

Dr. NAGY László  
professzor  
Agrártudományi Egyetem  
/Magyarország, Gödöllő/

A SZÖVETKEZETI TAGOK ÉRDEKVÉDELME A TERMELŐ TIPUSU  
SZÖVETKEZETEK BEN  
/vitaindító előadás/

1. A szövetkezeti érdekvédelem és érdekképviselés a szövetkezeti mozgalom, az egyes szövetkezetek és a szövetkezeti tagság objektíve létező és körülhatárolható érdekvizonyaiból fakad. A szocialista érdekvizonyokkal foglalkozó szakirodalom ma már egyértelműen elismeri a szocialista érdekszerkezet tagozódását egyéni, kollektív és társadalmi érdekekre és többé-kevésbé kidolgozta az érdeksomópontok dialektikáját: az érdekegyeztetés folyamatát és az érdekösszhang szükségességét. A szakirodalmi állásfoglalások egyértelműen aláhúzzák az érdek objektív voltát is. A szakírók egyetértenek abban, hogy az érdek nem más, mint viszony, az egyén és környezete közötti olyan viszony, amely a mindenkori szükségletek kielégítésére irányul és amely közvetítő-rendszeren keresztül, azok érdekinTEGRÁCIÓS funkcióinak érvényesülésével az egyént a társadalomhoz kapcsolják.

Ami a szövetkezeti érdekvizonyokat illeti, a szövetkezeti jogi szakirodalomra - de főleg a jogalkotásra - a fokozatos felismerés és megoldás a jellemző. Az 1967 és 1971 évi jogalkotás során döntően a vállalatok szerveződött szövetkezet gazdasági és társadalmi érdekképviselése volt a szabályozás középpontjában. A jogalkotás ezen belül is a szövetkezet gazdasági érdekképviselésére helyezte a hangsúlyt, bár meg kell említeni, hogy határozott rangot vívott ki magának a kodifikációs és a személyzeti érdekképviselés is. Ehhez a

tartalmi kérdéshez igazodott az érdekképviselő szervezet megoldása is: a TOT és a területi szövetségek a jogi személylé önállósult szervezeteknek voltak a képviselői.

A dolog lényege tehát abban foglalható össze, hogy az 1967-ben kialakult "TOT modell" nem annyira a tagság érdekképviselőt ellátó társadalmi szervezet modelljét, hanem inkább a gazdasági egység érdekképviselőt ellátó gazdasági kamara modelljét testesítette meg. /Természetesen a transzmisszió és a szolgáltató funkciót is ellátva./ Ha a kérdést úgy tesszük fel, hogy ez a fajta képviselő élvezhetett-e prioritást a tagsági képviselőhöz képest, a válasz csak egyértelműen igen lehet. Egyrészt az 1968. évi gazdasági mechanizmus biztosította gazdasági önállóság folytán, másrészt, főleg az élelmiszeripar területén működő partnervállalatok centralizált /ezért nem egyszer monopolhelyzetben lévő/ szisztémája következtében szükséges volt ennek az érdekvédelemnek és képviselőnek a rendezése. E körülményt elég világosan megfogalmazta az 1967. évi III. tv. indokolása is: "Csak a jól kiépített társadalmi érdekképviselői szervezet biztosíthatja a termelőszervezetek számára, hogy élni tudjanak gazdasági önállóságukkal és ne legyenek elszigeteltek". Azonban azt is aláhúzzhatjuk, hogy a szervezetek tulajdonviszonyainak következtében ezt a fajta érdekvédelmet és érdekképviselőt sem lehetett teljesen függetlennek tekinteni a tagság érdekeitől, mert ez egyben a tagság érdekeit is szolgálta. Tagsági oldalról ezt a képviselőt kollektív-közvetett képviselőnek lehet nevezni. A termelőszervezeti mozgalom azonban egy későbbi időpontban kitermelte az érdekvédelem új formáját is: a tagság egészének és azok egyedi ügyeinek képviselőt. Ennek jogi alapját tulajdonképpen az 1971. évi III. sz. tv. teremtette meg: "A szervezetben tagsági viszony alapján végzett munka egyenrangú a társadalmi tulajdon más formája keretében végzett munkával. A munkában töltött idő alapján járó jogok /kiemelés

