

BERKI Erzsébet

Hogyan rendezzük munkaügyi vitáinkat?¹

Bevezetés

A munkaügyi viták rendezésének kérdése általában a munkajog tárgya. A jog természetéből fakadóan a szabályozás néha előbbre jár, mint a társadalmi jelenségek, a jog maga is képes új társadalmi intézmények létrehozására azzal, hogy egyes magatartásokat szabályoz. Máskor ez a szabályozás feleslegesnek és értelmetlennek tűnik, a társadalmi jelenségek között bőven vannak olyanok, amelyek nem szorulnak jogi szabályozásra, sőt a szabályozást magát a jogok korlátozásaként éljük meg. Egy harmadik esetkörben a szabályozás elmarad, holott a közvélemény úgy véli, ugyancsak szükség lenne szabályok és – be nem tartásuk esetére – szankciók kialakítására. A munkaügyi viták szabályaiban és a rendezésükre rendelkezésre álló eljárásokban mindhárom esetkörre találunk példát.

A munkaügyi viták fajtái és rendezésük lehetőségei

Tekintsük át először a munkaügyi vitákat. A hagyományos, inkább szociológiai, mint jogi szemléletű osztályozás szerint a munkaügyi viták vagy jogviták, vagy érdekviták² – eltekintve itt attól, hogy a kettő elhatárolása a gyakorlatban nem olyan egyszerű, és nem is mindig valósul meg. Az 1992. évi XXII. tv. a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban Mt.) látens módon szintén ezt a felosztást alkalmazta, amikor jogvitákat és kollektív vitákat különböztetett meg egymástól. Ez a megkülönböztetés megjelent az egyes fejezetek címében, ugyanakkor a régi Mt. is adós maradt e viták egzakt meghatározásával. A törvény 194. § (1) bekezdés szerint „A munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató (a munkáltatói érdekképviseleti szervezet) és a szakszervezet között felmerült, jogvitának nem minősülő munkaviszonnyal összefüggő vitában (kollektív munkaügyi vita) az érintett felek között egyeztető tárgyalásnak van helye.”

Ebből következően az Mt. csak azt ismerte el kollektív vitának, ami a fent felsorolt szereplők között folyik, másfelől kizárta a jogvitákat a kollektív viták köréből. Megjegyzem, hogy a munkavállalók alkalmi koalíciója (munkavállalói csoport) és a munkáltató között is kialakulhat kollektív vita, amelyről a törvény nem vett tudomást, illetve a kollektív vitának az egyéni vita a parallel fogalma, nem pedig a jogvita. Tekintettel azonban erre a szabályra, amikor a felek a rendezési eljárások igénybevételét mérlegelték, úgy nézhettek a vitájukra, mint amelyben - ha nem jogvita, akkor - igénybe vehetőek a kollektív vita rendezésére létező eljárások.

A jogvitával kapcsolatosan a törvény szintén nem adott definíciót, a 199. § (3) bekezdés szerint „A munkaügyi jogvitában bíróság jár el.”, és a (4) bekezdés rögzítette, hogy „A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.” (Az irodalomban általában megkülönböztetik a szabály megsértéséből és az

¹ A cikk a KiÚt Szakértői Központ 2016. február 16-ai pódiumbeszélgetésén „Sztrájk! Vagy mégse?” címmel, és a 2016. március 3-án a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának ülésén „A konfliktuskezeléstől az érdekegyeztetésig” címmel tartott előadások alapján készült.

² E felosztás és annak tartalmi kidolgozása elsősorban dr. Tóth Ferenc nevéhez fűződik, aki a munkaügyi kapcsolatok oktatásában úttörő szerepet vállalt és tankönyveiben a kezdetektől fogva külön fejezetet szentelt ennek a kérdésnek. Ld. pl.: Tóth Ferenc (szerk.) Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba. Szent István Egyetem, Gödöllő, 1997.

annak eltérő értelmezéséből fakadó vitákat, ennek azonban a jog szempontjából nincs jelentősége, miután a szabály megsértése a bíróság jogerős döntéséig ugyanúgy vélelem csupán, mint az eltérő értelmezések.)

Több sztrájk jogellenességének megállapítása iránti eljárásban felmerült az a kérdés, hogy a kollektív vita (érdekvita) terjedhet-e a munkáltató határain túlra, azaz lehetséges-e, hogy a munkavállalók nem a munkáltatóval, hanem valamely más, a munkafeltételek alakításában hatalommal rendelkező intézménnyel kerülnek szembe (mint például a kormány és a parlament). Ezzel kapcsolatosan Kiss György már 1996-ban megállapította, hogy a munkaügyi vitának nem feltétele, hogy a vitában álló felek, mint munkáltató és munkavállaló, vagy ezek érdekképviselői álljanak egymással szemben³. Ugyanezt az értelmezést támasztja alá az a bírósági gyakorlat, amely szerint a sztrájk nem jogellenes, csak azért, mert nem a munkáltatót támadja.⁴ Ezzel szemben a munkaügyi jogvita a fent idézett szabály alapján soha nem léphet túl a munkáltatón (nem lehet munkaügyi jogvitát kezdeményezni a kormány vagy a parlament ellen, aminek további következményei vannak a kollektívszerződés-kötésre nézve, de ennek taglalásától itt eltekintünk).

