

# A munkavállalók képviseleti részvételének intézménye: az üzemi tanács

(Egy felmérés tapasztalatai)

Az üzemi tanács (üt.) szerepét vizsgáló kutatásban részt vevő gépipari vállalatokat többféle szempont - például a tulajdon jellege, a vállalat alapításának körülményei - érvényesítésével csoportosítottuk.[1] Ezek a tényezők feltételezéseink szerint jelentősen befolyásolják a munkavállalói részvétel intézményének működését. A vizsgálatra kiválasztott vállalatok mintájának összeállítása során fontosnak tartottuk az ország gazdasági fejlődésében érvényesülő különbségek hatásainak jelzését. Ezzel összefüggésben olyan dinamikus gazdasági fejlődést képviselő régiók mint a „központi régió” (a főváros és környéke) továbbá a Dunántúl, és a mind ez ideig szerény növekedési ütemet szimbolizáló olyan régió, mint Kelet-Magyarország gépipari vállalatai kerültek a vizsgálati mintába. Az összeállított minta szerkezetét illusztrálja az 1. táblázat.

A vizsgálat tervére épülő kérdőív tesztelését képviselő előkutatásra 1998 őszén került sor, majd a novemberi üzemi tanácsi választásokat követően, 1998. november végétől 1999. február végéig kerültek lebonyolításra az üt. elnökökkel készített interjúk.[2] A munkavállalók képviseleti (közvetett) részvételi lehetőségét biztosító üzemi tanács működéséről összegyűjtött tapasztalatainkat a követ-

kező témák bemutatásán keresztül ismertetjük:

- Az üzemi tanács működésének jellemzői
- Az üzemi tanács és a munkáltatók kapcsolatai
- Az üzemi tanács és a munkavállalók kapcsolatai
- Az üzemi tanács és a szakszervezet, mint a vállalati munkaügyi kapcsolatok társadalmi partnerei.

## I. rész

### 1. Az üzemi tanács működésének jellemzői, az üt. és a munkáltató kapcsolatai

#### 1.1. Az üzemi tanács: az intézményi és tudás-kontextus néhány sajátossága

A mintában szereplő vállalatok többségénél (63%), az első üt. választások óta (1993) működik a munkavállalók képvis-

leti részvételének intézménye. Az egykori állami vállalatok privatizálásával létrejött cégek-nél az üzemi tanácsok kivétel nélkül az 1993 és 1996 közötti időszakban jöttek létre. Az ún. zöldmezős beruházások formájában működő vállalatoknál már 1993-ban is működtek üzemi tanácsok. Feltételezéseink szerint a munkavállalók részvételi intézményének idő előtti létrehozásával a munkáltatók egyfelől a szakszervezeti tevékenység hiányának vákuumát töltötték be, másfelől megjelenésének igyekeztek elejét venni az intézmény idő előtti (a Mt. által előírt) létrehozásával. Mind a magyar (75%), mind pedig a külföldi tulajdonban (47%) lévő vállalatok esetében az üt.-ék többsége 1993-ban alakult meg.

A felmérésben szereplő vállalatoknál megalakult üt.-ék arányának országos adatokkal való összehasonlítását könnyítik meg a

1. táblázat

A vizsgált minta jellemzői: régió, a vállalati eredet és a tulajdon formája (n = 35)

Régió	Privatizált állami vállalat (ún. barnamezős beruházás)	Újonnan létesített vállalat (ún. zöldmezős beruházás)	Magyar cég	Külföldi cég	Összesen
„Központi” régió	58	78	55	74	63
Dunántúl	19	11	20	13	17
Kelet-Magyarország	23	11	25	13	20
Összesen	75	25	57	43	100

Makó Csaba egyetemi tanár, Szent István Egyetem, GATE Vezető- és Továbbképző Intézet főigazgatója.

Novoszáth Ágnes Phd doktorandusz, ELTE Szociológiai Tanszék.

