



**Politikatudományi
Doktori Iskola**

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Kas Kinga

Alternatív vitarendezés a foglalkoztatási konfliktusokban

című Ph.D. értekezéséhez

Témavezető:

Dr. Arató Krisztina
egyetemi docens

Budapest, 2008

Politikatudományi Intézet

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Kas Kinga

Alternatív vitarendezés a foglalkoztatási kapcsolatokban

című Ph.D. értekezéséhez

Témavezető:

Dr. Arató Krisztina
egyetemi docens

© Kas Kinga

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	3
1. A kutatás fő kérdései és módszertana.....	4
2. A kutatás újdonsága a szakirodalom viszonylatában és új kihívások.....	5
4. A legfontosabb tézisek és eredmények.....	7
4.1 Terminológia és definíció.....	7
4.2 Módszertan.....	9
4.3 Tipológia és reformjavaslatok.....	12
4.3.1 Milyen a sikeres modell?.....	12
4.3.2 Tipológia.....	15
4.3.3 A magyar modell ambivalenciája és reformjavaslatok.....	16
4.3.4 Az AVR-tipológia viszonya a FOK-tipológiákhoz.....	18
4.3.5 Összefoglalás és a kutatás továbbfejlesztésének lehetőségei.....	20
5. Függelék.....	21
6. Válogatott irodalomjegyzék.....	22
7. A témakörrel kapcsolatos saját publikációk.....	25

1. A kutatás fő kérdései és módszertana

Doktori kutatásom témája két kutatási terület keresztmetszetéből nőtt ki: a foglalkoztatási kapcsolatok¹ (FOK) és a konfliktuskezelés találkozásából. Ami ennek a két területnek a kombinációját igazán izgalmassá teszi és tudományos kihívássá fokozza a szerző számára, az az, hogy Magyarországon a békés konfliktuskezelés (vagy más néven alternatív vitarendezés - AVR) kérdése általában véve és a foglalkoztatási kapcsolatok területén is meglehetősen újnak számít. A magyar Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat 1996-ban jött létre, vagyis csupán egy évtizeddel ezelőtt, és mint ilyen, úttörőnek számított a kelet-közép-európai régióban. A dolgozat öt kiválasztott országnak – Belgium, Franciaország, Hollandia, Magyarország és Nagy-Britannia – a foglalkoztatási kapcsolatok területén működő alternatív vitarendezési rendszerét hasonlítja össze és elemzi, elsősorban a megbeszélés, a békéltetés, a közvetítés és a döntőbíráskodás, mint békés vitarendezési módszerek figyelembevételével.

A kutatás az alábbi legfontosabb kérdésekre keresi a választ:

- Léteznek-e olyan külső (társadalmi) és belső (intézményi) tényezők, amelyek biztosítják az alternatív vitarendezés sikeres használatát a foglalkoztatási konfliktusokban, és ha igen, melyek azok?
- Kialakítható-e egyfajta tipológia a vizsgált országoknak a foglalkoztatási viták területén működő AVR rendszereiből?
- Ha kialakítható ilyen tipológia, az hogyan viszonyul a foglalkoztatási kapcsolatok már létező tipológiáihoz, azaz van-e összefüggés a két rendszer között?

A kutatás célja tehát elsőként annak megválaszolása, hogy létezik-e olyan, az összehasonlító elemzésben alkalmazott tényezőkből „összerakott” modell, és ha igen, milyen jellemzőkkel bír, ahol ha nem is garantált, de valószínűsíthető, hogy a békés úton történő konfliktuskezelési, illetve vitarendezési eljárások sikeresen, azaz – a közpolitika fogalmaival összhangban – hatékonyan és hatásosan tudnak majd működni.² A komparatív elemzés kapcsán a disszertáció írójának reményei szerint alkalom nyílik bizonyos tendenciák és csoportosítási opciók kikristályosodására és megfogalmazására, sőt ezzel párhuzamosan egy kezdeti tipológia-alkotásra is. További érdekes kérdés, hogy – mivel a foglalkoztatási kapcsolatok szereplőiről van szó – mennyiben felel meg a felállítandó AVR-tipológia a foglalkoztatási kapcsolatok korábban összeállított tipológiáinak, van-e

¹ A ‘foglalkoztatási kapcsolatok’ kifejezés a szerző újítása illetve az angolszász területen közel egy évtizede megjelent, az ‘industrial relations’ és ‘labour relations’ terminológiákat kiegészítő-felváltó ‘employment relations’ magyar megfelelőjének megalkotására tett kísérlet. A fogalmi újításról és annak tartalmi jelentőségéről bővebben is szó lesz a későbbiek folyamán. Lásd szintén az alábbi cikket: Kas Kinga (2008) ‘Foglalkoztatási kapcsolatok – új magyar terminológia’ in: Munkaügyi Szemle 2008/2., Budapest, 90-94.o.

² Hatékonyság alatt azt értem a kutatás során, hogy az adott intézmények a viták rendezésében általában sikeresen járnak el, a hatásosság pedig arra utal, hogy az intézmények népszerűek, magas hatásfokkal működnek, azaz jelentős mennyiségű vitát tudnak becsatornázni ahhoz, hogy azok sikeres megoldása valóban pozitív hatást gyakoroljon a foglalkoztatási kapcsolatokra és azok jövőbeli fejlődésére is. A dolgozat szempontjából legfontosabb statisztikák és értékelések forrását egyrészt a) az adott intézmények statisztikái, b) másrészt a European Industrial Relations Observatory (EIRO) 2004-es és 2006-os, az egyéni és kollektív vitarendezéséről szóló európai tanulmányai, c) harmadrészt pedig a foglalkoztatási AVR irodalmának egyik legjelentősebb műve, a ‘*Settling Labour Disputes in Europe*’ (de Roo és Jagtenberg, 1994) szolgáltatták.

átfedés közöttük, vagy az AVR-modellek jellegét és működését talán más tényezők befolyásolják, mint a FOK-rendszerek tipizálásánál hagyományosan használt szempontok.

A kutatás legfontosabb módszertani eleme a politikatudományi összehasonlító elemzés, amellyel kapcsolatban egy módszertani újítás keretében új feltételeket is megfogalmaztam. (Erről részletesen is szól a 'A legfontosabb tézisek és eredmények' című fejezetben.) A komparatív elemzés két nagy részre, illetve fejezetre oszlik: egy dinamikus, a foglalkoztatási AVR rendszerek történelmi fejlődését áttekintő és egy statikus, a jelenlegi helyzetet bemutató összehasonlító elemzésre. A fejlődéstörténelmi áttekintés és elemzés három időszakra bontva, a 18. század végétől a huszadik század végéig (1790-1897, 1898-1945 és 1946-1992) mutatja be és veti össze az öt ország AVR rendszerének fejlődését a foglalkoztatási kapcsolatok terén. Itt sor kerül többek között az eljárások, a történelmi fejlődés folytonossága, az állam beavatkozása és a szociális partnerek együttműködési készségének, valamint a konvergencia-divergencia szempontja alapján történő összevetésre is, valamint megfogalmazok a tipológia-alkotás irányába mutató feltételeket is. A jelenleg működő foglalkoztatási AVR rendszerek összehasonlító elemzésének kapcsán összehasonlítjuk az eljárásokat, az egyéni és a kollektív jogszabályi és intézményi hátteret, az intézmények tagjainak összetételét és a képzéseket, valamint megállapítjuk, melyik szempont milyen súllyal eshet latba a tipológia feltételeinek meghatározásánál. A komparatív analízis lehetőséget ad bizonyos tendenciák és csoportosítási opciók megfogalmazására. Sőt, ezzel párhuzamosan, a tendenciákat továbbfejlesztve, lehetőség adódik egy tipológia megalkotására is. Természetesen kezdeti tipológiáról van szó a vizsgált országok relatíve alacsony száma miatt, azonban a későbbiekben látni fogjuk, hogy a tipológia paraméterei valószínűvé teszik annak lényegesen szélesebb vizsgálati körben való (így az összes európai országra kiterjedő összehasonlító elemzésben alkalmazott) használatát is.

2. A kutatás újdonsága a szakirodalom viszonylatában és új kihívások

A foglalkoztatási konfliktusok békés rendezésének témaköre már önmagában is egy viszonylag speciális és szűk területnek tekinthető, mivel két nagyobb 'halmaz', a foglalkoztatási kapcsolatok és az alternatív vitarendezés keresztmetszetében található. Ezt a keresztmetszetet is tovább szűkíti, ha azt a szakirodalmat keressük, amely összehasonlító jelleggel íródott a témában. Ebben a már igen szűk körben elsősorban de Roo és Jagtenberg könyvét kell megemlítenünk a foglalkoztatási viták rendezéséről, mint a legnagyobb szabású és legátfogóbb művet a témában.³ A könyv európai szinten tárgyalja a témát négy ország alternatív vitarendezési rendszerének mélyreható és részletes, valamint nyolc másik európai ország rendszerének rövidebb áttekintésén keresztül, és egy fejezet erejéig tartalmaz explicit összehasonlító elemzéseket is. Bizonyos mértékben limitálja az összehasonlítást, hogy erősen intézmény-orientált és nem foglalkozik a szélesebb kontextussal, másrészt pedig bevallottan elsősorban jogi-jogászai szempontból közelít a témához. Erőssége viszont a tanulmánynak, hogy az alternatív vitarendezési intézmények történelmi fejlődését is bemutatja, bár sajnos nem komparatív perspektívában, hanem egymástól független országtanulmányok keretében.

