

**MUNKAHELYI, MUNKAÜGYI
KONFLIKTUSOK ÉS VITÁK,
MEGELŐZÉSÜK, MEGOLDÁSUK
ESZKÖZEI -
AHOGY A MUNKAVÁLLALÓK LÁTJÁK**

Írta
TÓTH FERENC

Tóth Ferenc tudományos főmunkatárs
Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
Kutatási részleg

A Munkaügyi Kapcsolatok (MK) – mint önálló diszciplína – a munka világát sokoldalúan közelíti meg: felhasználja, ötvözi, integrálja más tudományterületek megközelítéseit (Tóth, 1998). Az MK, mint a munka világának szereplőit átfogó kapcsolatrendszer a gazdasági, jogi, szociológiai, történeti, pszichológiai, szociálpszichológiai jelenségek találkozási pontján helyezkedik el. Így alapvetően alkalmas arra, hogy a munkahelyi, munkaügyi konfliktusokat, illetve azok intézményesített formáit, a munkaügyi vitákat – nem csupán a munkajog kategóriáinak körével – megragadja, leírja, elkülönítse és elemezze.

A munkaügyi konfliktusok és viták, illetve azoknak jelentős része a rendszerváltás időszakában az egyik napról a másikra nyílttá vált, megteremtődött kollektív formáik legitimitása is, sőt, a felek – „igazuk kikényszerítése érdekében” – nyomásgyakorló eszközökhöz is nyúlhattak. A munkaügyi statisztikák¹ az mutatják, hogy a (nyilvántartott) konfliktusok 1990-et követően jelentős mértékben növekedtek. Az egyéni viták, munkaügyi perek 1990-től ugrásszerűen emelkedtek, végül 1995-re az 1980–1990 közötti időszak átlaga alá csökkentek. A kollektív akciók az 1989-es, gyors növekedésüket követően az évi 25-ös átlagszám körül szórtak, s a csúcspontot 1997-ben érték el, amikor 37 kollektív akcióra került sor. A kollektív viták többsége (közel 75 százaléka) a versenyszférában, pontosabban a munkajogviszony körébe tartozóknál zajlott le (Berki E., 1999).

Természetesen az egyre bővülő „konfliktus statisztikák” nem képesek követni azokat a belső szervezeti mechanizmusokat, személy- és csoportközi viszonyokat, eseményeket amelyek egy-egy konfliktus, vita természetrajzát, szereplőit jellemzik. Ezeket – egyre költségesebb – empirikus kutatásokkal lehet csak feltárni. Ide sorolható „A munkahelyi, munkaügyi konfliktusok megelőzése, megoldásuk eszközei” című kutatásunk is, amelynek fontosabb területeiről rövid összefoglalást nyújtunk az alábbiakban.

1 A sztrájkstatisztikákhoz – több mint negyven éves megszakítás után – a KSH elnöke 1543/91. sz. alatt rendelte el az adatgyűjtést

1. A kutatás célja, tárgya

2 A vizsgált országos munkavállalói érdekképviseleti konföderáció a Munkástanácsok Országos Szövetsége volt. A kutatásra a svájci Szociális Partnerség Kérdései Központ és a Munkástanácsok Országos Szövetsége között létrejött megállapodás alapján került sor.

3 A kutatás 310 fős reprezentatív mintára, (önkitöltéses) kérdőíves megkérdezésre épült. A minta reprezentativitása azon gazdasági szervezetekre volt biztosított, ahol munkástanács tagok találhatóak. Adatforrásaink alapját a 130 kérdésből álló, *"A munkahelyi, munkaiügyi konfliktusok megelőzéséről, megoldásuk eszközeiről"* című strukturált kérdőív választai szolgáltatották. Az empirikus adatfelvételre 1996. november 1.– december 20. között került sor. A kérdőívek kiosztása és begyűjtése részben postai úton, részben a Munkástanácsok információs hálózatán keresztül történt. A kérdőívek kitöltésének és kezelésének anonimitása folyamatosan biztosítva volt. Az empirikus adatok feldolgozását számítógépes statisztikai adatbáziskezelő rendszer segítségével *Csegény Péter* kutatás-módszertani szakértő végezte.

A kutatás alapvető célkitűzése az volt, hogy egy, az országos munkavállalói érdekképviseleti konföderációkhoz² tartozó, s az ún. versenyszférában szerveződő, szakszervezeti jogokat gyakorló érdekképviseleti szervezet, a Munkástanácsok Országos Szövetségéhez (MOSZ) tartozó munkástanácsok tagjainak a körében, reprezentatív mintán³ megvizsgáljuk, hogy:

- a munkahelyeken a különböző partnerek (a munkavállalók, a munkáltató, az érdekképviseleti szervezetek, participációs képviseletek, munkavállalói csoportok, műhelyek, műszakok, stb.) között, a munkából adódóan milyen típusú konfliktusok, s milyen okból keletkeztek;
- melyek azok a munkahelyi szereplők, akik között leginkább jellemző, hogy konfliktusra került sor;
- a konfliktusok megoszlása az individuális és a kollektív típusok között hogyan alakult, tehát a kollektív érdekképviselet hatékonysága növekedett-e, vagy továbbra is az individuális megoldásoké a fő terep;
- mely konfliktusok vezettek el a konfliktusok intézményesítéséhez, vagyis munkaügyi vitához, s ezeknek milyen fajtái fordultak elő legnagyobb gyakorisággal;
- a rendszerváltás időszakában – térben és időben – hogyan változott a munkaügyi konfliktusok intenzitása, gyakorisága;
- az érdekképviseleti szervezethez tartozás kiváltott-e hátrányos megkülönböztetést a munkaszervezetben, s ez munkaügyi vita kezdeményezéséhez vezetett-e;
- milyen gyakorisággal jelentek meg a különböző szereplők közötti konfliktusok;
- mi jellemezte a munkaügyi viták megoldásának hosszát, időtartamát;
- milyen vitamegoldó eszközöket alkalmaztak, preferáltak a vitában álló szereplők;
- milyen volt a munkaügyi viták megoldásában a munkástanácsok által igénybe vett, alkalmazott nyomásgyakorló eszközök típusa és köre.

2. A munkaügyi konfliktusokról, a munkaügyi vitákról és kapcsolatukról (néhány elméleti kérdésről – röviden)

A konfliktus, vita, a munkaügyi konfliktus, munkaügyi vita fogalmak köznapi és a tudomány által használt fogalmában számos ellentmondás, zavaró tényező található. Hol szinonim fogalmakként, hol eltérő kategóriák jelöléseként alkalmazzák őket, sőt, az egyes tudományágak is különböző tartalmat tulajdonítanak nekik (pl. a jogtudomány, a szociológia, szociálpszichológia, a munkaügyi kapcsolatok diszciplína). Ezért szükséges, hogy röviden érintsük azokat a fogalmakat, kategóriákat, amelyekkel az elemzés folyamatában dolgoztunk.

Kutatásunk során a konfliktus és a vita (munkaügyi vita) között határozott különbséget tettünk, mégpedig azért, hogy ne csupán a munkajog által "kezelhető", értelmezhető munkaügyi vitákat (tehát az intézményesített konfliktusokat), hanem a munkahelyi érdekviszonyok tágabb körét, a munkahelyi konfliktusokat is elemezhesük. Így lehetőségünk nyílt arra is, hogy a kutatás látókörébe beemeljük a csupán szociológiai fogalomként definiálható "egyéni érdekviták" körét is, illetve azokat a csoportos-kollektív érdekkonfliktusokat, amelyek nem a munkaügyi kapcsolatok formalizált szabályai szerint, tehát informálisan zajlanak. Kutatás során tehát a munkaügyi konfliktusok, a munkaügyi viták jogi és szociológiai kategóriáit is alkalmaztuk, ezek megkülönböztetésére értelemszerűen kitérünk. Munkánkban a piacgazdaságokban elfogadott fogalmi rendszert követtük⁴, így a munkaügyi viták három típusát különítettük el (egyéni jogvita; kollektív érdekvita; kollektív jogvita).

Konfliktus a társadalmi viszonyok körében általában akkor keletkezik, ha az egymással kölcsönösen függő kapcsolatban lévő szereplőket, feleket egymást kizáró, vagy egymással nehezen összeegyeztethető célok vezérlik, így közöttük versengés, harc keletkezik. A kölcsönös függés miatt a konfliktusokat közös erőfeszítéssel lehet és kell megoldani.

A munkaügyi konfliktus a munkaügyi kapcsolatok különböző, ellentétes érdekű vagy az érdekközösség által egymásra utalt szereplői között a munkaszervezetben, vagy a szervezetek között felmerült, a munkaviszonnyal közvetlenül vagy

4 A magyar és a fejlett piacgazdaságok jogirodalma bizonyos mértékben eltérő módon értelmezi a munkaügyi viták típusait, s nem azonos fontossággal, fogalmi értelmezéssel tesz különbséget a viták egyes típusai között. A problémát még bonyolítja, hogy a "tétéles magyar munkajog" (lásd Mt.!) fogalmi rendszerében meglehetősen eklektikus, s a piacgazdaságokban honos fogalmi rendszerrel alig kompatibilis fogalomrendszert alkalmaz. A hazai jogi szabályozás – az 1992-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve – kétféle munkaügyi vitát ismer el: a kollektív munkaügyi vitát és a munkaügyi jogvitát.

közvetetten kapcsolatban lévő nyílt vagy rejtett ellentét. Látható, hogy a konfliktusok megítélése, osztályozása, meghatározása, s nem utolsósorban a megoldásukra alkalmas eszközök kiválasztása szempontjából nagy fontosságú, hogy: 1. kik a szereplői a konfliktusoknak (milyen típusú szereplők között merül fel a konfliktus); 2. mi a konfliktus tárgya; 3. milyen a szereplők közötti viszony szabályozottsága, tehát a konfliktusok szereplőinek, alanyainak a kapcsolata.

Munkaügyi vitának azokat a munkaviszonnyal (közvetlenül vagy közvetetten) összefüggő intézményesített konfliktusokat tekintjük, amelyek egyrészt a munkáltató(k) illetve érdekképviselőik (szövetségeik), másrészt a munkavállaló(k) illetve érdekképviselői, képviselői szervezetei(k) között keletkeznek. A munkaügyi vita tehát nem öleli fel a munkahelyi konfliktusok egészét (pl. a munkavállalók közötti konfliktusokat, a látens munkaügyi konfliktusokat, illetve a munkáltatónak a munkavállalóval kötött polgári jogi vitáit, stb.), de több is annál, mert – többek között – a szervezetközi konfliktusok (pl. a munkaadók és a munkavállalók érdekképviselői szövetségei közötti konfliktusok) is kiválthatják. Ugyanakkor a munkaügyi vita nem azonos a munkaügyi konfliktussal sem, ugyanis egyrészt nem terjed ki a látens munkaügyi konfliktusokra, másrészt a vita esetében a felek között nem csupán konfliktusnak kell fennállnia, hanem a konfliktus alanyai között létre kell jönnie a kapcsolatfelvételnek, az álláspontok kinyilvánításának és azok összeütköztetésének, a konfliktusmegoldás (vagy befolyásolás) kísérletének, mégpedig a munkaügyi kapcsolatok szereplőinek pozíciói által meghatározott módon, a hozzájuk kapcsolható eljárásokon keresztül, vagyis intézményesített formában.