A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban Mt.) nem vitt közelebb a viták osztályozásának tisztázásához, illetve a vitarendezési eljárások alkalmazásában való eligazodáshoz. Ennek szabályai szerint a kollektív viták szereplőinek felsorolásából kikerült a munkáltatói érdekképviselői szervezet, mintha a munkáltatók szervezetei és a magasabb szintű szakszervezet közötti vita szabályozása „nem férne bele” az Mt. szemléletébe, amely a munkáltató és munkavállalója közötti viszonyra szorítkozik. Ugyanakkor a munkavállalók ideiglenes koalíciója változatlanul hiányzik a potenciális vitapartnerek közül. A jogviták meghatározásának kérdésében az új törvény sem igazít el jobban, mint a régi, miután a jogvita helyébe a munkajogi igény érvényesítése cím került, ugyan megjelentek bizonyos eljárási és részletszabályok, amelyek a régi Mt.-ből hiányoztak.

Hasonló a helyzet a vitarendezési eljárásokkal, amelyek közül a magyar jog a következőket intézményesíti:

- *Egyeztetés* – kollektív vita esetén egyeztető bizottságban, vagy anélkül (az Mt. 291. § szerint);
- *Békkéltetés* – jogvitában, az Mt. 288. § alapján (A 287. §-ban foglalt határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békkéltetés lefolytatását rendeli.), ha a felek erről előzetesen megállapodtak;
- *Közvetítés*
 - jogvitában a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság javaslata és általa biztosított mediátor segítségével 2013 óta⁵,
 - kollektív vitában 2015-ig, amíg működött a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat, a régi Mt.-ben az eljárás külön alcím alatt (az intézmény megnevezése nélkül) szerepelt, az új Mt.-ből hiányzik;
- *Önkéntes döntőbíráskodás* – az új Mt. szerinti eljárás, amelyet a törvényszöveg nem nevez így: „293. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban

³ Ld. Dr. Kiss György: Munkajog. I. JPTE 1996.

⁴ Ld. pl.: A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 8. Mpk. 50.708/2008/2. sz. végzése; a Fővárosi Bíróság 55. Mpk.fv.631.537/2009/2. sz. végzése; LB Mfv. II.10.900/2009/3. számú végzések a villamosenergia-ipari C tarifa ügyében kibontakozott vitában.

⁵ Ld.: <http://birosag.hu/allampolgaroknak/mediacio/birosagi-kozvetitoi-eljaras>

megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.”;

- **Kötelező döntőbíráskodás** – az Mt. szerinti meghatározott esetekben („293. § (2) A 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Döntése a felekre kötelező.”);
- **Munkaügyi bíróság** – munkajogi igény érvényesítése esetén.

A kötelező döntőbíráskodás és a bíróság igénybevételén kívül valamennyi eljárással kapcsolatosan az a gyakorlati helyzet, hogy bármilyen vitában igénybe vehető eljárásról van szó, amelyeket a munkajog nem egészen érthető módon rendel valamely vitafajtához: bármilyen vita rendezhető egyeztetéssel, azaz közvetlen tárgyalással, harmadik személy részvétele esetén a felek eldönthetik, hogy a behívott harmadik személy a békéltető, a közvetítő, vagy a döntőbíró szerepében lépjen-e fel.

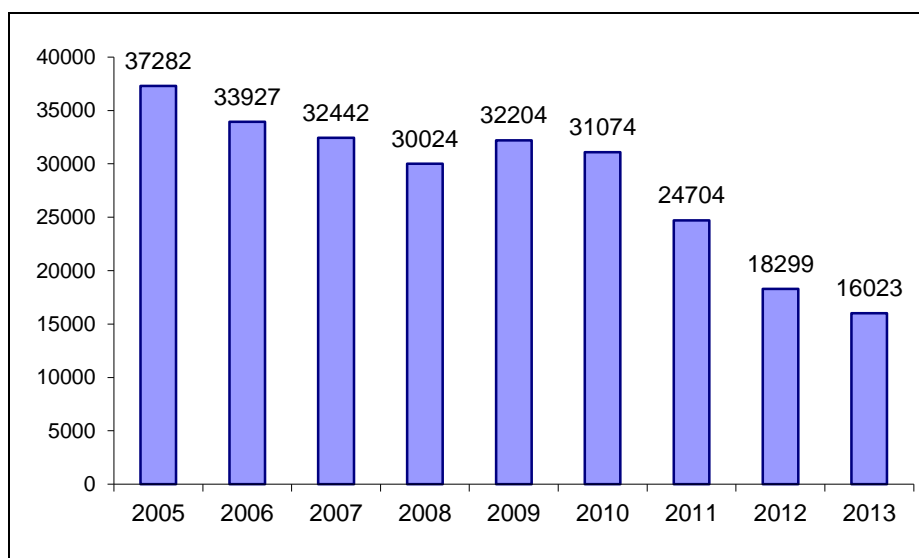
A viták rendezése azonban nemcsak ilyen békés eszközökkel képzelhető el – a munkaharci cselekmények, más néven direkt akciók szintén hozzájárulnak ahhoz, hogy egy-egy vita eldőljön, ugyan ezek nem a vitarendezési eljárások, hanem a nyomásgyakorlási eszközök körébe tartoznak. Mielőtt megvizsgálánk ezen eszközök alkalmazását, tekintsük át a vitákról ismert adatokat.

