvénykönyv meghatározása a kollektív szerződésről, Pasersztnyik szerint „... a munka jogi szabályozásának módszereit tükrözi vissza”.¹⁶

Ugyancsak az 1922. évi Munkatörvénykönyv által szabályozott kollektív szerződési formát elemezve Alekszandrov kifejti, hogy „a kollektív szerződés az ún. normatív egyezségek sorába tartozik, azaz olyan általános szabályokat (vagy normákat) megállapító egyezségek sorába, amelyek a személyileg meg nem határozható viszonyok egészét szabályozzák”. „A kollektív szerződés az adott vállalatban ... dolgozó minden személyre kiterjed, tekintet nélkül arra, hogy tagja-e a munkavállaló a kollektív szerződést megkötő szakszervezetnek vagy sem.”¹⁷ A kollektív szerződésben foglalt ren-

állítani, hogy alkalmazni kell rá mondjuk a kötelemszegésből folyó magánjogi következményeket” – állapítja meg Világhy Miklós, alább pedig: „... mégis egységes, az életben szét nem választottan előforduló jelenségről van szó”. Világhy Miklós: Hozzászólás Szladits Károly: „A kollektív szerződés” című előadásához. MTA II. Társadalmi- Történeti Tudományok Osztályának Közleményei, Bp. 1951. I. köt. 2. sz. 63. old.

¹⁵ Világhy Miklós is azt vallja, hogy „a kollektív szerződés legmagasabb fejlettségi állapotát a kapitalizmus viszonyai között az általánosan kötelező erejű, egy-egy ország egészére kiterjedő hatályú kollektív szerződés jelzi, amely már szinte teljesen jogszabály, szerződési formájának jóformán nincs jelentősége”. Uo.

¹⁶ Pasersztnyik, 6. old.

¹⁷ N. G. Alekszandrov-G. K. Moszkalenko: A szovjet munkajog. Bp. Athenaeum, 1950. 84. old.

delkezések jogalapjának forrását pedig a kollektív szerződésnek az állam által való regisztrálásában látja.¹⁸

A szovjet kollektív szerződésnek az 1946. február 4-i rendelettel szabályozott formájában mindkét szerző a kétoldalú megállapodást tekinti lényeginek, amelyen belül jelentős szerep jut a gazdasági, politikai és erkölcsi elemeknek is.¹⁹

Az 1971-ben hatályba lépett szovjet Mt.-ben szabályozott kollektív szerződésről pedig a többségi álláspont az, hogy „azok a jog helyi normái (jogi normák)”.²⁰ Nem foglalkozom e helyütt a hazai szerzők álláspontjával, mert azt részben a kollektív szerződés fejlődésével kapcsolatban vizsgáltam, részben pedig következő fejtegetésekben részletesen foglalkozom velük.

Ezek után rátérek a mai magyar kollektív szerződés jogi természetének mélyebb elemzésére.

2. A KÉRDÉS FELTEVÉSE

A jogintézmény történeti fejlődésének vizsgálata folyamán és az előző fejtegetésekből látható, hogy ez a kérdés – az intézmény jogi természetének problémája – mindig a kollektív szerződéssel

¹⁸ Uo. 85. old.

¹⁹ Pasersztnyik véleménye szerint: „A kollektív szerződés, mint konkrét kötelezettségekre vonatkozóan a kollektíva akaratát, a terv teljesítésére és túlteljesítésére irányuló törekvését fejezi ki.” Pasersztnyik, 7. old. Alekszandrov szerint: „A kollektív szerződés olyan megállapodás, amelyet az üzemvezetőség és az állami üzem szakszervezeti bizottsága kötnek és amely meghatározza a vezetőség, a szakszervezeti bizottság, valamint a munkások és tisztviselők egész kollektívájának ama kölcsönös kötelezettségeit, amelyek a termelési terv teljesítésére és túlteljesítésére... vonatkoznak.” Alekszandrov: A szovjet munkajog. 1953. 171. old. Másutt pedig Alexandrov a kollektív szerződést olyan „fontos gazdasági-politikai okirat”-nak nevezi, amely „elősegíti az állami szocialista üzemek dolgozói kollektíváinak mozgósítását a termelési tervek teljesítésére és túlteljesítésére, a dolgozók kezdeményezésének kifejtését...” Uo. 170. old.

²⁰ F. M. Leviant: Az ipari vállalatoknál a munkaviszonyokat szabályozó jog helyi normáinak jogi természetéről. Pravovedenie, 1970. évi 5. sz.

foglalkozó jogtudományi munkák középpontjában állt.²¹ A jogi probléma lényegét a legtöbb szerző azzal a kérdésfeltevéssel jelölte meg, hogy vajon a kollektív szerződés szerződés-e vagy jogszabály. Úgy vélem, hogy kollektív szerződésünk valódi jogi természetének meghatározása e körön kívül keresendő, hogy a kérdést és a vizsgálódást ki kell szélesíteni. Mégis, a szerződés vagy jogszabály kérdésfeltevés – mint a kollektív szerződés jogi természetének feltárásához vezető út első lépése – több szempontból ma is indokolt. Egyrészt – nézetem szerint – nem haszontalan a tudomány által több mint egy évszázadon keresztül kimunkált eredmények összegezése. Másrészt – és ez a súlyosabb érv – a kérdés feltevése azért is indokolt, mert a kollektív szerződéshez legközelebb álló jogintézmények ma is a szerződés és a jogszabály.

Mint arra már a funkció vizsgálata során többször utaltam, a Munka Törvénykönyve rendelkezései azt tükrözik, hogy a jogalkotó a kollektív szerződést munkaviszonyt szabályozó rendeletessel ruházta fel, tehát – úgy tűnik, hogy – jogszabályi rangra emelte. E megállapítással szemben azonban kétségeket támaszt az a körülmény, hogy az Mt. különbséget tesz vállalaton belüli érvényre vonatkozó szabályok (ide tartozik a kollektív szerződés és a vállalati munkavédelmi szabályzat), valamint jogszabályok között. Az előbbieket megjelölésére következetesen csupán a „munkaviszonyra vonatkozó szabály” szélesebb kategóriát használja, és tartózkodik attól, hogy a kollektív szerződést kifejezetten jogszabálynak minősítse. Joggal merül fel tehát a kérdés, hogy ha a kollektív

²¹ Ezt a hazai irodalomból vett példákkal is illusztrálhatjuk: Bánóczi Dénes: Szerződés vagy jogszabály. *Gazdaság*, 1947. 12. sz. 526–528. old.; Nagy Dezső: A kollektív szerződés mint munkajogi kútfő. *Jogtud. Közl.* 1947. 214–219. old. A kollektív munkaszerződés jogi természetéről folytatott vita anyaga. *Jogászegyleti Szemle*, 1948. évi 1–2. sz. 132–149. old. Az MTA által 1950. december 15-én rendezett vitaulés anyaga. MTA II. Társadalmi Történeti Tudományok Osztályának Közleményei, Bp. 1951. I. köt. 2. sz. 51. és köv. oldalakon; Csanádi György: A kollektív szerződésről. *Jogtud. Köz.*, 1960. évi 3. sz. 121–125. old.; Rudolf Lóránt: A kollektív szerződés főbb elvi kérdései a szocializmusban. *Studia Juridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata*, Tankönyvkiadó, Bp. 1960.; Weltner Andor: A kollektív szerződés intézménye. *Jogtud. Közl.*, 1967. 9. sz.

szerződést nem tekinthetjük jogszabálynak, akkor melyik jogi jelenség ismérveit foglalja magában. Külső jegyei (neve, keletkezésének módja) alapján szerződésnek tekinthetnénk. Azonban mégis úgy vélem, hogy lényegét tekintve közelebb áll a jogszabályhoz.

Nézetem bizonyítására azt a vizsgálati módszert követem, hogy előbb általában és elvileg összevetem a szerződést a jogszabállyal, és csak ezután térek rá a kollektív szerződés jogi természetének meghatározására.

3. A SZERZŐDÉS ÉS A JOGSZABÁLY EGYMÁSHOZ VALÓ VISZONYA

A jogszabály és a szerződés tulajdonságainak egybevetéséből a két alapvető jogintézmény sok hasonló, illetve azonos vonása tűnik elő. Az első szembetűnő közös jegyük, hogy mind a jogszabály, mind a szerződés forma, amelyben valamiféle tartalom kifejeződik. A jogszabály és a szerződés bizonyos érdekeket tartalmazó akaratnak, illetve akaratoknak a kifejeződési formája. A jogszabály mint formális értelemben vett jogforrás, a jog megjelenési formája. A szerződés pedig jogviszonyba lépő felek jogi hatás kiváltására irányuló akaratának kinyilatkoztatási formája. A jogszabály és a szerződés másik közös tulajdonsága, hogy mint társadalmi jelenségek a felépítmény részei, a felépítmény intézményi részébe tartoznak. Ebből következik, hogy mind a jogszabályt, mind a szerződést végső soron a társadalmi viszonyok, ezen belül is a termelési viszonyok határozzák meg. Lényeges azonos vonása továbbá a jogszabálynak és a szerződésnek, hogy olyan magatartásokat írnak elő, amelyet az adott viszonylatban e viszony résztvevőinek tanúsítani lehet vagy kell. A körülírt magatartás csak követelmény, rendelkezés, de még nem valóság. A jogszabály és a szerződés jogokat és kötelezettségeket ír elő, tehát a jogviszonyban követendő magatartás mindkettőben még csak lehetőségi stádiumban van meg, amely valósággá csak a jogviszonyban lesz. A jogszabály és a szerződés tehát egyaránt a jogviszonyban realizálódik, a jogviszonyban éri

el célját.²² Végül lényeges közös tulajdonsága a jogszabálynak, és a szerződésnek kötelező erejük és ennek érvényesülését előmozdítandó, állami kényszerrel való biztosítottóságuk. A felek általában sem a jogszabályban, sem a szerződésben foglalt rendelkezésektől nem térhetnek el, ellenkező esetben pedig állami eszközökkel szerzhetnek érvényt a jogszabályban, illetve a szerződésben kifejezett akaratnak.

A szerződés és a jogszabály egyes elemeinek azonosságát a burzsoá jogtudomány képviselői is felismerték. E felismerésből azonban olyan messzemenő következtetést vontak le, hogy a szerződés is jogforrás.²³ Ez a nézet gyökerével – a „Merkel-féle lépcsőelmélet”-tel együtt azért téves, mert elmossa a tárgyi és az alanyi jog határait, és nem különböztet kellően jogalkotás és jogalkalmazás, illetve a jogszabályok realizálódása között.

Nem tekinthetem tehát én sem befejezettnek a jogszabály és a szerződés egymáshoz való viszonyának megismerését, hanem fel kell tární eltérő jegyeiket is, arra törekedve, hogy jelenség és lényeg közvetlen kapcsolatát megszüntetve, szétválasztva, a lényeg megragadásával kíséreljem meg a jelenség törvényszerű összefüggéseinek adekvát kifejezését.²⁴

a) A jogszabály és a szerződés egyik közös jegye volt, hogy mindkettő akaratok kifejezésére szolgáló jogi forma. A jogszabály tartalmazza az uralkodó osztály állami akaratát, a szerződés pedig

²² Asztalos László: A polgári jogi szankció, 60–73. old. Peschka Vilmos: A jogviszonyelmélet, 117–128. old. Eörsi Gyula: A polgári jog alapproblémái, 72. old.

