

Rézler Gyula

Arbitrálás az Egyesült Államokban*

Érdekellentétek és konfliktusok az ipari munkaviszonyban

A szociológia általában a társadalom szerkezetével, e szerkezetet alkotó csoportokkal és e csoportok között kialakult viszonyokkal, illetve e viszonyokat meghatározó és megváltoztató tényezőkkel foglalkozik. A társadalmi szerkezetet elsődleges és másodlagos csoportok alkotják. Az utóbbiak kategóriájában azokat a csoportokat találjuk, amelyek között társadalmi viszony létesül abból a célból, hogy bizonyos társadalmilag fontos funkciókat együtt teljesítsenek¹.

A funkcionális viszonyban lévő csoportoknak szükségszerűen közös céljaik és érdekeik vannak, mégpedig az, hogy az együtt vállalt feladatot sikeresen teljesítsék. Ugyanakkor ezeknek a csoportoknak a tanulmányozása arra a konklúzióra vezet, hogy a közös érdekekkel párhuzamosan érdekellentétek is felmerülnek.

A munkaadók és a munkavállalók között elsősorban a termelési tevékenységből eredő jövedelem elosztásával és a foglalkoztatottak munkafeltételeinek meghatározásával kapcsolatban keletkezhetnek érdekellentétek. A társadalomtörténet tanulsága szerint a funkcionális gazdasági csoportok közötti érdekellentétek megoldatlansága — amennyiben az elhúzódó konfliktusok a közös funkció időleges megszakításához vezetnek — káros következményekkel járhat. Annak érdekében, hogy a konfliktusok káros következményeit elkerüljék, a munkaadói és munkavállalói csoportok az idők folyamán olyan szervezetek és eljárások létrehozására törekedtek, amelyek az érdekellentéteikből származó konfliktusaikat megoldják, mielőtt azoknak a kirobbanása mindkét csoportnak súlyos kárt okozna.

Rá kell mutatnom arra, hogy általában csak a kapitalista és félkapitalista gazdasági rendszerekben ismerték el az ipari munkaviszonyban felmerülő érdekellentéteket és az azokból eredő konfliktusok létezését. A korábbi kommunista ideológia szerint az ún. szocialista gazdasági rendszerben érdekellentétek a természetben résztvevő csoportok között már azért sem merülhetnek fel, mert az ipar és a munkások érdekei azonosak. A dolgozók tudatában vannak annak, hogy a termelési eszközök az ő tulajdonukban vannak. Miután a kommunista

* Az MTA-n 1998. december 1-jén elhangzott székfoglaló előadás rövidített változata.

ideológusok nem ismerték el azt, hogy a termelésben résztvevő csoportok között érdekellentétek létezhetnek, feleslegesnek tartották, azt is hogy az érdekellentétekből eredő viták elintézésére külön szervezeteket és eljárásokat hozzanak létre.

Miután csak a kapitalista rendszerben van arra lehetőség, hogy az ipari viták békés elrendezését intézményesítsék, a továbbiakban az e rendszerben kialakult vita-elintézési modellek elemzésére fogok szorítkozni. Ugyanis a kapitalista rendszerben működő vállalatok és alkalmazottak külön viszonyt létesítettek, aminek az az egyetlen és kizárólagos feladata, hogy konfliktusait békésen megoldja anélkül, hogy abból a feleknek káruk származna.

Amerikában a konfliktusok elintézését szolgáló elrendezések kevés kivétellel csak olyan helyzetekben léteznek, ahol az alkalmazottakat szakszervezetek képviselik a vállalatvezetéssel szemben. Ezért annak a speciális viszonynak a meghatározására, amelyet a felek vitáik békés elintézésére létrehoztak, magyarban a kollektív munkaviszony kifejezést ajánlom.

Megjegyzem, hogy az utóbbi időben néhány amerikai vállalat, ahol az alkalmazottakat szakszervezetek nem képviselik, szintén bevezette az arbitráls intézményét a vállalat és az egyes alkalmazottak közötti munkaügyi viták elintézésére.

A fejlett tőkés államok elfogadták a munkaügyi kapcsolatokban keletkező konfliktusok tényét. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a konfliktusok elintézését szolgáló szervezeti és eljárási megoldások is azonosak lennének. Ezen a téren két szélsőséges modell és számos átmeneti típus is található. Az egyik véglelet azok az államok jelentik, például Svédország, amelyek az ipari viták elintézését kizárólag a kormánysszervezetekre, elsősorban a bíróságokra bízzák. A másik véglelet az Egyesült Államok reprezentálja, ahol a kollektív munkaviszonyt képező két csoport megegyezett abban, hogy vitáikat a bíróságok kihagyásával, vagy egymás között, vagy egy semleges magánszemély bevonásával intézik el.

