



Lux Judit

Munkaügyi viták fejlődéstörténete

GINOP-5.3.3-18-2018-00006

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés	3
1. Az első munkaügyi törvénytől az I. világháború befejeződéséig	4
1.1. Az 1840.XV. törvénycikktől az I. Ipartörvényig	4
1.2. Ipartörvények	6
1.2.1. 1872. VIII. törvény a viszályok megoldásáról	6
1.2.2. 1884. évi XVII. törvény békéltető bizottságok	7
1.2.3. 1893.XXVIII. tc. iparfelügyelőségek - békéltető bizottság	9
1.4. Az I. világháború idején	10
1.4.1. Munkásügyi panaszbizottságok	10
1.5. Forradalmak sodrában	11
1.5.1. 1918. évi IX. néptörvény a munkaügyi bírászkodásról	11
1.5.2. Tanácsköztársaság idején	12
2. A két világháború közötti időszak	13
2.1. Trianon gazdasági, társadalmi következményei	13
2.1.1. Konszolidáció időszaka	14
2.2. Bérharcok, munkaviszályok megoldása	15
2.3. Munkásvédő törvények	17
3. A II. világháború és azt követő időszak a rendszerváltásig	18
3.1. A II. világháború kivételes törvényei	18
3.2. A II. világháborút követő évtizedek	19
3.2.1. Átállás a „hajtósíj” szerepre	19
3.2.2. Az új „szocialista” munkajog	22
3.2.3. 1951. évi 7.sz. tvr. Munka Törvénykönyve	23
3.2.4. Remény a változásra	24
3.2.5. 1967: II. törvény a Munka Törvénykönyvéről	24
4. Rendszerváltás a munkaügyben	28
1989. évi V. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény módosítása	
4.1. Munka törvénykönyve (Mt.) az 1992. évi XXII. törvény	30
4.1.1. Munkásügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ)	30
4.2. A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről	31
4.2.1. Munkásügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ)	32
5. Felhasznált irodalom	36

BEVEZETÉS

E rövid történeti áttekintés azt kívánja bemutatni, hogy Magyarországon a viszonylag későn kibontakozó nagyipari termelést követően miképpen alakult a munkaügyi törvénykezés, ezen belül a munkaügyi viták rendezése.

A folyamatos fejlődést a gazdaságban, a társadalmi-politikai viszonyokban gátolták a világháborúk, a többszörös rendszerváltozások. Az ismételt gazdasági-politikai újrakezdés nem kedvezett a munkaügyi kapcsolatok rendszere kiépülésének, szereplői, intézményei, így a kollektív megállapodások, munkaügyi viták rendezése fejlődésének.

Az 1918., 1919. forradalmak a trianoni békeszerződés gazdasági, társadalmi következményei érintésével a „békeidők” lehetőségeinek felvázolása hátterével központba kerül a gazdasági helyzettől függően a szervezett munkaharc megjelenése, a megoldásokban a párbeszédre törekvés máig ható szelleme. A megerősödött munkaadói szervezetek és a szakszervezetek törekvése a munkabékére (kollektív szerződésekben az egyeztető bizottságok nevesítése, a törvényes sztrájkok alternatív megoldási lehetőségei) kerül felrajzolásra. A II. világháború kettétöri a viszonylag egyenletes fejlődését a munkaügyi törvénykezésnek. A kivételes törvények szabta határok az addigi szellemet megfojtották.

A háború befejeződése felvillantotta egy szabad, demokratikus ország megteremtésének lehetőségét. 1948-tól azonban a szovjetminta, a szakszervezetek „hatósíj” szerepe érvényesült, ami visszatükröződött a munkaügyi szabályokban is. Röviden bemutatásra kerül az új munkaügyi jogalkotás, mely megtartotta többségében a korábbi elnevezéseket, de tartalmában, az egypárti központi akarat érvényesítését tükrözte. Nem feledkezünk meg az akkori egyeztető bizottságokról sem, amikor a munkahelyek „gúzsbakötve” is igyekeztek lazítani a párt szabta kötelékeken. Az '56-os reményektől eljutva a rendszerváltásig nyomon követjük a gazdaság adta „lazítások” hatását a munkaügyi törvénykezésre.

Rendszerváltás 30 évéből a munkaügyi kapcsolatok, kiemelten a munkaügyi viták szabályozását vizsgáljuk. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ), a JOGPONT-ok Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat rövid bemutatásával zárjuk a korszakot.

Nem titkolt cél emlékezni a több mint kétszáz éves múltra, hiszen eleink a kezdetektől a békés megoldásokra törekedtek, szabályozva a munkaviszonyokat, építve az erős, egymást tiszteletben tartó egyenrangú partnerekre.

1. AZ ELSŐ MUNKAÜGYI TÖRVÉNYTŐL AZ I. VILÁGHÁBORÚ BEFEJEZŐDÉSÉIG.

1.1. Az 1840.XVII. törvénycikktől az I. Ipartörvényig

A munkásvédelem fejlődése szorosan összefüggött a nagyipari termelés kibontakozásával. Ez egyfelől a munkavállalók és képviselőikben a szakszervezetek által kiharcolt jogokat, másfelől az állami beavatkozáson alapuló törvényes intézmények bevezetését, és végül a munkaadók belátásából fakadó munkásvédelmi intézkedéseket jelenti.

Magyarországon a reformkorban indult meg, majd a kiegyezés (1867) után gyorsult fel az iparosodás, mely az ipari munkavállalók számbeli erősödése mellett azok érdekvédelmi szervezetekbe való tömörülését is jelentette. A munkaügyi kapcsolatok szabályozása, a munkaügyi törvényhozás megjelenése a reformkori országgyűlések idejére tehető.

A kiegyezést követően egyre szervezettebbé vált az ipari munkásság, megszülettek a munkaügyi kapcsolatok egyes intézményei. Az első szakszervezet a Nyomdászszakszervezet (1862). Nevükhöz fűződik az első kollektív szerződés (Nyomdaipari Árszabály, 1848. május 13.). Nyomdászokat követték a nagy iparágak szakszervezetei, így a Vasas Szakszervezet (1877). 1898-ban létrejött a Szakszervezeti Tanács, tömörítve az addig létrejött szakmai szakszervezeteket. 1890-ben alakult meg a Nyomdaipari Főnökség (munkaadói szervezet), 1891-ben a Magyar Vasművek és Gépgyárak Országos Egyesülete, 1902-ben a Magyar Gyáriparosok Országos Egyesülete.¹ Az erősödő szakszervezetek képesek voltak megállapodásra, majd kollektív szerződés megkötésére szorítani a munkaadókat.

A munkaügyi törvényhozás tükrözte a kor gazdasági, társadalmi, politikai viszonyait. Magyarországon a céhrendszer felbomlásának folyamata végét jelzi az **1840. XVI. törvénycikk a kereskedőkről, a XVII. törvénycikk a gyárok jogviszonyairól**² megjelenése. A kereskedőkről szóló törvénycikk 32.§ szabályozta a kereskedő és a segéd közti viták, panaszok megoldását. A **gyáros-munkás, a kereskedő-segéd közötti panasz orvoslására** a közigazgatási **hatóságokhoz** lehetett fordulni. Ahol nagyobb létszámban voltak a **gyárosok-kereskedők 3 tagú bizottságot** neveztek ki a munkaviszályok rendezésére. Ha a felek nem értettek egyet a döntéssel, bírósághoz fordulhattak.³

¹ Lásd bővebben: Lux Judit: A magyar szakszervezetek története. FES, 2018.

² <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=84000017.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D27>

³ A XVII. tc átvette a kereskedőkről szóló XV.tc azon paragrafusait, amelyek a viták megoldására vonatkoztak.

A magyar szabadságharc leverése után a kiegyezésig két osztrák rendelet foglalkozott munkáskérdésekkel. **1851-ben** jelent meg a munkaadó és munkavállaló közötti szolgálati viszonyból adódó „perlekedések” megoldására az „**Ideiglenes Utasítás a kereskedelmi- és iparviszonyok szabályozása iránt Magyarországon**”⁴, mely bevezette a **békéltető eljárást és a választott bíróságot**. Ha a kereskedő és a segédszemélyzete között vita van: 45.§. *Viszálykodások, melyek a kereskedő és segéde közt szolgálati viszonyból fogva keletkeznek, a’ mennyiben lehetséges, a’ kereskedői testület elöljárói által békés utón kiegyenlítendők. Ha ez nem sikerül, a’ felek szabadságában áll, a’ dolgot önmagok által választott egy vagy több bírónak ítélete alá terjeszteni, vagy azt a’ hatóság előtt elintéztetni.*⁵ **73.§** *Mindennemű, a’ gyámok és munkása közti perügyben a’ rendes bíróság eldöntőleg ítél, ha t. i. a’ felek a’ viszálykodásnak választott bíróság általi kiegyenlítésire nem hajlandók.* Az idézett paragrafusok szabályozták tehát (építve az I. Ipartörvényre) a munkaügyi viszályok békés megoldására való törekvést.⁶ Pontosan meghatározta a viszályok szereplőit, a békés megoldást, vagy annak elutasítást követő jogi lehetőségeket. Talán nem felesleges az első szabályozást hosszabban idézni, hiszen napjaink megoldásai igen hasonlatosak,

Az **1859. december 20-án** kelt császári paranccsal bevezetett osztrák **Iparrendtartás** az iparszabadságot léptette életbe, és ipartársulatok létrehozását rendelte el.⁷ A munkaviszony megszűnése után 30 nappal bejelentett „**perpatvarokat**” is **lehető orvosolni**. Az ipartársulat vagy „barátságos kiegyezés” útján vagy közigazgatási úton rendezte azokat. Fellebbezés is lehetséges volt nyolc napig, ez azonban az ipartársulat döntésének végrehajtását nem akadályozta. A szolgálati viszony megszűnése után 30 nappal bejelentett „perpatvarok” intézése a bíróságok feladata volt, azzal a megszorítással, ha a munkaadó (iparos) nem tartozott társulatba, az ügyeket a városi, megyei hatóság intézte. A békéltetési eljárást a társulat alapszabályában kellett meghatározni.

A gazdaságilag fejlett Ausztriából Magyarországra átültetett szabályok nem tükrözték a hazai gazdasági, társadalmi viszonyokat. Új céhek ugyan nem alakultak, de a „régiek” az addig megszokott szabályok szerint működtek. A valódi átalakulás 1872-vel indult meg, és a céhek elavult intézménye véglegesen megszűnt.

⁶ Eckhart Ferenc: Magyar alkotmány- és jogtörténet. (Szerk: Mezey Barna) Osiris Kiadó Budapest, 2000. 229. o.

⁷ Iparrend. Az új -, az osztrák birodalomban. Magyarázattal ellátta Galgóczy Károly. (8-r. 96 l.) Pest, 1860. Ráth Mór. -/40 <https://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Petrik-magyar-konyveszet-17121920-2/17121860ii-37BB/iparrend-az-uj-az-osztrak-birodalomban-magyarazattal-ellatta-galgoczy-karoly-8-r-96-l-pest-1860-rath-mor-40-4484/>

1.2. Ipartörvények

1.2.1 1872. VIII. törvénycikk az ipartörvény

1869-ben tető alá került az **első magyar ipartörvény** tervezete, mely hosszas tárgyalás után, mint az **1872. VIII. törvénycikk az ipartörvény**⁸ került a magyar törvénytárba. „A jelen törvényjavaslat főelve tehát nem lehetett más, mint az egyéni munkásság felszabadítása az ipar terén, vagyis az iparszabadság.”⁹ Az 1872. VIII. törvénycikk véglegesen felszámolta a céhrendszert, szabályozta az ipar fő területeit, külön fejezetben foglalkozott a gyári munkásokkal. A törvény a munkaadó és a munkás közti jogviszonyt a szerződés szabadsága elv mellett a felek egyezségére bízta.

