

A MUNKAÜGYI VITÁK ALTERNATÍV MEGOLDÁSAI

Rézler Gyula a döntőbíráskodás szociológiájának egyik kiemelkedő képviselője volt mind az amerikai, mind a magyar tudományos életben. Döntőbíróként több mint ezer ügyben járt el, és nevéhez harminc precedens értékű ügyben való döntéshozatal kapcsolódik. A témával kapcsolatban nagyon kevés tanulmányt publikált magyar nyelven. Az arbitráls szociológiája iránt érdeklődő emberek számára a *Döntőbíráskodás* című tanulmánykötetben három, a témát áttekintő munkája olvasható: Munkaügyi viták megoldásának amerikai modellje; A munkaügyi viták rendezése Magyarországon; Az arbitráls szociológiája.

A dolgozatban a szerző gondolatait összegzem. A békéltető módszerek rövid áttekintése után az amerikai modellt ismertetem, majd röviden összevetem az amerikai rendszer és a magyar gyakorlat hasonlóságait és különbségeit. Végül az arbitráls szociológiájáról és gazdasági vonatkozásairól írok Rézler Gyula gondolataira alapozva.

A három tanulmány ismertetése előtt néhány gondolatot fejték ki a *békéltető módszerek mögött álló filozófiáról*. A békéltető módszerek természetüket tekintve egy konkrét konfliktushoz kötődnek. A szóban forgó módszerek szociológiai aktualitása összefügg azzal, hogy a II. világháborút követően a konfliktusokkal foglalkozó szociológiai munkák megszorodtak, amelyet Merton, Boulding és Mayo munkái is bizonyítanak.¹ A konfliktus fogalmának tudományos újraéledése mellett tehát a II. világháborút követően a konfliktusrendezés új technikái jelentek meg a gyakorlatban.

A konfliktusmegoldás új technikáiban közös, hogy a közösségekre – legyen szó munkahelyi, családi, lakó- vagy életközösségekről – a demokrácia elveire és a kommunikáció jelentőségére építenek. A módszerek mögötti filozófia lényege, hogy az emberek képesek és hajlandók konfliktusaikat egymással megbeszélni és azokra megoldást találni, s a megállapodásokat betartani. Eszerint bizonyos konfliktusok esetén a vitában álló személyeknek bizonyos esetekben² nincsen szükségük arra, hogy problémájukat jogi úton oldják meg. Ehelyett közös erővel egymás között vagy egy úgynevezett közvetítő segítségével próbálnak mindenkinek megfelelő megoldásra jutni. A technikák a korábbi eljárásokhoz képest annyiban jelentenek újat, hogy azok segítségével az érintett személyek a bírói eljárásokkal szemben részeseivé válnak vitás ügyük megoldásának, véleményt nyilvánítanak, és közös erővel törekednek arra, hogy a konfliktus békésen és további sérelmek nélkül nyertes–nyertes játszmaként oldódjon meg. A közösen alkotott megoldást így akkor sem érzik igazságtalannak, ha vesztesként kerülnek ki a konfliktusból, mivel a megbeszélés során véleményüket kifejehtették, érdekeiket ütköztethették, artikulálhatták és a megoldás tartalmában megegyeztek.

A közösségekre építő technikák elméleti hátterét mára sok tudományterület kidolgozta, és alkalmazásuk a fejlett demokratikus államokban elterjedt.³ A közösségekre építő konfliktusmegoldási technikákat alkalmazzák az igazságszolgáltatás (tettes–ál-

¹ A konfliktuselméletekre vonatkozó megjegyzéseket lásd a szerző akadémiai székfoglaló előadásában.

² Erről ld. bővebben a konfliktusmegoldás technikáiról szóló szakirodalmat, mint pl. Ficher-Ury–Patton (1997), Rothman (1992), Krémer (1991).

³ Nagyon fontos megjegyezni, hogy ezek alkalmazása a XX. század demokratikus és kapitalista rendszereiben vált népszerűvé és elfogadottá.

