

MAKÓ CSABA - NOVOSZÁTH ÁGNES

A munkavállalók képviseleti részvételének intézménye: az üzemi tanács

II. rész

2. Az üzemi tanács partnerei: a munkavállalók és a szakszervezetek

2.1. Munkavállalók: részvétel és tájékoztatás

A részvételi fórum munkájáról, a vizsgálatban szereplő vállalatok közel felében (44%) évente három vagy több alkalommal kapnak tájékoztatást a munkavállalók. Az írásos tájékoztatás a jellemző: üzemi lap vagy egyéb kiadvány formájában. Az újonnan alapított cégek (az ún. zöldmezős beruházásokról van szó) üzemi tanácsai lényegesen nagyobb arányban (67%) tájékoztatják gyakrabban - három vagy több alkalommal - a dolgozókat, mint az ún. barna mezős beruházás formájában létesített vállalatok (36%). A magyar tulajdonban lévő cégeknél az évente háromszori, kétszeri és egyszeri tájékoztatási gyakoriság azonos arányban fordul elő. A külföldi tulajdonban lévő cégeknél többségben vannak azok (53%), amelyekben az út. és tagjai relációjában a gyakori tájékoztatás a jellemző. Ezek az újonnan alapított viszonylag fiatal cégek.

A munkavállalók és a vállalatvezetés viszonyában működő kommunikációs csatornák használatát a bérezési problémák megoldásánál igénybe vett „kapcsolatok” vizsgálatán keresztül azonosítottuk. Általános tapasztalat: a munkavállalók problémáik megoldásánál elsősorban a szakszervezet(ek) és a közvetlen temelésirányítók (pl. művezető) segítségét veszik igénybe. Az

Makó Csaba egyetemi tanár, Szent István Egyetem, GATE Vezető- és Továbbképző Intézet főigazgatója.
Novoszáth Ágnes Phd doktorandusz, ELTE Szociológiai Tanszék.

„alulról-felfelé” (bottom-up) kommunikációs rendszer domináns mintáiról nyilatkozó út. elnökök véleménye jelentősen eltér, szintén a gépiparban két évvel korábban végzett (1996) felmérés során nyilatkozó vállalati felsővezetőktől. (Lásd erről a 8. táblázatot!)

Az igénybe vett kommunikációs csatornákról szóló értékeléseket természetesen a nyilatkozók pozíciói jelentősen befolyásolják, ezen kívül azonban más hatásokkal is számolni kell. Például azzal, hogy a kilencvenes évtized végén (1998/1999-ben) a magyar gazdaság szervezeti struktúrájában nemcsak a tulajdonosi és vezetési formák stabilizálódtak, hanem a piacgazdaság olyan intézményei is, mint a munkaügyi kapcsolatok. Véleményünk szerint, jelentős részben, az utóbbiakkal magyarítható egyfelől a közvetlen temelésirányítók, másfelől a szakszervezetek domináns szerepe a bérezéssel kapcsolatos ügyek elintézésében.

A kilencvenes évek végén végzett felmérés további tapasztalatai a következők. A vállalatalapítás jellegre figyelemreméltó különbségekre vezet a munkavállalók által igénybe vett kommunikációs csatornák tekintetében. Az ún. zöldmezős beru-

házások esetében, szakszervezeti jelenlét hiánya, valamint a dolgozókkal közvetlen kapcsolatok kialakítására törekvő vállalatvezetési törekvések eredményeképpen, a munkavállalók több mint kétharmada (67%) a közvetlen felettes segítségével igyekszik problémáját orvosolni. A privatizált állami vállalatoknál, a dolgozók több mint fele (54%) a vállalati szervezet segítségét veszi igénybe. A magyar tulajdonban lévő cégeknél, a vállalatok felénél, a dolgozók problémáik megoldásánál a közvetlen felettest, a cégek kétötödénél viszont a szakszervezeti szolgáltatást veszik igénybe - az út. szinte alig játszik szerepet (5%). A külföldi tulajdonban lévő cégeknél, az út. szerepe felértékelődik a vállalati vezetés és a munkavállalók közötti kommunikációban: a felmérésben szereplő cégek egyötödében az út., közel felében a szakszervezet (47%) és egyharmadában a közvetlen vezető támogatására számítanak a dolgozók. Ezek a tapasztalatok arra hívják fel a figyelmünket, hogy az út. a munkahelyi, üzemi kommunikációs rendszer működésében elsősorban azoknál a külföldi tulajdonban lévő cégeknél játszik szerepet, amelyekben a szakszervezeti jelen-