3. A munkaügyi konfliktusok, konfliktustípusok a munkahelyeken

3.1. A munkaügyi konfliktusok, konfliktustípusok szereplői és gyakorisága a munkahelyeken

Annak ellenére, hogy a rendszerváltást követően a munkaügyi kapcsolatok kollektív intézményei kibővültek, érdekképviselői, érdekvédelemezési szerepük nőtt, tehát a konfliktusok kollektív

eszközökkel történő elkerülésére, megoldására nagyobb lehetőségek nyíltak, azzal a hipotézissel éltünk, hogy a konfliktusok jelentős része változatlanul az individuális konfliktusok körébe tartozik. Ezt a feltételezést erősítették a privatizációs folyamatok, ugyanis a privatizáció során a befektetők a munkaügyi kapcsolatok legkülönbözőbb modelljeit képviselő országokból jöttek, s ezek között jelentős arányt képviseltek a kollektív kapcsolatokat korlátozni kívánó országok, tulajdonosok.

Megvizsgáltuk, hogy (1) melyek azok a munkahelyi szereplők⁵, akik között leginkább jellemző, hogy konfliktusra kerül sor; (2) a konfliktusok milyen gyakorisággal⁶ jelennek meg a különböző szereplők között.

Az érdekképviselő tagjainak megítélése alapján a konfliktusok rangsora és gyakorisága a munkahelyeken a következők szerint alakult (1. ábra; 1. táblázat):

- a munkahelyi konfliktusok közül leginkább meghatározóak, a munkahelyekre leginkább jellemzőek az individuális konfliktusok,
- az egyéni konfliktusokon belül a munkavállaló–munkáltató, munkavállaló–munkavállaló közötti konfliktusok a leggyakoribbak, de előfordulnak az Üzemi Tanács tagok közötti konfliktusok is.
- a rangsor úgy tűnik, megerősíti azt a tapasztalatot, hogy a munkahelyek jelentős részében ma is meghatározó szerep hárul az egyéni érdekérvényesítésre, tehát hiányoznak vagy korlátozottak a kollektív érdekérvényesítés lehetőségei;
- a konfliktusok, s ezen belül a kollektív konfliktusok közül második helyre rangsorolták a munkástanács–munkáltató közötti konfliktusokat, ezt követő helyre a szakszervezetek–munkáltató konfliktusokat, ugyanakkor legutolsó helyre a szakszervezetek közötti konfliktusokat. Ez a rangsor három sajátos attitűdöt tükröz: (1) egyrészt azt a gyakran előforduló (nyílt válaszokban kifejtett) beállítódást, amely szerint a munkástanácsokon kívüli vállalati munkavállalói érdekképviselők – mintegy "egységfrontba tömörülve" – lépnek fel a munkástanácsokkal szemben (tehát a szakszervezet–szakszervezet

5 A konfliktusok vizsgált szereplői, relációi a következők voltak: A. munkavállaló–munkavállaló közötti konfliktus; B. munkavállaló–munkáltató közötti konfliktus; C. munkavállalói csoport–munkavállalói csoport közötti konfliktus (pl. műhelyek, műszakok közötti konfliktus); D. munkástanács–munkáltató közötti konfliktus; E. szakszervezet–munkáltató közötti konfliktus; F. munkástanács–szakszervezet közötti konfliktus; G. szakszervezet–szakszervezet közötti konfliktus; H. munkáltató–üzemi tanács közötti konfliktus; I. szakszervezet–üzemi tanács közötti konfliktus; J. munkástanács–üzemi tanács közötti konfliktus; K. az üzemi tanács tagjai közötti konfliktus.

6 A szereplők közötti konfliktusok gyakoriságát egy tízfokú skálán alapján minősítették az érdekképviselő tagjai.

közötti konfliktus ritka, ezzel szemben a munkástanács-szakszervezet konfliktus relatív gyakorisága nagy); (2) másrészt azt, hogy a munkástanácsok konfliktusosabbak a szakszervezeteknél, vagyis erőteljesebben képviselik a munkavállalók, illetve tagjaik érdekeit; (3) harmadrészt, hogy a releváns munkavállalói érdekképviseletet a munkástanácsok jelenítik meg, ők azok, akik bármikor hajlandóak a munkáltatóval szemben a konfliktusokat vállalni;

- a konfliktusok leggyakrabban az individuális szereplők között, s a kollektív alku szereplői között keletkeznek, a participációs alanyok viszonyában alacsony a konfliktus gyakorisága.

1. táblázat

A munkaügyi konfliktusok előfordulásának rangsora, típusa az érdekképviselet tagjainak megítélése szerint

Konfliktus típusok rangsora:	A konfliktus átlagos rangsorértéke, típusa	
1. Munkavállaló – munkáltató közötti konfliktus	1,37	individuális
2. Munkástanács – munkáltató közötti konfliktus	1,82	kollektív
3. Munkavállaló – munkavállaló közötti konfliktus	2,21	individuális
4. Szakszervezet – munkáltató közötti konfliktus	2,22	kollektív
5. Munkavállalói csoport – munkavállalói csoport konf.	2,53	kollektív
6. Munkáltató – Üzemi Tanács közötti konfliktus	2,75	kollektív
7. Munkástanács – szakszervezet közötti konfliktus	2,81	kollektív
8. Üzemi Tanács tagjai közötti konfliktus	2,95	individuális
9. Munkástanács – Üzemi Tanács közötti konfliktus	3,12	kollektív
10. Szakszervezet – Üzemi Tanács közötti konfliktus	3,32	kollektív
11. Szakszervezet – szakszervezet közötti konfliktus	3,45	kollektív

3.2. Az individuális konfliktusok, "egyéni érdekviták" léte és szerepe, s következményei a munkavállalókra

Az elemzések az bizonyították, hogy a munkaszervezetekben – a munkamegosztásból következően gyakori előfordulhat a munkáltató és a munkavállaló között olyan egyéni konfliktus (pl. a munkaelosztás kérdésében, az igazságos bér megállapításának tárgyában, a szabadság kiadásában, stb.) amely szociológiai érte

lemben érdekkonfliktusnak minősíthető, azonban a vezető diskrecionális joga, döntési jogosítványai miatt ezen konfliktusok esetében a munkavállalók munkaügyi vitát nem kezdeményezhetnek.

1. ábra

**A munkahelyekre leginkább jellemző
munkahelyi konfliktustípusok**

1 1,5 2 2,5 3 3,5 4

Az 1-es skálaérték a konfliktusok napi jelenlétét, az 5-ös érték a konfliktusok hiányát jelenti.

Megvizsgáltuk, hogy a munkástanácsok tagjai szerint milyen gyakran fordul elő, hogy vezetőjükkel olyan egyéni érdekkonfliktusba kerülnek, amelyeket a formalizált érdekegyeztetés csatornáira nem vihetnek, megoldásukat ott nem kezdeményezhetik, tehát ahol a konfliktusmegoldásban a személyes vezetői-munkavállalói kapcsolatok állapotának fontos szerepe van.

Az érdekképviselői tagok véleményei azt tükrözik, hogy viszonylag gyakran találkozhatnak ilyen konfliktusokkal, a megkérdezettek több mint 50 százaléka nyilatkozott úgy, hogy különböző mértékben ugyan, de érintettek voltak a munkaügyi vitának nem minősülő "egyéni érdekvitában". Csupán a megkérdezettek negyede válaszolta azt, hogy ilyen vita a munkaszervezetében nem fordult elő.

Az egyéni munkaügyi érdekkonfliktusban tehát meglehetősen védtelen helyzetbe kerülhet a munkavállaló, a munkaügyi kapcsolatok intézményesített rendszere nem nyújt lehetőséget a munkavállaló támogatására, s adott esetben a munkáltató részéről retorzióban a részesülhet. Megvizsgáltuk, hogy a munkavállalót, véleményének kinyilvánítása, hangoztatása miatt az „egyéni vitát” követően érte-e már hátrány munkáltatója részéről?

2. táblázat

**A munkavállaló hátrányba kerülése
véleményének kinyilvánítása miatt**

Érte hátrány véleményének kifejtése miatt?	A válaszok aránya (%)	Kumulált érték (%)
– a legkisebb véleményeltérést is megtorolták	4,3	4,3
– legtöbbször kellemetlen következményei voltak	4,0	8,3
– előfordult, hogy úgy éreztem, hátrány ért	26,2	34,5
– van amikor hátrányba kerültem, de van amikor előnyt jelentett	6,7	41,2
– nem érte hátrány	58,2	100,0
Összesen:	100,0	100,0

Amennyiben a vélemények kimondását, kinyilvánítását a vezetők megtorolták, "emlékezetessé" tették a munkavállalók számára – s ez az esetek közel 42 százalékban fordulhatott elő –, akkor széles eszköztárat használtak. Ezeknek a konkrét eseményeknek, eszközöknek, intézkedéseknek a leggyakoribb változatait, módját a 3. táblázatban foglaltuk össze.

3. táblázat

A munkavállalói vélemény kinyilvánítását megtorló vezetői intézkedések

Munkáltatói eszközök, amellyel hátrányt okoztak a munkavállalónak	A válaszadók aránya (%)
Kevesebb prémiumot kaptam, mint a többiek	22,3
Béremelés elmaradása, alacsonyabb fizetés	20,2
Munkaidőről percre pontosan el kellett számolnom	19,7
Más munkakörbe helyezés	12,5
Anyagi hátrány	3,9
Fenyegetés	3,6
Áttettek másik műszakba	3,4
Értékelhetetlen válasz	3,4
Jutalmazás elmaradása	1,9
Nem engedtek tanulni	1,3
Munkaviszonyomat megszüntették	1,0
<i>Egyéb eszközök:</i> fizetés visszatartása, rendkívüli felmondással fenyegettek, munka elosztásban hátrány ért, belekötöttek a munkámba, lemondattak a munkástanács elnökségéről, visszaminősítettek, nem mehettem szabadságra, a főnök többször berendelt elbeszélgetésre, lejáratnak, erkölcsi hátrány ért, munkahelyi előmenetelem másképp alakult, a vezetők elítélően nyilatkoztak rólam, megrágalmaztak, újításomat nem fogadták el.	6,8
Összesen:	100,0

3.3. A munkaiügyi konfliktusok megelőzése: a közvetlen munkavállalói részvétel lehetősége a munkafolyamatban

Az individuális érdekkonfliktusok jelentős része kiküszöbölhető, intenzitása csökkenthető, ha a munkavállalók és a vezetők között közvetlen vagy közvetett (képviselési) participációs kapcsolatok léteznek, s jól működik a „meghallgatás” intézménye. Mivel egyéni konfliktusok nagy számban fordultak elő a munkástanács tagok körében, ezért megvizsgáltuk, hogy ezeknek mi a tárgya.

