

Dr. DRAGÁN Iván
titkárhelyettes
Kőrösök és Vidéke Mezőgazdasági Termelő-
szövetkezetek Területi Szövetsége
/Magyarország, Békéscsaba/

A TAGSÁGI JOGVISZONY ÉS ÉRDEKVISZONYOK NÉHÁNY ÖSSZEFÜGGÉSE

Az utóbbi időben különböző jogszabályok szélesítették azokat a jogosultságokat, amelyek elsősorban is a munkavégzés alapján a termelőszövetkezeti tagokat illetik. Ebből - legalábbis látszólag - olyan igény is jelentkezett, hogy a munkaviszonyban és termelőszövetkezeti tagsági viszonyban állók jogosultságait azonos jogszabályban és egységesen kell szabályozni. Ennek az igénynek, vagy felvetésnek az "időszerűségét" a Munka Törvénykönyve most folyó kodifikációs munkálatai is indokolhatják.

A kérdés elméleti, de méginkább gyakorlati megvalósítása érdekében alapvetően a jelenlegi jogi szabályozásból kell kiindulni, mely szerint a termelőszövetkezetek:

"A szövetkezeti demokrácia rendszerében önálló tervszerű vállalati gazdálkodást folytatnak, és megvalósítják a tagság társadalmi egységét, szocialista nevelését."

Megítélésem szerint ez a megfogalmazás hosszabb távon is időtálló, s a tagság társadalmi egységének megvalósítása, a termelőszövetkezetek társadalmi tevékenységének a gazdálkodással való egy rangra emelése pedig tudatos politikai célkitűzést takar. Ebből tehát egyértelműen az állapítható meg, hogy a termelőszövetkezetnek, mint társadalmi szervezetnek olyan kötelezettsége is van, amely nem jellemző az állami vállalatokra.

A kérdés ezek után úgy is felvethető, hogy a munkavég-

zés, mint a tagsági viszony középpontjában álló elem, elválasztható-e a termelőszövetkezetek társadalmi tevékenységétől, tervszerű vállalati gazdálkodásától.

Szerény megítélésem szerint a kérdést több oldalról lehet és kell megközelíteni. A kérdés megközelíthető az állami akaratigény oldaláról. Valamennyiünk előtt jól ismert, hogy a szövetkezeti mozgalom társadalmunk szerves része, célja, feladata azonos az ösztársadalmi célokkal és feladatokkal. Az azonos feladatok és célkitűzések mellett - az állami vállalatoktól eltérően - politikailag megengedhető, ugyanakkor jogilag kellően szabályozható, hogy a szövetkezeti mozgalom - az ösztársadalmi érdekekkel összhangban - sajátos, az önkormányzaton alapuló speciális életet éljen, mert még léteznek a tulajdonból, a szövetkezetek belső önkormányzatából eredő sajátosságok, eltérések. Ezek az eltérések jelenleg is érvényesülnek úgy az irányításban, mint a jövedelemszabályozásban, és megítélésem szerint számítani lehet arra, hogy még hosszú ideig érvényesülni fognak.

A szövetkezeti mozgalom dinamikus fejlődése mindig hozott, hoz és a jövőben is hozni fog olyan kérdéseket, amelyeket a jogi szabályozás követni nem képes, megoldásuk nem tűr halasztást, vagy amelyeknek a szabályozására az állam nem tart igényt. Mindezekre tekintettel az a szerény véleményem, hogy ezek megoldására változatlanul az önszabályozás a legalkalmasabb módszer és forma, és ennek szerves része kell hogy legyen a munkavégzéssel járó jogok és kötelezettségek szabályozása is.

Rendező elvként abból is ki lehet indulni, hogy a termelőszövetkezeti tag a szocialista társadalom rendjében speciális viszonyok között él és dolgozik, s ez a megállapítás akkor is helytálló, ha a munkavégzés körülményeiben, a tagsági jogviszonyban több elem hasonlít, vagy éppen azonos a munkaviszonyban álló dolgozókkal. A már érintettek szerint a tulajdonosi és munkavállalói viszony összhangjának megte-

remtése, a szövetkezetek társadalmi jellege, szervezettsége és rendje a tagok sokoldalú érdekeit fogja össze, speciális jogviszonyt teremt a tag és a szövetkezet között. Ebből megállapítható, hogy a szövetkezeti jog átfogja a szövetkezeti életviszonyokat, a szövetkezeteknek és tagjainak a tagsági viszonyban összefoglalt kapcsolatát. Ez a speciális kapcsolat megítélésem szerint sajátos jogi szabályozást igényel. Legyen szabad összehasonlításképpen a munkaviszony és tagsági viszony elemei közül egyes sajátosságokat összehasonlítani.

