

Hungler Sára

THE DUAL NATURE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT

(A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL KETTŐS TERMÉSZETE)

című doktori értekezésének tézisei

Témavezető: Dr. Lehoczkyné Dr. Kollonay Csilla

ELTE Állam és Jogtudományi Kar

Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

Budapest, 2014

I A kutatási feladat rövid összefoglalása

A munkavállalói részvétel alatt olyan, egymástól különböző mechanizmusokat értünk, amelyek lehetővé teszik, hogy a munkavállalók befolyásolják a munkahelyi döntési folyamatokat. A részvétel a munkahely bármely szintjén lehetséges, számos közvetlen és közvetett formája létezik. A munkavállalói részvétel témaköre egyaránt foglalkoztatja a közgazdaságtan és a jogtudomány művelőit, fontos eleme a munkaügyi kapcsolatok jogának is. A dolgozat a munkavállalói részvételre mint kettős természetű jelenségre tekint, egyrészt vállalati versenyképességet fokozó eszközként, másrészt olyan emberi jogként, amely jelentősen hozzájárul az emberi méltóság kiteljesítéséhez. Korábbi kutatások eredményeit felhasználva ezt a kettősséget elsősorban a közvetlen képviselő területén mutatom ki és elemzem. A dolgozat legfontosabb megállapítása, hogy e két komponens egymástól nem elválasztható.

A kutatás kezdetén az alábbi hipotéziseket állítottam fel:

H1 A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL KETTŐS TERMÉSZETŰ, EGYSZERRE VERSENYKÉPESSÉGET NÖVELŐ GAZDASÁGI ESZKÖZ ÉS EMBERI JOG.

H2 EMBERI JOGI TERMÉSZETÉBŐL FAKADÓAN A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL UNIVERZÁLIS, NEM ÉRTELMEZHETŐ KIZÁRÓLAG AZ EURÓPAI MUNKAVÁLLALÓK PRIVILÉGIUMAKÉNT, KITERJESZTÉSE ÉS VÉDELME ÉRDEKÉBEN MEGFELELŐ JOGI ESZKÖZÖKET KELL IGÉNYBE VENNI.

H3 MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL NEM JÖHET LÉTRE EGYÉNI AUTONÓMIA HIÁNYÁBAN, EZÉRT FONTOS, HOGY EGYIDEJŰLEG ISMERJÜK EL AZ EGYÉNI SZABADSÁG KÖZPONTI SZEREPÉT ÉS A TÁRSADALMI HATÁSOKNAK AZ EGYÉNI SZABADSÁGRA GYAKOROLT EREJÉT.

A dolgozat a hipotéziseket az alábbi szerkezetbe foglaltan igazolja. Az első rész a részvétel fogalmát határozza meg, ehhez kapcsolódóan kitekintést nyújt a gazdasági demokráciával és a munkaügyi kapcsolatok demokráciájával foglalkozó elméletekre is. A bevezető feldolgozza az ILO adott témakörre vonatkozó definícióját és az Európai Unió fogalom-meghatározásait is. Az első rész ismerteti a hipotéziseket és a kutatási kérdéseket, valamint a feldolgozás módszertanát.

A második rész a munkavállalói részvétel kettős természetének eredetét mutatja be, rövid áttekintést adva a Weimari Köztársaság participációra vonatkozó koncepciójáról, illetve azokról a kurrens közgazdaságtani elméletekről, amelyek a munkavállalói részvételt mint gazdasági versenyképességet befolyásoló tényezőt elemzik, akár pozitív, akár negatív oldalról. A második rész részletesen bemutatja a munkavállalói részvételt inkorporáló emberi jogi dokumentumokat.

A harmadik rész a részvétel európai dimenziójára összpontosít. Először azokat az irányelveket mutatom be röviden, amelyek a részvétel általános szabályait rögzítik, így a 2002/14/EK irányelvet a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük való konzultációról, az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról szóló 2009/38/EK átdolgozott irányelvet, illetve az európai részvénytársaság státútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2001/86/EK irányelvet. Ezt követően bemutatom, hogy milyen lehetőség kínálkozna az uniós jogalkotás számára annak érdekében, hogy a munkavállalói részvétel joga ne csupán az európai unió területén dolgozó munkavállalók privilégiuma legyen. Érvélem központi eleme, hogy bár az extraterritoriális jogalkotás megítélése ellentmondásos akár az Európai Unión belül is, bizonyos célok érdekében sikerrel fordult az EU ehhez a politikához, amely a részvétel kiterjesztése szempontjából is megfontolandó lehet. Ez a rész fogalmazza meg a dolgozat normatív javaslatát is, amely a 2002/14/EK és a 2009/38/EK irányelvek személyi hatályának kiterjesztésére tett javaslat. Ezután részletesen bemutatom az új Munka Törvénykönyvének (2012. évi I. törvény) a munkavállalói részvételt érintő változásait, összehasonlítva azt a korábbi szabályozással. Az elemzés célja, hogy megvizsgálja a magyar szabályoknak az uniós irányelvekkel, illetve az Európai Szociális Chartával való megfelelését. Ebben a körben a jogalkotási javaslatom az üzemi tanács (üzemi megbízott) törvényben foglalt jogainak megsértésével hozott munkáltatói intézkedések erőteljesebb, a jogsértéstől visszatartó erejű szankcióval való sújtása: az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása, illetve pénzbírság kiszabása. Szükséges a munkavállalói képviselők munkajogi védelmének helyreállítása is, hiszen a jelenlegi szabályozással hazánk uniós és nemzetközi (ILO) normát sért. Szükséges lenne továbbá a munkavállalók képviseletének átgondolása a csoportos létszámleépítés és a munkajogi jogutódlás kapcsán is, e területeken a munkavállalókkal való konzultációt az üzemi tanács meglétéhez kötni aggályos.

A dolgozat negyedik része a munkavállalói részvétel japán modelljét az államszocializmus magyar szabályait vizsgálja. Az elemzés célja, hogy kimutassa, a politikai, gazdasági és társadalmi közegnek, illetve a demokráciáról vallott társadalmi felfogásnak a

munkavállalói részvételre gyakorolt hatását. Az értekezés ötödik, befejező része összefoglalja a kutatás eredményeit.