Ez a rovat a „Közösen a jövő munkabeyei-ért” Alapítvány támogatásával jött létre.

következő táblázatok. A 2. táblázat, szakszervezeti szövetségek szerint tartalmazza az 1993-as és az 1995-ös üzemi tanácsi választások országos eredményeit. A 3. táblázat pedig a vizsgált gépipari szektorhoz tartozó szakmacsoportoknál 1998-ban megtartott választások eredményeit ismerteti.

A vizsgálatban szereplő vállalatok döntő többségének esetében (kétharmadában), az út. jogosítványai gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolatrendszerét érintő kérdéseket **üzemi megállapodásban** rögzítették. Ilyen jellegű megállapodásokat, legnagyobb arányban a **privatizált állami cégek (75%)** kötöttek, az újonnan létesített cégek kevesebb mint fele (44%) rendelkezik üzemi megállapodásokkal. Kiemelendőnek tartjuk azt, hogy a mintánkban szereplő magyar tulajdonban lévő cégek üzemi tanácsainak **négyötödének van üzemi megállapodása** a munkáltatóval, ezzel szemben a **külföldi tulajdonban lévő vállalatok** kevesebb mint felénél (47%) rendelkezik üzemi megállapodással. A munkavállalói érdekképviselő, vagy általánosabban megfogalmazva a vállalati munkaügyi kapcsolatok „érettsége” megkönnyíti a társadalmi partnerek közötti megállapodások rögzítését, kölcsönös elfogadhatóságát. A munkáltató és az út. képviselői viszonyában érvényesülő kapcsolatok írásba foglalásának hiánya „üzemi megállapodás” formájában nem azonosítható automatikusan a kooperatív kapcsolatok hiányával, sőt a bizalmi elvre épülő olyan viszonyokat is tükrözhet a társadalmi partnerek között, amely nem igényli azok dokumentum formájában történő rögzítését.

### 1.1.1. Vállalati információs rendszer és az „időgazdálkodás”

A vállalat tevékenységével kapcsolatos információk jellemzői (pl. bősége, rendszeressége, használhatósága stb.) a globális dimenzióban érvényesülő piaci verseny feltételei közepette döntően befolyá-

2. táblázat

### Az üzemi tanácsi választások eredményei: 1993 és 1995 (a leadott szavazatok %-a)

Szakszervezeti föderációk	1993	1995
Autonóm Szakszervezetek Szövetsége	18,57	20,34
Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT)	0,66	0,80
Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája	5,66	6,40
Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége	71,67	66,56
Munkástanácsok Országok Szövetsége	2,21	2,47
Szakszervezetek Együttműködési Fóruma	0,02	0,07
Egyéb összesen	1,22	3,36
Összesen	100,00	100,00

Forrás: Héthy Lajos (1999) „Szorításban” A munkavállalók, a szakszervezetek és a rendszerváltás (1989-1998) Budapest: Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (6. táblázat egyszerűsített változata).

3. táblázat

### Üzemi tanácsi választások: 1998. november 16-27 (Előzetes adatok)

Szakmacsoport	Összesen (db)	Vasas Szakszervezeti Szövetség	Liga (db)	Munkástanács (db)	Nem szakszervezeti jelöltek (db)	
I. Kohászat	35 766	25 085	70,1%	1689	4307	3735
II. Villamosgép, Mezőgép, Fémtömeg*	102 539	83 362	81,3%	762	3119	15 473
III. Gépjármű*	65 806	53 557	81,4%		4392	6672
IV. Elektronika-műszeripar*	60 963	42 261	69,3%	487	10 268	7952
V. Innováció/szakképzés	4759	3204	67,3%	-	-	625
Vasas összesen	269 838	207 469	76,9%	2938	22 086	34 457

\*A projekt mintájába a vállalatok ezekből a „szakmai csoportokból” kerültek kiválasztásra. A szavazás, nyolc esetben érvénytelen volt.