A munkaügyi viták számáról

Közéleti adataink sincsenek arról, hogy Magyarországon évente hány munkaügyi vita alakul ki, és ezek milyen természetűek. Mindazonáltal van három olyan adatforrás, amely a tendenciák felvázolására alkalmas.

Az első ezek közül a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság, amely közöl adatokat arról, hogy évente hány alkalommal fordulnak az ügyfelek a bírósághoz. Az utóbbi néhány év adatait mutatja be az 1. ábra.

1. ábra: A munkaügyi bíróságra érkezett ügyek számának alakulása*



Forrás: www.birosag.hu.

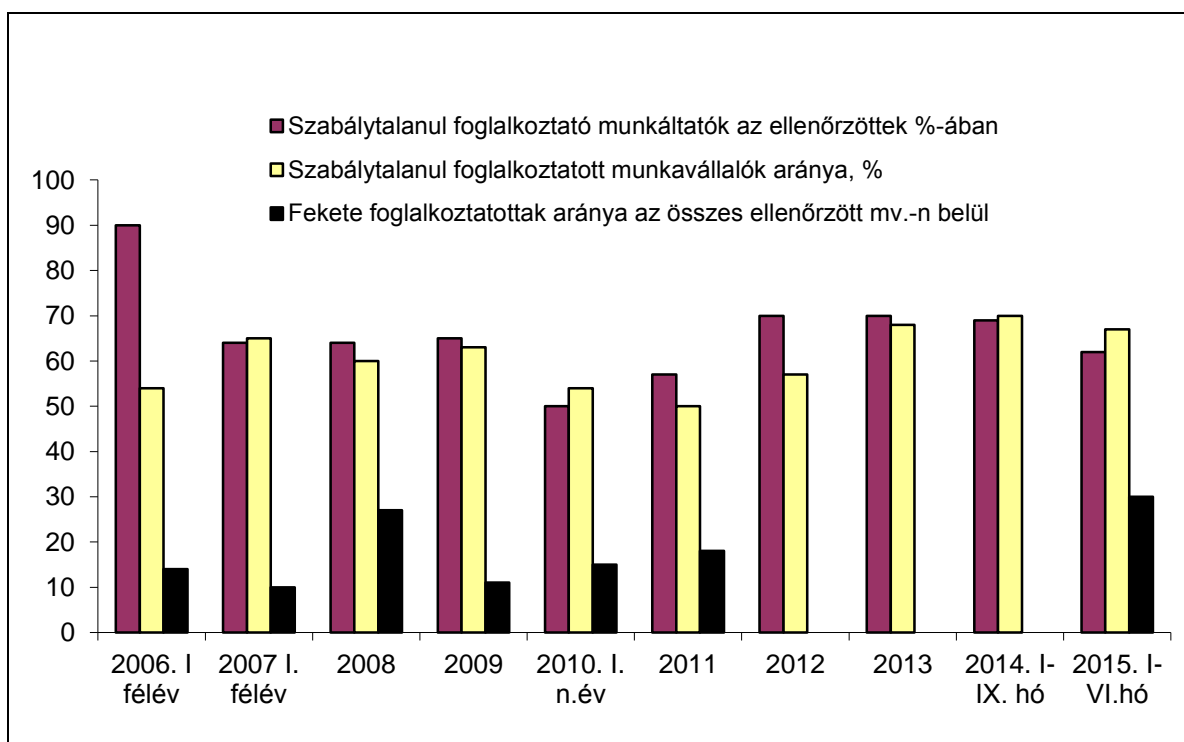
*2013-tól Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság, tisztított adat. (2014-től járásbíróssággal együtt közlik)

Mint látható, az esetszám rohamosan csökkent, 8 év alatt a munkaügyi perek több mint fele tűnt el. A jogszabályi változások oldaláról bizonyára szerepet játszanak ebben a következő tényezők:

- megszűnt a költségmentesség, illetve egy-egy nagyobb értékű per esetén jelentős összegbe kerülhet annak elvesztése, amelyet a munkavállalók nem kockáztatnak meg;
- a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége esetén megnyerhető összeget az Mt. korlátozta (a 82. § (2) bekezdés legfeljebb tizenkét havi távolléti díjat állapít meg);
- a munkaviszony helyreállításának lehetőségét az Mt. speciális esetekre korlátozta;
- a bírósági mediáció igénybevétele iránti nyomás csökkenti a befejezett perek számát (ez ugyan az ábrán nem jelenik meg, miután ott a megkezdett eljárások szerepelnek)
- a munkaügyi szabályokban való eligazodás lehetetlen a munkavállalók számára, így szakjogász igénybevétele nélkül nem tudnak eljárást indítani, amihez megtakarításokra van szükség.

Mindez azonban nem indokolja kellően a fenti adatokban látható rohamos csökkenést, legfeljebb azt lehet mondani, hogy az utóbbi néhány évben felgyorsította azt. Tovább súlyosbítják a kérdéssel kapcsolatos kétségeket a másik, a jogviták ügyében némi támpontul szolgáló adatforrás, a munkaügyi ellenőrzési statisztika adatai.