II A kutatás módszertana

A munkavállalói részvétel fogalmának meghatározásához harmadlagos forrásokat használtam, így különösen a témával foglalkozó enciklopédiákat és szótárakat. Ebből nyilvánvalóvá vált, hogy a részvétel fogalma úgy munkajogi, mint emberi jogi szempontból részletesen feldolgozott. A kutatás legfontosabb elsődleges forrásai az egyes munkavállalói részvételi modellek keretét biztosító jogszabályok és egyéb jogi instrumentumok. A dolgozat a sorra veszi a weimari, a japán és a magyar participáció fejlődését azt meghatározó joganyag feldolgozásával és bemutatásával. Az egyes participációs intézmények funkciójuk alapján kerülnek összehasonlításra. A disszertáció a nemzeti jogokon túl az Európai Unió joganyagát is elemzi, valamint feldolgozza a releváns nemzetközi jogi instrumentumok rendelkezéseit is. Az egyes intézmények funkciójának értelmezéséhez további elsődleges forrásokat is igénybe vettem, így elsősorban nemzeti bírósági ítéleteket, illetve az Európai Unió Bíróságának döntéseit és az Európai Szociális Charta esetjogát.

A kutatás során ugyanakkor célul tűztem ki, hogy a munkavállalói részvételt új oldalról közelítsem meg, amely túlmutat a korábbi kutatási eredmények összefoglaló ismertetésén, és annak társadalmi és gazdasági hatásait is bemutatja. Annál is inkább, mert a gazdasági válság hatására a participáció különböző formái ismét a kutatások középpontjába kerültek, mint a válság negatív hatásait enyhítő lehetséges eszközök. Ennek érdekében nemcsak a participáció jogszabályi hátterét mutatom be, hanem elsősorban másodlagos források segítségével igyekszem az egyes munkavállalói részvételi modelleket azok társadalmi és gazdasági közegében is elhelyezni. A magyar történeti háttér bemutatásakor ugyanakkor nagyban támaszkodtam elsődleges forrásokra is, így a Szakszervezeti Levéltár anyagára és a Politikatörténeti Intézetben fellelhető archív dokumentumokra.

A kutatás interdiszciplináris megközelítése elengedhetlenné tette, hogy a participációt ne csupán jogi, hanem gazdaságtudományi szempontból is megvizsgáljam. Ugyanakkor a disszertáció egy jogtudományi kutatás eredményeit foglalja össze, így a

dolgozat a participációra vonatkozó, közgazdaságtudományban használt matematikai bizonyításokat nem mutatja be.

III A tudományos eredmények rövid összefoglalása és azok hasznosítása, illetve a hasznosítás lehetőségei

A A tudományos eredmények rövid összefoglalása

A kutatás az alábbi hipotézisekre épül:

H1 A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL KETTŐS TERMÉSZETŰ, EGYSZERRE VERSENYKÉPESSÉGET NÖVELŐ GAZDASÁGI ESZKÖZ ÉS EMBERI JOG.

H2 EMBERI JOGI TERMÉSZETÉBŐL FAKADÓAN A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL UNIVERZÁLIS, NEM ÉRTELMEZHETŐ KIZÁRÓLAG AZ EURÓPAI MUNKAVÁLLALÓK PRIVILÉGIUMAKÉNT, KITERJESZTÉSE ÉS VÉDELME ÉRDEKÉBEN MEGFELELŐ JOGI ESZKÖZÖKET KELL IGÉNYBE VENNI.

H3 MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL NEM JÖHET LÉTRE EGYÉNI AUTONÓMIA HIÁNYÁBAN, EZÉRT FONTOS, HOGY EGYIDEJŰLEG ISMERJÜK EL AZ EGYÉNI SZABADSÁG KÖZPONTI SZEREPÉT ÉS A TÁRSADALMI HATÁSOKNAK AZ EGYÉNI SZABADSÁGRA GYAKOROLT EREJÉT.

A politikai demokrácia és a gazdasági fejlődés egymástól történő szétválaszthatóságát hirdető elméleteket mára meghaladottaknak mondhatjuk. A paradigmaváltás elsősorban a jóléti közgazdaságtant megújító fejlődés-elméleteknek vagy képesség-elméleteknek köszönhető.¹ Ezen elméletek képviselői szerint a társadalmi egyenlőtlenségek kezelése nem képzelhető el a demokrácia és a gazdasági fellendülést egymástól szétválasztó, hagyományos dichotómiára

¹ M C Nussbaum, 'Creating Capabilities' (Cambridge, 2011, Harvard University Press).

építve, ezért olyan új szemlélet bevezetése szükséges, amely az emberi méltóságot helyezi középpontba, ugyanis a gazdasági mutatók javulása önmagában nem eredményezi a szegénység, a diszkrimináció megszűnését vagy a várható élettartam növekedését. A megszokott, a piaci szabadversenyt a tervutasítással szembeállító, leegyszerűsítő szemléletmód, amely erősen jellemzi a neoklasszikus közgazdaságtan főáramát, nem tudott megfelelő választ adni a növekvő GDP ellenére fennmaradó gazdasági-társadalmi problémákra. A fejlődést tehát nem lehet önmagában a növekvő termelésben és fogyasztásban és az emelkedő reáljövedelemben meghatározni, mivel az sokkal inkább az úgynevezett emberi képességek kiteljesítésének folyamataként értelmezendő és nem feleltethetők meg egymással a gazdasági prosperitás hagyományos fogalmával. Amartya Sen a képességek fogalmán keresztül köti össze a szabadságot és egy egyéni kiteljesedést, érvelése szerint a fejlődés és az életminőség összefügg azzal, hogy egy adott személy milyen lehetőségek közül választhat egy adott társadalomban.²

Az egyéni szabadság – ide értve a döntéshozatalban való részvétel lehetőségét is – elismerése hiányában nem képzelhető el valódi gazdasági fejlődés sem, a gazdasági és a politikai demokrácia egymással szorosan összefügg.³ Ebből következik a kutatás első hipotézise:

H1 A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL KETTŐS TERMÉSZETŰ, EGYSZERRE VERSENYKÉPESSÉGET NÖVELŐ GAZDASÁGI ESZKÖZ ÉS EMBERI JOG.

