

**Hungler Sára\***

*Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék*

*Témavezető: Lehoczkyné Kollonay Csilla*

## **EGYÜTT VAGY KÜLÖN? – MIÉRT SZÜKSÉGES A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL A GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK IRÁNYÍTÁSÁBAN?**

A munkavállalói részvétel problémája régóta tárgya jogi és közgazdasági elemzéseknek. A közgazdaságtani szakirodalomban többségében elutasító válaszokat találunk. Az érvek két legfontosabbja, hogy a részvétel egyfelől a tranzakciós költségek növelésével csökkenti a hatékonyságot,<sup>1</sup> másrészt korlátozza a tulajdonosi kör befolyását a döntéshozatal terén. A neoliberais elmélet hirdetői ennek bizonyításaként gyakran hozzák fel, hogy ha a részvételi jogok biztosítása valóban a társaság eredményességét növelné, akkor jogszabályi kényszer nélkül<sup>2</sup> is alkalmaznák és széles körben elterjedt lenne.<sup>3</sup>

Az alábbi írásban a szerző célja kettős: egyfelől közgazdaságtani szempontból mutatja be a munkavállalói részvétel intézményét, másfelől rámutat arra, hogy a gazdasági társaságok belső viszonyainak és a munkavállalóknak a társaságban betöltött szerepét a jogtudománynak ismét vizsgálat alá kell vennie.

A jogirodalomban talán kissé szokatlan módon a tanulmány a munkavállalói részvételnek a közgazdaságtani aspektusát vizsgáló elméleteket foglalja össze. Ennek oka az, hogy a munkavállalói részvétel kérdése a társaságok életében sokkal inkább gazdasági, mint „etikai” döntés.<sup>4</sup> Ahhoz, hogy a jog eszközeivel a vállala-

---

\* A szerző köszönettel tartozik dr. Lehoczkyné dr. Kollonay Csillának és dr. Ferber Katalinnak segítségükért és a cikk korábbi szövegváltozataihoz fűzött értékes megjegyzéseikért.

<sup>1</sup> Tranzakciós költségek alatt azokat a pénzben felmerült kiadásokat értjük, amelyek egy adott [ügylet](#) lebonyolításakor felmerülnek

<sup>2</sup> JENSEN – FAMA 1983, 301. o.

<sup>3</sup> JENSEN – MECKLING 1979, 7. o. Annak kérdésére, hogy a munkavállalók szemszögéből ez a „hasznosság” mit jelent, most érdemben nincs lehetőség kitérni, de fontos megemlíteni, hogy a részvétel nem minden esetben jelent azonnali, kézzel fogható hasznot a munkavállalóknak sem, ezért Jensen és Meckling feltételezése erősen leegyszerűsítő.

<sup>4</sup> Ellentétes nézetet vall NJOYA 2010, 40. o.

tok működése eredményesen befolyásolható legyen, elengedhetetlen a gazdasági mozgatórugók ismerete.

## A munkavállalói részvétel helyzete az Európai Unió szintjén

A munkavállalói részvétel alatt a munkavállalóknak közvetlenül vagy választott képviselőik útján történő döntésbefolyásolási jogosítványait értik.<sup>5</sup> Ezek jellemzően a tájékoztatáshoz való jog, a véleményezés joga és az együttdöntés joga, amelyek elnevezése, konkrét tartalma és gyakorlásuk módja jogrendszerektől függően változik.

Az Európai Unió közösségi szintű vállalataiban megvalósuló participációt kezdetben a 94/45/EGK irányelv<sup>6</sup> szabályozta, amelyet átfogóan módosított a 2009/38/EK, ún. *Recast* irányelv.<sup>7-8</sup> A szabályozás értelmében európai üzemi tanácsot kell létrehozni közösségi szintű vállalkozásban, vállalkozáscsoportban és közösségi szinten működő vállalkozáscsoportban. A vállalkozás akkor minősül „*közösségi szintű vállalkozás*”-nak, ha legalább 1000 főt foglalkoztat, és legalább két tagállamban, tagállamonként legalább 150 főt foglalkoztat.<sup>9</sup> Az Európai Üzemi Tanács széleskörűen biztosítja a közösségi szinten működő vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalói számára tájékoztatáshoz és velük való konzultációhoz fűződő jogot, így – amennyiben az érintett munkavállalók erre igényt tartanak –, európai szintű üzemi tanácsot (EWC) kell létrehozni.<sup>10</sup>

A támogató jogi környezet ellenére a gyakorlatban a jelenleg működő EWC-k száma alig éri el az ezres nagyságrendet,<sup>11</sup> az aktív EWC-k közül közel 180 németországi és alig több mint 160 amerikai székhelyű cégnél működik.<sup>12</sup> Amellett, hogy ez a rendkívül alacsony szám<sup>13</sup> azt mutatja, hogy az EWC-ben rejlő lehetőségek

---

<sup>5</sup> Ld. részletesen KOLLONAY 2000, II. kötet 155. o.

