

Rézler Gyula

az MTA külső tagja

AZ ARBITRÁLÁS SZOCIOLÓGIÁJA

Elhangzott 1998. december 1-jén

Elsősorban köszönetemet szeretném kifejezni azért, hogy az Akadémia megtisztelt külső taggá való választásával. Ugyancsak köszönettel tartozom Kulcsár Kálmán akadémikusnak és dr. Cseh-Szombathy László levelező tagnak, akik tagságra ajánlottak.

1998 nemcsak azért fog emlékezetes maradni számomra, mert ebben az évben ért ez a megtiszteltetés, hanem azért is, mert éppen 60 évvel ezelőtt jelent meg első könyvem *A magyar nagyipari munkásság kialakulása* címmel. Tíz évvel később, vagyis fél évszázaddal ezelőtt publikáltam a *Bevezetés a szociológiába* című kézikönyvet. A koromra tett fenti utalások arra mutatnak, hogy ha az ember elég hosszú ideig él és ír, még akadémikus is lehet belőle.

Előadásom címe: *Az arbitráls szociológiája*. Az arbitráls a munkaügyi viták egyik elintézési módja. A felek által választott arbitrátor, magyarul döntőbíró, az eléje terjesztett vitás ügyet végleges érvénnyel dönti el.

Előadásomban azokat a társadalmi szerkezeteket és viszonyokat vizsgálom meg, amelyek a társadalmon belül az arbitrátor helyét és szerepét kijelölik. Ezt követően az arbitrátor funkcióival és az azokat körülíró társadalmi tényezőkkel fogok foglalkozni, beleértve a kormánysszervek és a bíróságok fokozódó aktivitását. A harmadik rész azokat a dinamikus társadalmi és gazdasági tényezőket mutatja be, amelyek az elmúlt 50 év alatt az amerikai arbitrátor helyzetében és funkcióiban sokszor alapvető változásokat okoztak.

Végül az arbitrátorok értékrendszerét és annak döntéseikre gyakorolt hatásait tekintem át.

A rendelkezésemre álló időre való tekintettel, előadásom csak az első, a harmadik és a negyedik részre terjed ki.

Először a munkaviszonyban létező érdekellentétekkel és az azokból eredő konfliktusokkal fogok foglalkozni, amelyek az arbitráls intézményét szükségessé tették.

Érdekellentétek és az azokból eredő konfliktusok az ipari munkaviszonyban

A szociológia általában a társadalom szerkezetével, az e szerkezetet alkotó csoportokkal és e csoportok között kialakult viszonyokkal, illetve az e viszonyokat meghatározó és megváltoztató tényezőkkel foglalkozik. A társadalmi szerkezetet elsődleges és másodlagos csoportok alkotják. Az utóbbiak kategóriájában azokat a csoportokat találjuk, amelyek között társadalmi viszony létesül abból a célból, hogy bizonyos társadalmilag fontos funkciókat együtt teljesítsenek.¹ Az ilyen csoportok funkcionális viszonyban vannak egymással. Számos esetben ez elkerülhetetlen, mert a társadalmi fontosságú feladat sikeres elvégzéséhez mindkét csoport hosszú lejárátú együttműködése feltétlenül szükséges.

A továbbiakban két, másodlagos társadalmi csoport, úgymint a vállalatok és a munkavállalók viszonyával és az e viszonyban felmerülő viták és ellentétek békés megoldására irányuló szervezetekkel és eljárásokkal foglalkozom. A másodlagos csoportok korábbi meghatározása szerint mind a munkaadók, mind a munkavállalók viszonya azt a célt szolgálja, hogy egy meghatározott gazdasági feladatban, vagyis a javak termelésében és a szolgáltatások nyújtásában közösen vegyenek részt. Az ilyen csoportok viszonyát az állandóság jellemzi, éppen ezért természetes az, hogy kommunikációs csatornák és a hatalom megoszlását szabályozó elvek létrehozására törekedjenek.²

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

A munkaadók és a munkavállalók között elsősorban a termelési tevékenységből eredő jövedelem elosztásával és a foglalkoztatottak munkafeltételeinek meghatározásával kapcsolatban keletkezhetnek érdekellentétek. A társadalom-

¹ Basis, Gelles, Levine: *Sociology*. 2nd ed., Random House, 1984. 183.

² Uo.

történet tanulsága szerint a funkcionális gazdasági csoportok közötti érdekellentétek megoldatlansága – amennyiben az elhúzódó konfliktusok a közös funkció időleges megszakításához vezetnek – káros következményekkel járhat. Annak érdekében, hogy a konfliktusok káros következményeit elkerüljék, a munkaadói és munkavállalói csoportok az idők folyamán olyan szervezetek és eljárások létrehozására törekedtek, amelyek az érdekellentéteikből származó konfliktusaikat megoldják, mielőtt azoknak a kirobbanása mindkét csoportnak súlyos kárt okozna.

Mielőtt továbbsmennénk, az érdekellentét és a konfliktus fogalmainak tisztázására van szükség, főleg azért, mert azokat a közhasználatban azonos jelenségekre alkalmazzák. Két funkcionális csoport érdekellentéte állandó és hosszú lejáratú jelenség. Ezzel szemben a konfliktus, ami ugyan érdekellentétekből eredhet, ideiglenes és egyedi előfordulást képez, aminek a békés elintézésére a funkcionális csoportok különböző eljárásokat szerveznek.