Az első hipotézis alátámasztására az alábbi kutatási kérdéseket fogalmaztam meg: (Q1) *Melyek a munkavállalói részvétellel foglalkozó legmeghatározóbb közgazdaságtudományi elméletek?* (Q2) *Hogyan jelenik meg a munkavállalói részvétel emberi jogi instrumentumokban?* (Q3) *Milyen szerepet játszik a munkavállalói részvétel a gazdasági válság negatív jelenségeinek leküzdésében?*

A munkavállalói részvételnek a gazdasági versenyképességre gyakorolt pozitív hatása vitatott.⁴ A döntéshozatali eljárások természetesen nagyban befolyásolják a gazdasági

² A Sen, *Development as Freedom* (Oxford, 1999, OUP), 8.

³ Hugo Sinzheimer, *Das Wesen des Arbeitsrecht*, in *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie: gesammelte Aufsätze und Reden* (1976); Hugo Sinzheimer, *Eine Theorie des Sozialen Rechts* (1936) XIV Zeitschrift für öffentliches Recht.

⁴ Például, Michael C. Jensen and William H Meckling, 'Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure', *Journal of Financial Economics*, October, 1976; E. F. Fama and M. C. Jensen, *Separation of Ownership and Control*, *Journal of Law and Economics*, Vol. 26. No. 2, 1983; R. B. Freeman and E. P. Lazear, *An Economic Analysis of Works Councils*, in *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relation*.

társaságok dinamikáját: minél több szereplőt vonunk be, annál több időre van szükség a döntés meghozatalára, így az egész eljárás drágább lesz. A hatékonyság-elméletek képviselőinek érvelése szerint a munkavállalói részvétel a tulajdonosok érdekeivel ellentétes, mivel számukra a legkedvezőbb az, ha az adott termék vagy szolgáltatás előállítás, illetve nyújtása a legköltséghatékonyabban történik. Ennek cáfolatára számos olyan elmélet született, amelyek költségnövekedés ellenére a részvétel pozitív hatása mellett érvelnek. Ezek közül a dolgozat az útfüggőség elméletét, a tulajdonhoz és az emberi tőke koncepciójához kapcsolódó okfejtéseket, valamint a behaviorista közgazdaságtan eredményeit mutatja be részletesebben.

Az évtizedes elméleti vita mellett nem elhanyagolhatók a gyakorlati kutatások eredményei. A 2007-ben kezdődő gazdasági válság hatásai igen hamar megmutatkoztak a munka világában is,⁵ mintegy rákényszerítve a szociális partnereket arra, hogy együttes erővel lépjenek fel a válság kezelése érdekében.⁶ Ez a gazdasági kényszer több kutatás alapjául szolgált az elmúlt években, és annak ellenére, hogy ezek eredményei egymással nem minden tekintetben összevethetőek, mégis megállapítható a szociális párbeszéd (ide értve a munkahelyi szintű részvételt is) pozitív összefüggése a válság sikeres kezelésével.⁷

A munkavállalói részvétel emberi jogi természetének vizsgálatakor Hugo Sinzheimernek a politikai, gazdasági és társadalmi demokrácia összefüggéseire vonatkozó elméletéből indultam ki, amelyek összekapcsolhatók Amartya Sen fentebb már ismertetett gondolataival is. További fontos elméleti alapot adott Lehoczkyné Kollonay Csilla megállapítása, amely az élet alapvető kérdéseit érintő demokratikus döntéshozatalt alapvető emberi jognak tekinti, amely lehetővé teszi, hogy az egyének ne a döntések tárgyai, hanem azok aktív alakítói legyenek.⁸

Annak ellenére, hogy a munkavállalói részvétel megjelenik emberi jogi dokumentumokban, így az Európai Szociális Chartában és az Európai Unió Emberi Jogi Chartájában, elismertségük mégis nagyban függ egy adott állam politikai berendezkedésétől. További figyelmet érdemel, hogy kizárólag európai emberi jogi instrumentumok

⁴ A. A. Alchian, *Uncertainty, Evolution and Economic Theory*, 58 J Poll. Econ. 211, 1950

⁵ A munkanélküliségi ráta 7.4 százalékról (2007) egy even belül 7.7 százalékra ugrott 2008 októberére. Ld, European Commission, Economic forecast, Spring 2008, 1 European Economy.

⁶ S Cluwaert, I Schömann and W Warneck (2010), 'The European interprofessional and sectoral social dialogues and the economic crisis' in *Benchmarking Working Europe 2010* (Brussels, 2010, ETUI), 75.

⁷ C E Triomphe, R Guyet and D Tarren, 'Social Dialogue in Times of Global Economic Crises' (Eurofund, 2010), V Glasner and B Galgóczy, 'Plant-level responses to the economic crisis in Europe (ETUI-REHS, 2009), I Guardiancich (ed) 'Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia' (ILO (EC), 2010); B Segol, M Jepsen and P Pechet (eds) *Benchmarking Working Europe 2014* (ETUI-ETUC, 2014,).

⁸ Cs Kollonay-Lehoczky 'The fundamental Right of Workers to Information and Consultation under the European Social Charter' in Dorsemont and Blanke (eds) 'The Recast of the European Works Council Directive (Intersentia, 2010) 3-4; emphasis in origin.

rendelkeznek a részvételről, annak ellenére, hogy az ILO és az OECD is erőfeszítéseket tesz a szélesebb körű elismertség érdekében.

