

# ALTERNATÍV VITARENDEZÉS ÉS FOGLALKOZTATÁSI KONFLIKTUSOK TIPOLOGIA ÉS A MAGYAR MODELL AMBIVALENCIÁJA

Kas Kinga

(doktorjelölt, Politikatudományi Intézet, Budapesti Corvinus Egyetem)

## ÖSSZEFOGLALÓ

A tanulmány az alternatív vitarendezés (AVR), illetve az AVR legfontosabb eszközeinek, a békéltetésnek, közvetítésnek és döntőbíráskodásnak a foglalkoztatási kapcsolatokban<sup>1</sup> való alkalmazását állítja középpontba. Annak az összehasonlító elemzésnek az eredményeit tárja fel, amelyben a szerző öt országnak – Belgium, Franciaország, Hollandia, Nagy-Britannia és Magyarország – a foglalkoztatási konfliktusok terén működő békés vitarendezési rendszerét vizsgálta meg. A dolgozatban választ kapunk arra, melyek a foglalkoztatási AVR-rendszerek sikeres működésének feltételei, milyen tipológia alakítható ki ezekből a rendszerekből és van-e összefüggés, megfeleltetés ezen tipológia, valamint a foglalkoztatási rendszerek ismert tipológiai között. A sikeres működés feltételeinek kifejtése során külön figyelmet kap a magyar Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ), amelynek működésével kapcsolatban a tanulmány rávilágít bizonyos anomáliákra, valamint javaslatokat is megfogalmaz a működés hatásosságának növelése érdekében.\*

KULCSSZAVAK ■ foglalkoztatási kapcsolatok ■ AVR-rendszerek ■ konfliktuskezelés  
■ Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat

## BEVEZETÉS

A foglalkoztatási konfliktusok békés rendezésének témaköre már önmagában is egy viszonylag speciális és szűk területnek tekinthető, mivel két nagyobb „halmaz”, a foglalkoztatási kapcsolatok és az alternatív vitarendezés keresztmetszetében található. Ezt a keresztmetszetet is tovább szűkíti, ha azt a szakirodalmat keressük, amely összehasonlító jelleggel íródott a témában. Ebben a már igen szűk körben elsősorban de Roo és Jagtenberg könyvét kell megemlítenünk a foglalkoztatási viták rendezéséről mint a legnagyobb szabású és legátfogóbb művet a témában (de Roo-Jagtenberg, 1994). A könyv európai szinten tárgyalja a témát négy ország alternatív vitarendezési rendszerének mélyreható és részletes, valamint nyolc másik európai ország rendszerének rövidebb áttekintésén keresztül, és egy fejezet erejéig tartalmaz explicit össze-

hasonlító elemzéseket is. Bizonyos mértékben limitálja az összehasonlítást, hogy erősen intézményorientált, és nem foglalkozik a szélesebb kontextussal, másrészt pedig bevallottan elsősorban jogi-jogászi szempontból közelít a témához. Erőssége viszont a tanulmánynak, hogy az alternatív vitarendezési intézmények történeti fejlődését is bemutatja, bár sajnos nem komparatív perspektívában, hanem egymástól független országtanulmányok keretében.

Elsősorban nem összehasonlító jellegű, de nagyon fontos és hasznos áttekintését adja a jelenlegi alternatív vitarendezésnek az európai foglalkoztatási konfliktusokban a European Industrial Relations Observatory (EIRO)<sup>3</sup> két tanulmánya, amelyek a közelmúltban jelentek meg. Ezek egymástól független országtanulmányok, viszont kollektív és egyéni vitákra, illetve kollektív és egyéni vitarendezési rendszerekre bontva végzik az áttekintést. További erőssége a tanulmányoknak, hogy nagy „n”-nel dolgoznak, vagyis felölelik az összes jelenlegi uniós országot, jó prekomparatív alapot képezve egy nagyobb volumenű későbbi összehasonlító elemzéshez. A tanulmányok csupán a jelenlegi állapotot tükrözik, elsősorban jogszabályi és intézményi jellegűek, fejlődéstörténetet és a külső (társadalmi) tényezők hatását, elemzését nem tartalmazzák. Szintén intézmény- és eljárásorientált az a rövid összehasonlító áttekintés is, amely az országtanulmányokra épülve készült az EIRO keretén belül, kizárólag a kollektív viták rendezése terén. (Welz–Eisner, 2006), ami azonban egy mélyreható, nem csak a tényeket, hanem a miérteket is kutató összehasonlító elemzéshez nem elégséges.<sup>4</sup>

Jelen tanulmány egy olyan komparatív kutatás eredményeit összegzi, amely a kiválasztott öt országban – Belgium, Franciaország, Hollandia, Magyarország és Nagy-Britannia – megvizsgálja és összehasonlítja a foglalkoztatási konfliktusok terén működő alternatív vitarendezés történeti fejlődését (dinamikus elemzés), valamint a jelenlegi modellek jellegzetességeit (statikus elemzés). A kutatás tehát egy külső és belső tényezőket egyaránt szem előtt tartó, a szokványos, elsősorban jogszabályi és intézményi jellemzőket figyelembe vevő tanulmányokon túllépő elemzést kísérelt meg véghezvinni. A fejlődéstörténeti áttekintés és elemzés három időszakra bontva, a 18. század végétől a huszadik század végéig (1790–1897, 1898–1945 és 1946–1992)<sup>5</sup> vizsgálta meg és vetette össze az öt ország AVR-rendszerének fejlődését a foglalkoztatási kapcsolatok terén. Sor került többek között a legfontosabb eljárások (békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás),<sup>6</sup> a történelmi fejlődés folytonossága, az állam beavatkozása és a szociális partnerek együttműködési készségének, valamint a konvergencia-divergencia szempontja alapján történő összevetésre is, valamint a tipológiaalkotás irányába mutató feltételek megfogalmazására is. A jelenleg működő foglalkoztatási AVR-rendszerek összehasonlító elemzésének kapcsán a szerző összehasonlította az eljárásokat, az egyéni és a kollektív jogszabályi és intézményi hátteret, az intézmények tagjainak összetételét és a képzeteket, valamint megállapította, melyik szempont milyen súllyal eshet latba a tipológia felté-

teleinek meghatározásánál. A komparatív analízis lehetőséget adott bizonyos tendenciák és csoportosítási opciók megfogalmazására, sőt ezzel párhuzamosan egy tipológia megalkotására is. Természetesen kezdeti tipológiáról van szó a vizsgált országok relatíve alacsony száma miatt, azonban annak paraméterei valószínűvé teszik a tipológia lényegesen szélesebb vizsgálati körben való (így az összes európai országra kiterjedő összehasonlító elemzésben alkalmazott) használatát is.

A kutatás, amelynek eredményeit a szerző jelen cikkben összefoglalja, az alábbi legfontosabb kérdésekre kereste a választ:

– Léteznek-e olyan külső (társadalmi) és belső (intézményi) tényezők, amelyek lehetővé teszik az alternatív vitarendezés sikeres alkalmazását a foglalkoztatási konfliktusokban, és ha igen, melyek azok?

– Kialakítható-e egyfajta tipológia a vizsgált országoknak a foglalkoztatási viták területén működő AVR-rendszereiből?

–Ha kialakítható ilyen tipológia, az hogyan viszonyul a foglalkoztatási kapcsolatok már létező tipológiáihoz, azaz van-e összefüggés a két rendszer között?

A kutatás célja tehát elsőként annak megválaszolása volt, hogy létezik-e olyan, az összehasonlító elemzésben alkalmazott tényezőkből „összerakott” modell, és ha igen, milyen jellemzőkkel bír, ahol ha nem is garantált, de valószínűsíthető, hogy a békés úton történő konfliktuskezelési, illetve vitarendezési eljárások sikeresen, azaz – a közpolitika fogalmaival összhangban – hatékonyan és hatásosan tudnak majd működni.<sup>7</sup> Ez a kérdés különös fontossággal bírt a magyar Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) esetében, amelynek működésével kapcsolatban a kutatás fényt derített több anomáliára. Ezek lehetséges feloldására, valamint a működés hatásosságának növelése céljából a kutatás több javaslatot is megfogalmazott. Hasonlóképpen fontosnak tűnt a kérdés, hogy a komparatív elemzések eredményeképpen lehetőség nyílik-e a foglalkoztatási AVR-rendszerek meghatározott szempontok alapján történő csoportosítására az öt ország körén belül. Vagyis léteznek-e olyan paraméterek, amelyek megengedik bizonyos csoportok, típusok kialakítását az adott területen. További érdekes kérdésként merült fel, hogy – mivel a foglalkoztatási kapcsolatok szereplőiről van szó – mennyiben felel meg a felállítandó AVR-tipológia a foglalkoztatási kapcsolatok korábban összeállított tipológiáinak, van-e átfedés közöttük, vagy az AVR-modellek jellegét és működését talán más tényezők befolyásolják, mint az FOK-rendszerek tipizálásánál hagyományosan használt szempontok. Jelen tanulmányban a fenti kérdésekre kapott válaszokat foglalja össze a szerző.