8. táblázat

A munkavállalók által használt kommunikációs csatornák
(A dolgozók hogyan orvosolják a bérezéssel kapcsolatos problémáikat?)

Igénybevett „csatornák”	1996-os vizsgálat*	1998/99-es vizsgálat
Szakszervezeten keresztül	28,6	42,9
Az út. igénybevételével	28,6	11,4
A művezetőn, vagy műhelyvezetőn keresztül	5,7	42,8
Informális vezetőn keresztül	14,3	0,0
Közvetlenül, egyénileg	11,4	2,9
Egyéb módon	11,4	0,0

*Forrás: Yamamura-Ishikawa-Makó-Ellingstad (1996) l. m.: 16.o. [3]

lét gyenge és a közvetlen termelés-irányítók mellett alternatív kapcsolatteremtés lehetőségét nyújtja a munkavállalók számára.

2.2. Konzultációk a vállalatvezetéssel: 1995-1998

A magyar gazdaság elmúlt évtizedben végbement változásai tükröződnek az üzemi tanács vállalatvezetéssel folytatott párbeszédének témáiban. Az 1995 előtti periódusban a dialógus témái között első helyen szerepeltek a „foglalkoztatás biztonsága” és a „vállalati átszervezés”, ezek után sorrendben a „béren kívüli juttatások”, továbbá a „privatizáció” és a „bérek alakulása” következtek. Az általunk megkülönböztetett vállalatcsoportokon belül egyáltalán nem meglepő, hogy a privatizált állami vállalatok esetében a „foglalkoztatás biztonsága” a munkavállalók és a munkáltatók közötti párbeszéd legfontosabb témája, ezt követték a vállalati átszervezésekkel és tulajdonváltással összefüggő problémák. Az újonnan alapított vállalatoknál más a sorrend: első helyen a bér szerepel és csak azután következnek a vállalati átszervezésekkel, a foglalkoztatással és az elbocsátást kísérő kompenzációval kapcsolatos témák. Olyan kérdések, mint a munkavállalói tulajdon (MRP) vagy a munkaidő, a vállalatalapítás típusai szerint elkülönülő csoportok egyikében sem szerepelt a dialógus témák sorrendjében az első három helyen. A tulajdonforma függvényében a különbségek nem igazán számottevők. A kilencvenes évek közepén (1995-ben) a magyar cégekben az üt. és a vezetés megbeszélésein leggyakrabban a „foglalkoztatás biztonsága”, majd egyenlő aránnyal a „vállalati átszervezés”, a „privatizáció” és a „béren kívüli juttatások” szerepelnek.

A külföldi tulajdonú vállalatoknál - érthető módon a privatizációt kísérő problémák kivételével - a sorrend megegyezik a magyar cégeknél ismertetettel. (Lásd részletesebben erről a 9. táblázatot!)

A tömeges privatizáció befejezését követően, a kilencvenes évek

végére (1998) a vállalatvezetés és az üt. megbeszélésein szereplő témák sorrendjében az eddig első helyen szereplő „foglalkoztatás biztonsága” helyett a „bérek”, a második helyen szereplő „vállalati átszervezés” helyett a „béren kívüli juttatások” szerepelnek, és harmadik helyen szerepel a korábban második helyen lévő „vállalati átszervezés”. (Lásd bővebben erről a 10. táblázatot!)