A munkaügyi viták elintézésére az Egyesült Államokban négy alapvető modell alakult ki: 1) a vállalaton belüli panasz eljárás, 2) az egyeztetés, 3) a ténymegállapítás és végül 4) az arbitráls. Az egyes eljárásokat az különbözteti meg egymástól, hogy döntéshozatali autonómiájukat milyen mértékben adják fel egy harmadik személy javára.

Az arbitrátor helye és szerepe a munkaügyi kapcsolatokban

A következőkben az arbitrátornak a jogvitákkal kapcsolatos működésével fogok foglalkozni, elsősorban azért, mert az Egyesült Államokban az arbitráls esetek több mint 90 százaléka ebbe a kategóriába tartozik. Jogviták egy meglévő kollektív szerződés keretén belül kell eldöntenie.

A munkaügyi kapcsolat a gazdasági rendszeren belül történő termelési folyamat következménye. Ez egy speciális viszony, amit a vállalatvezetés és a szakszervezet azzal a céllal hozott létre, hogy a munkavállalók munkafeltételeit e viszony keretében meghatározzák, és hogy a felek között felmerült vitákat a termelési folyamat megszakítása nélkül megoldják.

Azokat a célokat, amelyek megvalósítására a kollektív munkaviszony létrejött, a felek a kollektív szerződés keretében törekednek elérni. Itt érdemes megjegyezni, hogy amíg a termelési funkció elvégzésében a vállalatvezetésnek az alkalmazottak feletti fennhatóságát senki sem vonja kétségbe, addig a kollektív munkaviszony terén az ott folytatott tárgyalások végrehajtásában az al-

kalmazottakat képviselő szakszervezetek, legalább elvben, egyenrangúak a vállalatvezetéssel. Mikor a szerződést tárgyalják, vagy mikor annak rendelkezéseit, beleértve a viták elrendezésére vonatkozó eljárást, végrehajtják, a két fél ugyanazon a hatalmi szinten működik.

A kollektív szerződés aláírásával a vállalatvezetés beleegyezett — többek között — a munkaügyi viták elintézését szolgáló eljárások elfogadásába. Ugyanakkor *quid-pro-quo*-ként a szakszervezet kötelezettséget vállalt arra, hogy a szerződés tartama alatt nem kezdeményez sztrájkot. A vita elintézési eljárása alkalmat nyújt a feleknek arra, hogy a szerződés állítólagos megsértéséből eredő jogi vitáikat egymás között békésen intézzék el. A statisztika szerint a jogviták 90 százalékában a felek egymás között megegyezésre jutnak és a felek csak abban az esetben fordulnak arbitrációhoz, mikor a belső eljárás sikertelennek bizonyult.

Miután az arbitráció létjogosultsága és hatásköre a kollektív szerződésen alapul, az arbitrátor szerepét elemző tanulmányok úgy jellemzik az arbitrátorot, mint a kollektív szerződést megkötő felek kreatúráját vagy éppen azoknak a kiszolgálóját. Eszerint az arbitrátor szerepét passzivitás és korlátozott tevékenység kellene hogy jellemezze. Míg elvben az arbitrátor szerepe és működésének határai meglehetősen korlátozottnak tűnnek fel, a valóságban azonban sokkal tágabbak.

Ennek több oka van. Mindenekelőtt az, hogy a kollektív szerződés csak általában határozza meg a felek közötti viszonyt és együttműködésük feltételeit. Ugyanis nincs lehetőség arra, hogy egy 30–50 oldalas felülről lefelé írt szöveg kiterjedjen minden sajátos helyzetre, ami a gyakorlatban előfordulhat. Ezen kívül a szerződés egyes rendelkezéseinek jelentése nem mindig világos és egyértelmű. Bizonyos esetekben a felek szándékosan fogalmazták homályosan, mert nem tudtak megegyezni az egyértelmű jelentésben. A valóságban tehát az arbitrátorok jelentős diszkrecionális hatáskört élveznek. Abban az esetben ugyanis, ha a szerződés rendelkezései nem világosak vagy félreérthetők, az arbitrátoroknak lehetősége nyílik arra, hogy azokat a saját belátása szerint értelmezze és az előtte lévő ügyre alkalmazza.

Az arbitrátor szerepét és a felekhez való viszonyát annak eseti jellege is meghatározza. Amíg az arbitráció intézménye a kollektív szerződés szerves része és az is marad, míg a felek közötti kollektív szerződési viszony életben van, addig a választott arbitrátorok a hatásköre rendszerint csak egy vagy két ügyre terjed ki. Mihelyt azokban az ügyekben, amelyeknek elintézésével a felek megbízták, az arbitrátor meghozta döntését, a felekkel való viszonya megszakad addig, amíg fel nem kéri egy újabb vitaügy eldöntésére — feltéve, hogy meg voltak elégedve tárgyalási módjával és döntésének megokolásával. Éppen ezért az esetek 90 százalékában *ad hoc* arbitrációról beszélhetünk. A fennmaradó 10 százalékban a felek a kollektív szerződés időtartamára egy vagy több arbitrátorot választanak, akiket rotációs alapon osztanak be a felmerülő ügyek tárgyalására. Az arbitrátorok *ad hoc* pozícióját szembeállíthatjuk a bírói kinevezések állandóságával, akiket egy életre vagy több évtizedre neveznek ki.