Amint azt a dolgozat is bemutatja, a munkavállalói részvétel kihatással van a gazdasági versenyképességre – akár pozitív, akár a negatív értelemben tekintünk az összefüggésre. Ugyanakkor, ahogy erre Sen is rámutatott, az emberi jogok és demokrácia olyan princípiumok, amelyek minden körülmény között védelmet kell, hogy élvezzenek, függetlenül attól, hogy kapcsolódik-e hozzájuk pozitív gazdasági hatás.⁹

Ebben az összefüggésben az egyén életét érintő döntésekben való részvétel egyben szabadság, amely értékessé teszi az emberi életet és a döntési lehetőségeken keresztül lehetővé teszi az egyéni elképzelések pluralitását és a választásainkért vállalt egyéni felelősséget. Ebből következik a dolgozat második hipotézise:

H2 EMBERI JOGI TERMÉSZETÉBŐL FAKADÓAN A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL UNIVERZÁLIS, NEM ÉRTELMEZHETŐ KIZÁRÓLAG AZ EURÓPAI MUNKAVÁLLALÓK PRIVILÉGIUMAKÉNT, KITERJESZTÉSE ÉS VÉDELME ÉRDEKÉBEN MEGFELELŐ JOGI ESZKÖZÖKET KELL IGÉNYBE VENNI.

Kollonay szerint az emberi méltóság és a szociális demokrácia védelme megköveteli, hogy az emberi jogokat az államok a magánjogi jellegű jogviszonyokban is, amilyen például a munkaviszony is, védelemben részesítsék. Az emberi jogi egyezményeknek és az Európai Unió vonatkozó irányelveinek áttekintése után a következő kutatási kérdést fogalmaztam meg: (Q4) *Amennyiben a munkavállalói részvételt emberi jognak tekintjük, és ekképpen univerzális értéként fogjuk fel, milyen eszközök állnak rendelkezésünkre ahhoz, hogy érvényesülését az európai térségen kívül is biztosítsuk?*

Az ILO és az OECD eszközrendszerének bemutatását követően a nem állami szereplők eszközrendszerét elemeztem. A kutatási kérdésre azt a válasz adható, hogy kikényszeríthető jogszabályi rendelkezések hiányában a munkavállalói részvétel lehetősége nem biztosított. A *soft law* eszközök, bár szerepük különösen a multinacionális vállalatoknál kétségtelenül fontos, mivel a piac egyre inkább számon kéri az emberi jogok érvényesülését a vállalati politikában, mégsem képesek betölteni a szabályozási űrt.

Az Európai Unió a munkavállalói részvétel általános kérdéseit három alapvető jelentőségű irányelvben szabályozza, ezek az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló

⁹ A Sen, *Development as Freedom* (Oxford), 3, 16.

2002/14/EK irányelv, az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2009/38/EK irányelv és az európai részvénytársaság státútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2001/86/EK irányelv.

Az irányelvek természetesen az európai gazdasági térségen belüli tevékenységre vonatkozóan állapítanak meg szabályokat, de felmerül a kérdés, hogy *lehetőség lenne-e arra, hogy az Európai Unió fellépjen a munkavállalói részvételnek a kiterjesztésének érdekében?* (Q5) Ennek azért lehet kiemelt szerepe, mert számos multinacionális vállalat köszönheti profitabilitását az Európán kívül folytatott tevékenységének, mégpedig gyakran kihasználva a harmadik állam gyengébb védelmet biztosító munkajogi szabályozását, illetve az itt dolgozó munkavállalók kiszolgáltatott helyzetét.

A harmadik országok munkavállalóinak védelme azonban ezen államok szuverenitását sértheti, és a területen kívüli joghatóság problematikáját veti fel. Ennek megítélése pedig ellentmondásokkal terhes az Európai Unión belül is. A nemzetközi jog korlátozott esetekben lehetővé teszi a területen kívüli joghatóságot, ennek elméleti alapja a szabályozandó kérdés függvénye.¹⁰ Ennek alapul vételével megvizsgáltam, hogy lehetséges lenne-e a 2002/14/EK és 2009/38/EK irányelvek személyi hatályának kiterjesztése. Az elméletem alátámasztására az Európai Unió környezetvédelmi politikájából mutattam be egy példát, amely véleményem szerint szoros hasonlóságot mutat a munkavállalói részvétel kérdésével, mivel döntésének megalapozásához az Európai Unió Bírósága egyaránt hivatkozik gazdasági és emberi jogi érvekre.

Álláspontom szerint a fenti irányelvek személyi hatályának kiterjesztése hatékonyan hozzájárulna a munkavállalói részvételnek, mint emberi jognak a védelméhez azon munkavállalók esetében, akik európai székhelyű multinacionális vállalatok alkalmazásában, de az EGT-n kívül végeznek munkát. Állításomat az alábbiakra alapozom: az Európai Unió az Európai Üzemi Tanács intézményével egy páratlan keretet hozott létre a transznacionális vállalatok munkavállalóinak tájékoztatására és a velük való konzultációra. Az irányelv hivatkozik a belső piac sajátos működésére, amely maga után vonja a vállalkozások koncentrációjának folyamatát, több országot érintő vállalategyesüléseket, vállalatfelvásárlásokat, közös vállalkozások létrehozását és ebből következően a

¹⁰ Így például a nemzetközi jog lehetővé teszi az államok számára, hogy saját versenyjogi szabályait alkalmazzák azokban az esetekben is, amelyekben külföldiek más állam területén elkövetett cselekedetei közvetlen, jelentős és előre látható hatással bírnak az érintett államra (ld. *A. Ahlstrom Oy v. Commission* [1988], 4 CMLR 901).

vállalkozások és vállalkozáscsoportok transznacionálissá válását. A gazdasági tevékenységek harmonikus fejlődése szükségessé teszi, hogy a két vagy több tagállamban működő vállalkozások és vállalkozáscsoportok tájékoztassák a döntéseik által érintett munkavállalók képviselőit, és velük konzultáljanak. Az irányelv lehetővé teszi, hogy a közösségi szintű vállalkozások munkavállalói megfelelő tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük, amikor az őket érintő döntést nem abban a tagállamban hozzák, amelyben őket foglalkoztatják. Ugyanakkor a globális gazdaságban a multinacionális vállalatok munkavállalóira nem csak a belső piac, hanem a társaságoknak a harmadik országokban folytatott tevékenysége is kihatással van, indokoltnak látszik tehát, hogy ezek a munkavállalók kölcsönösen értesüljenek a multinacionális vállalatok őket érintő gazdasági döntéseiről. A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó szabályozást a 2002/14/EK irányelv tartalmazza, így az ebben foglalt munkavállalói jogok az üzemi tanács kiterjesztett intézményén keresztül érvényesülhetnek.

