

A SZOCIALISTA DEMOKRÁCIA INTÉZMÉNYEI. A MUNKAHELYI DEMOKRÁCIA

A munkahelyi demokrácia a politika egyik kulcsszava napjainkban; az egyes embernek, az emberek csoportjainak a munkával, a munkavállalással, a munkahellyel kapcsolatos viszonyait jellemzi, az egyes országok politikai berendezkedésének része, a politikai rendszer demokráciájának eleme. Mindenkor szoros kapcsolatban van azokkal a társadalmi, hatalmi, politikai, gazdasági, technikai-termelési és szervezeti viszonyokkal, amelyek között a munkavégzés történik. Ugyanakkor feltételezi, hogy az említett társadalmi meghatározottságok mellett az adott munkahelyek (üzemek, gyárak, vállalatok, szövetkezetek, intézmények) viszonylagos önállósággal rendelkeznek.

A munkahelyeken meghatározott célokért együtt dolgozó emberek között társadalmi és termelési, a munkamegosztásból fakadó okok miatt hierarchikus viszonyok alakultak ki, a munkafolyamatok résztvevőinek helyzetükből fakadóan eltérő érdekeik vannak.

A munkahelyi demokrácia feladata, hogy a munkahelyeken meglévő eltérő érdekeket feltárja, ezeket az érdekeket az együttműködés elősegítésére egyeztesse, összehangolja, lehetőségeket teremtsen az érdekek kifejezésére, figyelembevételére, egyben a munkavégzés eredményességét is segítse.¹

A munkahelyi demokrácia vizsgálata igen sokoldalú megközelítést igényel. Most csak arra vállalkozunk, hogy a munkahelyi tevékenységet alapvetően befolyásoló érdekeket, érdekrendszereket, ezek intézményeit leírjuk, illetve jelezzük a politikai rendszer egészéhez való kapcsolódásukat. Nem foglalkozunk a dolgozók különböző csoportjai közötti érdekkülönbségekkel, bár ennek nagy jelentősége van a munkahelyi demokrácia működésében.

A munkahelyi érdekrendszerek értelmezése a munkahelyi, a vállalati önállóság létezését feltételezi. A munkahelyek belső viszonyai, elkülöníthető érdekei és intézményei hazánkban is az utóbbi időben, a munkahelyi önállóság nem ellentmondásmentes erősödése kapcsán váltak fontosabbá. A munkahelyi önállóság növekedése erősítette az önálló munkahelyi érdeket, s a munkahelyeken a különböző, egymással szembenálló érdekek önállóbb megjelenését is serkentette.

Magyarországon, miként a többi szocialista országban is, a munkahelyeken három alapvető érdek és szervezet található; a gazdasági vezetés, a szakszervezet és a pártszervezet. Ez a három az utóbbi időszakban nálunk két újabbal, a tulajdonosi szervezettel és a vállalati érdeket képviselő szervezettel bővült.

1. A munkahelyi vezetés

A szocialista munkahely olyan tevékenységi terület a szocialista társadalomban, amelynek eredményes működésére szüksége van a társadalomnak, az államnak, az adott munkahelynek, az ott dolgozó munkavállalónak, minden állampolgárnak. A munkahelyeken végzett eredményes munka alapvető érdek, közügy a szocializmusban.

A vállalatok, az intézmények, a munkahelyek működtetését a mindenkori vezetői, vezetési rendszer biztosítja, amely a tevékenységéhez szükséges irányítói, parancsnoki megbízását különböző formában kapja – az állam mint tulajdonos vagy mint közhatalom kinevezi, a kollektíva mint tulajdonos megválaszthatja – és különböző vezetési rendszereket alkalmazhat a merev bürokratikus utasításos szisztémától a demokratikus együttműködésig.

Ma nálunk is hierarchikus vezetési rendszerek vannak, amelyeknek alapvetően integratív funkciójuk van; a munkahelyi együttműködést, kooperációt, eredményességet kell biztosítaniuk.