tőlem/ a szövetkezeti tagként és a munkaviszonyban végzett munka egy tekintet alá esik." Ennek az elvnek konkretizálása az 1971. évi szövetkezeti törvény után már csak idő kérdése volt. Ez a fajta - és már közvetlennek nevezhető - érdekvédelmet analóg módon le lege ferenda az alkalmazottak tekintetében a szakszervezet által gyakorolt funkciókkal lehet összemérni. A szakszervezeti érdekvédelem és a szövetkezeti tagsági érdekvédelem természetesen nem teljesen azonos, mert a szövetkezeti tagsági érdekvédelme bizonyos értelemben szűkebb, ugyanakkor bizonyos értelemben tágabb. A lényegben azonban nincs eltérés: nem a jogi személlyé szervezett gazdálkodó egység, hanem az abban dolgozó ember közvetlen érdekvédelméről van szó. Ennek az érdekvédelemnek tartalmára is áll a szakszervezeti érdekvédelem funkciója: "Biztosítani a munkások anyagi, szociális és kulturális igényeinek a kielégítését, védelmezni a dolgozók törvényekben, rendeletekben biztosított jogait." /Az MSZMP Politikai Bizottságának 1976. évi határozata./ Ám a termelőszövetkezeti tagok olyan mélységű egyéni érdekvédelméről és képviseléről, mint amelyet a szakszervezet biztosít a munkavállalóknak ma még sem a szabályozásban, sem a gyakorlatban nem beszélhetünk. Az érdekvédelem vonatkozásában az 1971. évi III. tv. idézett rendelkezése tehát még végrehajtásra vár. A jelenlegi helyzet derivátuma a régi helyzetnek: a termelőszövetkezeti tagság egyéni érdekvédelme gyakorlatilag kimerült a szövetkezeti döntőbizottság létrehívásában és működtetésében, amely újabban a jogsegélyszolgálattal gyarapodott. Jóllehet mindkettő hatékony biztosíték, mégis időfázisba helyezve az érdekvédelemnek eddigi jogositványrendszerét, azt mondhatjuk, hogy a tag érvényesítheti érdekeit a döntés folyamata előtt /jogsegélyszolgálat/ és a döntés folyamata után /jogvita/. Hiányzik - vagy legalább is nem teljes - a közbülső láncszem, amelyet a szakszervezet által gyakorolt jogositványrendszerben javaslattételi, egyetértési, ellenőrzési és vétőjog tesz meg. A közbülső láncszem pótlására irányuló elméleti ki-

sérletezéseket korábban rendszerint azzal háritották el, hogy erre nincs is szükség és nincs is lehetőség, hiszen a tag tulajdonos és ebből fakadó rendelkezési jogát a szövetkezet vezetési fórumrendszerében tagsági joga alapján gyakorolhatja. Ez azonban csak részben igaz, mert a szövetkezeti tag egyben munkavállaló is. S ebben az egységben rendszerint megfeledekezünk az egység két pólusában meglévő különbségekről. Először: a tag kollektív tulajdonos, tehát nem valószínű, hogy egyénileg sok vitája lehet a vezetéssel, de mint munkavállaló feladatának teljesítése közben egyénileg kerülhet konfliktushelyzetbe. Másodszor: a tag munkavállaló minőségben szubordinációs helyet foglal el a szövetkezet munkaszervezeti hierarchiájában, mint tulajdonos viszont minden tag egyforma beosztásától függetlenül. Ha tehát a kollektív érdekvédelem köréből az egyéni érdekvédelem területére lépünk, le kell vonni annak szervezeti és jogi konzekvenciáit. Harmadszor: alig hiszem, hogy a megnövekedett szövetkezetek viszonyai között a közgyűlés alkalmas fórum e kérdések rendezésére.

2. A termelőszövetkezeti tagok közvetlen - egyéni és kollektív - érdekvédelmének kialakítása szempontjából jelentős lépés a szövetkezeti jogszabályok 1977. évi módosítása. Egyrészt azért, mert e módosítás tétélesen is elismerte a tagság egyéni és kollektív érdekvédelmének létezését, azaz elismerte a tagsági érdekvédelem relatív önállóságát a szövetkezet önállósult érdekeihez, illetve érdekvédelméhez képest, és jelentős azért, mert megtette a kezdő lépéseket az érdekvédelem jogositványrendszere és az érdekképviselő szervezete kiépítésében. /Mellesleg megjegyezzük, hogy az érdekvédelem és az érdekképviselő nem szinonim fogalmak, a kettő a tartalom és a forma viszonyában áll egymással./ Bár a szabályt kissé foghíjasnak kell tekintenünk: elismeri az érdekvédelem létezését, hiszen a területi szövetség "ellátja a

termelőszövetkezeti tagság egészét érintő érdekvédelmet, segíti és szervezi a tagok egyéni érdekvédelmét, jogvédelmét" ám magáról a tagsági érdekvédelemről az ipari szövetkezetekben lévő un. szövetkezeti bizottságok érdekvédelmi szervvé nevesítésével szemben a mezőgazdasági termelőszövetkezeti törvény a munkahelyi közösségeknél csak ráutalásszerűen szabályoz. Ennek ellenére mondhatjuk, hogy a tagsági érdekvédelem és érdekképviselő intézményének meg-alapozása - miközben a szövetkezeti jogot is gazdagítja - tulajdonul annak határain, államjogi jellegét is ölt, hiszen az jelentős lépés a termelőszövetkezeti tagság állampolgári jogainak teljesebbé tételében.

Milyen alapról és milyen irányban kell tehát a szövetkezeti tagság egyéni érdekvédelmének jogi rendszerét kialakítani?