A személyi hatály kiterjesztésére vonatkozó javaslatnál különösen az alábbiakat vettem figyelembe. 1) A 2009/38/EK irányelvnek az ellenőrző vállalkozásra vonatkozó meghatározása. A 2009/38/EK irányelv alkalmazásában az „ellenőrző vállalkozás” olyan vállalkozást jelent, amely a tulajdonviszonyokból, a pénzügyi részesedésből, illetve az irányítás szabályaiból eredően meghatározó befolyást gyakorol egy másik vállalkozásra („ellenőrzött vállalkozás”). A meghatározó befolyás kifejtésének képességét vélelmezni kell – az ellenkező bizonyításának sérelme nélkül –, ha valamely vállalkozás egy másik tekintetében közvetve vagy közvetlenül: a) birtokolja a szóban forgó vállalkozás jegyzett tőkéjének a többségét; b) ellenőrzi a vállalkozás kibocsátott részvénytőkéjéhez tartozó szavazatoknak a többségét; vagy c) kinevezheti a szóban forgó vállalkozás igazgatási, irányító vagy felügyelő testületei tagjainak több mint a felét. Ezek a feltételek nagy valószínűséggel fennállnak az európai székhelyű multinacionális vállalatok harmadik országban lévő telephelyeinek esetében is, így állíthatjuk, hogy az ellenőrzési kapcsolat létrejön közöttük.

2) Az irányelv meghatározása a transznacionális jelentőségű ügyek tekintetében. Ennek alapján transznacionálisnak tekintendő minden olyan kérdés, amely a közösségi szintű vállalkozást vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportot összességében, illetve ennek két különböző tagállamban található legalább két telephelyét vagy vállalkozáscsoportjához tartozó vállalkozását érinti. A globális gazdaságban ez a feltétel a fentiekben kifejtettek alapján az Európán kívüli országokban található telephelyekre is teljesül.

3) A 2009/38/EK irányelv hatálya kiterjed azokra a tagállami telephelyekre is, amelyek esetében a központi irányítás nem tagállamban működik. Ennek alapján tehát

azoknak a gazdasági társaságoknak, amelyeknek az Európai Unió kívül van a központi irányításuk – az irányelvben foglalt egyéb feltételek teljesülése mellett – kötelességük tiszteletben tartani az európai polgároknak a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát.

Amennyiben nem vitatjuk a munkavállalói részvétel emberi jogi természetét, felmerül a kérdés, hogy a „másik irányban”, azaz amikor a központi irányítás valamely tagállamban működik, de a munkavállaló nem tagállami telephelyen dolgozik, akkor miért nem ismerjük el ugyan ennek a jognak az érvényességét? A dolgozat kiindulópontja az emberi jogok univerzalitása, ezért véleményem szerint a munkavállalói részvétel jogára nem lehet az Európai Unió polgárainak kizárólagos jogaként tekinteni, annak kiterjesztése a lehető legszélesebb körben indokolt, így az Európai Uniónak szükséges élnie azokkal a lehetőségekkel, amelyek ezt bármilyen módon elősegítik.

Ellenérvként felhozható, hogy egy ilyen intézkedés hatalmas költségeket okozna a gazdasági társaságoknak, így komoly piaci hátrányt szenvednének. Ezért ahelyett, hogy a részvételi jogokat szélesítené, egy ilyen szabályozás inkább arra ösztönözné a vállalatokat, hogy székhelyüket az Európai Unió kívülre helyezték át. Egyfelől, ha hihetünk az ismertetett empirikus kutatásoknak, illetve az irányelv bevezetőjében foglaltaknak, akkor a részvételi jogok kiterjesztése inkább tovább fokozná a versenyképességet. A székhelyáthelyezés pedig ugyancsak költséges lépés, nem is beszélve az esetleges befektetői és fogyasztói bizalomvesztésről, amely egy ilyen döntéssel járhat.

Ugyanakkor arról sem szabad megfeledkezni, hogy a 2002/14/EK és a 2009/38/EK irányelveknek számos problémás pontjuk van. Az Európai Unió szabályozási koncepciójának változása nemcsak azt eredményezte, hogy több évtizedes holtpontra után végül sikerült elfogadtatni a szabályokat, hanem azt is, hogy a nagyobb tagállami mozgástér a szabályok átültetésében egyenlőtlenségekhez vezetett. A rugalmas szabályozás lehetővé teszi, hogy a tagállamok saját nemzeti joguknak és/vagy gyakorlatuknak megfelelően határozzanak meg bizonyos fogalmakat, így akár ugyanazon a vállalkozáson, illetve vállalkozáscsoporton belül is eltérő bánásmódban részesülhetnek a munkavállalók. Ezek közül a problémás területek közül elsősorban az üzleti titok fogalmát, a munkavállalói jogok megsértése esetén alkalmazandó szankciókat és a munkavállalói képviselők védelmének a körét emeltem ki a dolgozatban. Ezek a problémák nyilvánvalóan „továbböröklődnek” és feltehetően eszkalálódhatnak is abban az esetben, ha az irányelvek személyi hatályát kiterjesztenénk.

A magyar munkajogi szabályok újraalkotása felvetette annak kérdését, hogy a 2012. évi I. törvény, *a Munka Törvénykönyvének a munkavállalói részvételre vonatkozó rendelkezései megfelelnek-e az európai követelményeknek, így az Európai Szociális Charta*

rendelkezéseinek és az Európai Unió vonatkozó irányelveinek? (Q6) Annak ellenére, hogy az új Munka Törvénykönyve továbbra is elkötelezett a munkavállalói részvétel demokratikus értéke mellett, a vizsgálataim több ponton rámutattak arra, hogy az új szabályok nem minden esetben felelnek meg az európai elvárásoknak.