dozat egyezség), családjogi (családi mediáció), kisebbségi ügyek (kisebbségi mediáció), munkaügy (közvetítés, ténymegállapítás, közvetítés, arbitráls) és az üzleti élet (üzleti mediáció) területén. Mindezek egy dologban feltétlenül megegyeznek: jogilag a bírósági vitarendezés területéhez tartoznak. Az egyik legfontosabb jellemzőjük tehát az, hogy vagy bírósági eljárást helyettesítő, vagy sikertelen konfliktusmegoldás esetén azt mindenképpen megelőző eljárásról van szó. A jogi megoldásokat kiváltó konfliktusrendezés hatékonysága és szükségessége két szempontból is figyelmet érdemel. Az egyik, hogy ezzel az igazságszolgáltatási rendszer nagymértékben tehermentesül, és költséghatékonysági szempontból a közösségi konfliktusmegoldási technikák sokkal olcsóbbak. Másrésztől szociológiailag a vitában álló felek azzal, hogy együttes erővel törekednek egy mindenki számára elfogadható megoldás felé, saját munka- vagy életközösségük építő részeseivé válnak. Társaik felé érzett bizalmi viszonyuk erősödik, és a hosszú távú együttműködés alapjait fektetik le.

A megfogalmazott azonosságok és közös tulajdonságok mellett a gyakorlatban a módszerek között technikailag nagyon sok különbség van, amelyek a konfliktusok jellegét és alkalmazási területét tekintve változnak. A gazdasági életben például a problémák nem érintenek annyi érzelmet, mint egy gyermekelhelyezési perben, és a felek közötti értékrendbeli különbségek sem tolódnak annyira előtérbe, mint egy kisebbségi mediáció esetén. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy az üzleti vagy munkaügyi konfliktusok mentesek lennének értékrendbeli feszültségektől vagy érzelmi motivumoktól, csupán arról van szó, hogy a felek között a viták tárgyát más jellegű, inkább gazdasági és szervezeti érdekellentétek alkotják. Ezért talán a konfliktusban álló felek könnyebben tudják leválasztani az érzelmeket a konfliktus konkrét tárgyáról.

A szakirodalom alapvetően kétfajta *munkaügyi vitát* különböztet meg: érdekvitát és jogvitát. Hagyományosan mindkét konfliktusforma a kollektív munkaviszonnyal kapcsolatos, bár ma – később kifejtésre kerülő körülmények következtében – az amerikai gazdaságban ez megváltozott, és a szakszervezettel nem rendelkező munkahelyeken is lehet arbitrálsat kezdeményezni. Érdekviták egy új kollektív szerződés megkötésekor vagy a már meglévő szerződés módosításakor merülnek fel. Ezzel szemben jogvitáról akkor beszélünk, mikor a kollektív szerződés valamely szabályát a munkaadó vagy a munkáltató megszegte.⁴ A jogviták és az érdekviták definiálása különböző jogelméleti, kulturális és politikai okokból kifolyólag országonként eltérő módon történik. Az Egyesült Államokban például a kollektív szerződés megszegése nem minősül jogsértésnek, míg Magyarországon ez kifejezetten jogi kategóriába sorolható, tehát a vita rendezése bírói hatáskörbe tartozik.

A munkáltató és a szakszervezet közötti viták rendezésének a módja lehet sztrájk vagy valamilyen alternatív konfliktusmegoldó, békéltető módszer. A sztrájk mindkét fél számára veszteségeket okozhat, anyagiakban és presztízsbén, valamint nem elhanyagolható szempont az sem, hogy a felek közötti bizalmi viszony megrendülésével a hosszú távú együttműködés feltételei instabillá válnak, mivel a konfliktusban rejlő feszültségek csak rövid távon oldódnak fel. A békéltető megoldások: közvetítés, tanácsadás, döntőbíráskodás (vagy arbitráls), ténymegállapítás, jogorvoslat, ezzel szemben a vállalat működésének feltételeit nem veszélyeztetik, a felek részéről sokkal kisebb költségekkel járnak, és a bizalmi viszonyt nem rombolják, hanem építik.

⁴ A viták konkrét konfliktusokat, helyzeteket jelentenek. A konfliktusmegoldó intézmények mindíg egy adott helyzetet képesek csak orvosolni.

A konfliktusok békés és konstruktív megoldása a munkavállalók és a munkáltatók közös érdeke. A munkaadó és munkavégző közötti hierarchikus viszony mögött – ha őket egy közösségnek tekintjük – közös érdekek húzódnak meg. A munkavégzés során mindkettőnek célja, hogy javakat termeljen, vagy szolgáltatásokat adjon, és hogy hosszú távon együttműködjön. Ha a közös cél és az állandóság tényét feltételezzük, akkor a szereplők mindegyikének érdeke fűződik ahhoz, hogy közös kommunikációs csatornákat, és hatalommegosztási szabályokat alakítsanak ki.

