

## **A MUNKAVISZONY SZABÁLYOZÁSA A HÁBORÚS DEMOKRATA ORSZÁGOKBAN**

A demokrata országokban normális körülmények között a munkaviszony alakulása szabadon, a kereslet és kínálat alaptörvényei szerint történik. A munkafeltételeket az érdekelt felek, a munkások a munkaadók, illetve azok érdekképviselői tárgyalások útján, vagy kollektív presszió segítségével alakítják ki. Általánosságban kimondhatjuk, hogy a kormányzat – a minimális munkabérek megállapításától eltekintve – mélyebben sehol sem nyúlt bele a munkaviszony alakulásába, jóllehet annak szükségessége a társadalom békéje szempontjából igen gyakran felmerül, mivel legtöbbször nem az igazság és a *do ut des* elve érvényesül, hanem a szembenálló felek hatalmi ereje. A kollektív presszió – sztrájk vagy munkáskizárás –

nagyon sűrűn segítségül vett fegyver a demokrata szemléletű közgazdaságban, ha az ellenérdekű fél a feltételeket nem hajlandó elfogadni, vagy az elfogadottakat nem tartja be.

Háborús években már nem engedhető meg, hogy a munkafeltételeket és viszonyokat a felek kényük-kedvük, vagy gazdasági és politikai hatalmuk alapján határozzák meg, sem az nem tűrhető, hogy a munkaviszonyokból eredő visszasságok a hadianyagtermelés programjának megvalósítását veszélyeztessék. Elkerülhetlenné vált tehát, hogy magasabb szempontokból az államhatalom maga is erőteljesebben beleszóljon a munka viszonyainak problémáiba.

Már előjáróban meg kell jegyeznünk, hogy demokrata gazdasági rendben valóban csak beleszólásról és ellenőrzésről van szó és nem gondolhatunk arra, hogy a kormányzat teljesen új alapokon, új állami intézményekkel, egyedül kívánja vezetni azt a politikát, amelynek célja a munkaviszonyok megállapítása és a munka békéjének biztosítása. A munka és a tőke több évtizedes érdekképviselőit nemhogy nem semmisítették meg, miként azt a diktatórikus országokban tették, hanem ellenkezőleg, hatáskörüket kibővítették. A szakszervezetek, a munkaadói szervezetek és a kormány egymással karöltve dolgoznak a munka kapcsolatainak szabályozásán és azon, hogy a munkából eredő viszályok minél gyorsabb, minél eredményesebb elintézését nyerjenek.

Merész túlzás lenne, ha azt állítanánk, hogy a munkaviszonyok szabályozásának politikája a demokratikus országokban teljesen azonos fonalat követ, mert ezt a földrajzi, gazdasági és társadalmi viszonyok adottsága és különbözősége kizárja, de a strukturális és elvi szempontok valamennyi országban ugyanazok, vagy legalább is nagy hasonlóságot árulnak el.

Nem szándékunk és terünk sem engedi, hogy részletekbe menő képet vázoljunk a különböző országoknak idevonatkozó intézkedéseiről, hanem azt fogjuk megkísérelni, hogy egyrészt röviden jellemezzük azokat a változásokat, amelyek a munkaviszony szabályozásának és megállapításának módjában, szerkezetében bekövetkeztek, másrészt, hogy az elfogulatlan vizsgáló szemével nézzük azt a meghatalmazást és kört, amelyet a munkaviszonyok, különösképpen pedig a munkaviszályok szabályozásával megbízott szervek kaptak.<sup>1</sup>

A most tárgyalt irányelvek szem előtt tartásával foglalkozunk a szakszervezetek helyzetével és szerepével a munkaviszony rendezésének a második világháborúban követett politikájával kapcsolatban, majd rátérünk a kollektív megállapodások, valamint a békéltető bizottságok és választott bíróságok jelentőségére.

### *I. A szakszervezetek szerepe a munkaviszony szabályozásában.*

Amint már rámutattunk, a demokrata országoknak a munkaviszony tekintetében a háború alatt folytatott politikája éles ellentétben áll a diktatórikus országokéval. Amíg az utóbbiakban a partikuláris utakon haladó munkával és szervezetekkel szemben országonként ugyan különböző intezítésű, de mégis általában jellegzetesen szigorú és elnyomó politikát alkalmaztak, addig az angolszász országok a szakszervezetek jog- és cselekvési körét sok irányban, de különösen a munka-

feltételek megállapításának és a munkaviszonyból eredő visszasságok megszüntetése kérdésében messze menő mértékben kiterjesztették.