A munkaviszony ismérvei közül ki kell emelni:

- a munkáltatót megillető széleskörű utasítási jogot,
- a munkavégzés rendszerességét,
- a jogi irodalom által többször is használt függőséget, alárendeltséget, lekötöttséget.

A tagsági jogoknak és kötelezettségeknek a jogi irodalom általában három csoportját különbözteti meg, nevezetesen:

- vagyoni jogok és kötelezettségek,
- szervezeti jogok és kötelezettségek,
- a közös munka végzésével kapcsolatos jogok és kötelezettségek.

Ehhez az összehasonlításhoz az is hozzátartozik, hogy addig, amíg a termelőszövetkezetet foglalkoztatási kötelezettség terheli, addig az állami vállalatot az esetlegesen jelentkező felesleges munkaerővel kapcsolatosan a felmondási jog illeti meg.

A kérdést a tulajdonjog oldaláról is meg lehet világitani. Az ismert, hogy a tétéles jogi szabályozás, és a jogi szakirodalom is a termelőszövetkezeti tagokból álló kollektívát tekinti a tulajdonjog alanyának. A termelőszövetkezeti tag mint tulajdonos jogosan tart igényt arra, hogy a termelőszövetkezet részére képességei és hajlamai szerint teljes

foglalkoztatást biztosítson. Ez is egyik speciális tartalmi sajátossága a tagsági jogviszonynak.

A tulajdonosi jogosítványok közül nem is a polgári jog klasszikus elemeire gondolok itt, mint pl. a birtoklás, használat, rendelkezés, vagy a termelőszövetkezet és a tag közötti vagyoni kapcsolatokra, hanem olyan "áttételes" tulajdonosi jogosítványokra, amelyek - szövetkezetekről lévén szó - a tulajdonosi minőségű tagot illetik meg. Ilyenek a tisztségviselők megválasztása, a magasabb vezetőbeosztású dolgozók kinevezése, a szövetkezetek gazdálkodását és belső működését alapvetően meghatározó szabályzatok, az éves gazdálkodási eredmény és terv elfogadása, a jövedelem felhasználása felőli döntés, a kockázatvállalás, stb. Ezek a jogosítványok megítélésem szerint egyszerűen nem teszik lehetővé, hogy a tagsági jogviszonyt, a munkavégzést ezekből kiemelve külön jogszabály szabályozza.

A kérdést az érdekviszonyok oldaláról is meg lehet közelíteni. E témakörből csupán egy elemet szeretnék kiemelni. Az érdekviszonyok, illetve a konkrét érdekek létét a szövetkezetekben tagadni alig lehet. Ha pedig ez így igaz, akkor okszerűen jelentkezik az a felvetés, hogy az egyéni és csoportérdekekből eredő ellentéteket és feszültségeket központi szabályozással, vagy más módon lehet-e feloldani.

Megítélésem szerint alapvetően abból kell kiindulni, hogy az érdekek rangsorolása helyett az elkövetkezendő időben nagyobb hangsúlyt kell adni az érdekek egyeztetésének. Ebből következik, hogy érdekegyeztetésre lényegesen nagyobb lehetőség van a szövetkezeti belső szabályzatok keretein belül, mint a központi szabályozás adta lehetőségek.

Az előadással kapcsolatos tézisek külön felvetik, hogy a különböző gazdasági kooperációs formák kihatással vannak a tagsági jogviszonyra is. Ez a megfogalmazás általánosságban - megítélésem szerint - nem vitatható. Azért, mert a

tagok képviseletéből álló küldöttközgyűlések döntenek közös vállalkozások vagy más jellegű gazdasági együttműködések megalakításában. Ez pedig azzal a következménnyel jár a tagok egészére vonatkozóan, hogy meghatározott körben és mértékben viselniök kell a különböző gazdasági együttműködéseknel esetlegesen jelentkező veszteségeket.

