

Neumann László:

Vállalati kollektív béralku Magyarországon

Szociológia és Szociálpolitika Tanszék

Témavezető: Gábor R. István

© Neumann László, 2001.

Budapesti Közgazdasági és Államigazgatási Egyetem

Szociológia Ph.D. program

**VÁLLALATI KOLLEKTÍV
BÉRALKU MAGYARORSZÁGON**

Ph.D. értekezés

Neumann László

Budapest

2001

Tartalomjegyzék

Előszó	8
I. Kutatási célok, hipotézisek, előzmények, módszerek	10
1. <i>A munkaügyi kapcsolatok szerepe a poszt szocialista átalakulásban</i>	10
2. <i>A béralku intézményesülésének szakszervezetet megkerülő formái</i>	17
3. <i>A doktori dolgozat módszertani problémái.</i>	25
II. Álláspontok a kollektív alkuról (Irodalmi kitekintés)	29
III. A decentralizált kollektív alku intézményi elemzése	43
1. <i>A centralizáció politikája</i>	43
2. <i>Az országos és ágazati megállapodások vállalati hatásai</i>	47
3. <i>A vállalati munkaügyi kapcsolatok típusai</i>	53
a. <i>Konzolidált munkaügyi kapcsolatok, „erős” kollektív szerződések</i>	53
b. <i>Formálisan működő intézmények, leépülő kollektív szerződések</i>	56
c. <i>Kollektív szerződés nélküli munkahelyek</i>	59
4. <i>A vállalati kollektív szerződéskötés elterjedtsége, "lefedettsége"</i>	62
5. <i>A vállalati kollektív szerződések tartalmáról</i>	67
6. <i>A decentralizált kollektív alku európai összehasonlításban</i>	73

IV. A vállalati kollektív szerződések munkaerőpiaci hatásai.....	80
1. A szakszervezeti bérrés mérésének hazai adaptációja	80
2. Az adatok forrásai	83
3. A kollektív szerződéses munkahelyek nyers bérelőnye.....	85
4. A kollektív szerződés hatása az éves keresetnövekedésre	88
5. A kollektív szerződéseknek tulajdonítható átlagos bérrés.....	91
6. A bérrés különböző vállalati és munkavállalói csoportoknál	96
7. Egyenlőtlenségek, a bérek szóródása.....	100
8. Az alacsony keresetűek előfordulásának arányai	103
9. A vállalati bértarifa-rendszerek hatásai	104
10. Bér, foglalkoztatás, termelékenység.....	108
V. Az állami beavatkozás korlátai	112
1.) Az állam szerepe a kollektív alku elősegítésében.....	112
2.) A kollektív szerződések kiterjesztésének hazai tanulságai	119
3. A „kollektív szerződéskötést elősegítő” intézkedésekről.....	124
VI. Összegzés, értékelés és további kutatási irányok	131
Hivatkozások.....	143
Függelék	151

Táblázatok jegyzéke

1. Bejelentett ágazati bérmegállapodások a versenyszférában (1992-98)	49
2. Vállalati bérmegállapodások a versenyszférában (1992-98)	63
3. Kollektív szerződések a vállalati méret függvényében	63
4. A kollektív szerződéskötés vállalati gyakorlata	63
5. A kollektív szerződéses munkahelyek aránya a külföldi vállalatoknál	65
6. A vállalati kollektív szerződésekben előforduló témák gyakorisága	68
7. Bérrre, foglalkoztatásra vonatkozó megállapodások gyakorisága	70
8. A kollektív szerződéses munkahelyek aránya Nagy-Britanniában	76
9. Vállalati kollektív szerződéses munkahelyek aránya Magyarországon	77
10. A regressziós becslés lépésenkénti eredményei	95
11. A kereset termelékenység-elaszticitása a kollektív szerződéstől függően	101
12. A kereset eloszlásának egyenlőtlensége (Gini koefficiensek)	103
13. A tarifális bér és a tényleges bérek, keresetek viszonya	106
14. A tarifális bértől elmaradó alapbérűek létszáma, aránya és keresete	107
15. A foglalkoztatás és a termelékenység változása a feldolgozóiparban	110