Talán nem érdemtelen megemlítenem, hogy a szociológiai irodalomban a konfliktussal foglalkozó tanulmányok tágas teret foglalnak el. Az amerikai szociológusok a 19. század végén és a 20. század elején a konfliktusok jelenségének központi fontosságot tulajdonítottak. A második világháborút követő évtizedekben az e téma iránti érdeklődés újra feléledt, ahogy ezt Robert Merton, Kenneth Boulding, Elton Mayo munkái bizonyítják. Legújabbban a konfliktus szociológiai elméletét Coser, Fink és Moscovici fejlesztették tovább.³

Az elméleti eszmefuttatásokból a konfliktusok osztályozása vonatkozhat némileg tárgykörömrre is. Az irodalom szerint a vállalatvezetés és szervezett alkalmazottai között fennálló ellentéteket a következő kritériumok jellemzik: először ezek az ellentétek gazdasági jellegű konfliktusok, amennyiben a nemzetgazdaság ipari szektorában fordulnak elő. Kenneth Boulding véleménye szerint a szóban forgó konfliktus nem kizárólag gazdasági természetű, mert sokszor a nem pénzügyi viták éppen olyan fontosak, mint az anyagi juttatásokkal kapcsolatosak. Másodsor az ipari viták racionális természetűek, amennyiben az egyik csoport viselkedése és taktikája a másik csoport hasonló jellegű magatartására reagál. Végül az ipari konfliktusok rendszerint pozitívak, eredménnyel végződnek, mert a vita-elintézés során hozott kompromisszumos megoldás általában mindkét felet kielégíti.

Itt kell rámutatnom arra, hogy általában csak a kapitalista és félkapitalista gazdasági rendszerekben ismerték el az ipari munkaviszonyban felmerülő érdekellentéteket és az azokból eredő konfliktusok létezését. A korábbi kommunista ideológia szerint egy ún. szocialista gazdasági rendszerben érdek-

3 Moscovici, Doise: *Conflict and Consensus*. Sage Publ., London, 1994.

lentétek a termelésben résztvevő csoportok között már azért sem merülhetnek fel, mert az ipar és a munkások érdekei azonosak. A dolgozók tudatában vannak annak, hogy a termelési eszközök az ő tulajdonukban vannak. Miután a kommunista ideológusok nem ismerték el azt, hogy a termelésben részt vevő csoportok között érdekellentétek létezhetnek, feleslegesnek tartották, hogy a dolgozók érdekeinek védelmére külön szervezeteket és eljárásokat hozzanak létre.

Magyarországon is ez a felfogás uralkodott egészen 1968-ig. Az ezt követő években Gáspár Sándor és más kommunista ideológusok belátták, hogy egy szocialista gazdasági rendszeren belül is támadhatnak érdekellentétek a termelési egységek és az ott dolgozó alkalmazottak között. Ezért a pártvezetés szervezeteket állított fel a konfliktusok elintézésére. Tudomásom szerint a vállalatok keretében működő arbitrálsági bizottságok sikeres munkát végeztek a felmerülő ipari viták elintézésének terén.⁴

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

Azokat a szervezeteket és eljárásokat, amelyek kizárólag a konfliktusok békés megoldását szolgálják, Amerikában *Industrial Relations* néven foglalják egybe. E fogalom szó szerinti magyar fordítása ipari munkaviszonynak felelne meg. De véleményem szerint a magyar terminológia sokkal tágabb értelmű, mint az *Industrial Relations* amerikai jelentése. Az ipari munkaviszony magyar értelmezése nemcsak az ipari konfliktusok elintézésére felállított szervezetek összességét jelenti, hanem a vállalatok szervezett és szervezetlen alkalmazottai között fennálló egyéb ügyeket is. Amerikában a konfliktusok elintézését szolgáló rendezések kevés kivétellel csak olyan helyzetekben léteznek, ahol az alkalmazottakat szakszervezetek képviselik a vállalatvezetéssel szemben. Ezért annak a speciális viszonynak a meghatározására, amelyet a felek vitáik békés elintézésére létrehoztak, magyarul a kollektív munkaviszony kifejezést ajánlom. Megjegyzem, hogy az utóbbi időben néhány amerikai vállalat, ahol az alkalmazottakat szakszervezetek nem képviselik, szintén bevezette az arbitrálság intézményét a vállalat és az egyes alkalmazottak közötti munkaügyi viták elintézésére.

A fejlett tőkés államok elfogadták a munkaügyi kapcsolatokban keletkező konfliktusok tényét. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a konfliktusok elintézését

⁴ Rézler: Resolution of Industrial Disputes in Hungary. *The Arbitration Journal*, Sept. 1985.

szolgáló szervezeti és eljárási megoldások is azonosak lennének. Ezen a téren két szélsőséges modell és számos átmeneti típus is található. Az egyik végletet azok az államok jelentik, például Svédország, amelyek az ipari viták elintézését kizárólag a kormány szervezetekre, elsősorban a bíróságokra bízják. A másik végletet az Egyesült Államok reprezentálja, ahol a kollektív munkaviszonyt képező két csoport megegyezett abban, hogy vitáikat a bíróságok kihagyásával vagy egymás között vagy egy semleges magánszemély bevonásával intézik el.