## MILYEN A SIKERES MODELL?

A dinamikus, több mint két évszázad fejlődését felölelő, valamint a statikus jellegű, a mai állapotot összevető elemzés együttes konklúzióira alapozva igyekeztem megválaszolni a bevezetésben megfogalmazott kérdéseket és összeállítani egy tipológiát, amely alapját képezheti egy későbbi, több országot tartalmazó összehasonlító kutatásnak és a vitarendezési rendszerek besorolásának.

A vitarendezési rendszerek, azok fejlődési útvonaltát és mostani jellegzetességeit vizsgáló és összehasonlító elemzések nem hagynak kétséget afelől, hogy ezeknek a rendszereknek a mechanizmusai, szereplői és eljárásai, vagyis belső tényezői igen sokszínűek. Minden országban találtunk olyan vitarendezési intézményt, amelynek működése az elmúlt két évszázad fejlődési útja alatt sikeresnek és népszerűnek bizonyult, és a mai AVR-rendszernek is részét képezi. Azonban ezek intézményi jellemzői nagyon eltérőek, széles skálán mozognak, vagyis nem tudnánk egyetlen olyan modellt felvázolni, „a” sikeres modellt, amely – a külső tényezőktől függetlenül – ha nem is garantálná, de valószínűsítene az intézmény működésének eredményességét. Mindazonáltal a fejlődés áttekintése során találkoztunk egyes belső, intézményi tényezőkkel, amelyek mégis elengedhetetlennek bizonyultak az eredményes működés szempontjából.

Belső tényezők:

– *megfelelő, az adott keresletet kielégítő hatáskör*

Ennek a feltételnek a fontosságát gyakorlatilag minden ország esetében megfigyelhettük, legvilágosabban azoknál a korai, 19. századi intézményeknél, amelyek csupán egyéni vitákban járhattak el, miközben a kereslet egyre inkább a kollektív vitarendezés felé tartott.

– *területi lefedettség*

A történeti fejlődés elemzése rávilágított, hogy az intézmények működésének hatásossága akkor nőtt meg ugrásszerűen, amikor az ország egész területén könnyen elérhetővé, hozzáférhetővé váltak szervezetileg.

– *állandó jellegű működés*

Az eredményes működés az esetek legnagyobb részében akkor volt biztosítható, ha nem ad hoc, hanem állandó jelleggel működő intézmények folytatták a vitarendezést.

A fenti feltételek mellett az elemzések rávilágítottak olyan további belső tényezőkre, amelyek több, jelenleg is működő vitarendezési intézmény sajátjai, bár nem tekinthetők hasonló erejű feltételeknek a fentebb megfogalmazottakkal. Megemlíthetjük itt többek között az alábbi tendenciákat:

- az uralkodó rendezési eljárás a békéltetés;
- a döntőbíráskodás általában csak sikertelen békéltetést követően alkalmazható;
- a konkrét vitarendezési tevékenységen túl az intézmények fontos szerepet játszanak más területeken is, így pl. tanácsadásban, szerződések megkötésében, képzésben.

A belső tényezők áttekintése után most vizsgáljuk meg a külső, társadalmi tényezők szerepét is abban a kérdésben, amely azt firtatja, vajon léteznek-e a sikeres vitarendezésnek hasonló feltételei, vagyis olyan feltételek, amelyek valószínűsítik az adott AVR-intézmények eredményes működését a foglalkoztatási konfliktusokban.

Külső tényezők:

A dinamikus, fejlődési és a statikus, jelenlegi állapotot bemutató elemzés is kirajzolt olyan vonalakat, amelyek mentén csoportosíthatjuk a vizsgált országokat, illetve rendszereket. Az AVR-rendszerek fejlődését végigkövető összehasonlító elemzés alapján megállapíthatjuk, hogy bizonyos külső tényezők egyértelmű fontossággal bírtak a mechanizmusok sikeres működésében. Ilyen meghatározó külső tényező

- 1) a szociális partnerek pozitív, együttműködő hozzáállása; valamint
- 2) az állam támogató, integráló magatartása.

Ahol ugyanis a fenti tényezők megvalósultak, ott a kollektív viták békés rendezése is korán intézményesült és képes volt sikeresen (hatékonyan és hatásosan) működni. Nézzük meg táblázatban is, az egyes országokon belül hogyan alakultak a fenti tényezők:

A táblázatból is kitűnik, hogy elsősorban nem konkrét intézményi vagy jogszabályi elemekről van szó annak kapcsán, hogy megállapíthassuk, melyik rendszerben működik sikeresen az alternatív vitarendezés a kollektív konfliktusokban, hanem nagyon komoly társadalmi tényezőkről, illetve azok magatartásáról és viszonyairól is szó van. Kérdés azonban a fenti megállapítások után, hogy vajon a statikus összehasonlító elemzés adta eredmények mennyiben vágnak össze a fenti táblázatban kirajzolódó tendenciákkal.

1. táblázat. AVR eredményességét meghatározó külső feltételek kollektív vitákban

Országok	Szociális partnerek együttműködése	Állam magatartása
Nagy-Britannia	Együttműködés a kezdetektől, alulról jövő kezdeményezések	A meglévő, önkéntes mechanizmusok támogatása és integrálása
Hollandia	Nagyon alacsony szintű együttműködés, ellenséges kapcsolatok, versengés, kevés alulról jövő kezdeményezés	Kevésbé veszi figyelembe, nem integrálja a meglévő, önkéntes mechanizmusokat
Belgium	Erősödő együttműködés, alulról jövő kezdeményezések	A meglévő, önkéntes mechanizmusok támogatása és integrálása
Franciaország	Alacsony szintű együttműködés, ellenséges kapcsolatok, versengés, kevés alulról jövő kezdeményezés	Kevésbé veszi figyelembe, nem integrálja a meglévő, önkéntes mechanizmusokat
Magyarország	Alacsony szintű együttműködés, ellenséges kapcsolatok, versengés, kevés alulról jövő kezdeményezés	Kevésbé veszi figyelembe, nem integrálja a meglévő, önkéntes mechanizmusokat 8

Mint az elemzések rámutattak, nem minden rendszerben tudtak sikeresen működni az alternatív vitarendezés intézményei és eljárásai az elmúlt másfél század során. A fejlődési áttekintésből és a foglalkoztatási viták hagyományos klasszifikálását követő definíciók elemzéséből is kiderült, hogy megkülönböztetnünk, illetve elkülönítve kezelnünk a vitatípusokat csupán a kollektív és egyéni tengely mentén érdemes (az érdek- és jogvita tengely mentén sokkal kevésbé van a szeparálásnak gyakorlati realitása), ezért fontosnak éreztem a rendszerek között is annak megkülönböztetését, hogy melyikben létezik állandó intézmény a kollektív és/vagy egyéni foglalkoztatási viták békés rendezése terén. Emellett nagyon fontos, sőt, kulcsfontosságú megjegyeznünk, hogy azokban a rendszerekben, ahol a hosszú fejlődési út során megszilárdultak az állandó intézmények és szereplők, ott sikeresen is működnek. Ott azonban, ahol nem teljesült a két fenti feltétel, vagyis a szociális partnerek együttműködése és az alulról jövő, önkéntes kezdeményezések, valamint az állam támogató és integráló magatartása, többszöri felülről jövő kezdeményezések és módosítások ellenére sem sikerült megszilárdulnia állandó intézményeknek, időszakos működésük pedig sikertelen és népszerűtlen maradt. Azaz elmondhatjuk, hogy az elemzés által vizsgált nyugat-európai országokban ahol állandósult egy ADR-intézmény a 20. század végére, azok sikeresen is működnek. Magyarországon a kivétel ezen a téren, mivel bár itt létezik állandó intézménye a kollektív viták békés rendezésének, működése mégsem tekinthető sikeresnek (mivel a

hatékonyság mellett hatásosságra is szükség van a sikeres működéshez, és a magyar intézmény bár az ügyek 93 százalékában eredményesen jár el, nagyon alacsony az ügyek száma).<sup>9</sup>