Az új Mt. sikeresen kezelte a korábbi szabályozás számos ellentmondásos kérdését, így szétválasztotta az üzemi tanács és a szakszervezetek egymással párhuzamos, esetenként egymást potenciálisan gyengítő jogosítványait. Az új szabályozás látszólag az üzemi tanács intézményét preferálja a szakszervezetekkel szemben, azonban a jogalkotó szándéka inkább a szakszervezetek meggyengítésében, mintsem az üzemi tanács megerősítésében érhető tetten. Az üzemi tanács nem szerzett a korábbinál erősebb jogosítványokat, sőt, bizonyos szempontból a korábbihoz képest inkább gyengült az üzemi tanácsok pozíciója. Mindenképpen kiemelés érdemel, hogy a jogszabály már nem fűzi az érvénytelenség jogkövetkezményét az üzemi tanács (üzemi megbízott) együttdöntési jogainak megsértésével hozott munkáltatói intézkedéshez. Ezen kívül lényeges, negatív változás, hogy míg korábban az üzemi tanács valamennyi tagja munkajogi védelmet élvezett, az új szabályozás a védelmet az üzemi tanács elnökére korlátozza. Ezek az új szabályok alapvetően érintik az üzemi tanács működését, annak a munkáltató szemében elfoglalt szerepét és súlyát. Az üzemi tanács jogainak megsértése esetére kilátásba helyezett szankcióknak megfelelően elrettentő hatásúnak kell lenniük, különben nem biztosított a munkavállalók emberi jogának adekvát védelme.¹¹ Megfelelő szankciók nélkül az üzemi tanács nem a munkavállalói részvétel eszköze, hanem a munkáltatói intézkedések pecsétnyomója lesz. A munkajogi védelem személyi körének szűkítése egyértelműen ellentmond az Európai Szociális Charta 22. cikkelyének, a 2002/14/EK irányelv rendelkezéseinek, illetve az ILO 135. számú egyezményében foglaltaknak.

Fontos kiemelni azt is, hogy az új Mt. az üzemi tanács feladataként a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését jelöli meg. Ez a munkavállalói részvétel intézményének a jogalkotó általi teljes félreértésére enged következtetni. Mindezek a szabályok sajnálatosan hozzájárultak ahhoz, hogy a hazai kollektív munkajogi szabályozás, illetve a szociális párbeszéd kabaréba illő fordulatot vett.¹²

¹¹Kollonay, supra, 30.

¹² Most notably Act XCIII of 2011 on the National Economic and Social Council (*Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács*), which abolished tripartite social dialogue in Hungary, or, as a matter of fact, social dialogue *per se*. Another example could be the Permanent Consultation Forum (*Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma*), which was not even established by a legal instrument.

A doktori értekezés negyedik részében azt vizsgáltam, hogy a társadalmi hatások miként befolyásolják a munkavállalói részvételt. Ennek keretében két részvételi modellt, a japánt és az államszocializmus kori magyar szabályozást vizsgáltam meg. A munkavállalói részvétel társadalmi beágyazottságához kapcsolódik a dolgozat harmadik hipotézise:

H3 MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL NEM JÖHET LÉTRE AZ EGYÉNI AUTONÓMIA ELISMERÉSE HIÁNYÁBAN, EZÉRT FONTOS, HOGY EGYIDEJŰLEG ISMERJÜK EL AZ EGYÉNI SZABADSÁG KÖZPONTI SZEREPÉT ÉS A TÁRSADALMI HATÁSOKNAK AZ EGYÉNI SZABADSÁGRA GYAKOROLT EREJÉT.

A harmadik hipotézishez kapcsolódó első kutatási kérdés így szólt: (Q7) *Mennyiben befolyásolják a tradicionális döntéshozatali eljárások a munkavállalói részvételt Japánban?* Ennek megválaszolásához először röviden áttekintettem a második világháborút követő demokratizálási folyamatot. Ennek legfontosabb elemének azt tekintem, hogy az amerikai megszállás által oktroyált demokratikus állammodell idegen volt a korábbi berendezkedéstől, annak ellenére, hogy a XIX. században lényeges változásokon keresztül ment keresztül az ország. Ennek tükrében az új modell sikere vitatható. A munkaviszonyt, illetve az ahhoz kapcsolódó döntéshozatali mechanizmusokat alapvetően feudális típusú kapcsolatok jellemzik, amelyet a rövid idő alatt, erős külső nyomásra bevezetett, majd félbehagyott reformok nem tudtak megváltoztatni. A japán „gazdasági csoda” régóta elemzések tárgya szerte a világon. A gazdaság ugrásszerűen megnövekedett teljesítőképességét támogatta a senioritás-alapú, erősen hierarchizált foglalkoztatási modell. Ugyanakkor a jólét növekedése nem hozta magával a társadalom demokratikus átrendeződését. Ez a munkahelyeken is megfigyelhető jelenség, annak ellenére, hogy a jogalkotó támogatón viszonyult a munkavállalói részvételhez. Az erős alá-fölérendeltségen alapuló, az egyéni szabadság létjogosultságát megkérdőjelező döntési mechanizmusok relativizálják a részvétel jelentőségét.

A második ide kapcsolódó kérdés így hangzott: (Q8) *Létrejöhet-e valódi munkavállalói részvétel autokratikus berendezkedésű rendszerben?* A kérdés megválaszolásához a munkavállalói részvétel magyar szabályozásának változásait elemeztem az 1944 és 1989 közötti időszakban. Magyarországon az 1944 októbere után megváltozott politikai feltételek lehetővé tették, hogy a munkások a vállalatirányításban demokratikusan

választott szerveik, az üzemi tanácsok útján maguk is részt vehessenek. Az üzemi tanácsok az eredeti jogalkotói szándék alapján jelentős potenciálra számíthattak a gazdasági életben, így működésük és vezetőik hamar a Magyar Kommunista Párt érdeklődésének homlokterébe kerültek. A vizsgálat elsősorban levéltári anyagokra alapozva megállapította, hogy a kommunista párt kezdeti célja az üzemi tanácson belüli minél jelentősebb befolyásszerzés volt, azonban a pártvezetőség számára hamar nyilvánvalóvá vált, hogy az intézmény demokratikus természete a hatalomépítésük útjában áll. E felismerést követően nem volt kérdéses, hogy az üzemi tanácsokat fel kell számolniuk. Ugyanakkor a részvétel iránti igény továbbra is megmaradt (nemcsak munkahelyi szinten), így a történeti áttekintésben ezért különös figyelmet szenteltem az 1956-os forradalomban életre hívott munkástanácsoknak. A hivatalos retorikában mindvégig fontos szerep jutott a munkások részvételének a szocialista demokrácia, illetve a gazdaság építésében, azonban a párt mindenre kiterjedő ellenőrzése lehetetlenné tette, hogy azt valóban demokratikus módon gyakorolják a dolgozók.