Ha ennek a két egymással szembenálló nézetnek a rugóit kutatjuk, ezeket mindenképp abban a különbözőségében kell keresnünk, amely a demokrácia és a fasiszta rendszerek alapelvei, valamint ideológiai szemlélete között fennáll. Elengedhetetlenül fontosnak tartjuk azonban, hogy rávilágítsunk ezzel kapcsolatban arra az igen mély eltérésre, amely a demokrata országok és az európai szárazföld munkásszervezetei között mutatkozik. A munka szervezetei Amerikában és az angol gyarmatokon – szemben az európai munkával, – a politikai feladatokat messze a gazdaságiak mögé teszik, ami gyakorlatilag kifejezve magunkat annyit jelent, hogy a célegységben nem a politikai hatalom megszerzése és a munkásosztály egyeduralma nyer elsőrendű fontosságot, hanem az ipari demokrácia (Industrial Democracy). Az ipari demokrácia rendszerében a munkásság a tőkés réteggel teljesen azonos jogokat és hatalmat nyer. A gazdasági, társadalmi, de még a politikai kérdéseket is a tőkés és a dolgozók egyenlő számú képviselőiből álló bizottságok vagy tanácsok intézik.

Csak ezeknek a fontos tényeknek ismerésével értjük meg, hogy a közvélemény a tengerentúli országokban miért fogadta rokonszenvvel a szakszervezetek bevonását a háborús évek munkaviszonyainak intézésébe.

A munka szervezetei mindenütt örömmel vállalták a kormány szakértőivel és a tőke képviselőivel való szorosabb együttműködést, mert benne az ipari demokráciához vezető fejlődés egyik fontos, a célhoz közelítő gyakorlati állomását látták. Ez a körülmény a szervezett dolgozók táborában is messzemenően éreztette hatását, mert az eddig, különösen az Egyesült Államokban és Kanadában, élesen szembenálló szervezetek a háború alatt egymás mellett haladva, kéz a kézben igyekeznek a rájuk bízott nagy feladatoknak és felelősségnek a munkásréteg, azontúl pedig a nemzeti közösség érdekében eleget tenni.

A demokrácia első és legjellegzetesebb elve, a szabadság, erkölcsi kötelességévé teszi minden angolszász kormánynak, hogy a munkaviszony sokoldalú kérdéseibe magukat az érdekelteket, a dolgozókat bevonja, annál is inkább, mert a modern ipari államban a társadalomnak messze nagyobbik része fizikai vagy szellemi bérmunkás. Nagyon nehéz és szinte elképzelhetetlen volna mármint, hogy a dolgozóknak akarat és öntudat nélküli tömegét e nagy horderejű kérdések elintézésébe be tudná kapcsolni, ha a szakszervezetekben ezek nem kovácsolódtak és forrottak volna egybe.

A kormányzat nemcsak azért nyert sokat a szakszervezetek hatáskörének kiterjesztése és a különböző bizottságokba és hivatalokba való bevonása révén, mert a munkásság szakértői ott értékes tanácsokkal, valamint javaslatokkal gyümölcsözőbbé teszik a munkaviszonyok szabályozásának politikáját és munkáját, hanem azért is helyesen cselekedett, mert a munkásság, mintegy a kapott jogok ellenértékeképpen kötelezettséget vállalt, hogy a háború tartama alatt sem a termelés menetét, sem a társadalom harmóniáját nem fogja megzavarni.