<sup>6</sup> A Tanács 1994. szeptember 22-i 94/45 EGK irányelve

<sup>7</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve (a továbbiakban Üzemi Tanács Irányelv)

<sup>8</sup> Magyarországon az európai üzemi tanácsok kérdését a változó uniós szabályozással összhangban a többször módosított 2003. évi XXI. törvény rendezi

<sup>9</sup> Üzemi Tanács Irányelv, 2. cikkely, 1. a. pont

<sup>10</sup> 2003. évi XXI. tv. 1 §

<sup>11</sup> [http://www.ewcdb.eu/statistics\\_graphs.php](http://www.ewcdb.eu/statistics_graphs.php)

<sup>12</sup> ETUI, EWC adatbázis, 2011. novemberi adatok

<sup>13</sup> Összehasonlításképpen: Magyarországon egy felmérés alapján 2004-ben 1275 üzemi tanács működött. BENYÓ 2004, 74. o.

messze nincsenek kiaknázva, látható az is, hogy az európai üzemi tanácsok jól kimutathatóan egyes országokban koncentrálnak.<sup>14</sup>

Pedig megfelelő működési szint<sup>15</sup> mellett az EWC intézményének a határokon átnyúló szociális párbeszédben a jelenleginél fontosabb szerep juthatna, különösen gazdasági válság idején. Egy, a munkahelyek megmentésében játszott szerepüket kutató felmérés<sup>16</sup> rámutat arra, hogy a kevés sikertörténet<sup>17</sup> azt jelzi, hogy EWC-k a jelenlegi szabályozási környezetben nem is érhetnek el nagyobb eredményt. Az okok közül az említett tanulmány a szabályozás bonyolultságát és a nemzeti és a transznacionális szint közötti együttműködés alacsony szintjét emeli ki.<sup>18</sup>

A jogászokat és a közgazdászokat is egyaránt foglalkoztató kérdés, hogy van-e összefüggés a munkavállalói részvétellel működő vállalkozások alacsony száma és a részvétel jogi szabályozása között. A közgazdaságtan neoliberais evolucionista elméletei szerint a részvétel csak azokban az országokban elterjedt, ahol ezt jogszabály teszi kötelezővé,<sup>19</sup> spontán módon a gazdasági társaságok nem hoznak létre olyan testületeket vagy szerveket, amelyek munkavállalóiknak beeszólást engednének a döntéshozatalba.<sup>20</sup> Az ellentétes nézet képviselői pedig úgy látják, a jogi környezet másodlagos jelentőségű, az alacsony szám döntően a gazdasági modellkövetéssel magyarázható. A következőkben ezeket az elméleteket tekintjük át röviden.

## **Az evolucionista elméletek**

Evolucionistának nevezik azokat a vállalatelméleteket, amelyek a darwini természetes szelekcióról szóló tételt alkalmazzák valamilyen módon a piaci környezetre, és azt – a legutóbbi időkhöz élénk vitát tárgyává tett – következtetést vonják le, hogy a fejlődés szükségképpen a leghatékonyabb modell kiválasztódásának irányába mutat. Kiindulópontjuk az amerikai neoliberais gazdaságtanban keresendő, alap-

---

<sup>14</sup> Számos kutatás – mind a jogi, mind a közgazdasági megközelítésű – a részvételi jogokat a törvény erejénél fogva biztosító német és az angolszász modell szembeállítását tartja kiindulópontnak, így az amerikai székhelyű társaságok magas száma mindenképpen figyelemre méltó.

<sup>15</sup> Mennyiségi és minőségi értelemben véve is

<sup>16</sup> TRIOMPHE 2010.

<sup>17</sup> Ezek közül Triomphe és szerzőtársai az ArcelorMittal és a General Motors Europe példáját említik TRIOMPHE 2010, 7. o.

<sup>18</sup> TRIOMPHE 2010, 8. o. Triomphe külön nem említi, de a nyelvtudás is jelentős probléma

<sup>19</sup> Mint például Németországban

<sup>20</sup> JENSEN 1979, 7. o.

juk, hogy a szabad piac kiszűri a kevésbé hatékony működési formákat és csak az eredményeseket hagyja „életben”.<sup>21</sup>

A vállalati hatékonyságnak számos definíciója létezik, ezek részletes elemzése helyett most megelégszünk a közös nevező ismertetésével. Ez pedig úgy definiálható, mint az adott eszközökkel a lehető legnagyobb jövedelem elérése, vagy adott jövedelem létrehozása a lehető legkisebb eszközráfordítással. A hatékonyság ezért a felhasznált erőforrások egységnyi mennyiségre jutó hozammal vagy ennek reciprokával, az egységnyi hozamhoz szükséges erőforrások mennyiségével mérhető. A munkavállalói részvétel kapcsán a hatékonyság kérdése leggyakrabban a tranzakciós költségekkel kapcsolatban merül fel, mivel a participációs jogok gyakorlásának költsége változhat annak függvényében, hogy milyen jogok illetik meg a munkavállalókat, illetve mennyire bonyolult az eljárás szabályozása.