A japán és a szocialista magyar modell sok tekintetben hasonló. Mindkét rendszer paternalista szemléletű, és előtérbe helyezi a közösség szerepét és jogait az egyénnel szemben. Ez az előnyben részesítés olyan mértékű, hogy az egyéni érdekek érvényre juttatása nem lehetséges. A közösség tágan értelmezhető, lehet a csoport, a brigád, a kollektíva, a munkásság vagy az egész társadalom, a közösséghez tartozás pedig olyan érdek (vagy érték), amely felülírja az egyéni érdeket. További hasonlóság, hogy mindkét rendszer a részvételre kizárólag, mint termelést fokozó eszközre tekint. Sem az szocialista magyar, de még a jelenkori japán rendszer sem rendelkezik egyértelmű, emberi jogi fogalom-meghatározással, így természetszerűen nehezen beszélhetünk azok elismeréséről. Ugyanakkor a részvétel emberi jogi jellegének tagadása vagy fel nem ismerése azt eredményezte, hogy a munkavállalók hosszú távon csalódtak a participáció intézményében, ennek a csalódottságnak pedig jobbára passzivitásukkal adnak hangot vagy egyéni érdekeik érvényesítésére informális csatornákat keresnek, adott esetben azt a hamis látszatot keltve, hogy részvételi jogukra nem tartanak igényt.

A két rendszer hasonlóságainak feltárásával a kutatás eredményei a munkavállalói részvétel szemszögéből igazolják Sen téziséét, amely szerint nem lehet sematikusán szembeállítani a szabadversenyes kapitalizmust a tervgazdasággal és kizárólag a gazdaság növekedésére alapozott adatokra támaszkodva mérni a fejlődést. Sen emlékeztet a szabadság kétféle olvasatára is: a pozitív és a negatív szabadság megkülönböztetésére. A szabadság pozitív értelemben azt jelenti, amit az egyén megtehet vagy elérhet, míg negatív értelemben a korlátozásoknak azt a hiányát jelenti, amelyeket az egyén az állammal vagy egy másik

egyénnel szemben gyakorolhat.¹³ Sen rámutat arra is, hogy a negatív szabadság ilyen értelmezése belső feszültségtől terhes, e konfliktus feloldásához új megközelítés szükséges, amely egy adott társadalom vagy gazdaság értékelésekor a szabad választás értékét és annak kiterjedtségét, az egyéni választások pluralitását és a választásokért vállalt felelősséget is figyelembe veszi.¹⁴

A dolgozat végkövetkeztetései az alábbiakban foglalhatók össze. A munkavállalói részvétel joga egyéni emberi jog, így az minden munkavállalót megillet.¹⁵ Az egyéni jogi jellegből következően olyan rendszerekben, amelyek tagadják vagy megkérdőjelezzik az egyéni szabadság létjogosultságát, nem jöhet létre valódi participáció. A részvételnek a termelésre gyakorolt hatása lényeges, de jóval túlmutat azon. A részvétel az egyén szempontjából választási lehetőséget nyújt, és biztosítja, hogy az egyén a saját életével kapcsolatos döntéseket hozzon. Azaz, szabadságot biztosít.

A szabadság a fejlődés nélkülözhetetlen eleme. A participáció európai modelljének – benne a magyar részvételi intézménnyel – sikere két, egymással szorosan összefüggő tényező eredménye. Az egyik, hogy az Európai Unió a részvételre mint kettős intézményre tekint, elismeri az emberi jogi jellegét és egyben a versenyképesség növelésének egyik eszközeként kezeli. A másik a demokrácia iránti elkötelezettség. Demokratikus rendszerekben a részvétel létjogosultsága nem kérdőjeleződik meg. A munkavállalói részvétel emberi jogi jellegének elismerése garancia az emberi méltóság tiszteletben tartására a munkahelyeken.

Csak az egyéni szabadságot tiszteletben tartó és támogató, demokratikus rendszerekben képzelhető a munkavállalói részvételnek az a formája, amely valóban fokozza a munkáltató gazdasági versenyképességét. A munkavállalóknak a döntési folyamatba való bevonása hozzájárul a munkáltató lényegesen nagyobb gazdasági erejével szembeni egyensúly létrehozásához és megtartásához, ezáltal csökkentve a munkavállalók kiszolgáltatottságát. Ezáltal a munkavállalói részvétel hatékony eszköze lehet a szociális igazságosság megvalósításának. Ehhez azonban szükséges, hogy az államok biztosítsák a munkavállalói részvétel gyakorlásához szükséges jogszabályi kereteket, nemcsak az Európai Unión belül, hanem minden munkavállaló elismert jogaként. A munkavállalók emberi méltóságának tiszteletben tartása valamennyiünk közös felelőssége.

¹³ A Sen, 'Freedom of Choice: Concept and Content' (1988), 32 *European Economic Review*, 269-94.

¹⁴ A Sen, *Development as Freedom* (Oxford, 1998), 148.

¹⁵ E Ales 'Information and Consultation within the undertaking' in *Recasting Worker Involvement? Recent trends in information, consultation and co-determination or worker representatives in a Europeanized Arena* (Kluwer, 2009) 13. Similarly, Otto Kahn-Freund argued that the right to strike is an individual right; see, O Kahn-Freund 'The Right to Strike: Its scope and limitations' (Strasbourg, 1974, Council of Europe), 5 ff.