Az ismertetett első három helyen szereplő témák sorrendje (bérek, béren kívüli juttatások és vállalati átszervezés) a vállalatok különböző kategóriáiban eltérően alakul a kilencvenes évtized végén. A privatizált állami cégeknél is első helyen a „bérek” állnak, de a második és a harmadik pozíciót a „foglalkoztatás biztonsága” és a „vállalati átszervezéssel” foglalkozó ügyek képviselik. Az ún. zöldmezős beruházások formájában létesített vállalatoknál

első helyen ugyancsak a „bérek”, majd közvetlenül azt követően a „béren kívüli juttatások” és harmadik helyen szintén a „vállalati átszervezés” problémái állnak, a „foglalkoztatásbiztonság” csak a negyedik helyet foglalja el. A tulajdoni forma szerint megkülönböztetett magyar és külföldi tulajdonban lévő vállalatoknál a megbeszélések legfontosabb témája egyaránt a „bér”, a második és a harmadik helyen azonban már másként alakulnak a párbeszéd kérdései. A magyar cégeknél a „béren kívüli juttatások”, a „vállalati átszervezés”, a „foglalkoztatás biztonsága” követik az első helyen szereplő béreket a sorrendben. A külföldi vállalatoknál, a „béren kívüli juttatásokon” „foglalkoztatás biztonságán kívül” a „munkarend” és „munkaidő” kérdései szintén előkelő (negyedik) helyen szerepelnek a vállalatvezetés és az üt. megbeszélésein.

9. táblázat

Az üt. és a vállalatvezetés közötti megbeszélések: a témák rangsora (1995 előtt)

Témák	Privatizált vállalat	Újonnan alapított vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat
Vállalati átszervezés	2	2	2	2
Privatizáció	3	7	2	5
Munkavállalói tulajdon (MRP)	8	9	7	9
Foglalkoztatás biztonsága	1	2	1	1
Bér	5	1	3	3
Béren kívüli juttatások	4	5	2	4
Munkarend	7	6	7	5
Munkaidő	9	8	4	7
Kompenzáció, elbocsátás esetén	6	2	7	9

10. táblázat

Az üt. és a vállalatvezetés közötti megbeszélések: a témák rangsora (1998)

Téma	Privatizált vállalat	Újonnan alapított vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat
Vállalati átszervezés	3	3	3	4
Privatizáció	6	9	7	9
Munkavállalói tulajdon (MRP)	5	9	6	9
Foglalkoztatás biztonsága	1	4	3	3
Bér	1	1	1	1
Béren kívüli juttatások	4	2	2	2
Munkarend	6	5	5	4
Munkaidő	9	6	7	4
Kompenzáció elbocsátás esetén	9	5	4	6

2.3. A szakszervezet és az üzemi tanács kapcsolata

A vizsgálatban szereplő vállalatok döntő többségében (86%) működik szakszervezet, az alapítás módja és a tulajdon formája szerinti kategóriák alapján elkülönülő vállalatok közül az egykori állami vállalatok privatizálásával létrejött cégeknél a szakszervezeti jelenlét szinte kivétel nélkül jellemző (96%). (Zárójelben szeretnénk megjegyezni azt, hogy miután kizárólag út.-vel rendelkező vállalatok kerültek a felmérés tervezése során összeállított mintába, kutatási tapasztalataink alapján nyilvánvaló, hogy azoknak az egykori állami vállalatoknak a jelentős részénél, ahol létrejött az út., valamelyik föderációhoz tartozó vagy azoktól független szakszervezet működik.) A vállalati tulajdonos származása szerint elkülönülő cégeknél, a magyar tulajdonban lévő vállalatoknál úgyszólván mindenütt (95%), a külföldi tulajdonban lévő cégeknél pedig kisebb arányban (73%) működnek szakszervezetek.

