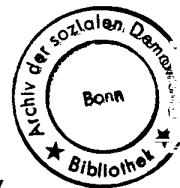


ÜZEMI TANÁCS VÁLASZTÁSOK

A 95 - 02808

Kiadó:
Friedrich Ebert Alapítvány
Szakszervezeti Projekt



ÜZEMI TANÁCS VÁLASZTÁSOK

Szerzők:
Kisgyörgy Sándor
Vámos István

Lektorálta:
Dr. Herczog László

Kiadó:
Friedrich Ebert Alapítvány
Szakszervezeti Projekt

Budapest, 1995. március

Tartalom

Bevezető	5
Az üzemi tanács mint a munkavállalói részvétel intézménye	7
Az üzemi tanács jogosítványai	13
Az üzemi tanács választás szabályai. Kérdések és feleletek	20
Az üzemi tanács választásokkal kapcsolatos tájékoztatási feladatok	40
Módszertani anyagok és formanyomtatványok a választási bizottság munkájához	44

Bevezető

Két esztendő telt el az első magyarországi üzemi tanács választások óta. Ennyi idő egy új intézmény meghonosodására és megismerésére kevés. Keveset tudunk az üzemi tanácsok működéséről, azoknak az embereknek az erőfeszítéseiről, sikereiről és kudarcairól, akik az első üzemi tanácsokban vállaltak munkát és felelősséget munkatársaik képviseléséért. Több figyelmet és megbecsülést érdemelnének azok, akik ebben a képlékeny, zavaros és sok helyen válságos helyzetben is képesek voltak megtenni az első lépéseket az új részvételi intézmény megszilárdításában.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy azokon a munkahelyeken, ahol az üzemi tanácsok megértették a részvétel jelentőségét, komolyan vették saját szerepüket és együttműködésre kész partnereket találtak a munkálattói oldalon, ebben a viszonylag rövid időszakban is születtek kézzelfogható eredmények. Vannak kedvezőtlen tapasztalatok is. Számos helyen létre sem jött az üzemi tanács, vagy ha létrejött is, csak formálisan működik, eredményeket nem tud felmutatni.

A sikerek és kudarcok okainak mélyebb feltárására itt nem vállalkozhatunk, de azt nagy biztonsággal állíthatjuk, hogy a cég gazdasági helyzete, a munkálatató együttműködési készsége, a szakszervezet segítsége mellett a sikeres tevékenység kulcsát a megválasztott tagok és elnökök képességeiben és tenniakarásiában kell keresni. Ez utóbbi szempontjából nagy jelentősége lehet a májusban sorra kerülő választásoknak.

A második választásnak több szempontból kedvezőbbek a feltételei mint az elsőnek voltak:

- a munkavállalóknak és a jelölteknek már nem lesz teljesen ismeretlen a részvételi intézménye, az üzemi tanács szerepe és feladatai;
- a munkálatatók körében várhatóan nagyobb lesz az együttműködési készség és kevesebb az ellenállás, mivel közülük egyre többen ismerik fel

a részvétel hasznát a cég céljainak megvalósulása és a munkahelyi közérzet szempontjából;

- több helyen kialakult a szakszervezetek és az üzemi tanácsok közötti munkamegosztás és együttműködés, valamint a jogok elhatárolásának gyakorlata, így a szakszervezeti vezetőkben kevesebb az ellenérzés az üzemi tanácsokkal szemben;

- lesznek biztos jelöltek, akik az üzemi tanácsban végzett munkájukkal már bizonyítottak;

- remélhetőleg a közvélemény is tájékozottabb lesz, mint korábban, és ott is sor kerül az üzemi tanácsok megválasztására, ahol ezt 1993-ban a munkavállalók nem tartották szükségesnek.

A Friedrich Ebert Alapítvány és a szerzők ezen anyaggal igyekeznek segítséget nyújtani a választás sikeres lebonyolításához. Az anyag összeállításánál arra törekedtünk, hogy egyaránt hasznosítani tudják azokon a munkahelyeken, ahol jelenleg már működik üzemi tanács és ott is, ahol most határozzák el a létrehozását. Fontosnak éreztük, hogy ne csak a választás törvényes lebonyolításához adjunk praktikus tanácsokat és módszereket, hanem a részvétel fogalmának, az üzemi tanácsok szerepének és feladatainak ismertetésével a tájékoztatási és kampány munkához is.

Reményeink szerint az 1995-ös választások hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a részvétel intézményes formája tovább szilárduljon és a politika szférája után erősödjön a demokrácia a munka világában is, hogy a munkavállalók életét, sorsát befolyásoló döntésekben egyre többen nyilvánítsanak véleményt és vehessenek részt az érintettek közül.

Budapest, 1995. március

A szerzők

Az üzemi tanács mint a munkavállalói részvétel intézménye

Mi az üzemi tanács?

Az 1993. májusi választások után két évvel még mindig vitatott kérdés az, hogy mi is tulajdonképpen az üzemi tanács? Bizonyos munkáltatói körök vezetői intézménynek tekintik, és ebből kiindulva a vezetői célokkal és értékelésekkel való teljes azonosulást követelik meg az üzemi tanács-tól.

Tapasztalataink alapján gyakran előfordul, hogy bizonyos körülmények között az üzemi tanács önmagát általános munkavállalói érdekvédelmi szervezetnek tekinti, és a szakszervezetek szerepét kívánja átvenni.

Mindkét felfogást alapvetően elhibáztoknak tekintjük. Több évtizedes nyugat-európai funkciójuknak és működésüknek a tapasztalatait felhasználva azt mondhatjuk, hogy ezek az üzemi tanácsok az ipari demokrácia, a munkavállalói jogú részvétel (participáció), a dolgozók vállalati döntésekre való beleszólásának az intézményei.

Ha a címben feltett kérdést a lehető legegyszerűbben akarjuk megválaszolni, akkor azt mondhatjuk, hogy az üzemi tanács a munkavállalók által választott képviselők (üzemi tanács tagok) közös szerve, testülete. Ezt a testületet (az üzemi tanácsot) hatalmazza fel a Munka Törvénykönyve arra, hogy vegyen részt a munkáltató (gazdasági társaság) fontos döntéseinek meghozatalában. A dolgozók közvetve, választott képviselőik testületén (üzemi tanácson) keresztül gyakorolhatják a törvény által meghatározott részvételi jogosítványukat.

Eszerint lehetséges úgy fogalmaznunk, hogy az üzemi tanács a munkavállalók által választott vállalatvezetési szerv? Igen, de itt rögtön le kell szögeznünk, hogy erősen korlátozott döntési (viszont gyakorlatilag korlátlan információs) lehetőséggel rendelkező vezetési intézményről van szó, amelyet „alulról” a választók erősen kontrollálhatnak (a dolgozók be-

számoltathatják az üzemi tanácsot, esetleg testületileg, ill. a tagokat egyenként is visszahívhatják stb.).

Az üzemi tanács funkciója

Ebből a kettősségből adódik funkciója, amelyet a következőképpen írhatunk le: az üzemi tanács a vezetés döntései előtt közvetítse a döntéshozókhoz a dolgozók véleményét és képviselje a döntés folyamatában a munkavállalók érdekeit. Ha közösen megállapodtak, tájékoztassa választóit a meghozott döntésről, nyerte meg őket a döntés végrehajtására.

Jogositványainak erejéből és jellegéből ki fog derülni később, hogy erre csak az üzemi tanács tagjainak, ill. az elnökének meggyőzőerejét használhatja fel. Ugyanis nincsenek olyan eszközei, amivel kikényszeríthetné a dolgozók érdekeinek az érvényesülését. A tulajdonos(ok)nak és a társaság vezetésének érdeke, hogy elkerülje azt a konfliktust, ami a dolgozók akarata ellenére meghozott döntéssel együtt járhat. (A konfliktus termeléskiesését, az anyagi haszon elmaradását, esetleg kifejezett veszteséget okozhat.)

Hasonló problémákkal járhat a dolgozói együttműködés elmaradása, a cég céljai iránti közömbösség, vagy az azokkal való szembe fordulás. Ezért a vezetésnek alapos érdeke fűződik ahhoz, hogy megismerje a munkavállalók — üzemi tanács által közvetített — véleményét, és megpróbálja elfogadtatni a sajátját.

Ennek során meg kell győznie az üzemi tanácsot döntésének gazdasági ésszerűségéről, fontosságáról. Ha ez sikerül, akkor vállal át az üzemi tanács döntés-felelősségéből egy (a jogositványaival arányos) részt, és válik így maga is vállalatvezetői intézménnyé. Ettől kezdve a feladata, a konfliktusok elkerülése érdekében, a döntés elfogadtatása a dolgozókkal.

Az üzemi tanácsnak van tehát egy munkavállalói érdek-megjelölési, valamint az általa is elfogadott döntés után azt magyarázó, elfogadtató funkciója. E miatt az informáló, konfliktusmegelőző tevékenység miatt nevezzük az üzemi tanácsot a munkabéke intézményének.

Hogy teljesíteni tudja mindkét funkcióját, jól kell tudnia képviselni a dolgozók érdekeit, mert csak ekkor válik számukra őket szolgáló hiteles intézménnyé. Ha nem hiteles, akkor a második funkciót, az informáló, döntésmagyarázó-elfogadtatót, konfliktusmegelőzőt sem tudja teljesíteni. Ekkor pedig a vállalat vezetésének sem lesz szüksége rá.

Miben különbözik ez a szakszervezet tevékenységétől?

Mielőtt részletesen felsorolnánk a szakszervezet és az üzemi tanács közötti különbségeket, beszélnünk kell a szakszervezet megváltozott szerepéről, a piacgazdasági körülményeknek megfelelő feladatairól.

A szakszervezet a munka világában mindig is a kiszolgáltatott dolgozók erős, harci szervezeteként jött létre, mellyel munkaerőpiaci pozíciójuk javítását, a piaci versenynek a munkavállalókra nézve káros következményeinek a csökkentését kívánták elérni. Az ebből következő hagyományos szakszervezeti gondolkodással a tulajdonossal, illetve a vezetéssel folytatott egyezkedésen túlmutató együttműködés (pl. beleszólás a társaság döntéseibe és az ezekért való felelősségvállalás) nem egyeztethető össze.

Ennek az egyezkedésnek a tipikus intézménye a kollektív szerződés, amelyben a munkáltató és a szakszervezet egyenrangú partneri kapcsolata testesül meg. A szakszervezetek a kollektív szerződéssel nem a vezetés felelősségét kívánják átvállalni, nem a vezetéshez, az igazgatáshoz való jogaitak szándékoznak csorbítani, hanem hatalmuk ellensúlyozásával saját tárgyalási pozíciójuk erősítése, a dolgozók munkafeltételeinek javítása a céljuk.

Az elmúlt időszakban a szakszervezet tevékenységében keveredett az érdekvédelem és a részvétel. Erre azonban az „új” Mt. már nem ad lehetőséget. Ugyanis előírja, hogy a részvételi jogositványokat a dolgozók az üzemi tanácson keresztül gyakorolhatják, és ennek megfelelően változtak meg a szakszervezet jogositványai. A következményt röviden úgy fogalmazhatjuk meg, hogy a szakszervezet (az alapszervezet) intézményesen kiszorult (pontosabban kiszorították) a cégek vezetőinek döntéshozatali rendszeréből.

Az új Mt. és egyéb, a szakszervezet tevékenységét szabályozó jogszabályok (pl. a sztrájk törvény) két területen adnak lehetőséget a szakszervezet tevékenységére.

1. A munka világának, a munkaviszonynak az előre szabályozásában

Erre tipikus példa a kollektív szerződés, ahol a kollektív szerződés időbeli hatályáig a munkáltatóval közösen előre szabályozzák a vállalati

munkaviszony kérdéseit. (Ide sorolható még: a keretkollektív szerződés, az Érdekegyeztető Tanács megállapodásai stb.)

2. A vállalati döntések „kívülről” történő befolyásolása

Erre alkalmas eszköz pl. a lobbizás (keresni egy olyan kijáró személyt vagy csoportot, amelyik a vállalat döntéseinél érvényesíti a szakszervezet érdekeit), illetve a nyomásgyakorlás eszközei: a vétó, a nyilvánosság felhasználása (tömegkommunikációs eszközökön keresztül nyomásgyakorlás a vezetésre), a demonstráció és a sztrájk.

A döntés azonban a két szakszervezeti tevékenységi terület - az előre szabályozás és a döntés kívülről történő befolyásolása - között születik. A döntésben való *részvétel* munkavállalói intézménye az *üzemi tanács*.

További különbségek az üzemi tanács és a szakszervezet között

1. Különbség a működésük alapját jelentő elvekben

A munkahelyen a munkavállalók és a munkáltatók viszonyában egyszerre van jelen az érdekezésszerűség és az érdekellet.