B A kutatási eredmények várható hasznosítása

A dolgozat eredményeinek gyakorlati jelentőségét több tényező is alátámasztja. Elsőként, hogy a munkavállalók számára alapvető jelentőségű, hogy megértsék, a részvétel miként képes befolyásolni a munkaviszonyukkal kapcsolatos kérdéseket. Lényeges továbbá, hogy tisztában legyenek azzal, hogy a részvétel milyen jogokat és kötelezettségeket foglal magában. Különös tekintettel arra, hogy a dolgozat érvelésének egyik központi eleme, hogy a munkavállalói részvételi jogok egyéni emberi jogok. A kutatás eredményeit remélhetően hasznosnak találják az üzemi tanácsok tagjai és a szakszervezeti tisztségviselők is, akár mindennapi munkájuk során, akár mint a munkavállalói képvisellel kapcsolatos stratégiájuk jövőbeni elemeként.

Másodsorban a munkáltatók számára is hasznos lehet, ha nemcsak a munkavállalói részvétel jogi szabályozásával vannak tisztában, hanem ismerik annak gazdasági és szociális aspektusait is. Annál is inkább, mert a dolgozat rámutatott arra, hogy a részvétel akkor képes igazán betölteni a funkcióját, ha a szereplők maguk is meg vannak győződve annak fontosságáról. Kizárólag formális szabályok érvényre juttatása nem pótolja például a felek meggyőződését a konzultáció szükségességéről vagy a kölcsönös bizalmat. A hasznosulás ezen eleme különösen a multinacionális vállalatok tekintetében lehet jelentős. Jelenleg nincsen olyan kötelező érvényű szabály, amely előírná, hogy a multinacionális vállalatok biztosítsák a részvétel jogát azon munkavállalóknak, akik nem az európai térségben dolgoznak. Ezért a különfajta önkéntes vállalások (vállalati kézikönyvek, CSR politika) szerepe felértékelődik ezen a területen is. Különösen szerencsés lenne, ha a dolgozat eredményei eljuthatnának a társaságok humánpolitikáért felelős munkatársainak kezébe, mivel nekik a vállalatokon belül általában jelentős befolyásuk van a részvétel alakítására.

Harmadsorban a dolgozat rámutatott a magyar Munka Törvénykönyve néhány javításra szoruló rendelkezésére. Az ebben a tekintetben megfogalmazott *de lege ferenda* javaslatok viszonylag egyszerűen megvalósíthatók lennének, ugyanakkor rendkívül nagy jelentőségük lenne hazánk uniós normáknak és az Európai Szociális Chartának való megfelelése tekintetében. A javaslatok közül a részvételi jogok megsértésével hozott munkáltatói intézkedések megfelelő szankcionálása, illetve az üzemi tanács tagjaira

vonatkozó munkajogi védelem újbóli kiterjesztése a legfontosabbak. Jóval kevesebb reális esélyt látok az uniós szintű normák továbbfejlesztésére. A dolgozat ebben a körben normatív javaslatot fogalmaz meg a 2002/14/EC és a 2009/38/EC irányelvek személyi hatályának kiterjesztésére. Az Európai Uniónak ezáltal lehetősége lenne arra, hogy a munkavállalói részvételi jogokat kiterjessze azokra a munkavállalókra, akik európai székhelyű multinacionális vállalatok Európai Unión kívüli telephelyein dolgoznak.

Végül, de nem utolsó sorban a dolgozat eredményei hozzájárulhatnak a hazai (netán a japán) munkaügyi kapcsolatokat érintő kutatásokhoz, különösen a korábban még fel nem dolgozott archív anyagok. A dolgozat eredményei ezen kívül úgy munkajogi, mint emberi jogi oktatási programokban is hasznosíthatók.

IV A munka témaköréből készült publikációk és előadások jegyzéke

A Publikációk

'Employee Involvement as a Tool to Promote Social Justice' (Munkavállalói részvétel, mint a szociális igazságosság elősegítésének egy eszköze) (2014) IV Studies of Conference of Doctoral Students, Eotvos Lorand University of Sciences, Faculty of Law (*forthcoming*).

'Munkahelyi Demokrácia Magyarországon 1945-1949' (Workplace Democracy in Hungary between 1945 and 1949) (2013) 4 Múltunk.

'Munkahelyi Demokrácia Japánban' (Japanese Workplace Democracy) (2013) 2 Themis, 140-176.

'Együtt vagy külön? – Miért nélkülözhetetlen a munkavállalói részvétel a gazdasági társaságok irányításában?' (Alone or Together? – Why Employee Participation is indispensable for Corporations?) (2012) III Studies of Conference of Doctoral Students, Eotvos Lorand University of Sciences, Faculty of Law, pp 135-152.

'Recent Changes and Challenges Regarding Employees' Participation Rights in Japan'
(Változások a munkavállalói részvétel intézményében Japánban) (2011) Jogi Tanulmányok,
ELTE, Faculty of Law and Political Sciences (Budapest, 2011, ELTE) pp 79-91.

B Konferencia előadások

Employee Involvement as a Tool for Social Justice – London School of Economics, London,
UK, 2014 August

Munkavállalói részvétel, mint a szociális igazságosság elősegítésének egy eszköze (*Employee Involvement as a Tool to Promote Social Justice*) – ELTE Doctoral Conference, Budapest,
Hungary, 2014 June

Social Dialogue in Hungary – Anglia Ruskin University, Cambridge, UK, 2014 April

The Dual Nature of Employee Involvement - Marco Biagi Foundation, Young Scholar
Workshop, Modena, Italy, 2014 March

The problem of Extraterritoriality in Labour Relations – Employee Involvement in and
Beyond the European Union - Legal Research Network Summer School and Workshop;
University of Lille, France, 2013 September

Workplace Democracy in Hungary between 1945 and 1949 - Annual Meeting of the Institute
of Political Scientist, Cluj, Romania, 2013 May

Workplace Democracy Revisited – Employee Participation in Japan - Marco Biagi
Foundation, Young Scholar Workshop, Modena, Italy, 2013 March