Kétségtelen, hogy a különböző gazdasági társulásoknál munkát végzők speciális jogviszonyban állnak, de az a tény, hogy valamelyik termelészövetkezet tagja gazdasági együttműködésnek, nem hat ki közvetlenül a tag által a termelészövetkezetben végzett és a munkához szorosan tapadó jogokra és kötelezettségekre.

A termelészövetkezetekben végbemenő generáció váltás, a vállalati gazdálkodás elemeinek előtérbe kerülésével kétségtelen, hogy erősödnek a munkavállalói, a munkavégzés elemei, az ehhez kapcsolódó jogosultságok és kötelezettségek, ami nem vitásan szükséges és kívánatos. Ebből eredően a szövetkezeti mozgalommal szemben az a jogos igény jelentkezik, hogy a munkavégzés körülményei, a különböző ellátások, és kedvezmények azonosak legyenek a munkaviszonyban álló dolgozókéval.

Az a tény viszont, hogy a szövetkezetek - a már ismertettek szerint - speciális körülmények között élnek és dolgoznak, hogy tulajdonosai és egyben dolgozói is a termelészövetkezeteknek, parancsolóan azt követeli, hogy a tagok munkajogviszonya is speciális szabályozást nyerjen. Amíg a termelészövetkezetnél általánosságban beszélünk tagsági jogviszonyról, addig ettől a jogviszonytól nem választható el szoros eleme, a munkavégzés, a munkajogviszony. Éppen ezért a szövetkezeti jognak lesz a feladata a jövőben is a tagok munkaügyi helyzetét, munkajogviszonyát szabályozni még akkor is, ha a munkaviszonyban állók és a tagsági viszony alapján munkavégzők munkakörülményeiben, munkavégzésében jelentős eltérések nem lesznek.

A tagok munkaügyi helyzete, munkajogviszonya mindig szorosan kapcsolódik tehát a tagsági viszonyhoz, ebből eredően pedig speciális jogviszonyként jelentkezik.

Tudom, hogy mindazok, akik a termelőszövetkezeti tagok munkajogviszonyát, illetve ennek szabályozását egyedüli megoldásként a Munka Törvénykönyvében tartják megoldhatónak, számtalan témát vethetnek fel eddigi fejtegetéseimmel szemben. Felvethetik, hogy a tagsági viszony alapján végzett munkához igazodó jogosultságok tekintetében garanciális jogokat kell biztosítani. Felvetődhet az is, hogy ha a termelőszövetkezetben végzett munka társadalmi rangja, hasznossága azonos a munkaviszonyban álló dolgozókéval, akkor miért kell megtartani a jogi szabályozásban az eltérést.

A termelőszövetkezetekre vonatkozó jogi szabályozás már most is biztosítja általánosságban és konkrétan a garanciális jogokat, mert a kollektív szerződést a szövetkezetekben jól pótolja a munkaügyi szabályzat, sőt ha nem tűnik szerénytelenségnek maga a munkaügyi szabályzat színesebb, sokoldalubb és bővebb szabályozási lehetőséget biztosít, mint a kollektív szerződés, a munkaszerződést jól pótolja a munkamegállapodás, és sorolhatnám még a példák sokaságát. Garanciális biztosítékot jelent az érdekképviselői szervezeteknek az új jogszabályokban az egyéni és kollektív érdekképviseléssel kapcsolatos jogosítványai.

Befejezésül megemlítem, hogy a szövetkezetek egyik jellegzetes sajátosságát, a demokratikus működést sem lehet elválasztani a mindennapi munkavégzéstől, a munkajogviszonytól. Azt azonban az élet igényli, és a gyakorlat parancsolóan követeli, hogy a jövőben nagyobb hangsúlyt adjunk annak, hogy demokrácia az előkészítésben, a döntésben, az aktivitásban, rend és fegyelem, alá- és fölrendeltség, fegyelmi és kártérítési kötelezettség a végrehajtásban.