2. ábra: Az OMMF vizsgálatainak eredményei



Forrás: OMMF archív, Szabó Imre Szilárd: Riasztó számok - a munkaügyi ellenőrzések statisztikái az elmúlt években, http://szabim.blog.hu/2016/02/22/riasztok_szamok_helyzetkep_a_munkaugyi_ellenorzesekrol NMH Press office for OECD by email.

Az OMMF jelentéseiben található adatok csak korlátozottan hasonlíthatóak össze egymással, miután az ellenőrzések nem véletlenszerű mintán, hanem ún. célvizsgálatok keretében valósulnak meg. Mindazonáltal látható, hogy az elmúlt 10 évben, bármit is vizsgált a hatóság,

a munkáltatók 60-70%-ánál talált szabálytalanságot, amelyekben a munkavállalók 50-70%-a volt érintett és például 2015-ben is igen magas (30%-os) volt a fekete foglalkoztatás.

Ha feltételezzük, hogy ezek a tendenciák az egész gazdaságra érvényesek, akkor a gazdaságban mintegy 2 millió olyan munkavállaló van, akit nem szabályosan foglalkoztatnak, akik szinte valamennyien bírósági eljárásokat kezdeményezhetnének, ha volna ehhez elegendő anyagi eszközük és jártasságuk az ilyen ügyekben. Ennek tükrében a bírósági beadványok számának csökkenése még figyelemreméltóbb. A másik fontos, a két adathalmazból lesűrűsíthető következtetés, hogy *a jogsértések túlnyomó részét az állam szervei egyáltalán nem érzékelik*, a bíróság kb. 15 ezer, a munkaügyi ellenőrzés legfeljebb 200 ezer munkavállalót ér el évente, ami a 2 886,6 ezer fő⁶ alkalmazásban állónak csak a töredéke.

Mindebből az a következtetés adódik, hogy a potenciális vitapartnerek ezen jogsértések túlnyomó részét a valóságban nem vitaként, hanem jogon kívüli alkuként, megállapodásként élik meg. Ezzel a kérdéssel szorosan összefügg a kollektív vitákban alkalmazott akciók számának alakulása.

Kollektív akciók

Az elmúlt két évben az OTKA támogatásával⁷ módomban volt ismét munkaügyi akciókat, sztrájkokat kutatni, ennek a munkának a keretében az elmúlt 15 év akcióit gyűjtöttem össze, majd a rendszerváltás óta eltelt teljes időszakra vonatkozóan elemeztem az eseményeket. Az elemzést még izgalmasabbá tette az, hogy mostanában a sztrájkokról naponta szó esik a sajtóban, a hírek alapján úgy tűnik, mintha egy sor területen sztrájkra kellene számítani. Az utóbbi években azonban ezek a nekibuzdulások mindig anélkül múltak el, hogy a sztrájkot megtartották volna. Felmerül a kérdés: vajon mi ennek az oka, miért nincsenek sztrájkok egy olyan gazdaságban, ahol a munkavállalók 70%-át naponta éri jog- és ezzel együtt érdeksérelem?

Az alábbi adatok természetesen semmit nem mondanak a kollektív viták számáról, a kutatás azokra a kollektív vitákra irányult, amelyekben a munkavállalók éltek az akció szervezésének lehetőségével, így próbálva nyomást gyakorolni a döntéshozóra. Az elemzés időtávja 1989. január 1-től 2014. december 31-ig terjed, a bekerült akciók összetétele a következő:

1. táblázat: Az akciók száma és jellege

Akció jellege	Darab	Megoszlás, %
Figyelmeztető sztrájk	143	16
Sztrájk	117	13
Szolidaritási sztrájk	10	1
Sztrájkok együtt	270	30
Minden más akció	604	70
Összesen	874	100

⁶ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli028.html 2015. I-III. n.év adata

⁷ OTKA K109830 sz. A munka változó világa c. kutatás. Az akciókkal kapcsolatosan közölt adatok a kutatás keretében készített „Sztrájk 2.0. A munkaharc eszközeinek alkalmazása Magyarországon” c. kutatási zárótanulmányból származnak.

