

HOZZÁSZÓLÁS »A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS« C. ELŐADÁSHOZ

Írta : WELTNER ANDOR

Tisztelt Akadémia!

Az értékes és mélyenszántó előadást egy-két gondolattal szeretném kiegészíteni.

I. Nem lehet és nem szabad a kollektív szerződésről beszélnünk anélkül, hogy meg ne emlékezzünk arról a dicsőséges harcról, amelyet a munkásosztály folytatott és folytat nemcsak saját maga, hanem az emberiség, a kizsákmányoltak és elnyomottak felszabadítása érdekében. A kollektív szerződés keletkezése és fejlődése a legszorosabb kapcsolatban áll az osztályharcral, a munkásmozgalom történetével. »Volt idő — írja Sztálin 1906-ban — a »Gyári törvényhozás és proletárharc« c. munkájában —, amikor munkásmozgalmunk kezdeti fokon állt. A proletáriátus ekkor különálló csoportokra volt szétforgácsolódva és nem gondolt közös harcra . . . De múlt az idő, közeledett a gazdasági válság, a sztrájkok gyakoribbá váltak és a szétforgácsolt proletáriátus fokozatosan egységes osztállyá szervezkedett.« Nyilvánvaló, hogy a munkásosztály szervezkedése, politikai harca, közös, kollektív fellépése volt az az erő, amely a tőkés osztályt a kollektív szerződések megkötésére kényszerítette. Így jött létre a kollektív szerződés az osztályharc eredményeként, és nagyon helyesen állapítja meg az előadó, hogy a kollektív szerződés az osztályharc egyik eszközévé vált. A társadalom világában azonban a jelenségek nem ilyen egyértelműek. Sztálin — a már hivatkozott munkájában — élesen elemzi az úgynevezett »gyári törvényhozás« jellegét. »Amíg a mozgalom tehetetlen volt, amíg nem öltött tömegjellegűt, a reakció csak egy eszközt ismert a proletáriátus ellen, ez az eszköz — a börtön, Szibéria, korbács és akasztófa . . .«

De egészen másként fordult a dolog, amikor a mozgalom tömegjellegűt öltött . . . A tömeget . . . nem lehet felakasztani, nem lehet Szibériába küldeni, nem lehet börtönbe zárni. Világos, hogy a régi eszközök mellett új, »kulturáltabb« eszközre volt szükség, amely a reakció véleménye szerint elmélyíthetné a nézeteltéréseket a proletáriátus táborában, csalóka reményeket ébreszthetne a munkások elmaradt részében, a harcról való lemondásra készíthetné és a kormány mögé sorakoztathatná fel őket. És csakugyan, éppen ilyen új eszköz

a »gyári törvényhozás«. Ugyanez vonatkozott a kollektív szerződésre is: a kollektív szerződés valóban ideiglenes fegyverszünetnek látszott, de rendszerint tovább folyt az osztályharc a meglevő kollektív szerződések keretei között is: a munkásosztály öntudatos, forradalmi része új harcok támaszpontjának tekintette. A tőkésosztály, a zsoldjában álló munkásarisztokrácia és az opportunisták pedig arra igyekeztek felhasználni a kollektív szerződéseket, hogy elhitessék a munkásosztály kevésbé öntudatos elemeivel, hogy ilyen »szociálpolitikai« intézkedésekkel is megoldhatók az osztályharc feladatai, ezek segítségével a kapitalizmus majd »békésen belenő« a szocializmusba. Nem lehet ugyan külön választani a kérdés politikai és gazdasági oldalát, de különbséget kell tennünk aszerint, hogy a munkásosztály egy konkrét történelmi szakaszban a gazdasági vagy politikai harcra fektette-e a súlyt. Amennyiben a munkásosztály elsősorban a politikai harc eszközeként használta a kollektív szerződést, annyiban a kollektív szerződés valóban az osztályharc eszköze volt; amennyiben pedig csak a gazdasági előnyök rögzítésére és biztosítására használta fel, annyiban az opportunizmus megnyilvánulása volt. A Szovjetunióban és a népi demokráciákban ugyan már egészen más a kollektív szerződések szerepe és így jellege is, erre az éles megkülönböztetésre mégis szükség van, és pedig nemcsak a történelmi hűség kedvéért, hanem azért is, mert a kapitalista, az imperialista országokban ma is kötnek kollektív szerződéseket és egyáltalában nem közömbös, hogy a munkásosztály inkább csak a gazdasági előnyök elérésére és biztosítására akarja a kollektív szerződéseket felhasználni, vagy pedig elsősorban a politikai harc eszközeként. Amelyik ország munkásmozgalma a politikai harcot helyezte előtérbe, ott a kollektív szerződés: eredménye, eszköze, de egyben az osztályharc és gyakran az opportunizmus ellen folytatott küzdelem területe is volt.