Az üzemi tanács tevékenysége azon az érdekezésszerűságon alapul, amely — konszolidált gazdasági körülmények között — mind a munkavállalók, mind a munkáltató érdekeit kifejezi. Mégpedig: közös érdekük a munkabéke, a „termelés” zavartalanítása, hiszen ebből lesz nyereség, és csak a nyereségből lehet osztalék, illetve béremelés, technikai fejlesztés és jóléti célokra fordítható pénzeszköz. Ezért lehet a *munkabéke intézménye*.

A szakszervezet tevékenysége — megszületésétől fogva — azon a határozott érdekelleten alapul, amelyik a munkavállalók és a tulajdonos között a profit, a nyereség felosztásának arányában nyilvánul meg. A szakszervezet ebben az osztozkodásban a gyengébb pozícióban lévőek fegyvere, a munkaharc intézménye.

2. Különbség a „működési területben”

Az üzemi tanács működése csak vállalaton belül értelmezhető. Nem építette ki szervezetét a vállalaton kívül, nincsenek szakmai, ágazati, te-

rületi, ill. országos szintű üzemi tanács szervezetek, intézmények. Ez egyben azt is jelenti, hogy valamennyi vállalati problémára belül kell megoldást keresnie. Sokszor azonban a vállalati problémák nem oldhatók meg csak egy ágazat, szakma vagy egy régió keretében. Az ilyen típusú problémák megoldására az üzemi tanács nem alkalmas.

Ezzel szemben a szakszervezet szerveződése vertikálisan átfogja az egész gazdaságot. Nem csak vállalati szinten képes a dolgozók érdekeit érvényesíteni, hanem szükség esetén, kiépített szervezeti rendszerén keresztül, képes azt mezoszintre (ágazat, szakma, terület), ill. makroszintre (országos érdekegyeztetés) becsatornázni.

3. Különbség a „tagságban”

Az üzemi tanács, bizonyos értelemben kényszerintézményként, tevékenységével lefedi a munkáltatóval munkaviszonyban álló összes munkavállalót, de szervezeti értelemben nincs tagsága.

Az üzemi tanács elvileg a vállalattal munkaviszonyban álló minden dolgozó intézménye.

A szakszervezet önállóan szerveződik, elkülönült tagsággal rendelkezik, amely nem fedi le a dolgozók összességét.

4. Különbség elismertségük (legitimációjuk) és jogosítványaik forrásában

Az üzemi tanács erejét a törvények kívülről szabályozzák. Ezek a törvények hívják életre és nem a munkavállalók szervezkedésének „szerves fejlődéseként” születnek.

A szakszervezetek erejét saját szervezetsége adja (a tagok belülről), és ez az erő tükröződhet a létrehozását, működését, jogosítványait meghatározó jogszabályokban, szerződésekben és megállapodásokban.

5. Eltérés a nyomásgyakorlás lehetőségeiben

Az üzemi tanács a munkabéke intézményeként nem rendelkezik (nem rendelkezhet) semmilyen nyomásgyakorló, kényszerítő eszközzel, amellyel véleményét rá tudná kényszeríteni a munkáltatóra. Szinte minden országban a legelső között szabályozták, hogy a munkáltató és a munkavállalók közötti konfliktushelyzetben (pl. sztrájk esetén) az üzemi tanácsnak semleges magatartást kell tanúsítania. Ez nem azt jelenti, hogy

az üzemi tanács tagjai nem vehetnek részt mint munkavállalók a sztrájkban. Részt vehetnek, de ez alatt szünetel az üzemi tanácsi tagságuk.

Ezzel szemben a szakszervezet törvény által biztosított nyomásgyakorló eszközökkel rendelkezik (pl. a sztrájk).

6. Eltérő lehetőségek az informálódásban

Ere korábban csak a nyugat-európai példából következtethettünk, mára azonban Magyarországon is egyértelműen bebizonyosodott, hogy a munkáltató vállalaton kívüli szervezetként kezeli a szakszervezeteket és üzleti vagy egyéb megfontolásból bizonyos információkat megtagad tőlük.

Az üzemi tanácsokat viszont belső vállalati intézményként kezelik, de a törvény is jobb információs lehetőséget biztosít számukra a szakszervezeteknél.

7. A részvétel és az érdekvédelem különbsége

A részvétel azt az intézményes lehetőséget jelenti, amelynek szabályozott keretei között a munkavállalók beleszólhatnak a vállalatuk életét meghatározó döntésekbe.

Ilyen részvételi intézmény az üzemi tanács, amely nem más, mint az összes dolgozót képviselő testület, amelynek jogszabályok, szerződések által meghatározott jogosítványai vannak.

A szakszervezeti érdekvédelem pedig azokat a jogszabályok, szerződések és megállapodások által meghatározott tevékenységeket, eljárásokat és eszközöket jelenti, amelyek a szakszervezet rendelkezésére állnak tagjaik érdekeinek érvényesítésére.

Az üzemi tanács jogosítványai

Az olyan keret jellegű törvények értelmezése, mint amelyek körébe a Munka Törvénykönyve is tartozik, nem egyszerű feladat. Ezért a későbbi viták elkerülése érdekében azt javasoljuk, hogy a munkáltató együtt az üzemi tanáccsal próbálja meg értelmezni a jogosítványokat. A jogok értelmezésén túl ajánlatos a joggyakorlás eljárási rendjét is szabályozni.

1. Az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosításával kapcsolatban.

A szabályozásban sajátos kettősség érvényesül: a kollektív szerződésben kell meghatározni a felhasználható összeget, de a felhasználásról már a munkáltató és üzemi tanács együtt rendelkezik. A kettős szabályozás egyfajta értelmezése lehet az, hogy a szakszervezetek vannak alkupozícióban a munkáltatóval szemben, mivel rendelkeznek megfelelő nyomásgyakorló eszközökkel. Ugyanakkor a jóléti alap létrehozásában minden munkavállaló részt vesz és természetesen részesednie is kell belőle. Ezért bízva a törvény a felhasználással kapcsolatos együttdöntést az üzemi tanácsra. A szabályozásból következően, nyilvánvalóan szoros együttműködésre van szükség a szakszervezet és az üzemi tanács között az összeg meghatározásáról és felhasználásáról.

Tapasztalataink alapján e területről két komoly gondról adhatunk számot: az egyik az, hogy a társaság vezetése számára nincs semmilyen jogi kényszer a jóléti alapok képzésére; a másik pedig az, hogy gyakran fordul elő olyan szándék a munkáltató részéről, hogy kivonja a jóléti pénzeszközöket a munkavállalói érdekképviseltek (szakszervezet, üzemi tanács) kontrollja alól, emiatt nem szerepelteti a kollektív szerződésben.

A jóléti jellegű intézmények és ingatlanok hasznosításával kapcsolatban ugyancsak fontos megfigyelésünk, hogy a munkáltatók bizonyos köré

szívesen értelmezné úgy az Mt.-t, mintha ezeket is fel kellene sorolni a kollektív szerződésben, annak érdekében, hogy az együttdöntési jog érvényesülhessen. Ez az Mt.-ből nem következik.

Talán még ennél is fontosabb észrevétel, hogy semmilyen jogszabály nem írja le pontosan, milyen intézmények és ingatlanok tekinthetők jóléti jellegűeknek. Ezért ebben a funkciót alapul véve a két félnek kell megállapodnia.

A gyakorlatban tapasztaljuk, mennyire nehéz a törvényben szereplő hasznosítás kifejezés értelmezése. Erről ugyancsak a két félnek együttesen kell döntenie.

2. Az üzemi tanácsot véleményezési jog illeti meg az alábbi kérdésekben:

A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni:

a) a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezését, különösen az átszervezésekre, átalakításra, szervezeti egységek önálló szervezetté alakulására, privatizálásra, korszerűsítésre vonatkozó elképzeléseket.

A munkáltatói intézkedéseknek a fentiekben példaként felsoroltaknál bővebb értelmezését is megteheti a munkáltató és az üzemi tanács. Rajtuk múlik e véleményezési jog pontos adaptációja, nagyobb csoport számszerű, értelmes meghatározása. Az állami tulajdon magánosításával a leggyakrabban előforduló esetek a privatizáció maga, az átszervezés és korszerűsítés.

A munkavállalók ezzel kapcsolatos jogosítványait az 1992. évi LIV. tv. részletesen tartalmazza. (Pl. írásban kell tájékoztatni a munkavállalókat az átalakulási terv foglalkoztatásukat, kereseti és bérvizonyukat, szociális ellátásukat, munkafeltételeiket, képzésüket, a szociális és jóléti intézmények jövőbeni hasznosítását érintő részeiről, valamint *mirdazon kérdésekről, amelyek az érvényben lévő kollektív szerződés hatálya alá tartoznak.*)

Privatizáció esetén a dolgozókat ugyancsak írásban kell tájékoztatni kedvezményes tulajdonszerzésük lehetőségeiről.

Az üzemi tanács véleményezési jogának gyakorlását ilyen részletességgel szükséges kialakítani. Az írásbeliség feltétlenül javasolható.

b) a személyügyi nyilvántartás rendszerének kialakítására, a nyilván tartandó adatok körére, az adatlapok tartalmára vonatkozó elképzeléseket, illetve a személyügyi tervet.

A Munkatörvénykönyv 77. §-a rögzíti, hogy a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtevése vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat kezdeményezhető, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából fontos.

Kellő gyakorlati tapasztalatok híján nehéz ennek a jogosítványnak az értelmezése. Néhány kérdésre azonban érdemes külön kitérni.

A munkáltató és a munkavállalók kapcsolatában meglévő intézmények (pl. alkalmazás, szerződés, munkanyilvántartás, bérkifizetés, családi pótlék fizetés, adózás stb.) és a lefolytatásokhoz szükséges eljárások pontos képet adnak arról, hogy mely munkavállalói adatok szükségessé és melyek feleslegessé a munkaviszony szempontjából.

A munkavállaló személyes életére vonatkozó adatokat az adatlap nem tartalmazhat, pl. vallás, pártállás, világnézet, szakszervezeti tagság, életvitel, szokások stb. Külön értelmezést igényel a személyügyi terv tartalma.

c) a munkavállalók képzésével összefüggő terveket, a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételére, illetve a korengedményes nyugdíjazásra vonatkozó elképzeléseket.

Úgy gondoljuk, hogy mind a munkavállalók képzésével, foglalkoztatásukat elősegítő támogatások igénybevételével, valamint a korengedményes nyugdíjazásra vonatkozó tervekkel csak a foglalkoztatási törvényben (az 1991. évi IV. törvény) meghatározott jogosítványokkal összehangoltan szabad foglalkozni.

A foglalkoztatási törvény előírja, hogy olyan létszámleépítés végrehajtásánál, amely 30 nap alatt legalább 10 főt érint, a vállalatnál a munkavállalók képviselőit magában foglaló bizottságot (ún. leépítési bizottságot) kell létrehozni, amelynek feladata: meghatározni a létszámleépítés végrehajtásának elveit, időbeli ütemezését, a leépítésre kerülő dolgozók kedvezményeit, (és ne feledkezzünk meg erről) a leépítést helyettesítő eszközöket. A bizottság munkavállalói képviselőit az üzemi tanács delegálja.

Ugyancsak a foglalkoztatási törvény szerint, ha a munkáltató fél éven belül a foglalkoztatottak 25%-át vagy 50 főt érintő leépítést tervez, a ren-

des felmondást megelőző három hónappal tájékoztatni köteles a vállalattal (telephelyen, üzemben stb.) működő üzemi tanácsot.

A foglalkoztatási törvényben foglaltakhoz képest a c) pont csak rész-kérdéseket tartalmaz.

d) a megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjára vonatkozó intézkedési terveket.

A mintegy 400 ezer megváltozott munkaképességű ember problémája társadalmi szintű megoldást igényel. Az Mt. rehabilitációjukra vonatkozó tervekkel kapcsolatban az üzemi tanácsnak véleményezési jogosítványokat biztosít. Kérdés, hogy vajon a feltehetően „változatlan munkaképességű” dolgozókból álló üzemi tanácsnak kell-e a megváltozott munkaképességűekről dönteni. Hiszen, minden humanitárius megfontoláson túl, gazdasági érdekelletét lehet közöttük.

A probléma megoldásaként az javasolható, hogy azoknál a vállalatoknál, ahol több megváltozott munkaképességű munkavállaló is tevékenykedik, a belőlük alakult bizottság véleményezze saját rehabilitációjukkal kapcsolatos terveket. Az üzemi tanács elsősorban az ő véleményükre támaszkodva alakítsa ki saját álláspontját.

e) az éves szabadságolási tervet

Az éves szabadságolási terv elkészítése különösen a folyamatos üzemben dolgozó vállalatoknál fontos feladat. Az üzemi tanácsnak elsősorban a szabadság mértékére és a kiadásra vonatkozó jogszabályok, előírások, keretkollektív szerződések betartását kell ellenőrizni. Véleményezésével ezeknek kell érvényt szereznie.

f) az új munkaszervezési módszereket és a teljesítménykövetelményeket

A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőket a munkáltató állapítja meg. Értelmezésünk szerint ebbe a körbe tartozik bármely szervezési változtatás, amelynek eredménye teljesítménynövekedés, pl. átszervezés, technikai, technológiai váltás, normaváltoztatás. Az ezekkel kapcsolatos tervezetet kell véleményeznie az üzemi tanácsnak.