Az alternatív békeltető módszerek közül az arbitrált a negyvenes években kezdtek el alkalmazni az USA-ban a munkaügyi viták területén. Az Egyesült Államokban a II. világháború idején a kormány sztrájktilalmat írt elő, és kötelező döntőbíráskodást rendelt el. A vitarendezés e formája olyan hatékonyan tudta rendezni a munkáltatók és a munkavállalók, szakszervezetek között felmerült problémákat, hogy a háborút követően önkéntes jelleggel továbbra is meghagyták. A munkaügyi konfliktusrendezés területén az amerikai modell mára meghatározóvá és példaértékűvé vált.

Az *amerikai modell* egyik legfontosabb eleme, hogy a vitarendezés módját a kollektív szerződés rögzíti. A vállalat vezetője beleegyezik a viták békés úton való rendezésébe, és a szakszervezet *quid pro quo* kötelezettséget vállal arra, hogy a kollektív szerződés tartama alatt nem kezdeményez sztrájkot. A szakszervezet és a munkaadó a vitarendezés módjában megegyezik, és a kollektív szerződésben rögzíti, ami azt jelenti, hogy elméletben a kollektív munkaviszonyban a munkaadó és a szakszer-vezet azonos pozícióban van. A kollektív szerződésben megfogalmazott szabályok megsértésének esetén a szakszervezet és a vállalat vezetése nem bírósághoz fordul segítségért, hanem a szerződésben rögzített békeltető eljárás során próbál megegyezésre jutni, vagy ha ez nem jár sikerrel, akkor a szakszervezet sztrájkot hirdet.

Aszerint, hogy a vita a gazdaság mely területét érinti (állami vagy magánszektor), és a felek hajlandóak-e lemondani döntési autonómiájukról, az amerikai gyakorlat négy vitamegoldó intézményt különböztet meg:

- jogorvoslat vagy panaszeljárás
- közvetítés vagy békeltetés
- ténymegállapítás
- arbitrált

A négy modellben a felsorolás sorrendje szerint csökken a felek döntési autonómiája, ami a vitarendezés hierarchikus rendjét is jelzi.

A *jogorvoslat* a négy modell közül mindkét félnek a legnagyobb autonómiát biztosítja, ezért a leginformálisabb módszernek számít. A konfliktus megoldásába nem lép be egy harmadik személy, hanem ezzel szemben a vitát a közvetlenül érintett személyek maguk között intézik el. Ennek lényege, hogy a munkavállaló, ha úgy érzi, hogy munkavégzése során sérelem érte, akkor a szervezeten belül él panaszeljárással. A gyakorlatban ez három lépésből áll. A „sértett” munkavállaló problémáját első ízben a közvetlen felettesének terjeszti elő, így a konfliktust ketten oldják meg. Ha ez nem vezet eredményre, akkor a problémát az üzemi szakszervezeti megbízott, a „sértett” képviselőjében az üzemi vezető elé terjeszti. Ha a megoldás ezen a második szinten sem születik meg, akkor a helyi szakszervezeti vezető a személyzeti vezetővel próbál dűlő-re jutni. Amennyiben megoldás már ezen a szinten sem született, akkor az ügy arbitráció tárgyát képezi.

Jogorvoslat segítségével a felek a problémák kilencven százalékát oldják meg.

A *közvetítési* modellben a felek döntési joga megmarad, de az autonómiájukat csökkentik, hogy a közvetítő személye befolyásolhatja a döntés folyamatát. A közvetítő

feladata, hogy a vitában álló feleket hozzásegítse a megoldáshoz. Megoldást tehát nem javasol, hanem abban segít, hogy a kommunikáció gördülékeny és békés legyen a tárgyalás folyamán. Amerikában a közvetítési szolgáltatás igénybevétele önkéntes,⁵ amely alól kivételt képez néhány közszolgáltató ágazat, ahol a közvetítés kötelező. Korábban az Egyesült Államokban békéltetést csak érdekviták esetében alkalmaztak, azonban ma anyagi okok miatt jogvitákban is ezt a módszert preferálják az arbitrációval szemben.