Forrás: A Vasas Szakszervezeti Szövetség 1999. január 12-ei összesítése.

solják a vállalati vezetés és az út. viszonyában a partneri kapcsolatok létrehozását és fenntartását. A vállalatvezetés út. számára nyújtott tájékoztatóról szóló értékelések differenciált gyakorlatot jeleznek. A megkérdezettek többsége (46%) a tájékoztatás „rendszerességéről” számolt be, ugyanakkor út. elnökök közel egyharmada (29%) a vállalatvezetői tájékoztatókat „esetlegesnek” tartotta. A tájékoztatás minőségéről szóló vélemények hasonlóak: a vállalatok többségében (52%) bőségesek és tartalmasak a munkavállalók részvételi intézményének címzett tájékoztatók, azonban viszonylag jelentős arányban (30%) talákoztunk olyan vélekedésekkel, amelyek szerint a vállalati

vezetéstől kapott tájékoztatók információtartalma csekély és semmitmondó. Többségben vannak azok az út. elnökök (41,2%) akik szerint a tájékoztatások nem frissek, nem aktuálisak, kisebbségben vannak azok (35%) akik szerint a vállalatvezetés tájékoztatói az eseményekkel szinkronban vannak, frissek. A vállalatvezetői tájékoztatók „előzetes”, illetve „utólagos” jellegét firtató kérdésünk megválaszolásától a megkérdezettek közel egyharmada (29%) tartózkodott, válaszolók egyenlő arányban számoltak a tájékoztatók „előzetes”, illetve „utólagos” jellegéről. Az információs rendszer ismertett jellegzetességével összefüggésben utalni szeretnénk az út. elnökök

azon megjegyzéseire, amelyek arra hívták fel a figyelmünket, hogy olykor a vállalatvezetés sem kapja meg időben és kifogástalan formában a cég működésére vonatkozó információkat (például a külföldi tulajdonban lévő magyarországi leányvállalat esetében). A vállalati információs rendszer út. relációjában érvényesülő néhány jellemzőjének értékelése mellett annak globális minősítésére is kíváncsiak voltunk. Ezzel összefüggésben a pozitív értékelések dominálnak: az üzemi tanácsok vezetőinek jelentős csoportja (fele) érdemi és a munkájában jól felhasználható tájékoztatást kap a vállalatvezetéstől, viszonylag kis arányban (12%) panaszkodtak az információk használhatatlanságáról. A vállalatvezetés tájékoztatási rendszerének, a mintában előforduló vállalatok különböző csoportjai szerinti jellemzését szimbolikusan illusztrálja a 4. táblázat.

használhatósága, rendszeressége és tartalmassága a cégek viszonylag jelentős (40-50%-os) csoportjára jellemző, azonban a friss és előzetes tájékoztatás a privatizált cégek kisebb hányadában (30%) érvényesül. A magyar tulajdonban lévő cégek út. elnökei, elsősorban a tájékoztatás „szüksős” jellegét marasztalták el, ezzel szemben a külföldi vállalatoknál dolgozó kollégák az információk friss, aktuális jellegével voltak leginkább elégedetlenek.

Az információs rendszer zavartalan működésének rendkívül fontos - általában azonban elhanyagolt - sajátossága a szóban, írásban vagy elektronikus úton megszerzett információk különböző formái (pl. a vállalat működésére, a vezetői döntések előkészítésére stb. vonatkozó munkadokumentumok, előterjesztések stb.) érdemi feldolgozására és értékelésére rendelkezésre álló „idő-tér”

hangsúlyozta, hogy a vállalatvezetés tervezett intézkedéseivel kapcsolatos álláspontjuk kidolgozására elegendő a törvény által meghatározott 15 nap. (1992. évi XXII. törvény, 66. paragrafus, 1-3. bekezdés)[3]