Tapasztalataink szerint a magánosítással megjelenő új (külföldi) tulajdonos elsősorban a felső-, közép- és alsósztintú vezetőkkel, az adminisztratív állománnyal kapcsolatban teljesen új követelményeket támaszt (pl. idegen nyelv ismerete, vezetői alkalmassági teszt stb.). Ezekkel a követel-

ményekkel kapcsolatban az üzemi tanács nem gyakorol(hat)ja véleményezési jogosítványát.

Meg kell jegyeznünk, hogy az új munkaszervezési módszerek és teljesítménykövetelmények érinthetik a kollektív szerződésnek a munka díjazására vonatkozó fejezetét is. Ez pedig, a szakszervezetek közreműködésével, a kollektív szerződés módosítását is igényli.

g) a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatok tervezetét

Elsősorban a Szervezeti és Működési Szabályzat tartozik ebbe a körbe. Privatizáció kapcsán, a kedvezményes dolgozói tulajdon lehetőségének felmerülése esetén válhat szükségessé ún. dolgozói tulajdon- (részvény-) elosztó szabályzat elkészítése.

Kérdésként merülhet fel, hogy a kollektív szerződés is ebbe a körbe tartozó „belső szabályzat”-e? A szakszervezet kollektív szerződés-kötési jogát semmi nem csorbíthatja. A kollektív szerződés megkötésére csak a szakszervezet jogosult. A gyakorlat azonban szükségessé teszi a szakszervezet és az üzemi tanács szoros együttműködését a kollektív szerződés előkészítésénél és megkötésénél.

A jogok részletes felsorolásánál láthattuk, hány területen szükséges az üzemi tanács és a szakszervezet együttműködése. A közösen felvállalt cél: a dolgozói érdekképviselő, ezen a területen is a legszorosabb együttműködést teszi szükségessé.

A munkavédelmi törvény megjelenésével a munkavédelmi szabályzat is az üzemi tanács véleményezési jogkörébe került át.

h) a munkáltató által meghirdetett anyagi, erkölcsi elismeréssel járó pályázatokat.

Itt elsősorban a munkáltató által a dolgozók körében meghirdetett, a munkateljesítményt és a minőséget fokozó pályázatokról van szó.

3. Az üzemi tanács tájékoztatói jogosítványai

Az Mt. az üzemi tanács tájékoztatóhoz való jogát úgy határozta meg, hogy egyrészt a munkáltatónak bizonyos területekről időszakonként kötelezővé tette az információadást, másrészt az üzemi tanács bármely témában, amely összefügg a munkavállalók munkaviszonyával, gazdasági és

szociális érdekeivel, tájékoztatást kérhet a munkáltatótól, amit az nem tagadhat meg.

A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

a) *Legalább félévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről.*

A munkáltató gazdasági helyzetét érintő információknál kiindulópontként célszerű a mérlegbeszámolót kezelni. Az ebben található problémák határozhatják meg az év közbeni információk tartalmát.

Mindenekelőtt célszerű vizsgálni:

- a vállalat nyereségességét, likviditását;
- a nyereség, bér és termelékenység összefüggéseit (ezt különösen bér-emelési követelések előtt érdemes vizsgálni);
- fontos mutató a megrendelési állomány.

b) *A munkáltató tevékenységi körének jelentős módosításáról, beruházásainak tervezetéről.*

A piaci helyzet alakulása teheti szükségessé a munkáltató tevékenységének módosítását, ez főleg foglalkoztatási és bérkövetkezmenyei miatt lehet fontos a munkavállalók számára.

c) *Legalább félévente a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról (fizetési képességről), a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételekről.*

Ha fél évnél gyakoribb tájékoztatásban állapodik meg a munkáltató és az üzemi tanács, akkor az egyes tájékoztatások mélysége, mennyisége különböző lehet.

Figyelemmel arra, hogy a kollektív vezetési formákban (közgyűlés, küldöttgyűlés) működő vállalatoknál, ha még akadnának ilyenek, a felsorolt üzemi tanács jogosítványok némelyikének gyakorlása a munkavállalói részvétel szükségtelen meggátolásához vezet, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetével, valamint a belső szabályzatok tervezetével kapcsolatban ezeknél a vállalatoknál az üzemi tanácsot csak tájékoztatni kell.

Az üzemi tanács jogosítványainak gyakorlása érdekében jogosult a munkáltató nyilvántartásába betekinteni.

Ugyanakkor az üzemi tanács tagjai számára a törvény „titoktartási” kötelezettséget ír elő

- a munkáltató jogos gazdasági érdekeivel,
- a munkavállalók személyiségi jogaival kapcsolatosan.

Ez a titoktartási kötelezettség a gyakorlatban az esetek többségében törvényi előírásoknál, sőt azok szelleménél is nagyobb terhet ró az üzemi tanácsra. Már-már funkciójának teljesítésében akadályozza. Az ezzel kapcsolatos viták, konfliktusok elkerülése érdekében titoktartási szabályzat elkészítését javasoljuk.

Az üzemi tanács a munkáltató tervezett intézkedéseiről álláspontját 15 napon belül kell hogy közölje. Ellenkező esetben úgy kell tekinteni, mint-ha az intézkedéssel egyetértene.

Az Mt. az üzemi tanács és a munkáltató között felmerült vitás kérdések rendezésére külön eljárást ír elő, melynek fokozatai a következők: amennyiben a probléma tárgyalás útján nem rendezhető, a két fél egyeztető bizottságot állít fel kölcsönösen elfogadható megoldások előkészítésére.

Egyeztető bizottság működésének eredménytelensége esetén, ha az egyet nem értés oka munkáltató szabálysértő magatartása (pl. nem adott lehetőséget az üzemi tanácsnak jogai gyakorlására), az üzemi tanács munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. A munkaügyi jogvitában bíróság jár el. Feladata állást foglalni abban a kérdésben, hogy valóban megsértette-e a munkáltató a vonatkozó jogszabályokat. A bíróság tehát nem a vita tartalmi kérdésében dönt. Ilyen esetekben, ha a munkáltató az üzemi tanács együttdöntési, ill. véleményezési jogát sértve hozta meg döntését, az üzemi tanács bírósági keresete az intézkedés végrehajtására nézve halasztó hatályú.

Az egyeztető bizottság tevékenységének eredménytelensége esetén, ha a nézeteltérés oka *nem minősül jogvitának*, a felek a konfliktus rendezése érdekében az abban nem érintett külső, független személy *közvetítését* vehetik igénybe. Feladata közvetítésével a konfliktus rendezése.

Felek a kollektív munkaügyi vita rendezésére — közös megállapodás alapján — döntőbírói vehetnek igénybe. A döntőbíró döntése, ha ennek írásban alávetik magukat, kötelező érvényű.

A döntőbírói eljárást az Mt. kötelezővé teszi abban az esetben, ha a vita tárgya az üzemi tanács indokolt és szükséges költségeivel, illetve, ha az üzemi tanács együttdöntési jogosítványával kapcsolatos.

Az üzemi tanács választás szabályai

Kérdések és feleletek

Az üzemi tanács választás szabályai az első választás óta nem változtak. Ennek ellenére az első választáshoz képest néhány eltérő szabályt kell alkalmazni, például a választási bizottságot most a leköszönő üzemi tanács hozza létre.

Módszertani segédanyagainkat úgy igyekeztünk összeállítani, hogy egyaránt hasznosítani tudják azokon a munkahelyeken, ahol az elmúlt két évben már működött üzemi tanács, de azoknál a munkáltatóknál is, ahol most kerül sor először üzemi tanács választásra. Ismereteink szerint ugyanis 1993-ban a törvényi előírás ellenére számos munkahelyen nem került sor a tanács megválasztására.

A kérdés-felelet formát azért választottuk, mert tapasztalataink szerint így egyszerűbben és világosabban magyarázhatók a szabályok, mint a törvény szövegének kifejtésével, értelmezésével.

A választás előírásai a Munka Törvénykönyve (továbbiakban Mt.) IV. fejezet 43-54. paragrafusaiban kerültek rögzítésre.

Az Mt. az üzemi tanácsok választását az 1995. május 19-26. közötti időszakra írja elő. (A választás időpontjának meghatározására a Mt. módosításával az 1994. évi XLVII. törvény 6. szakaszában került sor. Magyar Közlöny 1994/48. szám.) A választás napját az időszakon belül a választási bizottság határozza meg.

A törvény kimondja, hogy a jelenleg működő üzemi tanácsok és üzemi megbízottak megbízatása a választásig, de legfeljebb 1995. május 26-ig szól, függetlenül attól, hogy mikor került sor a megválasztásukra.

Azoknál a munkáltatóknál, ahol jelenleg nem működik üzemi tanács (megbízott), de az Mt. alapján azt létre kell hozni, ugyancsak ebben az időszakban kell megtartani a választást.

Azokon a munkahelyeken, ahol a törvényben meghatározott időszakban nem kerül sor a választásra, annak megtartását a munkavállalók ké-

sőbbi időpontban is kezdeményezhetik, de ennek az a következménye, hogy 1995. május 26-tól a választás megtartásáig nem működik a munkáltatónál üzemi tanács és ebből fakadóan:

- a munkavállalók nem gyakorolhatják részvételi jogaikat ebben az időszakban;
- a későbbi választás eredménye nem számítható be a szakszervezetek közötti vagyon megosztásába;
- a választási bizottságot a munkavállalóknak illetve a szakszervezeteknek kell létrehozni, mivel nem lesz legitim üzemi tanács, amely ezt megegyezné.

A további üzemi tanács választások időpontja már nem lesz központi, törvényben meghatározva. Azokat 3 évenként a választási bizottság által szabadon meghatározott időpontban kell tartani.

Kinek a feladata a munkahelyeken a választás kezdeményezése?

Azokon a munkahelyeken, ahol üzemi tanács vagy megbízott tevékenykedik, a törvény egyértelműen az ő feladatukként határozza meg a kezdeményezést és a választási bizottság létrehozásait.

Azoknál a munkáltatóknál, ahol nem működik üzemi tanács, a választás kezdeményezése és a választási bizottság létrehozásának joga a munkavállalókat, illetve az ott képviselttel rendelkező szakszervezeteket illeti meg.

A munkáltató ezzel kapcsolatos feladata csak odáig terjed, hogy felhívja a munkavállalók figyelmét a törvény előírásaira, az üzemi tanácsok létrehozásának kötelezettségére.

Hol kell üzemi tanácsot választani?

Üzemi tanácsot kell választani minden munkáltatónál (amelyre a Munka Törvénykönyve hatálya kiterjed), illetve a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél vagy egységénél, ahol a választás időpontjában a munkavállalók száma meghaladja az ötven főt.

Azoknál a munkáltatóknál, ahol a munkavállalók száma meghaladja a tizenöt főt, de nem éri el az ötvenegyet, ott üzemi megbízottat kell választani. Itt hívjuk fel a figyelmet arra, hogy az üzemi megbízottra az üzemi tanács, illetve az üzemi tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, jogai és feladatai lényegében megegyeznek a tanácséval.

A törvény szerint a munkáltató önálló telephelyén, egységénél csak abban az esetben kell üzemi tanácsot vagy megbízottat választani, ha az Mt. 65. §-ában meghatározott üzemi tanács jogosítványokkal kapcsolatos munkáltatói jogok az önálló egység vezetőjét részben vagy egészben megilletik.

A jogoknak az egység vezetőjének részéről történő gyakorlása azért feltétel, mert ha nem rendelkezik ezekkel, akkor a munkahelyi szervezetnek ezen a szintjén nincs értelme üzemi tanácsot választani, mivel a jogok nem gyakorolhatók.

Várható, hogy lesznek olyan telephelyek, részlegek, ahol a jogoknak csak igen kis részével rendelkezik az egység vezetője. Ilyen esetekben mérlegelni szükséges, hogy ezen a szinten vagy egy nagyobb vállalati egység szintjén kerüljön-e sor üzemi tanács választásra.

Tekintettel arra, hogy az első üzemi tanács választások során már kialakultak a törvénynek megfelelő struktúrák, ennek megváltoztatására csak azoknál a munkáltatóknál van szükség, ahol a létszámban vagy az egység vezetőjének munkáltatói jogkörében jelentős változások történtek. Ennek megvizsgálása a jelenlegi üzemi tanács feladata.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az üzemi tanács létrehozása ott, ahol az előírt feltételek megvannak, jogi kötelezettség, de ha a munkavállalók nem élnek ezzel a joggal, akkor ennek nincs más következménye, mint hogy ezeket a jogosítványokat nem gyakorolhatják, képviselői hiányában.