II. Az előző kérdéshez, tehát a burzsoázia taktikájához kapcsolódik az a magatartás is, amellyel az előadó részletesen foglalkozott. Nem véletlen az, hogy a burzsoá jogalkotás és jogalkalmazás nem volt hajlandó elismerni a kollektív szerződés érvényességét, kötelező erejét. A burzsoá jogtudomány mindent elkövetett annak érdekében, hogy örökérvényű, a jogrendszer általános alapelveiből levezetett érvekkel igazolja azt, hogy a kollektív szerződés miért nem érvényes szerződés, miért nem lehet távolbaható hatálya.

Ha a magyar burzsoá jogrendszer őszintén azt akarta volna, hogy az osztályharc eredményeit tartalmazó kollektív szerződés határozmányai feltétlenül érvényesüljenek, csak azt kellett volna kimondania, a jelenlegi szabályozáshoz hasonlóan, hogy a kollektív szerződés rendelkezései kötelezőek, az azoktól való eltérés semmis és az ilyen rendelkezés helyébe a kollektív szerződés megfelelő rendelkezése lép. De a burzsoá jogrendszer nem ezt akarta. Nagyon jól tudta ugyan, hogy a munkásosztály harca időnként eredményeket ért el és ezek az eredmények a kollektív szerződésekben nyertek kifejezést. Tisztában volt azzal is, hogy a kollektív szerződés egy bizonyos időre nyugalmi helyzetet

jelent, tehát az adott körülmények között a tőkések számára is viszonylag előnyös. De ugyanakkor azt is remélte, hogy az osztályharc következő szakaszában, esetleg a legközelebbi gazdasági válság alkalmával, ismét vissza lehet szorítani a munkásmozgalmat, visszavonni azt, amit a munkásosztálynak megígértek. Ezért irtózott a burzsoá jogrendszer attól, hogy a kollektív szerződés határozmányait jogszabályi erőre emelje és rendelkezéseit kényszerítő erővel ruházza fel. Ezért helyezkedett a magyar bírói gyakorlat és jogelmélet is arra az álláspontra, hogy a kollektív szerződés legfeljebb csak a kollektív szerződést kötő felekre nézve kötelező, de nem hat ki az egyéni szolgálati viszonyra, vagyis nem válik a munkáltató és a munkavállaló között fennálló viszony tartalmává. Ezzel az állásfoglalással a kollektív szerződést megfosztották attól a lehetőségtől, hogy jogi eszközök segítségével az életre kisugárzó gyakorlati értéke legyen. A kollektív szerződésnek tehát a monopolkapitalizmusban csak annyi gyakorlati értéke volt, amennyit neki a munkásmozgalom ereje az adott időpontban kölcsönzött.

Jellemző a burzsoá jogrendszerre az is, hogy amennyire mindent elkövetett annak érdekében, hogy a kölcsönös megegyezés ellenére se legyen gyakorlati, jogi hatálya a kollektív szerződésnek, ugyanakkor viszont mindent elkövetett annak érdekében, hogy a munkáltató által egyoldalúlag szerkesztett és első-sorban az ő érdekeit szolgáló munkarend, szolgálati, nyugdíj- vagy fegyelmi szabályzat anélkül is kötelezze a dolgozót, hogy ahhoz hozzájárult volna.