2. táblázat. Állandó AVR-intézmények

Országok	Állandó intézmény a kollektív viták rendezése terén	Állandó intézmény az egyéni viták rendezése terén
Nagy-Britannia	Igen	Igen
Hollandia	Nem	Nem
Belgium	Igen	Igen
Franciaország	Nem	Igen
Magyarország	Igen	Nem

Láthatjuk tehát, hogy míg Nagy-Britanniában és Belgiumban létezik állandó intézmény a kollektív és egyéni viták békés rendezésére is (egy és ugyanazon intézmény hatáskörén belül, amelyben a kollektív jelleg dominál), Franciaország és Hollandia esetében csak egyéni vitákkal kapcsolatban találunk állandó vitarendezési intézményt. A fenti modellek esetében a kollektív és egyéni viták rendezése ugyanazon az intézményen belül valósul meg, vagyis azok hatásköre mind a két típusú vitát felöleli. Franciaország és Hollandia esetében a kollektív viták rendezése terén nem működik állandó intézmény – a korábbi kezdeményezések ugyanis sorra megbuktak –, az egyéni viták esetében azonban találunk állandó intézményeket, még ha jellegükben meglehetősen eltérőeket is. Magyarország intézményi tekintetben inkább a brit-belga páros-hoz hasonlít, mivel létezik állandó intézmény a kollektív viták rendezése terén, azonban, mint már említettük, ennek működése társadalmi hatását tekintve az előzőektől eltérően nem tekinthető eredményesnek a vitarendezés terén.

## TIPOLÓGIA

Ha összevetjük az állandó AVR-intézményeket és az AVR eredményességet meghatározó külső feltételeket bemutató táblázatot, nyilvánvalónak tűnik a párhuzam, illetve a megfeleltetés a két táblázat által kínált csoportosítási lehetőség között. Ez azt jelenti, hogy (a magyar példa kivételével, ahol azonban a fejlődési út nem mérhető össze a nyugat-európai példákkal) közvetlen összefüggést fedezhetünk fel a külső tényezők jellemzői, azaz a szociális partnerek és az állam magatartása (első táblázat), valamint az egyes országokban működő vitarendezési modellek, azaz kollektív és/vagy egyéni vitákra kiterjedő hatáskörű vitarendezési intézmények jelenléte (második táblázat)

között. Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a brit és a belga modell alkot egy típust, míg a francia és a holland modell egy másik típushoz sorolható. Előbbire egy erős kollektív vitarendezési rendszer jellemző, míg utóbbiban az egyéni vitarendezési rendszer dominál. Mindez pedig szoros összefüggésben áll azzal, hogy a szociális partnerek mennyire együttműködő, illetve versengő viszonyban állnak egymással, valamint azzal, hogy az állam mennyire játszott, illetve játszik támogató, integráló szerepet az intézmények fejlődése során. Ennek alapján a következő tipológiát állíthatjuk fel. (A magyar modell integrálása ellentmondásokba ütközik, mivel az alábbi tipológia szerint a brit és belga modellhez sorolható, de nem találunk összefüggést az intézményi és a társadalmi tényezők között, illetve a modell eredménytelen működése a versengő, nem együttműködő hozzáállásra vezethető vissza mind állami, mind érdekképviselési szinten.)

3.táblázat. AVR-tipológia

AVR-rendszerek típusai	Országok
Domináns kollektív vitarendezés	Nagy-Britannia Belgium Magyarország
Domináns egyéni vitarendezés	Franciaország Hollandia

A tipológia természeténél fogva leegyszerűsített, a jelen példa sem kivétel. Ez azt is jelenti, hogy jócskán fedezhetünk fel különbségeket a brit, a belga és a magyar, valamint a francia és a holland modell között is, mégis a legfontosabbnak ítélt szempontok alapján ez a klasszifikálás rajzolódik ki. A dominánsan kollektív vitarendezési rendszerek között például eltérő súllyal esik latba az egyéni vitarendezés az adott vitarendezési intézményen belül, más szóval az egyes intézmények eltérő szelességű hatáskörrel rendelkeznek az egyéni viták rendezése terén. A brit ACAS-nál találjuk a legszélesebb hatáskört, míg a magyar MKDSZ esetében a legszűkebbet. Ezen kívül Nagy-Britanniában még jelentősebb hagyománya van a szociális partnerek együttműködésének és kezdeményezéseinek, valamint az állam támogató, integráló szerepe is kezdetektől fogva hangsúlyosabban valósult meg. Ugyanígy a francia és a holland modell esetében is találunk eltéréseket, hiszen például előbbiben a Békéltetőbíróóságokon, vagyis az egyéni vitarendezés állandó intézményei kétszáz éves hagyományra néznek vissza és a szociális partnerek képviselői tagjaiból állnak, míg utóbbi esetében a Munka és Jövedelem Központok köztisztviselőkből álló, a második világháború alatt idegen mintára létrejött intézmények. A francia modell ráadásul szervezetenként összetettebb is, mivel nemcsak területileg, de ágazatonként is szekciókra oszlik.



Lényegét és egyben a tipológia alapját tekintve azonban mégis azonos csoportba sorolható a fentebb említett egy-egy országpár. Magyarország a besorolást tekintve a domináns kollektív vitarendezéshez tartozik, mivel ezen a területen rendelkezik állandó intézménnyel. Nagy-Britanniától és Belgiumtól eltérően azonban itt az intézmény hatásköre nem terjed ki egyéni viták rendezésére, még abban az esetben sem, ha ezek kollektív kapcsolatokat veszélyeztetnek. Említettük azonban korábban, és ezt a külső tényezőket elemző táblázat is jól mutatta, hogy a magyar rendszer intézményi jellegzetességei a többi országtól eltérően nem állnak összhangban a külső, társadalmi jellegzetességekkel. Hogy a magyar modell milyen ellentmondásokat tartalmaz, arra az alábbi rész adja meg a választ.

#### A MAGYAR MODELL AMBIVALENCIÁJA ÉS REFORMJAVASLATOK

A legnyilvánvalóbb ellentmondás a magyar modell tekintetében, hogy míg külső tényezőit tekintve a francia és a holland mintával mutat hasonlóságot, addig az AVR-tipológiában éppen a belga és brit modell által fémjelzett típushoz sorolható. Más szóval, intézményesen egy dominánsan kollektív vitarendezési rendszert alakítottak ki egy hagyományosan nem együttműködő, alacsony kezdeményezési szintű szociális partneri viszony és jellemzően nem támogató, nem integráló állami magatartás által jellemzett társadalmi környezetben. A hasonló társadalmi környezettel rendelkező francia és holland rendszerben a kollektív vitarendezési intézmények és eljárások rendre megbuktak, működésük eredménytelen és népszerűtlen maradt. A huszadik század második felében kialakuló, jelenleg is érvényes és működő rendszerük nem tartalmaz állandó intézményt a kollektív viták rendezése terén, ezzel szemben erős intézményi és komoly eljárási háttérrel rendelkeznek az egyéni vitarendezés terén. A magyar modellel kapcsolatban előbb kifejtett ellentmondást figyelembe véve nem lepődhetünk meg rajta, hogy az nem mutatkozott kiugróan sikeresnek.<sup>10</sup> A történelmi tapasztalatok és elemzések alapján ezt nem is várhattuk, mivel a szükséges külső feltételek nem teljesültek. A helyzetet tovább rontja, illetve nehezíti, hogy az egyéni viták rendezése terén viszont egyáltalán nem születtek a rendszerváltás után állandó vagy ad hoc alternatív eljárások. Ennek többek között az is az oka, hogy az alternatív vitarendezés szerves fejlődése olyan hosszú időszakokra megtört a huszadik század során, ami gyakorlatilag lehetetlenné tette a történelmi formálódást, és a rendszerváltást követően mesterséges, felgyorsított ütemű kialakulást, szerveződést igényelt. Hibájául róható fel a 90-es évek közepén zajló, az MKDSZ megalakulásához vezető egyeztetési folyamatoknak, hogy nem vettek figyelembe bizonyos történelmi hagyományokat, és itt elsősorban a 68-as reformokkal párhuzamosan megjelenő vállalati döntőbizottságokra gondolhatunk. Ha javítani akarunk a szolgálat

