

## A DOLGOZÓK ÖNIGAZGATÁSI DÖNTÉSHOZATALA A TÁRSULTMUNKA-SZERVEZETEKBE

Az emberi munka társadalmisításának folyamatai az emberi társadalom történelmében még sohasem voltak ennyire jelen, mint ma, s ez azt bizonyítja, hogy a társadalmi-gazdasági viszonyok szocialista alapon való fejlődésének szélesebb társadalmi-történelmi értelme és osztályjellege van. A munka társítása tehát objektíven elsősorban technogazdasági tényezőktől függ, s nem lehet feltartóztatni. A társadalmi gazdasági viszonyoknak a szocializmusban, a kommunizmusba vezető átmeneti időszakban azonban lényeges haladást kell elérniük a dolgozók bérmunkájától a társult munka felé, továbbá fokozniuk kell a dolgozók, a munkaerő és az élő munka hordozóinak ellenőrzését a munkahelyen és az egész társadalmi töke felett. Az e cél megvalósításán fáradozó haladó erők tevékenységétől függ a szocializmus megvalósulásának üteme minden egyes országban, annak nemzetközi, politikai és más jellegű hovatartozására való tekintet nélkül.

A szocializmus fejlődésének eltérő útjai, valamint a különféle országok haladó társadalmi erői által eltérő módon végzett tevékenység, új tapasztalatokkal gazdagítják az embernek a társadalom társadalmi-gazdasági és politikai folyamataiban betöltött szerepéről szóló marxista tanokat. Lehetséges azonban, hogy a különböző országokban a tudatos társadalmi erők eltérő hatást gyakorolnak a szocializmus társadalmi lényege megvalósításának gyorsaságára és irányvételére, tekintettel arra, hogy a haladó társadalmi erők tevékenysége nem mentesíthető azoktól a társadalmi-gazdasági és politikai feltételektől, amelyek között folynak.

Jugoszlávia munkásosztálya és pártja, a Jugoszláv Kommunista Szövetség állásfoglalása e tekintetben világos és félreérthetetlen. A termelőeszközök feletti társadalmi tulajdonon alapuló szocialista öngazgatás az utunk, amelyet 1950-ben megjelöltünk, és amelyet fejlesztettünk szocialista fejlődésünk minden szakaszában. A szocialista öngazgatású fejlődés folyamatában társadalmunk anyagi és szubjektív erői alkalmassá válnak arra, hogy fokozatosan úrrá legyenek a tulajdonjogokon alapuló monopolizmus felett, s ezt az 1974-es alkotmány intézményesen úgy szabályozta, hogy védelmezni kell a termelőeszközök feletti társadalmi tulajdont, a társadalmi tulajdon olyan formáját, amelyben megvalósul és fejlődik a szocialista öngazgatás.

A szocialista forradalom a Kommunista Szövetséggel és a munkásosztállyal idejekorán felvetette a kérdéseket és feleletet keresett azokra hazánk rendkívül összetett társadalmi-gazdasági és politikai fejlődésének feltételei közepe. Az új alkotmány meghozatalával testet öltött fejlődésünk egyik szakasza, amely az 1968-as és 1971-es alkotmányfüggelékek elfogadásával kezdődik, és amelyet eszmei-politikai szempontból megerősített a JKSZ X. kongresszusa.

Ma már megérték a társadalmi-gazdasági és politikai feltételek arra, hogy a rendszeralkotó törvények egész sorával életre hívjuk az alkotmányos rendelkezéseket, hogy a KSZ vezette szervezett szocialista erők tudatos tevékenységével egyengessük a társadalmi fejlődés útjait, olyan értelemben, amely elveti a sablont, mely szerint elengedhetetlenül szükség van a társadalmi tulajdonon alapuló monopolra, továbbá elveti a törekvéseket, melyek szerint a szakmai-igazgatási gépezetnek és az államnak kell rendelkeznie a társadalmi eszközökkel.

Az új alkotmány és a társult munkáról szóló törvény biztosítják a döntő gazdasági és politikai hatalom átruházását a társultmunka-alapszervezetek dolgozóira, s ezzel végérvényesen megszűnik, illetve minimalisra csökken a társadalmi tulajdonban levő eszközök használata és igazgatása feletti bármilyen tulajdonjogon alapuló monopólium létrejöttének lehetősége.

A rendszeralkotó törvényeknek nagy társadalmi és politikai jelentőségük van, mert azokkal életre hívják az alkotmányos rendelkezéseket és intézményesen, új alapokon szabályozzák a társadalmi viszonyokat a társadalmi-gazdasági és politikai rendszerben. A társult munkáról szóló rendszeralkotó törvény elsősorban a társult munka szükségleteinek kifejezője és a vezető és irányadó társadalmi-politikai erő, a Kommunista Szövetség által vezetett társadalmunk szervezett szubjektív erői tudatos tevékenységének eredménye és beilleszkedik a szocialista forradalom és hazánk szocialista öngazgatású rendszerének folyamatos fejlődésébe.

Az alkotmányos elvek és a társult munkáról szóló törvény életre hívásának célja: kiterjeszteni a dolgozók igazgatását az egész társadalmi újratermelésre; megerősíteni a jövedelem és a munka, valamint az eszközök jövedelmi alapokon való társításának társadalmi jellegét; megszilárdítani a dolgozók gazdasági és politikai ellenőrzését munkájuk minden eredményének állapota és alakulása felett; lehetővé tenni a munka szerinti javadalmazást; fokozni a felelősséget a társult munkában és szélesebb értelemben; tovább bővíteni a termelésben és a társadalmi tevékenységben dolgozók közötti szabad munkacserét; lehetővé tenni a küldöttrendszer oly módon történő fejlődését, hogy a munkásosztály döntő szerephez jusson; és fokozni a nemzetek és nemzetiségek felelősségét saját fejlődésük és az általános fejlődés iránt. A társult munkáról szóló törvény lényegében véve olyan fegyver a munkásosztály kezében, amely a jelenlegi feltételek között tényleges változásokat tesz lehetővé a társadalomban, amelyek véghezviteléhez a törvény egymagában nem elegendő. Az új, az alkotmányos elveken nyugvó viszonyokért folyó harc ezúttal nem az úgynevezett felsőbb szinten, a vezetőségekben és az államapparátusban folyik, hanem minden tmsz-ban és dolgozói közösségben — a társadalom minden sejtjében. A legszélesebb síkon csak a törvény által felkínált megoldások alkotó módon való alkalmazása szavatolhatja azt, hogy a konkrét környezetben véget vetnek az elavult viszonyoknak és magatartásnak, s hogy a gyakorlat többé nem tér el az alkotmányban lefektetett elvektől. A társult munkáról szóló törvény meghozatalának útja az az út, amelyen csak a mélyreható alkotmányos változások jutottak érvényre politikai és társadalmi építésünk során, s így ez a törvény méltán nevezhető a társult munka kódexének.