Nem hallgathatjuk el azonban bíráló észrevételünket, amely szerint indokolt kétség férhet ahhoz, hogy a bizottságok munkájába befűzött szakszervezetek valóban a dolgozók egész társadalmának érdekét és véleményét képviselik. Bátrak vagyunk e kritikai megállapításunkat az amerikai gyakorlati példával alátámasztani. A különböző bizottságokban

<sup>1</sup> Fejtegetéseink alapja: I. Bessling: *Rapports collectifs de travail et détermination des conditions d'emploi en temps de guerre. Revue internationale du Travail* 1942 november, 589-639. lap.

helyet foglaló tagok kétféle szakszervezetbe, mégpedig az American Federation of Labor-be és a Congress for Industrial Organization-be tartoznak. A többi, számra nézve nagy, de jelentőségre kicsiny munkásszervezet képviselői hiányzanak. A két szóbanforgó szervezet összes tagjainak a száma nem éri el a 10 milliót sem, márpedig az ipari munkások száma az Egyesült Államokban békeidőben is meghaladja az 50 milliót. Még súlyosabb megállapítás a szakszervezetek jog- és hatásköre kiterjesztésével kapcsolatban, hogy - azok csaknem kizárólag az ipari munkásság érdekképviselői lévén - a mezőgazdasági dolgozók hangja elmarad a bizottságokban.

## 2. A munkafeltételek megállapítása kollektív szerződéseken keresztül.

A legelső, élesen feltűnő jelenség, amely a munkaviszonyok rendezésének demokrata módszerét figyelő ember elé tárul, az, hogy az Európában sűrűn alkalmazott szabályozó, megkötő tartalmú törvényeknek és rendeleteknek csak igen kevés nyomuk és szerepük van. Ugylátszik, még a hadbalépéssel előállott számos nehézség sem tudta meggyőzni a törvényhozást és a közvéleményt arról, hogy a gazdaságtársadalmi kapcsolatok szigorú intézkedésekkel való részletes szabályozásának szükségessége elérkezett. Így azután a munka viszonyainak a háború alatt való szabályozását sem látták fontosnak fentről jövő radikális vagy forradalmi tervekkel keresztülvinni.

Eltelkintve néhány egészen általános jellegű intézkedéstől, a munka viszonyainak közelebről való megállapítását meghagyták a régi mederben, vagyis a munkaadók és munkavállalók mint elsősorban érdekelt felek kezében. Igaz ugyan, hogy a kormányzatok mindentűtt létesítettek egy állami hivatalt, ez azonban a munkaviszony részletkérdéseivel nem foglalkozik, hanem csupán a magasabb szempontból szükséges ellenőrzést gyakorolja és a hozzáterjesztett kérdésekben dönt. Ilyen körülmények között a munkafeltételek meghatározása a gyakorlati életben teljes mértékben a munkaadók és a munkások képviselőiből álló bizottságok útján megkötött kollektív szerződéseken történik.

A kollektív szerződésnek általános érvényűvé való nyilvánítása annyit jelent, hogy a törvényhozás erőt és felhatalmazást ad neki arra, hogy egy meghatározott területen minden egyes iparra és foglalkozási ágra kiterjessze illetékességét. Ennek az elvnek a kimondása főleg Nagy-Britanniában hozott igen mélyreható változást, ahol pedig a kollektív megállapodásoknak csaknem minden szabályozástól mentes rendszere a világon a legszilárdabbnak tekinthető. Az 1871-ben hozott Trade Union Act elismeri ugyan a kollektív megállapodást, de csak tisztán „gentleman's agreement”-nek tartja és megtagad tőle mindenféle törvényes szankciót. Az 1941 július 18-án kiadott rendelet szerint azonban a kollektív szerződések feltételei egy meghatározott terület vagy iparág valamennyi üzemére érvényesek és kötelezők, ha azokat a munkások és a munkaadók tényleges képviselői kötik.

Az Egyesült Államokban már az 1935 július 5-i szövetségi törvény, a National Labor Relations Act kimondja, hogy azok a kollektív megállapodások, amelyeket egy munkaadó, vagy egy munkaadói szervezet és egy munkásszervezet mint a munkásság képviselője köt, valamennyi érdekelt üzem munkásaira alkalmazandók, még ha nem is tagjai a szerződést megkötő szervezetnek.

A szakmai szervezetek és a munkaadói szervezetek által szabadon kötött kollektív egyezségek klauzulái tehát a fentiek folytán egyaránt alkalmazhatnák valamennyi szervezett és nem szervezett munkaadóra, illetőleg munkásra (a törvény szerint harmadik személyekre), akik abban az iparban dolgoznak vagy azon a területen működő üzembe tartoznak, amelyre a tarifaszerződés vonatkozik. Ez az intézkedés igen sok visszaélést szüntetett meg, mert azelőtt azok a munkaadók vagy munkavállalók, akikre a kollektív szerződés nem vonatkozott, a mások által kötött megállapodásokat - mint kívülről harmadik személyek - figyelmen kívül hagyhatták és velük szemben versenyt támaszthattak.