A munkástanács tagok jelentős részénél azt tapasztalhattuk, hogy szoros, mindennapi, közvetlen kapcsolatban vannak vezetőjükkel, sőt, kapcsolataik jelentősek a közvetlen vezető feletti vezetővel is, vagyis nagyfokú munkahelyi integráció jellemzi munka-szervezeti jelenlétüket. A megkérdezettek kétharmada arról számolt be, hogy van lehetősége a munkahelyén arra, hogy a munkával kapcsolatos konkrét és közvetlen – tehát a munkafolyamat napi problémáira irányuló – észrevételeit, javaslatait megtegye közvetlen vezetője felé. A megkérdezettek nem egészen hét százaléka utalt csak arra, hogy a munkakapcsolatoknak ezen a szintjén a vezető tartósan elutasító, autokratikus gyakorlatot valósít meg velük szemben.

Az előzőektől lényegesen eltérő véleményekkel találkoztunk akkor, amikor nem a közvetlen munkafolyamatra, hanem a munkaszervezet átalakítására irányuló munkavállalói beleszólásról kértünk információkat. Tehát amikor azt firtattuk, hogy a munkahelyi vezetők kíváncsiak-e a munkavállalók, a munkástanács tagok véleményére akkor, amikor a munkafolyamatok, vagy a munkaszervezet alapvető átalakításáról döntenek, vagyis a munkafeltételek, a munkakörülmények megváltoztatásáról, új bérezési rendszer alkalmazásáról, a túlmunkarendjének újraszabályozásáról, az új technológia alkalmazásának kérdéséről, új termék bevezetéséről. Ez utóbbiak esetében a kérdezetteknek:

- csupán 1,7 százaléka válaszolta azt, hogy a vezetők csak alapos előkészítés után és a munkavállalók véleményének kikérését követően kezdeményezik a változásokat;
- 20 százalékuk szerint nagy vonalakban előzetesen tájékoztatást kapnak a kérdésekről;

- 43,8 százalékban azonban a munkavállalók azt válaszolták, hogy utólag kell tudomásul venniük a vezetői döntéseket;
- ugyanakkor feltűnő volt az ún. "közvetett munkavállalói tájékoztatásra" utaló vezetői magatartás aránya (több mint 30 százalék), amikor a kulcsembereken keresztül történő kiszivárogtatással, vagy szimbolikus "célzásokkal" próbálták a munka-vállalók "participációját" biztosítani.

A válaszok azt tükrözik, hogy a felek által jól ismert munkahelyeken szigorú verbális vagy leírt szabályok vonják meg a munkavállalói részvétel határait. A konfliktusok jó részt akkor keletkeznek, ha a munkafeltételek, munkakörülmények rendjének teljes körű módosítására kerül sor, tehát amikor a munkavállalók helyzetét radikálisan befolyásolja a vezetési rendszer. A munkafolyamatok mindennapos szabályozásában általában működnek a konfliktusminimalizáló eszközök, a munkaszervezet átalakítása azonban legtöbbször konfliktusokkal párosul.

4. Hátrányos megkülönböztetés a munkavállalói érdekképviselési szervezethez tartozás miatt – munkaügyi viták kezdeményezése

Amennyiben a munkavállalói érdekképviselő tagját hátrányos megkülönböztetés éri a szervezethez tartozás miatt, akkor erre a lábbal történő tiltakozástól (a kilépéstől) a további konfliktusok vállalásáig számos módon reagálhat. A kutatás során azzal a feltételezéssel éltünk, hogy a hátrányos megkülönböztetés léte, következményeinek eredményes leküzdése az érdekképviselők ezen tagjait további konfliktusok vállalására is ösztönözheti, tehát kialakulhat egy, a konfrontációkban „vezér szerepet” ellátó mag, amely nem csupán megoldani képes a konfliktusokat, hanem adott esetben (a munkavállalói közösség érdekében) generálja azokat. Ennek érdekében megvizsgáltuk, hogy létezik-e kapcsolat a hátrányos megkülönböztetés és a munkaügyi vitákban való részvétel gyakorisága, intenzitása, tehát a konfliktusok nyílt vállalása között.

A válaszok azt tükrözték, hogy a megkérdezettek 17,8 százalékát (érdekképviselőbe történő belépésük óta eltelt időben) már érte hátrányos megkülönböztetés a munkástanácshoz tartozása miatt:

- a hátrányos megkülönböztetés a nők valamivel nagyobb arányát érintette, mint a férfiakét (a férfi tagok 15,7 százalékát, a női tagok 17,6 százalékát);
- A hátrányos megkülönböztetést szenvedettek tagok közül 33,2 százalék kezdeményezett munkaügyi vitát, azonban a hátrányos megkülönböztetést szenvedettek nők közül csak 11,6 százalék, míg a férfiak közül 57,9 százalék. Tehát a hátrányt szenvedett 10 nő közül csak 1, míg 10 férfi közül már 6 fő kezdeményezett munkaügyi vitát. Ha a tagok vitát kezdeményeztek, akkor az 96 százalékban eredményes volt, a nők és férfiak esetében közel azonos arányban;
- tehát a vélemények szerint a munkahelyeken a nőket nagyobb arányban éri hátrányos megkülönböztetés, mint a férfiakat, ennek ellenére a férfiak sokkal nagyobb arányban kezdeményeznek munkaügyi vitát, mint a nők.

A vélemények azt tükrözik, hogy ha valakit hátrányos megkülönböztetés ér, akkor a megkülönböztetés az adott személyt "halmazottan sújtja". A hátrányos megkülönböztetéssel érintett munkástanács tagok több mint 90 százaléka legalább kétszer, több mint 60 százalékuk négyszer, s közel negyven százalékuk kilencszer vagy többször szenvedett hátrányos megkülönböztetést (4. táblázat). Megvizsgáltuk az egy személyre jutó megkülönböztetések átlagos számát is: ennek nagysága a férfiak esetében 5,1; a nők esetében 5,9; míg a teljes körre 5,4.

A tények arra engednek következtetni, hogy a munkástanács tagok között létezik egy olyan "aktív mag", amely minden valószínűség szerint vállalkozik a hátrányok elleni tiltakozásra, s ezek a tagok az adott munkahelyeken állandó konfrontációban vannak a munkáltatókkal. Elemeztük, hogy a különböző beosztású munkástanács tagokat – saját kategóriájukon belül – milyen arányban érte hátrányos megkülönböztetés a munkástanács-hoz tartozás miatt. Legnagyobb arányban a munkástanács tag függetlenített érdekképviselői vezetők (34,3 százalék), a középvezetők (26,1 százalék), valamint a fizikai munkások (20,1 százalék) jelezték, hogy hátrányos megkülönböztetést szenvedtek. Legkevésbé az irodai/adminisztratív alkalmazott munkástanács tagok számoltak be a hátrányos megkülönböztetésükről.

4. táblázat

A hátrányos megkülönböztetések gyakoriságának eloszlása a megkülönböztetésben részesültek körén belül

A hátrányos megkülönböztetések száma (eset/fő)	A válaszok aránya (%)	Kumulált érték (%)
– egyszer	9,5	9,5
– kétszer	27,1	36,6
– háromszor	2,9	39,5
– négyszer	1,5	40,9
– ötször	18,5	59,4
– hatszor	1,0	60,4
– kilencszer	39,0	99,5
– tízszer, vagy többször	0,5	100,0
Összesen:	100,0	100,0

Ha a megkérdezettek iskolai végzettsége, szakképzettsége szerint vizsgáljuk a megkülönböztetéseket, akkor megállapítható, hogy legnagyobb arányban a középfokú végzettséggel és szakképzettséggel együttesen rendelkezőket érte megkülönböztetés (a kategóriába tartozó megkérdezettek 24,1 százalékát), míg legkisebb arányban a felsőfokú végzettségűeket (4,4 százalék). A megkülönböztetések aránya egyre nagyobb, ha az általános iskolát végzettektől megyünk felfelé a végzettségi fokozatokon, s törést csak a felsőfokú végzettségűeknél szenved a görbe.

Attól függően is változik a megkülönböztetések foka, hogy hol van a cégek telephelye: a legnagyobb arányban a budapesti telephelyű cégeknél éri megkülönböztetés a megkérdezetteket (35 százalékukat); ezt követően a megyeszékhely telephelyűeknél (22,2 százalék), valamint a külföldi telephelyű vállalatoknál (20 százalék); legkevésbé pedig az egyéb városokban (15,5 százalék), valamint községekben (5,8 százalék). Az adatok – szemben a közvéleményben kialakult megítéléssel – azt mutatják, hogy **legkiszolgáltatottabb helyzetben** e téren nem "a fejletlen vidék" munkavállalói vannak, hanem **a városokban, a fővárosban élők**.

Ágazatonként vizsgálva a megkülönböztetést szenvedettek arányát megállapítható, hogy: legnagyobb arányú megkülönböztetéssel a **szállítás, raktározás, kommunikáció** (posta és távközlés) ágazatban találkozhatunk; a második legnagyobb aránnyal pedig abban az ágazatban, ahol a legnagyobb számban található munkástanács tagok, mégpedig az **energia- és vízgazdálkodásban**. A munkahelyek gazdálkodási formája szerint vizsgálva a válaszokat megállapítható, hogy legnagyobb arányban a hátrányos megkülönböztetés a részvénytársaságoknál (23,4 százalék), ezt követően a Kft-knél (8,2 százalék), a költségvetési intézményeknél (6,8 százalék) következett be.

A vitától való idegenkedésnek úgy tűnik két fő oka van. A legfontosabbnak a félelem látszik, vagyis munkaügyi vitát a sértettek 36,6 százaléka azért nem kezdeményezett, mert félt a következményeitől. Százalékosan legnagyobb arányban azonban azt jelezték a hátrányos megkülönböztetést szenvedők, hogy végül meg tudták beszélni a problémát a vezetőikkel, s ezért nem kezdeményeztek vitát (40,4 százalék). Úgy tűnik, hogy a konfliktusok között nagy arányban fordulhatnak elő álkonfliktusok, áttételes-, félreértésen alapuló, illetve látens konfliktusok, tehát a munkahelyi szintű vitamegoldó, vitamegoldást elősegítő (békéltető, közvetítő, ténymegállapító, stb.) intézményeknek rendkívül fontos szerepe lenne a munkahelyeken!

Ma a viták megoldásában igen fontosnak tűnik a vitamegoldás informális módja, a vezető személye, hiszen a megfélemlítés is tőle származik, de kompromisszumra is neki van lehetősége. Természetesen a munkaügyi konfliktusok feltárásában, megoldásában alapvető és aktív szerep hárul a munkahelyi munkavállalói érdekképviselőkre, akik legitimizálhatják a vitamegoldó intézményeket.

5. Egyéni munkaügyi viták, egyéni jogviták

Egyéni munkaügyi vitája a munkástanács tagok 12,7 százalékának volt, a férfiak 19,5 százalékának, a nők 3,5 százalékának.