Az 1872. évi VIII. törvény szerint: „1. SA magyar korona területén minden nagykorú vagy nagykorúnak nyilvánított egyén, nemre való tekintet nélkül, ezen törvény korlátai közt, bármely iparágat, ideértve a kereskedést is, bárhol, önállólag és szabadon gyakorolhat.” Egy személy többféle ipart is űzhetett egyszerre, valamint a hasonló vagy a különböző ipart űzők egyesülhettek. Minden iparos tarthatott segédmunkást, azaz tanoncot, segédet.¹⁰ A gyáros köteles összes munkásairól rendes jegyzéket vezetni s e jegyzéket kívánatra az iparhatóságoknak bármikor bemutatni. A műhelyekben munkarendet kell kifüggeszteni.

Munkaviszály esetén **iparhatóságok békéltető bizottság** útján (76§) döntöttek a peres kérdésekről. „A meg nem nyugvó fél” fordulhatott bírósághoz. A kivételes szabályok közé tartozott az iparbizottság előtti eljárás. A 98. § szerint külön iparbizottságok felállításra is volt lehetőség a kártérítési követelések rendezésére.

Ez a törvény korszerűségénél fogva nemzetközi viszonylatban is megállta a helyét. Mai szemmel az is feltűnő, hogy nem foglalkozott a női munkával.¹¹ Hiányzik az iparfelügyeleti szerv felállítása, mely a törvény rendelkezései betartása ellenőrzését végezte volna. (Később orvoslásra került.)

⁸ 1872. VIII. törvénycikk I. Ipartörvény <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=87200008.TV&targetdate=&printTitle=1872.+%C3%A9vi+VIII.+t%C3%B6rv%C3%A9nycikk&referer=1000ev>

⁹ 1872. évi VIII. törvénycikk indoklása. <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=87200008.TVI&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D43>

¹⁰ 1872. évi VIII. törvény 4.§; 27.§ -31.§ <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=87200008.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei>

¹¹ A Nők szülés után négy hétig szerződésileg kötelezett munkájuk teljesítése alól a szerződés megszűnése nélkül felmentvék. 1884. évi XVII. törvénycikk 116§ 3.bek.

1.2.2. 1884.évi XVII. törvénycikk

Az 1884: XVII. törvénycikk – második ipartörvény¹² fő elve az iparszabadság volt. A törvény 1. fejezetének 1.§ kimondta: „A magyar korona országai területén minden nagykorú, vagy nagykorúnak nyilvánított egyén, nemre való tekintet nélkül, ezen törvény korlátai közt bármely iparágat, ideértve a kereskedést is, bárhol, önállóan és szabadon gyakorolhat.”

Az ipartörvény (már az első **1873. évi XVII. törvénycikk 93. §**) tiltotta **munkások összebeszélését**, vagyis „egymás közt összebeszélni, hogy közös munkamegtagadás vagy más eszközök által uraiktól feltételeket csikarjanak ki”. A szakszervezetek rákényszerültek az ún. **szabadszervezetek** alakítására, mely féllegális szervezetként működött a nyilas uralomig. A szakszervezetek 1906-1907-től „a szabadszervezetekkel kiegészített szakegyesület, amelyben a szabadszervezeteké volt a hatóságilag tiltott tevékenység: bérmozgalmak, sztrájkok irányítása, ellenállási alap kezelése.” A tagság szabadszervezeti járulékot, mint a szaklap előfizetési díját fizette be, s ez került az ellenállási alapba. Így alakult ki a hatóságok előtt ismert, de nehezen hozzáférhető féllegális hálózat, mely a bizalmiakon keresztül fogta át a tagságot.¹³

A századforduló utáni években egyre több cégnél sor került **kollektív szerződések** megkötésére. Ha az azt megelőző tárgyalások nem vezettek eredményre került sor munkabeszüntetésre. A nagyszámú tömeges munkabeszüntetések hatására a belügy- és a kereskedelmi miniszter rendeletet adott ki a sztrájkok letörésére (sztrájkban való részvétel igazolatlan munkaszüneteltetés következménye, azonnali elbocsátás, nyugbérhez való jog elvesztése stb.).¹⁴ Az **1884. évi ipartörvény** 163.§ rendelkezett a **sztrájkok elhárítására a békéltető bizottságok** felállítását. Neve ugyanúgy békéltető bizottság volt, mint az ipartestületeken belül létrehozottaknak, azonban más volt a hatáskörük és eljárási szabályaik. Sztrájk esetén a munkaadók és a munkavállalók 6-6 képviselője és az elsőfokú iparhatóság által delegált elnök és jegyző összeült és a megbékéltetés módjáról tárgyalt. Ha az eredménytelen volt, a kereskedelmi miniszter megbízást adott a körzeti iparfelügyelőnek a megoldásra.

¹² 1884.évi XVII. törvénycikk II. Ipartörvény <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=88400017.TV&targetdate=&printTitle=1884.+%C3%A9vi+XVII.+%C3%B6rv%C3%A9nycikk&referer=1000ev>

¹³ Bővebben: Lux Judit: Mit üzen a múlt? A szabadszervezetekről. In: Szakinfó, 1992. június., Lux Judit: A magyar szakszervezetek története. FES, 2018.

¹⁴ Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az I. világháború végéig (1840-1918) (Akadémiai Kiadó, Bp. 1974.) 216. old.

¹⁵ 1884.XVII. törvénycikk IV. fejezet Az ipartestületekről. 122§-

A **1884. XVII. törvénycikk 126.§** rendelte el az önálló iparosok, **ipartársulatba** tömörülését érdekeik védelmére.¹⁵ A törvény tehát szabályozta a viszályok megoldását lehetővé tevő „békéltető-működést”.

A fenti szabályok a foglalkoztatottak kisebb százalékára vonatkoztak, hiszen Magyarországon, – amely ebben az időben döntően agrárország – a mezőgazdaságban tevékenykedők – cselédek, gazdasági munkások és napszámosok – munkajogi ügyeiben a közigazgatási hatóságok jártak el. Még kiszolgáltatottabb helyzetben voltak a bányászok. A bánya-munkaviszályok megoldása a bányakapitányságok és a bánya-biztosok kezében volt. A panaszosok a fellebbezés bírósági útját így nem választották.¹⁶



¹⁵ 1884.XVII. törvénycikk IV. fejezet Az ipartestületekről. 122§-

¹⁶ 1884.XVII. törvénycikk IV. fejezet Az ipartestületekről. 122§-;Lux Judit: Perlekedések, sztrájkok. In.: Bányamunkás, 2013. március

1.2.3. 1893.XXVIII. tc. iparfelügyelőségek- békéltető bizottság

Előre lépést jelentett a munkaügyi viták rendezésénél, az **1893. évi XXVIII. törvény cikk az ipari és gyári alkalmazottaknak baleset elleni védelméről és az iparfelügyelőről**¹⁷, melynek alapján jött létre a **magyar iparfelügyelet**. Célként fogalmazta meg, hogy az ipari munkásságot emberi színvonalra kell emelni, mert „*komoly megbízható ipart öntudatos, becsületes és nyugodt megjelenést, biztonságot kereső ipari munkásréteg nélkül nem lehet elképzelni*”. Adatokat gyűjtöttek a bérviszonyokról, sztrájkokról stb. 1901-től létrehozták a kerületi ipar-felügyelőségeket. 1907-től az Országos Ipartanácsban az iparfelügyelők is részt vettek a munkásegyséletek vezetői mellett. Az ipar-felügyelőségek hozták létre **békéltető bizottságokat**.

E békéltető bizottságokban az ipari munkaadók közül a kereskedőknek és a gyárosoknak nem volt kötelező a belépés. Ha felálltak, akkor egyenlő arányban vettek részt a munkaadók (iparosok) és a munkások megbízottai. A békéltetőbizottságok élén az iparhatósági biztos (közigazgatási hatóság tisztviselője) állt, akinek vezetésével a testület a felek kibékítésével próbálkozott, az eljárásról tájékoztatta a kereskedelmi minisztert. A munkáltatói nyomás gyakorlás a kirendelt iparhatósági megbízotton keresztül is érvényesült. A békéltetőbizottsági határozat ellen az azt sérelmező fél bírósági utat vehetett igénybe.¹⁸ A békéltető bizottságok alakítása igen lassan ment, így a munkás az esetek jórésztében az iparhatósághoz kellett forduljon. A munkásügyekben nem jártas szolgabíró, rendőrkapitány, a „reájuk bízott feladatnak nem tudott megfelelni – az iparhatósági eljárás az egész vonalon csődöt mondott”. (Kiemelés – L.J.)

Változást jelent a törvénykezésben, hogy a **55.154/904. sz. és a 73.078/904. sz. belügyminiszteri és kereskedelemügyi miniszteri** rendeletek mondták ki az európai joggyakorlatnak megfelelően: „*a munka feltételeinek módosítására irányuló összebeszélés a mai gazdasági életnek jogos és törvényes eszköze, amelytől a munkást megfosztani annyi volna, mint védtelenné tenni őt a munkaadóval szemben*”¹⁹. Ennek ellenére fent maradtak a szakszervezetek mellett a szabadszervezetek/lapszervezetek, melyek a sztrájkalapra a lapok előfizetésén keresztül gyűjtöttek. Tény azonban, hogy a munkaadók egyre inkább az együttműködés irányába szerveződtek.

¹⁷ <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=89300028.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D33>

¹⁸ Lásd még: Rácz Zoltán: A munkaügyi viták megoldásának rendszere, különös tekintettel az érdekvitákra. PhD értekezés. Miskolc, 2002. <http://midra.uni-miskolc.hu/document/5763>

¹⁹ Lux Judit: A munkaügyi viták rendezése Magyarországon (történeti áttekintés). (kézirat) PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt. 1993.

Az **1891. évi XIV. törvénycikk** az ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetén való segélyezéséről szabályozta a kötelező betegségi és balesetbiztosítási vitás kérdéseket.²⁰ Miután a vitás kérdések megoldására az iparhatóság és az ipartestületen belül működő békéltető bizottságnak volt hatásköre. Így kapcsolódik a munkajoghoz is.²¹

A történeti áttekintésből nem hiányozhat, mely szerint 1907-ben, 1908-ban, a Magyar Jogászegyletben izgalmas vita folyt a munkásbíráskodás reformjáról. A jogászgűlés 1911-ben ismét állást foglalt arról, hogy munkabíráóságok jöjjenek létre (munkabér ügyek rendezésére, hiszen a viszályoknak legtöbbször az volt az oka), melyek egy állami bíróból (elnök) egy-egy ülnökből (aki a munkaadók és a munkavállalók egy-egy képviselője) állnak.