²³ „... nincs elvi akadálya, hogy a magánjogi jogügyletet arra a körre nézve, amelynek számára kötelező erővel rendelkezik –, jogforrásnak tekintsük”. Vitéz Moór Gyula: A magánjogi jogügylet, mint jogforrás. Megjelent a Szladits Emlékkönyvben. Ez az álláspont a Merkel–Kelsen-féle jogi lépcsőelmélet egyik megnyilvánulása, amely a jogi világ összes jelenségeit azonosnak fogja fel, különbségüket pedig csak alá- és fölérendeltségük szempontjából ismeri el. Így e nézet képviselői szerint az alkotmány, törvény, rendelet közigazgatási intézkedés, bírói ítélet és magánjogi jogügylet foglal helyet a jogforrások hierarchiájában.

²⁴ Lukács György: A különőség mint esztétikai kategória. Akadémiai Kiadó, Bp. 1957. 181–182. old.

a jogalanyok, a személyek egyéni akaratát fejezi ki. A kétféle akarat különböző és ugyanakkor azonos is. Különböző, mert a jogszabály – keletkezését figyelembe véve – egyéni akaratok közös elemeinek általánosítása útján jön létre, tehát általános akaratot fejez ki, a szerződésben megnyilvánuló akarat ezzel szemben konkrét: sok-sok olyan vonással, körülménnyel rendelkezik, amely az általánosban nincs benne. Ilyen szempontból gazdagabb, teljesebb, mint a jogszabályban rejlő általános akarat. Emellett a jogszabályban is, a szerződésben is benne rejlik mind az állami, mind az egyéni – a jogviszony alanyainak az akarata.

b) A jogszabály és a szerződés másik azonos tulajdonsága – az ti., hogy jogokat és kötelezettségeket írnak elő – szintén nem jelent teljes azonosságot. Különböznek ugyanis a jogok és kötelezettségek meghatározásának mikéntjében, valamint a címzettek – a jogosítottak és kötelezettek – körében. Mindkét vonatkozásban az absztrakt és a konkrét viszonya jellemző rájuk. A jogszabályok az azonos nemű, konkrét társadalmi viszonyok sajátosságainak figyelembevételével létrehozott elvont – az esetlegest, a lényegtelen, az egyedit kiküszöbölő –, absztrakt, általános magatartási szabályok, amelyek az érvényesség társadalmi általánosságának igényével nyernek megfogalmazást. A jogi norma tehát az egész társadalomra vagy legalábbis a társadalom meghatározott csoportjára vonatkozik.²⁵ A szerződés ezzel ellentétben általában két személy individuális viszonyára vonatkozik, konkretizálja a jogszabály által elvontan, általánosan meghatározott magatartási szabályokat. Tehát a szerződésben rögzített jogok és kötelezettségek mindig konkrétak: a szerződésben szereplő konkrétan meghatározott jogalanyok

²⁵ A jogszabályok absztraktsága azt jelenti, hogy a jogszabályok megalkotásánál nem két konkrét személy individuális viszonya, hanem azonos jellegű és fajtájú individuális viszonyok összessége, totalitása, egésze jelenti azt a konkrétumot, amelynek lényeges, közös, általános vonásait kiemelik és megragadják, s amelyek számbavételével olyan magatartási szabályokat, jogszabályokat hoznak létre, amelyek meghatározott társadalmi viszonyok adott fajtájára, egészére nézve állapítanak meg általános rendelkezéseket. Peschka: A jogviszonyelmélet, 113. old.; Peschka: Jogforrás és jogalkotás. Akadémiai Kiadó, Bp. 1965. 143. old.

konkrét jogai és kötelezettségei egy adott jogviszonyban. Absztrakt és általános szerződés nincs.

c) A jogszabály tartalmi és formai általánosságából következik másik formai sajátossága, a jogszabály meghatározottsága, szilárdsága, rögzítettsége. „A törvényhozás útján a jogi norma szabatosan meghatározott és rögzített formában jön létre. A törvényhozásnak ez a sajátos, szilárd és külsődleges formája az, ami az így kialakuló jogszabálynak objektív jelleget nyújt.²⁶ A jogszabálynak e formai sajátosságai összefüggenek azzal a vonásával is, hogy a jövőben felmerülő esetek vonatkozásában alkot jogi normát. Ez megkívánja a jogszabályok stabilitását, biztonságosságát. Ez a forma nyújt lehetőséget a jogszabály tartalmának széles körben való megismerésére. A szerződés, minthogy nem általános érvényű, hanem konkrét jogviszonyban álló felekre vonatkozik, nem igényli tartalmának széles körben való ismeretét. A szerződést ezért nem jellemzik a jogszabályra vonatkozó e formai sajátosságok, mint a fenti értelemben vett stabilitás, meghatározottság és speciális rögzítettség.

d) Lényeges különbség van a jogszabályt és a szerződést létrehozó alanyok tekintetében is. A jogszabályt az állam, az uralkodó osztály szerve alkotja. Így jogszabályt hozhatnak létre az Alkotmány által erre felhatalmazott államhatalmi szervek és az államigazgatás központi szervei, továbbá ezek felhatalmazásával más szervek. Szerződést ezzel szemben bármely jog- és cselekvőképességgel, illetve jogszerűséggel rendelkező személy köthet.

e) A jogszabály és a szerződés lényegi különbsége végül a céljuk, rendeltetésük, funkciójuk közti különbség megvilágításával tárható fel. A szerződés jogviszony keletkeztetésére, módosítására vagy megszüntetésére irányuló jogi tény. Jogi lényege, célja a tárgyi jog által megengedett vagy támogatott jogi hatás kiváltása, elérése

²⁶ Peschka: Jogforrás és jogalkotás, 215. old. Megjegyzem, hogy Peschka az idézett helyen nem szorosan vett törvényhozásról beszél, hanem a kifejezést szélesebb, és átfogó értelemben használja, mint a jogalkotásnak – a jogalkalmazási jogképződés mellett kialakult – másik történelmileg tipikus módját.

közvetlenül a szerződő felek – vagy kivételesen harmadik személy – konkrét viszonyában.

A jogszabály nem jogi tény és funkciója nem jogviszony keletkezése, módosítása vagy megszüntetése; a jogszabály nem konkrét jogalanyokra vonatkozó közvetlen jogi hatás kiváltására irányul, hanem rendelkezése éppen azt szabja meg, hogy az uralkodó osztály az állampolgárok mely cselekedeteit helyesli, támogatja, illetve milyen magatartásukat tiltja. Ennek megfelelően az általuk kívánt jogi hatás bekövetkezését lehetővé teszi, előmozdítja, vagy megakadályozza, illetve szankcionálja. Mindezt azonban a jogszabály nem öncélúan teszi. A jogszabály célja az, hogy a társadalmi viszonyok alakulását meghatározott irányba befolyásolja. A jogszabály tehát a szabályozott társadalmi viszony vonatkozásában céltudatosan aktív rendező, szabályozó szerepet tölt be, hogy ezáltal a társadalmi törvényszerűségek érvényesülését előmozdítsa.²⁷

f) A jogszabálynak ez a meghatározó befolyásoló hatása a szerződésekre vonatkozóan is érvényesül. Jogszabály határozza meg, hogy az egyes szerződések – mint joghatást kiváltó akaratnyilatkozatok – egybeesnek az uralkodó osztály akaratával, vagy azt sértik, és ennek megfelelően elősegíti, vagy meggátolja a szerződésben megjelölt jogi hatás beálltát, illetve más jogkövetkezményt, a szankciót fűzi hozzá.²⁸ A jogszabály tehát előtte jár a szerződésnek. A felek megállapodásának sorsa a jogszabály tartalmától függ ugyanúgy, mint a jogviszonyé. A szerződések, akárcsak a jogviszonyok, feltételezik a jogszabályok létezését. Szerződések nem lehetségesek megfelelő jogszabályok nélkül, mint ahogy alanyi jog sem lehet tárgyi jog nélkül. A jogszabály oldaláról szemlélve pedig a szerződés nem más, mint a tárgyi jog által meghatározott jogok és kötelezettségek konkretizálása: alanyi jogokká és kötelezettségekké változtatása jogviszonyra lépő felekre nézve, sőt a szerződés megkötése a jogszabály egyes elemeinek már realizálódását is jelenti. A jogszabály – a szerződéses jogviszonyok esetén – a szerződésben éri el a teljes, abszolút konkrétságát, valamint bizonyos elemeinek

²⁷ Peschka: Jogforrás és jogalkotás. 223. old.

²⁸ Asztalos: A polgári jogi szankció, 41–47. old.

realizálódását, és a jogviszonyban hatályosulását. A szerződés tehát a jogszabály realizálódásának egyik legfontosabb formája.²⁹ És ezzel eljutottunk a jogszabály és a szerződés egybevetéséből levonható végső következtetéshez, ahhoz, hogy a szerződést elhelyezzük a társadalmi viszonyok, a jogszabályok és a jogviszonyok bonyolult összefüggésében, amelynek lényege az a folyamat, „amely a jogszabályoknak a társadalmi viszonyok alapján történő keletkezésében és a jogi normáknak a jogviszonyokban való realizálódásában végbemegy”.³⁰ Ebben az összefüggésben két fő szakaszt, kétirányú társadalmi mozgást figyelhetünk meg, az egyik a jogi normáknak a társadalmi viszonyok alapján való létrejövetele (jog keletkezése), a másik a jogszabályoknak a jogviszonyokban történő realizálódása (jog alkalmazása).³¹

Mindkét folyamat sokrétű, bonyolult mozgást jelent. Mindenekelőtt különböző fázisai, fokozatai vannak. A szerződés e folyamat második fő szakaszához tartozik, szorosan és közvetlenül a jogviszonyhoz tapad; lényege a jog alkalmazása, realizálása, nem pedig jog keletkezése.

Annak tisztázása után, hogy a szerződés és a jogszabály bizonyos hasonló vagy azonos vonások ellenére lényegüket tekintve különböznek egymástól, válaszra vár az a kérdés, hogy mi tehát a kollektív szerződés jogi természete. A kérdés megválaszolásában a nehézséget az okozza, hogy olyan sajátos jogi formával állunk szemben, amelyben a szerződés és a jogszabály eltérő, egymástól különböző vonásai is keverednek. A kollektív szerződés úgy születik, mint szerződés, de úgy él, mint jogszabály, azaz keletkezésében a szerződés, hatásában a jogszabály tulajdonságait hordozza magában. A kollektív szerződés e Janus arcát Weltner Andor így jellemzi: „A kollektív szerződés tehát »szerződés« a szerződésnek abban a legáltalánosabb értelmében, hogy autonóm és egyenrangú partnerek között közös és kölcsönös akaratelhatározással jön létre; en-

²⁹ Peschka: A jogviszonyelmélet, 112–118. old.

³⁰ Peschka: A jogviszonyelmélet, 97. és köv. oldalak.