A *ténymegállapítás* módszerét kizárólag érdekvitában alkalmazzák. Ez az intézmény az állami szektor területén a legnépszerűbb, mivel az amerikai jog tiltja az állami alkalmazottak sztrájkjogát. A ténymegállapítással kapcsolatban a szakemberek véleménye megoszlik. Az egyik álláspont szerint a ténymegállapítás a közvetítés folytatása, szuperközvetítés. Mások szerint a ténymegállapítás nem csupán a tények ismertetését jelenti, hanem a ténymegállapító – aki egy független semleges személy – megoldási javaslatot is kell tennie. E nézet szerint a ténymegállapító szerepe lehet a kollektív szerződés megkötésének sikerében is. Aszerint, hogy a konfliktusban álló személyek mit várnak el a ténymegállapítás intézményétől, a ténymegállapító személyt a közvetítők vagy az arbitrátorok közül választják ki. Az autonómia foka szerint ez egy alacsonyabb rendű modell az előzőkhöz képest. Míg a közvetítésben a közvetítő a feleket rásegíti arra, hogy megoldásra jussanak, de javaslatot nem tesz, addig a ténymegállapító a hivatalos eljárás szerint javaslatot tehet a konfliktus megoldására vonatkozóan (amennyiben a felek a ténymegállapítás intézményéről nem mint szuperközvetítés vélekednek). A ténymegállapító ez esetben javaslatát arra alapozza, amit a felek a vitában fontosnak vélt dokumentumokban elé terjesztenek. A ténymegállapítás azonban annyiban mindenképpen különbözik az arbitrációtól, hogy a ténymegállapító javaslatát a felek elfogadhatják, módosíthatják és el is vethetik.

Az *arbitráció* a békéltetési módszerek egyik legizgalmasabb formája, mivel ez áll legközelebb a hagyományos bírói feladatokhoz. Lényege, hogy a vitás ügyet egy választott, semleges döntőbíró oldja meg. A döntőbíró nem bírói alkalmazott, hanem egy arra kiképzett laikus személy, akinek az ügy kapcsán a legfontosabb jellemzője a semlegesség, pártatlanság. A vitában álló felek döntési jogának tekintetében ez azt jelenti, hogy ha arbitrációra viszik az ügyet, akkor ezen jogukról teljes mértékben lemondanak, és átruházzák azt a választott arbitrátorra. Az arbitrátor és a hivatalos bíró sok mindenben különbözik. Egyrészt képzettségét tekintve az arbitrátor nem feltétlenül rendelkezik jogi végzettséggel. Másrészt az arbitrátor vitás ügyben a bírói joggyakorlattól eltérő mérlegelési szempontokat is alkalmazhat, s ezért döntési és mérlegelési lehetősége tágabb.

Amerikában arbitrációt jog- és érdekvitákban is lehet alkalmazni. E tekintetben különbséget kell tenni állami és magáncég között. Állami vállalatok esetében sztrájk kezdeményezését a törvény tiltja, s ezért az arbitrátor elé kerülő ügyek tárgyát érdekviták képezik. Ezzel szemben a magánszférában kizárólag jogvitákat arbitrálnak.

Érdekviták tárgya lehet egy új kollektív szerződés megfogalmazása vagy az érvényben levő szerződés módosítása. Ekkor az arbitrátor ott és azon a ponton lép be a konfliktusba, ahol a tárgyalás megszakadt, és az ügyet onnan folytatja. Ez praktikusán azt jelenti, hogy a felek a végső javaslatuk betérjesztésével a döntőbíróra bízják a vita el-

⁵ A *Federal Mediation and Conciliation Service* tisztviselői vállalnak közvetítést. Az intézmény az Igazságügyi Minisztériumhoz tartozik, és a szolgáltatásokat az ügyfelek ingyenesen vehetik igénybe.

döntését. A végső javaslatban a döntőbíró elé terjesztik saját igazuk bizonyítékait, céljait, érdekeiket és a dokumentumokat. A döntőbíró a beterjesztett bizonyítékok, érvek és érdekek mérlegelése mellett megvizsgálja, hogy a felek követelése mennyire reális: hogyan alakulnak az ágazatban a bérek, milyenek a megélhetési költségek, milyen a termelékenység alakulása, stb. A döntőbíró tehát a gazdasági körülmények és a felek érdekei alapján vagy az egyik, vagy a másik fél követeléseinek megfelelő döntést hoz, vagy köztes megoldást választ, vagyis maga talál ki egy igazságos megoldást. Az arbitráció egyik előnye, hogy a felek érdekeltek – mivel arra rá vannak kényszerítve – hogy a végső javaslatban reális követeléseket fogalmazzanak meg. Ez a sztrájk tárgyalásoktól annyiban tér el, hogy ott a szakszervezetek a reális, számukra elfogadható követelésekhez képest, számolva a tárgyalások alkufolyamataival, igényeiket sokkal magasabb szinten fogalmazzák meg a munkáltató felé. Ellenben még ha a megállapodás tartalma a szakszervezeti igényeknek meg is felel – tehát annak ellenére, hogy a szakszervezet elérte célját –, ez a munkavállalók szemében presztízsveszteséget jelenthet.