A munkáltató nem hátráltathatja vagy akadályozhatja az üzemi tanács választását.

Azoknál a munkáltatóknál, ahol több üzemi tanácsot kell választani, összehangolással gondoskodni kell arról is, hogy kisebb munkavállalói csoportok vagy egyének ne maradjanak kívül, a teljes területet fedjék le az üzemi tanácsok, ne maradjanak „fehér foltok”.

Az újonnan létrejövő munkáltatóknál három hónapon belül kell üzemi tanácsot választani.

Hol kell központi üzemi tanácsot létrehozni?

Azoknál a munkáltatóknál, ahol több üzemi tanács, illetve üzemi megbízott működik, központi üzemi tanácsot kell létrehozni. A központi üzemi tanács tagjait az üzemi tanácsok a munkavállalói létszám arányában delegálják.

A törvény szövege nem mondja ki egyértelműen, de értelmezésünk szerint az üzemi tanácsok saját tagjaik közül delegálják képviselőjüket a

központi üzemi tanácsba, az üzemi megbízottak pedig automatikusan tagjaivá válnak.

A központi üzemi tanácsra és annak tagjaira az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések az irányadók.

A több üzemi tanács azt jelenti, ha adott munkáltatónál két üzemi tanács vagy megbízott van, vagy egy üzemi tanács és egy üzemi megbízott, már ott is létre kell hozni a központi üzemi tanácsot.

Az üzemi tanácsok és a központi üzemi tanács szerkezetének kialakításánál alapvetően abból célszerű kiindulni, hogy a részvételi jogosultságok minden munkavállalót megilletnek. Ezért olyan struktúrát kell létrehozni, hogy képviselőik az üzemi tanács tagjai, illetve az üzemi megbízott minden, a törvényben meghatározott részvételi jogát gyakorolni tudja. A szerkezet kialakításánál figyelembe kell venni, hogy a 65 §-ban meghatározott üzemi tanács jogosítványok a munkáltatónál kialakult irányítási hierarchia melyik pontján, illetve pontjain helyezkednek el, oszlanak meg.

Az első választás során 1993-ban a nagyobb létszámot foglalkoztató, több telephelyes munkáltatók esetében, már kialakult a szerkezete az üzemi tanácsok felépítésének. Ezeket a helyeken csak akkor célszerű változtatni, ha ezt működési zavarok vagy egyéb tényezők indokolják. Amennyiben ilyen jellegű változtatásokra sor kerül, annak meg kell felelnie a törvényi előírásoknak, és egyeztetni szükséges a munkáltatóval, illetve a helyi szakszervezetekkel.

Hány tagja legyen az üzemi tanácsnak?

Az üzemi tanács tagjainak a számát a törvény pontosan meghatározza. Ha a munkáltatónál a választások időpontjában a munkavállalók száma:

a száz főt	nem haladja meg	három
a kétszáz főt	nem haladja meg	hét
az ötszáz főt	nem haladja meg	kilenc
az ezer főt	nem haladja meg	tizenegy
az ezer főt	meghaladja	tizenhárom

tagú üzemi tanácsot kell választani.

Ha a munkavállalók számának növekedése miatt megszűnik az összehang a létszám és az üzemi tanács tagjainak száma között, hat hónap után, megfelelő számban új üzemi tanács tagokat kell választani. A munkavállalók számának csökkenése esetén az üzemi tanács tagjainak számát a kö-

vetkező választáson kell hozzáigazítani a munkavállalók számához. A választás megkezdése előtt, a munkavállalók listája alapján, a választási bizottság feladata megvizsgálni, hogy történt-e olyan változás a létszám-ban, amely indokolja az üzemi tanács tagjai számának megváltoztatását.

Hány tagja legyen a központi üzemi tanácsnak?

A központi üzemi tanács tagjainak a számát és az egyes üzemi tanácsok által delegálható tagok számát az Mt. 44. § (2) bek. alapján a választási bizottság állapítja meg. Célszerű megvizsgálni, hogy az 1993-ban meghatározott arányok jelenleg is megfelelőek-e vagy a változások miatt új arányokat kell meghatározni.

A központi üzemi tanács létszámánál a törvény az előzőekben ismertetett üzemi tanács létszámokat tekinti mértékadónak, de azzal az eltéréssel, hogy tagjait az üzemi tanácsok a munkavállalók létszámának arányában delegálják.

A kis és közepes létszámú, több telephelyes munkáltatónál valószínűleg együtt is érvényesíthető a létszámra vonatkozó szabályozás és az arányos delegálás elve.

Például:

A munkáltatónál nyolcszáz munkavállaló dolgozik négy önálló egységben, az

„A” egységben	400
„B” egységben	200
„C” egységben	160
„D” egységben	40

munkavállaló.

Három helyen üzemi tanácsot, egy egységnél üzemi megbízottat választottak.

Ebben az esetben a következő szempontokat kell figyelembe venni a központi üzemi tanács létrehozásánál:

- a létszámot. Tekintettel arra, hogy az összlétszám az ötszáz főt meghaladja, de az ezret nem, így tizenegy tagú központi üzemi tanácsot kell létrehozni.

- hogy minden munkavállaló képviselve legyen. Ebből következik, hogy a „D” egység üzemi megbízottja tagja lesz a központi üzemi tanácsnak.

- az arányos delegálás elvét. Az előző két szempont figyelembevételével így a tíz hely osztható fel a 760 fő képviselői között.

$$\frac{760}{10} = 76, \text{ tehát } 76 \text{ főre jut egy hely.}$$

„A” egység: $\frac{400}{76} = 5,2$	5 fő
„B” egység: $\frac{200}{76} = 2,6$	3 fő
„C” egység: $\frac{160}{76} = 2,1$	2 fő
„D” egység: 40 fő, a második szempont alapján automatikusan	1 fő
ÖSSZESEN:	11 fő

Kerekítéssel tehát ez lehet a megoldás.

Hány évre választják az üzemi tanácsot?

Az üzemi tanácsok és megbízottak választására a jövőben három-évenként kerül sor.

Egy esztendőre szól a választás olyan esetekben, ha az üzemi tanács vagy megbízott az első forduló érvénytelensége miatt csak a második fordulóban került megválasztásra.

Ki választható az üzemi tanács tagjává?

Választható minden olyan cselekvőképes munkavállaló, aki a munkáltatóval legalább hat hónapja munkaviszonyban áll. Az új munkáltatónál történő választásnál csak a munkaviszony a feltétel, a hat hónaptól eltekint a törvény.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy helyileg a munkáltatónál dolgozó, de vele munkaviszonyban nem álló munkavállaló nem választó és nem választható. Például azok a szakszervezeti tisztségviselők és alkalmazottak, akik a szakszervezettel állnak munkaviszonyban.

A törvény pontosan meghatározza, hogy kik nem választhatók az üzemi tanács tagjainak.

Nem választható:

- aki a következő munkáltatói jogokat gyakorolja:
– munkaviszonyt létesíthet és megszüntethet,

- a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén jogkövetkezményeket alkalmazhat,
- kártérítési felelősséget állapíthat meg;
- aki a munkáltatónak, illetve a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója;
- a választási bizottság tagja.

A választási bizottság létrehozásánál ügyelni kell arra, hogy ne kerüljenek tagjai közé olyanok, akiknek esélyük van arra, hogy az üzemi tanács tagjává választják őket, mivel a választási bizottságban való részvétel ezt kizárja.

Ki választja az üzemi tanács elnökét?

Az üzemi tanács elnökét a már megválasztott üzemi tanács tagjai választják az első ülésükön önmaguk közül. A központi üzemi tanácsra is ez érvényes. A választás módját az üzemi tanács ügyrendje határozza meg.

A törvény nem tartalmaz rendelkezéseket az elnök megválasztásának szabályaira, javasoljuk azonban, hogy ez a választás is titkos legyen, és csak több, mint kétharmados részvétel esetén legyen érvényes. A megválasztáshoz legyen elegendő az egyszerű szavazati többség. Szavazati egyenlőség esetén az a jelölt legyen az elnök, aki a munkáltatónál hosszabb munkaviszonnyal rendelkezik.

Kik választanak?

A választásra minden, a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló jogosult. Így jogosultak a valamilyen okból tartósan távollévők (pl. keresőképtelen, kiküldetésben, fizetés nélküli szabadságon, GYES-en, GYED-en lévő stb.) és a részmunkaidőben foglalkoztatottak is. A tartósan távollévők, ha nem vesznek részt a szavazáson, a részvételi arány számításánál a részvételre jogosultak létszámából levonhatók (lásd.: *Mikor érvényes a szavazás* c. részénél).

A törvény nem zárja ki a választók köréből a munkáltató vezetőjét, és azokat sem, akik munkáltatói jogokat gyakorolnak.

A választásra és választhatóságra való jogosultságot a választási bizottság állapítja meg és teszi közzé. A megállapításhoz szükséges adatokat a munkáltatónak kötelessége a választási bizottság kérésére öt napon belül rendelkezésre bocsátania.

Hogyan jön létre a választási bizottság?

A választási bizottságot az üzemi tanács alakítja meg a munkavállalókból. A választási bizottságot legkésőbb a választás időpontja előtt nyolc héttel létre kell hozni.

A törvény a választási bizottság létszámára és összetételére vonatkozóan nem tartalmaz előírásokat. A választás előkészítése és lebonyolítása számos feladattal jár, ezért javasoljuk, hogy a bizottság minimálisan három tagból álljon, és a munkavállalók számától, az érintett terület tagoltaságától függően a tagok száma akár a 11-13 főt is elérheti.

Azoknál a munkáltatóknál, ahol több üzemi tanácsot, illetve megbízottat kell választani, természetesen minden egységnél létre kell hozni választási bizottságot. Központi választási bizottság létrehozására nincs szükség, mivel a központi üzemi tanács tagjait delegálják. Célszerű viszont a választási bizottságok vezetőinek koordinációs megbeszéléseket tartani az előkészítés és lebonyolítás összehangolására.

A választási bizottság munkájában a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezetek részt vehetnek. Szerencsés, ha a választási bizottság összetételében tükröződnek a különböző szakszervezetekhez való tartozás, illetve a szervezett és nem szervezett munkavállalók arányai.

A választási bizottság munkájában a munkáltató nem vehet részt, azt nem is befolyásolhatja.

A választási bizottság feladatai:

- a választás időpontjának meghatározása és kihirdetése;
- a jelöltállítás határidejének és módjának meghatározása a törvény alapján, és közzététele;
- a jelölés és választás törvényes rendjének biztosítása.

Hogyan kell jelölteket állítani?

A választási bizottság feladatai közé tartozik, hogy a jelöltállítás szabályairól megfelelő időben tájékoztassa a választásra jogosultakat szóbeli vagy írásos formában.

A jelöltállítás a választásra jogosultak és a választhatók listájának közzététele után kezdődik és a választási bizottság által meghatározott időpontban, de legkésőbb a választás időpontja előtt három héttel fejeződik be.

A jelölést a választási bizottsághoz kell eljuttatni, az általa meghatározott módon.

Jelöltet állíthatnak:

- a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek saját tagjai közül. A jelölőlistán és a szavazólapon fel kell tüntetni a jelölő szakszervezet nevét.

- a választásra jogosult munkavállalók tíz százaléka vagy legalább ötven fő is állíthat jelöltet. Ebben az esetben a jelölést írásba foglalva, a támogatók aláírásával kell eljuttatni a választási bizottsághoz.

A szakszervezetek saját tagjaikból, illetve a munkavállalók is a fent felsorolt feltételek mellett több jelöltet is állíthatnak. A jelöltek számának nincs felső korlátja. A túlságosan sok jelölt azonban a választás eredményességét veszélyezteti.

A jelölteknek írásban kell nyilatkozniuk a jelölés elfogadásáról.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a törvény nem biztosít jelöltállítás jogot a leköszönő üzemi tanácsnak.

Mikor érvényes a jelölőlista?

A jelölőlista akkor érvényes és tehető közzé, ha a jelöltek száma eléri a választandó tanácsstagok számát. Természetesen több lehet a jelöltek száma, de kevesebb nem.

Amennyiben a jelölési idő lejártáig nem érkezett elegendő számú jelölés, a jelöltállítási időt meg kell hosszabbítani.

A jelöltek listáját a jelöltállítási idő lejárta után a választási bizottság állítja össze és legkésőbb a választások időpontja előtt három héttel közzéteszi.

A jelölőlistán a jelöltek nevét ABC sorrendben kell feltüntetni. Az 1995-ös választáson a jelöltek neve mellett a jelölő szakszervezet nevét is fel kell tüntetni. Több telephelyes munkáltató esetében a név mellett célszerű feltüntetni a telephely nevét is, ahol a jelölt dolgozik.

A jelöltállítás írásos dokumentumait célszerű megőrizni, az esetleg felmerülő viták tisztázásának megkönnyítése érdekében.