Különleges jelentőségűek azok a változások is, amelyek a munkásosztály hatalomgyakorlási módjaira és formáira vonatkoznak mind az alapvető társadalmi sejtekben — a tmsz-okban és a dolgozói közösségekben —, mind pedig a társadalmi-politikai rendszerben. A dolgozók demokratikus döntéshozatalának új formái jelentős mértékben változtattak a jelenlegi helyzeten, amire ez a tanulmány is külön rámutat.

## A DOLGOZÓK ÖNIGAZGATÁSI DÖNTÉSHOZATALÁNAK ÚJ FORMÁI ÉS MÓDJAI

A szocialista öngazgatású demokratikus viszonyok különféle formáinak fejlesztésével megvalósul a dolgozók közvetlen döntéshozatala életük és munkájuk lényegbevágó kérdéseiben. Ezzel megszilárdul a dolgozók döntő szerepe a társult munkában és megvalósul a társadalmi-politikai állásfoglalás, mely szerint a dolgozókat döntéshozatali és igazgatási funkcióikban (ami az osztályérdek lényege szerint a munka és az igazgatás egyesítését jelenti) senki sem helyettesítheti.

A JSZSZK alkotmánya<sup>1</sup> ebből kiindulva hangsúlyozza, hogy az alapvető és más tmsz-ban a dolgozók öngazgatása — más szervezetbeli dolgozókkal gyakorolva — az egyenrangúság és a kölcsönös felelősség alapján valósul meg DÖNTÉSHOZATAL ÚTJÁN: a) a dolgozói gyűléseken; b) referendumon; c) személyes véleménynyilvánítás egyéb formái; d) a határozatok végrehajtásának ellenőrzése útján; e) a társult munka szervezete különféle szervei és szolgálatai munkájának ellenőrzésével.

1. A JSZSZK alkotmánya, 98. szakasz.

A társult munkáról szóló törvény<sup>2</sup> az alkotmánnyal összhangban szabályozza és taglalja a dolgozók döntéshozatalának kérdéseit. A társult munkabeli dolgozók öngazgatásának megvalósításával kapcsolatos viszonyok szabályzásakor a kiindulópont az öngazgatás oszthatatlansága, s ezzel eleve ki van zárva a dolgozók döntéshozatalának szűkebb, illetve szélesebb, közvetett és közvetlen, valamint a személyes és képviseleti formákra való mesterséges felosztása, s egyúttal véget vet egyes eddigi dilemmának a dolgozók véleménynyilvánításával kapcsolatban a döntéshozatal folyamatában, amikor az öngazgatási döntéshozatal közvetlenre, illetve közvetettre osztották fel. Ezt akkor olyképpen tolmácsolták, hogy a dolgozók döntéshozatala a munkástanácsban, a bank vagy a biztosítóintézet közgyűlésében, valamint a gazdaság és a társadalmi szolgálatok más társulásaiban, a társadalmi-politikai és az öngazgatási érdekközösségekben — a küldöttök döntéshozatala — közvetett (képviseleti forma), mert a dolgozók sem személyesen nyilvánítanak véleményt.

Ez és az ehhez hasonló tolmácsolás a dolgozók küldöttrendszeren alapuló döntéshozatalát háttérbe szorították és képviseleti demokráciának nevezték ki, gyakorlatban viszont a társult munka szervezeteiben kezdetét vette a dolgozók gyűlésein való véleménynyilvánítás, amely úgyszólván egyetlen olyan döntéshozatali forma volt, amelyen megvitattak, tájékoztattak és határoztak minden lehető kérdéstről — tehát operatív, ügyviteli és egyéb mindennapos kérdésekről, természetesen a dolgozók és a tmsz munkájának és életének legjelentősebb kérdései mellett. Nem kevés példa van arra, hogy a dolgozók gyűléseit a munkaidő alatt, vagy végén hívják össze, hogy „megoldjanak valamilyen kérdést” (amelyről a dolgozók csak a gyűlésen szereznek tudomást), avagy hogy „valamivel kapcsolatban” tájékoztassák őket.

A dolgozók tájékoztatását eléggé gyatrán szervezték meg, s emiatt néhol megtörtént, hogy az apróleltár vásárlásáról többet vitatkoztak, mint a zárszámadásról, amelyet állítólag minden szinten megvitattak és kellő mértékben megvizsgáltak. Sok döntés, vita nélkül született meg, mert „minden világos”, mert „egyedül csak így lehetséges”, „ennek így kell lennie”, „ha nem így döntenek, akkor bezárhatják a kaput” stb. Az ilyen viszonyok lehetőséget nyújtottak arra, hogy technobürokrata manipulálás folyhasson a dolgozókkal, mégpedig az egész kollektívával. Ilyesmire — nem minden ok nélkül — az utóbbi időben rámutattak a társadalmi-politikai szervezetekben és a kollektívák munkájában.