Megvizsgáltuk, hogy az egyéni munkaügyi vitával rendelkező tagok milyen más csoportokkal, személyekkel voltak kapcsolatban. A talált főbb összefüggések a következők:

- akiket hátrányos megkülönböztetés ért a munkástanácshoz tartozásuk miatt, azok szignifikánsan nagyobb arányban keveredtek egyéni munkaügyi vitába is, tehát úgy tűnik, hogy van egy viszonylag szűk mag a munkástanácsok körében, akiknek tagjai permanensen (állandóan) konfliktusban vannak a munkáltatóval, amelyben fontos magyarázó szerepet játszik a korábbi hátrányos megkülönböztetés;
- Ha a munkástanács a második legnagyobb érdekképviselő az adott gazdasági szervezetben, akkor tagjai hajlamosabbak a munkaügyi vitára, mint egyébként (vagyis akkor, amikor ők a legnagyobb érdekképviselő, vagy a harmadik, negyedik, legnagyobb. stb. érdekképviselő)!

5.1. Az egyéni munkaügyi viták megoszlásának főbb jellemzői a munkástanácsok különböző tagjai, csoportjai között

A munkaügyi viták a kezdeményezők között a következők szerint különültek el:

- a munkástanács tagok közül azok, akinek volt munkaügyi vitája 21,8 százalékban a munkástanács tisztségviselőkhöz, 78,2 százalékban pedig a tisztséggel nem rendelkező munkástanácsok köréhez tartoztak. Tehát a viták számát tekintve, összességében több munkástanácsnak volt munkaügyi vitája, mint munkástanács tisztségviselőnek; egyéni munkaügyi vitája szignifikánsan több volt a munkástanács tagoknak, mint a munkástanács vezetőknek (tisztségviselőknél); (5. táblázat);
- ugyanakkor a munkástanácsban tisztséget betöltő tagok nagyobb arányban kezdeményeztek munkaügyi vitákat, mint a tisztséggel nem rendelkező tagok, vagyis a tisztségviselők 24,7 százalékának, a tagok 11,2 százalékának volt vitája;
- az iskolai végzettség szerint vizsgálva leggyakrabban a szakképesítés nélküli, de középfokú végzettséggel rendelkező csoportjába tartozók kezdeményeztek (19,7 százalékban) munkaügyi vitákat (6. táblázat);
- A függetlenített érdekképviselői vezetőknél megközelítően a vita azonos arányban fordul elő, mint a középvezetőknél (34,2 százalék);

5. táblázat

**Az egyéni vitával rendelkezők, nem rendelkezők
megoszlása a betöltött tisztség szerint**

Volt egyéni munkaügyi vitája?	Betölt-e tisztséget a munkástanácsban?		Összesen
	igen	nem	
volt	21,8	78,2	100,0
nem volt	9,6	90,4	100,0

6. táblázat

**A munkaügyi vitákban részt vettek aránya
a különböző iskolai végzettségi kategóriákban**

Iskolai végzettség	Volt munkaügyi vitája (%)
Legfeljebb általános iskola, szakképzettség nélkül	3,8
Általános iskola és szakképzettség	10,5
Középfokú végzettség, szakképesítés nélkül	19,7
Középfokú végzettség és szakképzettség	17,4
Felsőfokú végzettség	15,1
Átlag:	13,4

- a tagok munkahelyi beosztása szerint vizsgálva a munkaügyi vitákat az állapítható meg, hogy minél magasabb a beosztás, annál több a vita (7. táblázat);
- a megkérdezettek családi állapotát vizsgálva: a házasok (13,8 százalék) és az elváltak (12,2 százalék) közül kezdeményeztek leggyakrabban vitákat, a nőtlenek, hajadonok csoportjában ez az arány 6,5 százalék;

7. táblázat

**A munkaügyi vitában részt vettek aránya
munkahelyi beosztás szerint**

A megkérdezett beosztása	Munkaügyi vitája volt (%)
középvezető	38,1
közvetlen munkahelyi vezető	36,6
függetlenített munkahelyi érdekképviselői vezető	34,2
irodai/adminisztratív dolgozó	20,5
fizikai munkás	7,9
szakalkalmazott	7,5
egyéb	0,0

- településkategóriák szerint a "városiasodás" mértékének arányában nő a munkaügyi vitákban részt vettek száma. Budapesten a legnagyobb, 63,4 százalék, s a községekben csak 0,4 százalékot ér el (8. táblázat).

8. táblázat

**A munkaügyi vitákban részt vettek aránya
a munkahely telephelye szerint**

Településkategóriák	Munkaügyi vitája volt (%)	Hátrányos megkülönböztetés érte (%)
Budapest	63,4	35,0
Megyeszékhely, megyei jogú város	17,4	22,2
Egyéb város	2,4	15,5
Község	0,4	5,8
Külföldön	0,0	20,0

5.2. Az egyéni munkaügyi viták számának, eredményességének alakulása az 1980-as évektől 1996-ig

A munkaügyi viták számának alakulását négy időintervallumra vonatkoztatva vizsgáltuk: a munkástanács tagok munkaviszonyának kezdetétől 1988. végéig, 1989. elejétől 1992 közepéig, 1992. közepétől 1996. közepéig, valamint a kérdéses időpontjában (1996 végén). Megállapítható, hogy:

- mindkét nemnél a munkaügyi vitákban résztvevők aránya csökkent az elmúlt évtizedben (szemben az országos adatok trendjével),
- a férfiaknál a munkaügyi vitában résztvevők aránya többszöröse volt a nők arányának,
- megvizsgálva a munkaügyi viták egy főre jutó átlagos számát, megállapítható, hogy a férfiaknál az átlag mindig magasabb volt, mint a nőknél. Vagyis a férfiak egyidejűleg sokkal több munkaügyi vita részesei voltak (4), mint a nők (1);
- lényegesen változott a munkaügyi viták számának eloszlása az egyes időszakokban, a különböző számú vitával rendelkező személyek között (9. táblázat). A munkaviszony kezdetétől 1988. végéig terjedő időszakban a leggyakoribb az öt munkaügyi vitával rendelkező személy volt.
- az elmúlt évtizedben az a tendencia kezdett érvényesülni, hogy a munkaügyi viták egyre kevesebb munkástanács tag köré csoportosulnak, s ezen tagok egyidejű vitáinak száma lényegesen megnövekedett.

9. táblázat

A munkaügyi viták számának eloszlása

Időszak (év)	Az munkaügyi viták számának eloszlása az adott időszakban, a különböző számú vitával rendelkező személyek között							
	1	2	3	4	5	8	9	össz.
a munkaviszony kezdetétől 1988 végéig	34,2	20,5		2,7	42,6			100,0
1989 elejétől 1992 közepéig	19,3		37,0			33,8	9,9	100,0
1992 közepétől 1996 közepéig	15,6	43,1				41,3		100,0
a kérdéses időpontjában (1996) is volt vitája	4,4			95,6				100,0

A munkaügyi viták eredményessége az egyes időszakokban szintén változó volt:

- a nők – ha kezdeményeztek egyáltalán vitát – eredményesek voltak (a vitát kezdeményezők mindegyike megnyerte a vitát);
- az eredményesség a férfiak körében egyre javuló tendenciát mutatott, napjainkban már a viták során több mint 68 százalékban a győztesként kerülnek ki, míg korábban ez az arány 46 százalékos volt.

5.3. Az egyéni munkaügyi viták tárgya

A munkaügyi viták tárgyát vizsgálva megállapítható (*10. táblázat*), hogy a viták előfordulási gyakorisága a válaszolók köre szerint három tárgyban a legnagyobb: a munka díjazása, **bérezése** esetében (25,9 százalék), **munkaviszony megszüntetése** során (18,8 százalék); s a **túlmunka** díjazásának a (12,4 százalékos) kérdéseinél.

Ha a nemek szerint vizsgáljuk a viták tárgyát, akkor eltérő sorrendet kapunk: a nőknél a túlmunka végzés díjazása 57,3 százalékos értékével messze kiemelkedik a sorból, míg a férfiaknál a munka díjazása, bérezése (27,1 százalék), valamint a munkaviszony megszüntetése (20,2 százalék). Meglepőnek tűnik – a nők körében – a munkaviszony megszüntetésének kérdésében felmerülő vita hiánya (0 százalék).

Mivel a válaszadás során a tagok a munkaügyi vitájuk tárgyára vonatkozóan több vitát is megjelölhettek, ezért azt is megvizsgáltuk, hogy a válaszadók összesen hány alkalommal voksoltak ez egyes munkaügyi vita tárgyakra, vagyis milyen az egyes vitákra adott válaszok aránya az összes válaszadó személy számához viszonyítva. Az eredményeket a *11. táblázat* és a *2. ábra* tartalmazza, amelyek szerint: a válasz-adók több mint 55 százaléka a munka díjazása, a bérezés kérdésében felmerülő vitákat jelölte meg legnagyobb számban; második helyre a munkaviszony megszüntetése, a harmadikra a túlmunka-végzés díjazása került.

A munkaügyi viták tárgyának eloszlása

A munkaügyi viták tárgya	Férfi (%)	Nő (%)	Az előfordulás gyakorisága összesen (%)
Munka díjazása, bérezése	27,1	14,2	25,9
Munkaviszony megszüntetése	20,2	0,0	18,8
Túlmunka végzés díjazása	8,1	57,3	12,4
Szabadság	9,2	7,1	8,9
Fegyelmi felelősség	6,3	21,4	7,2
Munkaszerződés keletkezése és módosítása	6,9	0,0	6,3
Munkavállaló anyagi felelőssége	5,7	0,0	5,5
Tanulmányi kedvezmények	3,4	0,0	3,3
Szociális ellátás megváltoztatása	3,5	0,0	3,3
Nem megfelelő utasítások	4,0	0,0	3,3
Felelősség leltárhiányért, anyaghiányért	2,9	0,0	2,7
Munkáltató anyagi felelőssége	1,7	0,0	1,5
Végkielégítés, egyéb anyagi juttatások	0,5	0,0	0,6
Diszkrimináció	0,5	0,0	0,3
Összesen:	100,0	100,0	100,0

Ha a munkahely gazdálkodási formáját vizsgáljuk a munkaügyi viták tárgya szerint, akkor megállapítható, hogy:

- a részvénytársaságoknál leggyakoribb tárgya a vitának munka díjazása, bérezése (19 százalék; a fegyelmi felelősség (15 százalék), szabadság és a munkavállaló anyagi felelőssége (11–11 százalék));
- kft-nél leggyakoribb tárgya a vitának munka díjazása, bérezés (34 százalék); a munkaviszony megszüntetése (33 százalék) valamint a túlmunka díjazása (9 százalék);
- költségvetési intézményeknél leggyakoribb tárgya a vitának a túlmunka végzés díjazása (82 százalék);

Ha a munkaügyi viták tárgyát az iskolai végzettség kategóriái szerint elemezzük, akkor megállapítható, hogy vita tárgyaként:

- a legfeljebb általános iskolát végzettek körében a leggyakoribb a fegyelmi felelősség kérdése (50 százalék);

11. táblázat

A munkaügyi viták aránya a válaszadók százalékában

A munkaügyi viták tárgya	A válaszok aránya az összes válaszadó számához viszonyítva* (%)
Munka díjazása, bérezés	55,1
Munkaviszony megszüntetése	39,9
Túlmunka végzés díjazása	26,3
Szabadság	18,9
Fegyelmi felelősség	15,3
Munkaszerződés keletkezése és módosítása	13,5
Munkavállaló anyagi felelőssége	11,7
Tanulmányi kedvezmények	7,1
Szociális ellátás megváltoztatása	7,1
Felelősség leltárhiányért, anyaghiányért	5,7
Munkáltató anyagi felelőssége	3,3
Végkielégítés, egyéb anyagi juttatások	1,3