A Függelék táblázatai

- I. A vállalati kollektív szerződésekben előforduló témák gyakorisága a tulajdoni struktúra függvényében
- II. A kollektív szerződéses munkahelyek aránya és a bérkülönbség ágazonként és vállalati méret szerint
- III. A kollektív szerződéses munkahelyek aránya és a bérkülönbség egyes foglalkozási csoportokban, nemenként
- IV. A nyers bérkülönbség a leggyakoribb foglalkozásokban
- V. Éves béremelkedés egyes ágazatokban a kollektív szerződéstől függően
- VI. Keresetemelkedés a leggyakoribb foglalkozásokban a kollektív szerződéstől függően (1997-98)
- VII. A teljes kereset logaritmusának regressziós becslése (Összes cég)
- VIII. A teljes kereset logaritmusának regressziós becslése (300 fő feletti cégek)
- IX. A kollektív szerződéses munkahelyen dolgozók aránya és a bérrés korcsoportonként és iskolai végzettség szerint
- X. A béregyenlet regressziós becslésének reziduális tagja ágazonként és a kollektív szerződéstől függően
- XI. A kereset települési munkanélküliség-mutatóra mért rugalmassága állomány-csoportonként és a kollektív szerződéstől függően
- XII. Az alsó és felső tized kereseti arányai ágazonként, a kollektív szerződéstől függően
- XIII. A 25,000 Ft-nál alacsonyabb keresetűek aránya ágazonként, a kollektív szerződéstől függően
- XIV. A 25,000 Ft alatti keresetűek aránya egyes foglalkozási csoportokban, a kollektív szerződéskötéstől függően
- XV. A tarifális bér és a tényleges keresetek viszonya, illetve a tarifális bértől elmaradó alapbérűek száma és keresetei a vegyiparban
- XVI. A tarifális bér és a keresetek viszonya, illetve a tarifális bértől elmaradó alapbérűek száma és keresete a közlekedés-távközlési ágazatban
- XVII. A foglalkoztatás változása 1996 és 1999 között a kollektív szerződéskötés függvényében
- XVIII. A foglalkoztatás változása 1996 és 1999 között a 300 főnél nagyobb cégeknél a kollektív szerződéskötés függvényében
- XIX. Munkáltatói vélemények az üzemi tanáccsal kötendő kollektív megállapodásról

ELŐSZÓ

Mint közismert, a nyugati piacgazdaságokban a munkavállaló és a munkaadó közötti béralku intézményesülésének hagyományos formája a szakszervezetek és a munkaadók közötti kollektív béralku. A dolgozatban azt vizsgálom, hogy a többé-kevésbé kialakultnak tekinthető magyar kapitalizmusban hogyan működik a munkaügyi kapcsolatoknak ez a meghatározó intézménye, mi a szerepe a munkaerőpiac, az egyéni munkaviszony feltételeinek (a bérnek, a munkaidőnek és a foglalkoztatás kondícióinak) szabályozásában. A doktori disszertáció fő törekvése, hogy a vállalati kollektív alkuról, a megkötött kollektív szerződések tartalmáról statisztikai értékelést, és azok munkaerőpiaci hatásáról kvantitatív elemzést adjon.

A disszertáció első fejezete a munkaügyi kapcsolatok hazai kutatásától várható, szociológiai szempontból is releváns kérdéseket mutatja be, valamint összefoglalja a disszertáció kutatási előzményeit és hipotéziseit. A második rész irodalmi összefoglaló, mely elsősorban a kollektív alku melletti érveléseket tekinti át. A harmadik rész a megkötött kollektív szerződéseknek elsősorban intézményi, statisztikai elemzést adja, míg a negyedik rész foglalkozik a munkaerőpiaci hatásokkal. Az ötödik rész, mintegy kitérőként, a kollektív alku környezetének egy fontos elemét, az ezzel kapcsolatos állami politikát tekinti át. Végül a zárófejezet a kutatás főbb eredményeit és következtetéseit tartalmazza.