³ De Roo, A.-Jagtenberg, R. (1994) *Settling Labour disputes in Europe* Deventer, Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers

Nem összehasonlító jellegű, de nagyon fontos és hasznos áttekintését adja a jelenlegi alternatív vitarendezésnek az európai foglalkoztatási konfliktusokban a European Industrial Relations Organisation (EIRO)⁴ két tanulmánya, amelyek a közelmúltban jelentek meg. Ezek azonban csupán egymástól független országtanulmányok, összehasonlító elemzést, mint említettem, nem tartalmaznak, viszont kollektív és egyéni vitákra, illetve kollektív és egyéni vitarendezési rendszerekre bontva végzik az áttekintést. További erőssége a tanulmányoknak, hogy nagy „n”-nel dolgoznak, vagyis felölelik az összes jelenlegi uniós országot, jó prekomparatív alapot képezve egy nagyobb volumenű későbbi összehasonlító elemzéshez. A tanulmányok elsősorban jogszabályi és intézményi jellegűek, fejlődéstörténetet nem tartalmaznak, vagyis a jelenlegi állapotot tükrözik, ami azonban egy mélyreható, nem csak a tényeket, hanem a mértéket is kutató összehasonlító elemzéshez – amire a jelen dolgozat vállalkozott – nem elégséges.⁵

Lássuk azonban, hogy milyen eredményeket tud felmutatni a jelen kutatás és milyen szempontokból tud hozzájárulni a szakirodalom gazdagításához.

- Fogalmi újítás: A dolgozat bevezeti a 'foglalkoztatási kapcsolatok' és 'foglalkoztatási konfliktusok/viták' (employment relations, employment conflicts/disputes) terminológiát magyar nyelven, valamint értelmezi a (relatív) új, angolszász eredetű kifejezést, amelynek definícióját a vonatkozó irodalom mindeközéig nem határozta meg egyértelműen, jóllehet már egy évtizede használatos.
- Elméleti összegzés: A dolgozat tartalmaz egy átfogó áttekintést az alternatív vitarendezés módszereiről és jellegzetességeiről, bemutatva az AVR fejlődési útját és mérföldköveit is. Ez meglehetősen újnak számít a konfliktuskezelés magyar nyelvű irodalmában, és az is, hogy az erről szóló fejezet nem csupán egy módszerre koncentrál, hanem komplex képet fest az AVR összes módszeréről, emellett pedig javaslatot tesz bizonyos bevett magyar szakkifejezések reformjára.
- Módszertan: A dolgozat megfogalmazza a politikatudományi összehasonlító elemzés, illetve az ezt alkalmazó művek kritikáját és új javaslatokat tesz a komparatív tanulmányok struktúrájára nézve, ami egyben tartalmi fejlődést is jelenthet. A tanulmány természetesen igyekszik megvalósítani a javasolt reformokat az összehasonlító elemzés során.

⁴ *Thematic feature – Individual labour/employment disputes and the courts* (2004), EIRO

Thematic feature – Collective dispute resolution in an enlarged European Union (2006) EIRO

⁵ A fentiek mellett megemlíthetjük még Hanami és Blainpain köteteit a foglalkoztatási konfliktusok kezeléséről, valamint az International Labour Organisation (ILO) tanulmányait. Előbbi meglehetősen széles vizsgálati spektrumot ölel fel, mivel kilenc ország foglalkoztatási konfliktusait és rendezési modelljét vizsgálja meg esettanulmányokon keresztül is, de magának az alternatív vitarendezési rendszernek nagyon kevés figyelmet szentel. Utóbbi tanulmányok már igen régiak, nem tekinthetők aktuálisnak, a közelmúltban pedig nem született átfogó ILO felmérés az AVR rendszerekről.

Források:

Hanami, T.-Blainpain, R. (eds) (1987) *Industrial conflict resolution in market economies : a study of Canada, Great Britain, and Sweden* Deventer, Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers és Hanami, T.-Blainpain, R. (eds) (1989) *Industrial conflict resolution in market economies : a study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan, and the USA* Deventer, Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers

ILO (1933) *Conciliation and arbitration in industrial disputes, studies and reports*, Geneva és ILO (1973) *Conciliation in Industrial Disputes: A Practical Guide*, Geneva; ILO (1980) *Conciliation and arbitration procedures in labour disputes*, Geneva; Treu, T. (1984) *The Prevention and Settlement of Industrial Conflict in the Community Member States*, Report of the European Commission, Luxembourg

- Dinamikus és statikus összehasonlító elemzés: a disszertáció az alternatív vitarendezés történeti fejlődését (dinamikus elemzés), valamint a jelenlegi modellek jellegzetességeit (statikus elemzés) is megvizsgálja és összehasonlítja. Vagyis egy módszertanilag megalapozott, külső és belső tényezőket egyaránt szem előtt tartó, a szokványos, elsősorban jogszabályi és intézményi jellemzőket figyelembe vevő tanulmányokon túllépő elemzést kísérel meg véghezvinni, amely önmagában is hozzájárul a téma szakirodalmához, ezt pedig tovább fejleszti azzal, hogy az elemzéseket öt ország kapcsán végzi el, majd összeveti az eredményeket egymással, megfogalmazva közös és eltérő vonásokat (konvergencia-divergencia).
- Tipológia-alkotás: a kutatásnak a szerző szerint egyik legjelentősebb hozzájárulása a szakirodalomhoz, hogy a komplex összehasonlító elemzés eredményeire építve megpróbál összeállítani egy AVR tipológiát (foglalkoztatási AVR rendszerek klasszifikálása), meghatározva az egyes típusok jellemzőit. Ez többek között ahhoz is hozzásegít, hogy megfejtjük, illetve magyarázatot találjunk a magyar vitarendezési rendszer, ezen belül pedig konkrétan a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat működési nehézségeire, ellentmondásaira.

4. A legfontosabb tézisek és eredmények

4.1 Terminológia és definíció

Mindenképpen tisztázásra szorul egy kulcsfontosságú kifejezés, amely már a címben is előfordul. A definíciós újítással kapcsolatban a 'foglalkoztatási kapcsolatok' – valamint ehhez kapcsolódóan a 'foglalkoztatási konfliktusok és viták' – terminológiáról szeretnék egy pár szót ejteni. Már az sem teljesen világos, hogyan is nevezzük azt, aminek magyarul ugyan többnyire „csak” *'munkaügyi kapcsolatok'* (MUK) a neve, ám amivel kapcsolatban az angolszász világban három fogalom is váltogatja egymást, nevezetesen a következők: *'industrial relations'*, *'labour relations'*, illetve utóbb már *'employment relations'* is. A fenti elnevezések közül az első kettő tartalmilag nem tér el egymástól, csupán a harmadik bír egy már kibővített jelentéssel. Ez utóbbit *'foglalkoztatási kapcsolatok'*-nak (FOK) nevezhetnénk. A relatíve új elnevezés – keletkezési dátumát meglehetősen nehéz lenne meghatározni, de a szakirodalom és a gyakorlat beszédébe úgy a 90-es évek végétől kezdett szervesen beépülni és intézmények nevében is megjelenni – egyúttal a munkaügyi kapcsolatok kutatásának egyik új irányvonalát is jelképezi. Definícióját ezzel együtt a szakirodalom mind a mai napig nem fogalmazta meg precízen, inkább tendenciák tűnnek ki azokból a rövid érvelésekből és magyarázatokból, amelyet a szerzők az új kifejezés használatához fűznek, sokan azonban egyáltalán nem is indokolják a fogalomcserét. A munkaügyi és a foglalkoztatási kapcsolatok közötti különbség lényegét talán Bamber és Lansbury, valamint Ed Rose fogalmazzák meg legáttekinthetőbben. Előbbi szerzőpáros esetében a munkaügyi kapcsolatokról szóló alapkönyvük első kiadásának (1994) címe még az *'International & Comparative Industrial Relations'* címet viselte, amelyből azonban a második kiadástól (1998) *'International & Comparative Employment Relations'* lett. A szerzők érvelése szerint a munkaügyi kapcsolatok irodalma eddig hagyományosan az intézmények vizsgálatára helyezte a hangsúlyt, ami azonban Bamber és Lansbury szerint nem elégséges kutatási szempont, ők a foglalkoztatás összes

aspektusát fontosnak tartják, magát a 'foglalkoztatás' (employment) kifejezést is tágabbnak ítélik, mint a 'munkaügy'-et (industrial relations). Az ő megfogalmazásukban a foglalkoztatási kapcsolatok a hagyományos munkaügyi kapcsolatok (industrial relations) és az emberi erőforrás menedzsment (human resource management) ötvözése. (Bamber és Lansbury, 1998:1) Úgy vélik továbbá, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok kutatása mindenképpen interdiszciplináris megközelítést igényel, amibe beletartozik a közgazdaságtan, a jog, a történelem, a szociológia, a politikatudomány, a pszichológia és különböző vezetési (menedzsment) tanok is. 'Employment relations' című könyvében (2004) Rose a Bamber és Lansbury által vázolt tendenciákhoz hasonlóan szintén megfogalmazza, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok fogalma és rendszere túllép a hagyományos munkaügyi kereteken. Szerinte a legnagyobb különbség ott ragadható meg, hogy a kollektív kapcsolatok mellett egyre inkább előtérbe kerülnek az egyéni és a nem képviselt érdekek és jogok, és az alakulóban lévő új struktúra új vizsgálati szempontokat is kíván. Ez szintén párhuzamba állítható az ausztrál szerzőpáros által igényelt, az intézményin túlmutató és interdiszciplináris jellegű megközelítéssel.