³¹ Uo. Megjegyzem, hogy a jog alkalmazásán itt a szélesebb értelemben vett jogalkalmazást értem, amelybe a jogalanyok jogkövető magatartása is beletartozik.

nek érdekében egyik fél sem kényszerítheti rá akaratát a másikra, és a kollektív szerződés megkötéséhez joghatás fűződik. Igaz, hogy sajátos joghatásról van szó, nevezetesen arról, hogy a kollektív szerződés tárgyi jogot hoz létre. Ebből az is következik, hogy a kollektív szerződés sajátos jogforrás, mert szerződéses formában hoz létre jogszabályt, tehát szerves része a jogalkotás mechanizmusának.”³²

Egy korábbi tanulmányban olyan nézetet vallottam, hogy a kollektív szerződés – lényegét tekintve – sajátos jogszabály, tehát az alanyi jogok vonatkozásában véve jogforrás. Erre a következtetésre pedig azon az úton jutottam, amelyen a szerződés és a jogszabály különböző vonásait tártam fel és megállapítottam, hogy a szerződés lényege a jog realizálása, a jog alkalmazása, a jogszabály teljes és végső konkretizálása.³³ „A kollektív szerződés – írtam –, ha a neve, ha keletkezése és más tulajdonsága szerződési jellegre utal is, lényegét tekintve nem szerződés. A kollektív szerződés a jogszabálynak nem realizálódása, nem jelent jogalkalmazást. A kollektív szerződés akárcsak a jogszabály, nem jogi tény, amely egy adott, konkrét jogviszony létrehozását, módosítását vagy megszüntetését célozza, hanem ellenkezőleg, funkciója a munkaviszonyok meghatározott irányba való befolyásolása, alakítása. A kollektív szerződés létrehozásával a felek még nem alkalmazzák a jogot, hanem sokkal inkább keletkeztetik, alkotják, amely megszületésével mint tárgyi jog, csak a konkrét, egyéni munkaszerződésben (mint valódi szerződésben) válik alanyi jogokká és konkrét kötelezettségekké, valóssággá pedig a munkajogviszonyban lesz. A munkajogviszonyban történő realizálódásával éri el célját. Ez a célja, rendeltetése határozza meg tehát a kollektív szerződés jogi lényegét: jogszabályi minőségét. A kollektív szerződés helyét ebből következően a társadalmi viszonyok, a jogszabályok és a jogviszonyok bonyolult összefüggésében abban a fő szakaszban jelöljük meg, amelyben a jogi

³² Weltner Andor: A kollektív szerződés intézménye. Jogtud. Közl. 1967. évi 9. sz. 524. old.

³³ Hágelmayer Istvánné: A kollektív szerződés jogi természete. Jogtud. Közl. 1968. évi 10. sz. 546–556. old.

normáknak a társadalmi viszonyok alapján való létrejövetele végbe megy.”³⁴

A kollektív szerződés jogszabályi jellegének elismerésével egyidejűleg azonban hangsúlyoztam, hogy a kollektív szerződés *sajátos* jogszabály, amely több, a jogszabályoktól eltérő, speciális *tulajdonsággal* rendelkezik. Ezek vizsgálatának eredményeként mégis úgy láttam, hogy a kollektív szerződésnek a jogszabályoktól eltérő sajátos vonásai nem érintik annak jogszabályi jellegét, mint-hogy a kollektív szerződés kielégíti a jogszabállyal szemben támasztott követelményeket.

Az ismertetett nézettel a jogtudomány több jeles képviselője vitába szállt.³⁵ A kollektív szerződés jogszabályi jellegének bizonyítását célzó levezetésemet több ponton is támadták. Ugyanakkor a vitában résztvevők sem jutottak egységes álláspontra a felvetődött kérdésekben, s ha lehetséges, úgy azt mondhatom, hogy a kollektív szerződés jogi természetének megítélése még tarkább képet mutat, mint eddig. Ennek ellenére a jelzett vita számos hasznos felismerésre vezetett és nézetem továbbfejlesztésében segítségemre volt. Az elhangzott vélemények arra serkentettek, hogy álláspontom fogvatékoságait megszüntessem, más irányban pedig érveimet megerősítsem.

4. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS VISZONYA A SZERZŐDÉSHEZ ÉS A JOGSZABÁLYHOZ

Mielőtt a felvetett kérdésben a vizsgálatot tovább folytatnám, megjegyzem, hogy a kollektív szerződés jogi természetének megközelítését célzó alábbi fejtegetésemet korántsem tekintem a probléma teljes, mindenoldalú megoldásának. Bízom azonban abban, hogy

³⁴ Uo.

³⁵ A tanulmányt az ELTE Állam- és Jogtudományi Karának Munkajogi Tanszéke mellett működő tudományos munkaközösség vitára bocsátotta, amelynek ismertetésére lásd: Lehoczky Boldizsárné: Vitaülés a kollektív szerződés jogi természetéről c. cikkét. Jogtud. Közl. 1971. évi 5. sz. 251-255. old. Eltérő nézetet vall a kérdésben továbbá Román László: A szerve-

az újabb kísérlet a kollektív szerződés jogi lényegének feltárására az objektív valóságot jobban megközelíti, mint az korábban sikerült.

A továbbiakban tehát e szerény célkitűzés megvalósítása érdekében a következő kérdések vizsgálatára szorítkozom:

1. Miért nem tekinthető a kollektív szerződés lényegét tekintve szerződésnek és általában jogalkalmazásnak.

2. Miben tér el a kollektív szerződés a jogszabály ismérveitől.

3. Hogyan határozható meg a kollektív szerződés jogi természet, melyek a főbb jellemző vonásai.

a) A kollektív szerződés viszonya a szerződéshez és a jogalkalmazáshoz általában

Annak megállapítására, hogy a kollektív szerződés nem szerződés, ez idáig csupán azt az érvet hoztam fel, hogy nem tekintem jogalkalmazásnak, minthogy pedig a szerződés a jogalkalmazási szakaszhoz tartozik, így a kollektív szerződés szerződési jellege kizárt. Ez az érv azonban a vitában egyrészt nem bizonyult elegendőnek, másrészt új érvekkel nyert alátámasztást.

Román László nézete szerint a kollektív szerződést azért nem lehet szerződésnek tekinteni, mert a szerződésnek fogalmi eleme a feleknek egymás irányában tett kölcsönös kötelezettségvállalása.³⁶ Ilyen vállalást pedig a kollektív szerződés nemcsak hogy nem tartalmaz, de az Mt. indokolása ennek lehetőségét is kizárja. Másik érve Román Lászlónak az, hogy a kollektív szerződés tartalmát tekintve szabályzat, azaz szabályokat, diszpozíciókat tartalmaz, s ez kizárja azt, hogy a szerződés jogi formájába kényszerítsük.³⁷

A fenti nézettel egyetértek. Szeretnék azonban rámutatni arra,

zeti jellegű belső szabályzatok természete különös tekintettel a kollektív szerződésre c. tanulmányában. *Studia Iur. Auc. Univ. Pécs Pub.* 67. sz. Pécs, 1970., valamint Román László: *A mai magyar kollektív szerződés természetéről.* Kézirat. Pécs, 1971.

³⁶ Román László: *A mai magyar kollektív szerződés természetéről.* 18. old., valamint Lehoczky Boldizsárné: *Vitaülés,* 251. old.

³⁷ Uo.

hogya a szabályzat kifejezést – bár e kategória elméleti kimunkálásával nem találkoztam – a jogirodalom inkább a forma megjelölésére használja, mégpedig éppen azoknak az általános aktusoknak, sajátos szabályozási formáknak az elnevezésére, amelyeknek jogi természetét vitatott (pl. a SZOT szabályzat, vállalati munkavédelmi szabályzat, szervezeti és működési szabályzat).

Nem tudok azonban teljesen egyetérteni Román Lászlónak az a megállapításával, amelyet a szerződés és megállapodás különbségének taglalása eredményeként fogalmaz meg, miszerint „a jogalkotó a contractus és a consensus azonosításának téves vágányán elindulva jutott el a szerződési forma »választásához« abban a hiszemben, hogy ez a jogi forma fejezi ki azt a magas fokú demokratizmust, amelynek jegyében történik a kollektív »szerződések« megalkotása”.³⁸

Nézetem szerint sem minden megállapodás tekintendő egyben szerződésnek is, és az, hogy a kollektív szerződés megállapodással keletkezik, még nem teszi azt szerződéssé. Azt azonban aligha lehet hinni, hogy a törvényhozók pusztán tévedésen alapulva nevezték el a jogintézményt kollektív szerződésnek. Sokkal nagyobb szerepe volt az elnevezés megválasztásában az intézmény történeti hagyományainak, mintsem annak, hogy az híven fejezze ki jogi minőségét. Bár a jogalkotónak messzemenően figyelemmel kell lennie arra, hogy a jogszabályokban használt kifejezések lehetőleg ne térjenek el a köznapi szóhasználattól és a jogi műszavak többé-kevésbé egyöntetű jelentésétől. Az adott esetben azonban kivételesen ezt az eltérést nem tudom felróni jogalkotóinknak, s az elnevezéssel egyetértek akkor is, ha elismerem, hogy az intézmény más elnevezése a jogtudományi vitát e kérdésben szűkebb mederbe terelte volna.

A kollektív szerződés – mint azt a történeti fejlődést tárgyaló fejezetben részletesen kifejtettem – a kapitalista Magyarországon a munkásosztály gazdasági és politikai harcának fontos eszközeként funkcionált. A felszabadulást követően egy ideig – megtartva e funkcióját is – jelentős jogi szabályozó forma volt. Az 1951. évi Munka Törvénykönyve által szabályozott kollektív szerződési tí-

³⁸ Román László: A mai magyar kollektív szerződés természetéről, 14. old.

pus ugyan elhalt, azonban a reá vonatkozó szabályokat sohasem helyezték hatályon kívül. 1956 után a vállalati belső szabályozó funkció és a kialakulóban lévő ösztönző funkció más jogi formában öltött testet, nevezetesen a munkarendben és a vállalati bérszabályzatban, azonban már 1959-től találkozunk a jogirodalomban a kollektív szerződés felélesztésének gondolatával, s azzal is, hogy a belső szabályozó forma milyen elnevezést kapjon.³⁹

Végül a kollektív szerződés elnevezés mellett szól az is, hogy az azonos töről fakadó intézmény e néven honosodott meg a külföldi jogrendszerekben is, s bár sok lényeges különbség van az egyes típusok és – a társadalmi rendben betöltött szerepüket tekintve – jellegük között, az az általános definíció, amelyet a 91. sz. javaslat tartalmaként a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 34. általános konferencia ülése elfogadott, az intézményt szintén kollektív szerződés elnevezéssel illeti.

Azok az álláspontok, amelyek a kollektív szerződés fejlesztését éppen szerződéses jellegének növelése irányában szorgalmazzák,⁴⁰ abból indulnak ki, hogy sok esetben a szakszervezet nem él megfelelően az Mt. biztosította jogaival. Ennek azonban ellene lehet vetni, hogy az Mt. a szakszervezet részvételi jogát a kollektív szerződés megkötésében részletekbe menően rendezi, s a kollektíva képviseleti szervét a keletkezés minden fázisában egyenrangú partnerként bekapcsolja. Ha a kollektív szerződést szerződésnek tekintenék, akkor sem lehetne jogilag nagyobb súlyt adni a szakszervezet részvételének e folyamatban. A részvételi jogok felhasználásának gyakorlatban tapasztalható fogyatékoságai – mint azt az üzemi demokrácia taglalása során jeleztem – más okokra vezethetők vissza, és abban – nézetem szerint – nem játszik szerepet

³⁹ „A kollektív szerződés név fenntartása mellett szól a tradíció” – írja Nagy László: Néhány megjegyzés a munkajog differenciálódásáról szóló tanulmányhoz. *Jogtud. Közlöny*, 1959. évi 10–11. 609. old. Csanádi György is a kollektív szerződés előtérbe kerülésének lehetőségét villantja fel a jövőre nézve. Csanádi György: A kollektív szerződésről. *Jogtud. Közl.* 1960. évi 3. sz. 126. old.

⁴⁰ Lehoczky Boldizsárné vitaismertető cikkében Tasnádi Mária és Mohácsi János hozzászólása.

az, hogy a kollektív szerződés jogi jellegét tekintve szerződés vagy más jogi jellegű aktus.