Mint ahogyan a szocialista érdekszerkezetnek is három csomópontja van /egyéni, kollektív és társadalmi érdekek/, úgy a szövetkezeti érdekvédelemnek is három szintjét kell megkülönböztetnünk. A társadalmi /adott esetben osztály, vagy réteg/ szintet, amely a termelőszövetkezeti tagság egészének érdekvédelmét, a csoportszintet, amely egy-egy szövetkezet tagságának az egészét jelenti, míg az egyéni érdekvédelem a szövetkezet tagjának érdekképviselőjét jelenti. Ez a három csomópont az alapvető, ami azonban nem zárja ki, hogy a három csomópont között ne lennének viszonylagos önállósággal bíró - vagy önállóságra törő - mezoérdekkategóriák. Ezeknek az önállóságát az határozza meg, hogy mennyiben rendelkeznek a csomópontok önállóságát biztosító szervezeti formával /pl. üzemi érdekek/, illetőleg érvényesülési mozgásformával /pl. üzemi önálló elszámolás/. A szövetkezetek jelenlegi fejlődési szakaszában pedig úgy tűnik, hogy a tagsági érdekvédelem leginkább a mezoérdekek csomópontján oldható meg. Végezetül az érdekcsoportok tekintetében nem vonatkoztathatunk el a szociológiai irodalom által többiz-

ben feszegedett és a termelőszövetkezeti tagság átrétegződéséből eredő foglalkozási csoportok valóságos érdekviszonyaitól sem.

A tagsági érdekvédelem kérdésénél arra a körülményre is tekintettel kell lenni, hogy az érdekkörök alanyi hordozói saját szervezeti mozgásformájukon belül - kollektív és egyéni módon egyaránt - az érdekeltség rendszere által - törekednek igényeik kielégítésére. E vonatkozásban három körülményre hívnánk fel a figyelmet:

a/ Az érdekviszonyok nem maradnak egyszer s mindenkor változatlanok, a szükségletek kielégítésére irányuló törekvések a technikai gazdasági és társadalmi változásokkal együtt alakulnak a szövetkezeten belül is. Ebben az értelemben a szükségletek köre igen széles, döntő ugyan abban az anyagi szükséglet, de az életkörülmények változásával, javulásával egyre nagyobb szerepet kap benne a nem anyagi természetű szükségletek köre.

b/ Ebben az állandóan változó folyamatban az egyéni érdekek csak a legitimizált szükségletek keretei között érvényesíthetők, s az egyéni érdek kielégítésének legitimizálását meghatározó kollektíva, illetve társadalmi célokat mindig azon a horizonton kell szabályozni, ameddig a tagsági viszony pozíciójából el lehet látni, s ameddig maguk a tagok képesek tapasztalni, s ellenőrizni tevékenységük érvényességét és hatékonyságát. Különben a cél az egyén számára elvont és általános lesz.

c/ Az érdekviszony mint az emberek szükségletének kielégítésére irányuló viszony mindig függ másoktól és ez a társadalmi munkamegosztás és szervezettség következménye, ám ez a társadalmi szervezettség szövetkezeten belül jelentős mértékben függ az egyéni érdek hordozójától, a szövetkezeti tagtól. Magyarán mondva szükségletünk kielégítése mások szuverenitásának függvénye, ám a szuverenitás kerete ismét függ az érdek hordozójától. És ennél a kérdésnél le-

het jelentős, hogy a szövetkezeti struktúra kialakítását - saját érdekeit szem előtt tartva - melyik réteg szabja meg.

3. A tagsági érdekvédelemnek a szocialista érdeksztruktúrájának megfelelően több szintje van.

Az érdekvédelem társadalmi szintjét illetően az egyes szövetkezeti ágazatok által tömörített tagság általánosított érdekvédelme és érdekképviselése az Országos Tanácsok feladatai. Ennek a funkciónak lényege nem más, mint a tagság egészét érintő, az általánosítás szintjére megért, tehát legitimizálható - vagy ha úgy tetszik kodifikálható - kérdésekben a kollektív képviselő a párt és az állam döntésre jogosult országos fórumain. Ez esetben egy osztály, vagy egy társadalmi réteg /a szövetkezeti munkásság, mint a munkásosztály egy sajátos rétege/ egészének képviselőtéről van szó. Ezért ezt nevezhetjük osztály, réteg vagy szövetkezetpolitikai képviselőnek. Ezen a szinten a tagsági érdekvédelem kérdései jórészt a MSZMP Szövetkezetpolitikai Munkaközösségének közvetítésével, illetve a kodifikációs egyetértési és kezdeményezési jogkör biztosításával fokozatosan megoldódnak. Nem kötelező udvariasság annak rögzítése, hogy a "TOT-modell" és annak alapján a másik két Országos Tanács 1968. évi funkcióváltozása objektív szükségszerűség volt, s hogy mindhárom Országos Tanács az esetek túlnyomó többségében adekvát módon általánosította és oldotta meg a tagsági érdekelttség egy-egy kérdését, s megfelelő ajánlásokkal tudatosították a szövetkezetekben adódó érdekvédelmi feladatokat. /V.ö. pl. a TOT 1979. januárjában e tárgyban kibocsátott ajánlásával./ És az is igaz, hogy nem minden kedvező lehetőséget aknáztak ki. Gondolunk itt elsősorban az alulról feltörő és a tudomány által támogatott közvetlen tulajdonosi érdekelttség formáinak kialakítására irányuló kísérletekre. E sorok írója - és mások is - többször aláhúzták, hogy a szövetkezet lévén a tag személyes és vagyoni közreműködésén alapuló közösség, a tag