*A válaszadás során nem csupán egy munkaügyi vitatárgy megjelölésére volt lehetőség

- az általános iskolával és szakképzettséggel rendelkezőknél a munka díjazása, bérezése (45 százalék); munkaviszony megszüntetése (35 százalék);
- a "középfokú végzettséggel, szakképesítés nélküliek" kategóriájában a fegyelmi felelősség (18 százalék);
- a középfokú végzettséggel, szakképesítéssel rendelkezőknél a munka díjazása, bérezése (20 százalék);
- a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknél a túlmunka végzés díjazása (64 százalék);
- a középfokú végzettséggel, szakképesítés nélküliek és a középfokú végzettséggel, szakképesítéssel rendelkezők körében a viták viszonylag egyenletesen oszlanak meg a végzettség szerint, míg

2. ábra

A munkaügyi viták tárgya (az összes válaszok számának aránya a válaszadók számához viszonyítva)

Munkaszerződés keletkezése
Munkaviszony megszüntetése
Szabadság
Tanulmányi kedvezmények
A munka díjazása, bérezése
Végkielégítés, egyéb anyagi intézkedések
Fegyelmi felelősség
A munkavállaló anyagi felelőssége
Felelősség leltárhányért, anvachianviart
A munkáltató anyagi felelőssége
A túlmunkavégzés díjazása
Szociális ellátás megváltoztatása

- az általános iskolával és szakképzettséggel rendelkezőknél nagy a szórás a kategóriák között.

A munkaügyi viták száma a munkástanácsok tisztségviselői körében a túlmunka végzés díjazása kérdésében a legnagyobb (a tisztségviselők körében folytatott viták (30,5 százalék), míg a tisztséget nem viselő tagok körében a munka díjazása, bérezése (27,1 százalék); munkaviszony megszüntetése (21,8 százalék) a legnagyobb.

Ha a munkástanácsok egészének munkaügyi vitáit vizsgáljuk, akkor arra a következtetésre juthatunk, hogy a munkástanácsok vezetői nagyobb számban vettek részt a tagokhoz képest olyan munkaügyi vitában, amelynek tárgya a fegyelmi felelősség és a munkavállaló anyagi felelőssége volt. A tagok pedig az összes többi típusú munkaügyi vitában vettek részt nagyobb arányban, mint a tisztségviselők !

Ágazatok szerint a munkaügyi viták tárgyában viszonylag egyenletes eloszlással találkozhatunk. Kivételt képez talán a kommunikáció és szállítás, ahol a viták felét a szabadság körüli vita teszi ki; valamint az egyéb szolgáltatások ágazat, ahol a viták 38–38 százalékát a munkaviszony megszüntetése és a munka díjazásának kérdése jelenti.

A cégek telephelyei szerint vizsgálva a kérdést: Budapesten a viták a munkaviszony megszüntetése és a munka díjazása köré csoportosulnak, ezekhez a megyeszékhelyeken a túlmunka díjazása társul.

A különböző beosztásoknál a kép a következőképpen alakul: a középvezetők többségénél a munka díjazása (22 százalék), a közvetlen munkahelyi vezetőknél a munka díjazása (43 százalék), valamint a munkaviszony megszüntetése (38 százalék); az irodai/adminisztratív alkalmazottaknál a túlmunka díjazása (64 százalék), a fizikai munkásoknál a munka díjazása (21 százalék) és a fegyelmi felelősség (15 százalék) játssza a legnagyobb szerepet.

5.4. Az egyéni munkaügyi viták lezárásának intézményei, fórumai

Ha megvizsgáljuk, hogy az egyéni munkaügyi vitákat milyen fórumokon kerülnek lezárásra, akkor arra a meglepő – a köznapi vélekedésnek ellentmondó – következtetésre juthatunk: a viták jelentős többségükben a **munkahelyi egyeztetés során oldódnak meg** (77,7 százalék), s csupán 14,5 százalékuk került a munkaügyi bíróság fóruma elé (*12. táblázat*).

Vizsgáltuk, hogy milyen egyéb szervezet, fórum segített a vita lezárásában. A válaszadók a következő szervezeteket jelölték meg: Munkaügyi-, Munkavédelmi Főfelügyelőség, Rendőrség, egyéb szabálysértési hatóság.

Egyéni munkaügyi viták lezárásának fórumai

Fórum, ahol az egyéni munkaügyi vita lezárult	Megoszlás (%)
– munkahelyi egyeztetés során megoldódott a vita	77,7
– munkaügyi bíróság döntött	14,5
– a Legfelsőbb Bíróság döntött	4,3
– békéltető közreműködésével oldódott meg a vita	2,6
– egyéb fórumokon zárult a vita	0,3
– az ügyben panasszal éltünk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnél	0,3
– területi munkaügyi döntőbizottságon zárult a vita (1992. júl. előtt)	0,2
– munkahelyi egyeztető tárgyaláson, illetve munkaügyi döntőbizottságon zárult a vita (1992. július előtt) zárult a vita	0,0

5.5. Az egyeztetés szerepe, folyamata, jelentősége a munkaügyi viták megoldásában

Megvizsgáltuk, hogy ha volt egyéni munkaügyi vitája a munkástanács tagjának, akkor őt az egyeztető megbeszélésen ki képviselte? (A kérdezettek több szempontot is megjelölhettek, de lehetőség szerint a kérdezett helyzetére leginkább jellemző eset megjelölését kértük). A válaszok azt mutatják (13. táblázat), hogy:

- az egyeztető megbeszéléseken résztvevők közel 60 százalékban saját maguk látták el a "védelmüket";
- a nők esetében nagyobb arányú volt a munkástanács valamely jogászának közreműködése;
- ugyanakkor meglepően nagy arányban képviselte a férfi tagokat a munkástanács tisztségviselője az egyeztetéseken.

Arról, hogy az egyeztető megbeszéléseken ki képviselte a munkáltatót, a 14. táblázat adatai szolgáltatnak információt. Leggyakrabban a tagoknak a közvetlen vezetőikkel kellett az egyeztetést végrehajtaniuk (34,8 százalék), ugyanakkor meghatározó helyhez jutottak a munkáltató szakapparátusainak képviselői is.

13. táblázat

A munkavállalók képviselte az egyeztető megbeszéléseken

Ki képviselte a munkavállalót az egyeztető megbeszélésen (Q66)	A megkérdezett neme		összesen (%)
	férfi (%)	nő (%)	
– csak saját magamra hagyatkozhattam	54,2	90,3	58,4
– a munkástanács jogásza képviselt	3,9	9,7	4,5
– a munkástanács tisztségviselője működött közre	44,1	6,0	39,7
Összesen:	100,0	100,0	100,0

14. táblázat

A munkaadó képviselte az egyeztető megbeszéléseken

Ki képviselte a munkáltatót az egyeztetésen? (Kivel egyeztetett a munkavállaló?)	A megkérdezett neme		összesen (%)
	férfi (%)	nő (%)	
– a közvetlen vezetőmmel kellett egyeztetnem	36,1	28,2	34,8
– a cég jogászával kellett egyeztetnem	15,7	34,3	19,4
– magasabb szintű vezetővel kellett egyeztetnem	20,7	3,1	17,4
– azzal a vezetővel kellett egyeztetnem, akivel a vitám volt	14,5	3,1	12,5
– a munkaügyi vezetővel kellett egyeztetnem	5,7	28,2	9,9
– a munkáltató részéről elém raktak egy papírt, hogy írjam alá az egyeztetés megtörténtét és igazoljam eredménytelenségét	5,2	0,0	3,7
– a személyzeti/humánpolitikai vezetővel kellett egyeztetnem	1,4	0,0	1,4
– a munkáltatót több személy képviselte az egyeztetésen	0,7	3,1	0,9
Összesen:	100,0	100,0	100,0

5.6. Az egyeztetés sikerét akadályozó és elősegítő tényezők

Megvizsgáltuk, hogy adott körben miért nem sikerült az egyeztetés során a munkaügyi vitát rendezni:

- a sikertelen egyeztetések résztvevőinek közel negyede azt a választ adta, hogy a munkáltató által megfélemlített helyzetben volt.
- viszonylag nagy arányban arról is tudósítanak a válaszok, hogy a munkástanácsokon belül az érdekvédelmi képviselők nem mindig állnak szakértelmük csúcsán, ugyanis 17,5 százaléka a válaszoknak arra utalt, hogy a felkért érdekvédelmi (pl. munkástanács) képviselő nem készült fel megfelelően a munkavállaló képviselőre; illetve mivel nehéz szakmai kérdés volt a vita tárgya, ezért szakértőre lett volna szüksége a munkavállalónak, azonban ez nem állt rendelkezésére (3,5 százalék);
- talán a köznapi tapasztalatoktól eltérően kevesebben jelölték azt, hogy a munkáltató eleve elzárkózott az egyezkedéstől, mindenáron bíróságra kívánta vinni az ügyet, tehát csak formai kötelezettségnek tekintette az egyeztetés procedúráját (22,5 százalék).

Vizsgáltuk, hogy milyen feltételek megléte esetén lehetett volna a békéltetés során eredményesen megoldani a vitát, illetve mi hiányzott az eredményesség feltételei közül (15. táblázat). Az adatok egyértelműen azt mutatják, hogy :

- a szakértői támogatás növelését igénylik a munkavállalók, több mint kétharmada;
- megjelenik az igények között a pártatlan közvetítő felkérésének szükségessége is.

5.7. A jogorvoslat igénybevételének elmaradása a munkaügyi viták során

Vizsgáltuk, hogy előfordulnak-e olyan helyzetek, hogy a munkavállalók – munkaügyi konfliktusuk ellenére – nem veszik igénybe a jogorvoslati mechanizmusokat, nem kezdeményeznek munkaügyi vitákat, illetve ha előfordulnak ilyen helyzetek, akkor ezek mivel magyarázhatók?

A jogorvoslat igénybevételének elmaradását, okok szerint a 16. táblázatban foglaltuk össze.