Kissé részletesebb elemzést igényel az előzőnél Peschka Vilmos nézete, aki ugyan a kollektív szerződést nem minősíti szerződésnek, normativitását is elismeri, azonban azt mégis „feltétlenül az egyedi munkaviszonyokhoz közel álló jelenségnek, jogalkalmazási, realizálódási mozzanatnak”, „sajátos közvetítő mozzanat”-nak tekinti.⁴¹ Peschka Vilmos álláspontját azzal indokolja, hogy a kollektív szerződés a jogalkotástól a konkrét jogviszonyokig vezető folyamatnak azon a szakaszán helyezkedik el, ahol a jogalkotási elem már oly mértékben csökkent, hogy ez a mennyiségi változás minőségi különbséget is eredményez, ahol már nem jogalkotásról, hanem jogalkalmazásról beszélhetünk.

Nézetem Peschka Vilmos nézetével megegyezik abban, hogy a kollektív szerződés az egyéni munkaviszonyhoz közel álló jelenség és hogy az sajátos közvetítő mozzanatot képez a jogalkotás és a jogrealizálódás folyamatában. Hivatkozott tanulmányomban magam is ezt vallottam. Azt is elismerem továbbá, hogy a kollektív szerződésben – a jogszabályokhoz viszonyítva – csökkent a jogalkotási elem; hiszen ha csak a munkajogi szabályozást vesszük alapul, azt láthatjuk, hogy a legátfogóbb, legjelentősebb szabályokat törvény rendezi, annak végrehajtására pedig a jogszabályi formák csaknem mindegyike felsorakozik. E nagy horderejű és mennyiségileg is gazdag joganyaghoz viszonyítva a kollektív szerződés rendelkezéseinek mennyisége valóban csökkentnek tűnik. Még tovább menve a kollektív szerződés rendelkezései között számos olyan akad, amely Peschka Vilmos idézett nézetét támasztja alá, nevezetesen olyanok, amelyekben a jog realizálódási mozzanata dominál, amelyek tehát alig tekinthetők másnak, mint a jogszabály bizonyos mértékű konkretizálódásának. A kollektív szerződés ilyen elemei, ha tartalmazznak is jogalkotási mozzanatot, az valóban olyan csekély, hogy benne a jogkeletkezést lényegnek tekinteni túlzás lenne.

E rendelkezések azonban a kollektív szerződés tartalmának csak

⁴¹ Lehoczky Boldizsárné, 251. old., valamint a szerző opponensi véleménye.

egy részét ölelik fel, s nem is a legfontosabb részét. A kollektív szerződés funkciójának vizsgálata során rámutattam arra, hogy az intézmény létrehozásában milyen tényezők játszottak főszerepet és hogy e tényezők a munkaviszonynak mely elemeiben teszik szükségsszerűvé a vállalati keretek között történő önszabályozást, továbbá azt is megkíséreltem bizonyítani, hogy a kérdésekben nem csupán valamiféle „rendezésnek”, hanem szankcióval kikényszeríthető szabályozásnak, jog alkotásának van alapvető jelentősége.

Lényegében arra a következtetésre jutottam, hogy egyrészt a vállalat sajátos árutermelő mivolta teszi szükségessé bizonyos munkafeltételek helybeni szabályozását, másrészt az alanyi jog formájában történő szabályozás az anyagi ösztönzés elvének egyik leghatékonyabb eszköze. Ez azonban még csupán a szabályozás szükségességére megfelelő magyarázat és nem elegendő ellenérv annak a megállapításnak a cáfolatára, mely szerint a kollektív szerződés jogalkalmazás. Ahhoz, hogy ezzel a nézettel szemben meggyőzően érvelhessek, néhány példát kell felhozni a kollektív szerződés tartalmából.

A törvény pl. a kollektív szerződésre hárítja a munkaidő-keretnek és a munkaidő beosztásának, valamint a túlmunkavégzés feltételeinek, korlátainak a szabályozását. Az eredményes gazdálkodásnak lényeges feltétele a munkaidő-keretnek, a munkaidő beosztásának, valamint a túlmunka feltételeinek, korlátainak a célszerű szabályozása. E tényezők alkenti alakulása ugyanakkor a dolgozók egyéni érdekeit is élesen érintheti. A rendszertelen vagy túl hosszú munkavégzés a dolgozó egészségét károsítja, vagy olyan módon veszi igénybe, hogy az pihenését, családi életét zavarja, esetleg szakmai, illetve kulturális továbbfejlődésében gátolja. Ezért a dolgozóknak fontos érdekük fűződik e kérdések olyan szabályozásához, amely bár igazodik a termelés igényeihez, egyidejűleg az emberre is tekintettel van. Ezek a kérdések tehát nem nélkülözhetik a jogi szabályozást. Szabályozatlanságuk a jogbiztonságot veszélyeztetné és megakasztaná a jogalkalmazást. Néhány kogens rendelkezést, pl. túlmunkavégzési tilalmat ugyan előír a törvény, és némi korlátozást is tartalmaz a munkaidő beosztására, valamint a túl-

munka elrendelésére,⁴² azonban a kollektív szerződés (például a túlmunka korlátainak meghatározásával) a dolgozó olyan jogosultságát hozza létre, amelyre a jogalkalmazás során – a korlátot túllépő munkáltatói rendelkezéssel szemben – hivatkozhat, és amelynek alapján a dolgozó kétségkívül megtagadhatja a túlmunka végzését. Ha a fenti kérdéseket sem jogszabály, sem kollektív szerződés nem szabályozná, ez azt jelentené, hogy a dolgozó a munkáltatói utasításoknak túlságosan tág határok között lenne alávetve. Igaz ugyan, hogy a szakszervezet kifogásolási lehetősége és a joggal való visszaélés tilalmának szabálya ez esetben is nyújthat védelmet a már említett általános szabály mellett, azonban aligha vitatható, hogy erősebb védelmet jelent az a jogi norma, amely pontosan megszabja az alanyi jog határait. Az erre való hivatkozás sokkal nagyobb sikerrel kecsegtet, mint a vétó vagy a joggal való visszaélés tilalma, amelyeknél mérlegelés alapján dől el, hogy a munkáltató jogán belül maradt, vagy túllépte azt.

Azzal tehát, hogy a törvény a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozását nem végezte el, és nem „jogszabályi” rendezésre utalta, nem állíthatjuk, hogy kirekesztette azokat a szabályozás köréből, hogy jogi formában való rögzítésüket nem tekinti fontosnak. E kérdések nagy része a dolgozók munkaviszonybeli helyzete szempontjából jelentős, garanciális védelmet igényel. Román László is elismeri, hogy a kollektív szerződés elsődleges motivációja az volt, hogy „a leglényegesebb érdekvédelmi vonatkozású munkajogi szabályok konkretizálásában fokozni volt kívánatos a munkaszervezetek kollektívainak közvetlen részvételét”.⁴³ Az imént kifejtettekén kívül a dolgozók érdekei szempontjából nagy jelentőségű a munkanormák bevezetésének és megváltoztatásának a rendje, a dolgozók

⁴² „A munkaidőt úgy kell beosztani és túlmunkát csak olyan mértékben szabad elrendelni, hogy a dolgozó egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, illetőleg személyi és családi körülményeire tekintettel aránytalan terhet ne jelentsen.” Mt. 38. § (1) bekezdés. Továbbá: „A dolgozó részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább egybefüggő nyolc óra pihenőidőt kell biztosítani.” Mt. 38. § (2) bekezdés.

⁴³ Román László: A mai magyar kollektív szerződés természetéről, 4-5. old.

egy csoportjaira vonatkozó bérrendszerek, bérformák szabályozása, a munkások munkaköreinek minősítésére, besorolására, valamint az alkalmazottak munkaköreibe történő besoroláshoz szükséges képesítésre, gyakorlati időre és egyéb feltételekre vonatkozó részletes előírások, amelyeket a kollektív szerződésben szabályozni kell. Jelentős továbbá a kollektív szerződés szabályozási köre – mint említettem – a nyereségrészesedés felosztása terén, a vállalathoz hű dolgozók többletjogainak meghatározásában, a raktáros dolgozók leltárhiányért fennálló felelőssége szabályozásában stb. Megemlítem végül azokat a kollektív szerződés mellékletét képező szabályokat, amelyek rögzítik, hogy a vállalat milyen feltételekkel és milyen támogatást nyújt a dolgozók lakásépítéséhez, kamatmentes kölcsönt, vissza nem térítendő hozzájárulást, illetve természetbeni segítséget.

Mindezek a kérdések egyrészt jelentőségüket tekintve, másrészt hogy a rájuk vonatkozó jogszabályok csak egyes elemeikben vagy egyáltalán nem határoznak meg jogokat, nézetem szerint azt bizonyítják, hogy a kollektív szerződés azokban a jogosultságokat és kötelezettségeket keletkezteti és nem alkalmazza. E jogok keletkeztetésére a kollektív szerződést a törvény maga hatalmazza fel.

Tovább követve a kollektív szerződés jogi természetét vizsgálátának hagyományos módszerét, a következőkben arra keresek választ, hogy a kollektív szerződésnek milyen közös vonásai vannak a jogszabállyal, illetve, hogy attól miben tér el.

b) A kollektív szerződés és a jogszabály hasonló és különböző vonásai

A jogszabályok alapvető és végső célja társadalmi viszonyok, emberi magatartások befolyásolása, a társadalmi-gazdasági törvények érvényesülésének előmozdítása érdekében. Az alapvető és végső célon belül azonban minden jogszabálynak van egy vagy több konkrét célkitűzése is. *A kollektív szerződés alapvető célja* azonos a Munka Törvénykönyve és az egész munkajogi szabályozás céljával, nevezetesen a társadalmi munkaviszonyok rendezése, befolyá-

solása az egész társadalom állandóan növekvő szükségleteinek lehető legteljesebb kielégítése és a társadalom valamennyi tagjának minden irányú fejlődése érdekében. E távolabbi célnak mintegy eszköze a kollektív szerződés közvetlen célkitűzése, funkciója, amint azt az első fejezetben részletesen kifejtettem az, hogy a vállalat gazdaságos termelésének munkajogi feltételeit és az elosztás érdekeltéget célzó elemeit a vállalaton belül oly módon szabályozza, hogy e szabályozás biztosítsa a dolgozók vezetésben való részvételét, valamint a vállalat és a dolgozók érdekeinek összhangját.

A kollektív szerződés funkciója már jelzi a kollektív szerződés egyik leglényegesebb sajátos vonását a jogszabályokkal szemben, azt ti., hogy a munkaviszonyoknak – mint szabályozandó társadalmi viszonyoknak – nem az egészét, teljességét, hanem csak egy részét, meghatározott körét és nem minden oldalát, hanem csak egyes, főként a vállalati gazdálkodás szempontjából jelentős vonatkozásait, elemeit kívánja szabályozni. Ezzel a – jogszabályokhoz viszonyítva – szűkebb, korlátozottabb célkitűzéssel szorosan összefüggnek a kollektív szerződés további, a jogszabályoktól eltérő, sajátos vonásai.

A jogszabályokat az államhatalmi és a központi államigazgatási szervek hozzák létre. A kollektív szerződést ezzel szemben a vállalat és a szakszervezet vállalati szerve köti meg, *ők tehát a kollektív szerződés alanyai*. A kollektív szerződést jogszabályként minősítő nézetemet elsősorban abban a vonatkozásban érte támadás, hogy a vállalatot és a szakszervezet vállalati szervét nem lehet jogalkotónak tekinteni.

Korábbi tanulmányomban azt a nézetet vallottam, hogy a vállalat állami szerv, s mint ilyen, annak ellenére, hogy funkciója a gazdálkodás, a kollektív szerződés létrehozásával egyben jogalkotó szervvé lépett elő, legalábbis e tevékenységét illetően.

E nézet kialakításában azonban figyelmen kívül hagytam társadalmunkban és jogrendszerünkben megnyilvánuló két lényeges tendenciát.