A szakszervezeti jelenléttel foglalkozó 11. táblázatban, az „újonnan alapított vállalat” kategóriában zárójelben szerepeltettük, a textilruházati iparban korábban (1997) végzett felmérés eredményeit[7], amely alapján elmondható, hogy a textilruházati szektorban az ún. zöldmezős beruházások formájában létesített cégek lényegesen kisebb részében (14,3% szemben a gépipari szektor cégeinek 56%-ával) működnek szakszervezetek. Hasonló tendencia érvényesül a tulajdonforma szerint megkülönböztetett vállalatok esetében is: a külföldi (27% szemben a 42,9%-al), főleg pedig a magyar tulajdonban lévő cégeknél (5% szemben a 39,9%-al) a szakszervezetek vállalati jelenléte lényegesen gyengébb mint a gépipari szektorban.

Kisebbséget alkotnak azok a cégek, ahol több - általában kettő - szakszervezeti szövetséghez tartozó szakszervezet működik (17%). A legjelentősebb befolyással rendelkező szakszervezeti szö-

vetség a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ), a felmérésben szereplő vállalatok szakszervezeteinek többsége (77%-a) tartozik ehhez a föderációhoz. A második legjelentősebb befolyással a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (az ún. Liga Szakszervezet) rendelkezik, amelyhez a vállalati szakszervezetek 16%-a tartozik, harmadik helyen 10%-os részesedéssel a Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ) következik. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetségéhez (ASZSZ) és az egyik föderációhoz sem tartozó szakszervezetek azonos 6%-os részarányt képviselnek. A 12. táblázat foglalja össze a különböző kategóriába tartozó vállalati szakszervezetek föderációk szerinti hovatartozását.

Az MSZOSZ befolyása a vizsgált vállalatok szakszervezetei körében, minden egyes vállalati kategóriában - mindenképp a magyar és a privatizált egykori állami cégek körében - a legjelentősebb a szakszervezeti szövetségek között. A föderáció jelenléte, a különböző vállalati csoportok viszonyában, a külföldi tulajdonban lévő vállalatoknál a leggyengébb, de még ebben az esetben is a vállalati

szakszervezetek több mint fele (58%) az MSZOSZ-hoz kapcsolódik. A második helyen szereplő LIGA befolyása - az általunk vizsgált vállalatok mintájában - a külföldi és magyar tulajdonú, valamint a privatizált cégeknél számottevő (15%-17%). Ennél némileg gyengébb az ún. zöldmezős beruházás formájában létesült vállalatoknál (11%). A Munkástanácsok szövetségének szerepe kizárólag az egykori állami cégek privatizált utódvállalatainál, illetve a magyar cégeknél (11%-12%) érzékelhető. Az ASZSZ, a vizsgált vállalati csoportok között az új alapítású (11%) és a külföldi cégeknél (8%) számottevőbb. Pontosan ehhez hasonló megoszlás jellemzi a „föderációkhoz nem kötődő vállalati szakszervezeteket”.

2.4. A szakszervezetek és az üzemi tanács együttműködése. A befolyás szerkezete

A szakszervezet és a munkavállalók részvételi intézménye befolyási területének vizsgálata érdekében, nem vettük figyelembe egyfelől azokat a vállalatokat, ahol a szakszervezet első számú vezetője (a titkár) és az út. elnök egyazon személyek (17%), másfe-

11. táblázat

Szakszervezeti jelenlét és a vállalat alapítás jellege

Szakszervezeti jelenlét	Privatizált vállalat	Újonnan alapított vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat	Összesen
Nincs szakszervezet	4	44 (85,7)	5 (39,3)	27 (42,9)	14
Van szakszervezet	96	56 (14,3)	95 (62,7)	73 (57,1)	86

(%)

12. táblázat

A vállalati szakszervezetek szövetségi kötődései

Föderáció	Privatizált vállalat	Újonnan alapított vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat	Összesen
MSZOSZ	81	67	90	58	77
LIGA	15	11	16	17	16
Munkástanácsok	12	-	11	-	10
ASZSZ	4	11	5	8	6
Föderációs kötődés nélküli szakszervezetek	4	11	5	8	6

(%)

lől azokat a cégeket, amelyekben nincsenek szakszervezetek.