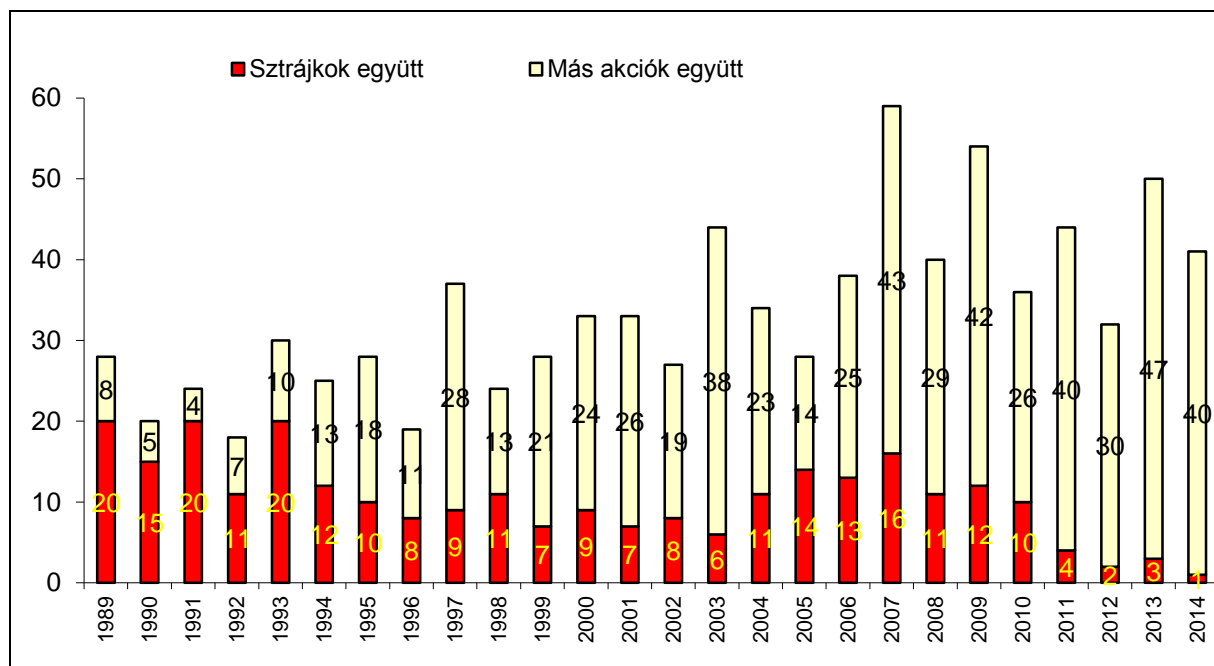
Az adatokból látható, hogy a sztrájkok az összes munkaügyi akció kevesebb mint egyharmadát teszik ki, más akciófajtát (amelyek között legnagyobb számban tüntetéseket találunk, de itt szerepelnek az aláírásgyűjtések, petíciók és más munkaügyi akciók is) az esetek 70%-ában választanak a szakszervezetek, illetve munkavállalói csoportok a tiltakozás kifejezésére, vagy valamely érdek érvényesítésére.

A sztrájkokat szokás néhány számszerű adattal jellemezni. A vizsgált 26 év alatt ezek a mutatók a következőképpen alakultak:

- Sztrájkokban résztvevők számát a kérdőíves felmérés, illetve a sajtóhírek alapján 1 585 500-ra becsültem. Ez az adat halmozódást tartalmaz, miután egy-egy munkavállaló több sztrájkban is részt vehetett, különösen jellemző ez olyan munkahelyeken, ahol rendszeresen előfordultak sztrájkok.
- A kiesett munkaórák száma kerekítve 7 666 600 óra. Ez az adat is becslésen alapul, mert nem minden esetben ismert a sztrájk pontos időtartama és a résztvevők száma, illetve a munkáltatónál alkalmazott munkarend, amely szintén hatással van az adatra.
- Ez azt jelenti, hogy egy sztrájkolóra évente 11 perc sztrájkban töltött idő jutott.

A következő ábra a sztrájkok és a többi akció számának időbeli alakulását mutatja.

3. ábra: Az akciók száma évente, 1989-2014



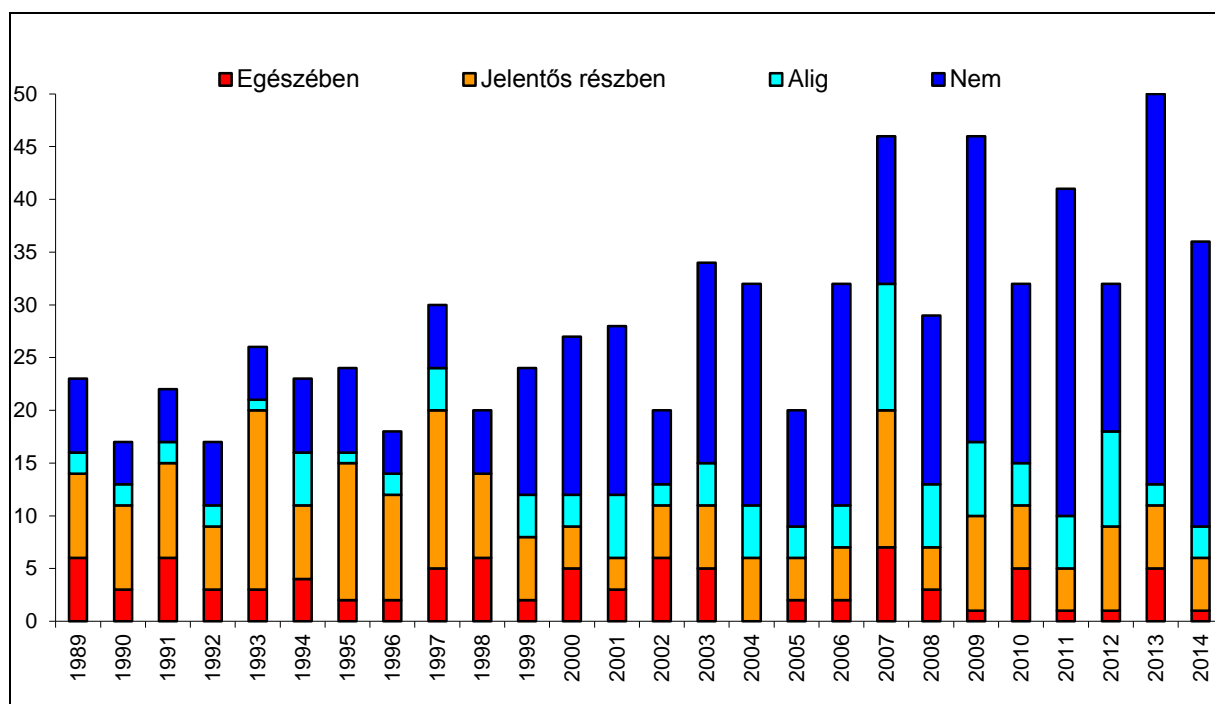
Látható, hogy míg a 90-es években magas volt a sztrájkok aránya az akciók között, a vizsgált időszak végére a sztrájkok jószerevével elfogytak, miközben az összes akció száma – különösen 2006 óta – meghaladja a teljes időszakra számított éves átlagot.