Túl az igényen, hogy megszülessen az angolszász verzió magyar változata, a fentebb idézett kutatókhoz hasonlóan magam is úgy vélem, a huszonegyedik század elején a gyakorlatot figyelembe véve helytállóbb a 'foglalkoztatás' kifejezés használata. Ezzel ugyanis jelezzük, hogy követjük a gyakorlati tendenciákat, és a szabályozott, képviselt, kollektív munkaügyi kapcsolatok mellett az ezeken kívül eső, de szervesen a témához tartozó kérdésekkel is foglalkozunk, úgymint például az egyéni, nem szervezett munkaerővel, illetve összességében a huszadik század végén-huszonegyedik század elején jellemző, egyre nagyobb arányban jelenlévő és egyre nagyobb súllyal latba eső, a kollektív kapcsolatok körén kívül eső viszonyokkal és feltételekkel. A technológiai fejlődés és a globalizáció különösképpen az elmúlt évtizedben kezdte erősen átrajzolni a munkaerő-piacot, ehhez pedig hozzáadódik az *emberi erőforrások* tematikájának egyre intenzívebb térhódítása a foglalkoztatási kapcsolatok gyakorlatában. Már nem lehet a megszokott tripartit szereplőkre és azok hagyományos szerepeire hagyatkozva elemezni és megérteni az alakulóban lévő új struktúrákat. Mindezek a tendenciák, amelyek átvezetnek a 'munkaügyi'-ből a 'foglalkoztatási kapcsolatokba', természetesen a területen megjelenő konfliktusokat sem hagyják változatlanul. A hagyományos érdekképviselő hanyatlásával és a nem kollektív jellegű, atipikus munkaszerződések sűrűsödésével, illetve a szerződések hiányával a konfliktusok arányai is lassan módosulnak, az egyéni viták javára. Az individualizálódó kapcsolatokban a vállalat szerepe megnő, a kereteiken belül működő humán erőforrás-szervezés és a konfliktusok pedig szoros összefüggést mutatnak egymással.⁶

Összefoglalva a fentieket megállapíthatjuk, hogy egyrészt tanúi lehetünk egy lassú átalakulásnak a munkaügyi kapcsolatok terén, a munkaerőpiacon, másrészt körvonalazódnak az ezzel párhuzamosan haladó, illetve a gyakorlati átalakulást követő nevezzük így, 'tudományos' változások is (pl. elemzési szempontok bővülése, interdiszciplinaritás). Úgy tűnik azonban, hogy változásokat leíró új terminológia ('employment relations') tendenciákon túlmutató, szabatos definíciója csupán akkor születhet meg, amikor a gyakorlatban is tisztábban kirajzolódik a régi, hagyományos munkaügyi kapcsolatokat felváltó új rendszer és létrejöhet az úgynevezett paradigmaváltás. Hogy a tudományterület valóban változás előtt áll, azt egyértelműen alátámasztja a Nemzetközi Munkaügyi Kapcsolatok Szövetsége (International Industrial Relations

⁶ Kántor R., 2005:15

Association) két volt elnöke is. Niland 1994-ben nyilatkozta azt elnöki beszédében, miszerint „nem dramalizáljuk túl a helyzetet, ha azon morfondírozunk, vajon a munkaügyi kapcsolatok tudományterülete túl fogja-e élni a huszadik századot”.⁷ Hasonló szellemben nyilatkozott kollégája, Thomas Kochan is négy évvel később, amikor úgy vélte, hogy a MUK mint tudomány mély válságban van.⁸ Való igaz: a klasszikus, a 60-as évek munkaügyi kapcsolatainak tudománya valóban válságban van. Ez azonban nem jelenti azt, hogy megszűnő félben lenne az a tudomány, amely a munka világával foglalkozik. Átalakul. Ezért érzem jó párhuzamnak a kezdeti időkre való hivatkozást, a tudományterület útkeresését, amely időszakra az ’összes foglalkoztatási kapcsolat’ (’all employment relations’) kutatása és felvállalása volt érvényes. Ezt a tág definíciós kört váltotta fel lassanként, a 60-as évekre megszilárdulva a ’szakszervezet – vállalatvezetés’ (’union – management’) párosára épülő klasszikus MUK meghatározása. Ez a fajta megközelítés és struktúra már a 80-as években ingadozni kezdett, a 90-es években pedig egyértelművé vált, hogy az elmélet valahogy igen messze került a gyakorlattól és nem képes lefedni a valóságot. Erről a válságról beszél Niland és Kochan. Csakhogy itt nem szabad megállni. És a közelmúlt irodalma azt mutatja, hogy a MUK nem is állt meg saját romjain lamentálni, hanem újra keresi az útját, csakúgy, mint az első világháborút követő egy-két évtizedben. Most megint egyre inkább ’foglalkoztatási kapcsolatoknak’ hívják és ismét az ’összes foglalkoztatási kapcsolat’ felölelésének igényével áll elő. Akkor körülbelül négy évtizedbe telt, míg megszülettek az első átfogó, koherens összehasonlító és klasszifikáló művek. Ha ezt vesszük alapul, úgy most a 80-as évektől kezdhethetjük a számítást, és van még tizenöt évünk ahhoz, hogy rendet vágjunk a sűrűben. Hogy megtaláljuk azt a vizsgálati fókuszot, ami a legfőbb magyarázója a rendszerek működésének. A FOK kutatóinak feladata, hogy segítsék a kristályosodást.

Meglátásom szerint a magyar szakirodalomnak is célszerű lenne követni a nemzetközi tendenciákat, és meghonosítani egy új terminológiát a magyar szakirodalomban, nevezetesen a már többször említett ’foglalkoztatási kapcsolatok’ kifejezést. Célszerű lenne ez több okból is:

- a) egyrészt abból a célból, hogy megtalálja az immár egy évtizede használatos és terjedőben lévő ’employment relations’ magyar megfelelőjét,
- b) másrészt figyelembe véve és integrálva közgondolkodásba és a szakirodalomba a hagyományos munkaügyi kapcsolatok átalakulását és az új tendenciákat.

Dolgozatomban következetesen ezt a kifejezést használom, ezzel karöltve pedig a ’foglalkoztatási konfliktus’, valamint a ’foglalkoztatási vita’ kifejezést is.

4.2 Módszertan

Verba szerint az egy országról szóló tanulmányok is tekinthetők összehasonlító jellegűnek, amennyiben felfedezhetőek bennük a más országokkal történő implicit összehasonlítás jegyei, illetve ha a kutatás szoros kapcsolódást mutat az összehasonlításon alapuló elméletekkel.⁹ Sartori is azon a véleményen van, hogy egy tanulmány minősülhet komparatívnak anélkül, hogy valójában összehasonlítást végezne – vagyis az egy országról szóló tanulmányokról van szó -, feltéve, hogy komparatív kontextusba van

⁷ Niland, 1994:463

⁸ Kaufman, 2004:621

⁹ Verba, 1967:111-128

beágyazva.¹⁰ Mindazonáltal arra is figyelmeztet, hogy ha valaki implicit (azaz tudat alatt) komparatív, az ugyan valószínűleg jobb tudóssá, jobb szakemberré teszi, de mégsem moshatjuk el teljesen az implicit és az explicit összehasonlítás közötti különbséget azzal, hogy automatikusan komparatistát csinálunk a tudatalatti komparatistából. Mint láthatjuk tehát, a csupán egy országot vizsgáló tanulmányok kérdése nincs világosan rendezve, bár a gyakorlati tapasztalatok szerint valóban az összehasonlító politikatudomány részét képezi.

Én szeretnék vitatkozni ezzel az időnként kimondott, időnként hallgatólagosan létező konszenzussal. Sőt, úgy vélem, nem csupán az egyetlen országot tárgyaló elemzésekkel kapcsolatban merülhet fel kétség azok összehasonlító jellegét illetően, hanem számos olyan tanulmánnyal is, amely több országot vizsgál, de ezeket nem hasonlítja össze valójában, hanem országtanulmányok soraként prezentálja a komparatív elemzés fátyla alatt. Véleményem szerint a fenti esetek, vagyis az úgynevezett implicit vagy tudatalatti, egy vagy több országtanulmányból összeálló művek nem képezik, nem képezhetik részét az összehasonlító politikatudománynak, noha nagyon fontos alapul szolgálnak a komparatív elemzésekhez. Ezek nélkül az előtanulmányok nélkül ugyanis nem is születhetnének meg a valódi, explicit összehasonlító tanulmányok. Ez azonban továbbra sem feltétlenül jogosítja fel őket, hogy az összehasonlító politikatudomány szerves részeinek tekintsük őket. Javaslatom szerint az összehasonlító politikatudomány vonatkozásában a fentemlített műveket „prekomparatív”-nak nevezhetjük. Úgy vélem, az ’összehasonlító’ jelzőre igényt formáló irodalomnak – a fentiekkel ábrázolttal ellentétben – vagy másféle tagolást kellene követnie, vagy pedig több teret kellene hagynia a komparatív elemzésnek. Félreértés ne essék, az országtanulmányokra, vagyis az egyes rendszerek történetének, működésének és jellemzőinek feltárására, bemutatására és magyarázatára mindenképpen szükség van; ez egyértelműen szükséges feltétele, illetve kiindulópontja az összehasonlító elemzésnek, csak éppen – mint már korábban is említettem – nem helyettesíti azt.¹¹ Visszatérve tehát a definíció kérdéséhez, amit jómagam kívánatosnak tartanék az összehasonlító politikatudománnyal kapcsolatban, nézzük meg közelebbről, milyen formai és tartalmi követelményeknek kellene teljesülniük, hogy elsősorban ne implicit, tudatalatti összehasonlításról beszéljünk. Véleményem szerint akkor beszélhetünk összehasonlító politikatudományi tanulmányról, amennyiben az alábbi két feltétel közül legalább az egyik teljesül:

- o A mű felépítése, struktúrája nem azt a fajta sémát követi, amelyben a vizsgált országok nevei adják az egyes fejezetek címét és az egyes fejezeteken (országtanulmányokon) belül kerül sor a kiválasztott, szempontok szerinti elemzésre, hanem fordítva: a fejezetek az elemzési szempontok szerint strukturálódnak, eszerint követik egymást, és az egyes fejezetekben (az egyes szempontokból) kerül sor a kiválasztott országok elemzésére. Így formailag mindenképpen közelebb kerülünk a komparatív megközelítéshez, tartalmilag pedig – nyilvánvalóan a formai átalakítás következményeképpen is – az érdemi, explicit összehasonlító elemzés tenné ki a mű nagy részét. Ez a megközelítés különösen egy konkrét

¹⁰ Sartori, 1996:21

¹¹ Példaként felhozhatunk egy kézenfekvő és jól ismert, a politikatudományi oktatásban is sűrűn használt művet, Almond és Powell ’Összehasonlító politológia’ című vaskos kötetét, amely függelék nélkül összesen 791 oldalt számlál, és amelyből csaknem hatszáz oldalt országtanulmányok tesznek ki. Almond, A.A.-Powell, G.B. (1996) *Összehasonlító politológia* Budapest: Osiris

időpontra vetített, vagy relatíve rövid időszakot áttekintő, statikus jellegű elemzésnél alkalmazható eredményesen.