A dolgozat nagymértékben épít korábban, főként esettanulmányos módszerekkel szerzett ismereteimre. Így a nyolcvanas években a vállalati gazdasági munkaközösségekben folytatott béralkuról készült tanulmányaimra, illetve a rendszerváltás után a privatizációval és a szakszervezetekkel foglalkozó munkáimra. Különösen a munkavállalói tulajdonról és a külföldi tulajdonú vállalatokról szóló kutatásokra építettem, melyeket Boda Dorottyaival, illetve Tóth Andrással közösen készítettem, így a disszertációban kifejtett nézetek részben a közös munka, a közös gondolkodás eredményeinek is tekinthetők.

Rajtuk kívül köszönettel tartozom Laky Teréznek, Kovács Ilonának és Neumann Eszternek, akik kézirataim fáradhatatlan olvasóiként nyújtottak értékes segítséget. Köszönet illeti a dolgozat egyes fejezeteinek munkaváltozataihoz fűzött

megjegyzéseiért, kritikai észrevételeiért és tanácsaiért Köllő Jánost, Gábor R. Istvánt, Simon Clarke-ot és Koltay Jenőt, illetve a témában korábban készült tanulmányaimról munkahelyemen, a Munkaügyi Kutatóintézetben, majd pedig az OMKMK Kutatórészlegében rendezett szakmai viták résztvevőit. Ezúton is köszönetet mondok Babocsai Gábornak, Grad Sándornak, Lázár Györgynek és Székely Juditnak, akik az egyéni bérfelvétel és a kollektív szerződések adatbázisainak használatához nyújtottak segítséget.

I. KUTATÁSI CÉLOK, HIPOTÉZISEK, ELŐZMÉNYEK, MÓDSZEREK

1. A munkaügyi kapcsolatok szerepe a posztoszocialista átalakulásban

A “munkaügyi kapcsolatok” (Industrial Relations) mint tudományterület az angolszász országokban kialakult definíciója szerint a munkaadók és a *szervezett* munkavállalók közötti viszonyokkal foglalkozik. Mindenek előtt a szakszervezetek és a munkáltatók közötti érdekellentétek, konfliktusok vizsgálatával, ami egyaránt kiterjed a kapcsolatukat meghatározó gazdasági, társadalmi és politikai környezetre, a konfliktusmegoldás folyamatára (a kollektív tárgyalásokra, a nyomásgyakorlás eszközeire, a konfliktus-feloldás technikáira, a kollektív szerződések megkötésére és teljesülésére), valamint mindezen tényezők munkaerőpiacra, munkaszervezetre gyakorolt hatására (Dunlop 1958, Hyman 1975, Kaufman 1994, Hyman 1994, Tóth 1995). A “munkaügyi kapcsolatok” kutatása elsősorban az Egyesült Államokban, a XX. század középső harmadában vált elismert egyetemi diszciplínává, amikor a nagyipari tömeggyártás, a taylori-fordi munkaszervezet időszakában a szakszervezetek által folytatott kollektív alku mint a tőke és munka közötti konfliktus kezelésének *intézményesült* módja kétségtelenül sikeresnek bizonyult.

A “munkaügyi kapcsolatok” mint akadémiai tudományág nálunk alig ismert, talán csupán a „munkatudományok” részeként elfogadott. Magyarországon persze sohasem volt a szakszervezetnek és a kollektív alkunak olyan meghatározó szerepe, mint például az Egyesült Államokban a New Deal-t követő években a nagyipari bérek, a munkaidő és a munkaviszony feltételeinek szabályozásában. Vagy azért, mert a századforduló táján, amikor a munkásegyletek és a korai szakszervezetek ugyan szigorúan szabályozták saját munkaerőpiaci szegmensüket, az ipar gazdasági szerepe *még* nem volt meghatározó, vagy azért, mert amikor az iparosodás gigantikus méreteket öltött, akkor a kommunista párt *már* kisajátította a szakszervezeteket saját céljaira (Kemény 1986, Tóth 1995). Az államszocialista időszakban a szakszervezeteknek és a kollektív szerződéskötésnek még 1968 után sem lehetett a munkaviszony feltételeit meghatározó jelentősége, annak ellenére, hogy akkor már a jogi és a politikai keretek

vállalati szinten nagyobb teret engedtek a kollektív szerződéseknek, és a vállalati vezetők meg a helyi szakszervezet viszonylag függetlenebbé vált a hatalmi központoktól.