A neoliberais elméletek szerint a gazdasági társaság létezésének egyetlen célja a tulajdonos nyereségének maximalizálása. Ebből kiindulva arra a következtetésre jutnak, hogy a társasági jog fejlődése a végéhez ért, győztesként pedig a tulajdonos kizárólagos érdekeit szem előtt tartó részvénytársaság került ki, minden más társasági forma pedig a világgazdaság süllyesztőjében találja magát.<sup>22</sup>

Az evolucionista elméletek a munkavállalói részvétellel működő vállalatokat<sup>23</sup> a piaci verseny veszteseiként mutatják be, bizonyítékként pedig a csökkenő számukat és a még meglévők gyengülő gazdasági tevékenységét hozzák fel. Állításuk szerint,<sup>24</sup> ha munkavállalói részvétel hasznos lenne a társaságok számára vagy akár a munkavállalóknak, akkor önként vezetnék be ezt a modellt, mert egyik állam joga sem tiltja, hogy a döntéshozatali formát ily módon alakítsák. De mivel ennek a hatékonysága alacsony, kizárólag a törvény erejénél fogva kényszeríthetők a társaságok arra, hogy ezt a módszert alkalmazzák.

Ezek a modellek, mint valójában valamennyi modell, általánosításon és elvonatkoztatáson alapulnak, így nem vesznek figyelembe olyan tényezőket, amelyek a valódi piacon szerepet játszanak. Például Jensen termelési funkciót leíró képleté-

---

<sup>21</sup> FRIEDMAN 1998, 15-43. o.; NJOYA 2004, 213. o.

<sup>22</sup> HANSMANN – KRAAKMAN 2001, 89. o., szintén idézi BLAIR 1999, 79. o. A tulajdonos (*shareholder*) primátusának ellensúlyozására jöttek létre az ún. „*stakeholder*” elméletek, amelyek a tulajdonosok mellett más, a vállalat működése által érintett szereplők érdekeit is figyelembe veszik. Például Slinger és Deakin definíciója ekképpen szól: a vállalat *stakeholderei* nem egyszerűen azok, akiket a vállalat tevékenysége érint, hanem azok, akiknek az együttműködése szükséges a cég innovatív és termelékeny működéséhez.

<sup>23</sup> Elsősorban a német példán keresztül

<sup>24</sup> JENSEN – MECKLING 1979, 7-9. o.

nek<sup>25</sup> egyik feltétele, hogy a munkavállalók és a munkáltató közötti tárgyalásoknak ne legyen költségük. Ezzel szemben a valóságban ez nemhogy költségtényező, de a munkavállalók heterogén egyéni érdekeik miatt az individuális tárgyalások<sup>26</sup> sokkal drágábbak, mint a kollektív egyeztetés.

Ezen túl az evolucionista elméletek figyelmen kívül hagyják a részvételi jog pozitív hatásait is. Pedig a participáció többek között lehetőséget ad arra is, hogy a munkavállalók belső csatornákon adjanak hangot a munkáltatóval szembeni elégedetlenségüknek és nem kell emiatt elhagyniuk a vállalatot,<sup>27</sup> vagy esetleg peres úton érvényesíteniük a követeléseiket. Ez pedig mindkét fél számára jelentős költségmegtakarítást eredményez: a munkavállalók megspórolják az állásváltoztatás kockázatát, a munkáltató társaság pedig megtakaríthatja az új munkaerő felvételével és betanításával járó költségeket. A munkáltató oldalán jelentkező megtakarításnak kiemelkedő jelentősége lehet, mert egyes társaságoknál a munkavállalók vállalat-specifikus tudása komoly piaci előnyt jelent – ezzel a későbbikben külön foglalkozunk. A konfliktusok békés rendezésének további előnye a munkavállalói elégedettség, ami pozitív hatással van a termelékenységre, bár kétségtelen, hogy ennek a mértéke számokkal nehezen kifejezhető.<sup>28</sup> Arról nem is szólva, hogy a vállalat a piacon számtalan más szempont alapján lehet sikeres.<sup>29</sup>

A spontánul bevezetett munkavállalói részvétellel működő gazdasági társaságok alacsony száma természetesen mással is magyarázható. A következőkben a dolgot az evolucionista téziseket kritikusan kezelő elméleteket mutatja be.