Az egyik az, amelyet a kollektív szerződés funkciója kapcsán feltártam, nevezetesen az állami vállalat sajátos jellegéből, az arúviszonyokat közvetítő mivoltából fakadó viszonylagos önállósága.

A direkt gazdaságirányítási rendszerben az állami vállalatok „állami szerv” jellege erőteljesebben jutott kifejezésre egyrészt a központi terveknek való szigorú alávetettségük miatt, másrészt az állami vállalat olyan felfogása folytán, mintha az államigazgatási szervek láncolatában az utolsó láncszem lett volna.

Az új gazdaságirányítási rendszerben az állami vállalatoknak az államhoz való kötődése lazult, államigazgatási jellegük megszűnt, s viszonylagos önállóságuk nem csupán egymással való kapcsolatukban, hanem éppen az államigazgatási szervekhez való viszonyukban bír jelentőséggel. Annak ellenére, hogy a vállalat állami szerv, látni kell, hogy a tendencia a vállalat állami jellegének halványodása és gazdálkodó jellegének, viszonylagos elkülönültségének erősödése. Ennek a tendenciának pedig ellentmond az a felfogás, hogy a vállalatot az állam nevében fellépő jogszabályalkotó szervként fogjuk fel.

A másik tendencia jogforrási rendszerünk továbbfejlesztésének kérdésével kapcsolatos nézetekben jut kifejezésre, amelyek a továbbfejlesztés irányát a jogforrási formák szűkítésében jelölik meg a jogi szabályozás stabilitásának érdekében. Nyilvánvaló, hogy a kollektív szerződés jogszabállyá minősítése szemben áll ezzel a tendenciával.

A kollektív szerződés jogi természetéről folytatott vitában a kollektív szerződés jogszabályi jellegének elismerését ezekből a szempontokból kiindulva főként Schmidt Péter bírálta. Kifejtette, hogy a jogtudomány jelenlegi álláspontja szerint a jogszabályoknak két lényeges kritériumuk van: normativitásuk és állami jellegük. Rámutatott arra, hogy még e két ismérvvvel rendelkező jogszabályok között is, az ún. „utasítás jellegű” normáknak olyan „vadhajtásai” születnek, amelyek a jogi szabályozás stabilitását veszélyeztethetik. Ha tehát a jogforrásoknak e két lényeges kritériumból még az állami jelleget is elhagynánk, és a kollektív szerződést jogszabállyá minősítenénk, rendkívül veszélyes mértékben szélesítenénk ki a jogszabályok, illetve a jogalkotók körét.⁴⁴

Schmidt Péter nézete szerint nem szükséges, sőt nem is célszerű

⁴⁴ Lehoczky Boldizsárné, 252. old. Hasonlóképpen vélekedik Román László: A mai magyar kollektív szerződés természetéről, 28. old.

a társadalom irányításához minden esetben állami eszközt igénybe venni, bizonyos életviszonyokat tehát az állam szabályozási körén kívül hagy. A kollektív szerződés szerinte az életviszonyoknak arra a csoportjára vonatkozik, amelyet az állam nem kívánt közhatalmi jelleggel, közhatalmi eszközökkel szabályozni. Ezt a területet a kollektív szerződést kötő felek megállapodásának engedi át oly módon, hogy a vállalatot kötelezi arra, hogy a szakszervezettel, mint érdeképviseleti szervvel közösen rendezzék a vállalat meghatározott belső viszonyait.⁴⁵

A kifejtettek annak felismerésére vezetnek, hogy a kollektív szerződést – alanyait tekintve is összetett, bonyolult jelenségként kell felfogni, amely a társadalmi fejlődéssel egyező irányban, azt előmozdítandó, szükségszerű megoldásként jött létre.

A piacgazdálkodás szerepének növekedésével ma elképzelhetetlen lenne a vállalat hatékony működése az ómechanizmusra jellemző munkajogi szabályozás mellett, amelyben a kollektív szerződés tartalmát képező normákat központi jogszabályok írták elő. Ennek felismerése vezette a jogalkotót arra, hogy az említett funkciók ellátása érdekében az állam közvetlen, közhatalmi jellegű szabályozása köréből a munkajogi szabályok legalacsonyabb szintű elemeit kiengedje, illetve ezek szabályozását átengedje a munkaszervezetnek és a kollektívát képviselő szakszervezetnek.

A kollektív szerződés életre keltésével e szabálycsoport létrehozójaként az állam helyébe a vállalat és a szakszervezet lépett. Az a normaanyag tehát, amely eddig a vállalathoz kogens állami szabályok formájában érkezett, most az önálló gazdálkodás belső irányításának az eszközévé vált. Ezáltal azonban e normaanyag nem veszítette el jogi jellegét.

Ez a megállapítás több oldalról is alátámasztható.

⁴⁵ Nigriny Elemér pedig a kollektív szerződés jogszabályi jellegével szemben azt hozta fel, hogy a normák általánosabb fogalmán belül a jogszabályok szűkebb csoportot alkotnak, s elhatárolásuknál lényeges ismérv, hogy az Alkotmány a kibocsátó szervet felhatalmazta-e jogszabály kiadására. Nézete szerint az Mt.-ben foglalt, a kollektív szerződések megalkotására kötelező szabályt ilyen államjogi felhatalmazásnak nem tekinthetjük. Uo.

Először is a kollektív szerződés szabályai az állami munkajogi normarendszer bizonyos értelemben vett függvényei, folytatásai, azaz a szoros értelemben vett jogi szabályozással rendezett terület továbbbszabályozását jelentik.

Másodszor – és ebben Schmidt Péterrel vitatkozom – a kollektív szerződés normaanyaga esetében nincs arról szó, hogy az állam a kollektív szerződésben szabályozott életviszonyok szabályozásáról teljesen lemondott, hogy netalán az életviszonyok e csoportja – csekély jelentősége folytán – kiengedhető a jogi védelem bástyái mögül. Ismételten hangsúlyozom, hogy a kollektív szerződés érdemi magatartási szabályokat tartalmaz. Ezt bizonyítja az a tény is, hogy azoknak a szervezeteknek a viszonyára vonatkozóan, amelyek kollektív szerződést nem kötnek, ugyanezeket az életviszonyokat miniszteri rendelet szabályozza.⁴⁶ Az állam tehát csak a vállalatok munkaviszonyainak elemeit engedte ki szabályozási köréből, éspedig egyáltalán nem azért, mintha a vállalat keretein belül ezeknek az elemeknek csekélyebb súlyuk lenne, mint pl. a költségvetési szervekben. Ellenkezőleg. A gazdálkodás szférájában még nagyobb a súlyuk és jelentőségük a munkaviszony e vitatott elemeinek. Szabályozásuknak, a jogi védelemnek – a dolgozói érdek megóvása miatt – még nagyobb szerepe van. Az állam a szabályozás feladatát mégis azért róttá a vállalat belső szerveire, hogy e szabályozásnak már többször említett funkciói érvényesülhessenek. Ezzel nem kívánt lemondani a jog erejéről e viszonylatokban, hanem csupán arról, hogy maga mint állam szabályozza azokat.

Harmadszor – az Mt. egész rendszere is azt bizonyítja, hogy a jogalkotó a munkajogi jogforrások részének, szabályozási formának tekinti a kollektív szerződést. Ennek bizonyítására ezúttal csak néhány mozzanatra utalok:

Az Mt. a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseit a munkajogi jogforrások között helyezi el, s mintegy besorolja a jogforrások alá, azok – minőségileg alacsonyabb rangú – folytatásaként.

A munkajogi jogforrásokat rendező joganyag az Mt.-ben „a

⁴⁶ Mt. V. 3. § (4) bekezdés.

munkaviszonyra vonatkozó szabályok” címet viseli. Semmi kétség tehát, hogy a jogalkotó szabálynak tekinti a kollektív szerződést is, ha nem is az állam alkotta jogszabálynak, de sajátos szabályozási formának.

Az Mt. nem tesz különbséget a szankciók között aszerint, hogy a munkaviszony alanyai a jogszabályt vagy a kollektív szerződés szabályait sértették meg. A törvény által szabályozott szankciók a kollektív szerződésben előírt kötelezettség megsértését ugyanúgy szankcionálják, mintha azt a törvény szabályozta volna. És fordítva: a törvényben rögzített kötelezettség megsértésére *a kollektív szerződés is ír elő szankciókat.*

A tételes jog egyéb rendelkezéseiben is találunk példát arra, hogy a kollektív szerződést – a szankciók szempontjából – a jogszabállyal azonos elbírálásban részesíti a jogalkotó. Az Mt. kimondja, hogy a dolgozó nem köteles az utasítást teljesíteni, ha annak végrehajtása egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy egyébként az érdekeit védő jogszabályba ütközik.⁴⁷ Sem az elméletben, sem a gyakorlatban nem vitás, hogy a kollektív szerződés túlmunka végzését tilalmazó rendelkezései a dolgozó érdekét védő szabályok és hogy azok felmentik a dolgozót a tilalomba ütköző utasítás teljesítésének kötelezettsége alól. Az Mt. hivatkozott rendelkezése pedig ezt „jogszabályba” ütközőnek tekinti.

Következtetésként megállapítható tehát, hogy a kollektív szerződés leglényegesebb eltérő vonása a jogszabálytól az, hogy nem az állam, hanem az állam gazdálkodó szerve és a szakszervezet vállalati szerve alkotja, érvényesülését azonban az állam közhatalmi eszközökkel biztosítja.

Vitatott az uralkodó osztály akaratának érvényesülése a kollektív szerződésben. A kollektív szerződést sajátos jogszabálynak minősítő tanulmányban e kérdésben úgy foglaltam állást, hogy bár a vállalat és a szakszervezet vállalati szerve az államgépezetben, illetve a társadalmi szervezetek között elfoglalt helyüket, hatókörüket illetően nem rendelkeznek azokkal a tulajdonságokkal, amelyek lehetővé tennék, hogy az általuk szabályozott társadalmi viszonyok

⁴⁷ Mt. 34. § (3) bekezdés.

egészének mozgását figyelemmel kísérik, objektív törvényszerűségeit feltárják, hogy az uralkodó osztálynak a jogszabályi tartalomra vonatkozó akaratát megismerjék és államakaratként kifejezzék, azonban ez nem akadály a kollektív szerződés jogszabályi jellege elismerésének, mert az uralkodó osztály akaratát a törvény és más jogszabályok közvetítik a kollektív szerződést létrehozó szervezetek. Másrészt kifejtettem, hogy a kollektív szerződést létrehozó szervezetek szemben a jogalkotó szervezettől megkívánt magas szintű követelmények felállítása nemcsak lehetetlen, de szükségtelen is, hiszen ez a követelmény csak akkor merülne fel, ha a kollektív szerződés lenne a munkaviszonyok szabályozásának egyedüli és kizárólagos formája. A kollektív szerződésnek azonban speciális funkciói vannak, amelynek ellátása érdekében nem az uralkodó osztály egészének akaratát, hanem a kollektíva különös akaratát kell kifejezésre juttatnia. Úgy azonban, hogy az az uralkodó osztály egészének akaratával megegyezék, azzal szembe ne kerüljön. A kollektív szerződés keletkezésének jogszabály által megszabott módja és folyamata pedig kellően biztosítja azt, hogy e szabályozó forma és annak tartalma az uralkodó osztály akaratával egyező irányban – a vállalati munkaviszonyok valóságos ellentmondásainak feltárása és megoldása útján fejezze ki a kollektív szerződés alanyainak különös akaratát.