A dolgozók döntéshozatala útján a társultmunka-szervezetekben lehetővé kell tenni elsősorban, hogy a dolgozók öngazgatási formában kifejezésre juttathassák véleményüket, s hogy eközben minél nagyobb hatékonyságot érjenek el. Az igazgatás közvetlenségének lényegét az öngazgatási viszonyok rendszerében, amely az alkotmány alapján jön létre, nem megvalósulásának formája határozza meg, hanem a dolgozóknak a döntéshozatalra való alkotmányos joga, amelyet nem lehet átruházni semmilyen, a dolgotól függetlenné vált szervre. Ebben az irányban folytatni kell az útkeresést és az új megoldások felkutatását, hogy érvényesüljön a dolgozók elidegeníthetetlen alkotmányos joga, ahelyett, hogy a döntéshozatal egyes formáit és módszereit a legjobbaknak, egyetlen lehetségesnek, legfennköltebbnek nyilvánítsák, s ezzel gátolják az új és jobb megoldások utáni kutatást.

Az új alkotmány meghozatalával tehát illuzorikussá vált és minden elméleti és gyakorlati alapot és értéket nélkülöz az öngazgatási döntéshozatal formáinak, módszereinek közvetettre, illetve közvetlenre való felosztása. A dolgozók öngazgatási döntéshozatalának különféle formái tulajdonképpen az öngazgatás mint integrális rendszer megvalósításának útjai, amelyekben nincs helye a dolgozókon kívül álló közvetett döntéshozatalnak és képviseleti rendszernek. Az öngazgatás csak ily módon válhat olyan eszközzé, amely lehetővé teszi a munka és eredménye feletti igazgatás és döntéshozatal mindennemű elidegenítésének történelmi je-

lentségű megszüntetését, valamint a munkásosztály és a dolgozók hatalmának elidegenítését.

Törvényhozásunkban és öngazgatási gyakorlatunkban kifejlődtek a dolgozók személyes véleménynyilvánításának különböző formái a legjelentősebb határozatok meghozatalával kapcsolatban a társultmunka-szervezetekben. A dolgozók véleménynyilvánításának legrégebb formája a referendum, s azt követően (különösen az alkotmányfüggelék meghozatala után) fejlődésnek indultak más formák is, mint például a döntéshozatal a dolgozói gyűlésen, az írásbeli nyilatkozat stb.

A dolgozók személyes véleménynyilvánításának minden formájával kapcsolatban jelentős mozzanat, hogy a társult munkáról szóló törvény szabályként vezeti be: a határozat akkor tekinthető érvényesnek, ha rászavazott a tmsz dolgozóinak többsége. A társult, illetve az összetett társultmunka-szervezetben akkor tekinthető érvényesnek a határozat, ha mellette szavazott a társultmunka-szervezetbe tartozó mindegyik társultmunka-alapszervezet dolgozóinak többsége.

Az ily módon történő állásfoglalás jelentősége sokkal mélyebb, mint ahogyan azt első látásra meg lehet figyelni. A különféle érdekek összehangolására irányuló folyamatról van szó, amelyben tisztelni kell a többség akarátát az öngazgatási döntéshozatal rendszerének hatékonysága céljából, valamint a meghozott határozatok végrehajtása iránti nagyobb felelősség érdekében. Kétségtelen, hogy minden egyénnek saját érdekei vannak, amelyek nem mindig okvetlenül azonosak mások érdekeivel. A társult munkában ugyancsak nincs olyan idill, amelyben nem fordul elő egyes dolgozók, illetve csoportok érdekkülönbsége. Ezek az érdekek néha ellentétben vannak másik dolgozó vagy csoport érdekeivel, avagy útjában állnak. Alapvető fontosságú azonban, hogy a társult munkában nincsenek összeegyeztethetetlen osztályjellegű érdekkülönbségek és áthidalhatatlan ellentétek. Az egyének és csoportok különböző érdekeiről szóló ténymegállapítás, illetve a különféle ellentmondások gazdagítják az öngazgatási elméletet és gyakorlatot és sokban hozzájárulnak a különböző, összetett érdekkülönbségek összehangolásához és megoldásához vezető útkereséshez.

#### *a) Döntéshozatal a dolgozói gyűléseken*

A legjobb megoldások kutatásakor a dolgozói gyűléseken történő döntéshozatalt bíráló felmérésnek vetették alá az eddigi gyakorlat és különféle jelenségek és irányzatok szempontjából. Az észlelt fogyatékoságok, a dolgozói gyűléseken történő döntéshozatal kérdései és nehézségei szükségessé tették változtatások eszközölését a dolgozók személyes véleménynyilvánításának e formájában a társultmunka-szervezetekben és kollektívákban. Az eddigi gyakorlat — a dolgozói gyűléseken való személyes véleménynyilvánítás miatti munkaszünet — fokozatosan a másik végletbe ment át, mert a gyűlésezéssel töltött munkaórákat nagyobb intenzitással és termelékenységgel kellett pótolni, nehogy még a termelés is csökkenjen, illetve nehogy lényeges változásokat szenvedjenek a jövedelemszerzési és -elosztási viszonyok, s ezzel rosszabbodjon a dolgozók társadalmi-gazdasági helyzete. Ebben az irányban megfelelő megoldások születnek a társultmunka-szervezetekben, s ahhoz kétségkívül hozzájárulnak a társult munkáról szóló törvényben felkinált megoldások is.

A különféle gyakorlat közötti eltérés, mint például az, hogy a társadalmi tevékenységben, mondjuk az iskolákban eddig sem szüneteltett a tanítás gyűlések miatt — amire mégis volt példa egyes egészségügyi és szociális intézményekben —, s ami a termelő tmsz-okban gyakorlattá vált, amellett szól, hogy a dolgozók személyes véleménynyilvánításához szükséges legmegfelelőbb időpont megválasztása minden tmsz saját ügye, azzal, hogy nem okozhat fennakadást az alapszervezetben folyó közös munka és más alapszervezetek azon dolgozóival végzett közös munkában, akikkel kapcsolatban vannak a közös célok megvalósítása

érdekében”<sup>3</sup>. Lehetetlen és se nem funkcionális, se nem indokolt törvényben előírni a dolgozók személyes véleménynyilvánításának idejét (jóllehet ilyen javaslatok is vannak), mert az egységes nagy nehézségeket idézhet elő a tmsz-ok és a dolgozói közösség munkájában és ügyvitelében.