személyi tulajdonának termelési célokra való, a jelenleginél lényegesebben kedvezőbb feltételek közötti mobilizálási lehetősége, nemcsak a tag egyéni érdeke, hanem jól szolgálja a szövetkezeti és a társadalmi érdeket is. Az a felfogás ugyanis, amely a termelő típusú szövetkezetekben a tag és a szövetkezet közötti vagyoni kapcsolatot ellentéttesnek tartja a - szövetkezetek szocialista vonásainak erősítésével a már oly sokszor joggal bíralt fogyasztói szemléletmódot erősíti. De térjünk vissza az érdekkészlet szintjeire.

Többé-kevésbé megoldott egy-egy szövetkezet tagságának kollektív - tehát csoport - érdekvédelme is. Ennek biztosítéka és fórumrendszere a szövetkezet törvényes működésében és vezetésében van. A szövetkezeti vezetés kettőssége ugyanis nemcsak a testületi és egyszemélyi vezetés ötvözetét juttatja kifejezésre, hanem a gazdaságvezetés és az érdekképviselés feladatainak egységét is. A gazdaságvezetési funkció lényegében azt jelenti, hogy az általános gazdaságirányítás legalsó láncszemeként a vezetés az ügyeket kénytelen a gazdaságirányítás értékrendjére alapozva eldönteni, s az érdekvédelmet is ennek keretében látni és megoldani. Sajnos az utóbbi funkció, s még inkább a kettő dialektikája, nem vált eléggé hangsúlyossá sem az irodalomban, sem a gyakorlatban. E kérdéskörnél azonban nem elég annak konstatálása, hogy a vezetőszervek jogszabályszerűen működnek-e vagy sem, hanem lényeges a döntési jogkörök jogszabályi és belső megszabása is. Az érdekvédelem az adott szervnél, vagy személynél nemcsak a látásmódot megváltoztató szemüvegcsereét igényel, hanem annak valós érvényesítése a vezetőszervek felépítésének és hatáskörének megváltoztatását is igényli. Az érdekvédelmet mozdítaná elő, ha megszabadulnánk attól az immár harmincéves tehertől, amely a szociális, oktatási és művelődési ügyeket annyira egyneműnek tekinti, hogy csak egy bizottságban képzelet el annak ügyintézését. Még hatékonyabb lenne az érdekképviselési tevékenység, ha az említett bizottságok köz-



gyűlési szintűek és kötelezőek lennének. Ami pedig a területi szövetség ezirányu hatáskörét illeti, az a törvényi tétel, hogy "ellátja a termelőszövetkezeti tagság egészét érintő érdekvédelmet" kettős hatáskört biztosít a területi szövetségnek: a/ megyei szinten minden szerv előtt képviselője a tsz. tagságnak és b/ elvileg jogosult a szövetkezet vezetésével szemben is fellépni a tagság kollektív érdekeinek megsértése esetén. De fel kell tennünk a kérdést, milyen jogositványrendszerrel bír a tagsági érdekvédelem körében a területi szövetség, milyen irányuk és mélységűek lehetnének kötelezettségeik? Ám ezzel összefüggésben csak annyit mondhatunk, hogy a feltétlenül helyeselhető jogszabályi célok, a központi ajánlásokban foglalt elvárások és a tételes jogositványrendszer között némi ellentmondás van. A területi szövetség hatásköre jobbára instruktív és szervező jellegű. /. segíti és szervezi a tagok egyéni érdekvédelmét, jogvédelmét. Tsz.tv. 104. § /1/ bek./ Némileg tetelesebb a szövetség feladatának meghatározása a jogsegélyszolgálat megszervezésében. /1/1979. sz. TOT irányelv a mezőgazdasági szövetkezeti jogsegélyszolgálatról./ Ezért a kollektív /csoport/ és a tagsági egyéni érdekvédelem kapcsán hasznos gyakorlattá válna, ha a területi szövetségek tanulmányoznák a megyei szakszervezeti szervek tevékenységét és hatáskörét és időnként napirendre tűznék a tagsági érdekvédelemmel kapcsolatos helyzetelemzést, a követendő gyakorlat kialakítását, tökéletesítését, valamint a konkrét jogositványrendszer és az érdekvérvényesítés mechanizmusának szükségzerű fejlesztését. A területi szövetség e feladata deriválható a szövetségi hálózat transzmissziós és érdekvédelmi feladatát megszabó általános rendelkezésekből.