A vezetés viszonylatában a dolgozók beosztott munkavállalók, a vezetés és a dolgozók érdekei szembekerülhetnek egymással, az érdekelletét természetes. Az állami tulajdonban lévő vállalatok az állam érdekeit képviselik, ezek végrehajtására szabályok léteznek. De a vezetésnek bizonyos mértékben a dolgozók érdekeit is figyelembe kell venni.

A vezetés tehát az eredményesség, a hatékonyság prioritása mellett igen összetett érdeket képvisel, ezek érvényesítéséhez megfelelő eszközökre, lehetőségekre van szüksége. Az eredményes vezetés tehát olyan érdek, amely nem ellentétes a munkahelyi demokrácia törekvéseivel. A munkahelyi demokrácia nem helyettesítheti a vezetést, de az együttműködés során jelentkező konfliktusok hatékony feloldásával hozzájárulhat eredményességéhez.

A munkahelyi demokrácia alakulásának fontos kérdése, hogy mennyire önálló a munkahely és a vezetés; egy központosított, részletekben is szabályozó irányítási rendszer, amely a vezetést aprólékosan kötelezheti, a munkahelyi demokráciát is korlátozza.

A munkahelyeken a belső vezetési rendszer fejlődése önálló szakmai kérdés is, a modern menedzsment problémája.

2. A dolgozók munkavállalói érdekei. A szakszervezetek

A dolgozók munkavállalói érdekeit a szocialista társadalmakban is a munkásmozgalom nagy hagyományú szervezetei, a szakszervezetek képviselik.

Funkciójuk a társadalmi-politikai viszonyoknak megfelelően változott, tevékenységük alakulását nem kevés vita kísérte. A nálunk elfogadott megfogalmazás szerint a szakszervezeteknek kettős funkciója van: a hatalom részesei és képviselői; ugyanakkor az összetársada-

lom, a szocializmus érdekeit szem előtt tartva védik és képviselik a dolgozók érdekeit. A két funkció a különböző szinteken különböző arányban és ellentmondásosan érvényesül, de mindenképp megtalálható az együttműködési készség és az érdekvédelem. Munkahelyi szinten az utóbbi időben az érdekvédelem, az érdekképviselési jelleg erősödött.

A vezetésnek, a dolgozóknak, de az egész politikai rendszernek is érdeke, hogy a dolgozók, illetve különböző csoportjaik reális érdekeit jól megfogalmazó szakszervezet működjön, az együttműködés szabályai és garanciái világosak és stabilak legyenek, az érdekegyeztetést folyamatos tárgyalások és alkuk biztosítsák. Magyarországon a dolgozókat érintő minden jelentős kérdésben kompetens a szakszervezet, s az 1977 óta működő szakszervezeti bizalmi rendszer révén a szakszervezet közelebb került a dolgozók gondjaihoz.

Mivel nálunk szinte teljes a szervezettség és érvényesül az egy munkahely - egy szakszervezet szervezési elv, és a szakszervezetek az összes dolgozó nevében felléphetnek, korábban az is megfogalmazódott, hogy a munkahelyi demokrácia letéteményese a szakszervezet, s a munkahelyi demokráciát és ennek a fórumait szabályozó állami rendelkezések is ennek szellemében születtek.² Az előrelépés ellenére azonban a szakszervezet-csak az egyik, fontos eleme a munkahelyi demokrácia komplex rendszerének, s csak a többi érderendszerhez és intézményhez kapcsolódva, ezekhez való viszonyaiban funkcionál.

A szakszervezeti mozgalomnak szocialista körülmények között is alkalmazkodnia kell a változásokhoz,³ de a hagyományos funkcióit is őriznie kell (művelődés, testedzés, egészségvédelem, munkamozgalmak), s a mozgalom lehetőségeivel és erejével aktivizálhatja a dolgozókat a munkahelyi demokrácia erősítésére.