A hatvanas-hetvenes évektől meginduló magyar iparszociológiai kutatások azonban felfedezték az államszocialista gazdaság – látszólag bürokratikus szabályok szerint működő –vállalataiban azokat az erős munkaszervezeti és/vagy munkaerőpiaci pozíciójú munkásrétegeket, melyek többnyire a formális játékszabályok mögött, a szakszervezetet megkerülve vagy azt saját céljaikra felhasználva végül is alkura kényszerítették a vállalat vezetését (Kemény 1993 [1969], Héthy-Makó 1972, Köllő 1981). Az államszocialista (és részben a posztszocialista) rendszer vállalatain belüli viszonyokat leíró szociológusok előszeretettel használják az “informális alku”, “paternalizmus”, “kivételezés”, “kiváltságok”, „különalku”, „egyéni stratégiák”, “szelektív alku”, „vállalaton belüli piaci viszonyok” kifejezéseket, különösen az utóbbival mintegy szembeállítva az itteni valóságot a piacgazdasági modell erősen formalizált, néha talán túlzottan bürokratikus kollektív tárgyalásaival, melyeknek „vívmányai” viszont minden munkavállalóra vonatkoznak (Stark 1986, Clarke-Fairbrother 1994, Pittaway 1997). A munkásokat ténylegesen képviselő szakszervezet és érdemi kollektív alkudozás hiányában egyfajta intézmények alatti, személyes kapcsolatokra épülő, törékeny viszonyrendszert tételeztek fel, melyekről feltételezték, hogy funkcionális szerepük lényegében hasonló az „ideális” kollektív szerződésekéhez: meghatározzák a béreket, a munkaidőt, a munkafeltételeket és kialakítják a munkafolyamat feletti kontroll gyakorlásának az üzemben többé-kevésbé elfogadott szabályait.

A dolgozat célja, hogy a vállalati munkaügyi kapcsolatok, s ezen belül mindenekelőtt a bérmeghatározás területén leírja az utóbbi évtized *intézményesülési* folyamatait. Ahogy a magántulajdonon alapuló piacgazdaság és a többpárti politikai demokrácia intézményei kiépültek a rendszerváltás után Magyarországon, elméletileg ugyanúgy feltételezhető volt, hogy az üzemi viszonyrendszer átalakulása is követi a nyugati piacgazdaságok modelljét. Mint közismert, az ehhez szükséges jogi keretek 1989 és 1992 között létrejöttek, és a nemzetközileg elfogadott formai követelményeknek megfelelő intézmények is kialakultak. Természetesen az empirikus kutatás számára az a kérdés, hogy a munkavállalók és a munkaadók közötti béralku meghatározó formája valóban a szakszervezet és a menedzsment közötti kollektív béralku lett-e. Avagy fennmaradnak az egyéni-kiscsoportos informális alkuk,

„különalkuk” az újonnan létrehozott intézmények árnyékában? Ráadásul az is közismert, hogy az amerikai és nyugat-európai klasszikus kollektív alku rendszerek mellett újabban világszerte erősen terjednek – sokszor éppen a szakszervezeti jelenlét visszaszorításának céljával – az amerikai Human Resource Management által kifejlesztett technikák, így a munkaadó és az egyéni munkavállaló közötti közvetlen kommunikáció erősítése és az *egyéni* jogviszonyok kizárólagosságának mintája.¹