## Az útfüggőség és a hatékonyság kapcsolata

Kahan és Klausner a „spontán” munkavállalói részvétellel működő társaságok hiányára alkalmazzák az útfüggőség (*path dependence*) tételét.<sup>30</sup> Ennek lényege, hogy a piaci szereplők hajlamosak a már bevezetett modelleket átvenni, gyakran anélkül, hogy előzetesen meggyőződnenek arról, hogy valóban az szolgálja-e leg-

---

<sup>25</sup> Uo.

<sup>26</sup> SADOWSKI 2004, 43. o. Sadowski individuális tárgyalás alatt a munkavállalókkal külön-külön folytatott egyeztetéseket érti (pl. a munkavégzési körülményeiről).

<sup>27</sup> SADOWSKI 2005, 41. o. és FREEMAN 1994, 2. o., szintén idézi: NJOYA 2004, 236. o., ld. még KOLTAY 2005, 173. o.

<sup>28</sup> SADOWSKI 2005, 41. o.

<sup>29</sup> Például Kelet-Ázsiában a profitmaximalizálás még a globalizáció ellenére sem vált általános vállalati céllá

<sup>30</sup> KAHAN 1996, 74. o.

jobban az érdekeiket. Ha pedig már egy elfogadott minta mellett döntöttek, az ezzel járó magas költségek miatt akkor sem állnak át másokra, ha időközben kiderül, hogy számukra az hatékonyabb lenne. Véleményük szerint a piacon számtalan szuboptimális modell működik, mert nem a legjobb, hanem az adott körülményekhez legjobban alkalmazkodó modell a domináns, de ha a környezet változik (például egy gazdasági válság hatására), akkor a hatékonyság definíciója is változhat. Így, érvelésük szerint, a részvénytársaságoknak a munkavállalói részvétellel működő formációkhoz viszonyított magas száma nem bizonyíték a hatékonyabb működésre.

Az útfüggőség egy szemléletes példával illusztrálható: a QWERTY-billentyűzettel.<sup>31</sup> A ma ismert billentyűzet a XIX. század első írógépeinek azt a hibáját igyekezett kijavítani, hogy gyors gépelés esetén az egymás után leütött billentyűk összeragadtak, ezért olyan módon rendezték el a betűket, hogy a gépelést lehetőleg lassítsák, pl. a szövegben gyakran szereplő 'a' betűt a szélre helyezve, hogy azt a kisujjal kelljen lenyomni. A mai számítógépeknél a billentyű-torlódás nyilvánvalóan nem jelent problémát, számos kísérlet bizonyítja, hogy a betűk sokkal hatékonyabban is elhelyezhetők lennének a felületen, mégis, a QWERTY-billentyűzet gyakorlatilag egyeduralgoló a piacon, és feltehetően az is marad, amíg a „kritikus tömeg” nem áll át új megoldásra.<sup>32</sup>

Ezek alapján – állítja Deakin a munkavállalói részvételt elemző elméletében – nincs okunk feltételezni, hogy egy társaság csak azért változtatna a döntéshozatali stratégiáján, mert az nem biztosítja számára legmagasabb fokú hatékonyságot. Erre mindaddig nem fog sor kerülni, amíg nem lehet biztos abban, hogy a többi piaci szereplő is követi. Viszont ha megfelelő számú szereplő átáll egy új modellre, akkor mindenképpen megéri bevezetni azt.<sup>33</sup>

## **Az ipari szervezetelmélet és a részvétel kapcsolata**

Az útfüggőséget más nézőpontból elemzik az ipari szervezetelmélet képviselői, akik elsősorban a szervezetek közötti konfliktushelyzetekre koncentrálnak. Módszertanuk a játékelméleten, mint a konfliktushelyzetben hozott döntések elméletén alapul. Az ipari szervezetelmélet középpontjában a vállalat, illetve a vállalaton belüli problémák állnak, különös hangsúlyt kapnak a szervezeti rutinok, amelyek alapvetően befolyásolják a működést.

---

<sup>31</sup> Eredetileg Paul David példája 1985-ből

<sup>32</sup> DEAKIN 2002, 7-8. o.

<sup>33</sup> DEAKIN 2002, 14. o.