Kétségtelen, hogy a fordulópont 2010 decemberében következett be, amikor a parlament három nap alatt, egy éjszakai szavazással elfogadta azt az egyéni képviselői indítványt, amely az 1989. évi VII. tv. módosításával a még elégséges szolgáltatás szintjének megállapítását a munkaügyi bíróságra bízta. Ettől kezdve nemcsak az a helyzet állt elő, hogy a még elégséges szolgáltatásra kötelezettek körében jogszerű sztrájkot nem szerveztek, hanem fellépett egy járulékos, pszichikai hatás: elterjedt az a közvélekedés, hogy „nem lehet” sztrájkot szervezni”. Ehhez járult a korábbi időszakban a Liga szakszervezetek által szervezett, gördülőnek nevezett sztrájk kontraproduktív hatása, amely kompromittálta magát az eszközt.

El kellett telnie néhány évnek, amíg ezek a járulékos hatások elmúltak, így napjainkban egyszerre látunk több területen is sztrájkhelyzetet. Ugyanakkor „nem múlt el” a törvénymódosítás, amely változatlanul kétségessé teszi, hogy ezeket a sztrájkokat megtartsák-e.⁸ A módosítás következménye, hogy az elmúlt években a közúti közlekedésben szerveztek két jogellenes sztrájkot is, ezekre kivételesen feszült helyzetben került sor. Ezzel együtt sem várható, hogy a hasonlóan jogellenes sztrájkok száma növekszik, mivel a szakszervezeti vezetők átérzik azt a felelősséget, amit a sztrájk szervezése jelent és nem ösztönzik a tagságot jogellenes magatartásra.

A munkaügyi akciók eredményessége a sztrájkok számának csökkenésével párhuzamosan csökkent.

4. ábra: Mennyiben teljesültek a követelések (874 akció)

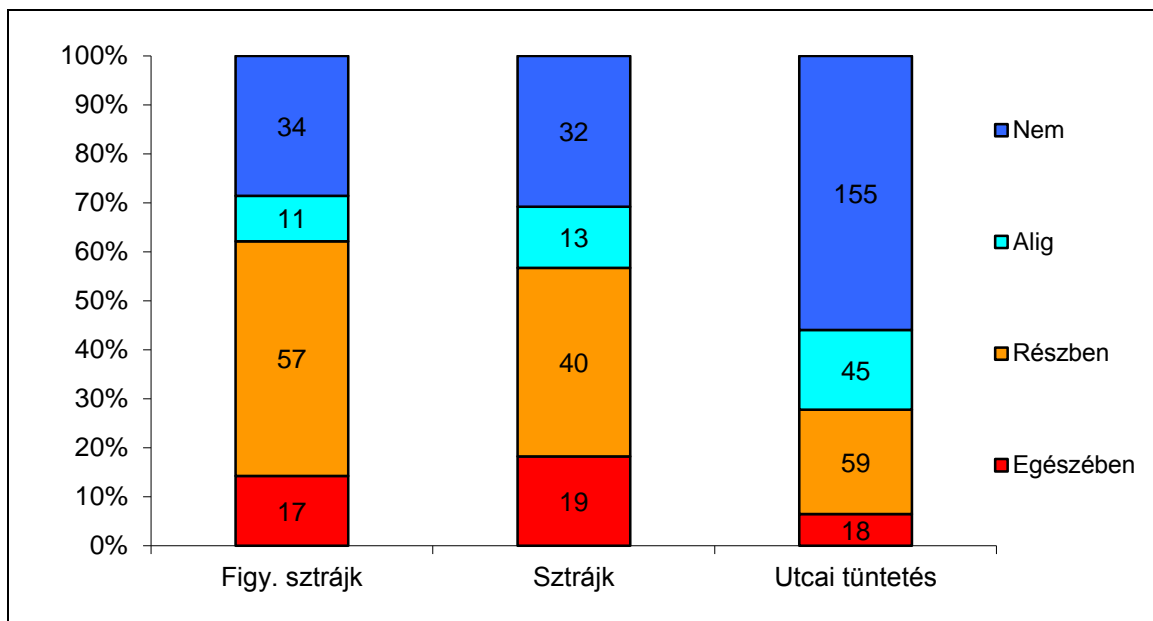


⁸ Az előadás megtartásának idején egyszerre volt sztrájkfenyegetés a miskolci közlekedési vállalatnál, a MÁV-nál, a BKV-nál, a szociális ágazatban és a közoktatásban. Ezek közül a miskolciak megtartották a sztrájkot majd megállapodtak, a MÁV-nál és a BKV-nál pedig akció nélkül létrejött a megállapodás. A szociális ágazatban nem várható sztrájk, annak ellenére, hogy van hatályos bírósági határozat a még elégséges szolgáltatásról, és folyik a vita a közoktatásban, amelynek kimenete még nem látható.