Mit tartalmaz a szavazólap?

A szavazólapokat a választási bizottságnak kell elkészíttetni. Célszerű valamilyen speciális jelzéssel ellátni, mivel csak a hivatalos szavazólapon leadott szavazatok érvényesek.

A szavazólapra ABC sorrendben kerülnek fel a jelöltek nevei. A szakszervezeti jelöltek neve mellett fel kell tüntetni az öt jelöltként indító szakszervezet nevét is. Ez azért szükséges, mert az üzemi tanács választásokon elért támogatottság alapján válnak jogosulttá a szakszervezetek a kollektív szerződés megkötésére, és itt is megszerezhetik a „reprezentatív” minősítést, ami bizonyos jogosultságok gyakorlásának feltétele, továbbá az üzemi tanács választások alapján kerül felosztásra az azazati, szakmai szakszervezetek vagyona.

Hogyan kell megszervezni a választásokat?

A választások megszervezése a választási bizottság feladata.

A törvény szerint a választást és a jelöltállítását a munkáltató munkarendjére és egyéb sajátosságaira tekintettel kell megszervezni. Ha a munkáltatónál több üzemi tanácsot, illetve megbízottat kell választani, akkor a választásokat lehetőleg egyidejűleg kell megtartani.

A választás titkos és a választók csak személyesen gyakorolhatják a jogukat.

A választási bizottság feladata, hogy a munkáltató segítségével biztosítsa a titkos választás technikai feltételeit és a megfelelő körülményeket.

A választási bizottság gondoskodik a szavazatszedő bizottságok összeállításáról is. Célszerű a választást úgy szervezni, hogy ha több szavazóhelyiség van, a szavazatszedő bizottságok munkájában a választási bizottság egy-egy tagja is részt vegyen.

A szavazás kezdetének és lezárásának időpontját pontosan meg kell határozni és időben közzétenni.

A szavazás megkezdése előtt az urnákat, szavazóládákat a választási bizottság képviselője és az első szavazó jelenlétében célszerű leragasztani, esetleg a ragasztópapíron aláírásukkal hitelesíteni.

A szavazatszedő bizottságnak rendelkeznie kell az adott „szavazókörben” szavazásra jogosultak listájával. Ellenőriznie kell a szavazók személyazonosságát, és a listán jegyezni, hogy kik adták le szavazatukat.

A szavazás ideje alatt a szavazatszedő bizottság dönt vitás ügyekben.

A szavazás lezárása után az urnákat, szavazóládákat azonos helyen és időben kell felbontani.

Az urnák felbontását, a szavazatok összeszámlálását a választási bizottság végzi.

A választásról jegyzőkönyvet kell készíteni, a törvény szerint ennek tartalmaznia kell:

- a szavazóurnák felbontásának tényét és körülményeit,
- a választás helyét és időpontját,
- a választásra jogosultak és résztvevők számát,
- az összes leadott szavazatok számát,
- az érvényes és érvénytelen szavazólapok és szavazatok számát,
- az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
- a megválasztott üzemi tanács tagok nevét,
- a választással összefüggő esetleges vitás ügyet, illetve az ezzel kapcsolatos döntést.

Szükséges az egyes szakszervezetek jelöltjeire leadott szavazatok összesítése és jegyzőkönyvben történő rögzítése is.

A jegyzőkönyvet a választási bizottság tagjainak kell aláírásukkal hitelesíteni.

A jegyzőkönyvet célszerű annyi példányban elkészíteni, hogy a választáson jelöltet állító minden szakszervezetnek, a munkáltatónak és az ágazati, szakmai választási bizottságnak meg lehessen küldeni, a választók számára közzé lehessen tenni, és a választási bizottságnak is maradjon példánya.

A választás más írásos dokumentumait (például jelölőlista, jelöltállítási javaslat, szavazólapok stb.) érdemes megőrizni legalább 30 napig, bár erről a törvény nem rendelkezik.

Mikor érvényes a választás?

A választás akkor érvényes, ha a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vesz a választáson. A törvény itt tesz egy könnyítést, ugyanis kimondja, hogy az érvényes részvételi arány megállapításánál nem kell az összjogosultak létszámába beleszámítani azokat a választásra jogosultakat, akik a választás időpontjában:

- keresőképtelen betegek;
- sor- vagy tartalékos katonai vagy polgári szolgálati idejüket töltik;
- szülési szabadságon,
- gyermekgondozás vagy betegápolás céljából fizetés nélküli szabadságon,
- lakásépítés céljából fizetés nélküli szabadságon,
- egy hétnél hosszabb tartós kiküldetésben vannak és nem vettek részt a választáson.

A részvétel kiszámítása rendkívül egyszerű:

A részvétel %-ban =

$$= \frac{\text{a résztvevők száma}}{\text{a részvételre jogosultak} - \text{a tartósan távollevők száma}} \times 100$$

Érvénytelen választás esetén a választást meg kell ismételni. (Lásd: Milyen szabályai vannak a megismételt választásnak?)

Mikor érvényes a leadott szavazat?

A szavazat akkor érvényes, ha:

- a választási bizottság által kiadott szavazólapon adták le a szavazatot,
- a szavazólapon egyértelműen van megjelölve a választani kívánt jelöltek neve,
- a szavazólapon a választható tagok számával megegyező vagy annál kevesebb jelöltet jelöltek meg. Tehát az a szavazólap, amelyen több jelöltet jelöltek meg, mint a választhatók száma, érvénytelen.

Ki tekinthető megválasztottnak?

Megválasztott *üzemi megbíztottnak* az tekinthető, aki a legtöbb érvényes szavazatot kapta, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezte.

Az *üzemi tanács megválasztott tagjainak* tekinthetők — az üzemi tanács meghatározott létszámának megfelelően —, akik a legtöbb érvényes szavazatot, de legalább a szavazatok harminc százalékát kapták.

Szavazategyenlőség esetén az a jelölt tekinthető megválasztottnak, aki a munkáltatónál hosszabb munkaviszonnyal rendelkezik.

A választás akkor eredményes, ha a jelöltek közül legalább annyian megkapták az érvényes szavazatok legalább harminc százalékát, ahány tagú üzemi tanácsot kell választani.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a szakszervezeti reprezentativitás megállapítása és a kollektív szerződés megkötésére való jogosultság szempontjából akkor is az első forduló eredményeit kell figyelembe venni, ha az érvénytelen volt.

Milyen szabályai vannak a megismételt választásnak?

Az érvénytelen szavazást kilencven napon belül meg kell ismételni. Nem engedi viszont a törvény harminc napon belül az új forduló megtartását.

A második fordulóban az érvényességhez már elegendő, ha a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vesz a választáson.

Megválasztottnak azok a jelöltek tekinthetők, akik a legtöbb szavazatot kapták, függetlenül attól, hogy az érvényes szavazatoknak hány százalékát szereztek meg.

A második fordulóban megválasztott üzemi tanács vagy üzemi megbízott mandátuma egy évig érvényes. Egy esztendő elteltével új választást kell tartani.

A második forduló érvénytelensége esetén nem teszi lehetővé a törvény további fordulók megrendezését. Ebben az esetben egy év múlva új választás megtartását írja elő a törvény.

Hogyan rendezhetők a választással kapcsolatos viták?

A választás tisztaságát, szabályosságát vitató egyének vagy szervezetek kifogásaikkal a választási bizottságot kereshetik meg. Az észrevétel irányulhat a jelölésre, a választásra vagy az eredményre. A kifogást a választási bizottságnak és a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezeteknek ki kell vizsgálni és közösen kell határozniuk. A határozat ellen nyolc napon belül bírósághoz lehet fordulni. Ez a jogosultság a munkáltatót is megilleti.

Az üzemi tanács választással egyidőben mód van-e a munkavédelmi képviselő(k) megválasztására is?

Igen. Az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, amely lehetőséget biztosít munkavédelmi képviselő(k) választására, kimondja, hogy a választásnál az üzemi tanács tagjaira illetve az üzemi megbízottak választására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A két választás összekapcsolása általában nem lesz egyszerű, mivel várhatóan a legtöbb helyen nem fedik egymást az üzemi tanács és munkavédelmi képviselő választói körzetek, ezért az előkészítésnél fokozott figyelmet igényel a két törvény (Mt., munkavédelmi) előírásainak összehangolása. A munkához segítséget nyújthat az Érdekegyeztető Tanács Munkavédelmi Bizottságának ajánlása. (Munkaügyi Közlöny 1994 évi 4. sz.)

Néhány további gyakorlati kérdés és felelet

Ebben a részben azokat a kérdéseket és feleleteket foglaljuk össze, amelyek értelmezése az 1993-as választások során gondot okozott a választások szervezőinek, illetve kérdésként felmerülhet az 1995-ös választásokon.

Lehetséges-e a jelenleg működő üzemi tanács tagjainak újrválasztása?

Természetesen igen. A törvény nem állít korlátokat, így elvben több egy mást követő időszakban is újrválaszthatóak a tagok.

A jelenlegi üzemi tanács tagjai felkérhetőek-e a választási bizottságra?

Igen. A törvény ezt nem zárja ki, de rájuk is vonatkozik az az általános szabály, hogy a választási bizottság tagja nem jelölhető az üzemi tanácsba.

Ha a munkáltatónál több üzemi tanácsot kell választani, ezt előkészítheti-e, illetve lebonyolíthatja-e egy ún. központi választási bizottság?

A válasz egyértelműen *nem*. Minden olyan telephelyen, részlegnél, egységénél, ahol a törvény szerint üzemi tanácsot vagy megbízottat kell választani, ott létre kell hozni a választási bizottságot. Központi választási bizottság létrehozására nincs szükség, mivel a központi üzemi tanács delegálással jön létre. Természetesen ez nem zárja ki, hogy a választási bizottságok vagy azok elnökei együttműködjenek az előkészítésben és lebonyolításban.

Mi történik akkor, ha egy munkáltatónál a törvény alapján üzemi tanácsot vagy megbízottat kellene választani, de valamilyen oknál fogva erre nem kerül sor?

A választás elmaradását a törvény nem szankcionálja. Ez a munkavállalókon egyáltalában nem kérhető számon, a munkáltatón pedig csak olyan esetekben, ha gátolta vagy megakadályozta a választást. A munkavállalókra nézve azonban a következő hátrányokkal jár a választás elmaradása: — a részvételi jogokat, amelyekre az üzemi tanács jogosult, senki nem gyakorolhatja; — a munkáltatónál működő szakszervezet nem köthet kollektív szerződést, illetve az csak a munkavállalók által történő megszavazással lehet érvényes; — a munkáltatónál működő szakszervezet nem szerezheti meg a reprezentativitást, így nem lesz „teljes” kifogásolási joga; — az 1995. május 19-26. közötti választáson a munkavállalók nem szavaznak a szakszervezeti ágazati vagyoneosztásról.

Mi történik akkor, ha a nem szervezett dolgozók vagy valamelyik szakszervezet nem delegál képviselőt a választási bizottságba?

Az 1995-ös választáson a választási bizottságot a működő üzemi tanács hozza létre. Ebben az esetben a törvény nem tartalmaz előírást a bizottság összetételére. Indokolt, hogy a szakszervezetek és a nem szervezett dolgozók képviselve legyenek a bizottságban, de nem törvénysértő, ha ez valamilyen oknál fogva nem valósul meg.

Azokon a munkahelyeken, ahol most kerül sor először választásra, ott valóban a nem szervezett dolgozók és a szakszervezetek képviselőiből kell létrehozni a választási bizottságot. Amennyiben azonban a választások szervezői a lehetőséget biztosították számukra (ezt célszerű dokumentálni), de nem éltek ezzel, semmi nem történik, a választási bizottság létrehozása ettől még szabályos.

Részt vehet-e a választási bizottság munkájában az, aki munkáltatói jogot gyakorol?

A törvény csak a munkáltatót zárja ki a választási bizottságban való részvételből. Ezért törvényes akadály nincs, de nem szerencsés munkáltatói

jog gyakorlásának részt venni a bizottság munkájában. Üzemitanács-tag-gá választását pedig egyértelműen tiltja a törvény.

A több telephelyes, több egységből álló munkáltatónál, ha az egységek nem önállóak és ezért a munkáltatónál csak egy üzemi tanácsot kell választani, lehetőség van-e a jelöltlista helyeinek arányos szétosztására az egységek között?

A törvény a jelöltlista helyeinek arányos szétosztását nem teszi lehetővé. Minden egység azonos listára állíthat jelöltek és nyilvánvalóan mindeütt erről a listáról fognak szavazni is. A jelöltállítás nem korlátozható. A szakszervezet azonban törekedhet arra, hogy az egyes munkahelyekről az ott dolgozók számának arányában állítson jelöltek, és kampányt is folytathat az arányos delegálás érdekében, de nincs arra garancia, hogy ez a törekvése megvalósuljon.