Az arbitrátoroknak a felekhez való ideiglenes viszonyát az a körülmény is egyértelművé teszi, hogy az után, amikor a felek a vitás ügyüket arbitrációra bocsájtották, de még a tárgyalás folyamán bármikor joguk van arra, hogy az ügy elintézésében egymás között megegyezzenek és az arbitrátorot megbízatása alól azonnali hatállyal felmentsék.

Az arbitrátoroknak természetesen nemcsak az a szerepe, hogy az eléje terjesztett ügyet gyorsan és elfogulatlanul eldöntse, hanem az is, hogy döntése a felek hosszú távú viszonyát károsan ne érintse, sőt, azoknak az arbitrációtól

várt igényeit kielégítse. Az arbitrátornak figyelembe kell vennie azt, hogy a panasz eljárás nem tisztán pereskedési ügy. A felek egy hosszú távú együttműködést építettek ki és annak a megőrzése fontosabb számukra, mint egy ügynek a megnyerése. Tisztában vannak azzal, hogy hosszú távú viszonyukat elsősorban az szolgálja, hogy a vesztes fél méltányos és tiszteletteljes elbánásban részesüljön².

M. Joseph arbitrátor az Arbitrátorok Nemzeti Akadémiájának egyik konferenciáján tartott előadásában körvonalazta azokat az igényeket, amelyeknek kielégítését a felek az arbitrálsai folyamattól elvárják. Először felsorolta azokat a vállalati célokat, amiknek elérését az arbitráls elmozdítja:

1. A szabálytalan sztrájkok számának csökkenése;
2. A vállalatvezetés hatáskörének megőrzése azokon a területeken belül, ahol a kollektív szerződés a vállalatvezetés jogait nem korlátozza;
3. A termelékenység növekedésének előmozdítása azáltal, hogy az arbitrátorok döntései az igazolatlan távolmaradás mértékét csökkentik;
4. Az arbitráls hozzájárulhat ahhoz, hogy a felügyelők szerepüket és az alkalmazottak felett gyakorolt felügyelet korlátait jobban megértsék;
5. A panasz eljárás, beleértve az arbitrálsat, kommunikációs csatornát teremt a vállalatvezetés és a szakszervezet között, ami elősegíti mindkét fél céljainak kölcsönös megértését és figyelembevételét.³

A szakszervezetek elsősorban azt várják az arbitráls intézményétől, hogy mind az ők, mind tagjaiknak a szerződés által biztosított jogait fenntartsa. De további igények kielégítésére is számot tartanak:

1. Megegyeznek a vállalatvezetéssel abban, hogy az arbitráls egyik feladata a törvénytelen sztrájkok korlátozása. Ez azért fontos a szakszervezeteknek, mert az ilyen sztrájktevékenység csökkenti a szakszervezetnek a tagok feletti kontrollját, valamint a szervezet erejét és tekintélyét;
2. Az arbitráls segít abban, hogy a vállalatvezetés korlátait meghatározza;
3. Az arbitráls során a szakszervezetnek alkalma nyílik arra, hogy szerepét a munkakörnyezet kontrollálásában tagjainak megmutassa;
4. A szakszervezet megerősítheti a tagjaival való kapcsolatot azáltal, hogy még az esélytelen ügyekben is képviseli őket;
5. Az arbitrálsban való részvétel során a szakszervezet tisztségviselői jobban megértik a munkaviszony problémáit és a vállalatvezetés elsődleges céljait;
6. Végül az arbitráls a szakszervezet vezetőségének lehetővé teszi, hogy a vállalatvezetéssel a vállalat különböző szintjén kommunikálhasson.⁴

Miután a feleknek számos célja és igénye egymással ellentétes, az arbitrátornak kell azokat egy kompromisszumos megoldásban feloldania anélkül, hogy döntésének integritását veszélyeztetné.