Amerikában az arbitrációs esetek kilencven százalékban jogviták. A *jogvitáknak* két formája kerülhet döntőbíró elé: a kollektív rendelkezések megsértése és az egyéni jogviták. Ezekben az esetekben a munkáltató és a szakszervezet is mérlegel, hogy az ügy van-e olyan fontos, általános, kellően bizonyított, hogy esély legyen azt megnyerni. Ez a költségek szempontjából lényeges kérdés. A kollektív rendelkezések megsértésének eseteiben az arbitrátor általában olyan konfliktusokkal találkozik, amelyeknek tárgya vagy a szerződés értelmezésének, vagy a belső normák és a szabályok ütközésének a problémái. Ilyen eset például, mikor a kollektív szerződésben a dohányzásra kijelölt helyek pontosan meg vannak nevezve, de a munkások hosszú évek óta az üzem bármely részében dohányozhatnak, és egy új vezető ezt megelégedve az egyik rajtakapott munkást megbünteti, hogy példát statuáljon az üzemi dolgozók körében. Ebben a szituációban az arbitrátor azt vizsgálja meg, hogy a vezetés korábban engedélyezte-e, hogy olyan gyakorlat váljon elfogadottá, amely ellenkezik a szabályokkal, és körültekintően megvizsgálja, hogy a munkáltató mindent megtett-e annak érdekében, hogy a munkavállaló megismerje a szabályokat, és hogy tisztában van-e azzal, hogy tetteinek milyen következményei vannak. Az arbitrátor döntésében – ha a munkáltató nem tette meg a szükséges lépéseket annak érdekében, hogy tudassa a munkavállalókkal, csak a kijelölt helyeken lehet dohányozni – a munkavállaló panaszának helyt ad, hiszen a vezetőség méltánytalanul járt el alkalmazottjával szemben.

Az egyéni jogviták általában a fegyelmi eljárások jogszerűségét érintik. Jogviták esetén az arbitrátor a dokumentumok összegyűjtését, a tanúk meghallgatását, az iparágban hasonló ügyek áttekintését, valamint az enyhítő és súlyosbító körülmények mérlegelését követően hoz döntést.

Az arbitrátor funkciója tehát a viták típusát tekintve kétféle lehet: érdekvita esetén kvázi-törvényhozó, jogvita esetén kvázi-bírói. Mindezek mellett az arbitrátor diszkrecionális hatáskörrel is rendelkezik, ami szerint például ha a kollektív szerződésben valami nem egyértelműen van megfogalmazva, és vitás helyzet áll elő, akkor az arbitrátor a saját belátása szerint értelmezi a szabályt oly módon, hogy a közösség és a hosszú távú együttműködés elveit tartja szem előtt.

A döntőbíró *döntései* megfellebbezhetetlenek, tehát azok véglegesek és végrehajthatóak. Ennek jogalapja, hogy a kollektív szerződésben van rögzítve az arbitráció alkalmazásának kötelezettsége. Fellebbezés csak abban az esetben képzelhető el, ha az ügy kapcsán felmerült a megvesztegetés vagy valamilyen jogsértés gyanúja. A döntő-

bírókat a polgári bírókhoz hasonló mentesség illeti meg, következésképp nem perelhetők, nem követelhető rajtuk semminemű kártérítés.

A munkavállalók és a munkáltatók a hosszú távú együttműködés érdekében az arbitrációt a következő tényezők miatt tartják *fontosnak*.