15. táblázat

Feltételek a viták eredményes megoldásához a békéltetés során

Milyen feltételekkel lehetett volna a békéltetés során megoldani a vitát	Válaszok (%)
– ha szakértőkkel garantálni lehetett volna egyenrangú képviselőmet a munkáltatóval szemben	66,5
– ha sikerült volna egy pártatlan közvetítőt felkérni az egyeztetés lebonyolítására	14,9
– a vezetőm pozitív hozzáállására lett volna szükség	10,3
– más módon, feltételekkel	7,1
– ha a vezetőm hajlandó lett volna hibáját beismerni	1,2
Összesen:	100,0

16. táblázat

A jogorvoslat igénybevételének elmaradása, okok szerint

	Válaszok (%)
Kevés volt a munkalehetőség	61,3
A párttitkárt (1990-előtt) nem volt célszerű beperelni	12,5
Hátrányos elmarasztalásban részesültem	5,2
A munkáltató a régi időkből visszamaradt megtorlást alkalmazott	5,0
Vaskalaposság, képzettség hiánya	4,6
Folyamatos megfélemlítés játszott közre	3,3
A munkáltató a bizonyítékot a jogvita lezárása előtt megsemmisítette	2,9
Kölcsönös engedménnyel a konfliktus megoldódott	1,4
A MOSZ-tól kértem segítséget, de nem kaptam	1,4
Munkaügyi egyeztetéskor négy szemközt megfenyegetett a munkáltató képviselője	1,4
Nem kezdeményeztem a vita folytatását	0,6
Félelem	0,3
Összesen:	100,0

- a válaszadók kétharmada a munkahely elvesztésétől félt, ezért nem kezdeményezett jogorvoslatot (kevés a munkalehetőség lakóhelyén, illetve annak körzetében);

- ugyanakkor jelentős számban szerepet játszottak a vita kezdeményezésének elmaradásában a korábbi években szerzett, a vita kezdeményezésére egyáltalán nem motiváló személyes tapasztalatok (hátrányos elmarasztalásban részesültem, a munkáltató a régi időkből visszamaradt megtorlást alkalmazott, a munkaügyi egyeztetéskor négy szemközti megfenyegette a munkáltató képviselője, stb.);
- a válaszadók gyakran önkritikusan állapították meg, hogy sokszor saját magukban kell keresni a kezdeményezést akadályozó tényezőket (vaskalaposság, képzettség hiánya).

5.8. A munkástanácsoktól kért és kapott munkavállalói támogatás az egyéni munkaügyi viták során

Elemeztük, hogy ha a munkástanács tagoknak volt egyéni munkaügyi vitája, akkor ennek megoldásához kértek és kaptak-e valamilyen segítséget a munkástanácstól, illetve fordultak-e más munkahelyi érdekképviselőhöz? (17. táblázat):

- a munkaügyi vitával rendelkező tagok több mint kétharmada fordult segítségért a munkástanácshoz,
- a tagok közel azonos arányban kértek és kaptak segítséget munkaügyi vitájuk során
- a nők sokkal kisebb arányban kértek, de sokkal nagyobb arányban kaptak (100 százalékban !!) segítséget.
- A munkaügyi vitában résztvevő munkástanács tagok 27 százaléka kért segítséget más érdekképviselői szervezettől. A munkástanács leggyakrabban nyújtott támogatásai: eljárta a tag érdekében a munkáltatónál (41 százalék), illetve jogi tanácsadást biztosított.

17. táblázat

A munkástanácsoktól kért (és a munkástanácsok által adott) támogatás a munkaügyi viták során

Kért, kapott segítséget a munkástanácstól	férfiak		nők		összesen	
	kért (%)	kapott (%)	kért (%)	kapott (%)	kért (%)	kapott (%)
Igen	73,5	68,8	9,8	100,0	65,8	69,4
Nem	26,5	31,2	90,2	0,0	34,2	30,6

5.9. A munkaügyi viták megoldásának időtartama.

A munkaügyi konfliktusok, viták intenzitásának változása

Megvizsgáltuk, hogy a munkaügyi viták átlagosan mennyi ideig tartanak, milyen idő-intervallumban oldódnak meg (18. táblázat):

- a viták több mint fele (41,7 százalék) két hónapon belül megoldódik, ez minden valószínűség szerint az eredményes egyeztetéseknek köszönhető (77,7 százalék).
- ugyanakkor előfordulnak rendkívül hosszú ideig, több évig tartó munkaügyi viták is. A tizenkét hónapig, vagy annál tovább tart a viták közel tizede (9,0 százalék).

Megvizsgáltuk, hogy az elmúlt évek során a munka világát jellemző legfontosabb területeken hogyan változott a munkaügyi viták, konfliktusok intenzitása, vagyis a különböző viták közül az elmúlt évek során melyek kerültek előtérbe. (Tehát a változás mértékét, intenzitását elemeztük).

Az intenzitás rangsorát a 19. táblázatban foglaltuk össze:

- a legfontosabb elmozdulás a munkaügyi viták területeinél a végkielégítés, egyéb anyagi juttatások irányába történt, második helyen a munkaviszony megszüntetése áll;
- a viták intenzitási mutatói között háttérbe került a munka díjazása, a bérezés kérdése; a fizikai munkakörülmények megváltoztatása; a tanulmányi kedvezmények vitatása.

6. A munkástanácsok konfliktusai, kollektív munkaügyi vitái a munkáltatókkal

6.1. A kollektív munkaügyi viták főbb jellemzői

A munkáltatóval elég sok munkástanácsnak volt már kollektív vitája (77 százalék!; 20. táblázat), de ezeknek a vitáknak az előfordulási gyakorisága, témája igen változó volt:

- a viták leggyakrabban a működési feltételek körül adódtak (24,2 százalék), de e csoporthoz sorolható a munkástanács legitimitását megkérdőjelező viták csoportja ("a munkástanács: szakszervezet vagy sem").

A munkaügyi viták megoldásának időintervalluma

A munkaügyi vita megoldásának időintervalluma	Válaszok (%)	Kumulált válaszok (%)
< 1 hónap	41,7	41,7
2 hónap	12,0	53,7
3 hónap	16,5	70,2
4 hónap	1,4	71,6
5 hónap	6,4	78,0
6 hónap	10,3	88,3
10 hónap	0,1	88,4
12 hónap	3,4	91,8
18 hónap	0,4	92,2
24 hónap	0,5	92,7
36 hónap	4,7	97,3
Nem értékelhető válasz:	2,6	100,0
Összesen:	100,0	100,0

A munkaügyi konfliktusok, viták intenzitási mutatói

Konfliktus területek	Átlagos intenzitási rangsor
Végkielégítés, egyéb anyagi juttatások	3,57
Munkaviszony megszüntetése	3,50
Munkaszerződés keletkezése és módosítása	3,41
Felelősség leltárhiányért, anyaghiányért	3,26
Szociális ellátás megváltoztatása	3,23
Szabadság	3,21
Társadalombiztosítás	3,18
A munka díjazása, bérezés	3,12
Fizikai munkakörülmények megváltoztatása	3,07
Munkavállaló anyagi felelőssége	3,01
Szervezkedési szabadság megsértése	2,91
Munkáltató anyagi felelőssége	2,87
Túlmunka végzés díjazása	2,77
Tanulmányi kedvezmények	2,51

- a viták több mint 32 százalékának volt a végkielégítés, a privatizáció, illetve a létszámleépítés az oka. Ez utóbbi három vita ráadásul szorosan összefüggő dolgokat takar.

20. táblázat

A munkástanács–munkáltató viták gyakorisága

Volt a munkástanácsnak vitája a munkáltatóval?	Válaszok (%)	Kumulált (%)
– igen, szinte mindennaposak a vitáink	1,3	1,3
– igen, gyakran volt	11,4	12,7
– változó, időszakonként mindennaposak, máskor alig fordulnak elő	24,1	36,8
– igen, néhány esetben volt	40,2	77,0
– még sohasem volt	23,0	100,0
Összesen:	100,0	100,0

- a viták 2 százaléka a szervezkedési szabadság megsértésének kérdése körül forgott. (21. táblázat)
- a munkástanács–munkáltató viták többsége a munkahelyi egyeztetés során megoldódott (54,61 százalék),
- az esetek több mint 35 százalékban bíróság döntött (munkaügyi bíróság döntött; fellebbezést követően bíróság döntött, legfelsőbb Bíróság döntött)
- békéltető, közvetítő közreműködésével oldódott meg a vita (2,3 százalék), munkahelyi egyeztető tárgyaláson zárult a vita (6,49 százalék); arbitrátor segítségével oldódott meg a vita (0,5 százalék);
- sztrájkot, figyelmeztető sztrájkot követő egyeztető tárgyalást követően oldódott meg a viták közel egy százaléka;
- előfordult az is, hogy panasszal éltek a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnél (0,3 százalék).

A viták időpontja (22. táblázat) és időtartama (23. táblázat) a következők szerint alakult: A munkástanácsoknak legtöbb vitája 1992-ben és 1996-ban volt a munkáltatókkal. A viták közel 50 százaléka 1994 előtt zajlott. E viták időtartama rendkívül változatos volt: 35,5 százalékuk 1 hónap alatt lezárult; 51,5 százalékuk 4 hónapon belül; ugyanakkor előfordultak olyan viták is, amelyek 36 hónapig tartottak.

21. táblázat

A munkástanács–munkáltató viták témái

	A válaszolók %-a
A munkástanács működési feltételei	24,2
Végkielégítés	20,5
Privatizáció	6,5
Telefon hiánya	6,5
Létszámleépítés	5,5
Munkástanács: szakszervezet vagy sem	3,8
Bérekkel kapcsolatban	3,7
ÜT választásnál a részvételt korlátozták	2,9
Munkavállalói jogok érvényesítése	2,3
Munkaidő után a tagok tájékoztatása	2,2
Helyiség biztosítás	2,1
Szervezkedési szabadság megsértése	2,0
Kollektív Szerződés módosítása	1,4
Munkarend	1,4
Munkakörülmények	0,9
Egyéb	14,1
Összesen:	100,0

22. táblázat

A munkástanács–munkáltató viták időpontja

Viták éve	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Összesen
Viták száma (%)	1,3	2,1	4,7	2,3	30,9	6,7	11,5	12,2	28,3	100,0
Viták kumulált száma (%)	1,3	3,4	8,1	10,4	41,3	48,0	59,5	71,7	100,0	100,0

23. táblázat

A munkástanács–munkáltató viták időtartama

%	Hónapok száma												Összes %
	1	2	3	4	5	6	9	10	12	30	31	36	
A viták aránya	35,5	6,8	6,9	2,3	22,5	3,3	1,0	12,0	1,7	7,5	0,3	0,2	100,0
Kumulált	35,5	42,3	49,2	51,5	74,0	77,3	78,3	90,3	92,0	99,5	99,8	100,0	100,0

6.2. A munkástanácsok által alkalmazott nyomásgyakorló eszközök a kollektív viták megoldása során

A kollektív viták majdnem felénél (47,5 százalék) a munkástanács nyomásgyakorló eszközt is alkalmazott a munkáltatóval szemben. Legszívesebben igénybe vett nyomásgyakorló eszközök: a **demonstráció** (64,61 százalék), majd a **sztrájk kilátásba helyezése** (19,17 százalék), sztrájkfelhívás közzététele (2,34 százalék), **figyelmeztető sztrájk** (1,84 százalék) volt.

A sztrájkok főbb jellemzői a következők voltak: az összes sztrájk 75 százaléka 1995-re esett, a többi évben (1989–1996 között) általában a sztrájkok évente a teljes intervallumra jutó sztrájkok 1–5 százalékát tették ki. A sztrájkok időtartama 1–16 óra között változott. A sztrájkban résztvevők száma általában 250 fő alatti volt, egy esetben került sor 300 fő feletti akcióra.