3. A pártszervezetek és a munkahelyi demokrácia

A szocialista országok politikai rendszerében a marxista-leninista pártok vezető szerepet töltenek be. Ezek a pártok munkahelyi-területi alapon szerveződnek. Ma nálunk minden jelentősebb munkahelyen működik pártszervezet, a nagyobbaknál pártbizottság is. A kommunista pártok munkahelyi szerveződése jelzi, hogy a politikai rendszer fontos szerepet tulajdonít a munkahelynek, a munkahelyek érdekképző, politikai és hatalmi szerepének, a dolgozókkal való közvetlen kapcsolatok biztosításának.

A pártszervezetek a munkahelyeken a szocialista hatalom, a szocialista fejlődés érdekeinek a politikai képviselői. "A vállalati, üzemi pártszervezetek - pártbizottságok és alapszervezetek - alapvető funkciója annak biztosítása, hogy a szocialista vállalat működése, az ott dolgozó egyének, kollektívák cselekvése megfelelően a munkásosztály, a társadalom érdekeinek, a szocialista építés céljainak. Következésképpen tevékenységük központi kérdése az üzemben, a vállalatoknál az eltérő érdekek egyeztetése, összhangba hozása, integrálása a társadalom egészének érdekeivel." - írja Héthy Lajos.⁴

A munkahelyek pártszervezete tehát fontos érdekartikuláló szintér, ahol a politikai döntések társadalmi-hatalmi érdekei, a dolgozók egyes csoportjainak érdekei, a központi és a vállalati érdekek egyaránt kifejeződnek. E szervezetek vezetőségeiben, döntést hozó testületeiben a legfontosabb érdekek képviselői jelen vannak.

A pártszervezetek a párthatározatok végrehajtását mozgalmi, politikai, néha hatalmi eszközökkel, felsőbb pártszervek támogatásával az adott munkahely körülményeit figyelembe véve biztosítják. Ellenőrzik a vezetést, a legfontosabb döntéseket, befolyásolják a káderpolitikát, közvetítik a politikai követelményeket a munkahely kollektívájához.

Ugyanakkor a pártszervezetek a munkahelyi kollektíva szerves részei, hiszen tagjai a munkahely dolgozói, ezért a munkahely érdekeit is képviselik, nemritkán ellentmondás is keletkezhet az általános politikai és a helyi érdekek között.

A munkahelyi önállóság növekedése, a felelősség erősödése, a politikai rendszer működésének változásai a munkahelyi pártszervezetek tevékenységét, politikai munkájának hangsúlyait és eszközeit is módosítják, de a munkahelyi demokrácia fejlődésének politikai feltételei alakításában fontos szerepük van.

4. A szocialista vállalatok tulajdonosi érdekrendszerre. A vállalati tanács

A munkahelyi önállóság, az állam és a vállalatok közötti viszony kérdése, a szocialista tulajdonviszonyok elemzése, de mindenekelőtt az állami tulajdon hatékonyabb működése vetette fel a tulajdon kérdéseit az állami vállalatoknál. 1984-től a tulajdonosi jogok jelentős részét a vállalati kollektíváknak adták át, s ezeket a tulajdonhoz kapcsolódó érdekeket elvben kifejező intézmény a közgyűlés, illetve a vállalati tanács.⁵

A vállalati tanács a dolgozóknak mint tulajdonosnak a képviseleti intézménye, olyan jogokkal rendelkezik, amelyek csak a tulajdonosokat illetik meg; stratégiai döntések, tervek, a vezetők választása stb. Egyben a vállalat vezetésében való részvétel, a participáció egy formája is.