működésének népszerűségén és hatásosságán, akkor valószínűleg támogatni és integrálni kellett volna, illetve kellene ma is azokat a formákat, mechanizmusokat és eljárásokat, amelyek relatíve sikeresen tudtak működni korábban, többek között a szerves fejlődés fenntartása érdekében is. Nyilvánvalóan nem ugyanazzal a tartalommal, ahogyan ezek a döntőbizottságok működni kényszerültek a rendszerváltást megelőző pár évtizedben, de demokratizált és modernizált formában talán újjáéleszthető lett volna az intézmény. Ezzel együtt a magyar társadalom és konkrétan a foglalkoztatási kapcsolatok jellegzetességei adta feltételek nem a legkedvezőbbek egy dominánsan kollektív vitarendezési modell kialakításához. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy meg sem kell próbálni előmozdítani a kollektív vitarendezést például az előbb említett módokon (történelmi hagyomány figyelembe vétele, területi lefedettség növelése), de számolni kell azzal, hogy a magyar környezetben ez nem fog drámai javulást eredményezni; segít kihozni a rendszerből a lehetőségeket, amely azonban várhatóan soha nem fog olyan eredményeket produkálni, mint a brit vagy a belga rendszer.

Úgy tűnik tehát, hogy ha valóban javítani kívánjuk a magyar vitarendezési modell népszerűségét és társadalmi hatásosságát, akkor a dominánsan kollektív vitarendezési rendszertől a dominánsan egyéni vitarendezési modell irányába kell elmozdulnunk, mivel a külső tényezők reálisan ehhez biztosítanak jó alapot. Ezt elméletileg kétféle módon lehetne elérni:

- a) az MKDSZ hatáskörének kibővítésével;
- b) különálló egyéni vitarendezési intézmény felállításával.

Bár a francia és a holland modell a második javaslattal rokon, mégis a magyar körülmények között jelenleg egyértelműen az első verzió tűnik kivitelezhetőbbnek. Egyrészt a szolgálat keretein belül olyan szakértők gyűltek össze, akik már rendelkeznek AVR-képzéssel és tapasztalattal, másrészt pedig az MKDSZ már évek óta küzd azért, hogy hatáskörét kibővítse, harmadrészt pedig az intézmény és eljárásai, ha relatíve alacsony szinten is, de már ismertek a magyar foglalkoztatási kapcsolatok szereplői között. A kérdés, hogy milyen konkrét lépésekkel lehetne megvalósítani ezt az elmozdulást, illetve biztosítani a jobb működést és jelentősebb társadalmi hatást.

Ha a sikeres vitarendezés mögött álló belső tényezőket figyelembe vesszük, több hiányosság is rögtön szembetűnik. Az a feltétel ugyan jelen van, miszerint állandó működésű intézményről van szó, azonban sem a területi lefedettség, sem a keresletnek megfelelő hatáskör nem teljesül. Az egyéni viták rendezésének bevonását támasztja alá az a máshol is tapasztalható tendencia (lásd pl. az ACAS éves jelentéseit), amely szerint a foglalkoztatási kapcsolatok átalakulásának eredményeképpen folyamatosan nő az egyéni viták száma. Ugyanígy fontos megemlítenünk a vállalati vitarendezési szintér fontosságának előtérbe kerülését (a jelenlegi brit és a francia rendszerben megfigyelhető tendenciák), ami szintén irányadó lehetne a magyar rendszer újragondolásánál (ezt a

szempontot a vállalati döntőbizottsági hagyomány is alátámasztja, ahogyan azt korábban láthattuk). Összefoglalva, két területen lenne célszerű reformokat kezdeményezni a jelenlegi magyar vitarendezési modellel kapcsolatban:

*a) a történelmi hagyományokra épülő vállalati szintű vitarendezés felélesztése*<sup>11</sup>

*b) az MKDSZ reformja*

- az MKDSZ hatáskörének kibővítése egyéni vitákra, (elsősorban az elbocsátási ügyek kapcsán, mivel a nyugat-európai tendenciákkal összhangban a hasonló ügyek itt is oroslánrészét teszik ki az egyéni vitáknak);
- a területi lefedettség megvalósítása (megszüntetni a Budapest-központúságot);<sup>12</sup>
- egy bizonyos összeghatár meghatározása, amelynél ha alacsonyabb összeg körül folyik a vita, a felek kötelesek lennének azt alternatív módon elintézni (a francia példa alapján a bíróságok tehermentesítése és az ésszerű költséggazdálkodás jegyében is);<sup>13</sup>
- vállalati szintű tréningek szervezésének és a tanácsadási tevékenység erősítése;
- kollektív szerződések megkötésénél való részvétel bevezetése a preventív konfliktuskezelés jegyében.

A fenti reformjavaslatok mellett a bíróságok is bevonhatók az alternatív vitarendezésbe, ugyanis – például a holland modellt szem előtt tartva, de elkerülve a kettősség problémáját, amelyet a párhuzamosan és egymástól függetlenül működő peres és alternatív eljárások okoznak – lehetővé válhatna a bíróságon belüli alternatív eljárások bevezetése is. Ez azonban nemcsak az alternatív vitarendezési modellben jelentene változásokat, hanem a bírói rendszerbe is beleavatkozna, ezért nagyon részletes és figyelmes továbbgondolást igényel. A jogászok hozzáállása az alternatív vitarendezés kérdéséhez, illetve annak fejlődése szempontjából nem elhanyagolható, ahogyan azt az elméleti részben szereplő, alternatív vitarendezésről szóló fejezetben is láthattuk. Éppen ezért nem mellékes a magyar példa esetében sem, hogyan állnak hozzá a bíróságok a problémához. Az MKDSZ létrehozása körüli egyeztetések folyamán a jogászok kifejezetten ellene voltak, hogy az alternatív vitarendezési módszerek egyéni jogvitákban is helyet kapjanak, ez pedig nyilván nem mozdítja elő az esetleges reformokat. Mint többször említettük a tipológia és az ebből levont konklúziók kapcsán, Magyarország társadalmi talaja elsősorban egy erős egyéni vitarendezési modell kialakítása és sikeres működése szempontjából tűnik ígéretesnek, elsősorban ezen a területen hozhatná meg gyümölcsseit. Éppen ezért elsősorban azokat a rendszereket lenne célszerű modellként tekinteni, amelyek hasonló külső jellemzőkkel rendelkeznek.

## AZ AVR-TIPOPÓLIA VISZONYA A FOK-TIPOPÓLIÁKHOZ

A nyugat-európai példák kiválasztásánál az egyik fontos szempont a foglalkoztatási kapcsolatok jellege volt, amelyhez a támpontot a szakirodalom tipológiai szolgáltatották. Az alábbiakban Slomp, Due és Crouch foglalkoztatási tipológiájával vetjük egybe az AVR-tipológiát, valamint az érdekesség kedvéért egy a munkajogi rendszer jellegének rendszerezésével is, amelyet Prugberger neve fémjelez.