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

A *vállalaton belüli panasz eljárás* a feleknek teljes autonómiát biztosít, amennyiben rajtuk múlik, hogy a vita elintézésében megegyeznek-e vagy sem. A felek a közvetítés esetében is megtartják döntési jogaikat. Autonómiájuk foka azonban csökken, mert egy kívülálló, semleges személyhez fordulnak, hogy vitájuk elintézésében segítségükre legyen. Ez a körülmény befolyást enged az egyeztetőnek. A *ténymegállapítási eljárást* a felek kizárólag érdekvitájuk megoldásának érdekében használják. A ténymegállapító javaslatait a feleknek joguk van elfogadni, módosítani vagy elvetni. Mindazonáltal a javaslatoknak lényeges szerepük van az érdekvita eldöntésében.⁵

Amennyiben a fenti eljárásoknak egyike sem vezet a felek vitájának elintézésére, akkor *arbitrációhoz* fordulhatnak. Ebben az esetben a felek feladják döntési jogaikat, s miután kötelezik magukat arra, hogy az arbitrátor döntését elfogadják és végrehajtják, lemondanak autonómiájukról.

A továbbiakban elsősorban az amerikai modellre fogok támaszkodni, azzal a feltevéssel, hogy az így kialakított koncepció keret némi módosítással alkalmazható lesz a többi kapitalista gazdasági rendszerben fennálló kollektív munkaviszony és az ebből eredő ellentétek megvizsgálására.

Az arbitrátor helye és szerepe a munkaügyi kapcsolatokban

Ebben a részben a kollektív munkaviszonnyal és a munkaügyi döntőbíróval e viszonyon belül elfoglalt helyével és szerepével fogok foglalkozni. Erre azért van szükség, mert az arbitráció folyamata a kollektív munkaviszony keretén belül megy végbe.

⁵ Rézler: A munkaügyi konfliktusok rendezésének amerikai modellje. In: *Arbitráció amerikai módra*. Szerk. Ladó Mária. Munkaügyi Kutató Intézet, Bp. 1994. 4–5.

Az arbitrátor szerepe lényegesen különbözik aszerint, hogy a felek milyen természetű vita eldöntésével bízzák meg. Más szerepe van például, amikor egy érdekvita eldöntésére választják, mint amikor a meglévő szerződés megsértéséből eredő jogvita elintézése a feladata.

Érdekviták arbitrálására akkor kerül sor, amikor a felek régi kollektív szerződése lejár, és nem tudnak megegyezni az új szerződés feltételeiben. Ilyen esetben a választott arbitrátor funkciója az, hogy a felek helyett az új szerződésük bizonyos rendelkezéseit megállapítsa. Szakértők szerint az arbitrátornak az érdekviták terén kijuttatott szerepe kvázi törvényhozó jellegű. Ezzel szemben a jogvitákban az arbitrátor szerepe inkább egy bíróéhoz hasonlít.

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

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

John Dunlop, a Harvard egyetem professzora és az amerikai Industrial Relations elismert szakértője, háromfajta viszonyra mutatott rá, amelyek a kollektív munkaviszonnyal kapcsolatban léteznek: a) a kollektív munkaviszony kapcsolata a társadalom egészével, b) annak viszonya a gazdasági rendszerhez, c) a felek közötti viszony.⁶ Ebben az értekezésben elsősorban az utoljára említett viszonyon lesz a hangsúly.

Azokat a célokat, amelyek megvalósítására a kollektív munkaviszony létrejött, a felek kollektív szerződés keretében törekednek elérni. Itt érdemes megjegyezni, hogy amíg a termelési funkció elvégzésében a vállalatvezetésnek az alkalmazottak feletti fennhatóságát senki sem vonja kétségbe, addig a kollektív munkaviszony terén az ott folytatott tárgyalások és az azt követő szerződés végrehajtásában az alkalmazottakat képviselő szakszervezetek, legalább elvben, egyenrangúak a vállalatvezetéssel. Mikor a szerződést tárgyalják, vagy mikor annak rendelkezéseit – beleértve a viták elrendezésére vonatkozó eljárást – végrehajtják, a két fél ugyanazon a hatalmi szinten működik.

A kollektív szerződés aláírásával a vállalatvezetés beleegyezett – többek között – a munkaügyi viták elintézését szolgáló eljárások elfogadásába. Ugyanakkor *quid pro quo*ként a szakszervezet kötelezettséget vállalt arra, hogy a szer-

⁶ Kerr, Dunlop, Harbison, Myers: *Industrialism and Industrial Man*. Harvard Univ. Press, 1960. 234–235.

ződés tartalma alatt nem kezdeményez sztrájkot. A vita elintézési eljárása alkalmat nyújt arra, hogy a szerződés állítólagos megsértéséből eredő jogvitákat egymás között békésen intézzék el. A statisztika szerint a jogviták 90%-ában a felek egymás között megegyezésre jutnak, és csak abban az esetben fordulnak arbitrációhoz, amikor a belső eljárás sikertelennek bizonyult.

Ugyancsak a kollektív szerződésnek a viták elintézésével foglalkozó fejezetében találjuk azokat az intézkedéseket, amelyek az arbitrátor szerepét, működésének határait és a felekhez való viszonyát meghatározzák. A legtöbb kollektív szerződés kimondottan limitálja az arbitrátor hatáskörét a szerződés interpretálására és annak a szóban forgó ügyre való alkalmazására. Számos kollektív szerződésben megtalálható az a megkötés, amely szerint az arbitrátornak tilos a meglévő rendelkezésekhez bármit is hozzáadni vagy azokat a saját elképzelése szerint módosítani.

