

## A munkaviszonyban felmerült vitás kérdések megoldásának alternatív módjai

*A munkavállalók és a vállalat közötti egyéni vagy kollektív munkaügyi vitás kérdések megoldhatók peren kívül, közvetítés, békéltetés és egyéb alternatív eljárások útján.*

*Tárgyszavak: munkaügyi viták; mediáció; békéltetés; alternatív eljárások.*

### Előnyben kell részesíteni a békés rendezést

Egy munkahelyen több helyzetben merülhetnek fel vitás kérdések:

- a munkaszerződés megkötésétől kezdve,
- az előléptetésen,
- fizetésemelésen,
- természetbeni juttatáson,
- továbbképzésen át.
- egészen a megegyezéssel kilépésig.

A perek elkerülésére és a vitás kérdések rendezésére ősi és általános eszköz az egyezkedés, már a Biblia is utal a békés megoldás gyakorlatára. A bírósági eljárások lassúak, és gyakran kudarcra végződnek, a joggal versenyez a gazdasági, stratégiai és gyorsasági szükségesség.

### A munkaügyi vitás kérdések alternatív megoldása lehetséges, de nem kötelező

Ma még az emberek idegenkednek attól, hogy az egyezkedés egy harmadik fél, a mediátor jelenlétében történjen, bár ez gyakran sikerre vezet, mivel nem a jogi válaszok keresése, hanem a konfliktus kezelése és megoldása a cél. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ajánlása szerint a munkaügyi jogviták megegyezéssel történő megoldásának két fajtája a mediáció és a békéltetés, az eredménye pedig a megállapodás. Franciaországban egy 1995. évi törvény fektette le a mediáció és a békéltetés alapjogforrásait, amelyeket a munkaügyi békéltetőbíróságok bátortalanul már kezdenek alkalmazni.

## **Megvitatandó javaslatok**

A vitás kérdések megoldásának alternatív eljárásai a felperes-alperes hagyományos szembeállítás helyett az egyenlőség alapján hallgatják meg a feleket, és minden fél számára kedvező kilátásokat teremtenek. Gyakrabban kellene a munkaügyi békéltető bíróságok szintjén igénybe venni a mediátorokat, pl. felmondás vagy zaklatás esetén. A felmondás a munkavállaló részére a válási eljáráshoz hasonló érzelmi stresszt jelent, amihez még hozzájön a munkahely és a megélhetési alap elvesztése. A vitás kérdések alternatív megoldása mindkét esetben elkerülhetővé teszi a felek tekintélyének csorbulását, és csökkenti a munkahelyi feszültséget.

## **Gondolkodásra bírni a vállalati szereplőket és a munkaügyi bíróságokat**

Vajon eléggé ismerik-e a mediációs bíráskodás előnyeit a vállalati dolgozók? A kollektív munkaügyi viták ilyen megoldása már gyakorlat, de a magánügyeket nem szívesen tárják az emberek a nyilvánosság elé. A bérviták esetében viszont előszeretettel alkalmazzák a megegyezéssel megoldást, aminek három oka is van.

1. az enyhébb polgári jog alkalmazásának szándéka a munkajog helyett,
2. a megbeszélés helyszíne maga a vállalat,
3. a feszültségek megoldásának szándéka a vállalaton belül.

Egyre gyakoribb, hogy a kollektív szerződések olyan kikötést tartalmaznak, amely szerint a vitás kérdések elsődleges megoldási módja az egyezkedés.

A munkavállalók, vagy akár vállalatvezetők igénylik, hogy jobban figyelembe vegyék napi problémáikat, beleértve az egyéni munkaügyi vitás kérdéseket. A jó konfliktuskezelés követelménye, hogy keressék az egyetértést, elkerüljék a bírósági tárgyalással járó dramatizálást és a sérüléseket, hamarabb jussanak megegyezésre, kiigazítsák a törvény szigorú alkalmazásának olykor kétségbe vonható kihatásait. Ezekről a kérdésekről célszerű vitát nyitni, párbeszédet folytatni a munkaügyi békéltető bíróságokkal a különféle eljárásokról, beleértve a mediációt, a békéltetést, összehasonlítva a bírói tárgyalásokkal. A kompromisszumos igazságszolgáltatás javíthatja a társadalmi kapcsolatokat a vállalaton belül. A cél az, hogy a jogvitákra a bíró ellenőrzése alatt békés megoldást találjanak, amely mindkét fél érdekeit kielégíti, a munkajog szabályainak tiszteletben tartása mellett.