*Slomp* megkülönbözteti egymástól a brit, az észak-európai és dél-európai modellt.<sup>14</sup> A szerző szerint a *brit* modell – amely a legrégebbi típusú foglalkoztatási kapcsolatokat testesíti meg és részben Írországra is alkalmazható – jellemzője egyrészt a vállalati szintű alkufolyamat nagyfokú decentralizáltsága és informáltsága, amelyet az ágazati szintű megállapodások csak igen kismértékben irányítanak és befolyásolnak. Úgy véli, a brit modell olyan mértékben fragmentált mind a vállalatok, mind a szektorok szintjén, hogy aligha beszélhetünk egyáltalán brit rendszerről, hacsak nem tekintjük a variációk sokaságát és a koordináció hiányát rendszerteremtő tényezőnek. Slomp szavaival élve a modell „rezisztens az állammal szemben” (state-resistant), azaz semmilyen eddigi állami megmozdulás vagy akció nem tudta alapjaiban megváltoztatni. A brit foglalkoztatási kapcsolatok másik fontos jellemzője, hogy hagyományosan elválik a politikától, a két terület szereplői között nincsen átfedés. Az észak-európai modellre már távolról sem igaz a foglalkoztatási kapcsolatok és a politika szétválása, hiszen a szocialista párt hagyományosan nagy szerepet játszott a szakszervezeti mozgalomban. Slomp Ausztriát, Németországot, Hollandiát, a skandináv országokat, és bizonyos mértékig Svájcot sorolja ebbe a kategóriába. A modell döntő fontosságú jellemzőjének tartja az állam relatív semlegességét a foglalkoztatási kapcsolatok alakulásában és a foglalkoztatási konfliktusok megoldásában, aminek háttérében a kollektív kapcsolatok formalizálása és a relatíve alacsony sztrájkaktivitás áll. A szerző úgy fogalmaz, hogy nem a szigorúan vett semlegesség számít valójában, hanem az a tény, hogy a munkáltatók és a munkavállalók semleges erőként tekintenek a kormányra, legyen az bármilyen ideológiájú vagy összetételű. Végül a dél-európai modellel kapcsolatban, ahová Franciaországot és a mediterrán országokat sorolja Slomp, a foglalkoztatási kapcsolatok egyik legfontosabb tényezőjének annak átpolitikáltságát tartja. A foglalkoztatási és a politikai terület közötti átfedés nem hagy semleges pozíciót a kormány számára, így az a gyakori sztrájkok kapcsán is gyakran válik a foglalkoztatási kapcsolatok céltáblájává. Ebben a modellben ha az adott kormány olyan intézkedéseket szorgalmaz, amelyek bármilyen módon kedvezőtlenek a szociális partnerek valamelyike számára, a „sértett fél” a kormányt ellenséggént kezelve próbál harcolni ellene, igen

gyakran sztrájkok formájában. Most pedig lássuk táblázatban összefoglalva is a tipológia egyes országcsoportjai tripartit kapcsolatrendszerének legfontosabb jellemzőit a jobb áttekinthetőség érdekében:

4. táblázat. Európai foglalkoztatási kapcsolatok: 1. számú tipológia (Slomp)

Modell	Országos szint	Ágazati szint	Vállalat szint
Brit	Főként béripolitika	Kollektív alku	Informális alku
Észak-európai	Koordinált alku és konzultáció (tripartizmus)	Kollektív alku	Munkavállalói részvétel
Dél-európai	Szakszervezet–kormány közötti konfliktus; Munkavállaló–kormány közötti konzultáció	Kollektív alku	Munkavállalói „militantizmus”, munkavállalói aktivitás

Forrás: Slomp, Hans (1990) *Labour Relations in Europe: A History of Issues and Developments* Westport: Greenwood Press, 3–4., a szerző által átszerkesztve.

A foglalkoztatási kapcsolatok másik fajta tipológiája *Due és szerzőtársai* nevéhez fűződik, akik az államnak a foglalkoztatási kapcsolatokban játszott szerepe alapján három csoportba osztják az európai országokat: germán, angol-ír és északi jellegűekre.<sup>15</sup> Due és társai tipológiájának egyes modelljeit akár a következőképpen is átnevezhetnénk: angolszász, skandináv és kontinentális. Ez egy meglehetősen tipikusnak tekinthető, a politikatudomány más területein is gyakorta alkalmazott felosztás. Az első csoport, vagyis a *germán* modell meglehetősen vegyesnek tűnik, mivel a szerzők ide sorolják Belgiumot, Hollandiát, Franciaországot, Németországot, Olaszországot és Görögországot. Erre a modellre az állam központi szerepe jellemző, ami kiterjedt törvényhozásban és erős munkaügyi szabályozásban nyilvánul meg. A foglalkoztatási kapcsolatok szereplőinek jogait és feladatait általában az alkotmány és normatív rendeletek rögzítik. Az *angol-ír* modell ezzel szemben alapvetően önkéntes jellegű, amelyben az állam hagyományosan csak igen szűk keretek között mozoghat a foglalkoztatási kapcsolatok és a munkaerőpiac szabályozása terén. Ennek eredményeképpen a szabályozás meglehetősen alacsony fokú a többi európai ország gyakorlatához képest. Végül, az *északi* modell országaira, Svédországra és Dániára a szociális partnerek szoros és szabályozott együttműködése jellemző. Az állam mindazonáltal viszonylag korlátozott szerepet játszik a foglalkoztatási kapcsolatok rendszerében és alacsonyfokúnak tekinthető a vonatkozó szabályozás is, jóllehet a szociális, illetve jóléti szabályozás jelentős mértékű.

5. táblázat. Európai foglalkoztatási kapcsolatok: 2. számú tipológia (Due et al.)

Modell	Állam szerepe	Szabályozás foka
Angol-ír	Marginális	Alacsony fokú
Északi	Korlátozott	Alacsony fokú, de széleskörű jóléti (welfare) szabályozás
Germán	Központi	Magas fokú és széleskörű

Forrás: Due, J.-Madsen, J. S.-Jensen, C. S. (1991) *The Social Dimension: Convergence or Diversification of IR in the Single European Market?* in: *Industrial Relations Journal*, 22(2). A szerző összeállítása Due és társai tipológiájának leírása alapján.

Láthattuk tehát két példán keresztül is, hogyan modellezhető az európai foglalkoztatási kapcsolatrendszerek. Mindkettő megegyezik abban, hogy felállít egy brit, illetve angol-ír jellegű, valamint egy északi modellt, majd míg Slomp dél-európaival bővíti tipológiáját, addig Due és társai egy germán modellel gazdagítják a sajátjukat. Az igazi eltérés Franciaország és Németország megítélésében érhető tetten a két tipológia között: előbbi a dél-európai modellhez sorolja a francia rendszert és az északiba Németországot, míg utóbbi a germán országcsoportba helyezi mindkettőt, és az északi modellt csupán a skandináv országoknak tartja fenn. Ismét a jobb áttekinthetőség érdekében nézzük meg táblázatban is, melyik tipológia hová sorolja az egyes országokat, különös tekintettel a jelen kutatásban részt vevő országokra.

6. táblázat. Az 1. számú tipológia országcsoportjai (Slomp)

Modell	Országok
Brit	Nagy-Britannia és bizonyos mértékig Írország
Észak-európai	Ausztria, Németország, Belgium, Hollandia, a skandináv országok, és bizonyos mértékig Svájc
Dél-európai	Franciaország és a mediterrán országok

Forrás: Slomp, Hans (1990) *Labour Relations in Europe: A History of Issues and Developments* Westport: Greenwood Press. A szerző saját összeállítása Slomp tipológiája alapján.

7. táblázat. A 2. számú tipológia országcsoportjai (Due et al.)

Modell	Országok
Angol-ír	Nagy-Britannia, Írország
Északi	Svédország, Dánia
Germán	Belgium, Hollandia, Franciaország, Németország, Olaszország és Görögország

Forrás: Due, J.-Madsen, J. S.-Jensen, C. S. (1991) *The Social Dimension: Convergence or Diversification of IR in the Single European Market?* in: *Industrial Relations Journal*, 22(2). A szerző saját összeállítása Due és társai tipológiája alapján.

Mint láthatjuk, Nagy-Britannia elhelyezése a rendszerekben mindkét esetben egyértelmű, ez azonban sokkal kevésbé mondható el a kutatásban szereplő többi európai országról, különösen Franciaország besorolása tűnik bizonytalanak. A nyugat-európai országok rendszerezését illető bizonytalanság világosan kitűnik a *Crouch* által összeállított táblázatból is, amely különböző szerzőknek<sup>16</sup> a foglalkoztatási kapcsolatok centralizáltságának szintje alapján rendszerezett országok sorát hasonlítja össze.<sup>17</sup> Itt ugyan nincs szó csoportok, illetve tipológiák alkotásáról, de a sorrendekből kiviláglik, hogy vannak kisebb eltérések elsősorban a két véglet (teljesen centralizált és teljesen decentralizált) között helyet foglaló országokkal kapcsolatban, így a kutatásban szereplő országokat érintően is. *Crouch* két csoportba sorolja a vizsgált országokat – liberális és neokorporatista –, amelyben Belgium és Hollandia például egymással ellentétes „táborban” található, ami nyilvánvalóan ellentmond pl. *Due* rendszerezésének.