Az egyéni panaszosnak az arbitrálsból még akkor is haszna van, ha a döntés ellene szól. Az igaz, hogy a panaszt a szakszervezet terjeszti elő és a panasz eljárás során is az képviseli az alkalmazottakat. Ugyanakkor az egyénnek, akinek a kollektív szerződésből eredő jogait a munkáltató állítólag megsértette, az arbitráls alkalmat ad arra, hogy panaszát a tárgyalás során előadja. Azáltal pedig, hogy véleményét kifejezheti, az arbitráls katarzisként működik.⁵

A Legfelsőbb Bíróság először 1960-ban, az ún. acél trilógiában foglalkozott az arbitráls jogi helyzetével. A név onnan ered, hogy mind a három ügyben acélgyárak voltak az alperesek. E döntésekben a Bíróság hangsúlyozta az ar-

bitrálás fontosságát a nemzeti munkaügyi politika területén. Többek között kiemelte, hogy az arbitrálás:

- az ipari munkavíták gyors elintézését előmozdítja;
- a viták elintézésének informális módját jelenti;
- gyógyító hatású abban az értelemben, hogy az alkalmazottaknak lehetővé teszi azt, hogy panaszukat nyilvános fórum előtt, semleges személy jelenlétében adják elő;
- a vitát olyan személy dönti el, akit a felek önkéntesen maguk választottak és ezért megbíznak benne;

— az arbitrálási eljárás rugalmas és a felek körülményeihez alakítható.⁶

A Legfelsőbb Bíróság azt is hozzátette, hogy a fent sorolt okok következtében a munkaügyi viták eldöntésére az arbitrálás alkalmasabb az ipari munkavíták eldöntésére, mint a bíróságok. Ezért a bírók nem interferálhatnak az arbitrátorok döntésével, hacsak az bizonyos elveket meg nem sért.

A Legfelsőbb Bíróság természetesen meghatározta azokat a helyzeteket is, amelyekben a bíróságok jogosultak arra, hogy egy arbitrátori döntést hatályon kívül helyezzenek. A Legfelsőbb Bíróság a következő példákkal illusztrálta az ilyen helyzeteket:

— Ha az arbitrátor döntésében nem veszi tekintetbe vagy ellentmond a kollektív szerződés rendelkezéseinek;

— ha az általános jogok megsértését eltűri. Például egy arbitrátori döntés nem térhet napirendre afelett, hogy egy alkalmazott női kollégáját molesztálta;

— ha az arbitrátor nem tesz eleget annak a követelménynek, hogy döntése a vitás ügyet teljesen vagy véglegesen elintézzze;

— ha az arbitrátor döntése a kollektív szerződésben adott felhatalmazás keretén kívül esik, különösen akkor, ha egy fegyelmi büntetés mértékét a szerződés idevonatkozó rendelkezéseinek figyelmen kívül hagyásával változtatja meg.⁷

Végül annak érdekében, hogy az arbitrátor minden megfélemlítés nélkül hozzahassa meg döntését, a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy amikor egy arbitrátor hivatalos funkcióját végzi, akkor a birokhoz hasonló immunitásra jogosult. Vagyis a vesztes fél nem indíthat ellene kártérítési vagy becsületsértési pert. Ezzel a bíróság elismerte, hogy arbitrátorok a bírókhoz hasonló funkciót végeznek.⁸

Az arbitrálás dinamizmusa

Az arbitrálás, csakúgy, mint a többi társadalmi intézmény, változásoknak van kitéve. A kollektív munkaviszony keretében alkalmazott vitaelintézési eljárás az Egyesült Államokban több mint 50 éves múltra tekinthet vissza. Ezalatt az aránylag rövid időszak alatt is jelentős változások történtek mind az arbitrátor szerepében, mind társadalmi és jogi rendszerbeli helyzetében.

Miután eddig az arbitrálás a kollektív munkaviszony szerves részét képezte, azért azok a dinamikus társadalmi erők, amelyek e munkaviszonyra és az ott folyó kollektív tárgyalásokra hatottak, az arbitrálást is hasonlóan érintették.

A második világháború utáni három évtizedben ezek az erők pozitív irányban mozdították elő a kollektív munkaviszony és az arbitrálás alakulását. A gazdasági fellendülés hozzájárult, különösen a fogyasztási cikkek előállítását tömeggyártó gyáriparok növekedéséhez, amelyek tradicionálisan a szakszervezetek termékeny talaját jelentették. A második világháború alatt megszokott

együttműködést a vállalatok és szakszervezetek a béke éveiben is tovább folytatták. Az inflációs gazdaság lehetővé tette azt, hogy a vállalatok, a szakszervezetek bérköveteléseit kielégítsék, mert alkalmuk volt a többköltségeket magasabb árakkal kompenzálni.

A fenti tényezők eredményeképpen a második világháború végétől körülbelül a hetvenes évek közepéig terjedő időszakot a szakszervezetek és az arbitráls aranykoraként jellemezhetjük az amerikai munkaügyi kapcsolatok történetében. A század hetedik évtizedében a szakszervezetek és a kollektív munkaviszony helyzetében drámai változások történtek. Azok a gazdasági és társadalmi tényezők, amelyeknek a dinamikája előzőleg a szakszervezetek lényeges növekedéséhez vezettek, a hetvenes évek közepétől fogva ellenkező irányban hatottak és a szakszervezetek hatalmi és számbeli hanyatlását idézték elő, aminek következtében pedig a munkaadók és a munkavállalókat képviselő szakszervezetek közötti viszony is átalakult.