Egyes eddigi problémák áthidalása érdekében, melyek azon dolgozók döntéshozatalának folyamatában jelentkeznek, akiknek a tmsz-a kihelelyezett, vagy a munkafolyamat természetéből, illetve más okokból kifolyólag nem tarthatják meg minden dolgozó részvételével a dolgozói gyűlést, a törvény<sup>4</sup> az eddigieknél megfelelőbb döntést irányoz elő, mégpedig azt, hogy a dolgozók véleménynyilvánítását minden korlátozás nélkül meg lehet szervezni a munkaegységben — a munkafolyamat részeiben. E törvényes rendelkezések konkretizálását a munkaviszonyt szabályozó vállalati szabályzatban vagy öngazgatási általános aktusban kell lefektetni. Az ilyen törvényes rendelkezés sokban hozzájárul a munkaidővel való jobb gazdálkodáshoz, feleslegessé válnak egyes költségek (utazás stb.) és munkában, valamint az ügyvitelben előfordult kiesések, s ami a legjelentősebb, fokozza a dolgozók döntéshozatalának minőségét.

A munkafolyamat egy része intézményesen a munka egészének részét képezi a tmsz-ban, azzal, hogy a dolgozók határozatokat hozhatnak ezeken a gyűléseken meghatározott öngazgatási jogokról, kötelezettségről és felelősségről, amelyeket a vállalati szabályzat vagy a társult munkabeli dolgozók egymás közötti viszonyáról szóló öngazgatási általános aktus szabályoz.

A munkafolyamat része a munkástanács létrehozásához szükséges küldöttségi bázis is. A munkafolyamat részében oly módon történik a döntéshozatal, hogy a tmsz minden dolgozóját érintő kérdésről a tmsz dolgozóinak szavazattöbbségével határoznak, tekintet nélkül arra, hogy milyen eredménnyel járt a szavazás egyes munkafolyamatok dolgozóinak gyűlésein. Ez azt jelenti: annak ellenére, hogy egyes munkaegységek (munkafolyamatok részeinek) dolgozói egytől egyig ellenezhetik, mégis meghozható a döntés. Természetesen ilyesmi nem fordulhat elő, hogy ha a konkrét munkafolyamatban dolgozók olyan kérdésről határoznak, amely kizárólag az ő hatáskörükbe tartozik, s amikor a döntéshozatalhoz azon dolgozók szavazattöbbségére van szükség, akikre a határozat vonatkozik.<sup>5</sup>

Annak érdekében, hogy a dolgozók élhessenek azzal a joggal, hogy előre megismerkedhetnek a kérdésekkel, amelyekről a munkástanács dönt, és hogy alkalmuk legyen azokról véleményt mondani, a társult munkáról szóló törvény bevezeti a határozattervezet előzetes megvitatásának intézményét például a beruházási kölcsön felvételéről szóló szerződés megkötésével kapcsolatban és más szerződéskötések, illetve öngazgatási megegyezések esetében, amikor a munka anyagi alapjának növeléséhez szükséges nagyobb értékű eszközök szerzéséről van szó, vagy a saját felhalmozási eszközök társítására van szükség az eszközöknek a társult munka keretében történő hosszú távú befektetésével, illetve az említett eszközök más módon való társításáról, egyéb közös célok megvalósítása érdekében a közösen végzett munka keretében, valamint a közösen vállalt kockázattal megvalósított közös jövedelem szerzésében. A felsorolt kérdésekre vonatkozó döntéshozattal kapcsolatban a munkástanács köteles eljuttatni a szakszervezetnek a határozattervezet előzetes megvitatás megszervezése céljából.<sup>6</sup>

Amennyiben ezt elmulasztja, akkor nem lehet határozni ezekről a kérdésekről. Rendkívül fontos, hogy a dolgozók előzetesen megismerkedjenek a nagy jelentőségű kérdésekkel, ugyanis minden dolgozó jóvelmérléről van szó és létérdekük fűződik a határozathoz, amelyről ilyen értelemben dönt a munkástanács.

3. A társult munkáról szóló törvény, 184. szakasz, 7. pont.

4. A társult munkáról szóló törvény, 470. és 471. szakasz.

5. A társult munka törvénye, 471. szakasz.

6. A társult munka törvénye, 467. szakasz.

## b) A referendum

A dolgozók a legfontosabb kérdésekről referendum útján döntenek, amelyet a társult munkáról szóló törvény újra érvényre juttat, s így a dolgozó személyes véleménynyilvánítása újra elsődleges helyre kerül. A demokratikus döntéshozatal e formájának érvényre juttatása, amelyet a gyakorlatban indokolatlanul mellőztek, tulajdonképpen a dolgozói gyűlések munkájában észlelt fogyatékoságok ellensúlyozása, mert a referendum a döntéshozatal legegyszerűbb formája nemcsak jogi-technikai szempontból, hanem a dolgozó személyes véleménynyilvánításának szempontjából is, amely mentes a személyes véleménynyilvánítás más formáinak fogyatékoságaitól. A dolgozói gyűlések munkájában és a határozathozatal módja (nyilvános szavazás) tapasztalatai azt mutatják, hogy a pozitív törekvések mellett negatív jelenségek is előfordulnak, amelyeket ki kell küszöbölni.

A referendum útján történő döntéshozatal a gyakorlatban más jellegű társadalmi-politikai és szervezési előkészületeket igényel, mint a dolgozói gyűlések előkészítése. Amennyiben elmarad az alapos és különleges előkészítés és a dolgozóknak nem tolmácsolják kellőképpen a meghozatalra váró határozat célját és rendeltetését, akkor nem lesz sikeres a referendum, s ez negatív következményekkel járhat a társultmunkaszervezet ügyvitelére és munkájára egyaránt. A referendum sikertelenségét oly módon „orvosolják”, hogy a személyes véleménynyilvánítás e formáját ugyanazzal a kérdéssel kapcsolatban csak akkor lehet újra alkalmazni, ha elmúlik a határidő, amelyet ilyen esetekre megszab a munka társításáról szóló öngazgatási megegyezés vagy a társultmunkaszervezet alapszabálya. Ez azt jelenti, hogy olyan vitákat és előkészületeket kell szervezni, melyek eredményeképpen az egyén akaratára és öntudata összhangba kerül a társadalmi érdekekkel. Emiatt — nem ok nélkül — a referendumot a dolgozó véleménynyilvánítása olyan formájának tekintik, melynek közepette a határozat valójában a dolgozók többségének akaratát tükrözi, ami a dolgozói gyűlésen lefolytatott nyilvános szavazás esetében relatív dolog lehet.