8. táblázat. *Crouch* tipológiája

Modell	Országok
Neo-korporatista	Ausztria, Dánia, Finnország, Norvégia, Svédország, Hollandia, Svájc, Németország
Liberális (pluralista)	Belgium, Franciaország, Írország, Olaszország, Egyesült Királyság

Forrás: *Crouch, C. (1993) Industrial Relations and European State Traditions Oxford, Clarendon, 14.*

A társadalomtudományi áttekintés után – az interdiszciplináris megközelítés jegyében – vessünk egy pillantást a jogtudományi alapokon nyugvó rendszerezésre is.

A jog négy csoportba osztja a munkajogi rendszer alapján a nyugat-európai államokat:<sup>18</sup>

- 1) *Germán jogrendszerhez tartozó államok*  
Németország, Ausztria, Svájc
- 2) *Frankofon jogrendszerhez tartozó államok germán hatással*  
Hollandia, Belgium, Luxemburg, Franciaország
- 3) *Latin jogrendszerhez tartozó államok*  
Olaszország, Spanyolország, Portugália
- 4) *Skandináv és angolszász jogrendszerhez tartozó államok*  
Dánia, Svédország, Finnország, Norvégia, Egyesült Királyság, Írország

Lássuk most ugyanezt táblázatban összefoglalva is, hogy könnyebben összehasonlíthassuk a fenti két táblázattal, amelyek a munkaügyi kapcsolatok jellege alapján csoportosítják a nyugat-európai országokat.

## 9. táblázat. Prugberger tipológiája

Modell (jogrendszer)	Országok
Germán jogrendszer	Németország, Ausztria, Svájc
Frankofon jogrendszer germán hatással	Hollandia, Belgium, Luxemburg, Franciaország
Latin jogrendszer	Olaszország, Spanyolország, Portugália
Skandináv és angolszász jogrendszer	Dánia, Svédország, Finnország, Norvégia, Egyesült Királyság, Írország

Forrás: Prugberger, T. (2006) Európai és Magyar Összehasonlító Munka- és Közszolgálati Jog Budapest: Complex, 601–607. A táblázat a szerző saját összeállítása.

Ennek a rendszerezésnek az alapján egyrészt a *germán hatással rendelkező frankofon jogrendszerhez tartozó államok* (Hollandia, Belgium, Franciaország), másrészt pedig a *skandináv és angolszász jogrendszerhez tartozó államok* (Egyesült Királyság) közül kerülnek ki azok az országok, amelyeket a kutatás vizsgál. Magyarország ebben a csoportosításban legnyilvánvalóbban a germán jogrendszerhez sorolható.

A fentiekből megállapíthatjuk, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok tipológiája, illetve osztályozása meglehetősen vegyes képet mutat a társadalomtudományi kutatások területén. A jelen kutatás kapcsán kiválasztott országok nyilvánvalóan nem tudnak teljes reprezentativitást produkálni, már csak alacsony számosságuknál fogva sem, de nem is egy teljes tipológia-alkotás a cél. Ahogyan arra már a bevezetésben is utaltam, a feladat sokkal inkább annak a bemutatása, hogy a foglalkoztatási konfliktusok békés úton történő, alternatív eszközökkel megvalósított rendezése, pontosabban az ezekre az eszközökre épülő rendezési modellek hogyan viszonyulnak az irodalomban eddig felállított és használt, a foglalkoztatási kapcsolatok és jogrendszerek rendszerét leíró modellekhez.

Ha megvizsgáljuk a Slomp- és Due-féle tipológiákat, az európai foglalkoztatási kapcsolatok két ismert klasszifikálását, a legszembetűnőbb különbség az AVR-tipológiával összevetve talán az, hogy utóbbi nem földrajzi jellegű, regionális alapú besoroláson alapul. Látva, hogy Belgium és Hollandia elmentés csoportokba tartoznak, ez nehezen is lehetne kivitelezhető. Talán az egyik legérdekesebb különbség az AVR és a fenti két tipológia között a belga és a holland modell besorolása. Ennek alapján úgy tűnik, az AVR modellek nincsenek közvetlen összefüggésben azzal, hogy az állam milyen fokon avatkozik be a foglalkoztatási kapcsolatokba és milyen szintű a szabályozás foka (lásd a Due-tipológiát a Függelékben), de azzal sem, hogy milyen az állam és a szociális partnerek közötti alku jellege (lásd a Slomp-tipológiát a Függelékben). Ami történetesen egybe is esik a vitarendezési rendszerek fejlődését és működését áttekintő összehasonlító elemzések eredményeivel, mivel például a brit és a belga példát összevetve, amelyek az AVR-tipológia ugyanazon csoport-



jába tartoznak, láthattuk, hogy míg a brit modellben az állam „távolságtartó”, addig a belga modellben nagyobb mértékben beleavatkozik a foglalkoztatási kapcsolatok alakulásába és a vitarendezésbe is. Amiben fontos az állam szerepe az AVR-rendszerek alakulásában, az nem a szerep mértéke (mennyiség), hanem hogy integrálja-e a szociális partnerek igényeit és a már működő, alulról jövő kezdeményezések formájában működő mechanizmusokat (minőség). Crouch tipológiáját (lásd Függelék) – neokorporatista vagy liberális modell – megvizsgálva Belgium és Hollandia ugyan különböző csoportba tartozik, Nagy-Britannia és Franciaország azonban nem, ami megint csak ellentmond az AVR-tipológiának. Közelebb áll azonban ehhez a klasszifikáláshoz a jelen tipológia annyiban, hogy nem regionális értelemben, hanem bizonyos, a foglalkoztatási kapcsolatokat jellemző szempontok alapján állítja fel a csoportokat. A Prugberger-féle, jogrendszerek alapján történő csoportosítással egybevetve (lásd Függelék), amely a Slomp- és Due-féle tipológiákhoz hasonlóan regionális alapra épül, láthatjuk, hogy az ismét kevésbé fedti az AVR-tipológiát, hiszen például Franciaországot, Belgiumot és Hollandiát egy csoportba sorolja. Mielőtt tehát levonnánk a következtetéseket, a fentiek áttekintése után szeretném ismét hangsúlyozni, hogy a felállított AVR-tipológia (és most Nyugat-Európát vegyük alapul) négy ország vizsgálatára épül, a benne megfogalmazódó tendenciák, illetve az általa sugallt klasszifikálás inkább iránymutató, nem feltétlenül tekinthető véglegesnek. Ennek eléréshez több ország bevonására lenne szükség, ami egyben elvezet minket a dolgozat és a kutatás továbbfejlesztésének irányába. Most azonban térjünk vissza a következtetésekhöz.

Úgy tűnik tehát, hogy a FOK-tipológiák kevés átfedést mutatnak az AVR-tipológiával. Ez pedig azt sugallja, hogy az alternatív rendszerek kialakulását és működését elsősorban más tényezők formálják, és a foglalkoztatási kapcsolatoknak azok a szempontjai, amelyeket a foglalkoztatási tipológiák használnak, nem tekinthetők meghatározó elemeknek. Mint tapasztalhattuk, a mi esetünkben elsősorban a szociális partnerek közötti együttműködő vagy ellenséges, versengő viszony, illetve az állam integráló vagy nem integráló magatartása bír lényegesen nagyobb jelentőséggel. Az együttműködő, illetve ellenséges, versengő viszony pedig egyértelmű hasonlóságot mutat a két meghatározó konfliktuskezelési magatartással. Magának az alkunak ugyanis két alapvető modelljét különbözteti meg az AVR nemzetközi szakirodalma: az egyik modell a *pozicionális alapú* (competitive) tárgyalásra épül, míg a másik modell az *érdekalapú* (co-operative) tárgyalást testesíti meg (Krémer, 1999; Fisher-Ury-Patten, 1991). A magyar irodalomban az előbb idézett két elnevezés honosodott meg, jómagam azonban szerencsésebbnek tartom az angolszász terminológiának megfelelő *versengő* és *együttműködő* kifejezést, ezért az alábbi táblázatban is ezt alkalmaztam. Lássuk, milyen főbb pontokban különbözik a két modell egymástól.