Az érdekvédelem körében még utalnunk kell arra, hogy számos területi szövetség közreműködik a szövetkezet vezetése és a tagok között keletkező időleges viták elsimitásában. Hogy e feltétlenül helyes törekvést szervezeti formában is le-

legalizáljuk perspektivikusan el tudnám képzelni, hogy a tagsági jogviták megszürése, illetőleg a szövetkezet vezetése és a tagok között keletkezett esetleges viták szövetkezeti feloldásaként a területi szövetségek keretében olyan békéltető bizottságok működjenek, amelyek a szövetkezeti döntőbizottsági eljárás és a másodfoku birói eljárás között - fakultatív alapon igénybevehető - békéltetői tevékenységet végeznének. Ez jelentősen csökkentené a tagsági jogvitákból eredő bírósági ügyek számát és növelné a területi szövetségek tekintélyét.

4. Ami a tagok egyéni érdekvédelmének szövetkezeten belüli helyzetét illeti, három kérdés vár megválaszolásra: a tartalom körvonalazása, a szervezet meghatározása és a jogérvényesítés mechanizmusának kidolgozása.

Az érdekvédelem tartalmi kereteit két tényező szabja meg: a/ a tagsági jogviszony részjogosítványai /közreműködési, vagyoni és szervezeti részjogosítványok/ és b/ az adott szövetkezet alapszabályszerű intézményei, ezzel összefüggésben gazdasági lehetőségei. Mindjárt a tartalom kérdésénél kell megemlítenünk, hogy a tagsági érdekvédelem és a jogsegélyszolgálat nem azonos fogalmak, a jogsegélyszolgálat az érdekvédelemnek egyik sikkja, amely az érdekvédelem mechanizmusában elősegítheti az érdekvédelem tartalmi kérdéseinek megoldását. Nos, ami az érdekvédelem tartalmi kérdéseinek további kibontását illeti, abból az alapvető törvényi tételből kell kiindulnunk, hogy:

a/ a szövetkezetben végzett munka egyenrangú a társadalmi tulajdon más formájában végzett munkával, ennél fogva a termelőszövetkezeti tag munkavállalói érdekvédelme jellegében és jogosítványrendszerében nem különbözhet az állami vállalat dolgozójának érdekvédelmétől;

b/ a szövetkezeti tagsági viszony kettős természetű, ezért az sajátos vonásokkal gazdagíthatja, színezheti a szövetkezeti érdekvédelmet, hiszen a tagnak van közvetett és közvetlen

tulajdonosi érdekeltsége /még ha az utóbbinál a - szövetkezetenként eltérő - szabályozásban elmaradás is van/;

c/ ilyen értelemben a tagság érdekvédelme nem más, mint a szövetkezet működése személyi feltételeinek a valós érdeket kifejező legitimizált - vagy az önszabályozás keretében potenciálisan legitimizálható - igényeivel, vagy azok ki nem elégítésével, esetleg megsértésével való folyamatos, intézményes - tehát szervezett - és jogilag is érvényesíthető, alátámasztott folyamat. Ennek a feladatnak az ellátása és megoldása biztosítja a harmóniát az egyéni, kollektív és a társadalmi érdek kötelező összhangjában. Időrendiségét tekintve van megelőző érdekvédelem /pl. a foglalkoztatás biztosítása/ feltételeket biztosító érdekvédelem /segélyezés, a munkadíjazás korszerűsítése/ és utólagos, konfliktusokat feloldó érdekvédelem /döntőbizottság/.

A tagsági érdekvédelem tartalmi tagozódása tekintetében állampolgári és tagsági érdekképviselőt kell megkülönböztetnünk. A tagsági érdekvédelem ismét kettős: tulajdonosi és munkavállalói érdekvédelem. Ám a gyakorlatban inkább a megelőző és a feltételeket megteremtő a gyakoribb, s ritkább a konfliktusokat feloldó tulajdonosi érdekvédelem, hiszen a tag kollektív tulajdonos, viszont mint egyéni munkavállalót az érdekvédelem és a képviselő tekintetében mindazon jogok megilletik, amelyekben - az állami vállalatokban - a szakszervezeti szerveknek javaslattételi, egyetértési, ellenőrzési, képviselői és vétőjoguk van az alkalmazottak élet és munkakörülményeivel kapcsolatban. Ez a kör annál is inkább aktuális, mert a szövetkezetekben meglévő szakszervezetek e jogokat az alkalmazottak tekintetében gyakorolják. Állampolgári sikon pedig két nagy terület kínál védelmet és lehetőséget az áruforgalom területe és a hatósági jogosítványok széles köre. Ilyen értelemben a tagsági érdekvédelem tulajdonképpen szövetkezeti jogi, polgári jogi és államigazgatási jogi ügyekben ölthet testet.