A dolgozók öngazgatási döntéshozatala, a közvetlen szocialista demokrácia formájaként megköveteli a határozathozatal olyan, demokratikus formáit, mint a referendum. Ennek keretében az egyénnek valamely kérdéssel alkotott tudata és ismerete olyan törvényes határozattá válik, amely megköveteli annak végrehajtásában való teljes részvételét, a saját és nem mások által ráerőltetett határozat végrehajtásában való angazsált részvételét.

## c) Különleges nyilatkozattétel

A referendumon egyéb kérdések mellett határoznak a dolgozók társulásáról szóló alapvető és egyetlen öngazgatási megegyezésről is. Ez az öngazgatási megegyezés akkor tekinthető elfogadottnak, ha a tmsz dolgozóinak többsége referendum útján mellette szavazott. A társult munkáról szóló törvény azonban lehetővé teszi azt is, hogy a dolgozó nem köteles (s ez az egyetlen kivétel a szabály alól, mely szerint tiszteletben kell tartani a dolgozók többségének véleményét) elfogadni a munkájának társítására vonatkozó feltételeket, amelyeket a referendum útján „ráerőltet” a dolgozók többsége, akikkel munkáját társítja. Ezeket a feltételeket nem lehet „ráerőltetni” a dolgozóra, mert az ellentétben áll társadalmunkban a munka társításának szabadságával, ami pedig az egyén alkotmány által szavatolt joga. A dolgozónak két lehetősége van ebben az esetben: vagy elfogadja a munkatársításáról szóló öngazgatási megegyezésben lefektetett feltételeket, amelyek egyébként megfelelnek a dolgozók többségének, vagy elhagyja a tmsz-t. Ennek az öngazgatási megegyezésnek az esetében éppen ezért létezik a minden egyes dolgozó által végzett utólagos megerősítés, verifikáció intézménye (s ez ugyancsak kivétel), a dolgozó az öngazgatási megegyezésről szóló külön nyilatkozat aláírásával szabadon határoz arról, hogy munkáját társítja-e

vagy sem. Abban az esetben, ha a dolgozó elutasítja a munka társítására vonatkozó öngazgatási megegyezés elfogadásáról szóló nyilatkozat aláírását, ami a munkaviszonyba való feltétele, akkor a törvény értelmében megszűnik munkaviszonya a tmsz-ban. Ezzel kapcsolatban bizonyos aggodalom jutott kifejezésre, mely szerint ez rendkívül szigorú megoldás és hogy enyhíteni vagy törölni kell, mert megtörténhet, hogy a dolgozók jelentős hányada elégedetlen a munka társításáról szóló öngazgatási megegyezés feltételeivel, azonban kénytelenek elfogadni ezeket a feltételeket (amelyekkel nem egyeznek), mégpedig létszükségleteik miatt, mert nem tudnak, vagy általában véve nagyon nehéz más tmsz-ban munkát találni. Tekintettel arra, hogy hazánkban a foglalkoztatási problémák miatt nem nagyon lehet válogatni a munkalehetőségek között, olyan törekvések is voltak, melyek szerint ezt a kérdést külön meg kell vitatni és másként szabályozni. A kérdés felmérésekor azonban szem előtt kell tartani azt is, hogy a dolgozó nem köteles azokkal a dolgozókkal dolgozni, akikkel arra nem hajlandó. Ez tehát elhatározásának kérdése, s az pedig a szabad, független egyén alkotmányos joga. Ettől nehéz volt eltérni, mert amennyiben nincs szavatolva a munka szabadsága, akkor nem valósulhat meg az emberi jog és szabadság sem, tekintettel arra, hogy senki és semmi módon nem akadályozhatja és korlátozhatja a dolgozót abban, hogy a többi dolgozóval egyenrangúan határozzon munkájáról, annak feltételeiről és eredményéről.<sup>7</sup>

#### *d) Döntéshozatal a küldött útján*

A dolgozók döntéshozatala a munkástanács küldöttje, valamint a társadalmi-politikai és öngazgatási érdekközösségek küldöttjei útján — a közvetlen szocialista demokrácia formája, amely túlhaladja a formális-képviselési rendszert és a munka és a politika, a munka és a tulajdon közötti, a történelem folyamán örökölt válaszfalakat. A küldöttrendszer funkciójánál fogva szavatolja, hogy a munkásosztály teljes egészében úrrá legyen a jövedelem ama része felett is, amely eddig objektíven hatalmán és bármilyen jelentősebb gyakorlati hatásán kívül maradt. A küldöttrendszernek, amely a munkásosztály által politikailag gyakorolt hatalom formája, rendkívüli történelmi jelentősége van, mert hatékony funkcionálása nélkül nem lehet megvalósítani az új alkotmányon alapuló társadalmi-gazdasági és politikai rendszerben azokat a változásokat, amelyeknek mélyreható osztályjellegű és forradalmi értelmük és jelentőségük van.

A küldöttrendszer útján a társult munkában túlhaladják az öngazgatási szervek közötti eddigi hierarchikus viszonyokat, mert minden „alacsonyabb” és „felsőbb” öngazgatási szervnek olyan jogai és felhatalmazásai vannak, amelyeket a dolgozók határoznak meg, s ily módon az „alacsonyabbak” nincsenek a „felsőbbek” alárendelve, hanem közvetlen felelősséggel tartoznak a dolgozóknak a társult munkában.

A tmsz öngazgatási szervei küldöttjeinek megválasztása érdekében nem kell küldöttséget választani, mert a küldöttségi bázist a dolgozók képezik, akik megválasztják, illetve visszahívják az öngazgatási szervek delegátusait.