Működésének az az alapkérdése, hogy a kollektívának, a különböző csoportoknak, az egyes dolgozóknak van-e egyáltalán, s ha van, milyen a tulajdonosi érdeke. Ez nem egyszerűen tudati kérdés, ezt a gazdasági, társadalmi, politikai viszonyok termelik ki, s csak akkor hat, ha nemcsak általában, hanem konkrétan is megjelenik. Kialakulásában megkülönböztetett szerepe van az önálló vállalati érdekek létének és erősségének.

A mai viták és a kezdeti tapasztalatok arra utalnak, hogy ez a tulajdonosi érdekek egyelőre elég halovány, a vállalati tanácsok működésében funkciózavarok mutatkoznak, a vezetés is bizalmatlan még. A vállalaton belül működő egyéb intézményekkel való kapcsolata sem problémamentes. Mindenesetre a dolgozói részvétel egy alakuló formájaként a munkahelyi demokrácia fejlődésének hatékony eleme lehet.

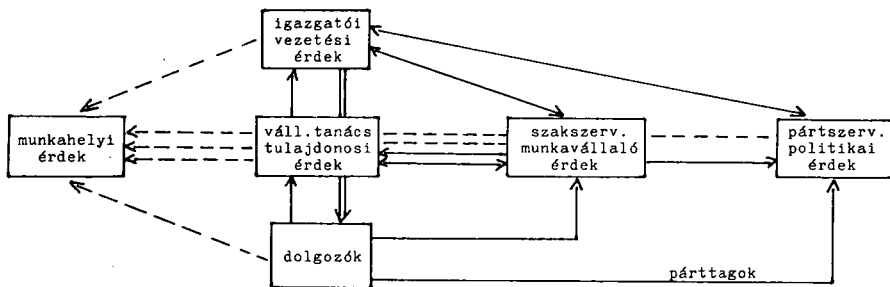
5. A munkahelyi érdek

A munkahelynek, a vállalatnak a szocialista körülmények között is van egy sajátos önállósága, autonómiája, egy körülhatárolható önálló érdeke, ami a munkahelyi önállóság erősödésével egyre inkább hat.

A munkahelyi érdek a belső érdekegyeztető mechanizmusok hatására – vezetés, pártszervezet, szakszervezet, dolgozói csoportok, vállalati tanács – alakul ki, és abban a viszonyrendszerben érvényesül, amelyben az adott munkahely tevékenykedik. A belső kohéziót is jelentő munkahelyi érdek erősítése a munkahelyi demokrácia fontos feladata. Ma különösen aktuálisnak tűnik, hogy a dolgozók érdekei a fő munkahelyük tevékenységéhez, annak érdekeihez kapcsolódjanak.

Ennek az objektíve létező, de nem könnyen megfogható érdekek – hiszen könnyen jelentkezhetnek a munkahelyi érdek képében partikuláris érdekek – a képviseleti kérdéses, hiszen valamilyen formában az eddig említett intézmények is képviselhetik, s bizonyos értelemben eddig is képviselték. A munkahely érdekét ma leginkább a vezetés tudja képviselni, ügyelve arra, hogy a vezetés érdeke nem azonos a munkahely érdekével.

A munkahelyi érdekeket, illetve ezek képviseleti intézményeit, egymáshoz való viszonyát, kapcsolatait a következő egyszerűsített ábrán mutatjuk be. Ez az ábra a dolgozók különböző csoportjait, a vezetés bonyolult szakmai rendszerét nem tartalmazza, kihagytunk társadalmi szervezeteket is, s értelemszerűen nem szerepelnek az informális mechanizmusok, amelyek a munkahelyi viszonyokat átszövik.