A sztrájkok kezdeményezésének fő indokai a következők voltak: **béremelés elmaradása** (83,9 százalék); a cég tervezett bezárása (11,5 százalék), a vállalat önállósulásának elérése, a központtól történő elszakadás (2,9 százalék), a vezető leváltásának szorgalmazása (1,2 százalék), érdekképviselési tisztségviselő védeltségének megsértése (0,6 százalék).

Megvizsgáltuk, hogy amennyiben a munkástanácsok nyomásgyakorló eszközt (sztrájkot vagy demonstrációt) vettek igénybe, akkor az akcióhoz csatlakoztak-e más érdekképviselési szervezetek is? A munkástanács által kezdeményezett sztrájkok 53,6 százalékában csatlakoztak a sztrájkhoz a vállalatnál működő más szakszervezetek; a munkástanács tagok 21,8 százaléka vett részt szolidaritási sztrájkban. A sztrájk eredményes volt az esetek 88,9 százalékában.

A munkáltatók az esetek 7,6 százalékában kezdeményezték a sztrájk jogszerűtlenségének kimondását. Az elégséges szolgáltatás mértékének megállapításában az esetek 9,9 százalékában keletkezett vita a munkástanács és a munkáltató között.

A munkástanácsok által kezdeményezett sztrájkok esetében a sztrájk idejére tagjainak nyújtott anyagi kompenzáció a 24. táblázatban összegzetek szerint alakult: 14,1 százalékban kaptak bért (a munkáltatótól, illetve a szakszervezettől) a sztrájk résztvevői.

**A munkástanácsok tagjainak a sztrájk idejére nyújtott
anyagi kompenzáció**

A munkástanács a sztrájk idejére nyújtott tagjainak anyagi kompenzációt	Válasz (%)
– nem, mert nem volt ilyen anyagi forrásuk	32,3
– nem, mert nem volt rá igény	53,6
– nem, mert helyettük a Munkástanácsok Országos Szövetsége nyújtott kompenzációt	5,3
– igen	7,5
– a munkáltató kifizette a sztrájk idejére is a bért	1,3
Összesen:	100,0

Megvizsgáltuk, hogy a munkástanácsok tagjai szerint ma mennyiben feltétele az eredményes sztrájknak a „feltöltött” sztrájkalap. A tagok több mint hatvan százaléka úgy ítélte meg, hogy minden esetben alapvető feltétel, nélküle nem képzelhető el az eredményes sztrájk; nem feltétele, de léte biztonságot, erkölcsi támogatást nyújt a sztrájkban résztvevőknek (20 százalék); a legtöbb esetben feltétele (11,3 százalék); egyáltalán nem feltétele (8,2 százalék).

A munkavállalói érdekképviseletek közötti munkahelyi konfliktusok legjellemzőbb okaiként a munkástanácsok képviselői a következőket jelölték meg: Az MSZOSZ minden eszközt megragad a megsemmisítésünkre (15,4 százalék); az MSZOSZ munkahelyi titkára nem a dolgozók érdekeit képviseli (15,3 százalék); az érdekképviseletek vezetői féltik az állásukat (14,3 százalék); vezetőiket egyéni érdekek motiválják (4,7 százalék); sokszor a munkáltató mellé állnak (4,4 százalék); a többi szakszervezettel nem lehet együttműködni, csak saját tagjaik érdekeit védik (3,8 százalék); vita van köztük arról, hogy ki látja el jobban a munkavállalók érdekvédelmét (3,6 százalék); a munkástanácsot nem tekintik szakszervezetnek, a szakszervezet nem tekint minket partnernek (2,3 százalék).

Végül elemeztük, hogy a munkástanácsok tagjai szerint milyen eljárásokat lehetne alkalmazni a munkahelyi, a munkaügyi konfliktusok eredményes megoldására. A főbb elképze-

lések a következők voltak: a munkaadók és a munkavállalók csak közösen tudnak eredményt elérni, ezért együtt kell működniük (10 százalék); a munka világa szereplői kölcsönösen tartásuk be a munkajogi előírásokat (8,3 százalék); szorosabb együttműködésre van szükség az MSZOSZ és a munkástanács között (7,3 százalék); a vállalatoknál MRP-re lenne szükség (7 százalék); meg kell reformálni a munkáltatók tudatát (6,8 százalék); a munkáltató a vadkapitalizmus elveit próbálja ránk erőltetni, ez ellen védekezni kell (6,5 százalék); jól képzett munkástanács tisztségviselők kellenek (5,8 százalék); a szakszervezet rangját helyre kellene állítani (3 százalék).

7. Munkaügyi konfliktusok és viták a rendszerváltás időszakában: néhány fontosabb következtetés

Az 1980-as évek közepétől, végétől napjainkig a foglalkoztatásban, a munkahelyeken, a munka világában számos feszültség, konfliktus keletkezett (*Ladó, Tóth, 1996*). Egy részük annak volt tulajdonítható, hogy a korábban lefojtott, **rejtett** konfliktusok manifesztálódhattak, **nyílt** formában megjelenhettek; más részük abból eredt, hogy az **individuális** konfliktusok helyett, mellett a **kollektív** konfliktusokra terelődött, terelődhetett a hangsúly (közülük is elsősorban azokra, amelyek a munkaharc legradikálisabb formájának, a **sztrájk**nak, illetve a **demonstrációnak** a megszervezéséhez vezettek; valamint az újonnan létrehozott participációs intézmények – üzemi tanácsok – konfliktusaira); további részük pedig azokból az **új típusú** konfliktusokból állt, amelyeket a gazdasági és társadalmi változások generáltak. Ezek főbb csoportjai a következők: az átalakulással, privatizációval együtt járó munkahelyi konfliktusok; a létszámleépítést, csoportos létszámleépítést kísérő konfliktusok; illetve a külföldi és vegyes tulajdonban lévő cégeknél megfigyelhető multikulturális konfliktusok.

A konfliktusok korábban nem létező bonyolultságát, összetettségét – a tömeges létszám-leépítés, a munkanélküliség konfliktusai mellett – talán a **multikulturális konfliktusok** jelezték leginkább meghatározó módon. A konfliktusok e csoportjába azokat a – vegyes vállalatoknál, multinacionális cé-

geknél, külföldi kézben lévő társaságoknál megfigyelt – munkahelyi feszültségeket, ellentéteket sorolhattuk, amelyek külföldi tulajdonosok, menedzserek által hozott – hazaitól eltérő – kultúrában, többek között a munkaügyi kapcsolatok eltérő tradícióiban, modelljeiben, illetve a külföldi és a hazai kultúrák ütközésében gyökereztek.

A multikulturális konfliktusok megjelenési formája igen változatos volt. Leggyakrabban a különböző életmód-minták, életritmusok, munkával szembeni elvárások ütköztek. Tipikusak voltak azok a konfliktusok, amelyek a munkaidő fogalmának értelmezéséhez kapcsolódtak⁷. Feszültséget idézett elő a munkahelyeken a külföldiek szokatlan kommunikációs stílusa, különösképpen, ha a tulajdonos, vagy menedzser a tempera-mentumosabb, hangosabb, indulatosabb "déli" népek tipikus képviselője volt. Önmagában a kommunikáció nyelvi nehézségei is sok problémát vetettek fel. A munkavállaló-munkáltató viszonyát nagymértékben befolyásolták a tágabban értelmezett kulturális különbségek is, így a munka (természetesen a főmunkaidőben végzett munka) értékének, szerepének megítélése, a munkafegyelem értelmezése, tiszteletben tartásának fontossága, stb. A tapasztalatok azt mutatták, hogy minél távolabb állt a befektető partner országának értékrendje, szokásai a magyar hagyományoktól, s minél erőteljesebben kívánta a külföldi tulajdonos azokat érvényesíteni, annál gyakoribbakká és mélyebbé váltak a konfliktusok. Már a kezdeti tapasztalatok is egyértelműen jelezték, hogy a multinacionális cégeknél jóval könnyebb volt a termelésben vagy az adminisztrációban lényeges változást elérni, semmint megváltoztatni a munkavállalók gondolkodását, magatartását, a szervezeti hagyományokat, illetve (mögöttesen) az értékrendet. Az azóta eltelt évek számos bizonyítékkal támasztották alá ezt a megállapítást, s nem csak a multinacionális, hanem általában a vegyes tulajdonban lévő cégek körében is.

Természetesen a konfliktusok új terepeinek kiemelése nem jelenti azt, hogy a munkahelyeken ne lettek volna állandóan visszatérők, sokszor igen élesek az olyan "hagyományos" kérdésekben kiobbant konfliktusok, mint például a béremelés mértéke, a szociális juttatások elosztása, a munkafeltételek, munkakörülmények alakulása.

7 A magyar munkavállalók általában ragaszkodtak a megszokott munkarendhez, reggel pontosan megjelentek a munkahelyen, de elvárták, hogy munkaidő után hazamehessenek. A formális munkarendhez való ragaszkodás annál erősebbnek bizonyult, minél több volt körülükben a bejáró, s minél erősebb a második gazdasághoz való kötődésük. Ezzel szemben a külföldi menedzsment többnyire kevésbé tisztelte a formális munkarendet, s elvárták, hogy a magyar munkavállalók számára se legyen korlátja a napi munkaidőnek. Az a mentalitás, miszerint "a feladatot el kell végezni, tekintet nélkül arra, hogy az mennyi időt igényel" nehezen volt beilleszthető a magyar munkavállalók fő- és melléktevékenységek kombinációjára épülő – sokszor kényszerű – életstratégiájába. Nemegetszer a család egészének az életvitelét kellett hozzáigazítani a megváltozott munkahelyi követelményekhez, s ez távolról sem sikerült mindenkinek.

Annak ellenére, hogy a rendszerváltást követően a munkaügyi kapcsolatok kollektív intézményei kibővültek, érdekképviseleti, érdekérvényesítési szerepük nőtt, tehát a konfliktusok kollektív eszközökkel történő elkerülésére, megoldására nagyobb lehetőségek nyíltak, az empirikus kutatásaink tapasztalatai szerint a konfliktusok jelentős része napjainkban is változatlanul az **individuális** konfliktusok körébe tartozik (az első három helyre rangsorolt konfliktustípus közül kettő individuális konfliktus), s a munkahelyek jelentős részében ma is meghatározó szerep hárul az egyéni érdekérvényesítésre, tehát hiányoznak vagy korlátozottak a kollektív érdekérvényesítés lehetőségei. Ennek a helyzetnek a kialakulásához jelentősen hozzájárultak a privatizációs folyamatok, ugyanis a privatizáció során a befektetők a munkaügyi kapcsolatok legkülönbözőbb modelljeit képviselő országokból jöttek, s ezek között jelentős arányt képviseltek a kollektív munkaügyi kapcsolatokat korlátozni kívánó országok, tulajdonosok.

Az eredmények azt bizonyították, hogy a munkaszervezetekben **a konfliktusok többsége** a munkáltató és a munkavállaló között keletkező olyan **egyéni érdekkonfliktus**, amelyek esetében **a munkavállalók munkaügyi vitát nem kezdeményezhetnek** a munkahelyi vezető diskrecionális döntési jogosítványai miatt, így a munkavállalók gyakran kerülhetnek védtelen helyzetbe, ugyanis a munkaügyi kapcsolatok intézményesített rendszere nem nyújt lehetőséget a munkavállaló támogatására, s így adott esetben a munkáltató részéről retorzióban a részesülhetnek (erről a megkérdezettek közel ötven százaléka számolt be).