A küldöttrendszer fejlődésének és működésének nem szenteltek kellő figyelmet a társultmunka-szervezetekben, annál az oknál fogva, hogy az igazgatási szerveket különleges illetékesség nélküli, javaslatokat tevő, tanácsadó szervnek tartották, s kevésbé viseltek gondot arról, hogy fejlődjön a társult munkában folyó termelés és ügyvitel feletti igazgatást gyakorló szerv funkciója. Csak a társult munka törvénye helyezte az új alkotmányos alapokra a munkástanács helyzetét, s ezzel megszűnik a voluntarizmus és az önkényes tolmácsolás a társult munka szervezetében működő ezen öngazgatási szerv helyét és szerepét illetően.

7. A JSZSZK alkotmánya, 11. szakasz, 3. bekezdés.

A munkástanács megalakításával kapcsolatban az alkotmány és a törvény előíranyozzák,<sup>8</sup> hogy azt, a munkafolyamat minden részében dolgozó munkások küldöttei képezik, ami gyakorlatilag azt jelenti, hogy minden szervezeti, technogazdasági és munkaegységet — tekintet nélkül arra, hogy kicsiny létszámú — legalább egy küldöttnak kell képviselnie. Az alkotmány<sup>9</sup> és a törvénynek irányadó rendelkezései vannak a munkástanács megválasztásával kapcsolatban is, mely szerint összetételének meg kell felelnie az alapszervezet dolgozói szociális összetételének. Ily módon kifejezett alkotmányos rendelkezéssel két alapvető elv van biztosítva a munkástanács választásakor: meg van határozva küldöttek részvétele minden munkaegységből (a munkafolyamat részéből) és a szociális összetétel, mely szerint a munkástanácsnak a jövőben mind összetétele, mind pedig elnevezése tekintetében ténylegesen munkásjellegűnek kell lennie.

A munkaszervezet munkástanácsába minden tmsz létszámának megfelelő arányban választják meg a küldötteket, azzal, hogy minden alapszervezetet legalább egy delegátus képviseljen. Újdonság a társult munkáról szóló törvényben, hogy a közös szolgálatok dolgozói közösségének munkástanácsbeli delegátusára vonatkozó alkotmányos rendelkezés határozottan kimondja, hogy a közös szolgálatok dolgozói közösségének is van küldötte a munkástanácsban.

A munkástanács az alkotmányos elvekkel összhangban, funkciója és helyzete tekintetében a küldöttrendszer elvei alapján megválasztott öngazgatási szerv, s ezért meg van határozva az öngazgatási szerv és minden egyes tagjának konkrét felelőssége. Az a küldött, amelyik nem ismerteti az elfoglalt álláspontokat, vagy nem szavaz az utasításokkal összhangban, illetve nem értesíti a dolgozókat a saját és a munkástanács munkájáról, az nem tesz eleget megbízatásának és felelősséggel tartozik az őt megválasztó dolgozóknak. Ugyanez az elv érvényes az összetett társultmunka-szervezet dolgozói által az öngazgatási szervekbe választott küldöttekre is. A küldöttek és az egész munkástanács munkája iránti felelősség fokozásának hozzá kell járulnia ahhoz, hogy a küldöttek ne idegenedjenek el a dolgozóktól munkájuk során és ne legyenek elszigetelt képviselők — tehát kötelesek az őket megválasztó dolgozók tényleges érdekeit érvényre juttatni, nem pedig saját nézeteiket, önös érdekeiket, elképzeléseiket, álláspontjukat tolmácsolni.

A munkaszervezet munkástanácsának küldöttei, amikor a tmsz anyagi kötelezettségvállalásáról és más kérdésekről döntenek, kötelesek a dolgozók, illetve a tmsz-ok munkástanácsai által kidolgozott álláspontokat képviselni. Ez az út és ez a módszer kizárja annak lehetőségét, ami gyakori jelenség volt az eddigi gyakorlatban, hogy a munkástanács tagjait valaki „meggyőzi”, „rákényszeríti” stb., hogy ne úgy szavazzanak a határozathozatalkor, mint ahogyan azt az őket delegáló szervek, vagy dolgozók elképzelték. Ez azért volt lehetséges, mert a delegátusok nem érezték kötelességüknek (leggyakrabban nem is követelték meg tőlük), hogy rendszeresen tegyenek jelentést a saját és az öngazgatási szerv munkájáról.

A munkásküldöttek számára ugyanez a magatartás kötelező a társadalmi-politikai közösségek és az öngazgatási érdekközösségek, a bankok és a társult munka egyéb asszociációinak közgyűléseiben. A deata-tizálás, az állam sok funkciói elhalásának folyamata nem jelenti azt, hogy tagadni kell az állam szerepét, amelyet az öngazgatási jogok és a társadalmi tulajdon védelmében, valamint a társadalmi újratermelés anyagi, gazdasági és szociális folyamatainak tervszerű összehangolásában és biztosításában betölt. E tekintetben a minőségi változások — különösképpen a képviselőházi rendszerben — amelyek a küldöttrendszer bevezetésével valósulnak meg, lehetővé teszik, hogy az állam, a mind fej-

8. A JSZSZK alkotmánya, 101. szakasz; A társult munkáról szóló törvény, 491. szakasz, 1. és 3. bekezdés.

9. A JSZSZK alkotmánya, 102. szakasz; A társult munkáról szóló törvény, 491. szakasz, 2. bekezdés.



lettebb szocialista öngazgatás feltételei között a társult munka társadalmi szerepe megvalósulásának formájává és a munkásosztály olyan nélkülözhetetlen eszközévé váljon, amely az öngazgatás összetevője és annak hatékony védelmi eszköze.

### e) Öngazgatási megegyezések és társadalmi megállapodások

Az öngazgatási döntéshozatal e rendszerének létrehozásában jelentős szerepet játszik az öngazgatási megegyezés és a társadalmi megállapodás intézménye, amely a dolgozók különböző érdekeinek összehangolására szolgál a társult munkában és a társadalmi újatermelésben.