Miután az arbitráció létjogosultsága és hatásköre a kollektív szerződésen alapul, az arbitrátor szerepét elemző tanulmányok úgy jellemzik az arbitrátort, mint a kollektív szerződés megkötő felek kreatúráját vagy éppen azoknak a kiszolgálóját. Eszerint az arbitrátor szerepét passzivitás és korlátozott tevékenység kellene hogy jellemezze. Elvben az arbitrátor szerepe és működésének határa meglehetősen korlátozottnak tűnik, a valóságban azonban sokkal tágabb.

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

Az arbitrátor szerepét és a felekhez való viszonyát annak eseti jellege is meghatározza. Amíg az arbitráció intézménye a kollektív szerződés szerves része, és az is marad, amíg a felek közötti kollektív szerződés életben van, addig a választott arbitrátornak a hatásköre rendszerint csak egy vagy két ügyre terjed ki. Mihelyt azokban az ügyekben, amelyeknek elintézésével a felek megbízták, az arbitrátor meghozta döntését, a felekkel való viszonya megszakad addig, amíg egy újabb vitaügy eldöntésére fel nem kérik, feltéve, hogy meg voltak elégedve tárgyalási módjával és döntésének megokolásával. Éppen ezért az esetek

90%-ában *ad hoc* arbitrálásról beszélhetünk. A fennmaradó 10%-ban a felek a kollektív szerződés időtartamára egy vagy több arbitrátort választanak, akiket rotációs alapon osztanak be a felmerülő ügyek tárgyalására. Az arbitrátorok *ad hoc* pozícióját szembeállíthatjuk a bírói kinevezések állandóságával, akiket egy életre vagy több évtizedre neveznek ki.

Az arbitrátornak a felekhez való ideiglenes viszonyát az a körülmény is egyértelművé teszi, hogy amikor a felek a vitás ügyüket arbitrálásra bocsátották, de az még tárgyalás alatt van, bármikor joguk van arra, hogy az ügy elintézésében egymás között megegyezzenek, és az arbitrátort megbízatása alól azonnali hatállyal felmentsék.

Egy arbitrátornak természetesen nemcsak az a szerepe, hogy az eléje terjesztett ügyet gyorsan és elfogulatlanul eldöntse, hanem az is, hogy döntése a felek hosszú távú viszonyát ne érintse károsan, sőt, azoknak az arbitrálástól várt igényeit kielégítse. Az arbitrátornak figyelembe kell venni azt, hogy a panaszjelzés nem tisztán pereskedési ügy. A felek hosszú távú együttműködést építettek ki, és annak a megőrzése fontosabb számukra, mint egy ügynek a megnyerése. Tisztában vannak azzal: hosszú távú viszonyukat elsősorban az szolgálja, hogy a vesztes fél méltányos és tiszteletteljes elbánásban részesüljön.⁷

Harry Schulman mutatott rá arra, hogy az arbitrálás a munkaügyi önkormányzás integrális tényezője. E kereteken belül az arbitrátor segíti a vállalatvezetést abban a céljában, hogy növelje a termelékenységet. Ugyanakkor támogatja a szakszervezeteket abban, hogy részt vegyenek a vállalatnak az alkalmazottaikat illető politikájában. Végül gondot kell fordítania arra is, hogy a munkavállalók igazságos bánásmódban részesüljenek.

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

1. A szabálytalan sztrájkok számának csökkenése.
2. A vállalatvezetés hatáskörének megőrzése azokon a területeken belül, ahol a kollektív szerződés a vállalatvezetés jogait nem korlátozza.
3. A termelékenység növekedésének előmozdítása azáltal, hogy az arbitrátorok döntései az igazolatlan távolmaradás mértékét csökkentik.
4. Az arbitrálás hozzájárulhat ahhoz, hogy a felügyelők szerepüket és az alkalmazottak felett gyakorolt felügyelet korlátait jobban megértsék.

⁷ Dunford: 38th Annual Proceedings of the National Academy of Arbitrators. NAA, 1985. 140.

5. A panasz eljárás, beleértve az arbitrációt, kommunikációs csatornát teremt a vállalatvezetés és a szakszervezet között, ami elősegíti mindkét fél céljainak kölcsönös megértését és figyelembevételét.⁸

A szakszervezetek elsősorban azt várják az arbitráció intézményétől, hogy mind az ő, mind tagjaiknak a szerződés által biztosított jogait fenntartsa. De további igények kielégítésére is jogot formálnak:

1. Megegyeznek a vállalatvezetéssel abban, hogy az arbitráció egyik feladata a törvénytelen sztrájkok korlátozása. Ez azért fontos a szakszervezeteknek, mert az ilyen sztrájktevékenység csökkenti a szakszervezetnek a tagok feletti kontrollját, valamint a szervezet erejét és tekintélyét.

2. Az arbitráció segít abban, hogy meghatározza a vállalatvezetés korlátait.

3. Az arbitráció során a szakszervezetnek alkalma nyílik arra, hogy szerepét a munkakörnyezet kontrollálásában tagjainak megmutassa.