5. Az érdekvédelem meghatározott szervezetet tételez fel. Amikor az érdekvédelem működésbe lép, akkor találkozunk az érdekképviselő szervezetével. Ezt illetően látnunk kell, hogy az érdekkielégítés folyamatában az egyénektől elkülönülő társadalmi közvetítőszervek léteznek, amelyek valamilyen érintkezési forma működtetésével eszközként iktatják be önmagukat a szükségletei kielégítésére törő egyén, mások szükségletei és a javak közé, ez uton lehetővé téve az érdekek öntegratív - az objektív lehetőségeket és a legális korlátokat is szem előtt tartó - érvényesülését. Persze az nem közömbös, hogy e folyamat - nevezzük ezt érdekegyeztetően megvalósuló szükségletkielégítésnek - az érdekelt egyének egyeztetésével, közreműködésével vagy anélkül játszódik le. Viszont objektív folyamat, hogy minél messzebb van a szerv a tagtól, annál inkább az általánosított érdek, s minél közelebb van, annál inkább a konkretizált különös érdek pólusán helyezkedik el. Következésképp az egyéni érdek érvényesítésének elsődleges szervezeti feltétele, hogy az minél közelebb essék a taghoz. Nos ami a magyar szövetségi megoldásokat illeti, pillanatnyilag három alternatívával állunk szemben:

a/ Az egyik alternatíva a szakszervezeti tagság kiterjesztése a szövetségi tagságra is. Mint tudjuk az 5-25 főt meghaladó alkalmazottak esetében a szakszervezeti csoportok, illetőleg az alapszervezetek megalakultak, s emellett több termelőszövetkezeti tag is rendelkezik szakszervezeti tagsággal. Ez óhatatlanul a tagok és az alkalmazottak politikai szervezettségének részét képező érdekképviselői integrációját valósítaná meg. Nem vitatható, hogy a jelenlegi helyzetben a szakszervezet léte bizonyos pozitív irányú feszültség szülője, hiszen az alkalmazottak felé biztosított jogosítványrendszere rendezettebb és tágabb, mint a szövetségi szerveké, ám mégis az a véleményünk, hogy a termelőszövetkezeti tagság szakszervezeti tagságának realitása csak akkor

válhat mindennapi feladattá, ha a tag tulajdonosi-munkavállalói pozíciójában az utóbbi válik kizárólagossá. Ezt bizonyos elméleti felfogások az utóbbi években tulhajtották, de az objektív viszonyok a kettősség tartósságát bizonyítják.

b/ A másik alternatíva a szövetkezeten belüli szövetkezeti jellegű, de külön érdekképviselői szervet lát célravezetőnek. Ez a megoldás az ipari szövetkezetek ún. szövetkezeti bizottsága, amely a szövetkezeten belüli társadalmi tevékenység irányítója és egyben ellátja a tagok érdekképviselői feladatát is. Léte szorosan tapad a munkahelyi tanácskozáshoz. A szövetkezeti bizottság tagjait a munkahelyi közösségek választják meg, mentik fel és hívják vissza, a bizottság elnökét pedig a küldöttgyűlés választja, menti fel és hívja vissza. E szabályok a bizottságnak megfelelő rangot és védelmet biztosítanak, mert a bizottsági tagok tisztségviselők.

c/ A harmadik alternatíva a mezőgazdasági termelőszövetkezetekben van kialakulóban, de annak jogi helyzete nem egyértelműen tisztázott. A harmadik alternatíva abból indul ki, hogy a szövetkezeten belüli döntési fórumok /közgyűlés, küldöttgyűlés stb./ láncolatában kell az érdekvédelmet és képviselői feladatokat megoldani, hiszen azok egyben a szövetkezeti tagok érdekképviselői intézményei is. Ezt osztott érdekképviselői feladatnak lehet nevezni, amelynek legalsó szintjén a munkahelyi közösség helyezkedik el. Ilyen értelemben a munkahelyi közösség potenciálisan kettős funkciójú szervezetté válik: a testületi vezetés legalsó lépcsőfokán önjogusággal - tehát döntési joggal - is bíró vezető szervezet és egyben tagjainak egyéni érdekképviselői szerve. Ha ez így van, akkor célszerű volna a jelenleginél pontosabban nevesíteni érdekvédelmi feladatait: lényegében azt az utat kialakítani, amely szerint a munkahelyi közösséget és annak vezetőjét mindazon jogok gyakorlása és munkajogi védelem megilles-

se, amelyet az állami vállalatnál a szakszervezeti bizalmi gyakorol, illetve élvez. /V.ö. SZÖT elnökségének 1976. V. 31. irányelvével, illetve a 12/1976. /V.27./ Mt. sz. rendelettel./

d/ Mellőzve e jogkör részletes felsorolását - ha érdeemben közeledni akarunk a szakszervezeti jogosultságokhoz - akkor a munkahelyi közösség, illetve annak képviselőjében annak vezetője a következő jogköröket gyakorolhatná:

- Véleményezési, javaslattételi jog kell megillessen a termelőszövetkezeti dolgozók /tagok és alkalmazottak/ élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben, különösen a munkarend kialakításában, a munkahelyi termelési programok kialakításában, a teljesítménykövetelmények rendezésében, továbbtanulásra kiválasztott személyek megítélésében, a szövetkezeti tagsági vagyoni kapcsolat különböző formáinak kialakításában stb. Egészében véve azonban legfontosabb a munkahelyi közösség mögött álló ágazat, vagy szervezet relatív önállóságának véleményezése.