A kisebbségben lévő olyan esetekben, amikor nem sikerült tartani a törvényben meghatározott időintervallumot az - interjúalanyaink szerint - általában az utólagos tájékoztatásnak vagy a tájékoztatás hiányának volt tulajdonítható. Olyan, korábban már jelzett zavarainál is találkoztunk a vállalati információs rendszernek, amikor maga a vezetés sem rendelkezett a megfelelő tájékozottsággal és ennélfogva képtelen volt az út. megfelelő információkkal ellátni. Másképpen megfogalmazva, a vállalat olyan kritikus piaci-pénzügyi helyzetben van, hogy a vezetés számára rendkívül kevés idő áll rendelkezésre a döntések meghozatalához.

A vállalatalapítás módja és a tulajdon formája szerint elkülönülő csoportra figyelemreméltó különbségek jellemzők. Például az ún. zöldmezős beruházások formájában létesített (újonnan alapított) cégeknél, az út. minden egyes esetben képes volt a számára előírt 15 napos határidő tartására, a privatizált egykori állami vállalatoknál némileg kisebb arányban (85%) nyilatkoztak ebben a szellemben. A tulajdonforma - a cégalapítás jellegével összehasonlítva - kisebb differenciákat eredményezett: a magyar tulajdonú cégek 90%-ában, a külföldi vállalatok 93%-ában nem okozott gondot az út. reagálására, a törvényben előírt határidő.

Természetesen előfordulnak olyan problémák az út. és a vállalatvezetés kapcsolataiban, (pl. a pihenőnapon végzett munka díjazása, általában a munkavállalók foglalkoztatásával és a munkavédelemmel összefüggő kérdések stb.) amelyekre korántsem elegendő a törvény által megszabott 15 nap. Sőt vannak olyan foglalkoztatással összefüggő események - például a csoportos létszámleépí-

A vállalati információs rendszer jellemzői

A tájékoztatás jellemzői	Privatizált vállalat	Újonnan alapított vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat	Összesen
Rendszeres	+++	++++	+++	+++	++++
Tartalmas	+++	++++	++++	++++	++++
Bőséges	+++	++++	+	++++	+++
Használható	++++	++++	++++	+++	++++
Előzetes, friss	+++	+++	+++	+	+++
Utólagos	+++	++++	++++	+++	+++

Jelmagyarázat: + a cégek kis részére jellemző.

+++++ a kategóriába tartozó összes vállalatra jellemző.

A vállalatok létesítésének körülményei érdekes összefüggést mutatnak az információs rendszer működésével. Az ún. zöldmezős beruházások formájában működő cégek jelentős része tartalmas, bőséges és rendszeres információval látja el a munkavállalók részvételi intézményét, ugyanakkor az említett jellemzőkkel rendelkező információk gyakran nem frissek és utólagosak. Érdekes módon, a tájékoztatásnak az újonnan létesített vállalatoknál érvényesülő mintájához legközelebb az egykori állami vállalatok privatizációjával létrehozott cégek állnak. Az információ

nagysága. Az út. elnököknek kedvezőek az ezzel kapcsolatos tapasztalataik: a döntő többség (75%) szerint elegendő idővel rendelkeznek a vállalatvezetéstől kapott különböző jellegű dokumentumok kollektív megvitatására. A vállalat alapításának jellege nem mutat jelentős eltérést e változó tekintetében. A tulajdonosi hovatartozás minimális különbségeket eredményez: a magyar tulajdonban lévő cégeknél viszonylag többen (26%) tették szóvá a rendelkezésre álló idő nagyságát, mint a külföldi cégek (21%) esetében. Szinte minden út. elnök

4. táblázat

tés - amelyek hónapokra elhúzódnak. (Ilyen jellegű foglalkoztatási gondokat kellett megoldania a székesfehérvári Ikarus gyárban - a közismert orosz pénzügyi krízis következtében - felmérésünk lebonyolítása idején.) A különböző természetű problémákkal kapcsolatos „időgazdálkodási” gondok ellenére, a vizsgálatban szereplő cégek, például a magyar és külföldi vállalatoknak mindössze 5-7%-a tett említést olyan problémákról, amelyekkel kapcsolatos út. álláspont kidolgozása és megfogalmazása 15 napnál hosszabb időt igényelne.