- Az előző struktúrától eltérően, elsősorban hosszabb időszakot áttekintő, dinamikus jellegű összehasonlító vizsgálatnál célszerű kronológiailag tagolni az elemzést, vagyis bizonyos, logikusan megválasztott időintervallumok alatt tárgyalni az egyes országok jellemzőit. Ez lényegében történelmi időszakonként tagolt összehasonlítást eredményez, bár az egyes időszakok alatt az országok, illetve jellemzőik bemutatása országtanulmányok formájában jelenik meg. Az egyes időszakok áttekintését explicit összehasonlító elemzés zárja, amelyek lehetőséget adnak a vizsgálat végén, hogy ezek összegzésével párhuzamban szemlélhessük az egyes országok fejlődését a meghatározott időszakokban csakúgy, mint a teljes vizsgálati időszakra vonatkozóan.

Hadd jegyezzem meg, hogy a második feltétel alatt bemutatott struktúra, illetve az ott megfogalmazott formai és tartalmi kritériumok összessége, amely lehetővé teszi az országtanulmányok jelenlétét – bár mint láttuk nem az implicit összehasonlító tanulmányokra jellemző formában, hanem időszakokra bontott tagolásban és kronológiai szempontok alatti áttekintésben), különösképpen azokban az esetekben bizonyulhat még megfelelő és hasznos választásnak, amelyekben a vizsgált országokat vagy szempontokat a szakirodalom nem dolgozta fel kimerítően. Ezekben az esetekben ugyanis nyilvánvalóan nagyobb szükség van úgynevezett előtanulmányokra, mielőtt neki lehet veselkedni az összehasonlító elemzésnek. A prekomparatív tanulmányokat azonban ebben az esetben sikeresen helyettesíthetjük az időrendi szempontok bevezetésével, vagyis az időszakokra tagolt összehasonlító áttekintéssel és elemzéssel. A hosszú múltra visszatekintő, a szakirodalom által alaposan és sok szempontból vizsgált és kidolgozott területek (országok, szempontok stb.) esetében valószínűleg kevesebb szükség van országtanulmányok beépítésére az összehasonlító műbe, mivel azok nagy számban megtalálhatók a szakirodalomban. Ez utóbbi esetben az első pontban megfogalmazott formai és tartalmi követelmények követése tűnik célszerűnek, vagyis az a fajta felépítés, amely nem tartalmaz országtanulmányokat, hanem a komparatív elemzési szempontok alapján tagolódik és ezen szempontok alatt tárgyalja az egyes, az összehasonlításban részt vevő országok jellemzőit. Disszertációmban mindkét fent vázolt struktúra megtalálható, mivel a komparatív elemzés egyik része hosszabb időszakot áttekintő, dinamikus jellegű, míg a másik rész a jelenlegi, vagyis egy bizonyos állapotot tükröző, statikus vizsgálat keretében valósítja meg az összehasonlítást az öt ország foglalkoztatási AVR rendszerei között.

Jelen kutatás az összehasonlító politikatudományi tanulmányok tipológiáját tekintve a második kategóriába, vagyis a folyamat- és intézmény-elemzésbe illik bele. Ezt kiegészítve – és remélhetőleg gazdagítva a végeredményt – a kutatás a tipológia formálás irányában is tesz tapogatózó lépéseket. A nagyító alá vett öt európai ország összehasonlító analízise lehetővé teszi, hogy kirajzolódjanak egy tipológia körvonalai is, amit különösen a már szintén bemutatott az európai foglalkoztatási kapcsolatokra vonatkozó tipológiákkal érdemes összevetni. A dolgozat az összehasonlító politikatudomány fenti keretein belül legjobb tudása szerint megpróbál eleget tenni azoknak a követelményeknek, amelyeket önmaga állít fel a fent javasolt definíció (a komparatív politikatudományi elemzés formai és tartalmi kritériumai) segítségével.

4.3 Tipológia és reformjavaslatok

4.3.1 Milyen a sikeres modell?

A disszertáció gyakorlati része két nagyobb lélegzetű összehasonlító elemzésből épül fel: az egyik egy dinamikus, több mint két évszázad fejlődését felölelő elemzés, míg a másik statikus jellegű, a mai állapotot bemutató és összevető tanulmány. A két elemzés együttes konklúzióira alapozva most igyekszem megválaszolni a bevezetésben megfogalmazott kérdéseket és összeállítani egy tipológiát, amely alapját képezheti egy későbbi, több országot tartalmazó összehasonlító kutatásnak és a vitarendezési rendszerek besorolásának. Öt ország vizsgálatából természetesen meglehetősen nehéz feladat a tipológia-alkotás, hiszen erősen limitált a létszám, de meghatározott szempontok alapján mégis lehetséges a csoportosítás, amely egy későbbi nagyobb létszám mellett is használható.

Ha visszaemlékszünk a korábban megfogalmazott kérdésekre, akkor most a következőkre kell válaszolnunk:

- Léteznek-e olyan külső (társadalmi) és belső (intézményi) tényezők, amelyek biztosítják az alternatív vitarendezés sikeres alkalmazását a foglalkoztatási konfliktusokban, és ha igen, melyek azok?
- Kialakítható-e egyfajta tipológia a vizsgált országoknak a foglalkoztatási viták területén működő AVR rendszereiből?
- Ha kialakítható ilyen tipológia, az hogyan viszonyul a foglalkoztatási kapcsolatok már létező tipológiáihoz, azaz van-e összefüggés a két rendszer között?

A dolgozat gerincét alkotó összehasonlító elemző fejezetekben bemutatott vitarendezési rendszerek, azok fejlődési útvonala és mostani jellegzetességei nem hagynak kétséget a felől, hogy ezeknek a rendszereknek a mechanizmusai, szereplői és eljárásai, vagyis belső tényezői igen sokszínűek. Minden országban találtunk olyan vitarendezési intézményt, amelynek működése az elmúlt két évszázad fejlődési útja alatt sikeresnek és népszerűnek bizonyult, és a mai AVR rendszernek is részét képezi. Azonban, mint említettük, ezek intézményi jellemzői nagyon eltérőek, széles skálán mozognak, vagyis nem tudnánk egy olyan modellt felvázolni, amely – a külső tényezőktől függetlenül – ha nem is garantálná, de valószínűsítene az intézmény működésének eredményességét. Mindazonáltal a fejlődés áttekintése során talákoztunk egyes belső, intézményi tényezőkkel, amelyek mégis elengedhetetlenek bizonyultak az eredményes működés szempontjából.

Belső tényezők:

- *megfelelő, az adott keresletet kielégítő hatáskör*

Ennek a feltételnek a fontosságát gyakorlatilag minden ország esetében megfigyelhettük, gondoljunk csak vissza azokra a korai, 19. századi intézményekre, amelyek csupán egyéni vitákban járhattak el, miközben a kereslet egyre inkább a kollektív vitarendezés felé tartott.
- *területi lefedettség*

Láthattuk, hogy az intézmények működésének hatásossága akkor nőtt meg ugrásszerűen, amikor az ország egész területén könnyen elérhetővé, hozzáférhetővé váltak szervezetileg.
- *állandó jellegű működés*

Az eredményes működés az esetek legnagyobb részében akkor volt biztosítható, ha nem ad hoc, hanem állandó jelleggel működő intézmények folytatták a vitarendezést.

A fenti feltételek mellett megfigyelhetünk olyan további belső tényezőket, amelyek több, jelenleg is működő vitarendezési intézmény sajátjai, bár nem tekinthetők hasonló erejű feltételeknek a fentebb megfogalmazottakkal. Megemlíthetjük itt többek között az alábbi tendenciákat:

- az uralkodó rendezési eljárás a békéltetés
- a döntőbíráskodás általában csak sikertelen békéltetést követően alkalmazható
- a konkrét vitarendezési tevékenységen túl az intézmények fontos szerepet játszanak más területeken is, így pl. tanácsadásban, szerződések megkötésében, képzésben.

A belső tényezők áttekintése után most vizsgáljuk meg a külső, társadalmi tényezők szerepét is abban a kérdésben, amely azt firtatja, vajon léteznek-e a sikeres vitarendezésnek hasonló feltételei, vagyis olyan feltételek, amelyek valószínűsítik az adott AVR intézmények eredményes működését a foglalkoztatási konfliktusokban.

Külső tényezők:

Megállapíthatjuk, hogy a dinamikus, fejlődési és a statikus, jelenlegi állapotot bemutató elemzés is kirajzol olyan vonalakat, amelyek mentén csoportosíthatjuk a vizsgált országokat, illetve rendszereket. Az AVR rendszerek fejlődését végigkövető összehasonlító elemzés alapján megállapíthatjuk, hogy bizonyos külső tényezők egyértelmű fontossággal bírtak a mechanizmusok sikeres működésében. Ilyen meghatározó külső tényező

- 1) a szociális partnerek pozitív, együttműködő hozzáállása, valamint
- 2) az állam támogató, integráló magatartása.