Az elmúlt két és fél évtized során a gazdasági rendszerben és az ipari munkaviszonyban az alább bekövetkezett változások voltak negatív hatással a kollektív munkaviszonyra és azon belül az arbitrálsra is:

- A vállalatvezetőség és a szakszervezetek közötti viszony polarizálódott;
- A szakszervezetek tagságának száma abszolút mértékben csökkent;
- A törvényhozás fokozottabban beavatkozott az alkalmazottak jogainak meghatározásába;

- Az arbitráls eljárás formálisabbá és jogszerűbbé vált;
- Végezetül, újfajta ügyek is felmerültek.

Joggal merül fel az a kérdés, hogy melyek voltak azok a gazdasági jelenségek, amelyek a két fél között fennálló erőviszonyokat döntően megváltoztatták. Ezek közül elsősorban a gazdasági tevékenység globalizálódását és a termelés technológiájában bekövetkezett radikális változást kell megemlítenem.

A globalizálódás az amerikai gazdaság számára azt jelentette, hogy a gyáripari alkalmazottak munkafeltételeit és az ezekből eredő életszínvonalat már nemcsak az amerikai munkapiacra belül érvényesülő tényezők és trendek határozták meg, hanem például a dél-koreai vagy indonéziai munkaviszonyok is. Számos amerikai vállalat ugyanis leányvállalatokat létesített az ún. fejlődő dél-ázsiai országokban. Az ott dolgozó alkalmazottak bére és egyéb munkafeltételei azonban messze az amerikai színvonal alatt maradtak. Emellett mindig fennáll a veszélye is, hogy ha a szakszervezetek nem pariroznak, a vállalatok az Egyesült Államokban még működő üzemeiket is áttelepítik valamelyik olcsó bérű ázsiai országba.

Ezek a fejlemények az amerikai szakszervezetekre katasztrofális hatást gyakoroltak. Nem voltak többé abban a hatalmi helyzetben, hogy a kollektív tárgyalások során tagjaik részére jelentős béremelést és egyéb kedvező feltételeket érjenek el. Ennek következtében az átlagos reálbér 1975 és 1995 között alig emelkedett, ami többek között a jövedelemelosztás polarizálódásában is megnyilvánult.

Mint említettem, a másik tényező, amely a szakszervezetek és a vállalatvezetés között korábban fennálló erőviszonyokat a vállalatvezetés javára megváltoztatta a termelés technológiájában bekövetkezett radikális átalakulás volt. Az elmúlt harminc év folyamán a számítógépek, a robotok és a szerszámgépek automatizálása a termelés korábbi módszereit lényegesen megváltoztatta. A tömegtermelést az ún. magasteljesítményű rendszer váltotta fel, amely minde nélkülött minőségi termelést és rugalmasabb munkabeosztást hangsúlyozza. Ez az új termelési modell a vállalatvezetés és az az alkalmazottak szoros

együttműködését igényli. Az új helyzet lehetővé teszi, hogy az alkalmazottak menedzseri döntésekben részt vegyenek, illetve a termelés technikájának megjavítását célzó javaslataikat előterjesszék. Ez a rendszer nemcsak maximalja az együttműködést és minimalizálja a konfliktus lehetőségét,⁹ hanem elhalványítja az ún. fehérgalléros és kékgalléros alkalmazottak között korábban meglévő választóvonalat.

Mindezek a fejlemények részben csökkentették a szakszervezetek vonzóerejét, részben pedig összeszűkítették tradicionális szervezési területeit. Korábbi sikereiket a szakszervezetek részben annak köszönhetik, hogy éles választóvonal mutatkozott a fehérgalléros és kékgalléros alkalmazottak között. Az előbbieknél több kedvezményt élveztek, például nem kellett kártyákat a munka megkezdésekor és befejezésekor órákba beleilleszteni. Közélebb álltak a vállalatvezetéshez, tisztább munkahelyük volt. Ezeknek az okoknak fogva, a szakszervezeteknek mindig nehezebb dolguk volt a fehérgallérosok beszerzésével. Most, hogy az új termelési rendszerben a demarkációs vonal az alkalmazottak eme két csoportja között eltűnni látszik, a szakszervezeteknek a kékgallérosokra gyakorolt vonzereje is csökkent.

A termelési technikában bekövetkezett forradalmi változások a szakszervezeteket negatívan érintették. Az új technológia a régi tömegtermelési módszert elavulttá tette. Márpedig korábban a tömegtermelési iparágában foglalkoztatott munkaerő szolgált a szakszervezetek szervezési bázisául. A szakszervezetek lehangolásának mértékét a szervezett munkásoknak a nemzeti munkaerőben elfoglalt aránya példázza. Amíg 1950 körül a szakszervezetek a munkaerő 36 százalékát képviselték, addig 1995-re ez az arány körülbelül 11 százalékra csökkent.