Az Ipartörvény 113. §-a szerint minden műhelyben gyári munkarendet kellett kifüggeszteni. Különösen nagyobb vállalatoknál szokásban voltak az említett szabályzatok is. Ezeket a munkáltató egyoldalúlag szerkesztette, tehát a burzsoá jogrendszer szerint kötelezővé válására a dolgozó hozzájárulása is szükséges lett volna. Ugyanaz a bírói gyakorlat azonban, amely a kollektív szerződés kötelező voltát annak ellenére sem ismerte el, hogy az közös akarattal jött létre — kötelezőnek ismerte el a szabályzatokat annak ellenére, hogy ahhoz a dolgozó nem járult hozzá. Kitalálta ugyanis a bírói gyakorlat, hogy elég az is, ha a dolgozó akár csak ráutaló magatartásával, hallgatólag alávetette magát a szabályzatnak. »A bírói gyakorlat szerint az az alkalmazott, aki a szolgálati szabályzat életbelépése után lép szolgálatba vagy azután is tovább szolgál, már ezzel elismeri a szabályzat érvényességét. Ez az álláspont aggálytalan, ha az alkalmazottal megfelelő módon közölték a szabályzat életbeléptetését és tartalmát. A bírói gyakorlat azonban — úgy tetszik — ennek a bizonyítására nem helyez mindig »elegendő súlyt« (Vincenti). Ehhez még hozzá kell tennünk, hogy akkor sem volt »aggálytalan« a szabályzat érvényességének elismerése, ha azt a dolgozóval közölték, mert az rendszerint örült, hogy elhelyezkedhetett és nem merte az elhelyezkedést azzal kockáztatni, hogy a szabályzatnak nem vetette alá magát. Másfelől viszont a bírói gyakorlat egyáltalában nem is törődött azzal, hogy a dolgozó akár csak hallott-e valaha is a szabályzatról, nem hogy annak a dolgozóval való közlését megkövetelte volna.

Egész természetes, hogy a burzsoá bíróság nem ismerte el a kollektív szerződés kötelező hatályát, mert ez ellentétben állt volna az uralkodó osztályok érdekeivel. Elismerte viszont a munkáltató által egyoldalúan diktált szabályzatok kötelező erejét, még annak árán is, hogy a burzsoá jogrendszer alapelveivel került ellentétbe, különösen azzal, hogy szerződés tartalmává csak az válhatik, amiben a szerződő felek kölcsönösen megegyeznek. Elismerte, mert a szabályzatok az uralkodó osztályok érdekeit szolgálták. Világos példa arra, hogy a burzsoá jogtudomány az uralkodó osztályok érdekében saját alapelveit is habozás nélkül elvetette.

III. Röviden szeretnék foglalkozni a kollektív szerződés további fejlődésével is. Nyilvánvaló, hogy a szocialista kollektív szerződés jellegét, tartalmát és szerkezetét a szocialista társadalmi és gazdasági rend és annak alapján a kollektív szerződésnek kiosztott társadalmi funkció határozza meg. A kollektív szerződés társadalmi szerepét csak akkor értjük meg, ha tisztában vagyunk a munkajog és ezen belül a kollektív szerződés társadalmi összefüggéseivel. A kapitalizmusban a termelőeszközök magántulajdona megteremti a kizsákmányolás alapját és a kizsákmányolás lehetőségét; a kizsákmányolás folyamatát pedig — többek között — a munkaszervezet, a munkaviszony szabályozása biztosítja.

Nagy vonásokban melyek a szocialista munkaszervezet alapelvei?

A szocializmus megszünteti a munkaerő árjellegét és a munkát a társadalmi rend alapjává teszi. A szocialista munkajog nem azt szabályozza, hogy a dolgozó milyen feltételek mellett bocsátja áruba egyetlen értékét — munkajogát —, hanem azt, hogy milyen feltételek mellett vesz részt a társadalom munkájában és milyen mértékben részesedik — a szocialista elosztás elvei szerint — a társadalmi termelés eredményeiből. A szocializmus a termelési eszközök társadalmi tulajdona alapján szervezi meg a társadalom munkaszervezetét, az egyén és a társadalom érdekének közössége alapján szabályozza a munkaviszonyt, és pedig a termelő erők szakadatlan fejlesztésével: a dolgozók anyagi és kulturális életszínvonalának állandó fokozása érdekében.