Amikor az adottságokat és az elért eredményeket nézzük, a legszigorúbb kritikának is el kell ismernie, hogy a demokrata országok helyesen cselekedtek, amikor a munkaviszony megállapítását a kollektív szerződések rendszerére építették. A törvényhozás és a kormányzat által hozott intézkedések ugyanis mindig magasabb, centrális szempontból indulnak ki és a nagy, egyetemes érdekeket tartják szem előtt. Ha tekintetbe vesszük a modern ipari államok pl. Anglia vagy az Egyesült Államok közgazdaságának és társadalmának sokrétegű tagozódását, akkor lesznek olyan területek az országban, ahol a törvény vagy a rendelet intézkedései sérelmet keltenek vagy legalább is az ellenkező hatást váltják ki, mint amilyent elérni akartak. Ezekkel a kérdésekkel kapcsolatban véleményünk az, hogy a decentralizáció sokkal megfelelőbb, mint a centralizáció.

A kollektív szerződések legfőbb előnye éppen az, hogy a megállapodások keretét a hatóságok elég lazán hagyják, ami által bő lehetőség nyílik arra, hogy azokban egy-egy vidék, iparág vagy szakma gazdaságtársadalmi viszonyait kellőképpen figyelembe vehessék. Sőt ezen továbbmenően, a felek a szerződésbe felvehetnek olyan záradékot, amelynek alapján, abban az esetben, ha a viszonyok megkívánják, a feltételeket még az érvényességi idő lejárta előtt revízió alá vehetik.

## 5. A munkaviszonyok megszüntetésének módszere.

Békeidőben a munkaviszonyból eredő nézet- és véleményeltérések elintézésének kétféle módja volt:

a) A felek a vitás ügygel békéltető bizottságokhoz vagy választott bíróságokhoz fordultak döntésért.

b) A másik, különösen Amerikában, szívesen alkalmazott módszer a munkások részéről a sztrájk, a tőkés részéről a kizárás (lock-out). Arra vonatkozóan, hogy p. o. az Egyesült Államokban a két világháború közötti időszakban a sztrájkok milyen arányokat öltöttek, csak egyetlen, de általánosan jellemző adatot idézünk: 1941-ben a sztrájkok folytán elvesztett munkanapok száma 23,047.556 volt. Ezt a számot nézve könnyen megértjük, hogy Rooseveltt miért tartotta szükségesnek a hadbalépés után azonnal összehívni egy bizottságot, amely a munkásszervezetek képviselőiből állott. A bizottság biztosította az elnököt arról, hogy amíg a háború tart a munkásság nem fog a sztrájk fegyveréhez nyúlni. Hasonló nyilatkozatot tett a többi angolszász ország munkássága is. Indiában elvileg nem szüntették meg a sztrájkjogot, de a szigorú intézkedések azt gyakorlatilag lehetetlenné tették. Az 1942 március 5-én kibocsátott rendelet kimondotta, hogy a munkavállaló csak akkor szüntetheti be a munkát, ha a munkaadóval legalább két héttel előbb írásban közli, hogy sztrájkolni akar.

Azáltal azonban, hogy a munkásság illetve a munkaadók önkéntesen vagy kényszerből lemondanak a

háború tartamára a sztrájkokról és a kizárásról, még nem oldódik meg a munkaviszonnal kapcsolatos konfliktusok problémája. Az e fegyverektől elálló felek jogosan számítanak arra, hogy a békéltető bizottsági és a választott bírósági eljárások nekik legalább is annyi biztosítékot nyújtanak, mint amennyiről lemondottak. Ennek valamennyi demokrata ország nagyon tudatában volt, mert akkor, amikor a munkaviszály eldöntésének csak egyetlen módját – a választott bírósági és a békéltető bizottsági eljárást – hagyták meg, gondoskodtak mindenekelőtt annak kötelezővé tételéről és hatásköre kiterjesztéséről. Ezen kívül minden angolszász országban létrehozta egy központi szervet, az Országos Választottbírósági Törvényszéket, ahová azok a vitás kérdések kerülnek, amelyeket a választott bíróságok és a békéltető bizottságok nem tudtak eldönteni.