Ebből kiindulva Sadowski és szerzőtársai a német üzemi tanács működéséről szóló tanulmányukban a munkavállalói részvételre alkalmazták a játékelmélethez ismert egyik játszmat,<sup>34</sup> a fogoly dilemmát.<sup>35</sup> Ennek segítségével kimutatták, hogy ott, ahol a munkavállalói részvétel nem kötelező minden „játékosra” nézve, sajátos veszélyforrás jelentkezik: a kontraszelekción. Elméletük szerint, ha egy vállalatnál működik a munkavállalói részvétel intézménye, az a munkáltató számára várhatóan megnehezíti a munkavállalók elbocsátását, ami vonzó lehet olyan a munkavállalók számára, akiknél az elbocsátás esélye nagyobb, vagy mert nem dolgoznak elég jól, vagy mert egyébként kockázatkerülők. Ha a munkáltató a szerződéskötés előtt nem tudja megfelelően felmérni a leendő munkavállaló „hasznosságát”, előfordulhat, hogy éppen a részvételi jogok megteremtésével vonzza magához a kevésbé agilis munkavállalókat. Ezért azok a munkáltatók, akik önként bevezetnék a munkavállalói részvétel intézményét, rosszabbul járnának, mint azok, akik nem. Azaz ők viselnék a költségeket, míg a részvételt kizáró vállalatok potyautas-ként élveznék a hasznát (ti. megnövekedett termelés, munkabéke), ezért senki nem fogja megtenni az első lépést. Ezzel szemben, ha minden vállalatra kötelező a munkavállalói részvétel megteremtése, a kockázat, hogy nem jól teljesítő munkavállalót alkalmaznak, megszlik. Játékelméleti szempontból tehát hatékonyabb működés lenne elérhető, ha minden társaság, azaz minden „játékos” kooperálna egymással és élne a participáció lehetőségével.

## **Egy paradox helyzet**

A munkavállalói részvétellel működő társaságok csekély száma mögött azonban nem csak a munkáltatói érdekek húzódnak meg. Az Európai Unió tagállamaiban a participáció joga a munkavállalókat illeti, elméletileg még nem túl támogató belső környezetben is rajtuk múlik, hogy élnek-e a jogszabályban biztosított lehetősé-

---

<sup>34</sup> SADOWSKI 2005.

<sup>35</sup> A „fogoly dilemma” elnevezésű játszmatban az együttműködés kisebb egyéni hasznot jelent, mint annak megtagadása, függetlenül attól, hogy a másik játékos milyen stratégiát választ, ezért feltételezve, hogy mindegyik játékos a saját nyereségét tartja szem előtt, és akkor sem lesz együttműködő, ha a mindkettőjük kooperációjával mindketten nagyobb hasznot érhetnének el, ezért szuboptimális döntést hoznak.

gükkal. Jensen ezt azzal magyarázza, hogy a részvételi jogok gyakorlása a munkavállalóknak sem érdekük, mivel ez számukra sem hatékony intézmény.<sup>36</sup>

A részvételi jogokat vizsgáló felmérések<sup>37</sup> szerint valóban látható, hogy a munkavállalók nem tartják fontosnak a részvételt.<sup>38</sup> Ennek oka többek között abban is keresendő, hogy a munkavállalók nem érzik feladatuknak, hogy belefolyjanak a vállalat irányításába.

Ennek hátterében állhat a társaságon belüli viszonyok – jogok és kötelezettségek – ellentmondásossága is. A munkáltató egyfelől elvárja, hogy a munkavállalója a lehető legjobb teljesítményt nyújtsa, mindenben mozdítsa elő a vállalat érdekét, vigyázzon a gépekre, ne pazarolja az erőforrásokat, azaz „tulajdonosi szemlélettel” végezze a munkáját. Másfelől viszont a tulajdonosi pozíció mellé járó döntéshozatali jogokat a munkáltató vonakodik megadni a munkavállalóinak, legtöbbször azzal érvelve, hogy a munkavállalónak nincs befektetett tőkéje és nem is visel üzleti kockázatot a társaság működésében. Ehhez képest, ha döntéshozói jogosítványokat szereznének, azzal a valódi tulajdonos jogait korlátoznák.<sup>39</sup>

A részvételi jog kritikusai szerint a részvételi jogok biztosításával a munkavállalók elégedettebbek lesznek ugyan és ezzel a termelékenység is nő, ugyanakkor megnő a befolyásolási képességük, és ezáltal korlátozzák a munkáltató döntéshozatali autonómiáját. Freeman és Lazear szemléletes példája szerint<sup>40</sup> a munkavállalói részvétel ugyan összességében növeli a vállalat értékét, azaz a szétosztható „torta” nagyságát, de ezzel együtt a munkavállalóknak jutó „szelet” abszolút és relatív értelemben is nő, így végeredményében a részesedésük aránytalanul nagyobb a munkáltatóéhoz képest. A paradoxon feloldása a munkavállalók tulajdonosi pozíciójának megerősítése lehet. Erre vállalkozik a munkavállalói tőke létezését hirdető elmélet.

---

<sup>36</sup> JENSEN – MECKLING 1979, 9. o. Jensen és Meckling itt teljesen figyelmen kívül hagyják azt a tényt, hogy a munkavállalók erősen függenek a munkáltatóiktól, és ami „elvben”, azaz a jogszabály szerint biztosított számukra, a gyakorlatban a munkáltató nyomására nem valósulhat meg.