4. A szakszervezet megerősítheti a tagjaival való kapcsolatot azáltal, hogy még az esélytelen ügyekben is képviseli őket.

5. Az arbitrációban való részvétel során a szakszervezet tisztségviselői jobban megértik a munkaviszony problémáit és a vállalatvezetés elsődleges céljait.

6. Végül az arbitráció a szakszervezet vezetőségének lehetővé teszi, hogy a vállalatvezetéssel a vállalat különböző szintjén kommunikálhasson.⁹

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

Az arbitrációból az egyéni panaszosnak még akkor is haszna van, ha a döntés ellene szól. Az igaz, hogy a panaszt a szakszervezet terjeszti elő, és a panasz eljárás során is ő képviseli az alkalmazottakat. Ugyanakkor az egyénnek, akinek a kollektív szerződésből eredő jogait a munkáltató állítólag megsértette, az arbitráció alkalmat ad arra, hogy panaszát a tárgyalás során előadja. Azáltal pedig, hogy véleményét kifejtheti, az egyén számára az arbitráció katarzisként működik.¹⁰

Ezzel kapcsolatban az amerikai irodalomban vita folyik arról, hogy az egyéni panaszos és a szakszervezet érdekei mindenben és mindenkor megegyeznek-e egymással, és ha nem, akkor az egyénnek milyen lehetősége van arra, hogy érdekeit megvédje;¹¹ A Nemzeti Munkaügyi Kapcsolatok Bizottsága (National Labor Relations Board), mely kormánysszervezet, és a kollektív munkavi-

⁸ Joseph: 32th Proc., *NAA*, 1979. 167–169.

⁹ Joseph: uo. 170–172.

¹⁰ Abrams, Nolan: 46th Proc., *NAA*, 1993. 270–275.

¹¹ Dunford: 38th Proc., *NAA*, 1985. 5.

szonyra vonatkozó törvényi rendelkezések végrehajtását felügyeli, valamint a Szövetségi Legfelsőbb Bíróság több esetben úgy döntött, hogy az illető szakszervezet nem képviselte megfelelően tagjait, és az elmarasztalt szakszervezeteket arra kötelezték, hogy a megsértet tagoknak kártérítést fizessen.

A kollektív szerződéseken kívül a bíróságok döntései is hozzájárultak ahhoz, hogy az arbitrátorok szerepét és funkcióit meghatározzák. A bírósági beavatkozásra olyan esetekben került sor, amelyekben az egyik vagy másik fél kétségbe vonta az arbitrátor hatáskörét, vagy megtagadta döntésének végrehajtását. Ilyen esetekben az a fél, amelynek a kárára szólt a döntés, vagy az arbitrálásra igényt tartott, jogorvoslásért bírósághoz fordult. Ezek közül néhány fontosabb ügy a Szövetségi Legfelsőbb Bírósághoz került, amely döntéseiben kodifikálta az arbitrálás és az arbitrátorok közjogi helyzetét és hatáskörét. Általában megállapíthatjuk, hogy ezek a döntések többnyire megerősítették a kollektív szerződésnek az arbitrálásra vonatkozó rendelkezéseit és az arbitrátor döntésének véglegességét.

A Legfelsőbb Bíróság először 1960-ban az ún. acél-trilógiában foglalkozott az arbitrálás jogi helyzetével. A név onnan ered, hogy mind a három ügyben acélgyárak voltak az alperesek. E döntésekben a bíróság hangsúlyozta az arbitrálás fontosságát a nemzeti munkaügyi politika területén. Többek között kiemelte, hogy az arbitrálás:

- előmozdítja az ipari munkavíták gyors elintézését;
- a viták elintézésének informális módját jelenti;
- az arbitrálás gyógyító hatású abban az értelemben, hogy az alkalmazottaknak lehetővé teszi, hogy panaszukat nyilvános fórumon egy semleges személy jelenlétében adják elő;
- a vitát olyan személy dönti el, akit a felek önkéntesen választottak, és ezért megbíznak benne;
- az arbitrálási eljárás rugalmas és a felek körülményeihez alakítható.¹²

A Legfelsőbb Bíróság azt is hozzátette, hogy a fent sorolt okok következtében az arbitrálás alkalmasabb az ipari munkavíták eldöntésére, mint a bíróságok. Ezért a bírók nem interferálhatnak az arbitrátorok döntésével, hacsak az bizonyos elveket nem sért. A Legfelsőbb Bíróság rámutatott azokra a helyzetekre is, amikor az arbitrátor döntése nem fogadható el. Elsősorban is az arbitrátor korlátozva van a kollektív szerződés értelmezésére és alkalmazására. Ha attól eltér, döntése elveszti jogérvényességét. Az arbitrátornak természetesen arra sincs joga, hogy döntésében saját felfogásának hangot adjon, ha az kívül

¹² American Manufacturing Co., 80 S. Ct. 1343 (1960); Warriors and Gulf. Nav. Co., 80. S. Ct. 1347 (1960); Enterprise Wheel Corp., 80 S. Ct. 1358 (1960).

esik a kollektív szerződés keretein. Vagyis az arbitrátor döntése addig jogerős, amíg a kollektív szerződés lényege szerint jár el.¹³