A kollektív munkaviszonyban az előbb megtárgyalt kedvezőtlen változások az arbitrátorok tradicionális szerepét is módosították és azokat nehéz választás elé állították. El kellett döntenükhöz, hogy továbbra is a kollektív munkaviszonyra korlátozzák működésüket és ebben az esetben elfogadják azt, hogy a szakszervezetek hanyatlásával tevékenységük is erősen csökkenni fog, vagy pedig korábbi elveiket feladásával elvállalnak olyan ügyeket is, amelyek nem a szervezett szektorokban keletkeznek.¹⁰ Döntésüket az is elősegítette, hogy az utóbbi években számos vállalat, részben azért, hogy a szakszervezeteket kívül tartsák, részben pedig azért, hogy alkalmazottjaiknak a morálját növeljék, elfogadták az arbitrálásnak egy módosított formáját.

Ezeknél a vállalatoknál, ha egy alkalmazott úgy érzi, hogy a vállalati szabályokban biztosított jogait a munkaadó megsértette, akkor arbitrálásra viheti panaszát. Ebben az eljárásban a panaszosnak különböző lehetőségei vannak érdekeinek védelmére. A tárgyalásokon képviselheti saját magát, felkérhet egy másik alkalmazottat, hogy legyen szószólója, vagy felfogadhat egy ügyvédet.

Annak érdekében, hogy ezek az ügyeknek is pártatlan elbírálásban legyen részük, a Szövetségi Közvetítő Bizottság, valamint az Arbitrátorok Nemzeti Akadémiája szabályokat hozott, amelyek a vállalat részéről való elfogadása lehetővé teszi azt, hogy elismert semleges arbitrátorok is elvállaljanak ilyen természetű ügyek tárgyalását. Vagyis a szakszervezetek lehangolása és a szervezetlen vállalatok kiterjedése döntő változásokat hozott az arbitrátorok tradicionális szerepében és működési területében.¹¹

Végezetül új vitás ügyek felmerülése, és a korábbi ügyek elbírálásában bekövetkezett változások is hatással voltak az arbitrálási funkcióra. Az új vitás ügyek elsősorban az ún. fehérgalléros alkalmazottak a nemrég létrejött szak-

szervezeti képviselőtének tulajdonítható. Témák, úgymint egy tisztviselő munkájának kiértékelése vagy továbbképzési kötelezettsége nem jöttek szóba, amikor a kollektív munkaviszony főleg a kékgalléros alkalmazottakra vonatkozott. A régebbi ügyek elbírálásában bekövetkezett változást pedig a következő példával illusztrálhatom. Negyven évvel ezelőtt egy alkalmazottat, ha rajtakaptak azon, hogy a munkahelyén elaludt, akkor azonnali hatállyal elbocsátották. Ha manapság ugyanez a két ügy kerülne arbitrálsra, kimenetelük egészen más lenne. Azt az alkalmazottat, aki elszunyókált a munkahelyén, valószínűleg csak két-három napra függesztenék fel. Viszont, aki kolléganőjét molesztálta, már az első esetben elbocsátjának. A fenti kihágások megítélésében bekövetkezett változások a társadalom értékrendszerének módosulását tükrözik vissza.¹²

Az arbitrálsai eljárások formálisabbá és jogszerűbbé válása is hatással volt az arbitrátorok működésére.

A hetvenes évek közepéig az arbitrálsai eljárást nagyfokú informalitás jellemezte. A tárgyalásról nem vettek fel szó szerinti jegyzőkönyvet, a feleket laikus személyek, úgymint a személyzeti osztály egy tagja és egy szakszervezeti megbízott képviselte. A tárgyalás befejeztével a felek záró vitairatot nem terjesztettek be. Mindezek következtében az arbitrálsra kerülő ügyek gyorsan és kevés költséggel intéződtek el. Az utolsó két és fél évtizedben ezt az informalitást fokozatosan növekvő formalitás váltotta fel. Manapság az arbitrálsai tárgyalások inkább egy törvényszéki eljáráshoz hasonlítanak. A feleket egyre gyakrabban ügyvédek képviselik, akik időt igénylő, jogszerű eljárásokat helyezik előnyben. A tárgyalásról gyorsírasos jegyzőkönyvet vesznek fel, és annak befejeztével a feleket képviselő ügyvédek rendszerint záró vitairatok betérjesztéséhez ragaszkodnak. Ezek következtében a tárgyalások és a döntések meghozatalának az időtartama meghosszabbodott és ugyanakkor az ügyek elintézése költségesebbé vált. Ezeknek a fejleményeknek a mellékhatásaként a szakszervezetek kevesebb ügyet képesek arbitrálsra terjeszteni, mert a megnövekedett költségeket az amúgy is csökkenő bevételeikből nehezebben tudják előteremteni.