Választható-e üzemi tanács tagjának szakszervezeti tisztségviselő, esetleg szakszervezeti titkár?

Igen, a törvény ezt lehetővé teszi.

Mi a teendő, ha a vállalat átalakulás előtt áll, és várhatóan néhány hét vagy hónap múlva új társasági formában és más szervezeti felépítésben működik majd tovább?

Ebben az esetben is meg kell választani az üzemi tanácsot, a választás időpontjában lévő állapotnak megfelelően. Ha az átalakulás után a gazdasági társaság szervezetében, felépítésében nem történik változás, akkor a tanács tovább működhet. Amennyiben az átalakulást szervezeti, felépítési változások is kísérik (pl. önálló gazdasági egységek létrejötte, vagy kiválik egy egység, esetleg több kft.-re bomlik a vállalat), akkor az átalakulás utáni helyzetnek megfelelően, 3 hónapon belül új választást kell tartani.

Hogyan kell eljárni olyan esetekben, amikor a foglalkoztatottak száma a választási időszakban is folyamatosan változik? Mikori állapotnak megfelelően kell megállapítani, hogy hány tagja legyen az üzemi tanácsnak?

Az üzemi tanács létszámát az Mt. 45. § (1) bekezdése és a munkáltató által rendelkezésére bocsájtott munkavállalói listán szereplők száma alapján a választási bizottság állapítja meg. Ennek a legmegfelelőbb időpontja az, amikor a bizottság kihirdeti a választás időpontját.

Amennyiben a választások lebonyolítása után bomlik meg az előírt összhang a munkavállalók száma és az üzemi tanács tagjainak száma között, akkor kétféle eljárás van:

— ha a munkavállalók számának csökkenése miatt bomlik meg az összhang, akkor csak a következő üzemi tanács választás során kell a tagok számát csökkenteni;

— ha a munkavállalók száma tartósan (6 hónapon keresztül) olyan mértékben megnövekedett, hogy ettől bomlott meg az összhang, akkor a szükséges számban választással ki kell egészíteni az üzemi tanácsot.

Rendelkezik-e szavazati joggal a munkáltató és a munkáltatói jogok gyakorló?

Igen. A törvény csak a választhatóságból zárja ki őket.

Állíthat-e jelöltet az üzemi tanács választáson a munkáltató?

A munkáltatónak nem biztosít jogot a törvény jelöltállításra. Mint szavazásra jogosult azonban támogathat aláírásával jelölteket, illetve kezdeményezhet jelöltállítást.

A nem szervezett dolgozók által kezdeményezett jelöltállításnál (a munkavállalók 10%-ának vagy legalább 50 főnek kell aláírással támogatnia a jelöltet) aláírhatják-e a jelölést szakszervezeti tagok is?

Igen.

Hogyan kell értelmezni, hogy a munkavállalók 10%-a vagy 50 fő aláírásával lehet nem szakszervezeti jelöltet állítani?

Az általános szabály a legalább 10%. De azért, hogy a több ezer főt foglalkoztató munkáltatónál ne kelljen több száz aláírást gyűjteni, a másik szabály, hogy ilyen esetekben már az 50 támogató elegendő. Lényegében tehát ötszáz munkavállalóig a 10%-os szabály, felette pedig a legalább ötven főt előíró szabály érvényesül.

Ha egy munkavállalók által állított jelöltet szakszervezet támogat, akkor a jelöltre leadott szavazatok hozzászámolhatók-e ennek a szakszervezetnek a támogatottságához?

Nem. Még akkor sem, ha az illető jelölt szakszervezeti tag. A szakszervezet saját tagjai sorából állíthat jelöltet. A jelölés elfogadásáról a szakszervezeti tagnak írásban nyilatkoznia kell. Csak ebben az esetben számít szakszervezeti jelöltnek, csak az ilyen jelöltre leadott szavazatok számolhatóak a szakszervezet támogatásához.

A törvény úgy fogalmaz, hogy a szakszervezet saját tagjai közül „önállóan állíthat jelöltet”, tehát egyes számot használ. Ez azt jelenti, hogy csak egy jelöltet állíthat?

Nem. A szakszervezetek és a munkavállalók állíthatnak több jelöltet, ezeknek a számát a törvény nem korlátozza.

A munkavállalók egy listán gyűjthetnek-e aláírásokat több jelöltre?

Igen.

A munkavállalók állíthatnak-e jelöltként szakszervezeti tagot?

Igen.

Ki hozza létre a szavazatszedő bizottságot, és hány tagja legyen?

A választási bizottság kéri fel a szavazatszedő bizottság tagjait. A törvény nem írja elő a létszámát és összetételét. Javasoljuk, hogy legalább három főből álljon, és legyenek benne a képvisellel rendelkező szakszervezetek tagjai és a nem szervezett dolgozók is.

A szavazatszedő bizottságban részt vehet-e a választási bizottság tagja?

A törvény ezt nem zárja ki. Sőt szerencsés, ha a választási bizottság egy tagja részt vesz a szavazatszedő bizottság munkájában.

Több egységből álló munkáltatónál, ha a törvény szerint egy üzemi tanácsot kell választani, lehet-e több szavazóhelyiségben szavazni?

Igen, de ebben az esetben annyi szavazatszedő bizottságot kell létrehozni, ahány helyen történik a szavazás. A szavazókat értesíteni kell, hogy melyik szavazóhelyiségben szavazhatnak. A visszaélések elkerülése érdekében, a szavazatszedő bizottságnak pontos listával kell rendelkeznie arról, hogy kik jogosultak abban a szavazókörben szavazni.

Alkalmazható-e a mozgó urna?

A mozgó urna alkalmazását nem zárja ki a törvény. Alkalmazásának feltétele, hogy a szavazatszedő bizottság kísérelje végig az urnát, és a titkos szavazás feltételei biztosítva legyenek.

A szavazólapon lehetőség van-e a szakszervezeti jelöltek és a munkavállalók jelöltjeinek külön csoportban történő feltüntetésére?

Nincs ilyen lehetőség. A jelöltek nevét ábécé sorrendben kell felírni a szavazólapra, és a szakszervezeti jelöltek neve mellett fel kell tüntetni a szakszervezet nevét is.

Mikor érvénytelen a szavazólap?

A szavazólap teljes egészében érvénytelen, ha nem deríthető ki róla, hogy a szavazatokat mely jelöltekre adták le, illetve, ha több jelölt nevét jelölték meg, mint ahány tagú üzemi tanácsot kell választani. Ugyancsak érvénytelen az a szavazás, amelyik nem a választási bizottság által kiadott szavazólapon történik. Ha a szavazó kevesebb jelöltre szavaz, mint a választható tagok száma, akkor ezek a szavazatok érvényesek.

Mi történik, ha valaki a szavazólapról kihúzza a nevét és helyére új nevet ír be?

Ebben az esetben a kihúzott jelölt és a beírt jelölt sem kap szavazatot. A beírt azért nem, mert nem nyilatkozott a jelölés vállalásáról, és nem esett át a jelölési eljárás. A szavazólapon leadott többi szavazat azonban érvényes.

Az üzemi tanács választásokkal kapcsolatos tájékoztatósi feladatok

A választáson elért támogatottságuk következményei miatt a szakszervezetek nem csak a saját kampányukért kell hogy felelősséget érezzenek. Érdekeltek abban is, hogy minden munkavállaló ismerje a választások célját, az üzemi tanács funkcióját, a jelölés és a választás módját, idejét stb. A választási bizottsággal, illetve a munkáltatóval együttműködve és saját eszközeiket, szervezeti rendszerüket felhasználva, a TÁJÉKOZTATÁS-ban is részt kell venniük.

Ezekhez a feladatokhoz kívánunk segítséget nyújtani ebben a részben.

A továbbiakban a tennivalók elválasztása érdekében különválasztjuk a TÁJÉKOZTATÁS-i tevékenységet (ez megalakulása után a választási bizottságok (továbbiakban: VB) feladata) a KAMPÁNY-feladatokról (amit viszont saját érdekében a szakszervezetnek kell folytatnia).

TÁJÉKOZTATÁS alatt itt most azt az ismertetőt, bemutatót, tájékoztató tevékenységet értjük, amit a VB és a szakszervezet az üzemi tanács megismertetésére, a jelölés és a választás szabályairól, módjáról stb. folytat.

A KAMPÁNY nem más, mint a szakszervezetnek az a népszerűsítő, propagáló tevékenysége, amit saját szervezetük és saját jelöltjük győzelmeért folytatnak. Anyagunkban a kampánnyal kapcsolatos feladatokra nem térünk ki, mivel ezeket a szakszervezeteknek önmaguknak kell meghatározniuk sajátosságaiknak megfelelően.

Bár a feladatok külön-külön jól elhatárolhatók, és mint említettük, a TÁJÉKOZTATÁS — megalakulása után — a VB feladata, a szakszervezetek mindkét tevékenység magas színvonalában érdekelték. Ugyanis hiába lesz népszerű a szakszervezet és jelöltjei, ha a választók nem lesznek tisztában a választás szabályaival és technikai részleteivel.

Az üzemi tanács választásokkal kapcsolatos feladatok időbeli sorrendjük és jellegük szerint négy csoportba oszthatók:

1. Előkészítés

A feladatokkal való megismerkedéstől a választási bizottság megalakulásáig terjedő időszak.

2. A választás megszervezése

A VB megalakulásától a választás napjáig terjedő időszak.

3. A választás

A törvény illetve később a VB által a választásra meghatározott időpont.

4. A választás lezárása

A választás befejezésétől a VB megszűnéséig terjedő időszak.

A TÁJÉKOZTATÁS-i és KAMPÁNY-feladatok szorosan kötődnek a felsorolt időszakokhoz.

A TÁJÉKOZTATÁS feladatai

1. Előkészítés

A választás előkészítésekor a TÁJÉKOZTATÁS központi eseménye az üzemi tanács beszámolója a megválasztását követő két évben végzett munkájáról. Nem törvényi előírás, mégis javasoljuk beszámoló készítését. Ennek olyan tartalmi, szervezeti kérdésekre érdemes kitérnie, mint pl.:

- mik voltak a választás legfontosabb tapasztalatai,
- hogyan ítélték meg az üzemi tanács felállása
 - munkavégzésre való készenlét
 - területi képviselet
 - személyi összetétel, munkamegosztás
 - felkészültség, képzés
- az időszak legfontosabb feladatai
- az üzemi tanács részvétele a feladatok megoldásában
- a tevékenység minősítése és az okok elemzése
- az üzemi tanács kapcsolatai
 - a dolgozókkal
 - szakszervezettel
 - más részvételi intézményekkel (felügyelő bizottságok munkavállalói képviselői, munkavédelmi képviselők és bizottságok)
 - munkáltatóval és szerveivel

- megoldásra váró feladatok és a végrehajtásukra vonatkozó elképzelések
- a beszámolóban szükség szerint ki kell térni az üzemi tanács, mint részvételi intézmény bemutatására (funkciója, működése, jogosítványai stb.).

Az *üzemi tanács beszámolójának*, saját munkája értékelésén kívül, a választásokkal kapcsolatos érdeklődés felkeltése is fontos célja. Ugyanezt az érdeklődést azokon a munkahelyeken, ahol eddig még nem volt üzemi tanács, a munkavállalók részvételi (participációs) intézményeinek funkcióiról, működésükről, jogosítványaikról szóló tájékoztatókkal ajánlatos felkeltetni.

Mind a *beszámolót*, mind a *tájékoztatót* „üzemi gyűlés” keretében érdemes megtartani, ahol a választási bizottság nem szervezett dolgozói delegáltjainak a választását is le lehet bonyolítani. Az üzemi gyűléseken további ismertetés adható a jelölés és a választás technikájáról, idejéről, a további kapcsolattartás módjáról.

A TÁJÉKOZTATÁS szervezését, a választási bizottság megalakulásáig az üzemi tanács, ha ilyen még nincs, a képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkáltató együttműködve végezheti. (Munkáltatónak a törvény a választásnál semleges magatartást és a költségek fedezését írja elő.)

A TÁJÉKOZTATÁS-nak ki kell terjednie az összes munkavállalóra.

Felhasználható eszközök: üzemi gyűlés, vállalati rendezvények, kibővített szakszervezeti gyűlések, személyes beszélgetések, írásos tájékoztatók (lásd 1. és 2. sz. mellékletet), kiadványok, helyi tömegkommunikációs lehetőségek (vállalati, regionális eszközök: sajtó, rádió, tévé stb.). Egy-egy településen több vállalat is folytathat tájékoztatást közösen a területi tömegkommunikációs eszközökben.

2. A választás megszervezése

A TÁJÉKOZTATÁS tartalma az üzemi tanács tagok jelölésének és megválasztásuk szabályaihoz, a választás lebonyolításának módjához kötődik.