Az öngazgatási megegyezés rendkívül széles körű alkalmazása a társult munkában lehetővé teszi, hogy az öngazgatási megegyezést megkötő felek egyenrangúan, akarattukkal összhangban szabályozzák egymás közötti viszonyaikat vagy meghatározott társadalmi-gazdasági kérdéseket. Az öngazgatási megegyezések jogi természetét csak a társult munkáról szóló törvény határozta meg pontosabban. Azok a gyakorlatban a szerződés erejével hatnak, azonban sok elemüknek szélesebb társadalmi jelentősége van, tekintettel arra, hogy megkötésükben részt vesznek olyan felek is, amelyek korábban általában véve nem volt jelen (társadalmi-politikai közösségek és érdekközösségek, a társult munka asszociációi és különösképpen a szakszervezetek stb.). A jogi ügyletek, amelyeket az öngazgatási megegyezések résztvevői egymással vagy harmadik személlyel megkötnek az áruforgalom vagy a szolgáltatások terén a közösen megvalósított jövedelemből való részesedés vagy a közös kockázatvállalás nélkül (eladási szerződés, hitelszerződés, bérletszerződés, az építésről vagy szállításról szóló szerződés stb.), nem tekinthetők öngazgatási megegyezésnek. Ebből következik, hogy nem lehet egyoldalúan, a hagyományokhoz való merev ragaszkodással és gépies jogi felfogással meghatározni az öngazgatási megegyezések és a társadalmi megállapodások jogi természetét.

Egyébként különféle nézetek alakultak ki, melyek szerint az öngazgatási megegyezések és a társadalmi megállapodások törvényt helyettesítő jogi aktusok. Szemmel láthatóan a fogalmak összetévesztéséről és az öngazgatási megegyezések jogi természetének eltérő tolmácsolásáról van szó, mégpedig azon tulajdonságaikból kiindulva, melyek azonosak a szerződések bizonyos tulajdonságaival. Az öngazgatási megegyezés és a társadalmi megállapodás egyébként valójában „törvény” az azokat megkötő felek számára, valamint a rendelkezéseik tiszteletben tartására vonatkozó kötelezettség tekintetében, továbbá abból kifolyólag is, hogy az elégedetlen fél bármikor eljárást indíthat azok módosítására és kiegészítésére, felbontására stb.

Az öngazgatási megegyezésből eredő kötelezettségek be nem tartása elsősorban anyagi természetű felelősségre vonást von maga után (teljes kártalanítás, mint a szerződések alapján). A felelősség mégis nagyobb fokú, mint a szerződésekből eredő, mert az öngazgatási megegyezésnek, különösképpen pedig a társadalmi megállapodásnak úgyszólván minden esetben meghatározott társadalmi-politikai jelentősége és célja van. A további különbségek a bírósági illetékességből erednek. Az öngazgatási megegyezés végrehajtásából eredő nézeteltéréseket arbitrazs útján, vagy az öngazgatási megegyezésben előirányzott más módon küszöbölik ki, s ha ez nincs szabályozva, akkor a nézeteltéréseket a társult munka bírósága oldja meg (ami nem vonatkozik a szerződésekre).

Ebből a rövid áttekintésből világosan látszik, hogy az öngazgatási megegyezések és a társadalmi megállapodások a jogi aktusok új kategóriái jogi rendszerünkben — különleges jogi aktusok és ebből kifolyólag másképpen kell irántuk viszonyulni az új alkotmánnyal beiktatott új jogi rendszerünkben.

Az öngazgatási megegyezés megkötésével, amely az önkéntességen alapszik (mert az azt megkötő felek szabad akaratából ered), a felek olyan egymás iránti kötelezettségeket vállalnak, amelyeket felelősségtel-

jesen végre kell hajtaniuk. Ezzel a mi feltételeink között létrejönnek az alapok arra, hogy öngazgatás útján nyerjen megoldást egész sor létfontosságú kérdés a társult munkabeli viszonyok terén és lehetővé válik a régi etatisztikus, adminisztratív-központi és nem gazdasági viszonyok felszámolása a társultmunka-alapszervezetek között.

E tekintetben különös jelentősége van annak, hogy mindezekben a folyamatokban, amelyek keretében öngazgatási megegyezéssel és társadalmi megállapodással hangolják össze a társadalmi újratermelésben jelentkező különböző érdekeket, ne fordulhasson elő a társult dolgozók alapvető öngazgatási jogainak csorbítása és elidegenítése. Ezt azért kell hangsúlyozni, mert az öngazgatási megegyezések és társadalmi megállapodások eddigi rendszerében elért eredmények mellett számos fogyatékoság fordul elő, amelyek mások érdekeinek semmibe vételében, az öngazgatási megegyezések és társadalmi megállapodások megkötésének kezdeményezésében tapasztalt lassúságban és azok következetesség nélküli megvalósításában nyilvánultak meg. Ez a helyzet részben annak a következménye, hogy társadalmunkban még mindig van példa a közös érdekű kérdések megoldásának módjával kapcsolatos elavult, etatisztikus gondolkodásmódra, továbbá sokan mutatnak kellő megértést eme intézmény iránt, amely annak a mechanizmusnak a rendkívül fontos része és összetevője, amelyben megvalósul az öngazgatás és szabályozza az egyes társadalmi szubjektumok közötti viszonyokat a munka és a fejlődés terén. Ezek a fogyatékoságok részben abból fakadnak, hogy e terén nincsenek kellőképpen törvénnyel szabályozva a viszonyok, továbbá tudatos ellenállást nyújtanak az öngazgatásellenes erők.

## A DOLGOZÓK TÁJÉKOZTATÁSA ÉS A KÖZÖS FUNKCIÓK BETÖLTÉSÉVEL JÁRÓ FELELŐSÉG

A dolgozók tájékoztatása az öngazgatási döntéshozatal és a dolgozók öngazgatási funkciói megvalósításának lényeges előfeltétele. A dolgozó alkotmányos joga tájékoztatást kapni társultmunka-szervezete munkáját és ügyvitelét érintő minden kérdéstről, s ennek lehetővé tétele az öngazgatási szervezetek és közösségek öngazgatási szerveinek kötelezése. A dolgozók öngazgatási döntéshozatalának folyamata minden szakaszában megbonthatatlan kapcsolatban van azokkal az információkkal, amelyeket a dolgozók elé terjesztenek, s az elmúlt időszakban éppen ez volt a leggyengébb pont a dolgozói gyűlések és az öngazgatási szervek munkájában a társultmunka-szervezetekben. Számítalan példa van arra, hogy a dolgozók kiemelik: „nem hoztak volna ilyen határozatot, ha tudták volna”, avagy „ha nem lett volna muszáj”, mert „ennek így kell lenni” stb. Ez arról tanúskodik, hogy a határozatokat néha a dolgozók hangulatának előzetes „beállításával” dolgozzák ki és minden eszközt felhasználnak arra, hogy kikényszerítsék a javasolt határozat meghozatalát.