A vállalatnak az a célja, hogy a jogellenes sztrájkokat elkerülje, a vezetői hatásköröket megőrizze, a termelékenységet növelje, s ezért az igazolatlan távolmaradásokat csökkentse. A szakszervezetek célja, hogy a vezetők tiszteletben tartsák a szakszervezetek és tagjaik jogait, s meghatározzák a vállalatvezetés korlátait. A szakszervezetek és a munkáltatók érdekei – mint látható – a termelés és együttműködés hosszú távú modelljére építenek. Ehhez azonban nemcsak külső, tehát a másik félre vonatkozó elvárások, kontrollsabályok lefektetése szükséges, hanem az is, hogy a felek jobban megértsék és értelmezzék saját hatáskörüket, jogaikat, és a közöttük zajló kommunikáció zökkenőmentes legyen. Az arbitráció intézménye ebben mindkét fél számára segítséget nyújt. A munkáltatók és a munkavállalók azzal, hogy a konfliktusokat definiálják, nevesítik, illetőleg megpróbálják a döntőbíró segítségével megoldani azokat, közelebb kerülhetnek egymáshoz, és hosszú távon megegyezéssel alapon és demokratikus körülmények között tudnak dolgozni és a vállalat termelékenységét növelni. A vezetés és a munkások közötti hagyományosan konfliktusos kapcsolat megváltozhat azzal, hogy az arbitráció egy olyan vitarendezési fórumként szolgálhat, amelyben kölcsönös megegyezéses szándékkal a felek képessé válhatnak arra, hogy megértsék a másik céljait és érdekeit. Ezzel persze a konfliktusok nem szűnnek meg, hiszen a döntőbíráskodásnak az nem is célja. A cél inkább a konfliktusok hatékony, demokratikus és mindenki által igazságosnak tartott módon való rendezése. Az igazságosság érzetének forrása, hogy egyrészt az arbitrációt a felek meg-egyeztetés alapon választják ki, másrészt az eljárásban a felek úgy és olyan módon fejthetik ki véleményüket, ahogyan a bíróságon nem tehetik meg, harmadrészt az arbitráció gyors, tehát a döntés akkor születik meg, mikor az úgy még él és aktuális.

Az arbitráció hatékonysága és eredményessége ellenére az elmúlt években hatalmas *változásokon* ment keresztül. A békéltetői eljárások aranykorukat az Egyesült Államokban a II. világháborút követő időszakban élték, és a hetvenes évektől drámai változáson estek át. *Formailag* egyre merevebbekké és formalizáltabbakká váltak az eljárások. Korábban az arbitrációra már természetét, filozófiáját tekintve is az informalitás, a gyorsaság és a liberális eljárások voltak jellemzőek. A képviselők laikus személyek voltak, például a személyzeti osztály vezetője, szakszervezeti megbízt. A hetvenes évek óta azonban a laikus személyek helyett ügyvédek képviselik a feleket, az eljárásokat bírósági gyorsíró jegyzőkönyvezi, a tárgyalást követően az ügyvédek vitairatot nyújthatnak be. Az arbitrációnak ez a modellje sokkal inkább hasonlít egy hagyományos bírói eljárásra, másfelől az ügyek jóval hosszabb ideig tartanak, ami a költségeket nagyban megnöveli. Ennek korrigálására találták ki az egyszerűbb ügyek rendezésére a gyorsított eljárásokat, amelyek a régi, hagyományos arbitrátori eljárások elemeit alkalmazzák.

A változások az arbitrátor szerepét és társadalmi, jogi rendszerben elfoglalt helyét is érintették. A háborút követő időszakban a gazdasági fellendülés és a fogyasztási cikkeket előállító tömegipar kialakulása a szakszervezetek megerősödéséhez vezetett. Az inflációs gazdaság lehetővé tette, hogy a munkáltatók a szakszervezetek bírköveleseit kielégítsék. A hetvenes évek közepétől azonban a szakszervezetek számbeli és hatalmi hanyatlásának időszaka következett. Rézler Gyula ezt a gazdasági tevékenységek globalizálódásával és a termelési technológiák változásával magyarázza. A szak-

szervezetek és a munkaadók közötti viszony megromlott, és a szakszervezetek védekező pozícióba kényszerültek, míg a munkaadók egyre agresszívan léptek fel.

A *globalizáció* a vitarendezés békés megoldásaira negatív hatással volt, mivel a gyáripari munkavállalók munkafeltételeit már nemcsak az amerikai munkaerőpiacon érvényesülő tényezők és feltételek határozták meg, hanem a fejlődő országok munkaviszonyai is. Ezekben az országokban a munkavállalók bérei és munkafeltételei messze az amerikaiakéi alatt maradtak. Másrésről annak a veszélye is fennáll, hogy ha a szakszervezetek komolyabb harcba kezdenek a munkaadókkal szemben, akkor a még Amerikában működő üzemeket is a fejlődő országokba helyezik át. Mindennek a következménye, hogy a szakszervezetek elvesztették azt a hatalmi helyzetüket, tárgyalási pozíciójukat, amelyben a munkavállalók érdekeit érdemben tudnák képviselni.

Az *automatizációval* – a robotok és a számítógépek elterjedésével – a tömegtermelést egy magas teljesítményű rendszer váltotta fel. Ez a rendszer a minőségi termelést és a rugalmasabb munkabeosztást hangsúlyozza, és a munkavállaló és a munkaadó érdekei egybeesnek. A rendszer tehát az együttműködést maximalizálja, a konfliktusok lehetőségét minimalizálja, és a fehér- és kékgallérosok közötti választóvonalat elhalványítja. A szakszervezetek jelentősége és vonzereje ezért radikálisan csökkent.