A fenti megállapításokkal ma is egyetértek, kivéve a belőlük levont következtetést, nevezetesen azt, hogy mivel a kollektív szerződésben kifejezésre jutott akarat az uralkodó osztály akaratával egyező irányú, ezért azt azonos megítélés alá vehetjük az uralkodó osztály közvetlenül, jogszabályban kinyilvánított akaratával. A kettő nyilvánvalóan nem azonosítható, tehát a kollektív szerződést ezért sem tekinthetjük jogszabálynak. Román László is hangsúlyozza, hogy „... az uralkodó osztály *akaratának kijelentése* és az uralkodó osztály *kinyilvánított akaratának megfelelő* akaratkijelentés közötti differenciálásra” kell helyezni a hangsúlyt.⁴⁸

A jogszabályok jellemző vonása rendelkezéseik általánossága és absztraktsága. Peschka Vilmos különbséget tesz a jogszabály tartal-

⁴⁸ Román László: A mai magyar kollektív szerződés természetéről, 27. old. A kiemelések Román Lászlótól.

mi és formai általánossága között, az előbbin értve egyrészt a jogi szabályozás tárgyának, a szabályozandó társadalmi viszonyoknak tipikusságát és általánosságát, másrészt a törvényhozásban kifejezésre jutó osztályakarat általánosságát, az utóbbin pedig azt, hogy a jogszabály „... általánosként fogalmazza meg követelményeit és rendelkezéseit olyképpen, hogy ezek a társadalom minden tagjára nézve vagy a személyek túlnyomó többsége számára érvényes, követhető normaként jelennek meg”.⁴⁹ *A kollektív szerződés mind tartalmi, mind formai általánosságára a viszonylagosság, az általánosság alacsonyabb fok jellemző.* A szabályozandó társadalmi viszony, a munkaviszony nem a maga egészében, hanem csak egyes részeiben, bizonyos vonatkozásaiban válik a kollektív szerződésben szabályozás tárgyává. Ez a tartalmi korlátozottság a legteljesebb összhangban van azzal, hogy a kollektív szerződés rendelkezései nem mindenki számára, hanem a jogalanyok meghatározott csoportjára, a társadalmi viszonyok egy részére érvényes magatartási szabályokat mondanak ki. A kollektív szerződés tehát az általános és az egyes között, a különös szintjén helyezkedik el, relatív általánosságot képvisel az egyessel szemben és relatív egységiséget az általánoshoz való viszonyában.⁵⁰

Ez a tulajdonsága – különössége – a kollektív szerződésnek azonban még nem különbözteti meg a jogszabályoktól, mert amint azt Peschka Vilmos bizonyítja, a jogszabályok ún. általánossága is csak relatív általánosságot jelent, azaz egy-két valóban általános jogtételtől eltekintve valamennyi jogszabály a különösség mezején helyezkedik el. „... A jogi norma lényegében egy sajátos társadalmi közvetítő kategóriaként jelenik meg, ebből nyilvánvalóan következik, hogy a jogszabály mint társadalmi közvetítő kategória különös jellegű.” Továbbá: „A szabályozásra kerülő társadalmi viszony egyedi jelenségformáitól a lényegi általánosig és megfordítva vég-

⁴⁹ Peschka Vilmos: Jogforrás és jogalkotás, 214–215. old.

⁵⁰ „A mozgást az egyestől az általánoshoz és megfordítva mindig a különös közvetíti; ez a reális közvetítő tag mind az objektív valóságban, mind az ezt megközelítő adekvátsággal visszatükröződő gondolkodásban.” Lukács György: A különösség mint esztétikai kategória. Akadémiai Kiadó, Bp. 1957. 92. és köv. old.

bemenő mozgás a jogalkotási folyamatban a jogi norma tartalma-ként a különösségen összpontosul . . .”⁵¹ Csak ez a mód, a jogalkotásnak a különösre koncentrációja biztosítja ugyanis a jogszabály mint „általános” és a jogeset mint egyes közötti zavartalan és harmonikus kapcsolat megteremtését, amely a jogalkalmazás lényeges feltétele. Ahhoz, hogy a kollektív szerződés relatív általánosságának specifikus voltára fény derüljön, a különösség kategóriájának további vizsgálatára van szükség. A különösség mint közvetítő közép nem egy meghatározott középpontot jelent az egyedi és az általános között, „. . . nem pusztán közvetítő tagja egy hármasságnak, hanem egy fajta közvetítő tér az általános (és bizonyos esetekben az egyes) felé . . .”⁵² Az, hogy egy jogi norma tartalma a különösség mezején belül hol helyezkedik el, elsősorban a szabályozás tárgyát képező társadalmi viszonytól és az uralkodó osztálynak a társadalmi viszony befolyásolására irányuló akaratától függ.

Igy egyes jogszabályok a különösség területén belül az általános, mások az egyediség közelében helyezkednek el. Előfordul az is, hogy ugyanazt a társadalmi viszonyfajtát a közvetítő mezőnek több csomópontján is megragadják és szabályozzák. „. . . sok esetben a különös közvetítő tagok egész láncolatát kell rögzíteni az általánosság és egyediség helyes összekapcsolása céljából . . .”⁵³ Ez jellemzi a munkajogi jogalkotást is. A társadalmi munkaviszonyokat a különösség mezején jogszabályok egész láncolata rendezi, amelyben az Mt. képviseli az általánoshoz legközelebb állót (egyes tételei valóban a tudományos általánosság szintjén helyezkednek el), végrehajtási rendeletei pedig fokozatosan távolodnak az általánostól és közelítenek az egyeshez. A kollektív szerződés e szabályozó láncolatban a legközelebb áll az egyedihez, az egyéni munkavi-

⁵¹ Peschka: Jogforrás, 326. és köv. old.

⁵² Lukács: A különösség, 96. old., továbbá: „. . . kezdet és vég (általánosság és egyediség) sem fix pontok semmiképpen a szónak szigorú értelmében . . . a közvetítő közép (a különösség) ugyancsak sokkal kevésbé lehet fix pont, meghatározott tag . . ., hanem bizonyos értelemben egész mezeje a közvetítésnek . . .” Uo. 93. old.

⁵³ Uo. 96. old.

szonyokhoz. A kollektív szerződés egyik sajátos vonása tehát az, hogy benne a különösség középpontjának megjelölése az egyediséghez közelítve megy végbe, míg a jogi visszatükröződést általában az jellemzi, hogy „a különösség szervező középpontjának a jogi norma tartalmaként meghatározása mindig inkább az általánosság, mint az egyediség irányában történik”.⁵⁴

A kollektív szerződésnek ez az egyedihez közel fekvése is okozza, hogy mélyebb vizsgálódás nélkül a kollektív szerződést szerződésnek minősítik, holott könnyen belátható, hogy a kollektív szerződés a szerződés egyedi konkrétságáig nem jut el. Ezt bizonyítja az is, hogy a dolgozók köre, akikre rendelkezései vonatkoznak, számukat és személyüket tekintve állandóan változik.⁵⁵

A kollektív szerződés jogi természetéről folytatott vitában – a vállalat állami szervként való felfogása mellett – a kollektív szerződés viszonylagos általánosságát valló nézetet érte a legtöbb bíráló. Elismerem azt a tényt, hogy a kollektív szerződés viszonylagos általánossága nem szolgálhat jogszabályi természete bizonyítékául, mert a kollektív szerződés korántsem szól mindenkihez abban az értelemben, amilyen értelemben a jogszabály, és mert hiányzik a kollektív szerződésből a kibocsátó szervezeten kívüli hatály. A jogszabály ui. elsősorban a jogszabályalkotóktól különböző alanyokhoz szól.⁵⁶

A kollektív szerződés lényegéből fakad belső jellege, az, hogy szervezeten belüli viszonyokat szabályoz. Ennek ellenére a valóság teljes feltárásához szükségesnek tartom annak megemlítését, hogy a kollektív szerződésnek kivételesen munkaviszonyon kívüli hatása is van. A kollektív szerződés kivételesen az adott dolgozói kollek-

⁵⁴ Peschka: Jogforrás és jogalkotás, 333. old.

⁵⁵ Szamel szerint: „...semmilyen jogszabálynak ilyen mivoltát nem vonjuk kétségbe azért, mert alanyi és tárgyi (vagy akár területi, időbeli) hatálya korlátozott”. (Szamel: Jogforrások, 49. old.) Továbbá a normatív utasítás jogforrási jellegének vizsgálatával összefüggésben megállapítja: „az, hogy az ilyen szervek köre adott időpontban pontosan meghúzható, az utasítást konkrétá nem teszi, hiszen annak hatálya kiterjed a később keletkezett ... szervekre is”. Szamel: Jogforrások, 75. old.

⁵⁶ Peschka Vilmos, Román László és Nigriny Elemér hozzászólása. Lehoczy Boldizsárné, 251. old.

tíván kívüli személyi hatállyal is rendelkezik. Így pl. a kollektív szerződés rendelkezhet arról, hogy a vállalat tanulmányi ösztöndíj nyújtásánál a törzsgárdatagok gyermekeit előnyben részesíti. Hasonló jellegűek azok a rendelkezések, amelyek különböző alkalmaztatási kedvezményeket írnak elő ugyancsak kívülállókra. A kollektív szerződés továbbá a kedvezményes étkeztetést (étkezési hozzájárulást) kiterjesztheti a munkaviszonyban nem álló nyugdíjasokra is. És végül nyereségrészesedésre jogosulttá teheti a kollektív szerződés a párt- és tömegszervezeti tisztségviselőket,⁵⁷ a szakmunkástanulókat, a szakoktatókat és az üzemi orvost, akik a vállalat keretein belül fejtik ki tevékenységüket, azonban a vállalattal munkaviszonyban nem állnak.

A kollektív szerződés hatálya kifelé azonban, mint hangsúlyoztam, kivételes jelenség és abból a jogintézmény jogszabályi jellegére nem lehet következtetni. A kollektív szerződés döntően a vállalati belső viszonyokat szabályozza.

A hozzászólók közül többen azok is, akik a kollektív szerződés jogszabályi minőségét tagadják, nem vitatják normatív jellegét,⁵⁸ s azt, hogy a kollektív szerződés az általános és az egyedi között helyezkedik el. Sajátos álláspontot képvisel e kérdésben Román László, aki szerint a kollektív szerződés címzettje konkrét: meghatározott munkáltatói szervezet: „a kollektív szerződés tehát nem sajátos jogszabály, hanem sajátos konkrét aktus”. Sajátosságát éppen az adja – folytatja Román László –, hogy közvetett címzettje a munkáltatói szervezet mobil személyi állománya, és ez a körülmény előtérbe helyezi az aktus normativitását.⁵⁹ Amellett tehát, hogy Román László a kollektív szerződést mint konkrét aktust fogja fel, nem tagadja, sőt kifejezetten elismeri annak normatív jellegét is. Így pl. tanulmányában a következőket írja: valamely jelenség, akár egy jogi aktus is nem „mindig és feltétlenül vagy tisztán individuális vagy tisztán általános, azaz normatív . . .”, „a lényeg

⁵⁷ 105/1970. (5) MüM. sz. utasítás.

⁵⁸ Így Peschka Vilmos; Asztalos László, Nigriny Elemér és bár nem kifejezetten, Schmidt Péter is.