<sup>37</sup> KOLTAY 2005, 173-174. o.

<sup>38</sup> A felmérés szerint a munkavállalók alig több mint egyharmada érdeklődik az üzemi tanács munkája iránt

<sup>39</sup> NJOYA 2004, 223. o.

<sup>40</sup> FREEMAN 1994, 3. o., szintén idézi SADOWSKI 2005, 44. o.



## **Vállalat-specifikus tudás, mint munkavállalói tőke**

Margaret Blair elmélete szerint a munkavállalói tőke a munkavállalók vállalat-specifikus tudása, amely úgy definiálható, mint annak az időnek, képességnek és tudásnak az összessége, amelyet egy munkavállaló a munkáltató társaságba fektet.<sup>41</sup> Fontos azonban hangsúlyozni, hogy nem egy-egy hasznos ismeret megszerzéséről, hanem az elsajátított képességek adott kombinációjáról van szó. Bizonyos esetekben a megszerzett képességeknek ez a halmaza könnyen átvihető másik vállalathoz, de kutatási adatok<sup>42</sup> azt mutatják, hogy a munkavállalók átlagosan kevesebb munkabért kapnak, amikor munkahelyet változtatnak, még akkor is, ha egyébként hasonló profilú cégnél helyezkednek el.

Mivel a tudásnak és tapasztalatnak ez a speciális együttese a munkáltatónál eltöltött idő függvényében növekszik, a rendszer azokat a munkavállalók hozza előnyös helyzetbe, akik hosszú éveket, adott esetben évtizedeket töltöttek el ugyanannál a munkáltatónál.<sup>43</sup> Ők a kockázatviselésből is arányosan jobban kiveszik a részüket. A tapasztalat azt mutatja, hogy minél hosszabb ideig dolgoznak a munkavállalók ugyanannál a munkáltatónál, annál inkább csökken a munkaerő-piaci értékük más (akár konkurens) munkáltatók szemében – pontosan a vállalat-specifikus tudásuk miatt. Blair szerint ez a vállalat-specifikus tudás olyan jelentőséggel bír, mint a tulajdonosok által befektetett tőke és legalább annyit ad a vállalat vagyonához, mint a tárgyi eszközök, mivel jelentősen befolyásolják a vállalatról alkotott képet, hozzájárulnak a hosszú távú tervek megvalósításához, így közvetve hatást gyakorolnak a részvényárakra is. Ez a blairi értelemben vett munkavállalói tőke jogalapot biztosít(hat) a munkavállalóknak ahhoz, hogy tulajdonosi minőségben

---

<sup>41</sup> BLAIR 1999, 63. o.

<sup>42</sup> Erről más-más eredményt közöl Sadowski és Blair: Sadowski 14 %-os keresetsökkenésről ír (SADOWSKI 2005, 44. o.), Blair szerint ez az arány 25 % (BLAIR 1999, 71. o.).

<sup>43</sup> A magyar üzemi tanácsi választási szabályok is hasonló logikára épülnek fel, amikor az üzemi tanácsi választásokon való passzív részvételt meghatározott idejű (6 hónapos) előzetes munkaviszony fennállásához kötik, ld. Mt. 46. § (1) bek.. Ezt az új Mt. (2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről) is fenntartja azzal, hogy további feltételt is bevezet, amikor a passzív választójogot ahhoz is köti, hogy a munkavállaló ugyanazon a telephelyen dolgozzon, ahol üzemi tanácstag kíván lenni [ld. új Mt. 238. § (1)]. Az új Mt. emellett az aktív választójogot is a telephelyhez köti (új Mt. 239. §). A törvény miniszteri indokolásban ezek, mint pontosító szabályok jelennek meg, ugyanakkor véleményem szerint indokolatlanul korlátozzák a vállalaton belüli munkavállalói mobilitást és kiskorúsítják az üzemi tanács intézményét azzal, hogy nyilvánvalóvá teszik, az üzemi tanács csak az adott telephely vonatkozásában vehet részt a döntéshozatalban.

vehessenek részt a munkáltató társaság irányításában.<sup>44</sup> Emiatt is indokolt a munkavállalói tudásra, mint a tőke speciális formájára tekinteni, ahelyett, hogy csupán erőforrásként kezeljünk a munkavállalókat.