A szakszervezet és az üt. együttműködésének minőségét jelzi az egymás munkájára történő kölcsönös figyelés, egymás tevékenysége iránti nyitottság. A munkavállalói érdekvédelemmel és részvétellel foglalkozó intézmények vállalati szintű kapcsolataira a kooperáció jellemző: például a kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalásokon, illetve az üt. ülésein - az esetek négyötödében - kölcsönösen részt vesz az üt. elnök és a szakszervezet vezetése. Az egykori állami vállalatokban, a szakszervezeti vezetés némileg nagyobb arányban (82%) hívja meg a kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalásokra az üt. elnököt, mint az üt. a szakszervezetek képviselőit az üt. tanácskozásaira (76%). Az ún. zöldmezős beruházás formájában létesített cégeknél „fordított” arányok érvényesülnek: az üt. üléseire nagyobb arányban kap meghívót a szakszervezet mint a szakszervezeti rendezvényekre az üt. elnök. A magyar tulajdonban lévő cégeknél minimális a különbség a szakszervezet és az üt. ülésein való kölcsönös részvétel mértékében (74%-79%). A külföldi tulajdonú vállalatoknál a szakszervezetek minden esetben meghívják a kollektív szerződéssel foglalkozó tárgyalásokra az üt. elnököt, a szakszervezet vezetésének viszont négyötöde (83%) kap meghívót az üt. ülésekre.

A szakszervezet és az üt. szerepének értékelése során arra is kíváncsiak voltunk, hogy a befolyásuk hogyan alakul a tevékenységük potenciális tárgyát képviselő területeken. A 13. táblázatban foglaltuk össze a vállalati munkaügyi kapcsolatokban részt vevő társadalmi partnerek tevékenységével összefüggésbe hozható területeken gyakorolt befolyásuk megoszlását.

A felmérésben szereplő vállalatok 14%-ában nincs szakszervezet, ennek ellenére, a szakszervezet befolyásának értékeléséről - bizonyos kérdéseknél - ennél lényegesen nagyobb arányban nem nyilatkoztak az üt. elnökök. A „nem válaszokkal” összefüggésben először arra szeretnénk felhívni a figyelmet, hogy az üt. befolyását tükröző tényezők értékelésénél - miután az üt. elnökök nyilatkoztak saját intézményük munkájáról - alacsonyabb a nem válaszok aránya mint a szakszervezeti befolyás minősítése esetében. A következő két esetben találkozunk kiemelkedően magas nem válaszokkal: a „munkavállalók kollektív tiltakozása” (49%-51%) és a „csoportos létszámleépítés” (37% és 40%). A gazdasági szervezeten belüli társadalmi partnerek konfrontációs és gyakran destruktív jellegű fellépéseiről van szó. A „munkavállalók kollektív tiltakozása esetében” a dolgo-

zók érdekképviselői szervezetei, a „csoportos létszámleépítésnél” viszont a vállalati vezetés a kezdeményező - ilyen és ehhez hasonló cselekvési formák ritkán eredményeznek rövid távon kölcsönös előnyöket, ezért az érintettek - az esetünkben az üt. elnökök - nagyon óvatosan, tartózkodóan nyilatkoztak. (Előfordultak olyan - elsősorban külföldi tulajdonba tartozó - cégek, ahol interjúalanyaink csak azután voltak hajlandók nyilatkozni, amikor ismételtlen biztosítottuk őket az adatok összesített formában történő nyilvánosságra hozataláról, valamint arról, hogy a vállalatvezetés nem ismeri meg az interjúk tartalmát.)