1.4. Az I. világháború idején

1.4.1. Munkásügyi panaszbizottságok

Az I. világháború alatt érvénybe lépő ún. kivételes törvények csaknem megbénították a politikai és gazdasági mozgalmat. A militarizált üzemekben katonai fegyelmei intézkedéseket vezettek be. A „rendet” a munkáltatók a munkaidő növelésére, bércsökkentésre, a túlórapótlékok eltörlésére, a kollektív szerződések egyoldalú felbontására használták. A kivételes törvények igen szigorúan büntették a sztrájkot és a sztrájkhoz hasonló cselekményeket. A gazdaság érdekeit is szolgálta, a munkásügyi panaszbizottságok felállításáról szóló rendelet²², mely a szakszervezeti tagok számára jelentett némi megoldást a kivételes törvények közepette a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésekben. A jogszabály jelentősége az volt, hogy az állam a szakszervezeteket a munkásság kizárólagos érdekképviselőinek ismerte el. A bizottságok jog- és hatáskörét kemény küzdelmek nyomán tették 1918 nyarára gyakorlatilag általánossá. *„Az üzem folytatására kötelezett vállalatok munkásai részére a szolgálati bér- és munkaviszonyok tekintetében felmerülő olyan panaszok békés elintézésének megkönnyítésére, amelyek a két fél között közvetlen tárgyalás útján ki nem egyenlíthetők, Budapesten panaszbizottságok szervezhetők,”*²³ ahol a munkások panaszait megvizsgálták és megpróbálták azokat orvosolni. A munkásügyi panaszbizottság hatáskörébe tartozott a bérek kérdése (inflációt kövessék a munkások bérei) és a munkaviszonyok rendezését igénylő kérdések. Eleinte nem tartozott hozzá a gyárak katonai felügyeletéből kifolyó problémák kezelése, ám hatáskörük néhány

²⁰ <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=89100014.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D33>

²¹ Lásd bővebben: Rúzs Molnár Krisztina: A munkaügyi viták rendezésének története Magyarországon. http://acta.bibl.u-szeged.hu/7162/1/juridpol_063_fasc_018_001-035.pdf

²² Bővebben: Lux Judit: A magyarországi ipari szakszervezetek tevékenysége az I. világháború idején. Múltunk. 1992. 2-3.

²³ Magyarországi Rendeletek Tára: Ötvenedik évfolyam, Kiadja a Magyar Királyi Belügyminisztérium, Budapest, 1916. 472.o.

módosítás után kiterjedt a hadiiparra is.²⁴ A munkásügyi panaszbizottságok²⁵ Európában is egyedülállóan működtek Magyarországon a háború utolsó éveiben. Ez azt jelentette, ha valakit munkajogi sérelem ért, akkor szakszervezeti képviselőjét köteles volt meghallgatni a munkaadó vagy képviselője. A háború alatt nem volt szabad- munkavállalás, mégis ezeknek a panaszbizottságoknak a létjogosultságát a kormány és képviselői elfogadták, részt vettek a bizottságok munkájában. A munkásügyi panaszbizottságokban a munkások képviselőiként a szakszervezetek voltak jelen. Hatására jelentősen nőtt a taglétszám, míg 1916-ban 55.338 fő, 1917-ben 215.222 fő szakszervezeti tagot tartottak nyilván.²⁶

1.5. Forradalmak sodrában.



1.5.1. 1918. évi IX. néptörvény a munkaügyi bíráskodásról

Az 1918. október 30-31. **őszirózsás forradalom** a háború elhúzódása miatt elégedetlenkedő katonák és civilek utcai tüntetésekkkel, felvonulásokkal és sztrájkokkal kezdődő felkelése volt Budapesten és a nagyvárosokban 1918. október 30. és október 31. között. Nevét a katonák tábori sapkáján az uralkodói névjellel ellátott sapkarózsza helyére tűzött, a felkelés jelképévé vált önállósulási törekvései következtében felbomlott Osztrák–Magyar Monarchiából. A történetírás az eseményeknek a „polgári demokratikus forradalom” elnevezést adta.²⁷

²⁴ Lux Judit: A magyar szakszervezetek történetéből, Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2008. 36.o.

²⁵ Lásd bővebben: Lux Judit: A magyarországi ipari szakszervezetek tevékenysége az I. világháború idején. Múltunk. 1992. 2-3.

²⁶ A szakszervezetek hatása túlmutatott létszámukon. Ha a szervezett dolgozók arányát viszonyítjuk az ipari munkások létszámához, 1912-ben ez az arány 23,28 % volt a Szaktanács felmérése szerint. Ez az arány volt jellemző a későbbi évtizedekben is, eltérés egyes szakmáknál, illetve időszakokban volt számottevő.

²⁷ Lásd bővebben: Romsics Ignác: Magyarország a XX. században. Osiris Kiadó, 2010.

A polgári demokratikus köztársaság kikiáltását követően fogadták el az **1918. évi IX. számú néptörvényt a munkaügyi bírászkodásról**. Eszerint a szolgálati viszonyban álló munkaadó és munkavállaló között felmerülő viták eldöntése a munkaügyi bíróság feladata. A munkaügyi bíróság munkájában a hivatásos bíró elnökletével részt vesz a munkaadó és a munkavállaló egy-egy képviselője, mint ülnök. 9. § *Az ülnököket a munkaadóknak és a munkavállalóknak azok a szakegyesületei (testületei) jelölik ki, amelyek a munkaügyi és népjóléti minisztérium által összeállított és közzétett jegyzékbe felvételt nyernek.*²⁸ A munkaügyi bíróságra vonatkozó törvény minden munkaterületre egységes rendszert vezetett be.

1.5.2. Tanácsköztársaság idején

Az 1919-es Tanácskormány **Forradalmi Kormányzótanács XXVIII. számú rendeletében** a munkaügyi bíróságok hatáskörét kiterjesztette, és mind a két ülnököt a munkavállalók képviselőiből választotta.²⁹ Az **üzemi választmányokról** a magyar minisztérium 1071/1919. M.E. sz. rendelete 1919. évi február hó 12. napján lépett életbe.³⁰ **Ezzel a rendelettel „teljessé vált” az ipari/ munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere.**



²⁸ <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=91800209.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D38#>; Lux Judit: Munkaügyi viták rendezése. I. In.: Szakinfó1997. július-augusztus.

²⁹ Lux Judit: Munkaügyi viták rendezése. I. In.: Szakinfó1997. július-augusztus. Lásd még: Tanácsköztársaság jogrendszerének kialakulása. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1969

³⁰ Szakszervezeti Értesítő, 1919. március hó XVI. évf., 3. szám 1-21.o.;
Bővebben: Kende János: Forradalomról forradalomra. Gondolat, 1979.

2. A KÉT VILÁGHÁBORÚ KÖZÖTTI IDŐSZAK.

2.1. Trianon gazdasági, társadalmi következményei.

Az Osztrák-Magyar Monarchia összeomlása, a Trianoni békeszerződés súlyosan érintette a gazdaságot és az egész társadalmat. Az 1920. június 4-én aláírt trianoni békediktátum hatását a magyar társadalomra Bibó István sorai fejezik ki igazán: „*Semmi kétség, hogy Magyarországot igazságtalanság érte, s ez az igazságtalanság olyan természetű volt, amelybe jó lélekkel nehéz volt belenyugodni: a történeti Magyarország területi állományát az etnikai elv alapján bontották széjjel, ugyanakkor azonban ezt az etnikai elvet Magyarország terhére nyilvánvalóan megsértették.*”³¹ A trianoni diktátumon keresztül egyenes út vezetett a II. világháborúban való részvétel szörnyűségeihez.

A két világháború közötti évtizedeket az ipar területén a kis- és nagyvállalatok egymást kiegészítő rendszere határozta meg. E rendszerben a meghatározó gazdasági erőt az erősen centralizált nagyvállalatok biztosították. Ha nem volt külföldi érdekeltség, az ipari szervezetek lemaradása fokozódott. Bizonyos ágazatokban (fa-, élelmezési-, ruházati-, cipő-, építő-, sokszorosító-, vas- és fémipar) megmaradt a kisipar. Mindez a belső struktúrák változását is lassította, megmaradtak az erősen hierarchikus és a vezetői döntésekben túlcentralizált vállalatok, üzemek. A tulajdonos-munkáltató többsége nem kívánta bevonni döntéseibe a munkavállalókat, illetve képviselőikben a szakszervezeteket. Elutasították az állam beavatkozási jogát is a munka és a tőke viszonyába. Így a háború befejezése után mindent megtettek a panaszbizottságok megszüntetéséért.

Miközben a feudális-patriarchális viszony fenntartását tartották szem előtt a munkavállalókkal való kapcsolatban, addig érdekképviselői szervezeteik kiépítésében a fejlett ipari országokat tekintették mintának.³² 1899-ben alakult meg a Magyar Vasművek és Gépgyárak Országos Egyesülete (VGOE); 1901-ben a Magyar Bánya- és Kohóvállalatok Országos Egyesülete, a Magyar Bőrgyárosok Országos Egyesülete; 1902-ben a Magyar Gyáriparosok Országos Szövetsége (GYOSZ); 1907-ben megalakult uo. a Magyar Építőiparosok Országos Szövetsége. Az 1911-es „Ipari érdekképviselőtek a magyar szentkorona országában” statisztikai jelentés már tucatnyi ipari tőkés- iparos szervezetet jelez. Megalakultak az „olyan iparágakban, melyekben a nagyobb vállalatok száma elegendő arra, hogy a szövetségbe lépő kisebb vállalatok kizárása esetén megfelelő támogatásra számítsanak, ott a munkaadók szövetségét mindenáron meg kell alakítani, mert ott a szövetség feltétlenül javítja a munkaadók esélyeit a szervezett munkásság terrorizmusával szemben.”³³

³¹ Bibó István: Válogatott tanulmányok. <http://mek.oszk.hu/02000/02043/html/144.html>

³² Lux Judit: A munkaügyi viták rendezése Magyarországon (történeti áttekintés). (kézirat) PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt. 1993.

³³ Ipari Érdekképviselőtek a Magyar Szent Korona Országáiban 1911. évben*** (csak magyar kiadás) https://library.hungaricana.hu/hu/view/NEDA_1930_01/?pg=488&layout=s; Lásd még: Lux Judit: A magyar szakszervezetek történetéből. FES, 2008.

2.1.1. Konszolidáció időszaka

Horthy Miklós kormányzóvá választásával 1920-ban, majd 1921-ben Bethlen István miniszterelnökké való kinevezésével megindult a konszolidációs folyamat.

1921 decemberében – két héten át folytatott tárgyalássorozat végén – Peyer Károly a szociáldemokrata párt, gróf Bethlen István pedig kormánya nevében politikai megállapodást kötöttek. Ez a – **Bethlen-Peyer „paktumként”** ismertté vált – kölcsönös engedményeken nyugvó kompromisszum, korlátozott politikai szabadságjogok keretében újra lehetővé tette az MSZDP és a szakszervezetek rendezett működését. Az MSZDP ellenzéki erőként integrálódott a rendszerbe, és 1922-től 1944 májusáig parlamenti képvisellel (benne szakszervezeti frakcióval) rendelkezett.³⁴ A munkáltatók szervezkedése ellensúlyozni kívánta az akkorra már kiépült nagy szakszervezeti szövetségeket. A szakszervezeti taglétszám átlagosan az iparban foglalkoztatottak 35% körül mozgott. *(Budapest és vonzáskörzetében például 1930-ban szakszervezeti tag az ipari munkások közül kb. 55 %, addig országosan ez az arány kb.17 %.)*



³⁴ Lux Judit: Mit üzen a múlt? Peyer Károly a szociáldemokrata szakszervezeti vezető. (kézirat) 2015.