### 1.1.2. Az üzemi tanács működése: az „ideális” és a „hiányzó” tudástípusok

Az előző részben részletesen foglalkoztunk az út. működését megnehezítő vagy megkönnyítő olyan tényezőkkel, mint a vállalati vezetés által szolgáltatott tájékoztatás minősége, valamint a munkavállalók részvételi fórumának megküldött vezetői előterjesztések feldolgozására rendelkezésre álló „idő-tér” elegendő vagy szűkös jellege. Az információs rendszer, valamint a társadalmi partnerek rendelkezésére álló „idő-tér” elegendő nagysága önmagában nem garantálja azt, hogy a munkavállalók a számukra biztosított formális részvételi lehetőségekkel ténylegesen élni is tudnak. A részvételi lehetőségek kihasználását jelentős mértékben meghatározza az érintettek által birtokolt és gyakorolt tudások jellege. Ezzel összefüggésben arról kérdeztük az út. elnököket, hogy milyen jellegű tudástípusokra lenne szükségük az általuk irányított részvételi fórum hatékony működéséhez és az ideálisnak tartott tudástípusok milyen mértékben hiányoznak. Az 5. és a 6. táblázatok az „ideálisnak” tartott és a „hiányzó” tudástípusok rangsorát tartalmazzák.

Az út. elnökök véleménye szerint, a munkavállalói részvétel munkájában részt vevők által „kívánatosnak” tartott legfontosabb tudástípusok a következők: munkajogi, közgazdasági és kommunikációs ismeretek. Meglepő, hogy

5. táblázat

#### Az út. működéséhez „kívánatosnak” tekintett tudások rangsora

Tudástípus	Privatizált vállalat	Újonnan létesített vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat	Összesen
Közgazdasági	2	2	2	2	2
Műszaki-technikai	6	5	6	5	6
Munkajogi	1	1	1	1	1
Pénzügyi	4	4	5	4	4
Marketing	7	7	7	7	7
Kommunikációs	3	3	3	3	3
Vezetési- és szervezési	5	6	4	5	5

6. táblázat

#### Az út. működésében „hiányzó” tudástípusok rangsora

Tudástípus	Privatizált vállalat	Újonnan létesített vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat	Összesen
Közgazdasági	1	2	1	1	1
Műszaki-technikai	7	5	7	5	7
Munkajogi	2	1	2	2	2
Pénzügyi	3	3	3	3	3
Marketing	5	5	6	5	6
Kommunikációs	4	5	5	4	4
Vezetési- és szervezési	5	4	4	5	4

az általános közgazdasági ismeretknél konkrétabb, a vállalati környezetben fontosabbnak tűnő olyan ismeretek mint a pénzügyi, vezetési- és szervezési ismeretek, kisebb szerepet játszanak. A legkevésbé fontos „kívánatos” ismeretek közé tartoznak a műszaki-technikai és a marketing tevékenységgel kapcsolatos tudások. Sorrendben a közgazdasági ismereteket a munkajogi és a kommunikációs tudás követték. A munkáltató és a munkavállalók kapcsolataiban, a piacgazdaság kiépítésének körülményei, valamint az érdekképviseleti szervezetek jelentős befolyáscsökkenése következtében érthetően fokozott az igény a foglalkoztatás és a munkafeltételek jogi szabályainak ismerete és felhasználása iránt. Az előző részben a vállalati információs rendszer és az „időgazdálkodás” szerepének bemutatása során már jeleztük azokat a gondokat (pl. a munkavállalók foglalkoztatása és a munkavédelem stb.), amelyek, a munkavállalók szempontjait is megfelelően érvényesítő, megoldása munkajogi ismeretek hiányában elképzelhetetlen. Az