⁵⁹ Lehoczky Boldizsárné, 251. old. Hasonló nézetet vall Román László: A mai magyar kollektív szerződés természetéről, 1. és a 43–44. old.

megragadásának, illetve a kiválasztott szempont szerinti viszonyításnak a kérdése is az, hogy a »nem tiszta« változatban előforduló jelenséget adott esetben általánosnak vagy individuálisnak kell tekintenünk?⁶⁰

Román László ez utóbbi idézett nézetével messzemenően egyetértek. Elismerem, hogy a kollektív szerződésben van konkrét (individuális) elem is, hogy a vállalat mint egység, a kollektív szerződésben konkrét. Ném látom azonban megfelelően alátámasztva azt az állítást, miszerint a kollektív szerződésben ez jelenti a lényegi elemet – a normativitással szemben. A vállalat konkrétságának, a vállalatnak mint egységnek jogilag elsősorban kifelé, a vállalaton kívüli viszonylatokban van fokozott jelentősége. Igaz ugyan, hogy a vállalat mint munkáltató is egy egységes szervezet, ámde a szervezet keretein belül munkajogi szempontból döntő jelentőségű a sokaság. A dolgozók százai vagy ezrei munkaszerződésükkel kapcsolódnak a vállalathoz, a vállalat ily módon a munkaviszonyok sokaságának egyik alanya. A kollektív szerződés pedig, funkciójából következően éppen e sokasági elemet ragadja meg, a munkaviszonyok sokaságának a tartalmát határozza meg, a vállalat egységeihez, csoportjaihoz, az egyes dolgozókhöz vezet el a vállalat egészéhez mint egységhez kívülről, az államtól érkező érdekeltiséget. Épp ezért úgy vélem, hogy *a kollektív szerződés lényege nem konkrétságában, hanem viszonylagos általánosságában ragadható meg helyesen*, hangsúlyozva a viszonylagosságot, nevezetesen azt, hogy a társadalom egészének szemszögéből nézve szűk csoportra vonatkozik, amely szűk csoport egy konkrét egységet alkot. Nézetem szerint tehát a kollektív szerződés jogi lényegét nem lehet funkciójától elszakítottan, arra figyelem nélkül megközelíteni. Funkcióját pedig a kollektív szerződés csak normatív, szabályozó jelleggel töltheti be.

A fentiekhez szorosan kapcsolódik Román Lászlónak egy másik gondolata, amellyel – úgy vélem – röviden foglalkozni kell annál is inkább, mivel az arra is fényt derít, hogy álláspontunk nem is áll egymástól olyan távol, mint az az első pillanatra látszik és talán a

⁶⁰ Román László: A mai magyar kollektív szerződés természetéről, 19. old.

jogi kategóriák bizonyos fokú merevsége, megjegesedése csupán az akadálya annak, hogy a valóságot a leghívebben, azonos módon fejthessük ki.

Tanulmánya végén, annak összegezõ részében Román László megállapítja: „A kollektív szerzõdés individuális jogi aktusként minõsítése nem jelenti azt, hogy nem kell hangsúlyoznunk a normatív diszpozíciójából eredõ sajátosságait. Anélkül, hogy ez utóbbiak részletezését el kívánnám végezni, azt húzom alá, hogy a mai magyar kollektív „szerzõdést” *sajátos individuális jogi aktusnak* tekintem. Mint egy külön fajta az individuális jogi aktusok genusán belül rendelkezik ugyan – fõként szerkezeti jellegû – specifikumokkal az individuális aktusok jellegzetes típusaival szemben. Ezek a sajátosságai azonban – a fentiekbõl kitûnõleg – nem érik el azt a szintet, hogy megfordítva, sajátos jogszabályként minõsíthetnének. Annak lehetõségét pedig, hogy a jogszabályok és az individuális aktusok között szabjuk meg a kollektív szerzõdés helyét – a logikai kategóriák zárják ki.⁶¹

Úgy vélem, az idézet meggyõzõen bizonyítja, hogy Román László jobb híján választotta a sajátos individuális aktus megoldását a kollektív szerzõdés jogi természeteként, mint korábban magam is kényszerû helyzetben tekintettem sajátos jogszabálynak a jogintézményt. Román László más alternatívából kiindulva ugyan, azonban ugyanabba a verembe esik, mint korábban magam is. A meglévõ jogi kategóriákba akarja préselni az oda nem férõ intézményt. Csak míg a kérdést én „jogszabály vagy szerzõdés” alternatívára szûkítve tettem fel, addig õ a „jogszabály vagy individuális aktus” választási lehetõséget kínálja. Egyik kérdésfeltevés sem engedi meg

⁶¹ Román László: A mai magyar kollektív szerzõdés természetérõl, 43–44. old. Ez a gondolat a tanulmányban többször visszatér. Így pl. a 22. oldalon írja a szerzõ: „márpedig, ha egy jelenség jogi aktus és nem jogszabály, az csak individuális jogi aktus lehet...” Másutt pedig: „jogszabálynak, vagyis az uralkodó osztály kinyilvánított akaratának megfelelõ akaratkijelentések köre... leszûkül az individuális aktusok szférájára. A normatívnak (vagyis) ennyiben az általános fogalomnak az ellenpárja pedig az individuális. Közbülsõ fokozatnak, nevezetesen az irodalom által említett valamiféle »jogszabály jellegû« aktuscsoportnak logikailag nincs létjogosultsága.” Uo. 28. old.

azonban a kollektív szerződés jogi természetét a valóságnak megfelelően kifejező választ.

A kollektív szerződés jogi természetére vonatkozó helyes megoldás tehát nem lehet az, hogy a kollektív szerződés jogszabály, sem az, hogy individuális aktus; de nem fejezi ki híven az intézmény valóságos jogi természetét a jogszabály vagy individuális aktus „sajátos” jelzővel felruházott változata sem. A kollektív szerződés tehát sem nem sajátos jogszabály, sem nem sajátos individuális aktus, hanem a kettő között helyet foglaló közbenső kategória, különös szabályozási forma, amely a gazdálkodó szervezet belső viszonyait rendezi. *A kollektív szerződés – nézetem szerint – szabályzat nemcsak tartalmát tekintve, hanem jogi formáját illetően is.*

Igaz ugyan, hogy jogelméletünk ma nem ismer el ilyen közbenső kategóriát, s jogi normán kizárólag a jogszabályt érti. A jogalkotás és a joggyakorlat bonyolult folyamata azonban igényli a különös mezején elhelyezkedő és nem az állam által alkotott normák jogi kategóriáját is, azoknak elhelyezését a jogintézmények között. A logikai kategóriák – nézetem szerint – nem zárják ki ilyennek elfogadását. Arról van szó csupán, hogy jogrendszerünk a két szélső pont között, a különös logikai kategóriának megfelelő jogi formát nem hozott létre. Pontosabban szólva, e formákat a jogalkotás kelti életre, azonban a jogelmélet ennek a szükségyszerű objektív folyamatnak az elméleti konzekvenciáit még nem vonta le.

Nem lehet azonban akadálya ez annak, hogy megállapítsuk: a kollektív szerződés a jogrendszer jelenlegi kategóriáiba nem illik bele, azokba belekényszeríteni nem lehet, hanem azoktól több vonatkozásban eltérő új jogi kategória, a munkajog speciális jogforrása.⁶²

⁶² Hasonló értelemben tárgyalja a kollektív szerződést a munkajog különös jogforrásaként Nagy László. Weltner-Nagy: A magyar munkajog. (Egyetemi jegyzet.) Tankönyvkiadó, Bp. 1968. I. kötet 61–64. old. Csanádi György is átfogó értelemben beszél szabályzatokról, mint olyan szabályozási formákról, amelyek a munkajognak speciális jogforrásai: „Van... a szabályozásnak két olyan faja, amely csak a munkajog területén érvényesül, amelyek tehát a munkajognak speciális jogforrásai. A SZOT szabály-

A jogszabályokat általánosságukon túl *egyéb formai sajátosságok* is jellemzik, úgymint a jogszabályok meghatározottsága, szilárdsága, rögzítettsége. A jogszabályok e formai sajátosságai tartalmukból, lényegi tulajdonságaikból gyökereznek, és céljuk elérésének szolgálatában állnak. Így a legjelentősebb társadalmi viszonyokat magas szinten szabályozó jogszabálynak olyan formában kell megjelennie, hogy ahhoz mindenki hozzáférjen, hogy az mindenki által, akire vonatkozik, megismerhetővé váljék. A helyes tartalomtól ez az egyik formai feltétele annak, hogy az állampolgárok a jogszabályban foglaltakat magukévá tegyék és kövessék. A jogszabály hatályosulása kívánja meg tehát, hogy a jogszabályokat mindenki által elérhető módon, illetve helyen a Magyar Közlönyben közzétegyék. A kollektív szerződés mint speciális belső szabályozási forma nem igényel ilyen széles körű ismeretet. Hatályosulását ezért megfelelően biztosítani képes – formai oldalról – megjelenésének olyan módja, amely a kollektív szerződés tartalmát hozzáférhetővé teszi mindazok számára, akikre vonatkozik, illetve akik alkalmazni kötelesek. Az Mt. a vállalatot kötelezi arra, hogy a kollektív szerződést könnyen hozzáférhető helyen, illetve helyeken elhelyezze és az elhelyezésre vonatkozó tájékoztatást kifüggeszse. A kollektív szerződést továbbá meg kell küldeni a vállalat munkaügyi vitáinak eldöntésére illetékes minden területi munkaügyi döntőbizottságnak, valamint, ha kívánja, a vállalat felügyeleti szervének és a vállalati szakszervezeti szerv felettes szervének.⁶³

A stabilitás és szilárdság is korlátozottabban érvényesül a kollektív szerződésben. A társadalmi munkaviszonyok ugyanis a gazdasági élettel való szoros kapcsolatuk miatt mozgékonyabbak, változékonyabbak, mint a társadalmi viszonyok általában. A jogalkotásnak azonban e változásokat nyomon kell követnie, különben a

zatok, valamint a vállalati szabályzatok (ez utóbbiak közt különösen a kollektív szerződés).” Csanádi György: Munkajog, Tankönyvkiadó, Bp. 1972. 60. old. A kollektív szerződés szabályozó minőségét domborítja ki Román László is tanulmányát bevezető tételében, mely szerint: „a mai magyar kollektív szerződés általában a vállalati formában működő munkáltató szervezetek belső szabályozó akta”. Román László: A mai magyar kollektív szerződés természetéről, 1. old.

⁶³ Mt. V. 5. § (3)–(4) bekezdés.

társadalmi viszonyok kinőnek a jogszabályból, s a jogszabályok tekintélye és érvényesülése csorbát szenved. Ennek ellentmond a jogszabályokkal szemben támasztott másik követelmény, az ti., hogy a jogszabályoknak előre láthatónak, kiszámíthatónak, tehát stabilnak, változatlanoknak kell lenniök. Ezt az ellentmondást a jogszabály – a megalkotás folyamatával és módjával – feloldani képes. A munkaviszony fejlődése, gyors változása nem érinti a munkaviszonyok jellegét, lényegi vonásait, hanem csupán a kevésbé lényeges, a jelleget és az alapvető tulajdonságokat nem érintő oldalait. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a munkaviszonyok lényegi tulajdonságai nem változnak, nem fejlődnek, hanem csak azt, hogy ez a változás lassabban, illetve a kevésbé lényeges oldalak gyakori változásainak, e változások mennyiségi felhalmozódásának az eredményeképpen jön létre. Ezért a munkaviszonyoknak az általános, lényegyet tükröző vonásai viszonylag állandóak, tartósak, amelyeket a kevésbé lényeges oldalak változása nem érint, az adott minőség a mennyiségi változásokkal szemben bizonyos mértékig közömbös.⁶⁴

A munkaviszonynak ezeket az általános, viszonylag állandó elemeket az Mt. foglalja magában, törvényi formában, amely a jogi norma stabilitásának a legjobban megfelel. A munkaviszonyok kevésbé lényeges és változékonyabb, gyorsabban fejlődő vonatkozásait pedig alacsonyabb rangú jogforrások fejezik ki, amelyek lehetővé teszik a munkaviszonyban bekövetkezett mennyiségi változások kelendő nyomon követését.