A Gyáriparosok Országos Szövetsége (GYOSZ) az ipari tőkésék általános gazdasági és szociálpolitikai érdekeit volt hivatva képviselni. Az operatív, gyakorlati irányítás az 1920-as évek elejétől a Magyar Villamosművek és Gépgyárak Országos Egyesülete (VGOE) kezébe került. A VGOE háttere, szervezettsége mögött az iparág gazdasági súlya állt, meghatározta a munkaviszonyra vonatkozó feltételeket (a béreket, a munkaidőt stb.), szinte az ipar minden területén. 1920-tól a faipari-, vegyipari és textilgyárosok munkaügyi szervezeteket, illetve bérbizottságokat hoztak létre. 1922 végén a GYOSZ keretében megszületett a Magyar Munkások Központja.

A munkások egy része tagja volt a szakszervezetnek, vagy olyan gyárban dolgozott, ahol a szakszervezet kisugárzása erős volt. A szakszervezet eredményei a nem szervezett munkavállalókat is érintették. A szakszervezeteket a munkáltatók és az állami szervek sem hagyhatták figyelmen kívül.³⁵

2.2. Bérharcok, bérviszályok megoldásuk

Az 1918-1919. évi a munkaügyi bíróságokra vonatkozó jogszabályokat hatályon kívül helyezték. A megjelent **9180/1920 M.E. számú rendelet**³⁶ a munkajogi viták elbírálására, mely kimondta a munkaügyi bíróságok újbóli megszervezését, szervezeti és hatásköri rendelkezéseket léptetett életbe. *(Megjegyzendő: a mezőgazdaságban dolgozó munkásokra, a cselédekre stb. nem terjedt ki a munkaügyi bíróságok hatásköre.)* A II. Ipartörvényre hivatkozva továbbra is elismerték az iparosok békéltető bizottságát. Az ipartestület tagja és a segéd/ tanonc között vita merül fel a munkaszerződés miatt, azt az ipartestület békéltető bizottsága elé viheték abban az esetben, ha a felek közül az egyik a vitát a munkaügyi vagy községi bíróságnál elő nem terjeszti. A jogerős határozatban foglaltak végrehajtását az iparhatóság rendelte el. Az **1922. évi XII. törvénycikk az 1884. évi XVII. törvénycikkbe iktatott ipartörvény módosításáról**³⁷ **27.§** megerősítette a munkaviszonyból felmerülő vitás kérdések első fokon való megoldására az ipartestületi békéltetőbizottságok működését. Határozatuk ellen a munkaügyi bírósághoz lehetett fellebbezni.

³⁵ Bővebben: Lux Judit: A magyar szakszervezetek történetéből. FES, 2008.

³⁶ <https://adatbazisokonline.hu/adatbazis/minisztertanaci-jegyzokonyvek-1867-1944/adatlap/59530>

Megjegyzés: A munkaügyi bírósági eljárásra a 9180/1920 (M. Kir.) rendelet és a 25900/1925 IM. rendelet a polgári eljárás általános szabályaitól részben eltérő szabályokat határozott meg.

³⁷ <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=92200012.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D39>

A bérvizályok rendszere területén az országgyűlés megalkotta az **1923. évi XXXII. törvénycikket**³⁸, amely – többek között – előírta, hogy a kormány a rendkívüli gazdasági viszonyokra tekintettel a munkaügyi viták megoldására paritásos alapon egyeztetőbizottságokat hozzon létre. *21.§ „Felhatalmaztatik a kormány, hogy a rendkívüli gazdasági viszonyokra való tekintettel a bérvizályok békés elintézésére paritásos alapon egyeztető bizottságokat létesítsen.”*³⁹, **„...Az érdekviták kiváltképpen a tömeges viták elsősorban az egyeztető bizottságok elé valók...”**

A törvényre alapozva született meg a **6405/1923 ME sz. rendelet**, amely szabályozta a tömeges érdekvitákat, fő célként a sztrájkok megelőzésére. A rendelet értelmében, ha a munkáltató és a munkavállaló között a munkabér kapcsán vita keletkezett, egyeztető eljárást kellett tartani, amelyet a felek bármelyike kezdeményezhetett az illetékes iparfelügyelőnél. A kereskedelemügyi miniszter minden iparfelügyelő (és főfelügyelő) mellé békéltetőt nevezett ki. A békéltetők névsorát a Budapesti Közlönyben⁴⁰ jelentették meg.

A békéltetőt a vitában érdekelt felek választották ki. Ha nem sikerült a békéltető személyében megegyezni a névsorban első helyen álló személyt kellett elfogadni. A békéltető által összehívott békéltetőtárgyaláson az érdekelték öt-öt fővel képviselhetették magukat. Amennyiben a békéltető eljárás megállapodással végződött, a határozat minden érdekelt üzemre kötelező volt. Eredménytelenség esetén azt jegyzőkönyvben rögzítették. A döntéssel szemben a munkaügyi bírósághoz lehetett fordulni.⁴¹

Az **1932. évi VIII. törvénycikk az ipartestületekről és az ipartestületek országos központjáról**⁴² megerősítette az ipartestületi békéltető bizottságok működését. Minden képesítéssel rendelkező iparos tagjává vált valamelyik testületnek. A törvény 7. § 6. pontja kimondta, hogy az iparosok és a segédek vagy tanoncok közötti vitákban a bírósági eljárás előtt az ipartestület keretén az iparosokból és segédekből álló békéltetőbizottság kísérelje meg az egyezség megkötését. A törvény felhatalmazta az ipartestületet arra, hogy a tagjainál foglalkoztatott alkalmazottak besorolása, a munkaviszonyból keletkező ún. közös érdekű ügyek megbeszélése és együttes megállapodások – különösen az ún. munkaszabály-szerződéses megkötésére **munkaügyi bizottságokat** alapíthat. A bizottságok paritásos alapon működtek, vagyis a munkáltatók és az alkalmazottak azonos számban küldték képviselőiket. A munkaszabály-szerződés előírásainak megszegése esetén a szerződésszegő félre kötbért lehetett kiszabni, amely ügyben az ipartestületi szék, ilyen szerv hiányában pedig az ipartestületi előjáróság döntött.

³⁸ Magyarországi rendeletek tára. 1923. 1. kötet. Bp. 1924. 307-310. p.

³⁹ <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=92300032.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D39>

⁴⁰ 1867.március 12.első szám. <https://adtplus.arcanum.hu/hu/collection/BudapestiKozlony/?decade=192>
<http://adtplus.arcanum.hu/hu/collection/BudapestiKozlony/>

⁴¹ Bővebben: Rúzs Molnár Krisztina

⁴² <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=93200008.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D41>

2.3. Munkásvédő törvények

A munkabér, a munkaidő a kezdetektől, kijelenthetjük, napjainkig, a munkás, a munkavállalói követelések középpontjában áll. Igyekeztek az előrelátóan gondolkodó munkaadók ezt békés tárgyalásos úton rendezni. A kormányok sem tekinthették csupán a két szereplő ügyének, hiszen a gazdaság talpra állításának alapja a munkabéke. A munkaidő korlátozásában komoly eredménynek számította heti 48 órás munkaidő és a munkabér minimumának meghatározása, mely a 6600/1935. ME., majd az 1937. évi XXI. törvénycikk a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról 3. § kimondta a hetenkénti 48 órás munkaidőt a gyárakban dolgozókra vonatkozóan, a munkaközi szünettel.⁴³ A szabadság időt minimum 6, maximum 24 napban állapította meg. A munkásvédelem fontos része volt a bér minimumának törvényi szabályozása. A törvény elrendelte a legkisebb munkabér megállapítását. „II. Legkisebb munkabér 6. § Ha az 1. § alá eső üzletben, üzemben, vállalatban vagy foglalkozásban a munkabérek indokolatlanul alacsonyok, a legkisebb munkabérek hivatalos megállapításának van helye.” A munkaadók a megállapítottnál csekélyebb munkabért nem fizethettek. A bér minimum fokozatos iparági bevezetésével 1938-ra az ipari munkások 60 százalékanak bérét rendezték a törvény szellemében.⁴⁴ Magyarországot 1922-ben vették fel a Nemzetek Szövetségébe, s ettől kezdve tagja lett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) is. Ratifikálta a 26. sz. Egyezmény a legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárásról⁴⁵ *Itt jegyzendő meg: A családi munkabér rendszerét az 1938. XXXVI. tc. intézményesítette, amely a gyermeknevelési pótlékot minden gyermek után havi 5 pengőben állapította meg.*⁴⁶



⁴³ <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=93700021.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D41>

⁴⁴ Lásd bővebben: Lux Judit: A törvényes munkásvédelemről In: Szakinfó, 1995. október.

⁴⁵ <https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/egyezmények-listaja>
<https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/egyezmények-listaja>

⁴⁶ <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=93200008.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D41>

3. A II. VILÁGHÁBORÚ ÉS AZT KÖVETŐ IDŐSZAK A RENDSZERVÁLTÁSIG

3.1. A II. világháború kivételes törvényei

A második világháború idején a szociálpolitikai törvényeket – mint minden hadviselő országban – Magyarországon is felfüggesztették. Az **1939. II. tc. a honvédelmi törvény rendelkezései** alapján korlátozták a munkaerőmozgást, és betiltották a munkások gazdasági harcát. A honvédelemről szóló törvény 112. §-a alapján lehetőség volt akár közvetlenül, akár az illetékes szervek útján szabályozni a munkabéreket és a munkaviszonyt. Az üzemek jelentős részét hadiüzemmé nyilvánították, az ott dolgozók katonai fegyelem alá kerültek. A munkavállalóknak felmondásra, vagy munkahely változtatásra alig nyílt lehetőségük.

A háború éveiben a bérmozgalom elsődleges módszere az volt, hogy a pótlék növelését követelő beadványokat rendszeresen eljuttatták az iparügyi minisztériumnak, a munkáltatói érdekképviselőeknek és a gyárak igazgatóságainak. Az emlékiratok átnyújtásán kívül esetenként részleges leállásokra, sztrájkokra is sor került, ezek eredményeként a munkásoknak helyi jellegű bérkiegészítéseket sikerült elérni. A Szaktanács arra törekedett, hogy a béremeléseket általánosan, minden szakmára és ágazatra kiterjessék. A háború idején az 1937. XXI. törvényben a munkaviszonyt érintő jogokat hatályon kívül helyezték. A 3.000/1938. Ip. M. sz. rendelet hatályos maradt, így a legkisebb munkabérek megállapítására bizottságokat kellett alakítani. A bizottság tagjai a munkaadók, a munkavállalók képviselői voltak, egyenlő létszámban, illetve „pártatlannak kellett lenniük”.

1942-ben kötelező módon iparáganként panaszbizottságokat kellett működtetni. 1944. március 19-e után pedig az 1944-es kormányrendelet a gyári munkaügyi választmányok létrehozásáról döntött. A 25.000/1944. Ip. M. sz. rendelet a munkaadók és alkalmazottak „együvé tartozására” épült az „egymás iránti kötelességük kölcsönös teljesítésére a nemzet érdekében.



3.2. A II. világháborút követő évtizedek

3.2.1. Átállás a „hajtósíj” szerepre (1944-1948.)

A háború befejezésével az egész országra jellemző lelkesedés, tenni akarás, a demokratizálódás igényével párosult. A hagyományos szakszervezetek mellett sorra alakultak az értelmiségiek, köz- és állami alkalmazottak szakszervezetei is. Ezt tükrözi a taglétszám alakulása 1945 januárjában 10.140, februárban 40.55, márciusban 90.448, áprilisban 156.710, decemberben 850.831 fő.