„ideálisnak” tekintett ismeretek rangsorában harmadik helyen a kommunikációs tudás szerepel. Az ipar és a szolgáltatások különböző területén, a társadalmi kapcsolatok valamint a munkaszervezetek 90-es évtizedre jellemző fejlődésével foglalkozó szakemberek felhívják a figyelmet az ún. személyes és relációs jellegű tudások szerepének felértékelődésére - amelyet gyakran a kompetencia harmadik dimenziójának tekintenek - a műszaki-technikai jellegű tudásokkal szemben. Az út.-ben végzett tevékenység az abban részt vevőktől bizonyítottan jó kommunikációs készséget, valamint ezzel összefüggő olyan „relációs felkészültséget” igényel, mint a csoportban dolgozás (team-munka), a felelősségviselés, döntési és kreativitási képességek.[4] A „kívánatos” képességek hiányának rangsorát ismerteti a 6. táblázat.

Az út. zavartalan működésében ténylegesen hiányzó tudástípusok rangsora némi eltéréssel megegyezik az ideálisnak tartott tudásfajták sorrendjével. Első két helyen - megcserélt sorrendben - a

„közgazdasági” és a „munkajogi ismeretek” szerepelnek. Harmadik helyen, a „kommunikációs tudás” helyett a „pénzügyi” felkészültség szerepel és ezt követik, változó sorrendben a „kommunikációs” tudás és a vezetési és szervezési ismeretek. A rangsor első három helyén szereplő típusok értékelésében nincs különbség a különböző osztályozási kategóriába tartozó vállalatok között. A negyedik és ötödik helyen szereplő tudástípusok esetében a következő eltérések azonosíthatók: az egykori állami vállalatok privatizált cégeinél és a külföldi tulajdonban lévő vállalatoknál a „kommunikációs” tudás fontosabb a hatékony munkavállalói részvétel szempontjából, mint a vezetési és szervezési ismeretekkel való rendelkezés mértéke. Ezzel szemben, az újonnan alapított és a külföldi tulajdonban lévő cégekben, a vezetési és szervezési ismeretekben való jártasság fontosabb az üzemi tanács tagok számára, mint a kommunikációs képesség és készség.

## 1.2. A munkáltató és az üzemi tanács

A munkavállalók részvételi intézményeinek a kezdeményezéseit a vállalati vezetés vegyesen fogadja. A kezdeményezések felére, már az első megkeresésre is reagál a vezetés, a munkavállalói javaslatok másik felére azok többszörös megismétlése a jellemző. Az üt. elnökök véleménye szerint ez nem tulajdonítható a vezetés automatikus ellenérzésének a dolgozói javaslatokkal szemben, sokkal inkább a vezető túlhajszoltság, fokozott munkaterhek és „időmenedzselési” problémák számlájára írható. Természetesen előfordulnak olyan esetek is, amikor „fent” rangsorolják a teendőket, és a menedzsment, ha módja van rá, a dolgozói javaslatokat „lesöpri” ezt a vezetői beállítottságot felerősíti az a „taylori termelési koncepció alapuló szervezetcélfogás”, amely nem érti és következképpen előítélettel kezeli a munkavállalókkal való

tudásmegosztáson és részvételen alapuló „új termelési koncepciót és praxist.”[5] A munkavállalói kezdeményezésekkel szembeni vezetői értetlenség vagy tartózkodás olyan kommunikációs zavarokkal is magyarázható, mint például a nyelvi nehézségek (pl. a külföldi tulajdonú cégeknél), az előterjesztések kifogásolható színvonalra vagy a kezdeményezések nem megfelelő időzítése (pl. a vizsgálatban szereplő egyik vállalatnál a folyamatos átszervezési hullámok miatt a vezetés képtelen a munkavállalói részvétel intézményével foglalkozni stb.). Az üt. keretében megfogalmazott munkavállalói kezdeményezésekkel a vezetés általában olyan esetekben foglalkozik, amikor azok nem igényelnek jelentős pénzügyi forrásokat és beruházásokat. Végül jelezni szeretnénk azt a gondot is, hogy a vezetés vonatkozik az olyan témák tárgyalásáról, amelyek a potenciálisan üzleti titkokat is jelentő gazdasági információkra vonatkoznak.