A vállalati munkaügyi kapcsolatok két fontos társadalmi szereplőjének a szerepe markánsan csak viszonylagosan különbözik egymástól. A szakszervezet a munkavállalói érdekeket rövid távon érintő olyan területen rendelkezik jelentősebb vagy az üt. -hez hasonló befolyással, mint a „kollektív szerződések” (68%), a „bér és keresetek alakulása” (54%) és a „jóléti célú pénzeszközök” (54%) felhasználása. Az üt. - a törvényben is biztosított döntési jogosítványa alapján - a „jóléti célú pénzeszközök felhasználásában” gyakorol legnagyobb befolyást (69%).

A munkavállalók részvételi intézményének befolyása a követ-

13. táblázat

A szakszervezet és az üt. parciális befolyásának mértéke

Befolyás területe	Nincs vagy kicsi		Közepes		Nagy + Nagyon nagy		Nem változó	
	Szakszervezet	Üt.	Szakszervezet	Üt.	Szakszervezet	Üt.	Szakszervezet	Üt.
Jóléti célú pénzeszközök felhasználása	20	20	14	20	54	14	11	69
Szervezeti változás	45	46	29	23	9	23	17	9
Munkavállalók képzése	46	43	14	20	14	26	26	11
Munkaszervezés/teljesítménykövetelmények	40	46	34	23	6	17	20	14
Személyügyi nyilvántartás	51	63	11	6	12	20	26	11
Csoportos létszámleépítés	26	17	6	9	28	37	40	37
Bér- és kereset alakulása	12	34	17	23	54	44	17	9
Kollektív szerződés megkötése	15	37	3	9	68	43	14	11
Munkavállalók kollektív tiltakozása	9	34	14	11	25	6	51	49

kező területeken relatíve rendszeresen jelentősebb, mint a szakszervezeteké:

- munkaszervezés - teljesítménykövetelmények (üt.: 17% - szakszervezet: 6%)
- szervezeti változások (üt.: 23% - szakszervezet: 9%)
- munkavállalók képzése (üt.: 26% - szakszervezet: 14%)
- személyügyi nyilvántartás (üt.: 20% - szakszervezet: 12%)

A felsorolt négy területen, a vállalati munkaügyi kapcsolatok partnerei, az üt. és a szakszervezetek egyaránt gyenge befolyással rendelkeznek, az egymáshoz hasonlított befolyás tekintetében azonban az üt. rendelkezik nagyobb relatív befolyással az olyan kérdésekben, (pl. munkaszervezés, szervezeti változások stb.) amelyek hosszú távon jelentős szerepet játszanak a munkaerő tudásának és készségének alakításában, s ezen keresztül a munkaerő funkcionális és numerikus (munkaerő-piaci) értékének fejlesztésében.

Az üt. szerepének az elmúlt hónapokban bekövetkezett módosulásával (az ún. vállalati szerződés-kötés lehetőségével) összefüggésben a munkaügyi kapcsolatok gyakorlati és elméleti szakemberei körében a változásokat elutasító vélemények domináltak.

A Munka Törvénykönyvének, az 1999 februári parlamenti ülésen történő módosítása, - amely révén a munkavállalói részvétel intézményei jogosultak lesznek vállalati (kollektív) szerződések megkötésére - a szakszervezeti szövetségek és szakértők, valamint a munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó szakemberek szerint egyfelől csorbítaná a szakszervezetek kollektív szerződés-kötési jogát, másfelől az üt. mint a vállalati döntéshozatal részese - mint részvételi fórum - nem jelenik meg autonóm és megfelelő eszközökkel (pl. sztrájkjog) rendelkező partnerként a munkahelyeken.[8]

Ezzel összefüggésben érdemes megismernedni a magyar gazdaság „kulcs szektorába” tartozó vállalatok üt. elnökeinek véleményével az általuk irányított intézmény befolyásáról. A szakszervezetek olyan fontos cselekvési és mozgási területét jelentő kérdésekben mint a kollektív szerződések megkötése vagy a bér és keresetalakulás, az üzemi tanács befolyása szintén nem elhanyagolható: 43% - 44%, sőt a csoportos létszámleépítéseknel az üt. befolyása viszonylag jelentősebb mint a szakszervezeté (37% versus