A 4. ábra azt mutatja, hogy azoknak a vitáknak a lezárásakor, amelyekben akcióra került sor, mennyiben teljesültek a szervezők követelései. Hasonló a tendencia, mint a sztrájkok számánál: a 90-es években az esetek többségében jelentős eredményeket értek el az akciók szervezői, majd az évtized végétől jelentősen nőtt a teljesen eredménytelen, illetve csekély eredményt elérő akciók aránya, különösen a 2009 utáni években.

A két jelenség között tartalmi összefüggés van. Ha megnézzük külön-külön az egyes eszközök eredményességét, azt látjuk, hogy a követelések elérése szempontjából alig van különbség a sztrájkok és a figyelmeztető sztrájkok között. Ugyan a figyelmeztető sztrájkok valamivel eredményesebbek, mint a sztrájkok, az esetek mintegy 60%-ában a követelések nagyobb része teljesül, ezek az akciók ebből a szempontból kifejezetten sikeresek. A tüntetések esetén a helyzet fordított, ezeknek kevesebb, mint 30%-a ért el jelentős eredményt és közel hatvan százaléka teljesen eredménytelen volt. Ez a különbség, egyrészt, felhívja a figyelmet arra, hogy az akciót szervezők céljainak elérése szempontjából egyáltalán nem mindegy, hogy milyen eszközt, akciófajtát választanak, másrészt arra készítet, hogy gondolkodjunk el az akciók hatásmechanizmusa felől.

5. ábra: Az egyes akciófajták eredményessége (a követelések teljesülése)



Ha átgondoljuk azt a situációt, amelyben akcióra kerül sor, világos, hogy az akció mögött egy kollektív vita áll, amelynek oka valamely döntés vagy döntési szándék, amely a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit érinti. Alapesetben ez a döntés valamely hatalommal rendelkező szereplő kezében van. Ez a szereplő lehet a menedzsment, a tulajdonos, a helyi önkormányzat, vagy a kormány, esetleg a parlament. Abban az esetben, ha a döntést hozó fél a döntési szempontok közé „beengedi” a munkavállalók szempontjait, amelyeket utóbbiak a vita során megjelenítenek (követelések) és az akcióval nyomatékosítanak, az akció eredményes lesz, ha pedig a döntéshozó ezeket a szempontokat nem veszi figyelembe, az akció eredménytelennek bizonyul.

A sztrájk és a többi akciófajta között az a lényegi különbség, hogy *a sztrájk közvetlen hatással van a termelési folyamatra és az ezzel kapcsolatosan hozott – többnyire munkáltatói – döntésekre*. Másképpen fogalmazva: a legtöbb esetben a munkáltató nem engedheti meg magának, hogy figyelmen kívül hagyja azt a veszteséget, amit egy sztrájk okozhat, miközben *a többi akciófajta ilyen közvetlen ráhatást nem valósít meg*. Ennek következtében a döntéshozó stílusa, a partnerségről alkotott véleménye, kulturáltsága határozza meg, hogy a munkavállalók szempontjai bekerülnek-e a döntés során mérlegelendő szempontok közé. Vagyis ezekben az esetekben az akció nem hat közvetlenül a döntésre, az a döntési hatalommal rendelkező fél nézetrendszerének szűrőjén keresztül érvényesül, akár figyelmen kívül is hagyható. Megjegyzendő, hogy egy „elég nagy” tömeg szempontjait nehéz figyelmen kívül hagyni, de hogy az „elég nagy” mekkora, az a döntéshozó attitűdjétől függ.

Felmerül a kérdés, hogy ennek a negyven százalékos eredménytelenségnek, illetve a korábban felsorolt többi tényezőnek tulajdoníthatjuk-e – a törvénymódosítás mellett -, hogy a sztrájkok száma alacsony. A szakirodalom alapján ott szerveznek több sztrájkot (eltekintve itt a jogszabályok közötti különbségektől -, ahol egyszerre állnak fenn az alábbi gazdasági feltételek:

- relatíve rosszak/romlanak a munkafeltételek (alapvetően: alacsonyak a bérek, túl hosszú a munkaidő, szabálytalan a foglalkoztatás, alacsony színvonalú munkavédelem stb.)
- romlik a lakosság biztonsági/védelmi szintje (magas munkanélküliség, alacsony segélyek, rossz minőségű betegbiztosítás, nehezen teljesíthető nyugdíjfeltételek stb.) és
- gazdasági növekedés van, amely lehetővé teszi, hogy a növekvő profitból a munkavállalók is részesedjenek.