A vállalat alapítás körülményei bizonyos mértékben befolyásolják az üt. kezdeményezéseit. Például az egykori állami vállalatok privatizált utódainál, az esetek több mint felében (57%) az üt.-nek kezdeményezéseit rendszeresen meg kell ismételni, ezzel szemben az ún. zöldmezős beruházások formájában működő cégek kétharmadának (64%) vezetését elég egyszer megkeresni. A tulajdonforma függvényében nem találtunk ilyen markáns differenciákat. A munkavállalói kezdeményezések megismétlése a magyar cégek közel felére (45%) és a külföldiek valamivel több mint felére (53%) jellemző.

Az üt. kezdeményezések tartalmának megismerése érdekében, a legutolsó két üt. választás közötti időszakra (1995-1998) vonatkozóan próbáltuk összegyűjteni a javaslatok témáit. Az ezzel kapcsolatos kérdéseinket az üt. elnökök fokozott érdeklődéssel fogadták, kivétel nélkül nemcsak válaszoltak érdeklődésünkre, hanem bővebben is kifejtették a

munkavállalók javaslataikkal kapcsolatos indokait, és az üt. javaslatok kidolgozásában játszott szerepüket.

A vizsgálatban szereplő vállalatok vezetését, az üzemi tanácsok kimagaslóan magas arányban keresték meg kezdeményezéseikkel (89%). A tulajdon származása függvényében (magyar vagy külföldi tulajdonú vállalat) nem találtunk figyelemreméltó különbséget. A vállalat alapítás jellegének hatásai már azonosíthatók: például a privatizált állami vállalatokban az üt. szinten minden cégnél (95%) kezdeményezően lépett fel, az újonnan alapított vállalatoknál némileg alacsonyabb arányban (79%) aktívak a munkavállalók részvételi intézményei. A vállalatvezetéssel kialakított kapcsolataiban fokozott aktivitást képviselő üzemi tanácsok által egyszer vagy többször felvetett problémák listája a következő:

- Munkarenddel összefüggő kérdések (pl. műszakbeosztás),
- Munkavédelem (pl. orvosi vizsgálatok gyakorisága, időpontja),
- Különböző rendezvények szervezése (pl. kirándulások, családi napok),
- Bérek, pótlékok, természetbeni juttatások (pl. kedvezményes vásárlás, étkezési hozzájárulás módzatai stb.),
- Szociális-jóléti kiadások elosztásának módosítása, lakástámogatások,
- Képzés, továbbképzés,
- Foglalkoztatás, létszámgazdálkodás, elbocsátások elkerülése,
- Nyugdíjpénztár,
- Tájékoztatás kérés (pl. az igazgatói fogadóóra igénye és meghatározása).

A lista formájában ismertett kezdeményezéseket a vizsgálatban részt vevő vállalatok vezetői természetesen vegyesen fogadták. Az esetek túlnyomó többségében (77%) a vállalatvezetés megértő és nyitott magatartást tanúsított. Kisebbséget képviselnek a közömbös beállítottságot tanúsító cégek (16%) és csak elvétve fordultak elő az elutasító-elzárkózó vezetési reakciók (7%). Kiemelen-