## **A konfliktusok megelőzésének módjai**

Az Egyesült Államokban kifejlesztettek olyan technikákat – pl. a coaching és a munkacsoport -, amelyek célja a vitás kérdések megelőzése, a dolgozók

adott projekthez kötődésének elérése. A 80-as években napvilágot látott „társulás” (partnering) hatékonyabban biztosíthatja a konfliktusmegelőzést a vállalatnál. Ennél az eljárásnál egy koordinátort (animátort) vesznek igénybe, aki megszervezi a felek között a kommunikációt és együttműködést.

## **Eljárások a felmerült konfliktusok kezelésére**

Ha a megelőző intézkedések nem elégségesek, sor kerül az egyezkedésre, gyakran a mediáció (közvetítés) vagy békéltetés intézményes keretei között. Mindkét eljárás a jogviták rendezésének békés módja, amelyek között csekély a különbség. A békéltető azonban aktívabb szerepet játszik, nem szorítkozik a felek közötti párbeszéd elősegítésére, hanem megoldásokat javasol. Bizonyos fokig a mediáció az eszközöket, a békéltetés az eredményt részesíti előnyben.

Az ugyancsak az Egyesült Államokból származó „utolsó javaslat közvetítése” (last offer mediation) során a felek csak két javaslat között választhatnak.

A „MED/ARB” (mediáció/döntőbíróság) megállapodás szerint a mediációs eljárást irányozzák elő, de kikötik, hogy amennyiben az egyezkedés nem végződik megállapodással, a vitát a mediátor, aki döntőbíróvá válik, határozattal dönti el.

A „baseball egyességi eljárásnak” nevezett technika az amerikai baseball klubok gyakorlatát követi, ami abban áll, hogy a két fél előadja megoldási javaslatait egy harmadik fél előtt, aki dönt az egyik megoldás mellett. Ennek a technikának az előnye, hogy ésszerű javaslatok megtételére készíti a feleket.

Szokásos még az USA-ban egy semleges tanácsos közreműködése, aki véleményt nyilvánít. Amennyiben a tanácsos jogász, a technika neve „bíróbélés” (rent-a-judge). A „kis tárgyalás” (mini-trial) bírósági tárgyalást szimulál a felek jelenlétében, a vita végén a felek a közvetítővel együtt visszavonulnak, hogy megállapodásra jussanak.

Végül igénybe lehet venni a választott bíróság nem kötelező ítéletét, amikor a döntőbíró csak véleményt mond, amelyet a felek általában elfogadnak, vagy pedig az egyezkedés alapjának tekintik azt.

## **Közös vonások**

Közös vonások a különféle technikákban: mindegyik az önkéntességen alapszik, az érdekelt felek személyesen részt vesznek, a megbeszélések bizalmasak, rugalmasak, gyorsak, takarékosak, kerülnek a fölösleges jogszko-dást és az eljárási vitákat, inkább a gazdasági mint a bírósági érdekeket elégítik ki. További előny, hogy a döntés végrehajtása nem ütközik nehézségbe. A felek ugyanis vagy egyoldalú akaratnyilvánítással állapodnak meg (az egyik fél

eláll követelésétől és elfogadja a másik fél érveit), vagy kölcsönös engedmények után egyezség formájában találkozik a két fél akarata.

A felsorolt eljárások nem alkalmazhatók minden országban vagy minden vállalatnál, a kulturális és méretbeli eltérések miatt. További tényező a társadalmi légkör és a humánerőforrás-politika.

**(Kaposi Mária)**

Champagne, G.: Favoriser une resolution négociée des conflits individuels du travail. = Personnel, 2003. 438. sz. márc./ápr. p. 57–58.

Benoit C.-M.: Pratiques comparées de la négociation individuelle dans les conflits salariaux. = Personnel, 2003. 438. sz. márc./ápr. p. 59–61.

Jacobs, S.: Maintaining neutrality in dispute mediation: managing disagreement while managing not to disagree. = Journal of Pragmarics, 34. k. 10–11. sz. 2002. p. 1403–1426.