- Ellenőrzési jogot gyakorolhatnak a szövetkezeti belső szabályok betartását illetően a munkahelyi közösség szervezetén belül.

- A munkahelyi közösség vezetője képviseli a munkahelyi közösség tagjait, a szövetkezet gazdasági vezetése előtt a tagsági viszonyt érintő kérdésekben.

- Kifogásolási jog is megillettehetné, ha az adott ágazat gazdaság vezetője olyan intézkedéseket tervez, vagy olyan vezetési módszert gyakorol, amely a munkaközösség tagjait hátrányosan érinti, s e kérdést a gazdaságvezetővel közvetlenül nem tudja rendezni.

A kodifikátor feladata tehát kettős. Precízen ki kell dolgozni e jogositványrendszer, ezen belül pedig eldönteni, melyeket kell kollektíven gyakorolni /tehát amely a munkahelyi közösséget illeti meg/, s melyek amelyekben a munkahelyi közösség vezetője önjoguan is eljárhat. Mindez azonban

feltételezi, hogy a munkahelyi közösség vezetőjének jelenlegi ad hoc státusát át kell minősíteni és a munkahelyi közösség vezetőjét a szövetkezet tisztségviselőjének kell tekinteni.

Nagy kérdése a szövetkezeti tagság érdekvédelmének, hogy az maradjon-e munkahelyi közösség szintjén, vagy pedig megérett-e az idő az általánosított érdekvédelem szervezeti lépéseinek megtételére. Meggyőződésem, hogy ma már a munkahelyi közösségek vezetőiből lehetne kialakítani azt az érdekvédelmi kollektívát, amely a szövetkezet egész tagságára általánosítható kérdésekben partnere lehet a vezetőségnek és lényegében azt a jogot élvezné, mint az állami vállalatban a szakszervezeti bizottság, bizalmik tanácskozása. Mindahhoz, hogy a munkahelyi közösség ezt a funkciót betöltse intenciókra van szükség, s a nem egy helyen jogszabályi elképzeléssel szemben gyakorlat visszaszorításáról. Így pl. több helyen az ágazatvezető a munkahelyi közösség vezetője. Ez jogilag kizárja az érdekképviselőt érvényesítését. Sajnos ellentmondó és bizonytalan e tekintetben az idevonatkozó TOT ajánlás is. Egyik bekezdésben javasolja, hogy a szövetkezetekben rendszeresen elemezzék, hogy a munkahelyi közösségek kezdeményezési, véleményezési, javaslattevési és döntési jogkörének terjedelme megfelelően szolgálja-e a tagok egyéni és kollektív érdekvédelmét, másik oldalon ajánlja a szociális kulturális bizottság feladatainak kiegészítését, munkaügyi, munkavédelmi teendőkkel is.

Ha végigtekintjük a szövetkezeti tag érdekvédelmének és érdekképviselőtének szervezeti konstrukcióját, akkor két következtetést vonhatunk le: a/ a jelen fejlődési periódusban az érdekvédelem szervezete a szövetkezeti vezetési szervezetének kettős természetére az is jellemző, hogy minél magasabb a vezetői szervezet, annál erősebb az irányítói és haloványabb az érdekvédelmi tevékenység, s minél közelebb áll a taghoz az adott szervezet, annál konkrétabb az érdek-

védelmi és kisebb az irányító tevékenység. Ám történelmi távlatban azzal is szembe kell néznünk, hogy tartható-e az a szervezéstudományi szemlélet, hogy az irányítási és az érdekvédelmi funkciónak egy szervezete legyen. Hiszen ez a kettős funkció más szervezetnél is megtalálható. Így pl. az egyetemi tanácsok az 1969. évi reform óta nemcsak az egyetem legfőbb irányító szervei, hanem egyben a különböző egyetemi rétegek érdekképviselői szervei is. Ennek a kérdésnek eldöntése azonban még további kutatásokat igényel.