Az arbitráls növekvő formalizálódását részben a törvényhozás által hozott új alkalmazotti jogok is előmozdították. 1964-től ugyanis a törvényhozás olyan új jogokat kodifikált az alkalmazottak javára, amelyek azelőtt nem léteztek, vagy a kollektív szerződésben biztosították. A női nem vagy a feketék elleni diszkriminálás eltiltása példázza az új törvényes jogokat.

A munkavállalók különleges jogainak megállapítása terén a törvényhozásnak fokozódó beavatkozása csökkentette a kollektív szerződés és az arbitrátori eljárás korábbi hegemóniáját.¹³ Ez a fejlemény az arbitrálsra több következménnyel járt. Számos ügy, amit a korábban vállalaton belüli panaszeljárásban és végső fokon arbitráls során intéztek el, most a bíróságok elé kerül. Emellett néhány fél, hogy a bírósági eljárást elkerüljék, az alkalmazotti jogokat védő törvények ide vonatkozó rendelkezéseit belefoglalta a kollektív szerződésbe. Ezért az arbitrálsnak diszkriminációs vagy a nemi molesztálásra vonatkozó ügyek elbírálásakor nemcsak a kollektív szerződés megfelelő rendelkezéseit, hanem a vonatkozó törvényeket is értelmeznie kell.¹⁴

Az alkalmazottak jogainak kodifikálásával és a bíróságok hatáskörének kiterjesztésével párhuzamosan az arbitráls szerepe és fontossága a munkaügyi viták elintézésének terén csökkent. Ebből az a konklúzió vonható le, hogy az arbitrátor és az állami szervek hatáskörei között fordított viszony áll fenn. Érdekes módon az amerikai arbitráls és a kormánysszervek viszonya éppen

ellenkező irányban mozog, mint az európai országokban, ahol az államnak a munkaviszonyok feletti kontrollja a múltban majdnem 100 százalékos volt. Az ipari munkaviszony, és azon belül a kollektív munkaviszony további tanulmányozására van szükség annak megállapítására, hogy az állami törvényhozás és a felek által adminisztrált vita-elintézés fejleményei előmozdítják-e, vagy hátráltatják az ipari békét?

Az arbitrátorok értékrendszerének befolyásoló hatása

Az általánosan feltevés szerint az arbitrátorok pártatlanul, elfogulatlanul, saját ideológiájuktól és érzéseiktől függetlenül hozzák meg döntéseiket. Maguk az arbitrátorok is meg van győződve arról, hogy értékrendszerük döntéseiket nem befolyásolja. Ha nehezen jutnak is el egy elhatározásra, elkerülik azt, hogy értékrendszerük végső döntésükre kihatással legyen. Arbitrátorok a bíróhoz hasonlóan úgy ítélik meg szerepüket, hogy az hűvösen objektív és személytelen. A kérdés az, hogy vajon a valóságban is úgy van, hogy amikor egy vitát eldöntenek, az arbitrátorok képesek-e arra, hogy teljesen függetleníteni tudják magukat értékrendszerüktől, ideológiájuktól?

Ez a kérdés sokáig elkerülte az ipari munkaviszony kutatóinak a figyelmét sokáig elkerülte. Az utóbbi időben azonban az Arbitrátorok Nemzeti Akadémiájának keretén belül egyre több elismert arbitrátor felvetette annak a szükségességét, hogy az arbitrátorok értékrendszerével és annak döntéseikre való hatásával módszeresen foglalkozzanak. Hivatkozás történt Cardozonak, a híres amerikai jogtudósnak a megállapítására, amely szerint a bíróságok gazdasági és társadalmi ügyekben hozott ítéletei bizonyos mértékében visszatükrözik a bírók gazdasági és társadalmi filozófiáját. Ha ez a bírók esetében igaz, akkor az arbitrátorok esetében, akik quasi-bírói tevékenységet fejtenek ki, hasonló konklúzió nehezen kerülhető el.¹⁵

Az előzetes kutatások, amelyeket James Gross, a Cornell University tanára kezdeményezett, arra mutattak rá, hogy az arbitrátorok döntéseikben elismerik a szabad piac szükségességét és a termelékenység előmozdításának fontosságát. Ezért, amikor az arbitrálás folyamán ezek a kérdések felmerülnek, az arbitrátorok támogatni szerzik a munkaadók ezeket a célokat előmozdító akcióit, hacsak a kollektív szerződés kifejezetten nem intézkedik másképpen. A szabad piac és a termelékenység elveinek a támogatása az arbitrátoroknak azon az értékítéleten alapszik, hogy a szabad verseny a társadalomnak több hasznot hoz, mint amennyi kárt okoz. Ugyanígy azok a vállalatvezetői politikák, amelyek a termelékenységet mozdítják elő, a társadalom érdekét szolgálják.¹⁶