Az alapvető munkahelyi érdekek és ezek képviseleti intézményei

Az ábrázolt rendszernek a működése azonban még spekulatív sem írható le a külső kapcsolatok rendszere nélkül. A munkahely olyan nyílt rendszernek tekinthető, amely érzékeny a külső hatásokra, és eredményessége az ezekre való reakcióképessége milyenségétől függ. És ez nemcsak a termelési, gazdálkodási kérdésekre, hanem a társadalmi kapcsolatokra is érvényes. A munkahelyeken létező és működő intézmények a politikai rendszer alapvető intézményeinek a munkahelyi szervezetei, így a munkahelyi viszonyok alakításában közvetlen hatása

van a politikának. A munkahelyi szervezetek szoros kapcsolatban vannak külső szervezetekkel, s ma többnyire - az organismusok szervezeti szabályai szerint - a munkahelyi szervezetek alárendelt helyzetben vannak, de védelmet és támogatást is kaphatnak kívülről.

A munkahelyi vezetés ma is függ az állami irányítástól, sokszor az államigazgatástól is, s a vezetés önállóságát nagymértékben befolyásolja a munkahelyi tevékenységet meghatározó, gyakran változó szabályozó rendszer. Régóta vitatott kérdés a központi állami irányítás és a vállalatok viszonya, a vezetés önállósága. Ennek alakulása a munkahelyi demokrácia fejlődését is befolyásolja. Egyre inkább az a tapasztalat, hogy a vezetési rendszer megszilárdítása az előrelépés feltétele.

A munkahelyi szakszervezeti alapszervezetek, a bizalmiak, a bizalmi testületek meglehetősen önállósággal rendelkeznek, lehetőségeiket, "jogosítványaik" állami rendelkezések szabályozzák. Munkájukban támogatást kapnak az ágazati szakszervezeti szövetségektől, az országos szakszervezeti szervektől. Ugyanakkor a munkahelyi szervezetek tevékenységét - a funkcionáriusokét, a vezetőket mindenképpen - befolyásolják a szakszervezeti központok és a SZOT állásfoglalásai, határozatai, amelyek már átfogóbb politikai érdekeket is figyelembe vesznek. A munkahely mindennapi életében, a vezetés és a helyi szakszervezet vitáiban és kompromisszumaiban egyszerre jelentkeznek a helyi érdekek és a társadalmi méretű szakszervezeti megfontolások.

A munkahelyi pártszervezetek az MSZMP politikájának a végrehajtásáért felelősek. A gyakorlatban ez a sokféle érdek, az eltérő interpretáció miatt az érdekegyeztetések, a direkter beavatkozások, a meggyőzések egész rendszerét jelenti. A munkahelyek számára ma fontos a területi pártbizottságokkal való kapcsolat, ezek határozatai munkahelyi érdekeket érinthetnek. A jelzett feladatokat a pártszervezetek mozgalmi, politikai eszközökkel oldják meg, de ezek rendszere nem mindig pontosított.

A még csak rövid ideje működő vállalati tanácsok működését állami előírások szabályozzák, de a pontos vállalati ügyrend még alakulóban van. Bizonytalanságát az is jelzi, hogy külső, összefogó intézményrendszere még nincs. Kérdéses persze, hogy szükséges-e?

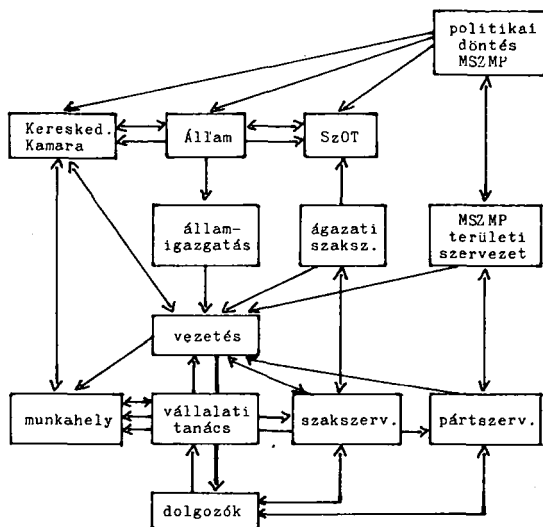
A munkahelyi, a vállalati érdekek hatékony képviseletének a munkahely és az állami irányítás viszonyában, az egyes munkahelyek egymás közötti kapcsolatában, a politikai döntések előkészítésében, a szakszervezeti központokkal való együttműködésben van növekvő jelentősége.