A termelő erők szakadatlan fejlesztését a népgazdasági tervek teljesítése biztosítja. A dolgozók anyagi és kulturális életszínvonalának állandó fokozását pedig a teljesített népgazdasági tervek eredményének szocialista elvek szerint történő elosztása.

Lenin döntő jelentőséget tulajdonít annak, hogy a széles tömegek résztvesznek az államigazgatásban. Az »Állam és forradalom« című munkájában a következőket írja: »... amikor majd mindenki megtanulta az igazgatást, és tényleg önállóan igazgatja a társadalmi termelést, önállóan megvalósítja a nyilvántartást és ellenőrzést... a minden társadalmi együttélés előfeltételét képező egyszerű alapvető rendszabályok betartásának szükségszerűsége nagyon hamar szokássá válik.« Nyilvánvaló, hogy ezt a folyamatot szolgálja a szorosabb értelemben vett államigazgatás területén a tanácsok rendszere. Ha azonban vizsgálat tárgyává tesszük a legújabb munkajogi fejlődést és a kollektív szer-

ződésnek az előadó által vázolt küszöbön álló fejlődését, világos, hogy hasonló folyamat észlelhető ezen a területen is. Először az üdülés megszervezése, majd a társadalombiztosítási feladatok ellátása, az egészségvédelmi és balesetelhárító rendelkezések megtartásának ellenőrzése és a szükséges propaganda kifejtése: ma már a szakszervezetekbe tömörült dolgozók hatáskörébe tartozik, vagyis tömegszervezeti feladat. A kollektív szerződés messzemenően biztosítja azt, hogy a vállalat dolgozói — a vállalat igazgatójának egyéni felelős vezetése mellett — a legmesszebbmenően résztvegyenek az üzem termelésének igazgatásában, a nyilvántartásban és az ellenőrzésben.

A szocialista gazdálkodás szervezetének és a munkaszervezetnek fejlesztése során a tudatosan alkalmazott integrálás és differenciálás folyamatát észlelhetjük. Az integrálódás megnyilvánul abban, amit Lenin — a már hivatkozott munkájában — úgy fejez ki, hogy valamennyi állampolgár egy nagy »szindikátus« az egész állam munkásává válik és az egész szindikátus alá van rendelve egy valóban demokratikus államnak a »Munkás- és Katonaküldöttek Tanácsai« államának. Ez a folyamat nyilvánul meg abban is, hogy az egész gazdálkodást egységes népgazdasági terv fogja össze. Ugyanakkor viszont szükség van a lehető legmesszebbmenő differenciálásra is, többek között a szocialista munkamegosztás és az egyéni felelősség kidomborítása érdekében. Ez valósul meg a gazdálkodás szervezetén belül az önelszámoló egységként működő gazdasági egység, a vállalati forma kialakításánál. Minthogy a munkaszervezetre vonatkozó társadalompolitika a legszorosabb kapcsolatban áll a társadalompolitika egyéb szektoraival, nyilvánvaló, hogy a munkaszervezet megszervezését összefüggésbe kellett hozni a gazdálkodás megszervezésének módjával, vagyis a szocialista munkaszervezetet is a gazdálkodó egység, a vállalat területére kellett felépíteni. Ez az oka annak, hogy a fejlődés következő szakaszában az üzemi kollektív szerződés lesz a kollektív szerződés formája. Ugyanakkor össze kellett kapcsolni a vállalat egyéni felelős vezetésének követelményét a tömegek lelkes kezdeményezését, az alulról jövő kritikával és az igazgatásban való részvételükkel.