Ahol ugyanis a fenti tényezők megvalósultak, ott a kollektív viták békés rendezése is korán intézményesült és képes volt sikeresen (hatékonyan és hatásosan) működni. Nézzük meg táblázatban is, az egyes országokon belül hogyan alakultak a fenti tényezők:

*1. számú táblázat:
AVR eredményességét meghatározó külső feltételek kollektív vitákban*

Országok	Szociális partnerek együttműködése	Állam magatartása
Nagy-Britannia	Együttműködés a kezdetektől, alulról jövő kezdeményezések	A meglévő, önkéntes mechanizmusok támogatása és integrálása
Hollandia	Nagyon alacsony szintű együttműködés, ellenséges kapcsolatok, versengés, kevés alulról jövő kezdeményezés	Kevésé veszi figyelembe, nem integrálja a meglévő, önkéntes mechanizmusokat
Belgium	Erősödő együttműködés, alulról jövő kezdeményezések	A meglévő, önkéntes mechanizmusok támogatása és integrálása
Franciaország	Alacsony szintű együttműködés, ellenséges kapcsolatok, versengés, kevés alulról jövő kezdeményezés	Kevésé veszi figyelembe, nem integrálja a meglévő, önkéntes mechanizmusokat
Magyarország	Alacsony szintű együttműködés, ellenséges kapcsolatok, versengés, kevés alulról jövő kezdeményezés	Kevésé veszi figyelembe, nem integrálja a meglévő, önkéntes mechanizmusokat ¹²

A táblázat a szerző saját összeállítása.

A táblázatból is kitűnik, hogy elsősorban nem konkrét intézményi vagy jogszabályi elemekről van szó annak kapcsán, hogy megállapíthatassuk, melyik rendszerben működik sikeresen az alternatív vitarendezés

a kollektív konfliktusokban, hanem nagyon komoly társadalmi tényezőkről, illetve azok magatartásáról és viszonyairól is szó van. Kérdés azonban a fenti megállapítások után, hogy vajon a statikus összehasonlító elemzés adta eredmények mennyiben vágnak össze a fenti táblázatban kirajzolódó tendenciákkal.

Mint a korábbi elemzések kapcsán láthattuk, nem minden rendszerben tudtak sikeresen működni az alternatív vitarendezés intézményei és eljárásai az elmúlt másfél század során. A fejlődési áttekintésből és a foglalkoztatási viták hagyományos klasszifikálását követő definíciók elemzéséből is kiderült, hogy megkülönböztetnünk, illetve elkülönítve kezelnünk a vitatípusokat csupán a kollektív és egyéni tengely mentén érdemes (az érdek- és jogvita tengely mentén sokkal kevésbé van a szeparálásnak gyakorlati realitása), ezért fontosnak éreztem a rendszerek között is annak megkülönböztetését, hogy melyikben létezik állandó intézmény a kollektív és/vagy egyéni foglalkoztatási viták békés rendezése terén. Emellett nagyon fontos, sőt, kulcsfontosságú megjegyeznünk, hogy azokban a rendszerekben, ahol a hosszú fejlődési út során megszilárdultak az állandó intézmények és szereplők, ott többnyire sikeresen is működnek. Ott azonban, ahol nem teljesült a két fenti feltétel, vagyis a szociális partnerek együttműködése és az alulról jövő, önkéntes kezdeményezések, valamint az állam támogató és integráló magatartása, többszöri felülről jövő kezdeményezések és módosítások ellenére sem sikerült megszilárdulnia állandó intézményeknek, időszakos működésük pedig sikertelen és népszerűtlen maradt. Azaz elmondhatjuk, hogy az elemzés által vizsgált nyugat-európai országokban ahol állandósult egy ADR intézmény a 20. század végére, azok sikeresen is működnek. Magyarország a nagy kivétel ezen a téren, mivel bár itt létezik állandó intézménye a kollektív viták békés rendezésének, működése mégsem tekinthető sikeresnek (ahogyan erről már korábban is szó volt, mivel a hatékonyság mellett hatásosságra is szükség van a sikeres működéshez).

2. számú táblázat:
Állandó AVR intézmények

Országok	Állandó intézmény a kollektív viták rendezése terén	Állandó intézmény az egyéni viták rendezése terén
Nagy-Britannia	Igen	Igen
Hollandia	Nem	Nem
Belgium	Igen	Igen
Franciaország	Nem	Igen
Magyarország	Igen	Nem

A táblázat a szerző saját összeállítása.

Láthatjuk tehát, hogy míg Nagy-Britanniában és Belgiumban létezik állandó intézmény a kollektív és egyéni viták békés rendezésére is (egy és ugyanazon intézmény hatáskörén belül, amelyben a kollektív jelleg dominál), Franciaország és Hollandia esetében csak egyéni vitákkal kapcsolatban találunk állandó vitarendezési intézményt. A fenti modellek esetében a kollektív és egyéni viták rendezése ugyanazon az intézményen belül valósul meg, vagyis azok hatásköre mind a két típusú vitát felöleli. Franciaország és Hollandia esetében a kollektív viták rendezése terén nem működik állandó intézmény – a korábbi kezdeményezések ugyanis sorra megbuktak –, az egyéni viták esetében azonban találunk állandó intézményeket, még ha jellegükben meglehetősen eltérőeket is. Magyarország intézményi tekintetben inkább

¹² Magyarország esetében a meglévő helyett csupán korábban létező és relatíve sikeresen működő intézményekről és eljárásokról beszélhetünk, mivel az ADR rendszer kialakításakor nem léteztek működő intézmények és mechanizmusok.

a brit-belga pároshoz hasonlít, mivel létezik állandó intézmény a kollektív viták rendezése terén, azonban, mint már említettük, ennek működése társadalmi hatását tekintve az előzőektől eltérően nem tekinthető eredményesnek a vitarendezés terén.

4.3.2 Tipológia

Ha összevetjük az állandó AVR intézményeket és az AVR eredményességet meghatározó külső feltételeket bemutató táblázatot, nyilvánvalónak tűnik a párhuzam, illetve a megfeleltetés a két táblázat által kínált csoportosítási lehetőség között. Ez azt jelenti, hogy (a magyar példa kivételével, ahol azonban a fejlődési út nem mérhető össze a nyugat-európai példákkal) közvetlen összefüggést fedezhetünk fel a külső tényezők jellemzői, azaz a szociális partnerek és az állam magatartása (első táblázat), valamint az egyes országokban működő vitarendezési modellek, azaz kollektív és/vagy egyéni vitákra kiterjedő hatáskörű vitarendezési intézmények jelenléte (második táblázat) között. Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a brit és a belga modell alkot egy típust, míg a francia és a holland modell egy másik típushoz sorolható. Előbbire egy erős kollektív vitarendezési rendszer jellemző, míg utóbbiban az egyéni vitarendezési rendszer dominál. Mindez pedig szoros összefüggésben áll azzal, hogy a szociális partnerek mennyire együttműködő, illetve versengő viszonyban állnak egymással, valamint azzal, hogy az állam mennyire játszott, illetve játszik támogató, integráló szerepet az intézmények fejlődése során. Ennek alapján a következő tipológia-kezdeményt állíthatjuk fel. (A magyar modell integrálása ellentmondásokba ütközik, mivel az alábbi tipológia szerint a brit és belga modellhez sorolható, de nem találunk összefüggést az intézményi és a társadalmi tényezők között, illetve a modell eredménytelen működése a versengő, nem együttműködő hozzáállásra vezethető vissza mind állami, mind érdekképviseleti szinten.)

3. számú táblázat:
AVR tipológia

AVR rendszerek típusai	Országok
Domináns kollektív vitarendezés	Nagy-Britannia Belgium Magyarország
Domináns egyéni vitarendezés	Franciaország Hollandia

A táblázat a szerző saját összeállítása.

A tipológia természeténél fogva leegyszerűsített, a jelen példa sem kivétel. Ez azt is jelenti, hogy jócskán fedezhetünk fel különbségeket a brit, a belga és a magyar, valamint a francia és a holland modell között is, mégis a legfontosabbnak ítélt szempontok alapján ez a klasszifikálás rajzolódik ki. A dominánsan kollektív vitarendezési rendszerek között például eltérő súllyal esik latba az egyéni vitarendezés az adott vitarendezési intézményen belül, más szóval az egyes intézmények eltérő szelességű hatáskörrel rendelkeznek az egyéni viták rendezése terén. A brit ACAS-nál találjuk a legszélesebb hatáskört, míg a magyar MKDSZ esetében a legszűkebbet. Ezen kívül Nagy-Britanniában még jelentősebb hagyománya van a szociális partnerek együttműködésének és kezdeményezéseinek, valamint az állam támogató, integráló szerepe is kezdetektől fogva hangsúlyosabban valósult meg. Ugyanígy a francia és a holland modell esetében is találunk eltéréseket, hiszen például előbbiben a Békéltetőbíróóságokon, vagyis az egyéni vitarendezés

állandó intézményei kétszáz éves hagyományra néznek vissza és a szociális partnerek képviselői tagjaiból állnak, míg utóbbi esetében a Munka és Jövedelem Központok köztisztviselőkből álló, a második világháború alatt idegen mintára létrejött intézmények. A francia modell ráadásul szervezetenként összetettebb is, mivel nemcsak területileg, de ágazatonként is szekciókra oszlik. Lényegét és egyben a tipológia alapját tekintve azonban mégis a fent említett két kategóriába sorolhatók az országpárok. Magyarország a besorolást tekintve a domináns kollektív vitarendezéshez tartozik, mivel ezen a területen rendelkezik állandó intézménnyel. Nagy-Britanniától és Belgiumtól eltérően azonban itt az intézmény hatásköre nem terjed ki egyéni viták rendezésére, még abban az esetben sem, ha ezek kollektív kapcsolatokat veszélyeztetnek. Említettük azonban korábban, és ezt a külső tényezőket elemző táblázat is jól mutatta, hogy a magyar rendszer intézményi jellegzetességei a többi országtól eltérően nem állnak összhangban a külső, társadalmi jellegzetességekkel. Hogy a magyar modell milyen ellentmondásokat tartalmaz, arra az alábbi rész keresi a választ.