Az **1944. október 10-én** a szociáldemokraták és a kommunisták között létrejött megállapodás szerint a szakszervezetekben mind a két munkáspárt igyekezett nagyobb befolyást elérni. A kommunisták 1945. január és március között már megszerezték a főtítkári (az operatív) funkciók többségét például a bányászok, bőrösök, építők, magán- és közalkalmazottak, textilesek, fémipariak, közlekedésiek, vasasok, vegyészek szakszervezetében. Ez jelzése volt a szovjet mintára való áttérésnek. A szakszervezetek egyre inkább az államhatalom részeként tevékenykedtek. Önálló képviselőik voltak az Ideiglenes Nemzetgyűlésben. A Szaktanács főtítkárát beválasztották a Budapesti Nemzeti Bizottságba. Képviselője volt a szakszervezeteknek a sorra alakuló népi bizottságokban – például földosztó bizottságban – a népbíróóságokon, igazoló bizottságokban, törvényhatóságokban. A szakszervezetek régi alapszabályai érvényben maradtak, biztosítva a szabad szervezkedést, a sztrájkjogot. Mindez azonban hamarosan formálissá vált. Az üzemi bizottságok átvették a szakszervezetek szerepét.

Az **50.100/1945. (1945. február 15.) Ip.M** rendelet⁴⁷ az üzemi bizottságokról **szerrint az üzemi bizottságok hatásköre kiterjedt** a munkavállalók összes, a munkaviszonyt érintő és szociális jellegű ügyeire: a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésekre (munkabér, munka- és szabadságidő stb.), az „alkalmazottaknak a munkaviszonyból folyó jogainak érvényesítésére, közös gazdasági és jóléti érdekeire, különösen pedig a családvédelemre, üzembiztonsági, egészségügyi berendezésekre, kulturális és jóléti intézményekre, a balesetek elleni védekezésre.” A Szakszervezeti Tanács javaslatára megszületett 1945. február 27-én az 50.775.Ip.M. rendelet, mely általánosan elrendelte a kollektív szerződések megkötését. Az ideiglenes nemzeti kormány **1945. évi 6.470. M. E. számú rendelete** a kollektív (tarifális) szerződésekben megállapított munkabérek felemeléséről 1945. augusztus 15. lépett hatályba.⁴⁸

⁴⁷ Ideiglenes Kormány 50.100/1945. Ip. M. számú rendeletét. Magyar Közlöny, 1945. február 18. 5. sz.
https://library.hungaricana.hu/hu/view/OGYK_RT_1945/?pg=16&layout=s&query=%C3%BCzemi%20bizotts%C3%A1gok

⁴⁸ U.o.

Ha vitás kérdések merültek fel, és nem tudtak volna a felek megegyezni a kollektív szerződések keretei között, az **Országos Munkabér Megállapító Bizottsághoz** (OMB) fordulhattak. Ez a bizottság az iparügyi miniszter **61.759/1945. III.1. rendelete** alapján dolgozta ki a kollektív szerződések irányelveit. Az irányelvek között szerepelt a vitás kérdések elintézésének módja. A vitás kérdéseket – azt javasolták –, ha azok kisebb jelentőségűek a munkáltatók és a munkavállalók igyekezzenek üzemen belül tárgyalások útján az üzemi bizottságok, illetve ahol nincs üzemi bizottság, a bizalmi testület közreműködésével megoldani. A helyi jelentőséget meghaladó ügyekben a kollektív szerződések megkötésére alakított bizottságok „kölcönös jóakarattal és bizalommal” közvetlen szóbeli vagy írásbeli tárgyalások útján kereshették a megegyezést. E megegyezéseket is be kellett terjeszteni az érdekképviseltekhez jóváhagyásra. Az **1949-es gyáripari kollektív keretszerződés** a vitás kérdések elintézési módjáról rendelkezett. Kimondta, hogy a szakszervezet és az iparigazgatóság hozzájárulásával vállalati egyeztető bizottságot (VEB) kell létrehozni. Tagjai a vállalat vezetőjének 2 megbízottja, az üb. (szakszervezet) 1 tagja és a szakszervezeti felelős volt. A VEB a besorolás, a szabadidő megállapítása vitatott ügyeiben határozott. A munkavállaló, ha nem értett egyet a VEB döntésével, az ipari egyeztető bizottsághoz fordulhatott. A **263/1950 (XI. 1.) MT sz. rendelet** szerint a munkavállaló és az állami vállalat, központ, egyesülés vagy gazdasági iroda között a munkafeltételek megállapítása vagy alkalmazása tekintetében keletkezett vitákat a már létező törvények szellemében oldották meg. A viták megoldására az egyeztető bizottsági, a munkaügyi bírósági és a szolgálati eljárást vehettek igénybe.

E rendeletek segíthették volna azt a folyamatot, amelyet a világháború évei megállítottak, amikor is a munkáltatók és a munkavállalók kezdtek megtanulni a munkaviszonyok békés megoldásának módozatait.⁴⁹ Ígéretes volt a kezdet 1945-től a stabil kapcsolatok kialakításához a munkaadók és a munkavállalók között. A remények azonban hamarosan elszálltak, 1948-ra teljesen átállt a gazdasági, társadalmi rendszer a szovjet-modellre. Az államosítások a munkáltatói szervezetek megszűnését jelentették. Az államosítással egy időben a szovjet mintának megfelelő ipari központokat hoztak létre. 1948 közepétől a vállalatok jogilag is elvesztették önállóságukat, önmagukat számolták fel a munkáltatói szervezetek. A legfőbb munkaadó az állam lett. Miután a *nép állama gondoskodott a dolgozók jólétéért, így nincs szükség a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységére.* A **2.350/1949. (III.12.) korm. rendelet** kimondta az üzemi bizottságok átalakítását szakszervezeti alapszervezetté azzal, hogy szervezi a munkaversenyt és a termelési propagandát, intézi, norma- és bérügyeket, megköti a kollektív szerződést. Nem voltak sem szakszervezetek, sem

⁴⁹ Megjegyzés: Az 1800/1946 ME sz. rendelet kiterjesztette a munkaügyi bíróság hatáskörét a háztartási alkalmazottak és a mezőgazdasági munkavállalók, a 6000/1948 Korm.sz.rendelet pedig a házfelügyelők illetve a segéd-házfelügyelők és munkáltatójuk között munkaügyi vitákra, amelyváltoztatással a közalkalmazotti szférát leszámítva a munkaügyi bírósági hatáskör a munkaviszonyokat illetően általánossá vált.

az eredeti céllal létrehozott üzemi bizottságok. A szakszervezeteknek a párt és az állam közötti „hajtószíj” szerep jutott, megszűnt a valódi, nagy hagyományú érdekvédelem. *Folyamat betetőzése az 1950. július 24-i párthatározat volt, mely 1966-ig kijelölte a szakszervezetek mozgásterét.*⁵⁰



⁵⁰ Lásd bővebben: Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. http://acta.bibl.u-szeged.hu/7548/1/juridpol_doct_004_349-390.pdf; Rácz Zoltán: A munkaügyi viták megoldásának rendszeri, különös tekintettel az érdekvitákra PhD értekezés Miskolc 2002. <http://midra.uni-miskolc.hu/document/5763>; Rúzs Molnár Krisztina: A munkaügyi viták rendezésének története Magyarországon. http://acta.bibl.u-szeged.hu/7162/1/juridpol_063_fasc_018_001-035.pdf;

3.2.2. Az új „szocialista” munkajog

Az átállás a jogalkotásban a szovjet mintára szinte észrevétlenül megtörtént. Az elnevezések hasonlítottak a háború előtti évtizedekben kiérlelődött törvényekben, rendeletekben foglaltakra. Tartalmukban azonban már az új ideológiát tükrözték. A tervgazdálkodás, a termelést segítő tevékenység szelleme élt a szocialista munkajogban. Kiüresedett az évtizedek során kiharcolt kollektív szerződések intézménye, az üzemi bizottságok szerepe. *„A kollektív szerződések ekkor már normatív, sőt törvénytöltő és törvényrontó jelentőséggel bírtak, sőt a Magyar Közlönyben (majd később az OMB közlönyében) is kihirdetésre kerültek. 1949 februárjában életbe léptek az új kollektív keretszerződések a 8.480/1948. (VIII. 14.) Korm. sz. r. szabályai alapján, ezek azonban már csak kiüresített, formális maradványai az elmúlt évek előremutató kollektív szerződéses gyakorlatának.”*⁵¹ A kollektív szerződések már nem az érdekvédelmet, hanem elsősorban a tervteljesítést szolgálták. Így kollektív munkaügyi vitákra sem



⁵¹ Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. http://acta.bibl.u-szeged.hu/7548/1/juridpol_doct_004_349-390.pdf

volt szükség. A sztrájkok pedig, ha lettek volna, a munkavállalók saját érdekei ellen való cselekvésnek minősültek. A **munkaügyi viták elintézéséről újabb jogszabály látott napvilágot**, amely szerint, ha a vitás kérdést nem lehetett megbeszélés útján megoldani, azt egyeztető bizottság, munkaügyi bíróság, illetve „szolgálati úton való elintézésre” utalták. A vállalat vezetőinek vitás munkaügyei kerültek a vállalat közvetlen irányítására hivatott hatóság útján. A **263/1950. (X1.1.) MT. sz. rendelet** szerint egyeztető bizottságot ott kell alapítani, ahol üzemi bizottság (szakszervezet) működött. Az egyeztető bizottság 4 tagból áll, két tagot a vállalat igazgatója, kettőt az üb. jelölt ki. Határozatai ellen általában a megyeszékhelyen működő területi egyeztetőbizottságnál lehet fellebbezni, amelynek elnökét az OMB elnöke, két tagját a SZOT megyei titkársága (a fővárosban az illetékes szakszervezet), kettőt OMB jóváhagyással az ill. helyi tanács jelöl ki. Az eljárásban felmerülő elvi kérdések eldöntésére a minisztériumok egyes termelési főosztályai mellett iparági (üzletági) egyeztetőbizottságokat kell alakítani, amelyeket az OMB irányít.⁵² A rendeletben szemben az 1.8000/1946 (11.23.) ME. sz. rendeletben a bírósági hatáskört szűkítő tendencia nyilvánult meg.

3.2.3. 1951. évi 7.sz. tvr. Munka Törvénykönyve

Az ideológiai alapon történő jogalkotás fontos állomása az 1951-ben a 7. sz. törvényerejű rendelet **Munka Törvénykönyve a 30/1951. (1.31.) MT. sz. rendelet** és ennek végrehajtási utasítása. Ha a törvény fejezeteit áttekintjük, első látásra úgy tűnik, hogy a munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos minden területet lefedik. Azonban, ha az egyes fejezeteket külön-külön áttanulmányozzuk megállapítható, hogy a Munka Törvénykönyve elsősorban a munkavállalók termelést segítő tevékenységének szabályozásra vonatkozik.

Az 1953. évi 25. tvr.; 1953. évi 62.; 1953. MT sz. rendeletekkel többször módosították a Munka Törvénykönyvét. Lehetővé vált bizonyos esetekben a dolgozó munkahely változtatása felmondással; korlátozták a túlórázást, helyettesítési bért fizettek; az anya egy év alatti gyermekével táppénzre mehetett; fegyelmi büntetés esetén egyeztető bizottsághoz lehetett fordulni.