További döntéseiben a Legfelsőbb Bíróság az arbitrátornak majdnem teljes szabadságot biztosított az arbitrációs eljárás felett. A bíróság az ún. *Misco* döntésében még olyan messzire is elment, hogy az alsóbb fokú bíróságok még abban az esetben sem semmisíthetnek meg egy arbitratori döntést, ha az arbitrátor a kollektív szerződés értelmezésével kapcsolatban hibát követett el, mindaddig, amíg a szerződés keretein belül marad.¹⁴

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

- ha az arbitrátor döntésében nem veszi tekintetbe a kollektív szerződés rendelkezéseit vagy ellentmond azoknak;

- ha az általános jogok megsértését eltűri. Például egy arbitratori döntés nem térhet napirendre afelett, hogy egy alkalmazott molesztálta kolléganőjét;

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

- ha az arbitrátor döntése a kollektív szerződésben adott felhatalmazás keretén kívül esik, különösen akkor, ha egy fegyelmi büntetés mértékét a szerződés idevonatkozó rendelkezéseinek figyelmen kívül hagyásával változtatja meg.¹⁵

Végül annak érdekében, hogy az arbitrátor minden megfélemlítés nélkül hozhassa meg döntését, a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy amikor egy arbitrátor hivatalos funkcióját végzi, akkor a bírókhöz hasonlóan immunitásra jogosult. Vagyis a vesztes fél nem indíthat ellene kártérítési vagy becsületsértési pert. Ezzel a bíróság elismerte, hogy az arbitrátorok a bírókhöz hasonló feladatot végeznek.¹⁶

Az arbitráció dinamizmusa

A következő részben azokat a társadalmi és gazdasági fejleményeket veszem szemügyre, amelyek az elmúlt évtizedekben dinamikusan hatottak az arbitráció intézményére.

13 Uo.

14 *Paperworkers v. Misco, Inc.*, 484 U. S. 29, 126.

15 *Abrams: 41st Proc., NAA*, 1988. 317.

16 *Nolan, Abrams: 40th Proc., NAA*, 1987. 49.

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

Miután az arbitrálás a kollektív munkaviszony szerves része, ezért azok a dinamikus társadalmi erők, amelyek e munkaviszonyra és az ott folyó kollektív tárgyalásokra hatottak, az arbitrálást is hasonló mértékben érintették. A második világháborút követő három évtizedben ezek az erők pozitív irányban mozdították elő a kollektív munkaviszony és az arbitrálás alakulását. A gazdasági fellendülés különösen a fogyasztási cikkek előállító, tömeggyártó gyáriparkok növekedéséhez járult hozzá, amelyek tradicionálisan a szakszervezetek melegen támogatták. A második világháború alatt megszokott együttműködést a vállalatok és szakszervezetek a béke éveiben is tovább folytatták. Az inflációs gazdaság lehetővé tette azt, hogy a vállalatok kielégítsék a szakszervezetek bérköveteléseit, mert alkalmuk volt a többletköltségeket magasabb árakkal kompenzálni.

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

Az elmúlt két és fél évtized során a gazdasági rendszerben és az ipari munkaviszonyokban az alábbi változások negatív hatással voltak a kollektív munkaviszonyra és azon belül az arbitrálásra is:

- a vállalatvezetőség és a szakszervezetek közötti viszony polarizálódott;
- a szakszervezetek tagságának száma abszolút mértékben csökkent;
- a törvényhozás fokozottabban beavatkozott az alkalmazottak jogainak meghatározásába;
- az arbitrálási eljárás formálisabbá és jogszerűbbé vált;
- végezetül újrajta ügyek is felmerültek.

Míg a második világháborút követő három évtizedet a vállalatok és a szakszervezetek közötti viszonylagos harmónia és hatalmi egyensúly jellemezte, addig az 1970-es évek óta fellépő gazdasági változások kiélezték a két fél közötti

viszonyt, mivel a munkaadók fokozódó agresszív magatartása következtében a szakszervezetek védekező pozícióba kényszerültek.

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

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

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

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

Az új helyzet lehetővé teszi, hogy az alkalmazottak részt vegyenek a menedzseri döntésekben, illetve előterjesszék a termelés technikájának megjavítását célzó javaslataikat. Ez a rendszer nemcsak maximálja az együttműködést, és minimalizálja a konfliktus lehetőségét,¹⁷ hanem elhalványítja az ún. fehér galléros és kék galléros alkalmazottak között korábban meglévő választóvonalat.

17 Marshall: 49th Proc., NAA, 1996. 305.

Mindezek a fejlemények részben csökkentették a szakszervezetek vonzerejét, részben pedig összeszűkítették tradicionális szervezési területeit. Korábbi sikereiket a szakszervezetek részben annak köszönheték, hogy éles választóvonal mutatkozott a fehér galléros és kék galléros alkalmazottak között. Az előbbiek több kedvezményt élveztek, például nem kellett blokkolniuk a munka megkezdésekor és befejezésekor. Közelebb álltak a vállalatvezetéshez, tisztább munkahelyük volt. Ezért a szakszervezeteknek mindig nehezebb dolguk volt a fehér gallérosok beszerzésével. Most, hogy az új termelési rendszerben a demarkációs vonal az alkalmazottak eme két csoportja között eltűnőben látszik, a szakszervezeteknek a kék gallérosokra gyakorolt vonzereje is csökkent.