A munkavállalók és a munkáltatók közötti participációs kapcsolatok minősége azt tükrözi, hogy a munkahelyi vezetők többsége **épít, számít** a munkavállalók **munkával kapcsolatos** konkrét és közvetlen – tehát a munkafolyamat napi problémáira irányuló – **észrevételeire** (e témákban kifejtett véleményeltéréseket nem torolja meg), ugyanakkor minimális **beleszólást sem enged a munkaszervezet alapvető átalakítására** irányuló döntéseikbe, az erre irányuló kísérleteket jogtalan beavatkozásnak minősítik.

Adott érdekképviselői szervezethez tartozás miatt a szakszervezeti tagok nem elhanyagolható részét (közel húsz százalékát) érte **hátrányos megkülönböztetés**, s ha valaki ebben részesült, akkor a megkülönböztetés "halmozottan", több alkalommal sújtotta. Ennek hatására kialakult egy olyan "aktív mag", amely határozottan és permanensen vállalkozik a hátrányok elleni tiltakozásra (amelyben fontos magyarázó szerepet játszik a korábbi hátrányos megkülönböztetés), s ezek a tagok az adott munkahelyeken állandó konfrontációban vannak a munkáltatókkal, s így munkaügyi vitáik száma is tetemes.

A nők körében nagyobb arányban volt tapasztalható a hátrányos megkülönböztetés, mint a férfiaknál, ennek ellenére a férfiak sokkal nagyobb számban kezdeményeznek munkaügyi vitát, mint a nők. A tapasztalatok – szemben a közvéleményben kialakult megítéléssel – azt is mutatták, hogy **legkiszolgáltatottabb** helyzetben e téren nem "a fejletlen vidék" munkavállalói vannak, hanem **a városokban, a fővárosban** élők.

A rendszerváltás kezdetétől napjainkig a munkaügyi vitákban résztvevők aránya csökkent ugyan, de ez nem jelentette egyben a viták számának csökkenését: ugyanis a munkaügyi viták egyre kevesebb személy köré csoportosultak, vagyis a vitákban résztvevő szakszervezeti tagok egyidejű vitáinak száma lényegesen megnövekedett. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a vita „szakmászodott”, egyre kevesebb személy vállalkozik a kezdeményezésére, a kezdeményezők azonban permanensen vitában állnak, mintegy képviselve a szakszervezet tagjait a munkáltatóval szemben.

Az egyéni munkaügyi viták többsége (kétharmada) három tárgyra összpontosul: a munka díjazása, a munkaviszony megszüntetése, s a túlmunka végzés díjazása konfliktusaira. Ezek tartósan jelen vannak, a legfontosabb a végkielégítés, egyéb anyagi juttatások tárgyában történt, itt növekedett legnagyobb mértékben a viták aránya.

A viták jelentős többségükben (78 százalék) a **munkahelyi egyeztetés** során oldódtak meg, így mindenképpen kétségbe vonható annak a döntésnek a jogossága, amelyek alapján a közelmúltban szüntették meg az egyéni jogvita előtti kötelező egyeztetést (az Mt. módosításával).

Az egyéni munkaügyi viták megoldásának időtartamát vizsgálva azt tapasztaltuk, hogy a viták többsége viszonylag gyorsan

megoldódott, jóval gyorsabban, mint ahogy az a szakmai közvéleményben konstatálják. Természetesen ez nem nyújthat vigasztalást arra, hogy előfordulnak rendkívül hosszú ideig, több évig tartó munkaügyi viták is.

Kollektív munkaügyi vitája a munkáltatóval elég sok érdekképviselői szervezetnek volt (a szervezetek 77 százalékának): a viták leggyakrabban a működési feltételek körül adódtak, de gyakran megkérdőjeleződött a szervezet legitimitása is, sőt a szervezkedési szabadság megsértésének kérdése is felmerült. A kollektív viták többsége (a jogvitákhoz hasonlóan) a munkahelyi egyeztetéseken oldódott meg, arbitrátor vagy sztrájk alkalmazására ritkán került sor.

Figyelembe véve, hogy a munkaügyi viták jelentős részben a munkahelyeken oldódnak meg, mindenképpen szükséges lenne az alternatív és autonóm, a bírósági utat megelőző (vagy kikerülő) vitarendezési eljárásokat támogatni, az egyeztetés, a közvetítés, az arbitráció, a tényfeltárás és a belső panaszjelzési módszerek alkalmazását előnyben részesíteni.

Hivatkozások

- A KOLLEKTÍV IPARI JOGVITÁK. (A békéltetés és választott bíróság a külföldi törvényhozásban). A Kereskedelemügyi M. Kir. Miniszter Kiadása. Budapest., 1907.
- ADAM, G.–REYNAUD, JEAN-D. (1986) Szociális konfliktusok és változások (Sztrájkok és a gazdasági helyzet). *Szociológiai Figyelő*, 1., p. 82–97.
- BAUMGARTEN NÁNDOR (1908): A sztrájk jogi következményei. Franklin-Társulat, Budapest.
- BERKI ERZSÉBET–OROLIN ZSUZSA (1996): Munkaügyi konfliktusok a közalkalmazottak és a köztisztviselők körében 1993 és 1995 között. *Vezetéstudomány*, 9.
- BERKI ERZSÉBET (1999): Sztrájkok és más direkt akciók a kilencvenes években Magyarországon. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest, p. 178
- Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative Study. ILO, Geneva, 1980.
- Conciliation in Industrial Disputes: A Practical Guide. ILO, Geneva, 1973.
- CSEPELI GYÖRGY (1984): Konfliktusok az üzemi szervezetben. *Szak-szervezeti Szemle*, 8–9., p. 67–75.
- CSUHAJ V. IMRE–HÉTHY LAJOS (1989): A munkaügyi viták rendezése. In: Csuhaj–Héthy: *A munkavállaló, a munkáltató és az állam*. Munkaügyi Kutatóintézet Kiadványai, Budapest, p. 45–63.
- CSUHAJ V. IMRE (1989): A sztrájk erejével? *Mozgó Világ*, 11.
- CSUHAJ V. IMRE (1990): Sztrájkolni csak szépen...? *Juss*. 3.
- FERENCZI IMRE (1919): A munkások szervezkedése (Bevezetés a munkáskérdés ismeretébe). Grill-féle könyvkereskedés, Budapest.
- FINE, CORY R. (1994): Arbitráció – egy amerikai szakszervezeti tisztségviselő szemszögéből. In: Ladó Mária (szerk.): *Arbitráció – amerikai módra*. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest, p. 17–30.
- GELLÉRI MÓR (1910): Védekezés a sztrájkok elfajulása ellen. In: Gelléri Mór: *Szociális problémák*. Gelléri-jubileumi Könyvkiadó Bizottság, Budapest, p. 85–116.
- H.SZ.–M. R. A. (1998): Az utolsó szalmaszál a Munkaügyi Bíróság. *Népszabadság*, szeptember 19., p. 14.
- HALKOVICS LÁSZLÓ (1991): Adalékok a sztrájkstatisztikák történetéhez. *Statisztikai Szemle*, 3., p. 236–245
- HELLER FARKAS (1947): A munkaviszályok tartalma. A munkások harci eszközei. A sztrájk szabályozása. In: Heller Farkas: *Közgazdaságtan, II.* kötet. A Mérnöki Továbbképző Intézet kiadása, Budapest, p. 297–300. illetve *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, Reprint, Budapest, 1988.
- HILSCHER REZSŐ (1928): A jogi viták és érdekeltségi viszályok elintézése.

In: Hilscher: Bevezetés a szociálpolitikába. MEKDSZ Szövetség Kiadás, Budapest. p. 161–170., illetve Reprint, Budapest, 1991.

ILLYEFALVI I. LAJOS (1930): A munkások szociális és gazdasági viszonyai Budapesten. XII. *Munkaviszályok*. Budapest. p. 506–510.

KOVRIG BÉLA (1925): Az ipari békéről. Munkanélküliség Elleni Küzdelem Magyarországi Egyesületének Kiadása, Budapest.

KOVRIG BÉLA (1944): A munka békéjének intézményei. In: Kovrig B.: *A munka védelme a dunai államokban*. Universitas Francisco-Josephina. Kolozsvár. p. 309–335.

LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (1996): Munkaügyi konfliktusok, viták és rendezésük. In: Ladó–Tóth (szerk.): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994)*. Érdekegyeztető Tanács Titkársága–Munkaügyi Kapcsolatok Társaság Kiadása, Budapest. p. 389–436.

LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (1996): A munkahelyi konfliktusok új terei. In: Ladó–Tóth (szerk.): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994)*. Érdekegyeztető Tanács Titkársága–Munkaügyi Kapcsolatok Társaság Kiadása, Budapest. p. 351–379.

LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (1996): Sztrájkok. Demonstrációk. In: Ladó–Tóth (szerk.): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994)*. Érdekegyeztető Tanács Titkársága–Munkaügyi Kapcsolatok Társaság Kiadása, Budapest. p. 389–415., 431–436.

LADÓ MÁRIA (1994): Javaslat a munkaügyi vitákat kezelő intézmény létrehozására. ÉT PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt. Kézirat, Budapest.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA (1993): A kollektív munkaügyi viták megelőzése és megoldása. In: Berki E. (szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok aktuális kérdései*. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest. 43–75. o.

LUX JUDIT: (1993) A munkaügyi viták rendezése Magyarországon. Társadalmi Párbeszéd Projekt, Budapest.

LUX JUDIT (1993): Sztrájkok, sztrájk-törők. *Szakinfo*, szept. p. 6.

PRUGBERGER TAMÁS (1994): A kollektív munkaügyi viták intézése. In: *Magyar Jog*, 4. p. 223–229.

RADNAY JÓZSEF (1990): A sztrájk egyes kérdései a külföldi jogrendszerekben. In: *Munkaügyi Szemle*. 5. p. 30–40.

SOMORAI LÁSZLÓ (1996): Jelentősebb sztrájkok, sztrájkfenyegetések, demonstrációk (1995). In: *Magyarország Politikai Évkönyve 1996*. Demokrácia Kutatások Magyar Központja Alapítvány Kiadása, Budapest. p. 534–544.

TÓTH FERENC (1997): Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba. GATE, Gödöllő.

TÓTH FERENC (1997): A munkahelyi, munkaügyi konfliktusok megelőzése, megoldásuk eszközei. Kutatási zárótanulmány. Munkástanácsok Országos Szövetsége–Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest. p. 116.

TÓTH FERENC (1998): A munkaügyi kapcsolatok fogalma, tárgya, alapelvei. In: Tóth Ferenc: *Munkaügyi kapcsolatok*. Egyetemi jegyzet. Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem Közgazdasági Továbbképző Intézet, Budapest. p. 2–12.

YEMIN, EDWARD (1992): A munkaügyi viták kezelése. In: *Európa Fórum*, 2.

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