Mindezekén túl fontos rámutatni arra, hogy a vállalat-specifikus tudás, csakúgy, mint az ember maga, nem lehet tulajdonjog tárgya és értéke is nehezen számszerűsíthető. Így azokban a vállalatokban, ahol az emberi tőke szerepe jelentős, szükséges lehet alternatívát állítani a kapitalista tulajdoni és ellenőrzési viszonyoknak. A munkavállalói részvétel intézménye pedig számos pozitív tulajdonsága miatt alkalmas lehet erre.<sup>45</sup>

## Epilógus

A tanulmány végéhez közeledve vissza kell térnünk az eredeti kérdéshez: hatékony-e az együtdöntés? Hosszú távon szemlélve nehéz lenne a gazdasági társaságok bármely döntéshozatali formájáról kijelenteni, hogy az tértől és időtől függetlenül a „leghatékonyabb”. Armour és szerzőtársai szellemes hasonlatával élve, a „*kapitalista szépségverseny*” már több versenyzőt is győztesnek hirdettek, sokszor olyanokat, akik egymás szöges ellentétei.<sup>46</sup> Mindemellett egy ország gazdasági teljesítménye és a gazdasági társaságok döntéshozatalára vonatkozó szabályozás közötti kapcsolat mibenléte nem tisztázott.<sup>47</sup>

A sok nyitott kérdés ellenére a munkavállalói részvétel intézményéről annyi bizonyosan állítható, hogy nem teszi kevésbé hatékonyá a munkáltatói vállalat működését, és széles körben alkalmazva hozzájárul a vállalat eredményességének növekedéséhez. A gazdaság teljesítményének növeléséhez azonban nem csak jó eredményeket felmutató vállalatokra van szükség, hanem fizetőképes keresletre is,

---

<sup>44</sup> BLAIR 1999, 78-79. o.

<sup>45</sup> Ibid.

<sup>46</sup> ARMOUR 2002, 1711. o., szintén idézi NJOYA 2004, 238. o.

<sup>47</sup> NJOYA 2004, 238. o. – hivatkozással H. Collins kutatására a változó gazdasági környezethez való alkalmazkodás és az állásbiztonság kapcsolatáról

amelynek egyik feltétele a munkahelyek megőrzése.<sup>48</sup> Ebben pedig közösségi szinten (is) eredményesen működő participációs rendszer hatékony segítséget nyújthat.<sup>49</sup>

Ennek azonban előfeltétele, hogy a munkáltató és a munkavállalók is egyaránt elfogadják és alkalmazzák az intézményt, ehhez pedig szükséges mindkét csoport érdekeltségének világossá tétele. A munkáltatói oldalon jelentkező vállalatgazdasági szempontú ellenérveket véleményem szerint meggyőzően cáfolják az útfüggőségre épülő elméletek. Mivel azonban a szabályozás<sup>50</sup> alapvetően a munkavállalók döntésétől teszi függővé, hogy létrejön-e az adott munkahelyen részvételt biztosító intézmény, elengedhetetlen, hogy a munkavállalói oldalon is paradigmaváltás következzen be.

Míg a közgazdaságtani elméletek egyre nyitottabbak a munkavállalók és a tulajdon kapcsolatának elemzésében,<sup>51</sup> addig a jogtudomány a gazdasági társaságokon belüli jogviszonyok XXI. századi változásait nem vizsgálja behatóan.<sup>52</sup> A ma már klasszikusnak számító tulajdonos-manager viszony elemzésén túllépve szükség-szerű, hogy a gazdasági társaságok belső viszonyai megfelelő figyelmet és elismerést kapjanak, nemcsak vállalatgazdasági, hanem jogi szempontból is.

A participációt támogató közgazdasági vizsgálatok – nagyon helyesen – véget érnek azzal, hogy rámutatnak, az egységes, kötelezően bevezetendő részvétel intézménye alapvető piaci szükséglet. Ezzel szemben a jogtudomány ennek a területnek kevés figyelmet szentel. Hazai irodalmunkban Kollonay monográfiája az utolsó mű, amely átfogóan vizsgálja a munkavállalók és munkáltatók belső viszonyát. Kollonay hangsúlyozza, hogy az állami vállalat és dolgozói belső viszonyát leíró „vállalti jog” épülete – a komoly alapozási munkák ellenére – nem készült el,<sup>53</sup> és nyilvánvalóan a gazdasági-politikai változások okán a bemutatott a formában már nem is készülhetett el, de a hiány azóta is megmaradt, noha az – az európai gazdasági életben is fontos szerepet játszó – multinacionális nagyvállalatok tekintetében éppen ilyen jelentős kérdés.

---

<sup>48</sup> A 98/59/EK irányelv például kötelezővé teszi a munkáltató számára csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók képviselőivel történő konzultációt. Könnyű belátni, hogy egy jól működő, stabil részvételi szerv jobban tudja a munkavállalók érdekeit érvényesíteni, mint egy ad-hoc kinevezett képviselő.