Az Országos Választottbírósági Törvényszék összetételére és működésére vonatkozó alapelvek nagyjában mindenütt azonosak. A tagok egy részét a munkaügyi minisztérium nevezi ki, míg a többi tag a munkaadók és a munkások egyenlő számú képviselőiből áll. Nagy-Britanniában a Törvényszék elé az ügyek csak a munkaügyi miniszteren keresztül kerülhetnek.

A Törvényszék határozata jogerős. A vesztes felet pénzbüntetéssel vagy szabadságvesztéssel sújtják. Az Egyesült Államokban a vitás ügyekben legfőbb fokon a National War Labor Board (Országos Háborús Munkaügyi Tanács) dönt. A 12 tag közül négyet a kormány küld ki, míg a fennmaradó 8 tagot felerészben a munkások, felerészben a munkaadók képviselői alkotják. A Board nem rendelkezik szankciós felhatalmazással, azonban a köztársasági elnöknek joga van lefoglalni az üzemet, ha a döntést vonakodik végrehajtani. Rooseveltnél eddig mindössze nyolc esetben élt ezzel a jogával.

A szerzett tapasztalat eredménye mindenütt azt tanúsítja, hogy a békéltető bizottságoknak és választott bíróságoknak túlnyomó részben sikerül a viszályokat elsimítani és kevés azoknak az eseteknek a száma, amelyeket fellebbezéssel a Törvényszék elé visznek. Nagy-Britanniában hivatalos kimutatás szerint az Országos Választottbírósági Törvényszék felállításától, 1940 júliustól 1942 júliusig összesen 224, vagyis havonta még 10 eset sem került legfelsőbb döntés alá.

Helytelen volna azt mondani, hogy a sztrájkok a jelenlegi háború idején egészen megszűntek, azonban a régi méretekhez viszonyítva számukat jelentéktelennek kell tartanunk. Hivatalos kimutatás azt mutatja, hogy az Egyesült Államokban 1941 december 8-tól 1942 júniusáig a sztrájkok miatt elvesztett munkanapok száma csak 2,515.000-et tett ki, ami eltörpül az előző évi 23 milliós szám mögött. Könnyűszerrel meggyőződhetünk, hogy mennyire lényegtelen ez a szám, ha az egyéb okok következtében elvesztett munkanapokkal teszünk összehasonlítást. Legyen szabad itt csupán egy adatot említenünk: Amerikában a baleset és betegség miatt elvesztett munkanapok száma átlag évi 400 millió körül jár.

A viszályokat eldöntő legfőbb fórum ítélete igen nagy fontosságú és általános figyelmet kelt. Mivel az angolszász országok egyikében sem állítottak fel pontos elveket, hanem csupán általános irányvonalakat adtak a háború alatti munkafeltételek megállapítását illetően, a Törvényszék döntését irányadó normaként tekintik a kollektív szerződések feltételeinek meg-

állapításánál és a békéltető bizottsági, valamint a választott bírósági eljárásnál.

Korai és elszármított dolog volna a munkaviszony szabályozásának a jelen háború alatt követett demokrata politikájáról végleges bírálatot mondani, mert hiszen a módszerek mozgásban vannak, tehát a megszilárdulás és kikristályosodás állapotát még nem érték el, mégis bebizonyosodott a tárgyilagosságnak szemlélő előtt, hogy az jó irányban halad. Önként felvetődik a kérdés, vajjon nem volna-e helyes, ha a ezeket a háborús években bevált intézményeket és módszereket majd a béke korszakában is fenntartanák. Mielőtt a magunk részéről igennel válaszolnánk, rá kell mutatnunk arra, hogy az elmúlt világháborúban hozott, erősen hasonló elveken felépülő intézkedéseknek a háború végén történt visszavonása évtizedeken keresztül véres sztrájkokat szült. Reméljük, a mostani háború végével a demokrata országokban nem fogják újból elkövetni ezt a végzetes hibát, hanem továbbvezetik a dolgozókat a megkezdett vonalon, amely végül is a teljes ipari demokráciához vezet.

*Csáktornyai Ferenc*