A tájékoztatás főbb eseményei a következők:

- tájékoztatás az üzemi tanács választásáról, a vb megalakulásáról (6., 8. sz. mellékletek);
- tájékoztató a jelöltállítás módjáról (9. sz. melléklet), a választásra jogosultak és választhatók listájának közzétételéről;

- a jelöltlista közzététele, tájékoztatás a választás pontos időpontjáról és helyéről (13. sz. melléklet);
- tájékoztató a szavazás módjáról (16. sz. melléklet).
A további mellékletekkel a vb előkészítő munkáját kívánjuk segíteni. Saját tevékenységéről szóló tájékoztató, a választás nélkülözhetetlen dokumentumainak, formanyomtatványainak megismertetése a vb feladata.

A tájékoztatásnak az összes választóra ki kell terjedni.

Felhasználható eszközök: a mellékelt mintákból jól látható, hogy erre nagyon praktikusán felhasználható az írásos tájékoztatók (kevés szóval sok információ), az ebből készült szórólapok, plakátok, de nagyon fontos, hogy legyen személyes beszélgetés, szóbeli tájékoztató és konzultációs lehetőség is. Ha vannak ilyenek, jól használhatók a helyi, regionális tömegkommunikációs eszközök.

3. Választás

A szavazások elkezdeséig lényegében minden eldőlt: kik, mennyien fognak részt venni és kikre szavaznak majd. Itt méretik meg a vb tevékenysége is: sikerült-e jól tájékoztatni a dolgozókat a választás módjáról, idejéről, felkészíteni a szavazatszedő bizottságot saját teendőiről stb.

A legutolsó pillanatokig fontos feladat: azok meggyőzése, akik még nem döntöttek arról, hogy részt vegyenek-e a választáson vagy sem; a szavazók utolsó tájékoztatása a választás mikéntjéről; a törvényesség biztosítása; a panaszok kivizsgálása; az atrocitások elkerülése. Ezért is szerencsés, ha a választásokra leginkább felkészült vb-tagok mindenütt ott vannak, ahol a választások konkrétan történnek és részt vesznek a problémák megoldásában.

4. A választás lezárása

A TÁJÉKOZTATÁS célja a választás eredményének nyilvánosságra hozatala. Az ezzel kapcsolatos feladatokat még a vb-nek kell ellátnia.

Nem csak a választókat, hanem az ágazati-szakmai választási bizottságot, a szakszervezeteket és a munkáltatót is tájékoztatni kell a választás eredményéről. Ezt a választásokról készült jegyzőkönyvvel tehetik meg a legegyszerűbben. A választók tájékoztatása történhet külön hirdményen, esetleg szóban is.

Célszerűnek látszik, hogy a vb utolsó megnyilvánulásként hívja össze az üzemi tanács első ülését.

Módszertani anyagok és formanyomtatványok a választási bizottság munkájához

1. sz. melléklet

Meghívó

- 1. sz. melléklet Meghívó
- 2. sz. melléklet Üzemi tanács választás! Felhívás
- 3. sz. melléklet Javaslat a választási bizottság első napirendjére
- 4. sz. melléklet Vázlat a választási bizottság és a munkáltató képviselőjének egyeztető megbeszéléséhez.
- 5. sz. melléklet Vázlat a választási bizottság és a helyi szakszervezetek képviselőinek megbeszéléséhez.
- 6. sz. melléklet Üzemi tanács választás!
- 7. sz. melléklet A választás előkészítésének és lebonyolításának forgatókönyve
- 8. sz. melléklet A választás szabályai
- 9. sz. melléklet A jelöltállítás szabályai
- 10. sz. melléklet Jelölés
- 11. sz. melléklet Szakszervezeti jelöltállítás
- 12. sz. melléklet Nyilatkozat
- 13. sz. melléklet Jelölőlista
- 14. sz. melléklet Felkérés a szavazatszedő bizottság munkájában való részvételre
- 15. sz. melléklet A szavazatszedő bizottság munkájáról
- 16. sz. melléklet Tájékoztató a szavazásról
- 17. sz. melléklet Szavazólap
- 18. sz. melléklet Jegyzőkönyv

Tisztelt munkatársak!

Az 1993 májusában megválasztott Üzemi Tanács kétéves megbízatása rövidesen lejár. A végzett munkáról számot kívánunk adni választóinknak, ezért

1995. március-án órákor a Főépület tanácstermében tájékoztatót tartunk

és egyben kérjük a résztvevők véleményét is munkánkról.

(A találkozáson a Központi Üzemi Tanács elnöke is beszámol az elmúlt két év munkájáról.)

A találkozást arra is fel kívánjuk használni, hogy javaslatokat kérjünk az 1995. május 19-26. között sorra kerülő választást előkészítő Választási Bizottság tagjaira.

Kérjük, vegyenek részt eddigi munkánk értékelésében és javaslatukkal segítsék az üzemi tanács további munkáját.

1995. március

Üzemi tanács

Üzemi tanács választás!

Felhívás

A Munka Törvénykönyve alapján 1995. május 19-26. között üzemünkben is sor kerül az új üzemi tanács (megbízott) választására.

A választás előkészítésére és lebonyolítására az üzemi tanács főből álló

VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁGOT

alakít.

A bizottságba a szakszervezetek és a nem szervezett dolgozók képviselőit kívánjuk felkérni.

A szakszervezetek közötti egyeztetésre 1995. március ... -án kerül sor a ép. sz. szobájában.

A nem szakszervezeti tag dolgozók részére rövid tájékoztatót és megbeszélést szervezünk 1995. március ... -án az ép. tanácstermében.

A megbeszélés témái:

- az üzemi tanácsok eddigi tevékenysége, a részvételi jogok gyakorlása,
- a választás szabályai,
- a választási bizottságba képviselők jelölése, választása.

Kérjük a nem szervezett dolgozók aktív részvételét.

Üzemi Tanács

Javaslat a választási bizottság első ülésének napirendjére

1. A választási bizottság elnökének megválasztása.
(Javasoljuk, hogy 2/3-os részvétellel és többségi támogatással történjen, nyilvános szavazással.)
2. A választási bizottság ügyrendjének meghatározása.
 - milyen rendszerességgel ülésezik?
 - hogyan hívható össze, milyen esetekben?
 - hogyan hozza a döntéseit?
 - mikor határozatképes?
3. A választási forgatókönyv előkészítésének megbeszélése.
(A feladat körök megosztása, megbízás a forgatókönyv egyes részeit előkészítésére, az elfogadására a következő ülésen kerül sor.)
4. A választás előkészítéséről és lebonyolításáról, a technikai feltételek biztosításáról, a munkáltatóval történő egyeztetés előkészítése.
5. A helyi szakszervezetekkel való együttműködésről történő megállapodás előkészítése.

4. sz. melléklet

Vázlat a választási bizottság és a munkáltató képviselőjének egyeztető megbeszéléséhez

1. A választási bizottság adjon tájékoztatást a választással kapcsolatos törvényi szabályozásáról és saját választási tervéről.
2. A munkáltató képviselője ismeresse, hogy milyen sajátosságok figyelembevételét kéri a választási bizottságtól, hogy a választások a lehetőség szerint a legkisebb kiesést okozzák a munkavégzésben.
3. A tárgyalófelek állapotjanak meg:
 - az elfogadható lebonyolításban
 - a szükséges költségeknek a munkáltató általi fedezésében
 - a választási bizottság és a szavazatszedő bizottság munkájához szükséges munkaidő-kedvezmény biztosításában
 - a munkáltató milyen módon és eszközökkel segíti a választás technikai lebonyolítását. (helyiségek, sokszorosítás, propaganda, tájékoztatás stb.)
 - a választási bizottság számára szükséges információk rendelkezésre bocsátásáról:
 - munkavállalók listája, külön megjelölve a munkáltatónál kevesebb, mint hat hónap munkaviszonnyal rendelkezőket
 - munkáltatói jogok gyakorlóinak névsora
 - a határozott idejű munkaviszonnyal rendelkezők listája

- a munkáltatóval, illetve a munkáltató vezetőjével közeli rokoni kapcsolatban lévők névsora
 - a választás előkészítésének időszakában történő változásokról a munkavállalók listájában és a munkáltatói jogot gyakorlók névsorában
- A munkáltató lát-e lehetőséget arra, hogy amennyiben határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkező munkavállalót választanak meg üzemi tanácstagnak, akkor a szerződését meghosszabbítják mandátuma lejártáig.
 - A munkáltató elfogadja-e, hogy az üzemi tanácstagokat megillető védelem a jelöltekre is kiterjedjen a választás időszakában.
 - Szükséges-e az előkészítés időszakában külső szakértők igénybevétele, ismertetők, szakkönyvek vásárlása a költségek fedezésében.
4. Az üzemi tanács funkciójával, működésével, választásával kapcsolatos tájékoztatás és propaganda területén milyen közös rendezvényeket, kiadványokat tervez a munkáltató és a választási bizottság.

**Vázlat a választási bizottság
és a helyi szakszervezetek képviselőinek
megbeszéléséhez**

1. A választások előkészítésének és lebonyolításának időszakában milyen formában tart kapcsolatot a választási bizottság a szakszervezetekkel.
2. Hogyan működnek együtt a választási szabályokról és az üzemi tanács szerepéről, jelentőségéről szóló tájékoztatók szervezésében, propaganda anyagok készítésében.
3. Szükségesnek látják-e a kampány szabályozását, esetleg „etikai kódex” készítését
4. Szükségesnek látják-e a jelöltek állításával kapcsolatos megegyezéseket, önként vállalt korlátozásokat a választás eredményessége érdekében?
5. Hogyan működnek együtt a választás tisztaságát megkérdőjelező észrevételek, kifogások kivizsgálásában.
6. Hogyan történik a jelöltek szakszervezeti tagságának igazolása.

**Üzemi tanács választás!
Választási Bizottság létrehozása**

A Rt. üzemi tanácsának megválasztására 1995. május....-én kerül sor. A választás előkészítésére és lebonyolítására az üzemi tanács a következő összetételű **választási bizottságot** hozta létre:

Név*			
1.	elnök	a	szakszervezet képviselője
2.	tag	a	szakszervezet képviselője
3.	tag	a nem szervezett dolgozók képviselője	
4.			
5.			
6.			

A választási bizottság 1995. március-én kezdi meg tevékenységét.

Elnökét a épület ... sz. helyiségében lehet felkeresni minden nap (vagy hétfőn, szerdán, stb.) 14-16 óra között választási ügyekben. (telefon: m.). A választásokkal kapcsolatos tudnivalókról a bizottság tagjai is szívesen adnak *tájékoztatót*.

Kérjük, ha *kifogása* van a bizottság összetételével vagy egyes tagjaival kapcsolatban, azt szíveskedjék az üzemi tanács elnökéhez írásban eljuttatni 1995. márciusig. Az észrevételeket az üzemi tanács és a szakszervezet(ek) együtt megvizsgálják és döntenek figyelembevételükről.

A választási bizottság 1995. március-én

ugyanezen a helyen és módon közzéteszi

- a választás **szabályait**
- a **jelöltállítás** módját
- a helyet, ahol megtekinthető a **választásra jogosultak és választhatók** listája.

..... 1995. március ...

Üzemi Tanács

* Szükség esetén a tagok neve mellett fel lehet tüntetni annak az egységnek, üzemnek a nevét is, ahol dolgoznak.

7. sz. melléklet

A választás előkészítésének és lebonyolításának forgatókönyve

1. A választási bizottság dönt a tájékoztatás formáiról, módjáról (plakátok, gyűlések, írásos tájékoztatók stb.), a felelősökről, és a határidőkről.

Felelős: elnök

Határidő:

2. A választási bizottság összeállítja és közzéteszi a választásra jogosultak és választhatóak névsorát. A törvény alapján megállapítja hány tagú tanácsot kell választani.

Felelős:

Határidő:

3. Tájékoztatás a választás és jelöltállítás szabályairól, módjáról, határidőkről.

Felelős:

Határidő:

4. A jelöltállításához és a jelölés elfogadásához használható nyomtatványok elkészítése.

Felelős:

Határidő:

5. A beérkezett jelölések szabályosságának megvizsgálása, a jelölőlista összeállítása, érvényességének megállapítása és közzététele.

Felelős: elnök

Határidő: legkésőbb a választás előtt 3 héttel.

6. A szavazatszedő bizottság tagjainak és elnökének felkérése és tájékoztatásuk a feladataikról. A közös feladatok egyeztetése.

Felelős: elnök

Határidő:

7. A szavazás lebonyolításához szükséges dokumentumok, tájékoztatók, szavazólapok elkészítése.

Felelős:

Határidő:

8. A választás technikai feltételeinek előkészítése (szavazóhely, frószernak, szavazásra jogosultak listája stb.).

Felelős:

Határidő:

9. A szavazólapok, dokumentumok átadása a szavazatszedő bizottság-nak. A titkos szavazás feltételeinek ellenőrzése.

Felelős: elnök

10. A szavazás befejezése után az urnák átvétele, a szavazatok megszámlálása, a jegyzőkönyv elkészítése.

Felelős: elnök

- 10/a. Azoknál a munkáltatóknál, ahol több üzemi tanács vagy megbízott választására kerül sor, a választási bizottságok elnökei végezzék el a jegyzőkönyvek alapján a szavazások eredményeinek összesítését. Rögzítsék jegyzőkönyvben, hogy az egyes szakszervezetek jelöltjeire összesen hány érvényes szavazat érkezett és ez milyen arányú támogatottságot jelent.