<sup>49</sup> Például Németországban a hathatós üzemi tanácsi működés eredményeként kétmillió állás-helyet sikerült megmenteni. Lásd részletesebben: TRIOMPHE 2010.

<sup>50</sup> Nemcsak az uniós irányelv, de pl. a hazai jog is

<sup>51</sup> Bár ezek leginkább a különböző egyensúlyi állapotok vizsgálata körül forognak

<sup>52</sup> Erre Blair is rámutat (BLAIR 1999, 86. o.)

<sup>53</sup> KOLLONAY 1990, 13. o.

A jogtudományra hárul az a feladat, hogy e belső viszonyok jogi kimunkálásával olyan dogmatikai háttérteret teremtsen, amely elismeri a munkavállalók szellemi tőkéjét és erre tekintettel a döntéshozatal terén a mainál lényegesen erősebb szerepet biztosít a munkavállalói részvétel intézményének.<sup>54</sup> Az egyik megközelítési mód ehhez a munkavállalói tőke fogalmának megteremtése és ezen keresztül a tulajdonosi pozíció és szemlélet erősítése lehet.

## Felhasznált irodalom

ARMOUR, J. – CHEFFINS, B. R. – SKEEL, D. A.: Corporate Ownership Structure and the Evolution of Bankruptcy Law: Lessons from the United Kingdom, *Vanderbilt Law Review* 2002. Vol. 55. 1699-1785. o.

BENYÓ Béla: A munkavállalói részvétel intézménye: az üzemi tanácsok helyzete a mai Magyarországon, Ph.D. értekezés, Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, 2004

BERLE, A. A. – MEANS G. C.: The modern corporation and private property (19. print) New York, Macmillan, 1962

BLAIR, Margaret M.: Firm-Specific Human Capital and Theories of the Firm. Employees and Corporate Governance. (Szerk.: Margaret M. BLAIR and Mark J. ROE) Brookings Institution Press, 1999

KAHAN, Marcel and KLAUSNER, Michael D.: Path Dependence in Corporate Contracting: Increasing Returns, Herd Behavior and Cognitive Biases. *Washington University Law Quarterly*, Vol. 74, Issue 2, 1996

DEAKIN, Simon et al: Evolution of our Time: A Theory of Legal Memetics (2002) Cambridge Working Paper No. 242

FRIEDMAN, Daniel: „On Economic Applications of Evolutionary Game Theory”. *Journal of Evolutionary Economics* 8(1), 1998

FREEMAN, R. B. – LAZEAR, E. P.: An Economic Analysis of Works Councils. Working Paper No. 4918, NBER, Cambridge, 1994

---

<sup>54</sup> Akár úgy is, hogy sajátos (belső) jogalanyisággal ruházza fel a munkavállalók közösségét: BLAIR 1999, 86-87. o.; ld. még KOLLONAY 1990.

FURUBOTN, Erik: Codetermination and the Modern Theory of the Firm. A Property Rights Analysis, 61 Journal of Business 178 (1988)

HANSMANN, H – KRAAKMAN, R: The End of History of Corporate Law Georgetown Law Journal 2001, 439. o.

HUNGLER, Sára: Az érdekvédelem és a participáció kihívásai Japánban. Jogi Tanulmányok ELTE ÁJK, Budapest, 2011

JENSEN, Michael C. – FAMA, E. F.: Separation of Ownership and Control. Journal of Law and Economics 26. 1983

JENSEN, Michael C. – MECKLING, William H: Rights and Production Functions: An Application to Labor Managed Firms and Codetermination. Journal of Business, Vol. 52, No. 4. October, 1979

KOLTAY Jenő – NEUMANN László (szerk.): A munkahelyi érdekképviselőt újabb fejleményei. Közéletkép 2005

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): A magyar munkajog I-II. Vince Kiadó, Budapest, 2000

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: „Alanyok” és „viszonyok” a vállalaton belül. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1990

NJOYA, Wanjiru: Employee Ownership and Efficiency: An Evolutionary Perspective. Industrial Law Journal Vol. 33, No. 3. September 2004

NJOYA, Wanjiru: Employee Ownership in the European Company: Reflexive Law, Reincorporation and Escaping Codetermination. University of Oxford, Legal Research Paper Series, No. 73/2010

PORTER, Michael E: Creating Shared Value. Harvard Business Review Jan-Feb. 2011

SADOWSKI, D. – JUNKES, J. – LINDENTHAL, S.: The German Model of Corporate and Labor Governance. Comparative Labor Law and Policy Journal Vol. 22:33, 2005

SLINGER, G. – DEAKIN, S et al: Company Law: An instrument of Inclusion: Regulating Stakeholder Relations in Takeover Situations. ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 145, 1999

TRIOMPHE, E. C. – Guyet, R. – Tarren, D.: Social Dialogue in Times of Global Economic Crisis. European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010