Az előbb felvázolt arbitratori értékrendszer olyan konkrét esetekben is megnyilvánul, amikor bizonyos vezetői utasítás teljesítését az egyes munkavállalók arra való hivatkozással, hogy az az egészségüket és testi épségüket veszélyeztetné, megtagadják. J. Mittenhal, az MIT tanára és a jól ismert arbitrátor rámutatott azokra a helyzetekre, amelyekben az arbitrátornak lehetősége nyílik arra, hogy értékrendszerét érvényesítse. Bár kötelezve vannak arra, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseit tartásák magukat, mégis sok esetben az arbitrátornak mozgási tere van abban a vonatkozásban, hogy a szerződés melyik rendelkezését alkalmazza az eléje terjesztett ügyre. Ezen keresztül pedig lehetőség nyílik arra, hogy az arbitrátor értékrendszere többé-kevésbé érvényesülhessen.¹⁷

Arra a kérdésre, hogy a saját értékrendszer alkalmazása milyen gyakran és milyen mértékben történik, kutatási adatok hiányában nehéz feleletet adni. Annak a ténynek, hogy az arbitrátorok értékrendszerével foglalkozó kutatások még gyerekcipőben járnak, elsősorban az a magyarázata, hogy az arbitrátorok meg vannak győződve arról, hogy döntéseik meghozásában saját értékrendszerük nem játszik komoly szerepet, azaz az ügy tényei és a kollektív szerződés rendelkezései alapján döntenek, vagyis nem azon az alapon, hogy ők személy szerint mit is tartanak igazságosnak.

Rá kell mutatnom egyben arra is, hogy az arbitrátor objektivitásra való törekvésén kívül az arbitrálni rendszerbe beépített biztosítékok is hozzájárulnak ahhoz, hogy az arbitrátor tudatosan minimalizálja saját értékrendszerének szerepét döntéseiben. Miután a felek általában *ad hoc* alapon nevezik ki az arbitrátort, akkor ha egy arbitrátor következetesen vagy a vállalat vagy a szak-szervezet javára dönt, az a fél, amelyet döntéseivel hátrányos helyzetbe hoz, legközelebb meg fogja vétózni a szóban forgó arbitrátor választását. Ezért van az, hogy a felek mielőtt egy arbitrátort kiválasztanak, szorgalmasan tanulmányozzák annak publikált döntéseit. Továbbá az arbitrátort az a körülmény is objektivitásra készíti, hogy mielőtt valakit az FMCS vagy az Amerikai Arbitrátorok Társasága valakit a listájára tesz, annak vállalatokkal, illetve a szak-szervezetekkel minden kapcsolatot meg kell szakítania.

E rövid áttekintés után egyértelmű az, hogy az arbitrátorok döntési folyamata és az abban érvényesülő tényezők és hatások további vizsgálatra szorulnak. Az e téren folytatandó kutatásnak meg kell állapítania az arbitratori értékrendszernek az ügyek elbírálásában gyakorolt szerepét. Csak e kutatások eredményeképpen lehetséges az arbitrátoroktól elvárni azt, hogy döntési folyamataikban a szubjektív elemeket felismerjék és azok hatásait minimalizálják.

Végezetül megint szeretném reményemet kifejezni, hogy bár előadásom elsősorban az amerikai kutatási eredményekre és tapasztalatokra támaszkodott, az itt alkalmazott koncepciós keret és az itt használt módszerek más országokban, így Magyarországon is, bizonyos módosításokkal alkalmazható lesz.

JEGYZETEK:

- 1 Basis, Gelles, Levine, *Sociology*, 2nd ed., Random House, 1984., 183.
- 2 Dunford, 38th Annual Proceedings of the National Academy of Arbitrators (NAA), 1985, 140.
- 3 Joseph, 32th Proc., NAA 1979, 167—69.
- 4 Joseph, *ibid.*, 170—72.
- 5 Abrams, Nolan, 46th Proc., NAA, 1993, 270—75.
- 6 American Manufacturing Co., 80 S.Ct.1343 (1960); *Warriors and Gulf. Nav. Co.*, 80, S.Ct. 1347 (1960); *Enterprise Wheel Corp.*, 80 S.Ct. 1358 (1960)
- 7 Abrams, 41st Proc., NAA, 1988, 317 8 Nolan, Abrams, 40th Proc., NAA, 1987, 49
- 8 Nolan, Abrams, 40th Proc., NAA, 1987, 49.
- 9 Marshall, 49th Proc., NAA, 1996, 305.
- 10 Zack, 48th Proc., NAA, 1995, 4.
- 11 Weatherill, 49th Proc., NAA, 1996, 6
- 12 Mittenthal, 50th Proc., NAA, 1997, 3—4.
- 13 Weatherill, *op. cit.* 3—4.
- 14 Zack, *op. cit.* 2.
- 15 Cardozo, *The Nature of the Judicial Process*, Yale Univ. Press, 1921, 167.
- 16 Gross and Greenfield, *Arbitral Value Judgements in Health and Safety Disputes*, 34 *Buffalo Law Review*, 645 (1985)
- 17 Mittenthal, *op. cit.*, 231