4.3.3 A magyar modell ambivalenciája és reformjavaslatok

A legnyilvánvalóbb ellentmondás a magyar modell tekintetében, hogy míg külső tényezőit tekintve a francia és a holland mintával mutat hasonlóságot, addig az AVR tipológiában éppen a belga és brit modell által fémjelzett típushoz sorolható. Más szóval, intézményesen egy dominánsan kollektív vitarendezési rendszert alakítottak ki egy hagyományosan nem együttműködő, alacsony kezdeményezési szintű szociális partneri viszony és jellemzően nem támogató, nem integráló állami magatartás által jellemzett társadalmi környezetben. A hasonló társadalmi környezettel rendelkező francia és holland rendszerben a kollektív vitarendezési intézmények és eljárások rendre megbuktak, működésük eredménytelen és népszerűtlen maradt. A huszadik század második felében kialakuló, jelenleg is érvényes és működő rendszerük nem tartalmaz állandó intézményt a kollektív viták rendezése terén, ezzel szemben erős intézményi és komoly eljárási háttérrel rendelkeznek az egyéni vitarendezés terén. A magyar modellel kapcsolatban előbb kifejtett ellentmondást figyelembe véve nem lepődhetünk meg rajta, hogy az nem mutatkozott kiugróan sikeresnek. A korábbi fejezetek által bemutatott történelmi tapasztalatok és elemzések alapján ezt nem is várhattuk, mivel a szükséges külső feltételek nem teljesültek. A helyzetet tovább rontja, illetve nehezíti, hogy az egyéni viták rendezése terén viszont egyáltalán nem születtek a rendszerváltás után állandó vagy ad hoc alternatív eljárások. Ennek többek között az is az oka, hogy az alternatív vitarendezés szerves fejlődése olyan hosszú időszakokra megtört a huszadik század során, ami gyakorlatilag lehetetlenné tette a történelmi formálódást, és a rendszerváltást követően mesterséges, felgyorsított ütemű kialakulást, szerveződést igényelt. Hibájául róható fel a 90-es évek közepén zajló, az MKDSZ megalakulásához vezető egyeztetési folyamatoknak, hogy nem vették figyelembe bizonyos történelmi hagyományokat, és itt elsősorban a 68-as reformokkal párhuzamosan megjelenő vállalati döntőbizottságokra gondolhatunk. Ha javítani akarunk a szolgálat működésének népszerűségén és hatásosságán, akkor valószínűleg támogatni és integrálni kellett volna, illetve kellene ma is azokat a formákat, mechanizmusokat és eljárásokat, amelyek relatíve sikeresen tudtak működni korábban, többek között a szerves fejlődés fenntartása érdekében is. Nyilvánvalóan nem ugyanazzal a tartalommal, ahogyan ezek a döntőbizottságok működni kényszerültek a rendszerváltást megelőző pár évtizedben, de demokratizált és modernizált formában talán újjáéleszthető lett volna az

intézmény. Ezzel együtt a magyar társadalom és konkrétan a foglalkoztatási kapcsolatok jellegzetességei adta feltételek nem a legkedvezőbbek egy dominánsan kollektív vitarendezési modell kialakításához. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy meg sem kell próbálni előmozdítani a kollektív vitarendezést például az előbb említett módokon (történelmi hagyomány figyelembe vétele, területi lefedettség növelése), de számolni kell azzal, hogy a magyar környezetben ez nem fog drámai javulást eredményezni; segít kihozni a rendszerből a lehetőségeket, amely azonban várhatóan soha nem fog olyan eredményeket produkálni, mint a brit vagy a belga rendszer.

Úgy tűnik tehát, hogy ha valóban javítani kívánjuk a magyar vitarendezési modell népszerűségét és eredményességét, akkor a dominánsan kollektív vitarendezési rendszertől a dominánsan egyéni vitarendezési modell irányába kell elmozdulnunk, mivel a külső tényezők reálisan ehhez biztosítanak jó alapot. Ezt elméletileg kétféle módon lehetne elérni:

a) az MKDSZ hatáskörének kibővítésével

b) különálló egyéni vitarendezési intézmény felállításával

Bár a francia és a holland modell a második javaslattal rokon, mégis a magyar körülmények között jelenleg egyértelműen az első verzió tűnik kivitelezhetőbbnek. Egyrészt a szolgálat keretein belül olyan szakértők gyűltek össze, akik már rendelkeznek AVR képzéssel és tapasztalattal, másrészt pedig az MKDSZ már évek óta küzd azért, hogy hatáskörét kibővítse, harmadrészt pedig az intézmény és eljárásai, ha relatíve alacsony szinten is, de már ismertek a magyar foglalkoztatási kapcsolatok szereplői között. A kérdés, hogy milyen konkrét lépésekkel lehetne megvalósítani ezt az elmozdulást, illetve biztosítani a jobb működést és jelentősebb társadalmi hatást.

Ha a sikeres vitarendezés mögött álló belső tényezőket figyelembe vesszük, több hiányosság is rögtön szembetűnik. Az a feltétel ugyan jelen van, miszerint állandó működésű intézményről van szó, azonban sem a területi lefedettség, sem a keresletnek megfelelő hatáskör nem teljesül. Az egyéni viták rendezésének bevonását támasztja alá az a máshol is tapasztalható tendencia (lásd pl. ACAS jelentéseit), amely szerint a foglalkoztatási kapcsolatok átalakulásának eredményeképpen folyamatosan nő az egyéni viták száma. Ugyanígy fontos megemlítenünk a vállalati vitarendezési szintér fontosságának előtérbe kerülését (gondoljunk a jelenlegi brit és a francia rendszer bemutatásánál említett tendenciákra), ami szintén irányadó lehetne a magyar rendszer újragondolásánál (ezt a szempontot a vállalati döntőbizottsági hagyomány is alátámasztja, ahogyan azt korábban láthattuk). Összefoglalva, két területen lenne célszerű reformokat kezdeményezni a jelenlegi magyar vitarendezési modellel kapcsolatban:

a) *a történelmi hagyományokra épülő vállalati szintű vitarendezés felélesztése*¹³

b) *MKDSZ reformja*

- az MKDSZ hatáskörének kibővítése egyéni vitákra, (elsősorban az elbocsátási ügyek kapcsán, mivel a nyugat-európai tendenciákkal összhangban a hasonló ügyek itt is oroslánrészét teszik ki az egyéni vitáknak)

- a területi lefedettség megvalósítása (megszüntetni a Budapest-központúságot)¹⁴
- egy bizonyos összeghatár meghatározása, amelynél ha alacsonyabb összeg körül folyik a vita, a felek kötelesek lennének azt alternatív módon elintézni (a francia példa alapján a bíróságok tehermentesítése és az ésszerű költségghazdálkodás jegyében is)¹⁵
- vállalati szintű tréningek szervezésének és a tanácsadási tevékenység erősítése
- kollektív szerződések megkötésénél való részvétel bevezetése a preventív konfliktuskezelés jegyében

A fenti reformjavaslatok mellett a bíróságok is bevonhatók az alternatív vitarendezésbe, ugyanis – például a holland modellt szem előtt tartva, de elkerülve a kettősség problémáját, amelyet a párhuzamosan és egymástól függetlenül működő peres és alternatív eljárások okoznak – lehetővé válhatna a bíróságon belüli alternatív eljárások bevezetése is. Ez azonban nemcsak az alternatív vitarendezési modellben jelentene változásokat, hanem a bírói rendszerbe is beleavatkozna, ezért nagyon részletes és figyelmes továbbgondolást igényel. A jogászok hozzáállása az alternatív vitarendezés kérdéséhez, illetve annak fejlődése szempontjából nem elhanyagolható, ahogyan azt az elméleti részben szereplő, alternatív vitarendezésről szóló fejezetben is láthattuk. Éppen ezért nem mellékes a magyar példa esetében sem, hogyan állnak hozzá a bíróságok a problémához. Az MKDSZ létrehozása körüli egyeztetések folyamán a jogászok kifejezetten ellene voltak, hogy az alternatív vitarendezési módszerek egyéni jogvitákban is helyet kapjanak, ez pedig nyilván nem mozdítja elő az esetleges reformokat. Mint többször említettük a tipológia és az ebből levont konklúziók kapcsán, Magyarország társadalmi talaja elsősorban egy erős egyéni vitarendezési modell kialakítása és sikeres működése szempontjából tűnik ígéretesnek, elsősorban ezen a területen hozhatná meg gyümölcsseit. Éppen ezért elsősorban azokat a rendszereket lenne célszerű modellként tekinteni, amelyek hasonló külső jellemzőkkel rendelkeznek.

4.3.4 Az AVR-tipológia viszonya a FOK-tipológiákhoz

Ha megvizsgáljuk a *Slomp* és *Due* féle tipológiákat (lásd Függelék), az európai foglalkoztatási kapcsolatok két ismert klasszifikálását, a legszembetűnőbb különbség az AVR tipológiával összevetve talán az, hogy utóbbi nem földrajzi jellegű, regionális alapú besoroláson alapul. Látva, hogy az AVR rendszerben Belgium és Hollandia ellentétes csoportokba tartoznak, ez nehezen is lehetne kivitelezhető. Talán az egyik legérdekesebb különbség az AVR és a fenti két tipológia között a belga és a holland modell besorolása. Ennek alapján úgy tűnik, az AVR modellek nincsenek közvetlen összefüggésben azzal, hogy az állam milyen fokon avatkozik be a foglalkoztatási kapcsolatokba és milyen szintű a szabályozás foka (lásd *Due*

¹³ Az MKDSZ tíz éves fennállásának alkalmából szervezett konferencián (2006) Kiss György is kifejtette előadásában, hogy a munkaügyi perelhárító eljárások történelmi előzményei, így például a vállalati döntőbizottságok pozitív szerepet játszottak a vitarendezésben a rendszerváltás előtt.

¹⁴ A fenti konferencia egyik konklúziója is, hogy oldani kell az MKDSZ Budapest-központúságát. Lásd még Prugberger, Tamás. (1996) 'Nemzetközi szeminárium békeltető-, közvetítő szolgálat magyarországi kiépítéséről'. in *Magyar Jog*, 1996/5. 315-316.o.