A munkahelyi érdekek sajátos képviseleti szerveit jelentik a már régebben működő különböző szövetkezeti szövetségek, mindenekelőtt a Termelőszövetkezetek Országos Tanácsa. 1985-ben a vállalatok érdekeit képviselő társadalmi szervezetté alakult a Magyar Kereskedelmi Kamara. "A Magyar Kereskedelmi Kamara érdekközvetítő, érdekegyeztető és érdekképviseletet ellátó, továbbá a nemzetközi gazdasági kapcsolatok fejlesztését elősegítő társadalmi

szervezet... a vállalati gazdálkodást, a szocialista gazdasági vállalkozást általánosan és alapvetően érintő döntések és szabályok tervezetéről a tagjai összehangolt véleményét és a meghozott döntésekre, szabályozókra vonatkozó tapasztalatait, javaslatait továbbítja az állami gazdaságirányító szervekhez... A Kamara rendszeres véleménycserét folytat a szakszervezetek központi, ágazati és területi szerveivel a vállalati gazdálkodás időszerű kérdéseiről."⁶

A Kereskedelmi Kamara erősödő érdekképviseleti tevékenysége, az érdekegyeztető megállapodások szaporodása az állami szabályozás korlátozását eredményezheti, a munkahelyek belső viszonyaira is hatással lehet.

A munkahelyeken tehát nemcsak a helyi érdekek és képviselők közötti viták és megegyezések hatnak, hanem legalább ilyen szerepe van a külső, intézményes, néha túlszabályozott, máskor meg nem pontosított befolyásnak. Egy bonyolult, komplex rendszer létezik, amit a következő ábrán mutatunk be. A séma így is egyszerűsített, de a munkahelyeken ennek kereteiben értelmezhető a munkahelyi demokrácia, az eredményes működés feltételei ebben a rendszerben teremtdőnek meg. Ezért az érdekek, az intézmények funkcióinak, követelményeinek a pontos megfogalmazása nagyon fontos lenne.



A gyakorlat azt mutatja, hogy a funkciók, a feladatok magosztása nem mindig pontos, funkciótévesztések, disszfunkciók jelennek meg. Például, központi párt és állami elhatárolás a munkahelyi önállóság növelése, de a gazdasági helyzet gyakran vállalati érdeket sértő operatív beavatkozást igényel. A vállalatok egy része adott helyzetben nem az önállóságot igényelte, hanem igyekezett az államigazgatási felügyelet óvó-gondoskodó védőszárnyai

alá. A munkahelyeken kialakult gyakorlat, hogy a vezetés a szakszervezettel együtt, a párt-szervezet támogatásával lép fel az irányító állami szerveknél például a bérszabályozás módosításáért, a vállalat különleges kezelése érdekében. Sokszor központi vagy területi párt-és állami szervek vállalati érdekeket védenek, ami esetleg nem is esik egybe a párt alapvető gazdaságpolitikai elképzeléseivel. A szakszervezet kiszorult a dolgozói tulajdonosi képviseléstől, de gyakorlatilag ma is minden dolgozó, minden munkavállaló képviselője. A vállalati tanácsok pedig sokszor érdekvédelmi funkciókat akarnak ellátni, néha még dolgozói csoportokét is. A vállalati, munkahelyi érdeket a különböző munkahelyi szervezetek - vezetés, párt, szakszervezet - összefogva, ki-ki a maga felettes szervénél is képviseli, s igyekszik támogatást szerezni.