Az első két feltételről elég sokat írnak napjainkban, ezen feltételek létezéséről nem érdemes vitatkozni, ugyanakkor a gazdasági növekedéssel kapcsolatban egymásnak ellentmondó információink vannak. Egyrészt a számok azt mutatják, hogy a növekedési mutatók nem alakulnak rosszul, másfelől viszont azt látjuk-halljuk, hogy nem jut az egészségügyre, a szociális ágazat bérezésére, a pedagógusok terheinek csökkentésére, vagy akár a BKV finanszírozására. Összességében ennek alapján növekvő esetszámokat kellene látnunk.

A sztrájkoknak azonban politikai feltételei is vannak, sztrájkolni akkor lehet és a siker reményében akkor érdemes, ha:

- megvalósul a demokrácia, ideértve a partnerség megvalósulását is, amelynek gyakorlása során az oldalak tiszteletben tartják egymás jogait és érdekeit,
- ha bizalom van, azaz bízunk a jogban, az intézményekben és nem utolsósorban egymásban, a tagság bízik a szakszervezetében, a munkatársak bíznak egymásban, működik a szolidaritás,
- ha szervezettség van, miután egy szervezet sokkal könnyebben képes kollektív akciót szervezni, mint egy alkalmilag közös platformra kerülő munkavállalói csoport,
- ha jogállam van, vagyis mindenki számíthat arra, hogy a kollektív vita, illetve az akció szervezése és végrehajtása során mindenki a meghatározott jogi keretek között marad és azzal szemben, aki nem, az igazságszolgáltatás segítségével hatékonyan fel lehet lépni.

Ezek a feltételek csak nagyon részlegesen állnak fenn. Elég emlékeztetni arra, hogy az érdekegyeztetési rendszerben milyen változások mentek végbe 2010 óta, amikor megszűnt az Országos Érdekegyeztető Tanács és a teljes foglalkoztatási érdekegyeztetés, az új kormány nem használta ki az ágazati érdekegyeztetésben rejlő lehetőségeket a közszférában, miközben a megmaradt fórumokon (OKÉT, KOMT, KÉF) formális egyeztetést folytatott. Ez a folyamat azzal jár, hogy makro- és szektorális szinten a döntéshozó „nem engedi be” döntéseibe a munkavállalók szempontjait. Ennek nemcsak az a következménye, hogy a döntések meghozatala után kénytelen szembenézni a különböző – többnyire tüntetéseken, esetleg sztrájkbizottság alakítása mellett megfogalmazott – követelésekkel, hanem a másik oldalon az is, hogy az akciók várható eredménytelensége miatt csökkent az akciók szervezése iránti hajlandóság, az akciók támogatottsága. Ennek további következménye a munkavállalók szervezettségének csökkenése, amely egyes szakértők szerint ma kb. 6-8%. Ilyen körülmények között sem az új Mt.-ben létező kollektív szerződés-kötési lehetőségeket, sem az ágazati párbeszéd bizottságok rendszerében rejlő fejlődési potenciált nem lehet kihasználni.

Néhány következtetés

Mint a jogviták számára vonatkozó adatokból látható, a jogsértések túlnyomó többsége nem válik nyílt jogvitává, ezen a területen igen magas a látencia, a vitákat a felek nem rendezik, hanem jogon kívüli alkukat kötnek, vagy kilépnek a kapcsolatból. Hasonlóképpen látensek maradnak az érdekviták, az érdekek ütköztetésének, egyeztetésének fórumai megfogyatkoztak, a makroszint attitűdje példaként szolgál a középszint és a munkahelyi szint számára. Mindez a munkavállalók érdekartikulációjának elmaradásához vezet, ami nyílt érdekharcok vállalása helyett ismét csak az egyéni alkuk felé tereli a munkavállalók tömegeit. Ezek a folyamatok a munkaerőpiac fekete/szürke zónáját növelik.

Amíg a vita nem nyílt és az akció nem hat közvetlenül a döntési folyamatra, addig nem jön létre a felek érdekeltsége abban, hogy valamelyik intézményesített vitarendezési eljárást igénybe vegyék. Ennek következtében nem alkalmazzák a munkaügyi területen – különösen érdekvitákban – már hasznosságukat bizonyított eljárásokat, a békéltetést, a mediációt vagy az önkéntes döntőbíráskodást.⁹

A címben feltett kérdésre a válasz ilyenformán az, hogy *munkaügyi vitáinkat többnyire nem rendezzük...* Ennek következtében a felek elesnek azoktól az eszközöktől, amelyek segítségével – az érintettek jogainak tiszteletben tartása mellett – érdekeiknek is megfelelő döntéseket lehetne hozni, illetve a vitákat megfelelő, intézményesített eszközökkel, mindenki megelégedésére lehetne rendezni. Ennek a problémának a megoldására a munkajog nem rendelkezik eszközökkel, a megoldás a szereplők magatartásában keresendő.

⁹ Kutatási adataim szerint a mediátor segítségével rendezett kollektív vitákban kétszer akkora eséllyel jön létre megállapodás, mint mediátor nélkül, de csak az akciók 7,1%-ában fordultak a felek mediátorhoz.