¹⁵ Ezzel kapcsolatban utalhatunk Nádházi Zsolt véleményére is, aki bár nem konkrét összeghatárról beszél, de azt állítja: „(...) a közvetítés és döntőbíráskodás alkalmazási területeinek kiterjesztését a jogviták és az individuális munkaügyi viták területére megnyugtató megoldásnak találom, amennyiben a kevésbé jelentős ügyek egy jól körülhatárolt hányadánál ezen eljárások igénybevételére köteleznék a feleket”.

tipológiát a Függelékben), de azzal sem, hogy milyen az állam és a szociális partnerek közötti alku jellege (lásd Slomp tipológiát a Függelékben). Ami történetesen egybe is esik a vitarendezési rendszerek fejlődését és működését áttekintő összehasonlító elemzések eredményeivel, mivel például a brit és a belga példát összevetve, amelyek az AVR tipológia ugyanazon csoportjába tartoznak, láthattuk, hogy míg a brit modellben az állam „távolságtartó”, addig a belga modellben nagyobb mértékben beavatkozik a foglalkoztatási kapcsolatok alakulásába és a vitarendezésbe is. Amiben fontos az állam szerepe az AVR rendszerek alakulásában, az nem a szerep mértéke (mennyiség), hanem hogy integrálja-e a szociális partnerek igényeit és a már működő, alulról jövő kezdeményezések formájában működő mechanizmusokat (minőség). *Crouch* tipológiáját (lásd Függelék) – neo-korporatista vagy liberális modell – megvizsgálva Belgium és Hollandia ugyan különböző csoportba tartozik, Nagy-Britannia és Franciaország azonban nem, ami megint csak ellentmond az AVR tipológiának. Közelebb áll azonban ehhez a klasszifikáláshoz a jelen tipológia annyiban, hogy nem regionális értelemben, hanem bizonyos, a foglalkoztatási kapcsolatokat jellemző szempontok alapján állítja fel a csoportokat. A *Prugberger*-féle, jogrendszerek alapján történő csoportosítással egybevetve (lásd Függelék), amely a Slomp és Due féle tipológiákhoz hasonlóan regionális alapra épül, láthatjuk, hogy az ismét kevésbé fedti AVR tipológiát, hiszen például Franciaországot, Belgiumot és Hollandiát egy csoportba sorolja. Mielőtt tehát levonnánk a következtetéseket, a fentiek áttekintése után szeretném ismét hangsúlyozni, hogy a felállított AVR tipológia (és most Nyugat-Európát vegyük alapul) négy ország vizsgálatára épül, a benne megfogalmazódó tendenciák, illetve az általa sugallt klasszifikálás inkább iránymutató, nem feltétlenül tekinthető véglegesnek. Ennek eléréséhez több ország bevonására lenne szükség, ami egyben elvezet minket a dolgozat és a kutatás továbbfejlesztésének irányába. Most azonban térjünk vissza a következtetésekhöz. Úgy tűnik, a FOK tipológiák kevés átfedést mutatnak az AVR tipológiával, ami azt sugallja, hogy az alternatív rendszerek kialakulását és működését elsősorban más tényezők formálják, és a foglalkoztatási kapcsolatoknak azok a szempontjai, amelyeket a foglalkoztatási tipológiák használnak, nem tekinthető meghatározó elemeknek. Mint tapasztalhattuk, a mi esetünkben elsősorban a szociális partnerek közötti együttműködő vagy ellenséges, versengő viszony, illetve az állam integráló vagy nem integráló magatartása bír lényegesen nagyobb jelentőséggel. Az együttműködő, illetve ellenséges, versengő viszony pedig egyértelmű hasonlóságot mutat az alternatív vitarendezésről szóló fejezetben már bemutatott két meghatározó konfliktuskezelési magatartással, aminek kapcsán láthattuk már, hogy a nem együttműködésre épülő magatartás milyen hátrányokkal rendelkezik az eredményes vitarendezés szempontjából. Ez ismét magyarázza, hogy miért nem tudott azokon a helyeken sikeres kollektív vitarendezési modell kialakulni, ahol nincs meg az együttműködő partneri háttér.

Összegzésül megállapíthatjuk tehát, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok terén működő alternatív vitarendezési rendszerek tipológiája sokkal inkább megfelel a konfliktuskezelési sajátosságok alapján történő csoportosításnak, mint a foglalkoztatási kapcsolatok tipizálásához hagyományosan használt szempontoknak. A konfliktuskezelési sajátosságok mellett azonban – mint azt a fejezet során, legnyilvánvalóbban a táblázatokból kiolvastva – láthattuk, az AVR tipológia rajzát a foglalkoztatási kapcsolatok más, a hagyományostól eltérő szempontjai is kiegészítik.

4.3.5 Összefoglalás és a kutatás továbbfejlesztésének lehetőségei

Láttuk tehát, hogy bár nem létezik „a” sikeres modell, mivel a sikeresen működő intézmények jellemzői meglehetősen széles skálán mozognak, mégis találunk olyan külső (társadalmi) és belső (intézményi) tényezők, amelyek meglehetősen elengedhetetlen az alternatív vitarendezés sikeres alkalmazása szempontjából a foglalkoztatási konfliktusok terén. Ezek hiányában azonban, és erre is láthattunk példát, nem működnek tartósan hatékonyan és hatásosan az AVR intézmények és módszerek. A foglalkoztatási konfliktusok terén működő AVR rendszerek összehasonlító – a történelmi fejlődést végigkövető és a jelenlegi helyzetet boncolgató – elemzése egyértelműen alapot adott egy tipológia kialakításához. Ennek kapcsán láthattuk azt is, hogy bár Magyarország, illetve a magyar rendszer bár formailag az egyik típushoz (dominánsan kollektív) tartozik, a külső és belső feltételek, illetve jellemzők alapján a másik kategóriába (dominánsan egyéni) sorolható. Ez az anomália rávilágít az MKDSZ elmúlt évtizedben tapasztalt működési problémáira és egyben lehetőséget ad arra is, hogy megállapítsuk, milyen irányba lenne célszerű elmozdulni, ha a jövőben biztosítani kívánjuk a Szolgálat működésének társadalmi hatásosságát. Végül, annak is tanút lehettünk, hogy a felállított foglalkoztatási AVR tipológia nem feleltethető meg a korábbról ismert, a foglalkoztatási kapcsolatok rendszerét kategorizáló tipológiáknak. A Slomp, Due és Crouch által összeállított tipológiák nem mutatnak sok átfedést a dolgozat által létrehozott tipológiával, vagyis az előbbi szerzők által alkalmazott kategorizálási feltételek, tényezők nem bírnak meghatározó fontossággal a foglalkoztatási konfliktusokban működő AVR rendszerek tipizálása során. Ugyanígy a munkajogi rendszereket kategorizáló, Prugberger által összeállított táblázat is több helyen ellentmond, vagyis eltér az új tipológiától.

A kutatást két irányban is érdekes és érdemes lehet továbbvinni. *Egyrészt* adja magát a lehetőség, hogy a fenti összehasonlító elemzéseket az Európai Unió összes országára kiterjesszük, ami lehetővé tenné egy teljes európai tipológia megalkotását a foglalkoztatási kapcsolatok terén működő alternatív vitarendezési rendszerek kapcsán. Ez igen fontos hozzájárulás lehetne a foglalkoztatási kapcsolatok szakirodalmához. *Másrészt*, nyithatunk az alternatív vitarendezési rendszerek más területen való alkalmazásának irányába is, és megvizsgálhatjuk, hogyan működnek az AVR módszerek egy adott országban a foglalkoztatási kapcsolatok mellett más kérdésekben. Hasonló elemzések kapcsán fényt deríthetünk rá, hogy az egyes területeken működő AVR rendszerek eredményessége között milyen összefüggések rejlenek. Az eredmények pedig többek között azt is sejtetni engednék, hogy amennyiben egy új területen kíván egy ország AVR módszereket bevezetni, milyen eséllyel indulhat, milyen szempontokat lenne célszerű figyelembe venni a közpolitikai tervezés során.

5. Függelék

Slomp tipológiája *Európai foglalkoztatási kapcsolatok*

Modell	Országok
Brit	Nagy-Britannia és bizonyos mértékig Írország
Észak-európai	Ausztria, Németország, Belgium, Hollandia, a skandináv országok, és bizonyos mértékig Svájc
Dél-európai	Franciaország és a mediterrán országok

Forrás: Slomp, Hans (1990) *Labour Relations in Europe: A History of Issues and Developments* Westport: Greenwood Press

A szerző saját összeállítása Slomp tipológiája alapján.

Due tipológiája *Európai foglalkoztatási kapcsolatok*

Modell	Országok
Angol-ír	Nagy-Britannia, Írország
Északi	Svédország, Dánia
Germán	Belgium, Hollandia, Franciaország, Németország, Olaszország és Görögország

Forrás: Due, J-Madsen, J. S.-Jensen, C. S. (1991) 'The Social Dimension: Convergence or Diversification of IR in the Single European Market?' in: *Industrial Relations Journal*, 22(2)

A szerző saját összeállítása Due és társai tipológiája alapján.

Crouch tipológiája *Európai foglalkoztatási kapcsolatok*

Modell	Országok
Neo-korporatista	Ausztria, Dánia, Finnország, Norvégia, Svédország, Hollandia, Svájc, Németország
Liberális (pluralista)	Belgium, Franciaország, Írország, Olaszország, Egyesült Királyság

Forrás: Crouch, C. (1993) *Industrial Relations and European State Traditions* Oxford: Clarendon, 14. o.