## 10. táblázat. A versengő és az együttműködő modell összehasonlítása

	Versengő	Együttműködő
Felek kapcsolata	Ellenfelek	Partnerek
Felek jövőbeli viszonya	Nem fontos	Fontos
Stratégia	Offenzív, bizalmatlanság	Együttműködő, bizalom
Javak	Korlátozottak	Bővíthetők
Érdekek	Kizárják egymást	Közös érdekek megvalósíthatók
Nyereség	Az egyik nyeresége a másik vesztesége és vice versa (win-lose)	Mindkét fél győztes a folyamat végén, közös nyereség (win-win)
Végeredmény	Jövőbeli viszonyt ronthatja	Jövőbeli viszonyt javíthatja

A táblázat a szerző saját összeállítása Krémer András (1999) *Pozicionális és érdek alapú tárgyalás* című tanulmányában megfogalmazott feltételek felhasználásával (In Tóth Pál Péter (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Budapest, Püski).

A két modell összevetéséből kitűnik, hogy a nem együttműködésre épülő magatartás milyen hátrányokkal rendelkezik az eredményes vitarendezés szempontjából. Ez ismét magyarázza, hogy miért nem tudott azokon a helyeken sikeres kollektív vitarendezési modell kialakulni, ahol nincs jelen az együttműködő partneri háttér. Összegzésül megállapíthatjuk, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok terén működő alternatív vitarendezési rendszerek tipológiája sokkal inkább megfelel a konfliktuskezelési sajátosságok alapján történő csoportosításnak, mint a foglalkoztatási kapcsolatok tipizálásához hagyományosan használt szempontoknak. A konfliktuskezelési sajátosságok mellett azonban – mint azt a fejezet során, legnyilvánvalóbban a táblázatokból kiolvastva – láthattuk, az AVR-tipológia rajzát a foglalkoztatási kapcsolatok más, a hagyományostól eltérő szempontjai is kiegészítik.

## ÖSSZEGZÉS

Láttuk tehát, hogy bár nem létezik „a” sikeres modell, mivel a sikeresen működő intézmények jellemzői meglehetősen széles skálán mozognak, mégis találunk olyan külső (társadalmi) és belső (intézményi) tényezők, amelyek meglehetősen elengedhetetlen az alternatív vitarendezés sikeres alkalmazása szempontjából a foglalkoztatási konfliktusok terén. Ezek hiányában azonban, és erre is láthattunk példát, nem működnek tartósan hatékonyan és hatásosan az AVR-intézmények és módszerek. A foglalkoztatási konfliktusok terén működő AVR-rendszerek összehasonlító – a történelmi fejlődést végigkövető és a jelen-

legi helyzetet boncolgató – elemzése egyértelműen alapot adott egy tipológia kialakításához. Ennek kapcsán láthattuk azt is, hogy bár Magyarország, illetve a magyar rendszer bár formailag az egyik típushoz (dominánsan kollektív) tartozik, a külső és belső feltételek, illetve jellemzők alapján a másik kategóriába (dominánsan egyéni) sorolható. Ez az anomália rávilágít az MKDSZ elmúlt évtizedben tapasztalt működési problémáira és egyben lehetőséget ad arra is, hogy megállapítsuk, milyen irányba lenne célszerű elmozdulni, ha a jövőben biztosítani kívánjuk a Szolgálat működésének társadalmi hatásosságát. Végül, annak is tanúi lehettünk, hogy a felállított foglalkoztatási AVR-tipológia nem feleltethető meg a korábról ismert, a foglalkoztatási kapcsolatok rendszerét kategorizáló tipológiáknak. A Slomp, Due és Crouch által összeállított tipológiák nem mutatnak sok átfedést a dolgozat által létrehozott tipológiával, vagyis az előbbi szerzők által alkalmazott kategorizálási feltételek, tényezők nem bírnak meghatározó fontossággal a foglalkoztatási konfliktusokban működő AVR-rendszerek tipizálása során. Ugyanígy a munkajogi rendszereket kategorizáló, Prugberger által összeállított táblázat is több helyen ellentmond, vagyis eltér az új tipológiától.

A kutatást két irányban is érdekes lehet továbbvinni. Egyrészt adja magát a lehetőség, hogy a fenti összehasonlító elemzéseket az Európai Unió összes országára kiterjesszük, ami lehetővé tenné egy teljes európai tipológia megalkotását a foglalkoztatási kapcsolatok terén működő alternatív vitarendezési rendszerek kapcsán. Ez igen fontos hozzájárulás lehetne a foglalkoztatási kapcsolatok szakirodalmához. Másrészt, nyithatunk az alternatív vitarendezési rendszerek más területen való alkalmazásának irányába is, és megvizsgálhatjuk, hogyan működnek az AVR-módszerek egy adott országban a foglalkoztatási kapcsolatok mellett más kérdésekben. Hasonló elemzések kapcsán fényt deríthetünk rá, hogy az egyes területeken működő AVR-rendszerek eredményessége között milyen összefüggések rejlenek. Az eredmények pedig többek között azt is sejtetni engednék, hogy amennyiben egy új területen kíván egy ország AVR-módszereket bevezetni, milyen esélyekkel indulhat, milyen szempontokat lenne célszerű figyelembe venni a közpolitikai tervezés során.

## JEGYZETEK

- <sup>1</sup> A 'foglalkoztatási kapcsolatok' kifejezés a szerző terminológiai újítása, illetve az angolszász területen közel egy évtizede megjelent, az 'industrial relations' és 'labour relations' terminológiákat kiegészítő-felváltó 'employment relations' magyar megfelelőjének megalkotására tett kísérlet. A fogalmi újításról és annak tartalmi jelentőségéről a *Munkaiügyi Szemle* 2008/2. számában írt cikket a szerző. Az 'employment relations' terminológia definíciójával kapcsolatban lásd még pl. Rose (2004) és Bamber–Lansbury (1998).
- <sup>2</sup> A tanulmány a szerző doktori kutatásának eredményeit tartalmazza.

- <sup>3</sup> Thematic feature – Individual labour/employment disputes and the courts: Belgium, France, United Kingdom, the Netherlands, Hungary (2004) European Industrial Relations Observatory On-line (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature7.htm>).  
Thematic feature – Collective dispute resolution in an enlarged European Union: Belgium, France, United Kingdom, the Netherlands, Hungary (2006) European Industrial Relations Observatory On-line (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature15.htm>).
- <sup>4</sup> A fentiek mellett megemlíthetjük még Hanami és Blainpain (1987, 1989) köteteit a foglalkoztatási konfliktusok kezeléséről, valamint az International Labour Organisation (ILO) (1973, 1980) és az Európai Bizottság tanulmányait (1984). Előbbi meglehetősen széles vizsgálati spektrumot ölel fel, mivel kilenc ország foglalkoztatási konfliktusait és rendezési modelljét vizsgálja meg esettanulmányokon keresztül is, de magának az alternatív vitarendezési rendszernek nagyon kevés figyelmet szentel. Utóbbi tanulmányok már igen régiek, nem tekinthetők aktuálisnak (a 70-es, 80-as években születtek), a közelmúltban pedig nem született átfogó nemzetközi felmérés az AVR-rendszerekről.
- <sup>5</sup> Az időszakok felosztásánál figyelembe vettem Rézler-Korcsmáros (1999) és Kiss György (1996) vonatkozó tanulmányait is.
- <sup>6</sup> Az alternatív vitarendezés eljárásainak kategorizálásával kapcsolatban lásd pl. Palmer-Roberts (1998), Goldberg–Sander–Rogers (szerk.) (1992)
- <sup>7</sup> A sikeres, illetve eredményes működés tehát a hatékonyság és a hatásosság együttes megvalósulását jelenti. Ezek olyan tényezők, amelyek precíz, számszerű felmérése az adott kutatási területen borzasztóan nehéz, sokszor lehetetlen. Amelyik esetben rendelkezünk statisztikákkal az ügyforgalomra vonatkozóan, ott természetesen könnyebb helyzetben vagyunk, azonban a vizsgált országok közül többen is ezek az adatok nincsenek rendszerezve, nyilvántartva. Itt kénytelenek vagyunk szakértők értékeléseire hagyatkozni. Jelen dolgozat szempontjából a legfontosabb statisztikák és értékelések forrását egyrészt a) az adott intézmények statisztikái, b) másrészt a European Industrial Relations Observatory (EIRO) 2004-es és 2006-os, az egyéni és kollektív vitarendezéséről szóló európai tanulmányai, c) harmadrészt pedig a foglalkoztatási AVR irodalmának egyik legjelentősebb műve, a *'Settling Labour Disputes in Europe'* (de Roo és Jagtenberg, 1994) szolgáltatták.
- <sup>8</sup> Magyarország esetében a meglévő helyett csupán korábban létező és relatíve sikeresen működő intézményekről és eljárásokról beszélhetünk, mivel az ADR rendszer kialakításakor nem léteztek működő intézmények és mechanizmusok.
- <sup>9</sup> Forrás: Kutatás az MKDSZ társadalmi hasznosságáról (2008) MKDSZ, Budapest.
- <sup>10</sup> Az MKDSZ társadalmi hasznosságáról szóló kutatás, amelynek eredményei 2008 elején jelentek meg, szintén alátámasztja a jelen dolgozat következtetését, miszerint a szűk keresleti piac, vagyis a relatíve alacsony népszerűség és működési hatások többek között a szervezeten kívüli folyamatokban keresendők. A fent említett kutatás azt is megállapította – szintén a dolgozat következtetéseivel összhangban –, hogy „a hazai munkaügyi kapcsolatokra egy sajátos, nem kifejezetten konstruktív konfliktuskezelői rutin jellemző”. (Munkaügyi Szemle, 2008/1. 100–101.)
- <sup>11</sup> Az MKDSZ tíz éves fennállásának alkalmából szervezett konferencián (2006) Kiss György is kifejtette előadásában, hogy a munkaügyi perelhárító eljárások történelmi előzményei, így