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

A szervezett szektornak abszolút és arányos csökkenése az arbitrállás intézményére is károsan hatott. Az 1990-es évtized legelejéig az arbitrállás majdnem kizárólag a kollektív szerződések megsértéséből eredő viták eldöntésével foglalkozott. A szakszervezetek bázisának összezsugorodásával párhuzamosan a szervezett szektorban fellépő viták száma is abszolút mértékben csökkent, azaz egyre kevesebb ügy került arbitrállásra. De a szervezett munkaerő számának csökkenésén kívül még az a körülmény is befolyásolta az arbitrállások számát, hogy a vállalatvezetés és a szakszervezetek közötti erőviszonyok eltolódása folytán a szakszervezetek ha vonakodva is, de számos olyan esetben is kiegészítettek, amelyeket azelőtt arbitrállásra terjesztettek elő. A tagdíjából eredő jövedelem csökkenése és az arbitrállás költségeinek emelkedése is arra szorította a szakszervezeteket, hogy csak kivételes esetekben forduljanak arbitrálláshoz.

A kollektív munkaviszonyban az előbb tárgyalt kedvezőtlen változások az arbitrátorok tradicionális szerepét is módosították, és azokat nehéz választás elé állították. El kellett dönteniük, hogy továbbra is a kollektív munkaviszonyra korlátozzák-e működésüket, és ebben az esetben elfogadják azt, hogy a szakszervezetek hanyatlásával tevékenységük is erősen csökkenni fog, vagy pedig korábbi elveik feladásával elvállalnak olyan ügyeket is, amelyek nem a szervezett szektorokban keletkeznek.¹⁸ Döntésüket az is elősegítette, hogy az utóbbi

18 Zack: 48th Proc., NAA, 1995. 4.

években számos vállalat, részben azért, hogy a szakszervezeteket kívül tartsa, részben pedig azért, hogy alkalmazottjainak a morálját növelje, elfogadta az arbitrációnak egy módosított formáját. Ezeknél a vállalatoknál ha egy alkalmazott úgy érzi, hogy a vállalati szabályokban biztosított jogait a munkaadó megsértette, akkor arbitrációra viheti panaszát. Eben az eljárásban a panaszosnak különböző lehetőségei vannak érdekeinek védelmére. A tárgyalásokon képviselheti saját magát, felkérhet egy másik alkalmazottat, hogy legyen szószólója, vagy felfogadhat egy ügyvédet.

Annak érdekében, hogy ezek az ügyek is méltányosak legyenek, és pártatlan elbírálásban legyen részük, a Szövetségi Közvetítő Bizottság, valamint az Arbitrátorok Nemzeti Akadémiája szabályokat hozott, amelyeknek a vállalat részéről való elfogadása lehetővé teszi azt, hogy elismert semleges arbitrátorok is elvállalják az ilyen természetű ügyek tárgyalását. Vagyis a szakszervezetek hanyatlása és a szervezetlen vállalatok terjedése döntő változásokat hozott az arbitrátorok tradicionális szerepében és működési területében.¹⁹

Végezetül új vitás ügyek felmerülése és a korábbi ügyek elbírálásában bekövetkezett változások is hatással voltak az arbitráció funkcióira. Az új vitás ügyek elsősorban az ún. fehér galléros alkalmazottak a közelmúltban létrejött szervezeti képviselőinek tulajdoníthatók. Témák, úgymint egy tisztviselő munkájának kiértékelése vagy továbbképzési kötelezettsége, nem jöttek szóba, amikor a kollektív munkaviszony főleg a kék galléros alkalmazottakra vonatkozott. A régebbi ügyek elbírálásában bekövetkezett változást pedig a következő példával illusztrálhatom. Negyven évvel ezelőtt egy alkalmazottat, ha rajtakapták azon, hogy a munkahelyén elaludt, akkor azonnali hatállyal elbocsátották. Ugyanakkor az a munkavállaló, akit azzal vádoltak, hogy az egyik kolléganőjét molesztálta, csupán néhány napos felfüggesztéssel megúszta. Ha manapság ugyanez a két ügy kerülne elbírálásra, kimenetelük egészen más lenne. Azt az alkalmazottat, aki elszunyókált a munkahelyén, valószínűleg csak két-három napra függesztenék fel. Viszont, aki kolléganőjét molesztálta, már az első esetben elbocsátának, hacsak enyhítő körülmények nem szólnának az alkalmazott javára. A fenti kihágások megítélésében bekövetkezett változások a társadalom értékrendszerének módosulását tükrözik vissza.²⁰

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

A hetvenes évek közepéig az arbitráció eljárást nagyfokú informalitás jellemezte. A tárgyalásról nem vettek fel szó szerinti jegyzőkönyvet, a feleket laikus

¹⁹ Weatheril: 49th Proc., NAA, 1996. 6.

²⁰ Mittenthal: 50th Procl., NAA, 1997. 3–4.