A törvény 17. fejezete tartalmazta a **munkajogi viták elintézésének** a szabályait. A dolgozó és a vállalat között a munkafeltételek megállapítása vagy alkalmazása kérdésében felmerült vita elrendezésére három fórum állt rendelkezésre: 1. **egyeztető bizottság** (142–147. §); 2. **bíróság előtt** (148. §), 3. **szolgálati úton** (149. §) történő elintézés. Az egyeztető bizottság útján történő jogérvényesítés során a jogalkotó

⁵² Bővebben: Lux Judit: A munkaügyi viták rendezése Magyarországon. (kézirat) PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt. 1993.

meghatározta azokat az esetköröket, amelyekben az egyeztető bizottság kizárólagos hatáskört gyakorolt. Ezek a következők voltak: *a) a bérosztályba és fokozatba való besorolás, b) a munkaidő, vagy a túlmunka szabályozása, c) a rendes szabadság mértéke, d) a munkaruha-igényjogosultság, e) védőételek kiszolgáltatása, f) áthelyezés és g) a munkaviszony megszüntetése kérdésében – akár a munkaviszony tartama alatt, akár annak megszűnése után – merülnek fel.*

A munkáltatónál négytagú egyeztetőbizottságot kellett alakítani, melyből két tag a vállalat igazgatóját, kettő pedig a dolgozókat képviseli. Az egyeztető bizottság fontosságát jellemezte, hogy a kizárólagos hatáskörébe tartozó **munkaügyi vitát bíróság** elé az egyeztető eljárás befejezése után sem lehet terjeszteni, vagyis a „jogvita” a vállalaton belül maradt.⁵³

3.2.4. Remény a változásra

1953 után jelek mutatkoztak a politikai, társadalmi változásokra, amelyek a munkaügyi kapcsolatokban is jelentkeztek. 1956 októberétől alulról jövő szerveződésként, üzemi kezdeményezésre létrejöttek a munkástanácsok. A Szabad Nép 1956. október 27-ei rendkívüli számában a SZOT elnöksége az alig másfél hónappal megelőző döntését követően a munkástanácsok választását javasolta.⁵⁴ A forradalom reményei igen gyorsan tovaszálltak, az 1956. november 4-ei fordulattal a kísérletek megtörttek a munkavállalók érdekvédelmi szervezetei kialakítására. A gazdaságirányításban is visszatért és megerősödött a tervutasításos rendszer. 1957 novemberében az Elnöki Tanács rendeletileg feloszlatta a munkástanácsokat és rendelkezett az üzemi tanácsok létrehozásáról. Az üzemi demokrácia pótlékeként létrehozott üzemi tanácsok 1966-ig működtek. A szakszervezeti tevékenység a formai változtatások ellenére is visszatért a „hajtósíj” szerephez.

3.2.5. 1967: II. törvény a Munka Törvénykönyvéről

A gazdasági folyamatok változása az 1960-as években szükségessé tette a munkaügyi szabályok módosítását. Az „új gazdasági mechanizmust” előkészítő párttáborzatok a közgazdasági tényezőkre, a jövedelmezőségre, nyereségre, a termelékenységre, az anyagi ösztönzésre, a piaci mozgások figyelembevételére utaltak. Az Alkotmány (1949) alapján szabályozta a szocialista társadalom munkájában való részvétel rendjét, a vállalatoknak és a dolgozóknak a munkaviszonyból eredő jogait és kötelezettségeit, a dolgozók közreműködését szakszervezeteik útján az élet- és

⁵³ Bővebben: Rácz Zoltán: A munkaügyi viták megoldásának rendszeri, különös tekintettel az érdekvitákra PhD értekezés Miskolc 2002. <http://midra.uni-miskolc.hu/document/5763>

⁵⁴ Bővebben: Lux Judit: Munkástanácsok és a szakszervezetek. (Adalékok az 1956-os munkástanácsok történetéhez.) GT-füzetek, 90/6. sz.

munkakörülményeiket érintő kérdések szabályozásában, a vállalat tevékenységének fejlesztésében és ellenőrzésében.⁵⁵ A Munka Törvénykönyv módosításai – a kötelező kollektív szerződések, a munkaügyi viták munkaügyi döntőbizottság elé kerülése – tükrözték a munkaügyi kapcsolatok változását.⁵⁶



⁵⁵ https://adozona.hu/jogtar/408688_1967_II_torveny_Munka_Torvenykonyverol

⁵⁶ Bővebben: Rácz Zoltán: A munkaügyi viták megoldásának rendszeri, különös tekintettel az érdekvitákra PhD értekezés Miskolc 2002. <http://midra.uni-miskolc.hu/document/5763>; A munkavállaló, a munkáltató és az állam. (Országos konferencia), Munkaügyi Kutató Intézet, 1989.

A II. Munka Törvénykönyv⁵⁷ változatlanul hagyta a döntőbizottságokra⁵⁸ vonatkozó addigi szabályokat. A törvény V. részének – a munkaügyi viták eldöntése – 63. § (1) szerint: „A dolgozó és a vállalat között a munkaviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben felmerült vitában (munkaügyi vita) – ha a törvény vagy a Minisztertanács kivételt nem tesz – a munkaügyi döntőbizottság jár el.” A **9/1967. (X. 1.) MüM** sz. rendelet szerint⁵⁹ a munkaügyi döntőbizottságok tagjai a vállalat-körülményeit jól ismerő, köztisztelőben álló, megfelelő szakmai ismeretekkel bíró feddhetetlen dolgozót lehetett a tisztséggel megbízni. A nagyobb létszámot foglalkoztató vállalatoknál több munkaügyi döntőbizottságot kellett szervezni a kollektív szerződés szerint. Változtak a közös munkaügyi döntőbizottság megalakításának a szabályai. Az MDB tagjai, elnöke igen komolyan vették feladatukat, s a munkavállalókat ért sérelmek, jogszerűtlen munkáltatói intézkedések ellen felléptek. A szakszervezetek munkahelyi elfogadását erősítették.

A munkaügyi döntőbizottság önálló, független szerv volt, a munkáltató és a szakszervezet helyi szerve a döntőbizottságok megalakításában működött közre, de felügyeletet nem gyakoroltak felettük, mint ahogy a területi döntőbizottságok, illetve később a munkaügyi bíróságok sem gyakoroltak felügyeletet, hanem az első fokon meghozott határozatokat bírálták el. Az 1972.évi IV. törvény visszaállította a munkaügyi bíróságokat.

A kollektív szerződések rendszere is jelentősen megváltozott a korábbi időszakhoz képest. A 20/1979. (XII. 1.) MüM A Munka Törvénykönyve végrehajtásáról szóló 48/1979. (XII. 1.) MT számú rendelet 100. §-nak (1) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján a Szakszervezetek Országos Tanácsával egyetértésben, a következőket rendelem: A kollektív szerződéseket ötévi időtartamra kell megkötöni. Ezen belül egyes - különösen az éves gazdasági eredményektől függő - rendelkezések hatályát egy naptári évre is meg lehet állapítani.⁶⁰ Ha a kollektív szerződés valamely rendelkezése törvényt sértő, és azt a felek nem fogadták el, a felettes államigazgatási (törvényességi felügyeletet gyakorló) szerv és a felettes szakszervezeti szerv együttesen döntött. Nem rendelkezett a jogszabály azokról a szituációkról, amikor a kollektív szerződés megkötése, módosítása, értelmezése során keletkezett vita a kollektív szerződést kötő felek között. A gyakorlatban ilyenkor a felettes állami szervek és a felettes szakszervezeti szervek együttesen döntöttek.⁶¹

⁵⁷ <http://jogiportal.hu/index.php?id=g351a28rdwqn647uc&state=19900423&menu=view>

⁵⁸ 1964-ben a korábbi egyeztetőbizottsági testületek helyett létrehozták a munkaügyi döntőbizottságokat.

⁵⁹ https://adozona.hu/jogtar/427650_20_1979_XII_1_MuM_rendelet_kollektiv;

⁶⁰ https://adozona.hu/jogtar/427650_20_1979_XII_1_MuM_rendelet_kollektiv;https://mandadb.hu/common/file-servlet/document/872580/default/doc_url/Munkaugyi_szemle_1976_II_melleklet.pdf

⁶¹ Rácz Zoltán: Rácz Zoltán: A munkaügyi viták megoldásának rendszere, különös tekintettel az érdekvitákra PhD értekezés Miskolc 2002. <http://midra.uni-miskolc.hu/document/5763;>

Az 1967. évi II. tv. (Mt.) elfogadását követően több kormányrendelet jelent meg a munkavállalóknak a vállalat irányításában való részvételéről illetve az üzemi demokrácia fejlesztéséről, de ezek konkrét vitamegoldást nem tartalmaztak azokra az esetekre, ha konfliktus merült fel a munkáltató és a munkavállalói között. 1975-ben kísérletképpen 25-25 üzemben bevezették a munkásküldöttek, illetve a bizalmi testületek tanácskozását. A tapasztalatok összegzése után a bizalmi testületek működése vált általánossá, kibővült hatáskörük. A bizalmiak testülete szervezeti keretet teremtett a termelésben közvetlenül résztvevőknek. A szakszervezeti jogok bővülése nem párosult a mozgalom demokratizálódásával. A szakszervezeti szervek minden szinten továbbra is kerültek a konfliktusokat a párt- és a gazdasági vezetéssel.⁶²

A Munkaügyi Szemle 1976. I.-II. számú melléklet száma jól mutatja a munkaügyi kapcsolatok ráépülését a párthatározatokra. Tartalom: A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. kongresszusának határozata a párt munkájáról és a további feladatokról.; Közlemény a Magyar Szocialista Munkáspárt Központi bizottságának 1975. november 26-27-i üléséről.; A magyar népgazdaság ötödik ötéves terve 1976-1980.; Tájékoztató az V. éves terv munkaügyi és szociálpolitikai előirányzatainak végrehajtásához.; Irányelvek a kollektív szerződések megkötéséhez.; Iránymutatás az 1976-1980. évi kollektív szerződések megkötéséhez.; A KISZ KB Titkárságának 1976. október 6-i határozata a KISZ feladatairól az 1976-1980. évi kollektív szerződések megkötéséhez.; A 14/1970. (XI.20.)MüM számú rendelet a kollektív szerződésekéről. A változások ellenére a „a hajtósíj szerepe”, a párthatározatok szolgai végrehajtása megmaradt.

Az MSZMP 1983-ban hozott állásfoglalást a szakszervezetekről, melyben figyelmen kívül hagyta a társadalmi igényt a gazdaság és a politikai intézményrendszer megváltoztatására. Jóllehet, erősödött a nyomás a tagság részéről az ágazati szakszervezeti, alapszervezeti vezetőségekre, hogy a gazdaságban és a társadalomban lévő válsághelyzetnek megfelelő politikát folytassanak. Érezte hatását a lengyelországi független szakszervezet, a Szolidaritás megalakulása is.

A 80-as évek szakszervezete nem volt más, mint az a közeg, amelyben létezett. A gazdaságirányítás a terv és a piac között ingadozott, a politikai struktúra nem változott. A szakszervezetek így „*sem hajtósíj, sem klasszikus szakszervezetek*” nem voltak. A helyüket kereső munkáltatók, a kettős funkcióval küszködő szakszervezetek, a munkaügyi kapcsolatok korszerűsödő intézményei beérkeztek a politikai rendszerváltásba.