Az eddig leírtakból következően a szakszervezetek engedékenyebbé váltak, és az arbitrálsági esetek száma jelentősen lecsökkent. Ennek következtében az *arbitrálsági modell* is jelentős változásokon ment keresztül. Eszerint olyan ügyeket is arbitrálságra lehet vinni, amelyek nem a szervezett szektorban keletkeztek. Ha a munkavállaló úgy érzi, hogy jogait megsértették, akkor az ügyet arbitrálságra viheti. A tárgyaláson képviselheti saját magát, vagy felkérhet egy másik munkavállalót, vagy felfogadhat ügyvédet vagy arbitrátort. Az ügyek típusai abban a tekintetben is megváltoztak, hogy a hatvanas évek közepétől olyan új munkavállalói jogok (a nők és a feketék elleni diszkrimináció tilalma) is megjelentek, amelyek korábban nem léteztek, vagy a kollektív szerződésben szerepeltek. Számos ügy ezért már nem a korábbi békéltetési intézmények, hanem a bíróságok elé került. A kollektív szerződések egy része pedig magába foglalta a munkavállalói jogokat védő törvényeket, amelynek a következménye az lett, hogy az ügyek elbírálásakor az arbitrárnak nemcsak a kollektív szerződést, hanem az ide vonatkozó hatályos jogszabályokat is ismernie és alkalmaznia kellett, amivel a bíróságok felülvizsgálati ügyei megsokszorozódtak.

Magyarországon a munkaügyi viták békés rendezésének alternatív formáit csak a kilencvenes években fogadta el. Az ötvenes években a hivatalos ideológia annak még a gondolatát is elutasította, hogy a vállalatvezetés és az üzemi kollektíva között érdekellentét vagy bárminemű konfliktus keletkezhet. Mivel a szakszervezetek is szigorú pártkontroll alatt álltak, a „nem létező” érdekkonfliktusok megoldására szükségtelen is volt valamilyen intézményt létrehozni. Az 1968. évi gazdasági reformok a szigorú szabályozást némileg enyhítették azzal, hogy vállalati döntőbizottságokat állítottak fel, és új struktúrát hoztak létre, amely a munkaügyi bíróságok igazságszolgáltatási tevékenységére, a megyei bírósági mint fellebbviteli fórumra és a Legfelsőbb Bíróság jogértelmező szerepére épült. E szerint a struktúra szerint a munkaügyi panaszokat vállalati döntőbizottság elé kellett vinni, amely három, a dolgozók által választott tagból állt. Ha az itt született döntés valamely fél számára nem volt kielégítő, akkor az ügyet a munkaügyi bíróság tárgyalta, amelynek döntése végrehajtandó és megtámadhatatlan volt. Fellebbezéssel csak abban az esetben lehetett élni, ha a kártérítés nagysága meghaladta a törvényben előírt értéket. Ekkor a megyei polgári bíróság járt el. A Leg-

felsőbb Bíróság a jogszolgáltató szervek munkáját segítette oly módon, hogy irányítást adott az érvényes és hatályos joganyagra vonatkozóan.

Radikális változások a kilencvenes években, a rendszerváltás után következtek be. Ekkor az ország a piacgazdaságra és a demokratikus jogrendre áttérve elfogadta a sztrájtörvényt, a köztisztviselők és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt, és új Munka Törvénykönyvet hozott létre. A kilencvenes évek végén pedig felállította a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbíró Szolgálatot. A magyar jog a döntőbíráskodás mellett három egyeztetési módszert ismer el: egyszerű egyeztetés, békéltetés, közvetítés.

A magyar jogi szabályozás sok mindenben eltér a nyugat-európai és az amerikai gyakorlattól.

Bár a törvény teret enged a közvetítői és döntőbírói szolgáltatás intézményeinek a kiépülésére, egyben meg is határozza alkalmazásának korlátait. A törvény szerint ezen intézményeket kizárólag olyan munkaügyi érdekviták esetében lehet igénybe venni, amelyek nem minősülnek jogvitának. Tehát az első szembetűnő különbség az amerikai és a magyar gyakorlat között, hogy az Egyesült Államokban a döntőbíráskodás alkalmazásának tágabb teret adnak, hiszen az a jogviták rendezésének elfogadott módszere.