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

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

A munkavállalók különleges jogainak megállapítása terén a törvényhozás fokozódó beavatkozása a kollektív szerződés és az arbitrátori eljárás korábbi hegemóniáját csökkentették.²¹ Számos ügy, amit korábban a vállalaton belüli panaszeljárásban és végző fokon arbitráls során intéztek el, most a bíróságok elé kerül. Emellett a vállalatok egy része, hogy a bírósági eljárást elkerüljék, az alkalmazotti jogokat védő törvények idevonatkozó rendelkezéseit belefoglalta a kollektív szerződésbe. Ezért az arbitrátornak diszkriminációs vagy a nemi molesztálásra vonatkozó ügyek elbírálásakor nemcsak a kollektív szerződés megfelelő rendelkezéseit, hanem a vonatkozó törvényeket is értelmeznie kell.²²

Mindezekon túl a kollektív szerződés és az alkalmazottak jogait biztosító törvények párhuzamossága a bíróságoknak több alkalmat ad arra, hogy az arbitrátori döntéseket felülvizsgálják. Ez viszont sok esetben az eljárások megduplázásával jár, amely a végleges jogorvoslás időpontját elhalasztja, és ugyanakkor a vita elintézésével járó költségeket növeli.

21 Weatheril: i. m. 3–4.

22 Zack: i. m. 2.

Az alkalmazottak jogainak kodifikálásával és a bíróságok hatáskörének kiterjesztésével párhuzamosan az arbitráció szerepe és fontossága a munkaügyi viták elintézésének terén csökkent. Ebből az a konklúzió vonható le, hogy az arbitrátor és az állami szervek hatáskörei között fordított (inverz) viszony áll fenn. Érdekes módon az amerikai arbitráció és a kormányzati szervek viszonya éppen ellenkező irányba mozog, mint az európai országokban, ahol az államnak a munkaviszonyok feletti kontrollja a múltban majdnem 100%-os volt, és csak az utóbbi években mutatkozik tendencia az ipari munkaviszony és azon belül a kollektív munkaviszony további tanulmányozására, annak megállapítására, hogy az állami törvényhozás és a felek által adminisztrált vitaelintézés terén történő fejlemények előmozdítják-e vagy hátráltatják az ipari békét.

Az arbitrátorok értékrendszerének döntéseiket befolyásoló hatása

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

Ez a kérdés sokáig elkerülte az ipari munkaviszony kutatóinak a figyelmét. Az utóbbi időben azonban az Arbitrátorok Nemzeti Akadémiájának keretén belül egyre több elismert arbitrátor felvetette annak a szükségességét, hogy az arbitrátorok értékrendszerével és annak döntéseikre való hatásával módszeresen foglalkozzanak. Hivatkozás történt Cardozónak, a híres amerikai jogtudósnak a megállapítására, amely szerint a bíróságok gazdasági és társadalmi ügyekben hozott ítéletei bizonyos mértékben visszatükrözik a bírók gazdasági és társadalmi filozófiáját. Ha ez a bírók esetében igaz, akkor az arbitrátorok esetében, akik kvázi bírói tevékenységet fejtenek ki, hasonló konklúzió nehezen kerülhető el.²³

Az előzetes kutatások, amelyeket James Gross, a Cornell University tanára kezdeményezett, arra mutattak rá, hogy az arbitrátorok döntésekben elismerik a szabad piac szükségességét és a termelékenység előmozdításának fontosságát.

²³ Cardozo: *The Nature of the Judicial Process*. Yale Univ. Press, 1921. 167.

Ezért amikor az arbitráálás folyamán ezek a kérdések felmerülnek, az arbitrátorok támogatni fogják a munkaadók ezeket a célokat előmozdító akcióit, hacsak a kollektív szerződés kifejezetten nem intézkedik másképpen. A szabad piac és a termelékenység elveinek a támogatása az arbitrátoroknak azon az értékítéletén alapszik, hogy a szabad verseny a társadalomnak több hasznot hoz, mint amennyi kárt okoz. Ugyanígy azok a vállalatvezetői politikák, amelyek a termelékenységet mozdítják elő, a társadalom érdekét szolgálják.²⁴

Az előbb felvázolt arbitrátori értékrendszer olyan konkrét esetekben is megnyilvánul, amikor bizonyos vezetői utasítás teljesítését az egyes munkavállalók megtagadják, arra való hivatkozással, hogy az az egészségüket és testi épségüket veszélyeztetné. Mittenenthal, az MIT tanára és jól ismert arbitrátor rámutatott azokra a helyzetekre, amelyekben az arbitrátornak lehetősége nyílik arra, hogy értékrendszerét érvényesítse. Bár kötelezve vannak arra, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseihez tartsák magukat, az arbitrátornak mégis sok esetben mozgási tere van abban a vonatkozásban, hogy a szerződés melyik rendelkezését alkalmazza az eléje terjesztett ügyre. Ezen keresztül pedig lehetőség nyílik arra, hogy az arbitrátor értékrendszere többé-kevésbé érvényesülhessen.²⁵

A fegyelmi ügyek egy másik területet képeznek, ahol az arbitrátornak alkalma van aszerint dönteni, hogy ő mit tart helyesnek vagy kívánivalónak. Az arbitrátor fogja eldönteni, hogy milyen súlyosnak látja az alkalmazott szabálysértését, vagy hogy a vállalat által kiszabott büntetés arányban áll-e az elkövetett kihágással. Az arbitrátornak ugyancsak lehetősége nyílik értékelve érvényesítésére akkor, amikor a tanúk szavahihetőségét és a betervezett bizonyítékok súlyát értékeli.²⁶

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

24 Gross, Greenfield: *Arbitral Value Judgements in Health and Safety Disputes*. 34 *Buffalo Law Review*, 645 (1985).

25 Mittenenthal: i. m. 231.

26 Gross: 50th Proc., *NAA*, 1997. 219.

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

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

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