A munkaviszonyok különböző fajtái közül a termelési folyamatot tükröző vállalati munkaviszonyok a legmozgékonyabbak, legváltozékonyabbak. A vállalati munkaviszonyok keretén belül érlelődik és gyümölcsözik az ember állandó és sokoldalú fejlődése, gyarapodása, tudásban és tapasztalatokban, és ezzel szoros összefüggésben a technika gyors fejlődése, a gyártási folyamatok gyakori változása. Ezek a változások közvetlen hatással vannak a vállalati munkaviszonyokra, valamint a munkaviszonyokat rendező szabályozásra, annak egyes elemeire. Indokolt tehát az elmondottakon

⁶⁴ Peschka Vilmos: Jogforrás és jogalkotás, 270. és köv. old.

kívül ezért is a vállalati munkaviszonyok termeléssel összefüggő egyes oldalainak kifejezésére egy kevésbé szilárd, rugalmasabb szabályozási forma, a kollektív szerződés, amelynek alanyai a vállalati munkaviszonyokkal közvetlen és eleven kapcsolatban vannak, s így e jogot a munkaviszonyok új követelményeihez könnyebben és gyorsabban tudják igazítani.

A kollektív szerződés jogi természetének meghatározása szempontjából végül értékelni kell az Mt.-nek azokat a szabályait, amelyek a kollektív szerződés jogszabályba ütköző rendelkezéseivel kapcsolatban tartalmaznak előírásokat.

Az Mt. 8. § (3) bekezdése szerint a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhet el, amennyiben az megengedi. Az e tilalomba ütköző rendelkezést pedig a törvény érvénytelennek minősíti. A kollektív szerződés érvénytelen rendelkezését az Mt. V. 6. §-a szerint haladéktalanul módosítani kell. A munkaügyi vitát eldöntő szerv a törvénysértést a vállalatnak köteles bejelenteni. Ha a vállalat és a vállalat szakszervezeti szerve a bejelentéssel egyetért, úgy módosítják a kollektív szerződés érvénytelen rendelkezését, ha azonban a bejelentéssel nem értenek egyet, azt kötelesek felterjeszteni a vállalat felügyeleti szervéhez, amely az illetékes szakszervezettel egyetértésben dönt az érvénytelenségről.

Mint azt a kollektív szerződés érvényességével összefüggésben kifejtettem, a kollektív szerződés érvénytelen rendelkezéseinek a munkaügyi eljárásra gyakorolt hatása még alakulóban van. A kollektív szerződés érvénytelenségének jogszabályi rendelkezéseiből azonban bizonyos következtetések így is levonhatók a kollektív szerződés jogi természetére. Az ismertetett szabályok ui. egyértelműen bizonyítják, hogy a jogszabályok érvényességének védelme a kollektív szerződésre nem vonatkozik. A kollektív szerződés tehát az érvényességi szabályok szemszögéből vizsgálva sem tekinthető jogszabálynak. Hasonló nézetet vall e kérdésben Román László is.⁶⁵

Az a tény, hogy a munkaügyi vitában eljáró szerv nem dönthet

⁶⁵ Román László: A mai magyar kollektív szerződés természetéről, 30-37. old.

a folyamatban levő ügyben a kollektív szerződés érvénytelensége miatt felsőbb jogszabály alapján, arra mutat, hogy a jogalkotó ugyanakkor nem is szerződésként vagy pusztá jogalkalmazásként kezeli a kollektív szerződést. Ez abban a helyzetben is megállapítható, amikor e kör (melyben az eljárást fel kell függeszteni) szűkülő tendenciát mutat. A kollektív szerződésben ui. – mint kifejtettem – olyan elemek is helyet foglalnak, amelyek szabályozása kötelező, éppen azért, mert azok szabályozása elengedhetetlen. E szabálycsoporton belül továbbá vannak olyanok is, amelyeket felsőbb jogszabály alig érint, amelyekben tehát a jogot, illetve kötelezettséget a kollektív szerződés határozza meg. Ha mármost a kollektív szerződés ilyen eleme érvénytelen rendelkezést tartalmaz, és nincs jogszabályban az eset eldöntésére alkalmazható rendelkezés, nyilvánvaló, hogy ilyen esetben az eljárást fel kell függeszteni, és a kollektív szerződést módosítani kell. Román László is elismeri, hogy ilyen esetekben joghézag van, és ha a vitában eljáró szerv e hézagot kitöltené, hatáskörelvonást valósítana meg.⁶⁶ Ezzel mintegy elismeri, hogy a kollektív szerződés e körben jogot hoz létre.

A kollektív szerződés érvénytelenségére vonatkozó jogszabályi rendelkezésekből tehát az a következtetés vonható le, hogy a rendelkezések egy különös szabályozási formának a jogszabályokkal való összhangját kívánják biztosítani, és nem értek egyet Román Lászlóval abban, hogy a MDB-nek a kollektív szerződésre úgy kell reagálnia, mint az individuális jogi aktusokra. Individuális jogi aktusok érvénytelensége esetében ui. az eljárást nem kell megakasztani, hanem az eljáró szerv minden esetben dönthet felsőbb jogszabály alapján, minthogy az individuális aktus egyértelműen jogalkalmazás, a kollektív szerződés ellenben nem az.

Összefoglalva: tehát a kollektív szerződésnek a jogszabálytól eltérő jegyeit, megállapítható, hogy a kollektív szerződés nem tekinthető jogszabálynak, mert:

- nem az állam alkotja;
- nem közvetlenül az uralkodó osztály akaratát fejezi ki, hanem csupán az annak megfelelő akaratot;

⁶⁶ Uo.

- rendelkezései nem általánosak abban az értelemben, mint a jogszabály rendelkezései, elsősorban szervezetten belüli viszonyokra vonatkozik;
- kihirdetése eltér a jogszabályok kihirdetésének módjától;
- változékonyabb, mint a jogszabályok általában;
- jogszabállyal ellentétes rendelkezése érvénytelen és azt alkalmazni nem lehet.

c) A kollektív szerződés jogi természete

A kollektív szerződés jogi természete a kifejtettek alapján úgy határozható meg, hogy a kollektív szerződés az állami vállalat kollektívájának – az uralkodó osztály akaratával egyező irányú akaratát kifejező egy-egy kollektívára kötelező szabálycsoportot tartalmazó különös szabályozási forma, szabályzat, amelyet a vállalat és a vállalat szakszervezeti szerve alkot, és amelynek érvényesülését az állam biztosítja.

A kollektív szerződés esetében tehát lényegében jogi normáról van szó, azonban nem az állam alkotta jogról, hanem a szervezet belső jogforrásáról.

Ez a megoldás, úgy vélem, összhangban van azzal az igénnyel, amely a kollektív szerződés jogi természetéről szóló vitában mint általános következtetés csendült ki, nevezetesen, hogy a kollektív szerződésben „olyan új jogi jelenséggel állunk szemben, amelyet nem lehet a kialakult és hagyományosnak elfogadott kategóriák közé szorítani, hanem megragadva az új jelenség lényegi jegyeit, ki kell dolgozni azt az új kategóriát amely adekvát módon felöleli a ténylegesen létező új jelenséget”.⁶⁷

⁶⁷ Asztalos László hozzászólása. Lehoczky Boldizsárné, 252. old. E nézethez csatlakozott Weltner Andor is, hangsúlyozva, hogy a munkajogban „erőteljesen jelentkeznek olyan új jelenségek, amelyek nem tűrik meg a régi kategóriákat”. Uo. 254. old. Kertész István álláspontja szerint is a kollektív szerződés „új jogelméleti kategóriába tartozó jelenség”, amelynek „jogilag szankcionált normáiban... bizonyos tekintetben egy kisebb, körülhatárolt társadalmi csoportok szervezett formában kialakított »közmeggyőződése« tükröződik”. Ugyanott, 252–253. old. Nigriny Elemér a kollektív szerződést a jogszabály és az egyéni szerződés között elhelyezkedő „átmeneti jellegű normának” tartja. Uo. 253. old.

A kollektív szerződéssel részletesen foglalkozó jugoszláv munkajogi tankönyv is hangsúlyozza, hogy a kollektív szerződés tartalmazza azokat a munkafeltételekre vonatkozó általános normákat, amelyek figyelembevételével kell az egyéni munkaszerződések megkötésénél eljárni. Ez azt jelenti, hogy a kollektív szerződésben a munkafeltételek általános, személytelen és viszonylagosan állandó módon vannak meghatározva ugyanúgy, mint a jogi előírásban – azonos módon kötelezőek tehát a már munkaviszonyban álló vagy később munkába lépő dolgozókra nézve, akik a kollektív szerződést kötő munkáltatónál kerülnek alkalmazásra. Erre való tekintettel a kollektív szerződések általános rendelkezései a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek forrásának lehetőségével bírnak.⁶⁸

A szerzők továbbá a kollektív szerződés jogi természetére vonatkozó elméletek vizsgálata eredményeként nézetüket a következőkben összegezik: „Akár tisztára szerződéses jelleget, akár pedig tisztára normatív vagy vegyes jelleget tulajdonítsunk is a kollektív szerződésnek, az mindenképpen a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek egyik jogi eszköze marad, azt jogforrásként kell figyelembe venni, bár vannak szerzők, akik ezt nem ismerik el.” Alább pedig: „... a kollektív szerződés külön jogi intézményt képvisel, mely külső megnyilvánulás szempontjából szerződés, amíg belső struktúráját nézve túlnyomó részt normatív jelleggel és jelentőséggel bír.”⁶⁹

⁶⁸ Baltics Alekszandr és Deszpotovics Milán: Jugoszlávia munkajogának alapjai – a munkaviszonyok rendszere – és a munka szociológiájának alapvető problémái. Sevremena Adminisztracija Kiadó, Belgrád, 1971. Kézírtos fordítás, 56–57. old.

⁶⁹ Uo. 78–79. old.

A kiadásért felelős
az Akadémiai Kiadó igazgatója
Felelős szerkesztő: Dr. Scherer Norbert
Műszaki szerkesztő: Berkes Tamás
A borító- és a kötéstervezés Fábry Péter munkája
Terjedelem 21,5 (A/5) ív
AK 1434 k 7981
Szedte a Zrínyi Nyomda (78.6205/9-2200)
Felelős vezető: Bolgár Imre vezérigazgató
Nyomást és kötetést az Akadémiai Nyomda végezte (79.6377)
Felelős vezető: Bernát György igazgató

*Az Akadémiai Kiadó
gondozásában jelenik meg*

ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNY

A Magyar Tudományos Akadémia
Állam- és Jogtudományi Intézetének
folyóirata

Főszerkesztő Szabó Imre

Közli az Intézetben készült tudományos dolgozatokat, szemle-
cikkeket és jogirodalmi tájékoz-
tatásokat. A tanulmányok elmé-
leti alap kutatás jellegűek, és kiter-
jednek az állam- és jogtudomá-
nyok minden területére.

GAZDASÁG- ÉS JOGTUDOMÁNY

A Magyar Tudományos Akadémia
Gazdaság- és Jogtudományok
Osztályának közleményei

Főszerkesztő Eörsi Gyula

Az Osztály és a hozzá tartozó
intézmények munkájáról ad átte-
kintést. Közzéteszi az Osztály
előadóülésein, konferenciáin el-
hangzott előadásokat, magyar
nyelven nyomtatásban még meg
nem jelent értekezéseket a gazda-
ság- és jogtudományok különböző
ágait érintő kérdésekről.



AKADÉMIAI KIADÓ
BUDAPEST

ISBN 963 05 1693 4