A jogviták rendezésére a magyar törvény *békéltetők* közreműködését engedélyezi. A nemzetközi gyakorlatban a békéltetés során a harmadik, külső segítő fél megoldási javaslatot nem tesz, a feleket csupán abban segíti, hogy a párbeszédet fenntartsa és a megoldás felé közelítse őket. A hazai gyakorlat a békéltetés e definícióját nem követi, hiszen jogi kérdésekben nincsen mód egyezkedésre.

Az *egyszerű egyeztetéses megbeszélések* az amerikai modellben használatos jogorvoslatra hasonlítanak leginkább. A megbeszélésen a vitában álló felek külső segítség nélkül beszélnek meg problémájukat. Amennyiben a vita szereplői nem tudnak meg egyezni, más eljárási formákra vagy döntőbíráskodásra vihetik az ügyet.

A *közvetítés* intézményét a magyar jog az amerikai modelltől eltérően úgy értelmezi, hogy a közvetítő személy a feleknek az üggyel kapcsolatban javaslatot tehet, amely a nyugat-európai modellel hasonlatos. Az európai gyakorlatban a békéltetés az amerikai mediációnak, a brit közvetítés az amerikai ténymegállapításnak felel meg.

Magyarországon annak ellenére, hogy törvényileg elfogadták a munkaügyi viták alternatív megoldásának formáit, a tapasztalat azt mutatja, hogy sem a munkavállalók, sem a munkaadók nem élnek kellő mértékben e lehetőséggel. Az arbitrázsok száma elenyésző, és más módszerek használata sem gyakori. Az intézmény kihasználatlansága több dologgal magyarázható. Az egyik és egyben legtöbbet hangoztatott magyarázat, hogy az emberek nem rendelkeznek olyan kommunikációs és egyezkedési kultúrával, amelyben egy alapvetően kommunikációs készségekre építő módszer hirtelen népszerűvé válhatna. Szintén kulturális és történelmi probléma, hogy a munkavállalók – a nyugati demokratikus társadalmakban élőkhez képest – kevésbé tudják megfogalmazni jogaikat, és jogtudatuk is alacsony. A biztonságos érdekartikuláció akadályát jelenti az is, hogy a gazdasági szervezetek nem hosszú, hanem rövid távú gazdasági célokban gondolkodnak. A szakszervezetek és a vállalatok közötti viták ezért sok esetben a végtelenségig elmérgesednek, és a tárgyalásokat nem a békés egyeztetés, hanem a harc jellemzi. A tárgyalások módszereit, az egyezkedés tárgyának kereteit és kimenetelét nagyban befolyásolja Magyarország gazdasági helyzete is.

Az arbitrázs és a békés, alternatív konfliktusmegoldási módszerek alkalmazása munkaügyi viták esetében egy példája annak, hogy a társadalom hogyan, milyen eszközök alkalmazásával képes döntéseit kooperatív módon meghozni. A gazdasági élet-

ben a nyertes-nyertes stratégiai játszmák feltételei gazdaságilag, társadalmilag és kulturálisan beágyazottak. Erre állítanak példát a magyar és az amerikai gyakorlat közötti hasonlóságok és különbségek.

Amennyiben a gazdaságban a hosszú távú együttműködés a vállalatok és a munkavállalók közös érdeke, akkor a kooperatív cselekvés a haszonmaximalizálás fontos eleme lehet, amelynek módszerei az arbitráls és az egyezkedési technikák is. A munkaügyi vitákban a haszonmaximalizáló és a kooperatív célok összehangolása pedig a demokrácia intézményének erősítéséhez járul hozzá a társadalmi és a gazdasági életben egyaránt.

Irodalom

- Brand, Norman 1987. *Labor Arbitration. The Strategy of Persuasion*. New York: Practising Law Institute
- Ficher, Roger–William Ury–Bruce Patton 1997. *A sikeres tárgyalás alapjai*. Budapest: Bagolyvár
- Krémer András 1991. Pozicionális és érdekalapú tárgyalás. In *Döntőbíráskodás*, 43–53.
- Ladó Mária–Tóth Ferenc (szerk.) 1996. *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994)*. Budapest: Érdekegyeztető Tanács Titkársága
- Olson, Mancur 1997. *A kollektív cselekvés logikája*. Budapest: Osiris
- Rézler Gyula 1999. *Az arbitráls szociológiája*. Budapest: MTA (Akadémiai székfoglaló.)
- Rothman, Jay 1992. *From Confrontation to Cooperation*. London etc.: Sage Publication
- Tóth Pál Péter (szerk.) 1999. *Döntőbíráskodás*. Budapest: Püski