Az egyes szervezetek érdekeiknek, feladataiknak megfelelően, egymástól eltérő elvárásokat fogalmaznak meg a munkahelyekkel szemben; hatékonyságot, de konkrétan meghatározott tevékenységet; nyereséges, takarékos működést és társadalmi áldozatvállalást; ésszerű, hatékony munkaerőgazdálkodást és megfelelő területi foglalkoztatáspolitikát. Ezek az ellentétes igények egyébként természetesen következnek a társadalom bonyolult érdekeiből.

Az eltérő érdekek, szabályozások, a szocialista elvárások és a napi prakticista igények ellentmondásos rendszerének összehangolása a munkahelyeken folyamatos és nem könnyű feladat. Ezért fontos az érdekek és funkciók pontosabb körülhatárolása, megfogalmazása.

A vázolt helyzet talán meggyőzően jelzi, hogy a munkahelyi demokrácia működése elválaszthatatlan a politikai rendszer működésétől, hiszen annak minden fontosabb eleme aktívan funkcionál a munkahelyeken is. A munkahelyi demokrácia tehát a belső és külső intézményrendszerek szabályai, elvárásai között - a munkahelyi önállóság keretein belül - működik egy komplex társadalmi-politikai viszonyrendszerben.

Ennek a rendszernek, szabályainak és elvárásainak az ismerete ma a munkahelyek, a vállalatok, szövetkezetek, intézmények eredményes tevékenységének a feltétele. Ez a mechanizmus formálja a vállalat, a vezetés magatartását, ami aztán kihat az egész munkahelyi tevékenységre, s így közgazdasági tényezővé is válhat, s végül a dolgozók magatartását is befolyásolja. Sajnos, ma sokszor nem a hatékony munka az elsődleges, hanem a megfelelő eligazodás az említett komplex rendszerben.

Tulajdonképpen ugyanez érvényes a munkahelyi demokrácia alakulására is: hiszen ebben a bonyolult viszonyrendszerben létezik, s a munkahelyi viszonyok demokratizálását összekapcsolja a társadalmi viszonyok egészének alakulásával. Érzékeny a különböző érdekekre, de nemcsak elfogad, hanem ki is termel érdekeket, ezeknek prioritást ad, s ezeket a közös érdekeket a szocialista hatalom eszközeivel is erősíteni igyekszik.

A munkahelyi demokrácia valós, konkrét működése attól függ, hogy az intézményes lehetőségek és garanciák mellett a munkahelyi kollektívák, a kisebb-nagyobb csoportok, a dolgo-

zők mennyire érdekelték és képesek a jelzett folyamatokban részt venni, mennyire részesei ezeknek a folyamatoknak, különösen pedig milyen mértékben alakítói. A munkahelyi demokrácia ugyanis nemcsak érdekfelismerést, ennek akár harcos képviselőjét jelenti, hanem mindenképpel is képességet az érdekek érvényesítésére, a valóságos, érdemi beleszólás elérésére. Ehhez a munkahelyeken csak a szaktudás azonban nem elegendő, az "érdekevényszerítés társadalmi képességére" is szükség van, ahogy ezt Makó Csaba találóan fogalmazta.⁷ Ez a képesség pedig a munkahelyi viszonyok, az érdekek, az erőviszonyok ismeretét, társadalmi tapasztalatot, kifejezőkészséget, kultúrát igényel a munkaszervezetben betöltött pozíció mellett. Azaz, eligazodást a vázolt bonyolult munkahelyi társadalmi viszonyokban.

Az a tapasztalat, hogy a munkahelyi demokrácia alakításában nálunk ma, különböző okok hatására, a dolgozók egy kisebb, aktívabb, érdekei érvényesítéséhez társadalmi képességgel rendelkező csoportja vesz részt. Ez a csoport a pártszervezetben, a szakszervezetben is az aktív mag, a munkahely egész tevékenysége iránt érdeklődő csoport, akiknek többnyire jelentősebb pozíciójuk van a munkaszervezetben is. Velük, illetve képviselőikkel tárgyal a vezetés, rájuk számítanak a társadalmi szférák, s rajtuk keresztül születnek a kompromisszumok az egész dolgozói kollektívával.⁸ A dolgozók nem jelentéktelen része, eltérő okok miatt, még kívülmarad, érdektelen vagy bizalmatlan, vagy az informális csatornák felé húzódik. Nagy feladat az aktív csoportok kiszélesítése, a még visszahúzódók aktivizálása.