dőnek tartjuk azt, hogy legnagyobb arányú fogadókészséggel (82%) az ún. zöldmezős beruházások esetében találoztunk (privatizált egykori állami cégeknél a megfelelő arány valamivel alacsonyabb, 75%), ebben a vállalati kategóriában az új kezdeményezések elutasításával nem találkozunk. Az újonnan létesített vállalatok vezetésének nyitottsága és rugalmassága a munkavállalók képviselői intézményének kezdeményezéseire, részben magyarázza azt is, hogy ezeknél a cégeknél legnehezebb gyökeret eresztene a dolgozók érdekképviseleti szervezeteinek, a szakszervezeteknek. Ezzel összefüggésben érdemes idézni a vállalati munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó

másik - textilruházati iparban - végzett reprezentatív felmérés eredményeit. (Lásd erről a 7. táblázatot!)

A 7. táblázat adataiból az derül ki, hogy a szakszervezeti jelenlét elsősorban a vállalati mérettel és életkorával mutat viszonylag szoros kapcsolatot. Ez azt jelenti, hogy a kisvállalatoknál és az újonnan alapított cégeknél - az utóbbiak mutatnak legnagyobb nyitottságot az üzemi tanácsi kezdeményezésekkel szemben - a szakszervezetek viszonylag gyenge profilja jellemző. Meg szeretnénk még azt is jegyezni, hogy a munkahelyteremtésben és növekedésben is ezek a cégek rendelkeznek a legjobb teljesítményekkel.

A vállalat társadalmi kapcsolatainak rendszerében az üzemi tanács által elfoglalt pozíciót tükrözik a működéshez rendelkezésre bocsátott helyiségek vállalati központban vagy a periférián történő biztosítása, működés pénzügyi feltételeinek alakulása stb. A vizsgálatban szereplő cégek döntő többsége (86%) biztosítja a választás és működés indokolt és szükséges költségeit. A működés pénzügyi feltételeit elhanyagoló cégek új elnökei egyrészt a magántulajdon azon jellemzőjével indokolták a nehézségeket, hogy a vállalatvezetés, minden „megfogható”, visszatartható pénz kiadását megtagadja. Olyan esetekkel is találkozunk, ahol a vezetés, a képzést kivéve, minden más költségigényt elismer. Olyan példa is előfordult, ahol egyszerűen a vezetés érdektelensége, az új-vel való foglalkozás teljes hiánya volt a pénzügyi támogatás elmaradásának is a forrása. A gazdasági szervezetek megalapításának körülményei (ún. zöldmezős vagy ún. barnamezős beruházások), illetve a tulajdonosok származása nem játszik szignifikáns szerepet a munkavállalói részvétel intézményének finanszírozásában.

(Folytatás a következő számban.)

7. táblázat

Vállalati tulajdon, méret, alapítás jellege és a szakszervezeti jelenlét

Szakszervezetek száma	Magyar tulajdonú cég	Külföldi tulajdonú cég	Kis- és közepes vállalat	Nagyvállalat	Újonnan alapított cég (ún. zöldmezős beruházás)
Nincs szakszervezet	39,3	42,9	50,0	26,7	85,7
Egy szakszervezet	53,6	57,1	50,0	60,0	14,3
Kettő vagy több szakszervezet	7,1	-	-	13,3	-

## HIRDETÉSI FELHÍVÁS

Munkaügyi, humánpolitikai szakemberek, menedzserek, vezetők számára

- konferenciákat,
- tanfolyamokat,
- tréningeket,
- továbbképzéseket,
- nyelvtanfolyamokat

### hirdessen a Munkaügyi Szemlében!

Várjuk szakkönyvajánlataikat és álláshirdetéseiket is.

#### Hirdetési áraink

1 oldal	70 000 Ft + ÁFA
1/2 oldal	40 000 Ft + ÁFA
1/4 oldal	25 000 Ft + ÁFA

Kétszeri megjelenés esetén 10% kedvezményt biztosítunk.

**Címünk:** Munkaügyi Szemle  
1137 Budapest, Radnóti Miklós u. 2.  
Telefon/Fax: 329-37-44