28%). Hasonlóképpen, az üt. elnökök elismerték, hogy a jóléti célú eszközök felhasználásában - habár az jogilag az üt. kompetenciájába tartozik - a szakszervezetek befolyása jelentős (54%). Véleményünk szerint az ismertett területekre vonatkozó befolyás megoszlása, valamint az üt. és a szakszervezet kapcsolatainak tartalma - amelyet az előző részben ismertettünk - egyaránt segíti a két társadalmi partner kooperatív és partneri kapcsolatait szemben a konfrontáció és szembenállás mintájával.

Jegyzetek

- [1] Az üzemi tanács, mint a munkavállalók részvételi intézményének az empirikus vizsgálatát, a magyar gépipari szektorban a tokiói „Corporation International Research Institute of Labour” vezető kutatója, Takeharu Inagaki kezdeményezte 1998 nyarán. A felmérés során használt interjú tervezetének kipróbálására 1998 kora őszen került sor, az ennek során kapott észrevételekért és javaslatokért ezúton szeretnénk köszönetet mondani Simonyi Ágnes egyetemi docensnek, (ELTE Szociálpolitikai Tanszék), Kisgyörgy Sándor főmunkatársnak (ÉTOSZ), Csurgó Sándor szakértőnek (VASAS Szakszervezeti Szövetség), Eisenberger Márton üt. elnöknek (ALCOA), Juhász Mária emberi erőforrás igazgatónak, Almásy Istvánné üt. elnöknek. A felmérés eredményeiről, első ízben angol nyelvű kutatási jelentésben számoltunk be. (Csaba Makó - Takeharu Inagaki - Ágnes Novoszáth (1999) „Works Council as An Institution of Employee Participation”, (Perceptions of WC President), Budapest: Institute of Sociology Hungarian Academy of Sciences, February, 110. o.
- [2] Az interjúkészítésben a kutatási beszámoló szerzőin kívül a következő munkatársak vettek részt: Csurgó Sándor a Vasas Szakszervezeti Szövetség szakértője, Kisgyörgy Sándor, Pataky Péter és Vámos István az ÉTOSZ munkatársai, valamint Tésits Mihály a Fejér Megyei Munkaügyi Központ tanácsadója. Munkájukért és a munkavállalói részvétel intézményének vizsgálata iránt tanúsított elkötelezettségükért ezúton szeretnénk köszönetet mondani.
- [3] Rihito Yamamura - Ishikawa Akihiro - Csaba Makó - Marc Ellingstad (1996) „Business Organisation in the Transformation Process”, (Post-Socialist Firms in Comparative Perspective), Sapporo: Hokkaido University - Slavic Research Center, November, 25. o.
- [4] „Munka Törvénykönyve”, 1992. évi XXII. törvény, 66. paragrafus, (in) Kódexpress, 13/1998. 7518. o.
- [5] Simon Aubrun - Reselyne Orofiamma (1990) „Les Competences de 3eme Dimension, Ouverture Professionnel?”, Paris: Conservatoire Nationale des Arts et Métier - (CNAM), - Centre de Formation de Formateur, 195. o.
- [6] Fruytier B. G. M. (1994) „Does the end justify the means?” (Power and participation as mechanisms in the transition process of organisations on their way towards the New Production Concept), Paper prepared for the XIII th World Congress of Sociology, 18th-23rd July, Bielefeld - Germany.
- [7] Marc Ellingstad - Csaba Makó (1997) „The Hokkaido Stage II nd Survey: the Clothing Industry in Hungary”, Budapest: Institute for Social Conflict Research Hungarian Academy of Sciences, Ápril, 22. o.
- [8] Kun Erzsébet (1999) „Ki köthet kollektív szerződést”, Népszabadság, Január 25., 5. o.