Jogos a figyelmeztetés, hogy a tmsz-okban még számos példa van a dolgozók késlekedő, hiányos, gyakran pontatlan és érthetetlen tájékoztatásra az élet és munka területén felmerülő kérdésekkel kapcsolatban. Ez a technobürokrata erők mai hatóterületének „legfőbb szektora”, s a jelenséget ki kell küszöbölni a szervezett társadalmi erők határozott tevékenységével, elsősorban az alapszervezetben, de annak keretein kívül is. A tájékoztatatlanság következménye számítalan törvényszegés. A tájékoztatatlanság háttérbe szorítja, tudatlanságban tartja a dolgozókat, s ez lehetővé teszi a visszaéléseket, a törvényellenes magatartást a társultmunka-szervezetekben. Nem könnyű például feleletet adni arra (különösen ha figyelmen kívül hagyjuk az elmondottakat), hogy úgyszólván sohasem támasztanak kártérítési igényt a bíróságon olyan egynégy ellen, akiknek hibájából, rátermettség hiányából, tudatlanságából, törvényellenes cselekedeteiből eredő károkat anyagilag fedezi az egész kollektíva. Mindez

arról tanúskodik, hogy még mindig sok mindent ügyesen titkolnak a dolgozók előtt, ilyen vagy olyan titok örve alatt, vagy más, a társult-munka-szervezet ügyvitelének szempontjából „fontos okokból”.

Abból az alkotmányos elvből kiindulva, hogy a dolgozók tájékoztatása öngazgatási funkciók megvalósításának lényegbevágó előfeltétele, a társult munkáról szóló törvénye részletesen foglalkozik a dolgozók tájékoztatásának kérdésével egyrészt mint a dolgozók jogával, másrészt mint az öngazgatási szervek kötelezettségével. A tájékoztatásnak tartalmi és formai szempontból a dolgozók számára hozzáférhetőnek kell lennie, s amellet rendszeres, idejében történő, hiteles és teljes kell hogy legyen. A dolgozók tájékoztatásával foglalkozó szerv kötelessége lehetővé tenni, hogy minden dolgozó megismerkedhessen az információkkal, (jelentés, határozattervezet és más anyag), s hogy annak alapján a dolgozók ki-dolgozhatják álláspontjaikat.<sup>10</sup> Ennek érdekében a törvény szabályozza a társadalmi-politikai közösségek szerveinek kötelezettségét is, mely szerint tájékoztatnunk kell a dolgozókat mindazokról a kérdésekről, amelyek jelentősek a dolgozók öngazgatási jogainak és kötelezettségeinek megvalósítása szempontjából az öngazgatási szervezetben és közösségekben.<sup>11</sup> Amennyiben a kellő tájékoztatás hiánya, illetve hamis tájékoztatás szolgáltatása miatt nem hoznak meg egy határozatot, vagy kárt okozó határozatot hoznak, akkor a törvény értelmében az ügyviteli szerv anyagi felelősséggel tartozik.

A dolgozó nemcsak munkabeli kötelezettségeinek teljesítéséért, hanem öngazgatási funkcióinak betöltéséért is személyes felelősséggel tartozik. A dolgozók társadalmi-gazdasági és más öngazgatási jogainak megvalósításában az öngazgatási megbízások öntudatos és felelősségteljes betöltésének különleges fontossága van általában véve az öngazgatási rendszer működésének szempontjából. A dolgozónak nemcsak személyi felelőssége van, hanem a kollektív döntéshozatalban való részvételével kötelezettséget és felelősséget vállal egyes öngazgatási szervezetben és testületekben, a társultmunka-szervezetben. Korábban már hangsúlyoztuk, hogy a dolgozó a munkástanács küldöttjeként is felelősséggel tartozik munkájáért a dolgozóknak. A kijelölt irányvonal és a megkapott utasítások be nem tartása azzal a következménnyel járhat, hogy a delegátusi megbízatással rendelkező dolgozót visszahívják.<sup>12</sup> Ugyancsak meg van határozva az ügyviteli és a végrehajtó szervek anyagi felelőssége az öngazgatási funkciók iránti felelőtlen viszonyulás esetére.<sup>13</sup>

A dolgozók tájékoztatása és az öngazgatási megbízás iránti felelősség nem mellékes és jelentéktelen kérdés, hanem alapul szolgál, mely nélkül a dolgozók öngazgatási döntéshozatalának egész rendszere és érdekeik összehangolása a társultmunka-szervezetekben és szélesebb körben sem valósulhatna meg az alkotmányban lefektetett elvek alapján, továbbá nem jutnának teljes mértékben érvényre a szocialista demokrácia és a munkásosztály és minden dolgozó hatalma megvalósulásának új útjai.

Az öngazgatás egyébként nem valósulhat meg csak egyszerű jogrendszerként, hanem mint kötelesség és felelősség, ami által lehetővé válik, hogy a termelőeszközök a társult dolgozók eszközei legyenek, akik úgy viseltetnek irántuk, mint saját termékeik és tevékenységük elemeinek tárgyai iránt.<sup>14</sup>

*VALIHORA ISTVAN fordítása*

10. A társult munkáról szóló törvény, 546. és 547. szakasz.

11. A társult munkáról szóló törvény, 549. szakasz.

12. A társult munkáról szóló törvény, 566. és 567. szakasz.

13. A társult munkáról szóló törvény, 570. és 571. szakasz.

14. Marx: *Az értéktöbblet elmélete*. Kultura, Beograd, 1974. III. 482.