⁶² Lux Judit: magyar szakszervezetek történetéből. FES, 2008. <http://polhist.hu/wp-content/uploads/2017/11/Lux2008.pdf>

4. RENDSZERVÁLTÁS A MUNKAÜGYBEN

A tervgazdálkodásról a piacgazdaságra történő átmenet, a politikai szerkezet átalakítása minden társadalom minden tagjának, de kiemelten a munkások millióit mélyen érintette. A munkanélküliség, a privatizáció közepette kellett naponta harcolniuk az életben maradásukért. Új helyzet állott elő a munkaügyi kapcsolatok terén is. Az átalakuló szakszervezetek⁶³ igyekeztek megtalálni a helyüket a megváltozott gazdasági és társadalmi viszonyok között. A szakszervezetek bebizonyították, nem ipari dinoszauruszként védték a munkavállalókat az ország érdekében. Megtanultak a piacgazdaság körülményei között szakszervezetként működni.⁶⁴ Az állami tulajdont felváltó sokszínű tulajdon a munkáltatói szervezetek új módon való megalakulását is jelentette. A sok kis létszámú munkáltató (kft.,bt., kkt. stb.), a létszámcsökkentéssel érintett nagyvállalatok különböző formákban szerveződtek.



⁶³ Bővebben: Tóth András: Civil társadalom és a szakszervezetek. 1994. https://www.academia.edu/3694063/Civil_t%C3%A1rsadalom_%C3%A9s_szakszervezetek_1994

⁶⁴ Lux Judit: MSZOSZ megalakulása. In: Pester Loyd 2006. In: Szakinfó:

Az 1990. évi rendszerváltást megelőzően és azt követően még egy évig a Munka törvénykönyvként (Mt.) az 1967: II. tv. volt hatályban. Az akkori Mt. kollektív munkajogot nem szabályozott. Egy rövid fejezet foglalta össze a szakszervezetek jogállását és feladatait. A szakszervezetek jogállása az államtól függött.⁶⁵

Az Mt. utolsó módosítása a rendszerváltáshoz kapcsolódó **1989. évi V. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény módosításáról**⁶⁶ történt meg. Változott a kollektív munkajog, a munkaügyi érdekviták rendezése. A módosító jogszabály az egyéni jogviták rendezésének menetét nem változtatta meg, az érdekviták módosultak, Mt. 66/A.§ szerint a kollektív jogviták területén egyeztető eljárás lefolytatását rendelte el. Az egyeztetést lefolytató bizottságba a munkáltató és a szakszervezet egy-egy tagot küldött, akik maguk közül választottak elnököt. Az egyeztetőbizottság a vitás kérdésben határozatot hozhatott, amely viszont csak akkor volt kötelező a felekre, ha annak a felek előzetesen alávetették magukat.⁶⁷

Itt említendő meg az **1989. évi VII. törvény a sztrájkról**⁶⁸, mely elrendelte, ha a sztrájk jogellenességével kapcsolatban keletkezik vita, az a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik, mely szerv peres eljárásban dönt.(5§.1.)



⁶⁵ Bővebben: Jakab Nóra – Prugberger Tamás – Tóth Hilda: A magyar munka- és a közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után. In: Polgári Szemle, 2020. július 16. <https://polgariszemle.hu/archivum/176-2020-julius-16-efolyam-1-3-szam/jogtudomany-tortenelem/1090-a-magyar-munka-es-a-kozszoalatati-jogi-szabalyozas-alakulasa-a-rendszervaltas-utan>

⁶⁶ https://adtplus.arcanum.hu/hu/view/MagyarKozlony_1989_001-050/?query=1989%20%C3%A9vi%20V%20t%C3%B6rv%C3%A9ny%20&pg=382

⁶⁷ Lásd bővebben: Rácz Zoltán: A munkaügyi viták megoldásának rendszeri, különös tekintettel az érdekvitákra. PhD értekezés Miskolc 2002. <http://midra.uni-miskolc.hu/document/5763>; Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, 2000.

⁶⁸ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=98900007.tv>

4.1. Munka törvénykönyve (Mt.) az 1992. évi XXII. törvény

Antal-Boross kormány idején született meg a Munka törvénykönyve (Mt.) az **1992. évi XXII. törvény**⁶⁹, mely az 1992. évi XXIII. törvénnyel lépett hatályba. Szabályozta a kollektív munkajog mindkét területét, az érdekegyeztetési, más néven a koalíciós jogot, benne a szakszervezetek jogait és kötelezettségeit, az országos érdekegyeztetést és a vállalati kollektív szerződést, valamint az üzemi alkotmányjogot, az üzemi tanács rendszert és az üzemi megállapodást.

A munkaügyi konfliktusok rendszerének átfogó szabályozására a törvény negyedik részében került sor Az Mt. 194.§ „194. § (1) *A munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató (a munkáltatói érdekképviseleti szervezet) és a szakszervezet között felmerült, jogvitának nem minősülő munkaviszonnyal összefüggő vitában (kollektív munkaügyi vita) az érintett felek között egyeztető tárgyalásnak van helye.*

A munkaügyi vita címet viselő negyedik részében két fejezetben külön szabályozza a kollektív munkaügyi vitákat és a munkaügyi jogvitákat. (I. fejezet *Kollektív munkaügyi vita* II. fejezet *A munkaügyi jogvita. Közvetítés, Döntőbíráskodás*)

4.1.1. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ)

A törvény alapján a munka világában jelentkező érdekviták rendezésére **1996. július 1-jén** alakult meg azzal a céllal, hogy járuljon hozzá a munkahelyi és az ágazati, illetve ágazatközi szociális béke megőrzéséhez; működjön közre a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában; segítse a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését.⁷⁰

Működése 16 éve alatt – több mint 100 mediációra került sor, – 90 százalék feletti sikerarányal. Néhány döntőbíráskodás, nagyszámú preventív mediáció: tényfeltárások, tanácsadások, szakmai programok voltak a tevékenység középpontjában. Több ok miatt az MKDSZ, nem tudta kihasználni lehetőségeit, ismertsége nem nagyon nőtt, egyre szűkülő körben, kevés esetben hívták az MKDSZ képviselőit mediálásra, tanácsadásra. Számos szakmai anyagban elemezték az MKDSZ munkáját.⁷¹

⁶⁹ Ez időben született meg a Köztisztviselők jogállásáról szóló törvény (Ktv.), Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt.). <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99200022.TV>

⁷⁰ Szegeci Juli: Nem kell rögtön pereskedni: munkaügyekben is segít a mediáció. Interjú Kovács Gézával, MKDSZ igazgatójával. 2014.03.06.

<https://www.hrportal.hu/hr/nem-kell-rogton-pereskedni-munkaugyekben-is-segit-a-mediacio-20140306.html>

⁷¹ <http://docplayer.hu/16142244-Kutatasi-beszamolo-a-munkaugyi-kozvetitoi-es-dontobiroi-szolgalat-tevenysegenek-tarsadalmi-hasznossaga-c-kutatas-rezler-gyula-mediacios-intezet.html>

A szervezeti problémák, (nem volt önálló jogi személy, gesztor) szervezet változásai, a Közvetítésről szóló törvény, mint külső okok, a belső munkaszervezeti, a közvetítők egyenetlen megoszlás az országban és még számos ok vezetett az MKDSZ megszűnéséhez.

Már 2006. szeptember 7-8-án a „10 éves Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat” szakmai konferenciáján fogalmazta meg Kiss György: *„... a politikai döntés, az eljárásjogi környezet kiépítését, anyagi döntést –feltétlenül szükségesnek tartom ahhoz, hogy a rendszer és az MKDSZ működjön és miután ezek a feltételek nem voltak meg, és ma sincsenek meg csak elismerésem azoknak, akik ebben a „szembeszélben” ezt a szervezetet működtetik.”*⁷²

4.2 A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2011. júniusában a Széll Kálmán Terv keretében készült el a Magyar Munka Terv című dokumentum, amely célul tűzte ki egy új Munka Törvénykönyv megalkotását. A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről⁷³, 2012. július 1-én lépett hatályba a 2012.évi LXXXVI. Mt-vel. Az új jogszabály a felek megállapodásainak ad nagyobb



⁷² 10 éves a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat, Budapest, 2006. MKDSZ. Konferencia kiadvány, 65.

Lásd még: Rácz Zoltán: Quo vadis MKDSZ? Az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén. Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXIII (2015), pp. 326–334. <http://midra.uni-miskolc.hu/document/22055/16384.pdf>

⁷³ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>

teret, és az individuális részben a munkaviszony tartalmára nézve nagy részben keletkezett szabályokat tartalmaz azzal, hogy a felek e szabályoktól a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésben eltérhetnek. A Negyedik rész foglalkozik a Munkaügyi vitával. A XXIII. fejezet A munkajogi igény érvényesítése 285. § (1) mondja ki: A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.⁷⁴

XXIV. fejezet A kollektív munkaügyi vita 291. § (1) szerint „A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. (2) A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.”

Egyik legfontosabb változás, hogy megszűnt a közvetítés,⁷⁵ és az egyeztető bizottságot és döntőbíráskodást biztosítja megoldásként a szereplőknek. Az egyeztető bizottság paritásos testület, azonos számú tagot delegál a munkáltató és az ÜT, szakszervezet, egy semleges elnök vezetésével. Az egyeztető bizottság eredménytelenség esetén átalakulhat ún. döntőbíróvá, ha ebben a felek előzetesen írásban megállapodtak. A döntőbíró a felmerült vitában nem megállapodás létrehozására törekszik, hanem eldönti az adott vitát. A törvénnyel kapcsolatban számos elemzés született⁷⁶, melyre itt csak felhívjuk a figyelmet.

4.2.1. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ)

Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) megszűnése, az új Mt. munkaügyi vitákra vonatkozó részének változása indokolta egy új, projekt alapú intézmény születését. A Szolgálat jogi háttérét az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja, finanszírozását (és így az alanyok részére biztosított ingyenességet pedig a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program).⁷⁷ A Szolgálatok lényegében az egyetemek munkajogi tanszékei

⁷⁴ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>

⁷⁵ Természetesen a felek a bevált mediális módszereket alkalmazzák az egyeztetés során. Munkajogi értelemben azonban nincs közvetítés nincs szabályozva, 2002. évi LV. törvény a közvetítői tevékenységről szóló pedig nem szól a kollektív munkaügyi közvetítésről.

⁷⁶ Kiemelendő: Jakab Nóra – Prugberger Tamás – Tóth Hilda: A magyar munka- és közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után. In: Polgári Szemle, 2020. július 16.; Figyelemreméltó a Szociális Kárta illetve az ILO vonatkozó véleménye.