Felelős: elnök

Üzemi tanács választás!**1995. május ...****A választás szabályai**

A Munka Törvénykönyve előírása alapján üzemi tanácsába tagot kell választani. Az elnököt (és a központi üzemi tanácsba a küldötteket) a tanács választja majd saját tagjai közül. Az üzemi tanács megbízása három évre szól.

Választásra **minden munkavállaló** jogosult!

Ki választható az üzemi tanács tagjának?**Minden munkavállaló**

aki legalább hat hónap munkaviszonnal rendelkezik az RT-nél,

kivéve:

- aki munkáltatói jogot gyakorol
- a munkáltató vezetőjének (ig. vagy vez.ig.) közeli hozzátartozója
- aki nem cselekvőképessé (pl. nem töltötte be a 18. életévét)
- a választási bizottság tagja

A választásra jogosultak és a választhatók listája megtekinthető, naponta-ig az épület szobájában (könyvtár, társalgó, tanácsterem stb.). Észrevételek a választási bizottság elnökénél tehetők. (Név, szoba, telefon)

A választás titkos!

A választásra május-én órától — óráig kerül sor.

Helye: Főépület, I. em. társalgó.

Szavazni csak személyesen lehet!

A szavazatszedő bizottság ellenőrizheti a személyazonosságot.

A jelöltállítás szabályai a másik tájékoztatón!

..... 1995. március ...

Választási Bizottság

Üzemi tanács választás!**1995. május ...****A jelöltállítás szabályai****Ki állíthat jelöltet?**

- A helyi **szakszervezetek** saját **tagjaik** közül.
- a **nem** szakszervezeti tagok aláírás gyűjtéssel. (A munkavállalók 10%-ának vagy legalább 50 munkavállaló aláírásával.)

A szakszervezetek és a nem szervezett dolgozók egyaránt jogosultak **több** jelöltet is állítani.

Ki jelölhető az üzemi tanács tagjának?

Minden munkavállaló, aki:

- Szerepel a választhatók listáján. (Nem gyakorol munkáltatói jogokat, nem közeli rokona a munkáltató vezetőjének, nem tagja a választási bizottságnak. Legalább hat hónap munkaviszonnal rendelkezik a munkáltatónál.)
- Írásban nyilatkozik, hogy **vállalja** a jelöltséget.

A jelölést **írásban** kell eljuttatni a választási bizottsághoz (név, szoba).

Formanyomtatványok:

- a jelöltállításához,
- az aláírásgyűjtéshez,
- a jelölés elfogadásáról szóló nyilatkozathoz

a választási bizottság tagjaitól kaphatók.

Jelölteket 1995. április-ig lehet állítani

Választási Bizottság

10. sz. melléklet

Jelölés*

A munkavállalók jelöltállítás

Alulírottak támogatjuk, hogy

1.
2.
3.

munkatársaink/munkatársnőink, az 1995. májusi-i üzemi tanács választáson, a munkavállalók jelöltjeként a jelölőlistára felkerüljön.

..... 1995. március ...

Aláírások:

Név	Szig. sz.	Név	Szig. sz.
1.	6.		
2.	7.		
3.	8.		
4.	9.		
5.	10.		

* A választási bizottság a törvény alapján megállapította, hogy a jelölés érvényességéhez támogató aláírás szükséges.

11. sz. melléklet

Szakszervezeti jelöltállítás

T. Választási Bizottság!

A Rt.-nál működő szakszervezeti alapszervezet az 1995. május-i üzemi tanács választásokon saját tagjai közül a következő jelölteket állítja:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

Mellékeljük a jelöltek írásos nyilatkozatát a jelölés elfogadásáról és nyilatkozatunkat arról, hogy a jelöltek tagjai szervezetünknek.

..... 1995. március ...

.....
SZB titkár

Nyilatkozat

Alulírott elfogadom a szakszervezet/munkatársaim jelölését arra, hogy az 1995. május-i üzemi tanács választáson, tanács tag jelöltként elinduljak. Tudomásom szerint jelölésemnek nincs törvényes akadálya.*

..... 1995. március ...

.....
aláírás

* „Nem választható üzemi tanácstaggá az, aki munkáltatói jogokat gyakorol, aki a munkáltatói, illetve a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója (139. § (2) bek.), továbbá aki a választási bizottság tagja.”

Munka Törvénykönyve 46. § (2) bek.
„A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet tagjai közül önállóan állíthat jelöltet.”

Munka Törvénykönyve 43. § (3) bek.

Jelölőlista

A RT-nál 1995. május-én sorra kerülő üzemi tanács választás jelöltállítás időszaka 1995.-én lezárult. Az üzemi tanács tagjaira a következő érvényes jelölések érkeztek:

Jelöltek neve:

(abc sorrendben)

Jelölők:

- | | |
|---------|---------------------|
| 1. | szakszervezet |
| 2. | munkatársak |
| 3. | szakszervezet |
| 4. | |
| 5. | |
| 6. | |

A Munka Törvénykönyve alapján az RT-nál ... fősz. üzemi tanácsot kell választani.

A szavazásra 1995. május ... -én órától óráig kerül sor
a épület ... emeleti tanácstermében.

A választás érvényességéhez az szükséges, hogy a jogosultak több mint fele leadja szavazatát.

Önt is várjuk!

Választási Bizottság



Felkérés a szavazatszedő bizottság munkájában való részvételre

T. kolléganő/kolléga!

A választási bizottság felkéri, hogy a Rt.-nál 1995.
-én sora kerülő üzemi tanács választáson a szavazatszedő bizottság el-
 nökeként/tagjaként szíveskedjék segítségünkre lenni. A feladatok megbe-
 szélésére 1995.-én órákor kerül sor a épület tanácstermében.
 Kérjük, hogy amennyiben a felkérésnek valamilyen okból nem tud eleget
 tenni, jelezze a választási bizottság elnökének.

Munkáját előre is köszönjük

..... 1995. május ...

.....
 a választási bizottság
 elnöke

A szavazatszedő bizottság munkájáról

A szavazatszedő bizottság tagjait a választási bizottság kéri fel. Javasol-
 juk, hogy három tagból álló szavazatszedő bizottságot hozzanak létre.
 Ahol több szavazóhelyiségben történik a szavazás, ott annak megfelelő
 számban kell bizottságokat létrehozni. A bizottság elnökét is a választási
 bizottság kéri fel.

A szavazatszedő bizottságba nem célszerű olyan dolgozókat felkérni, akik
 érintettek a választásban, vagy érdekeltek a választás eredményének ki-
 menetelében. Lehetőleg ne kérjünk fel erre a munkára: üzemi tanács tag
 jelöltek, a munkáltató vezető beosztású dolgozóit, a szakszervezetek ve-
 zető tisztségviselőit. Szerencsésnek tartjuk, ha a választási bizottság egy
 tagja is részt vesz a szavazatszedő bizottság munkájában.

A szavazatszedő bizottságot célszerű legalább egy héttel a választást meg-
 előzően létrehozni, hogy megismerkedhessen feladatával és a választás
 szabályaival.

A bizottság megbízatása a szavazás időszakára szól. Ebben az időszakban
 a bizottság felelős a szavazóhelyen a szavazás törvényes rendjének betar-
 tásáért.

A szavazatszedő bizottság feladatai:

A szavazás megkezdése előtt:

- Ellenőrzi, hogy biztosítva vannak-e a titkos szavazás feltételei.
- Rendelkezésre áll-e a szavazásra jogosultak névsora.
- A választási bizottság képviselőjével és az első szavazóval együtt meg-
 győződnek arról, hogy a szavazóurnák üresek és lezárják azokat. (Az
 urnákat nem a szavazófülkében, hanem abban a helyiségben kell elhe-
 lyezni, ahol a bizottság tartózkodik.)

- Átveszi a választási bizottságtól a szavazólapokat.
- Az átvett szavazólapok darabszámát jegyzőkönyvben rögzítik.

A szavazás ideje alatt:

- Ellenőrzi a szavazásra jogosult személyazonosságát, és hogy szerepel-e a választásra jogosultak listáján.
- Kiadja a szavazólapot — feltünteteti a listán.
- Szükség esetén tájékoztat a szavazás módjáról.
- Biztosítja, hogy szavazás alatt csak egy választó tartózkodjon a fülkében vagy helyiségben.
- A jogosultság tekintetében felmerült és egyéb a szavazással kapcsolatos észrevételek ügyében dönt és jegyzőkönyvet vesz fel.

A szavazás után:

- A szavazást akkor lehet lezártnak tekinteni, ha a meghírdetett zárási időpont elérkezett és a választási bizottság nem hosszabbította meg a szavazási időt, vagy ha minden választásra jogosult már szavazott.
- Átadja a szavazóurnákat, a jogosultak nyilvántartását, a megmaradt szavazólapo(kat) és a felvett jegyzőkönyveket a választási bizottságnak.
- Szükség esetén segít a szavazatok összeszámlálásában a választási bizottságnak.

Tájékoztató a szavazásról

1. A választás titkos, kérjük vegye igénybe a szavazófülkét (helyiséget). Egyszerre csak egy szavazó tartózkodhat a fülkében.
2. A szavazáson csak személyesen lehet résztvenni, a személyazonosság igazolása mellett.
3. Szavazni csak a szavazatszedő bizottság által adott szavazólapon lehet.
4. Érvényesen szavazni csak a szavazólapon szereplő jelöltekre lehet.
5. A szavazólapon a választani kívánt nevét egyértelműen meg kell jelölni.
6. Érvénytelen a szavazat:
 - ha nem a hivatalos szavazólapon adták le
 - ha nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le
 - a szavazólapon a megválasztható tagok számánál több jelöltet jelöltek meg.
 (Ha kevesebb jelöltet jelöltek meg a megválaszthatók számánál, a rájuk leadott szavazatok érvényesek!)
7. Szavazni a név mellett található négyzetbe elhelyezett X-szel kell.
8. A törvény alapján tagú üzemi tanácsot választunk.

Választási Bizottság

Szavazólap

Jelöltek nevei:

1. ☐ szakszervezet jelöltje
2. ☐ szakszervezet jelöltje
3. ☐
4. ☐ szakszervezet jelöltje
5. ☐
6. ☐ szakszervezet jelöltje

Kérjük, hogy akikre szavazni kíván, azoknak a neve mellett elhelyezett négyzetbe egy X jelet tegyen.

Emlékeztetjük, hogy tagú üzemi tanácsot kell választani.

Jegyzőkönyv

(Felvéve a Rt. üzemi tanács választásán.)

Az üzemi tanács választásra 1995. -én óra és óra között került sor az Rt. központi épületében. (..... város utca hsz.)

Az urnák felbontására órákor került sor u.a. helyen, a választási bizottság jelenlétében.

Az összes leadott szavazatok száma:

Az érvényes szavazatok száma:

Az érvénytelen szavazatok száma:

Az egyes jelöltekre leadott érvényes szavazatok száma:

..... a	szakszervezet jelöltje	 szavazat	(..... %)
.....		 szavazat	(..... %)
..... a	szakszervezet jelöltje	 szavazat	(..... %)
.....		 szavazat	(..... %)
.....		 szavazat	(..... %)

Az egyes szakszervezetek jelöltjeire összesen leadott érvényes szavazatok száma:

..... szakszervezet	 szavazat	(..... %)
..... szakszervezet	 szavazat	(..... %)

A választásra jogosultak száma: fő

A tartósan távollevő nem szavazók száma: fő

A szavazáson megjelentek száma: fő

A részvétel százalékos aránya: %

A választási bizottság megállapítja, hogy a választás érvényes/érvénytelen.

A jelöltek megfelelő számban elnyerték/nem nyerték el a választók szavazatainak legalább harminc százalékát, így a választás eredményes/eredménytelen.

Az üzemi tanács tagjai:

.....
.....
.....

A húsz százaléknál több szavazatot kapott jelöltek:

Név	Százalék
.....	
.....	
.....	

A választás lebonyolításával kapcsolatban észrevétel, kifogás nem érkezett a választási bizottsághoz.

..... 1995.

.....
a választási bizottság
elnöke

.....
a választási bizottság
tagja

.....
a választási bizottság
tagja

Kiadó:
Friedrich Ebert Alapítvány
Szakszervezeti Projekt
1068 Budapest, Benczúr u. 45.

Nyomda:
OFTECH BT.
Budapest VI., Dózsa György út 84/b.

Felelős vezető:
Badó Géza