e/ A tagsági érdekképviselő működési mechanizmusa kérdésében más a helyzet az ipari és más a mezőgazdasági szövetkezetben. Az ipari szövetkezet szövetkezeti bizottságának működési szabályai sok tekintetben rokonvonást mutatnak az ellenőrző bizottság működésére vonatkozó szabályokkal és észrevételeivel a küldöttgyűlésig is eljuthat. Ám jogosítványainak köre megmarad a vélemény-nyilvánítási és javaslattevési jog körében. Minthogy a mezőgazdasági szövetkezetben nincs szövetkezeti bizottság, célszerű volna az érdekvédelem működési mechanizmusát úgy rendezni, hogy a munkahelyi közösség vezetője a szakszervezeti bizalmival analóg módon járhasson el. Fellépésének eredménytelensége esetén - vagy a munkahelyi közösség vezetőiből álló kollektívánál, vagy közvetlenül a vezetőségnél, esetleg a küldöttgyűlésnél kereshetne jogorvoslatot. Célszerű lenne egyik elnökhelyettes feladatává tenni a jogorvoslatokkal való foglalkozást. Ugy vélem, hogy az érdekvédelemmel foglalkozó Országos Tanácsi ajánlásoknak az érdekvédelem mechanizmusával többet kellene foglalkozniuk, mert a jó mechanizmus a hatékonyság előfeltétele. Ennek keretében arra is választ kellene kapni, hogy a konkrét jogérvényesítés mechanizmusában milyen szervezeti kapcsolat köti össze a szövetkezetben belüli érdekvédelmi szervet a területi szövetséggel.



6. Végül a tagsági érdekvédelemnek szerves része a tagok jogi képviselete is. E kérdés azért jelentős, mert jóllehet a problémátikus ügyek egyrésze a jogsegélyszolgálat keretében rendeződik a tanácsadás vagy az illetékes vezetővel való konzultálás síkján, az ügyek másrésze azonban döntőbizottsági, bírósági vagy államigazgatási eljárás keretében dől el. A különböző felmérések azt mutatják, hogy a jogsegélyszolgálat keretében terítékre kerülő ügyek jelentős része képviseletre szorul. Ezt huzza alá az ügyek fajta szerinti tagolása is: Bár e tekintetben területenként és a szövetkezetenként nagy a szóródás, mégis megállapítható, hogy az ügyek 15-40 %-a a tagsági viszonytal kapcsolatos. Mindezek igénylik, hogy megnyugtatóan rendezzük a jogi képviseletet is.

A Ptk. 219. §-a szerint "Más személy /képviseelő/ útján is lehet szerződést kötni, vagy más jognyilatkozatot tenni, kivéve, ha jogszabály szerint a jognyilatkozat csak személyesen tehető meg" illetve a 222. §-a szerint "Képviseleti jogot - a törvényen, hatósági rendelkezésen és az alapszabályon alapuló képviseleten felül - a képviselőhöz, a másik félhez, vagy az érdekelt hatósághoz intézett nyilatkozattal /meghatalmazás/ lehet létesíteni. Végül idézzük a Mt. 15. §. /1/ bekezdését, amely szerint a szakszervezet "... a munkahelyt érintő kérdésekben a dolgozó érdekében -nevében és helyette - külön meghatalmazás nélkül is eljárhat, illetve PP /polgári perrendtartás/ 67. §. /1/ bekezdését, amelynek értelmében a perben a szakszervezet eljárhat saját tagjainak perében.

Eme általános rendelkezéseket figyelembe véve a termelőszövetkezeti tag érdekvédelmével kapcsolatos jogi képviselet fő szabályait az alábbiakban lehetne körvonalaalni:

a/ A szövetkezettel tagsági viszonyban vagy munkaviszonyban álló jogtanácsos - megbízás alapján - minden olyan ügyben - és minden szinten - képviseleti jogot gyakorolhat, amelyben nincs érdekösszeütközés a termelőszövetkezet és a tag között.

b/ A tagsági viszonyt érintő kérdésekben pedig - ahol tehát érdekösszeütközés van a tag és a szövetkezet között - az Mt. 15. §-ban idézett szakszervezeti jogosultságot kellene a területi szövetségnek biztosítani. Egyebekben érdekességként megemlíthető, hogy az eljárásjogi szakirodalom ezt a fajta tevékenységet nem vonja a képviselőlet fogalmi körébe /de ott tárgyalja/, mert szakszervezetek, bár az anyagi jog jogosultjának érdekében, de mégis saját nevükben járnak el, a képviselőlet pedig más nevében való ténykedés. Álláspontunk szerint itt a klasszikus értelemben felfogott jogi képviselőlet és az érdekvédelmi szervek önjogi hatásköre simul egybe. Ez a körülmény pedig feljogosít bennünket arra a következtetésre, hogy ez a jog értelemszerűen a területi szövetségeket is megilleti. S itt megint kínálkozik egy - s most már az egész előadásra vonatkozó - kézenfekvő következtetés: ahol a munkajog és a szövetkezeti jog integrációs tendenciájában racionális megoldásokat lehet egymástól átvenni, ott nem feltétlenül kell valami sajátosat kitalálni, hanem azokat kölcsönösen át kell venni egymástól, s csak ott kell a sajátosat érvényesíteni, ahol azt az objektív, a termelési viszonyokban meglévő különbségek megkívánják. Ennek elbírálása politikai, gazdasági és jogi kérdés egyaránt.