A kollektív szerződés tehát elsősorban a szocialista elvek alapján felépített munkaszervezetnek a gazdasági egység, vagyis a vállalat keretei között való megszervezését és működésének biztosítását szolgálja.

A kollektív szerződés megvalósítja a munkaszervezetre vonatkozó és a szocialista jellegű állam gazdaságszervező és kultúrára nevelő funkciójából fakadó társadalom- és gazdaságpolitikát. Egyfelől ugyanis a dolgozók jogává, kötelességévé és becsületbeli ügyévé teszi a munkához való új viszonyból fakadó követelmények megvalósítását, másfelől pedig a vállalatok vezetőit arra kötelezi, hogy ennek érdekében teremtsék meg a szükséges tárgyi feltételeket. A gazdasági követelmények elsősorban a népgazdasági tervnek az üzemek által megvalósítandó részére vonatkoznak és ebből átvéve konkrét formában meghatározzák, hogy mennyi legyen a bruttó termelés, hány százalékkal kell emelni a termelékenységét, csökkenteni az önköltséget. Ugyanakkor szintén konkrét formában

meghatározzák, hogy milyen beruházásokat, technikai újításokat, szervezés-technikai intézkedéseket vezet be a vállalat a fenti célok megvalósítása érdekében. A kollektív szerződés e rendelkezései a termelő erők fejlesztésével biztosítják a munkához való jog megvalósulását. A vállalatok vezetői kötelesek legalább negyedévenként beszámolót tartani és így lehetőséget nyújtani a kezdeményezésre és a kritikára. Így biztosítja a kollektív szerződés a dolgozóknak az igazgatásban, a nyilvántartásban és az ellenőrzésben való részvételét.

A kollektív szerződés szerint a vállalat megteremti a szükséges feltételeket annak érdekében is, hogy a dolgozók a normát teljesíthessék. Technikai oktatást szervez, intézkedik a kényszerszünetek megelőzése és gyors megszüntetése iránt, biztosítja a berendezések gyors és jó megjavítását és azt, hogy a munkást olyan munkakörbe osszák be, amely képességeinek leginkább megfelel stb. Így mozdítja elő a kollektív szerződés a vállalaton belül a »mindenki képességei szerint, mindenkinek munkája szerint« elvének gyakorlati megvalósulását.

A szocialista bérpolitika megfelelő konkrét alkalmazásával biztosítja a kollektív szerződés a szocialista elosztás elvét: minden dolgozót megilleti a végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő díjazás.

A kollektív szerződés konkrétan meghatározza, hogy milyen kötelezettség terheli a vezetést a káderek előkészítésével, a szakképzettség emelésével kapcsolatban. A vállalat köteles a káderelőkészítési tervet maradéktalanul teljesíteni. A kollektív szerződés tehát elősegíti a művelődéshez való jog megvalósulását is.

Konkrét kötelezettségek terhelik a vállalatok vezetőit, az üzemi bizottságokat és a dolgozókat az állampolgári és a munkafegyelem megvalósítása érdekében.

Ugyancsak konkrét terveket tartalmaz a kollektív szerződés a munkavédelem, a balesetelhárítás és az üzemi egészségügy, a jóléti és a kulturális berendezések fejlesztésére vonatkozóan is.

A kollektív szerződés tehát nagyon fontos szerepet tölt be az Alkotmányban biztosított alapelvek megvalósításában.

Az üzemi bizottságok pedig kötelesek a fenti célok érdekében egyfelől a dolgozókat mozgósítani és segíteni, másfelől pedig a vezetés intézkedéseit ellenőrizni.

A vállalat tehát az a csomópont, amely dialektikus értelemben egységbe foglalja a szocialista állam gazdasági tevékenységét, a dolgozók termelő tevékenységével. A kollektív szerződés pedig 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 követelményeit, másfelől pedig az egyénnek a társadalommal szemben támasztott anyagi és kulturális igényeit, és pedig a dolgozók anyagi és kulturális igényeinek minél magasabb fokon való kielégítése és annak az elvnek a megvalósítása érdekében, amely szerint a legfőbb érték az ember.