„köré” épültek (régiós szervezeti koordinátorok vezetésével), biztosítandó a maximális szakmaiságot, hitelességet és helyi beágyazottságot.⁷⁸

Az MTVSZ nem jogutódja és nem is egyfajta „reinkarnációja” a korábbi MKDSZ-nek. Az MTVSZ számos vonatkozásban építeni törekedett az MKDSZ szakmai tapasztalataira, számos volt MKDSZ-tag tevékenykedik a Szolgálat kereteiben. Az MTVSZ megközelítésmódjában a munkajogászai szemlélet a domináns, az eljárási típusok közül pedig a tanácsadás a leghangsúlyosabb, a bevonható ügyek körében pedig a lehető legszélesebb a kapu az érdekvita fogalmának dinamikus értelmezése miatt. Az MKDSZ szociális partneri kontroll mellett szorosabban épült be az állami mechanizmusba, az MTVSZ működése némileg autonómabb, rugalmasabb és régiós szerveződése miatt jelentősebb a helyi jelenléte.⁷⁹



⁷⁷ Szolgáltatóként a projektben konzorciumi partnerek közül a Munkástanácsok Országos Szövetsége, az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-COOP Szövetség), az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, az Ipartestületek Országos Szövetsége, a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége, a Magyar Iparosövetség, a projektben közreműködő, nem konzorciumi partnerként a Pénzügyminisztérium Munkaerőpiacért és Képzésért Felelős Államtitkársága (Közép-Magyarország régió) jár el. A pályázat (és így az MTVSZ) egy újabb GINOP felhívásnak köszönhetően a következő években is folytatódhat.

⁷⁸ Lux Judit: Alternatív vitarendezés régen és most. In: Munkaügyi Szemle, 2019. május.

⁷⁹ Kun Attila -Szabó Imre Szilárd: A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat. In: Munkajog: 2017/1. lapszám, 70-71. o. | 2017. december. <https://munkajogilap.hu/a-munkajog-tanacsado-es-vitarendezo-szolgalat/>; <http://docplayer.hu/163737564-A-gazdasagi-jogalkotas-aktualis-kerdesei.html>

A Szolgálat a kollektív munkaügyi érdekviták békés, konszenzuális feloldására, illetve azok kialakulásának – illetőleg a már kialakult viták eszkalálódásának – megelőzésére jött létre. „Ügyfelei” lehetnek a munkaügyi kapcsolatok szereplői, különösen a szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók (munkáltatói érdekképviseltek). A nagyvállalatok mellett a kvv-szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett közsféra munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői számára is elérhető a Szolgálat.

A Szolgálat a felek közös kérelmére a békéltetés, közvetítés, egyeztetés, döntőbíráskodási eljárásokat folytatja. A Szolgálat legfontosabb szolgáltatását és küldetését – a tanácsadást⁸⁰ – a felek egyoldalúan is igénybe tudják venni a munkaügyi kapcsolatokkal kapcsolatos problémáik, kérdéseik tekintetében. Az MTVSZ 2016 novemberében kezdte meg működését, 2019. június végéig tartott működésének első szakasza. Összesen 150 ügyet vitt, mely ügyek többsége tanácsadás (131) volt, de előfordult közvetítési (13) és egyeztetési eljárás (5) is (döntőbíráskodás egy alkalommal). Az ügyek kezdeményezésében a munkáltatók oldala (81 eset) és a munkavállalói oldal megközelítőleg kiegyenlített mértékben játszott szerepet (szakszervezeti kezdeményezés 66, üzemi tanács: 3). Összhangban a Szolgálat fő küldetésével – az eljárások jó része kollektív szerződés, üzemi megállapodás kialakításával, felülvizsgálatával, értelmezésével volt kapcsolatos. 2019. július 1-től a Szolgálat egy új projekt keretében, ám lényegében változatlan célokkal, szellemben és struktúrában folytatja tevékenységét, részben megújult névjegyzékkel.⁸¹



⁸⁰ Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében. HVG-ORAC, Budapest, 2017.

⁸¹ Bővebben: Kun Attila: Tájékoztató a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) első (2016–2019) és második (2019–2021) működési periódusáról; <https://munkajogilap.hu/tajekoztato-a-munkaugyi-tanacsado-es-vitarendezo-szolgalat-mtvosz-első-2016-2019-es-masodik-2019-2021-mukodesi-periodusarol/>

A Szolgálat számos kiadvánnyal segíti a szociális partnerek, konfliktust elszenvedők, vagy a konfliktust megelőző, házon belül megoldók munkáját. Az „Alternatív vitarendezést segítő kiadványok” nyomtatott formában ingyenesen hozzáférhetők a szakszervezetek és a munkaadói szervezeteknél, letölthetők.⁸²

A megkeresések jelentős számbeli növekedése a Szolgálat eddigi működésének fontosságát jelzi, növekvő szerepét a munka béke, a rendezett munkaügyi kapcsolatok megtartásában. A tapasztalatok már mutatják, hogy a tanácsadás szerepe megnőtt, és szükség volna rá a szociális partnerek körében. A pandémia után elengedhetetlen a munkaügyi viták és megoldásuk módszereit megismerni, melynek fontos része azon gyökerek ismerete, hiszen az immár kétszáz éves múltra építhetünk.



⁸² <http://fenntartas.jogpontok.hu/Index.aspx?MN=VitarendezesKiadvanyok&LN=Hungarian>, Így például: Kártyás Gábor-Krémer András: Út a sikeres kollektív munkaügyi vita megoldáshoz. Az egyeztetés, közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és a Vitarendező szolgálat keretében.

5. FELHASZNÁLT IRODALOM

A kollektív ipari jogviták. A békéltetés és a választott bírászkodása külföldi törvényhozásban. Kiadja a Kereskedelemügyi M. Kir. Minister. Az Atheneum Irodalmi és Nyomdai Társulat Könyvnyomdája, 1907.

A munkaügyi döntőbizottságok kézikönyve. Táncsics Könyvkiadó, 1967.

A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat tevékenységének társadalmi hasznossága. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2008.

<http://docplayer.hu/16142244-Kutatasi-beszamolo-a-munkaugyi-kozvetitoi-es-dontobiroi-szolgalat-tevenysegenek-tarsadalmi-hasznossaga-c-kutatas-rezlergyula-mediacios-intezet.html>

Döntőbíráskodás. (Szerkesztette: Tóth Pál Péter) Budapest, Püski 1999.

Érdekegyeztetés Magyarországon 1900–1945. Irodalmi tájékoztató.

<http://polhist.hu/wp-content/uploads/2017/11/irodalom1945ig.pdf>

A munkavállaló, a munkáltató és az állam. (Országos konferencia)

A kötetet szerkesztette: Csuhaj V. Imre.

Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal munkaügyi Kutatóintézete, 1989.

Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990-1994).

Szerkesztette: Ladó Mária és Tóth Ferenc.

Érdekegyeztető tanács Titkársága PHARE Társadalmi Párbeszéd Projekt, 1996.

Bathó Gábor-Losonczy Eszter-Mezey Barna: A magyar jogtörténet válogatott bibliográfiája 1560-1860, Budapest, 2016.

<https://majt.elte.hu/media/17/49/6c47f6b8e64feb185c731fa3a7d2e25d50a590c99501a34a7de8914979e2/MAJT-jogtorteneti-bibliografia-17.pdf>

Héthy Lajos: Munkaügyi kapcsolatok Magyarországon; jelenlegi helyzet és dilemmák. Munkaügyi Kutató Intézet, 1993.

Jakab Nóra – Prugberger Tamás – Tóth Hilda: A magyar munka- és a közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után. In: Polgári Szemle, 2020. július 16. <https://polgariszemle.hu/archivum/176-2020-julius-16-evfolyam-1-3-szam/jogtudomany-tortenelem/1090-a-magyar-munka-es-a-kozszoalati-jogi-szabalyozas-alakulasa-a-rendszervaltas-utan>

Jászai Samu: A magyar szakszervezetek története.
Magyar Szakszervezeti Tanács, 1925.

Kártyás Gábor- Krémer András: Út a sikeres kollektív munkaügyi vita megoldáshoz. Az egyeztetés, közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és a Vitarendező szolgálat keretében. MTVSZ kiadványok. <http://fenntartas.jogpontok.hu/Index.aspx?MN=VitarendezesKiadvanyok&LN=Hungarian>

Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, 2000.

Kovrig Béla: A munka védelme a dunai államokban. Kolozsvár, 1944.

Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között.
http://acta.bibl.u-szeged.hu/7548/1/juridpol_doct_004_349-390.pdf

Lechoczky Csilla: Néhány gondolat a rendszerváltás utáni munkajogunkról.
http://acta.bibl.u-szeged.hu/7180/1/juridpol_064_273-290.pdf

Lőrincz Ernő: A munkaviszony szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918. Akadémiai Kiadó, 1974.

Lux Judit: A magyarországi ipari szakszervezetek tevékenysége az I. világháború idején. Múltunk. 1992. 2-3.

Lux Judit: Munkástanácsok és a szakszervezetek. (Adalékok az 1956-os munkástanácsok történetéhez.) GT-füzetek, 90/6. sz.

Lux Judit: A magyar szakszervezetek történetéből. FES, 2008.

Lux Judit: Történelmi leckék. A munkaügyi viták rendezése Magyarországon. I.,II. In: Humán Szaldó, 2011.6.,7.szám.

Lux Judit: A munkaügyi viták rendezése Magyarországon (történeti áttekintés). (kézirat) PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt. 1993.

Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. (1840-1918.) Akadémiai Kiadó, 1974.

Papp Tekla: A magyar társasági jog fejlődése.

http://acta.bibl.u-szeged.hu/7065/1/juridpol_058_409-434.pdf

Pongrácz Jenő: A munkaügyi bírászkodás. Bp. 1920. Pesti Kny.

Rácz Zoltán: A munkaügyi viták megoldásának rendszeri, különös tekintettel az érdekvitákra PhD értekezés Miskolc 2002.

<http://midra.uni-miskolc.hu/document/5763>

Rácz Zoltán: Quo vadis MKDSZ? Az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén. In: Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXIII (2015), pp. 326–334. <http://midra.uni-miskolc.hu/document/22055/16384.pdf>

Rézler Gyula: A magyar gyári munkásság. Budapest, 1942.

Rúzs Molnár Krisztina: A munkaügyi viták rendezésének története Magyarországon.

http://acta.bibl.u-szeged.hu/7162/1/juridpol_063_fasc_018_001-035.pdf

https://tti.btk.mta.hu/images/kiadvanyok/folyoiratok/tsz/tsz2010-4/577592_szulkovszky.pdf

Sipos Péter: Legális és illegális munkásmozgalom. 1919-1944. Gondolat, 1988.

Tóth Ferenc: Munkahelyi, munkaügyi konfliktusok és viták, megelőzésük, megoldásuk eszközei – ahogy a munkavállalók látják. In: A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. Szerkesztette: Koltay Jenő.

<http://mek.niif.hu/01500/01540/01540.pdf>

Dr. Turczér Róbert: A szakszervezetek szerepe a munkahelyi vitákat eldöntő szervek létrehozásában és működésében. Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézete (SZEKI), 1981.

Weltner Andor: A magyar munkajog. Akadémiai Kiadó, 1978.

<http://allamszocializmus.lapunk.hu/?modul=oldal&tartalom=717842>

<https://vmek.oszk.hu/01500/01540/01540.pdf>

https://mersz.hu/dokumentum/wk47__7

<http://midra.uni-miskolc.hu/document/19977/13968.pdf>

http://real-j.mtak.hu/2187/1/JogtudomanyiKozlony_1919.pdf

<https://adoc.pub/munkaskolonial-kulturalis-antropologiai-vizsgalata-eszakkele.html>

IMPRESSZUM

Írta: Lux Judit
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek
Demokratikus Ligája
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: Britalux Kft. – Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.3-18-2018-00006

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-81975-9-5

JOG PONT^{OK}
www.jogpontok.hu



A kiadvány a GINOP-5.3.3-18-2018-00006 azonosítószámú, Nyugat-Dunántúli JOGPontok című projekt keretében készült.