Nemzetközi tapasztalat, hogy az előrelépés a kisebb munkakollektívákon belüli dolgozói részvétel, aktivitás erősítése alapján képzelhető el, amikor is a kisebb csoportokat a termelési, a közvetlen munkafeladatok térvezésébe, szervezésébe, az új technológiák, szervezési eljárások kialakításába is bevonják, erősítik közvetlen érdekeltységüket, ösztönzik a kezdeményezéseket.⁹ Nálunk a tulajdonosi érdekelttség és felelősség megteremtésének kísérletei, a decentralizálás is ezt segítheti. Ugyanakkor az is feltétel, hogy az érdekek, funkciók, elvárások és garanciák, a munkahelyi önállóság keretei is világosan, pontosan körülhatárolhatók legyenek.

A munkahelyi demokrácia eredményei végső soron emberi magatartásokban jelennek meg, amelyek az egyének, a kisebb kollaktívák és a munkahely érdekeit - akár konfliktusok vállalásával is - úgy tudják összehangolni, hogy a munkahely eredményes tevékenysége és a szocialista fejlődés érdekei is összekapcsolódnak. Ez mindig ellentmondásokkal jár, állandóan alakuló folyamat, amely az érdekeket is kitermeli.

A munkahelyi demokrácia - perspektívájában a szocialista öngazgatás - azonban csak akkor tekinthető eredményesnek, ha az a munkahelyi tevékenység eredményességével párosul. Ezt segítheti a vázolt ellentmondásos rendszer hatékonyabb funkcionálása, jobb megismerése és javítása.

JEGYZETEK

- 1 Héthy Lajos - Makó Csaba: Munkások, érdekek, érdekegyeztetés. Gondolat Kiadó, Budapest, 1978. Héthy Lajos: Az üzemi demokrácia és a munkások. Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1980.
- 2 1049/1982. (XII.15.) számú Mt-SZOT együttes határozatai a munkahelyi demokrácia egyes kérdéseiről. Magyar Közlöny, 1982. 76. szám. Tolnai Gyula: Az állami vállalatok társadalmi szervezeti rendszerének korszerűsítése. Társadalomtudományi Közlemények, 1983. 3. szám.
- 3 Nyikos László: Az új vállalatvezetési formák és a szakszervezetek. Társadalmi Szemle, 1986. 3. szám
- 4 Héthy Lajos: Vállalatirányítás és demokrácia. Az üzemi demokrácia szociológiai koncepciója és fejlesztési lehetőségei szervezeti társadalmi viszonyainkban. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1983. 52. old.
- 5 A Népköztársaság Elnöki Tanácsának 1984. évi 22. sz. törvényszerejű rendelete az állami vállalatokról szóló 1977. évi VI. törvény módosításáról. Magyar Közlöny, 1984. 46. szám
- 6 A Népköztársaság Elnöki Tanácsának 1985. évi 11. sz. törvényerejű rendelete a Magyar Kereskedelmi Kamaráról. Magyar Közlöny, 1985. 25. szám
- 7 Makó Csaba: A társadalmi viszonyok erőtere: a munkafolyamat. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1985. 104. old.
- 8 Makó Csaba ezt a helyzetet a centrum-periféria viszonytal jellemzi. Id. mű 167. old.
- 9 Tolnai Gyula: A tőkés munkahelyi viszonyok szabályozási kísérletei. (Az Auroux-törvények.) Társadalomtudományi Közlemények, 1986. 2. szám.