például a vállalati döntőbizottságok pozitív szerepet játszottak a vitarendezésben a rendszer-váltás előtt.

- <sup>12</sup> A fenti konferencia egyik konklúziója is, hogy oldani kell az MKDSZ Budapest-központúsá-gát. Lásd még Prugberger, Tamás. (1996) 'Nemzetközi szeminárium békéltető-, közvetítő szolgálat magyarországi kiépítéséről'. In *Magyar Jog*, 1996/5. 315–316.
- <sup>13</sup> Ezzel kapcsolatban utalhatunk Nádházi Zsolt véleményére is, aki bár nem konkrét összeg-határról beszél, de azt állítja: „(...) a közvetítés és döntőbíráskodás alkalmazási területeinek kiterjesztését a jogviták és az individuális munkaügyi viták területére megnyugtató megol-dásnak találok, amennyiben a kevésbé jelentős ügyek egy jól körülhatárolt hányadánál ezen eljárások igénybevételére köteleznék a feleket”.
- <sup>14</sup> Slomp, 1992: 160-162.
- <sup>15</sup> Due et al., 1991: 85-102.
- <sup>16</sup> Schmitter (1971), Blythe (1979), Bruno és Sachs (1985), Tarantelli (1986), Calmfors and Driffill (1988), Dell'Aringa (1990)
- <sup>17</sup> Crouch, 1993: 14.
- <sup>18</sup> Prugberger, 2006: 601.

#### FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bamber, G. J. – Lansbury, R. D. (szerk.) (1998): *International and Comparative Employment Relations*. Thousand Oaks, London, New Delhi, SAGE.
- Braud, Maurice (2004): Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in France. In *EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004* European Industrial Relations Observatory On-line. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature7.htm>)
- Chaidron, Alexandre (2006): Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – Belgium. In *EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006*. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature15.htm>)
- Chaidron, A. – Mormont, M. (2004): Thematic feature – individual labour/employment dis-putes and the courts in Belgium. In *EIRO series: Thematic feature – individual labour/emp-loyment disputes and the courts 2004* European Industrial Relations Observatory On-line. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature7.htm>)
- Crouch, C. (1993): *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford, Clarendon.
- Dickens, Linda (2004): Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in the United Kingdom. In *EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004* European Industrial Relations Observatory On-line. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature7.htm>)

- Dickens, Linda (2006) Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – United Kingdom. In *EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006*. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature15.htm>)
- Due, J. – Madsen, J. S. – Jensen, C. S. (1991): The Social Dimension: Convergence or Diversification of IR in the Single European Market? In *Industrial Relations Journal*, 22(2).
- Goldberg, S. B. – Sander, F. E. A. – Rogers, N. H. (szerk.) (1992): *Dispute resolution: Negotiation, Mediation and Other Processes*. Boston, Little, Brown.
- Hanami, T.-Blanpain, R. (szerk.) (1987): *Industrial conflict resolution in market economies: a study of Canada, Great Britain, and Sweden* Deventer, Netherlands, Kluwer Law and Taxation Publishers.
- Hanami, T. – Blanpain, R. (szerk.) (1989): *Industrial conflict resolution in market economies: a study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan, and the USA* Deventer, Netherlands. Kluwer Law and Taxation Publishers.
- ILO (1973): *Conciliation in Industrial Disputes: A Practical Guide*. Geneva, International Labour Organization.
- ILO (1980): *Conciliation and arbitration procedures in labour disputes*. Geneva, International Labour Organization.
- Kaar, Robbert van het (2004): Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in the Netherlands. In *EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004* European Industrial Relations Observatory On-line. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature7.htm>)
- Kaar, Robbert van het (2006): Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – the Netherlands. In *EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006*. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature15.htm>)
- Kas, Kinga (2008): Foglalkoztatási kapcsolatok – új magyar terminológia. In *Munkaügyi Szemle* 2008/2., Budapest, 90–94.
- Kiss György (2006): A peren kívüli konfliktuskezelés lehetőségei a munkajogban. *MKDSZ Országos Konferencia*, 2006. szeptember 7-8. Konferencia előadás.
- Kiss György (1996): *Munkajog I*. Pécs: Janus Pannonius Tudományegyetem.
- Krémer, András (1999): Pozicionális és érdek alapú tárgyalás. In Tóth Pál Péter (szerk.) *Döntőbíráskodás* Budapest, Püski.
- Kutatás az MKDSZ társadalmi hasznosságáról. (2008): In *Munkaügyi Szemle* 2008/1. szám, 100–101.
- Nádházi, Zsolt (2005): A döntőbíráskodás magyarországi aspektusai. In *Munkaügyi Szemle* 2005/49, 11. szám, 51–54.
- Palmer, M. – Roberts, S. (1998): *Dispute Processes. ADR and the Primary Forms of Decision*. London, Edinburgh, Dublin, Butterworths.
- Pernot, J-M. – Vincent, C (2006): Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – France. In *EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006*. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature15.htm>)

- Prugberger, Tamás (2006): *Európai és Magyar Összehasonlító Munka- és Közszolgálati Jog*. Budapest, Complex.
- Rézler, Gy. – Korcsmáros, I. (1999): A munkaügyi viták rendezése Magyarországon. In Tóth, P. P. (szerk.): *Döntőbíráskodás* Budapest, Püski.
- Roo, A. de – Jagtenberg, R. (1994): *Settling Labour Disputes in Europe* Deventer. Boston, Kluwer Law and Taxation Publishers.
- Rose, E. (2004): *Employment Relations*. United Kingdom, Pearson Education.
- Slomp, Hans (1990): *Labour Relations in Europe: A History of Issues and Developments*. Westport, Greenwood Press.
- Tóth, A. – Nacsá, B. – Neumann, L. (2004): Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in Hungary. In *EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004* European Industrial Relations Observatory On-line. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature7.htm>)
- Tóth, A. – Neumann, L. (2006): Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – Hungary. In *EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006*. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature15.htm>)
- Treu, Tiziano (1984): *The Prevention and Settlement of Industrial Conflict in the Community Member States*. Luxembourg, Report of the European Commission.
- Welz, C. – Eisner, M. (2006): Collective Dispute Resolution – Overview. In *EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006* European Industrial Relations Observatory On-line. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature15.htm>)