Prugberger tipológiája *Európai foglalkoztatási kapcsolatok*

Modell (jogrendszer)	Országok
Germán jogrendszer	Németország, Ausztria, Svájc
Frankofon jogrendszer germán hatással	Hollandia, Belgium, Luxemburg, Franciaország
Latin jogrendszer	Olaszország, Spanyolország, Portugália
Skandináv és angolszász jogrendszer	Dánia, Svédország, Finnország, Norvégia, Egyesült Királyság, Írország

Forrás: Prugberger, T. (2006) *Európai és Magyar Összehasonlító Munka- és Közszolgálati Jog* Budapest: Complex, 601-607. o.

A szerző saját összeállítása Prugberger tipológiája alapján.

6. Válogatott irodalomjegyzék

Abel, R.L. (1982) **The Politics of Informal Justice** New York: Academic Press

Almond, G.A.- Powell, G.B.Jr.-Strom, K.-Dalton, R.J. (2004) (szerk.) **Comparative Politics Today: A World View** (nyolcadik kiadás) Pearson: Longman

Bamber, G.J., Lansbury, R.D. (szerk.) (1998) (2. kiadás) **International and Comparative Employment Relations** Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE

Barcy, M.-Szamos, E. (2002) „**Mediare necesse est**”: A mediáció technikái és társadalmi alkalmazása Budapest: Animula

Bean, R. (1994) **Comparative Industrial Relations: An Introduction to Cross-national Perspectives** London és New York: Routledge

Berg-Schlosser, D.-Müller-Rommel, F. (2003) (eds) **Vergleichende Politik-wissenschaft** Opladen: Leske+Budrich

Bridgford, J.-Stirling, J. (1993) **Employee Relations in Europe** Oxford: Blackwell

Brown, B.E.-Macridis, R.C. (szerk.) (1996) **Comparative Politics: Notes and Readings** (Eights Edition) Belmont: Wadsworth Publishing Company

Braud, Maurice (2004) 'Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in France' in: **EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004**

Chaidron, Alexandre (2006) 'Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of Belgium' in: **EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006**

Chaidron, A-Mormont, M. (2004) 'Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in Belgium' in: **EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004**

Dapperen, H.J.M. van (1991) **On the Justices of the peace in the Netherlands 1811-1838** Rotterdam: Erasmus University

Dickens, Linda (2004) 'Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in the United Kingdom' in: **EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004**

Dickens, Linda (2006) 'Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of the United Kingdom' in: **EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006**

Dickinson, D.L. (2004) 'A Comparison of Conventional, Final Offer and Combined Arbitration for Dispute Resolution' in: **Industrial and Labour Relations Review**, Vol. 57, No.2,

Doeringer, P.B. (1981) 'Industrial relations research in international perspective' in Doeringer et al. (szerk.) **Industrial Relations in International Perspective: Essays on Research and Policy** London: Macmillan

Dunlop, J.T. (1958) **Industrial Relations Systems** New York: Holt, Rinehart & Winston

- Dunlop, J.T.-Zack, A.M. (1997) **Mediation and Arbitration in Employment Disputes** San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Ferner, A.-Hyman.R. (szerk.) (1998) **Changing Industrial Relations in Europe** Oxford: Blackwell
- Fischer, R.-Ury,W.-Patten, B. (1991) **Getting to Yes** (második kiadás), New York: Penguin Books
- Fiss, O.M. (1984) 'Against settlement', **The Yale Law Journal**, Vol 93.
- Goldberg, S.B.–Sander, F.E.A.–Rogers, N.H. (szerk.) (1992) **Dispute resolution: Negotiation, Mediation and Other Processes** Little Brown
- Gulliver, P. (1979) **Disputes and Negotiations: A Cross-cultural Perspective** New York-London: Academic Press
- Hajba, Éva (2004) **Konfliktuskezelés-mediáció** Budapest: Zsigmond Király Főiskola
- Hanami, T.-Blanpain, R. (szerk.) (1987) **Industrial conflict resolution in market economies : a study of Canada, Great Britain, and Sweden** Deventer, Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers
- ILO (1980) **Conciliation and arbitration procedures in labour disputes**, Geneva
- Kaar, Robbert van het (2004) '*Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in the Netherlands*' in: **EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004**
- Kaar, Robbert van het (2006) '*Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of the Netherlands*' in: **EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006**
- Kas, Kinga (2008) '*A foglalkoztatási viták tipológiája: elmélet versus gyakorlat*' (2008) in: **Munkaügyi Szemle** 2008/3., Budapest (*megjelenés alatt*)
- Kas, Kinga (2008) '*Foglalkoztatási kapcsolatok – új magyar terminológia*' (2008) in: **Munkaügyi Szemle** 2008/2., Budapest, 90-94.o.
- Kas, Kinga (2004) **The possibility of applying mediation and arbitration in labor disputes in Hungary** 'Tudásbázis' projekt, Budapest: Corvinus Egyetem. *Tudományos dolgozat*, 25 oldal
- Kántor, Raimund (2005) '*A munkaügyi konfliktusok kezelése*' in: **Humán Szemle** 2005/21, 4. szám, 12-16.o.
- Kaufman, Bruce E. (2004) **The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA** Geneva: International Labour Office
- Keman, Hans (2002) **Comparative democratic politics: a guide to contemporary theory and research** London: SAGE
- Kerr, C., Dunlop, J.T., Harbison, F.H., Myers, C.A. (1960) **Industrialism and Industrial Man** Cambridge, MA: Harvard University Press
- Krémer, András (1999) '*Pozicionális és érdek alapú tárgyalás*' in: Tóth Pál Péter (szerk.) **Döntőbíráskodás** Budapest: Püski
- Legge, K. (1991) '*Human Resource Management: A critical analysis*' in: Storey, J. (szerk.) **New Perspectives on Human Resource Management** London: Routledge

- Locke, R.M., Kochan, T.A., Piore, M. (1995) **Employment Relations in a Changing World Economy** Cambridge, Mass.: MIT Press
- Lovász, Gabriella (1999) *Konfliktuskezelés mediáció segítségével* in: **Munkaügyi Szemle** 1999/43. 11. szám
- Marosán, György. (2002) **Introductory Remarks on “First Conference of Central and Eastern European Labor Mediators and Arbitrators”**, Budapest, konferencia-előadás kézírata
- Nádházi, Zsolt (2005) *‘A döntőbíráskodás magyarországi aspektusai’* in: **Munkaügyi Szemle** 2005/49, 11.szám, 51-54.o.
- Niland, J.R.-Lansbury, R.D.-Verevis.C. (1994) (szerk.) **The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges** Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE
- Palmer, M. & Roberts, S. (1998) **Dispute Processes. ADR and the Primary Forms of Decision Making** London, Edinburgh, Dublin: Butterworths
- Pernot, J.-M.-Vincent, C (2006) *‘Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of France’* in: **EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006**
- Peters, Guy B. (1998) **Comparative Politics: Theory and Methods**, Houndmills: Macmillan
- Prugberger, Tamás. (1996) *‘Nemzetközi szeminárium békéltető-, közvetítő szolgálat magyarországi kiépítéséről’*. in: **Magyar Jog**, 1996/5.
- Rézler, Gy.-Korcsmáros, I. (1999) *‘A munkaügyi viták rendezése Magyarországon’* in: Tóth, P.P. (szerk.) **Döntőbíráskodás**, Budapest: Püski
- Roo, A. de -Jagtenberg, R. (1994) **Settling Labour Disputes in Europe** Deventer, Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers
- Rose, E. (2004) (2. kiadás) **Employment Relations** United Kingdom: Pearson Education.
- Rudas, János (2001) *‘Közvetítés – konfliktuskezelés mediációs módszerrel’* in: **Emberi erőforrás-menedzsment** 2001/4
- Rúzs Molnár, Krisztina (2003) *‘A munkaügyi viták rendezésének története Magyarországon’* in: **Acta Juridica et Politica** LXIII, Szeged: Szegedi Tudományegyetem Állam és Jogtudományi Kara
- Slomp, Hans (1992) *European Labour Relations and the Prospects of Tripartism* in: **Participation in Public Policy-Making: The Role of Trade Unions and Employers’ Associations** Treu, Tiziano (ed.) Berlin, New York: Walter de Gruyter
- Tóth, A.-Nacs, B.-Neumann, L. (2004) *‘Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in Hungary’* in: **EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004**
- Tóth, A.-Neumann, L. (2006) *‘Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of Hungary’* in: **EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006**
- Tóth Ferenc (1997) (szerk.) **Bevezetés a Munkaügyi Kapcsolatokba** Gödöllő: Szent István Egyetem
- Treu, Tiziano (1984) **The Prevention and Settlement of Industrial Conflict in the Community Member States**, Report of the European Commission, Luxembourg

7. A témakörrel kapcsolatos saját publikációk

1. **A foglalkoztatási viták tipológiája: elmélet versus gyakorlat** (2008) Munkaügyi Szemle 2008/3. szám, Budapest, 8 oldal *(folyamatban)*
2. **Foglalkoztatási kapcsolatok – új magyar terminológia** (2008) Munkaügyi Szemle 2008/2. szám, 90-94. o., Budapest
3. **The Hungarian way of settling employment disputes: organised interests and alternative dispute resolution** ECPR Joint sessions, Workshop: Interest Politics in Post-Communist Democracies
2006. április 25-30. *Konferencia-anyag, 38 oldal*
<http://www.essex.ac.uk/ecpr/events/jointsessions/paperarchive/nicosia/ws25/Kas.pdf>
4. **Munkaügyi kapcsolatok „állatkerti portréja”** (2005) Rézler Gyula Alapítvány, Műszaki és Gazdálkodástudományi Egyetem, Szociológiai és Kommunikációs Tanszék, Budapest. *Doktori ösztöndíjas záródolgozat, 26 oldal*
www.rezler-foundation.hu
5. **The possibility of applying mediation and arbitration in labor disputes in Hungary** (2004) ‘Tudásbázis’ projekt, Budapest: Corvinus Egyetem. *Tudományos dolgozat, 25 oldal*
(A Budapesti Corvinus Egyetem “Tudásbázis” című projektjének díjnyertes dolgozata.)