Ha a magyarországi munkaügyi kapcsolatok fejlődését a nyugati piacgazdasági modellek átvételeként értelmezzük – ami a jogi keretek és az intézmények ismeretében meglehetősen nyilvánvaló – a másik fontos kérdés az, hogy a sokféle nyugati modell közül melyikhez is hasonlít a nálunk kialakuló kapcsolatrendszer működése. *Hipotézisem* szerint az államszocialista örökségnek van két olyan vonása, melyek kifejezetten egy olyan kollektív alku rendszer kialakulásának kedveznek, melyben a vállalati szintű tárgyalások dominánsak. Egyrészt ilyen örökségnek tekinthető az, hogy a rendszerváltás előtt is vállalati szinten születtek kollektív szerződések, és az, hogy a szakszervezeti működés fő terepe Magyarországon az utóbbi fél évszázadban a vállalat volt (Tóth 1995). Másrészt ilyen hatású az is, hogy a magyar munkaerőpiac az államszocialista periódusban a belső munkaerőpiacok erős jellegzetességeit mutatta, mégha ezek sokszor nem a formális szabályok révén vagy a szakszervezeti kollektív alku során alakultak ki, hanem inkább az informális béralkuban² (Gábor 1997). A dolgozat elemzéseinek kiinduló hipotézise szerint a kontinentális nyugat-európai államok centralizált (országos, ágazati szintű) bérmegállapodásaival szemben Magyarországon mindmáig szélsőségesen *decentralizált* a bérmeghatározás rendszere. Ebben az egyéni alku szerepe meghatározó, illetve a kollektív alku struktúráján belül viszonylag gyenge az országos és ágazati szintű megállapodások hatása, míg egy bizonyos vállalati körön belül jelentékeny a vállalati szintű kollektív szerződések

¹ A munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó szerzők közül sokan a folyamatot a béralku vagy a munkaszerződések individualizációjaként értékelik. (Brown et. al. 1988).

² Általában a munkaerőpiaci mozgások és az intézmények szerveződésének két fajta ideáltípusát különböztetik meg: a foglalkoztatási munkaerőpiacot és a belső munkaerőpiacot (Eyraud–Marsden–Silvestre 1990). Míg az előbbiben a konjunktúraciklusokhoz alkalmazkodó munkaerőmozgások az egyes – a szakmunkásképzés rendszere által jól definiált – szakmák munkaerőpiacán, a vállalatok közötti áramlás révén valósulnak meg, addig a másikon a szenioritás-elvű vállalati belső előléptetések és szegmentáció a meghatározóak, melyekben fontosabb a munkahelyi tanulás szerepe, mint az iskolai szakmunkásképzésé. A kétféle munkaerőpiaci modellhez más-más háttérintézmények tartoznak. A foglalkoztatási munkaerőpiachoz legjobban a szakmai szakszervezetek illenek, míg a belső munkaerőpiac dominanciájához a vállalati-iparági szerveződések. A magyar munkaerőpiaci struktúra és annak háttérintézményei egyébként nem képeznek ilyen koherens rendszert.

szabályzó szerepe. A decentralizált alku klasszikus mintapéldájaként ismert amerikai stílusú munkaügyi kapcsolatok kiépülésére persze Magyarországon nemigen számíthatunk, hiszen a magyar szakszervezetek – ugyancsak nagyrészt az államszocialista hagyománynak köszönhetően – többnyire nem harciasak, együttműködnek a menedzsmenttel. Ugyanakkor a „különalkuk” és „egyéni életstratégiák” hagyománya, a gyenge alkuerővel bíró szakszervezetek és az újabb ideológiai megerősítést kapott individualista értékrend kiváló terepet kínál az egyéni munkaszerződést preferáló modern emberi erőforrás menedzsment alkalmazásának is.

Így Magyarországon a béralku szélsőséges decentralizáltságára vonatkozó hipotézis nemcsak azt jelenti, hogy az ágazati szint helyett a vállalati kollektív szerződések a meghatározóak, hanem sokkal inkább azt, hogy a vállalati kollektív szerződések helyett, vagy éppenséggel azok mellett, különösen fontos az egyéni béralku szerepe. Nyilvánvalóan ez a megállapítás egyrészt a szocialista és poszt-szocialista üzemekben folyó „informális béralku” szociológiai vizsgálatának gazdag hagyományából építkezik (Bódis 1998, Janky 1996). Másfelől azonban újabban többen e hipotézis közvetett bizonyítékának tekintik azt, hogy a rendszerváltás után – statisztikailag is meggyőzően kimutatható módon – erősödött a vállalati béralkuképző tényezők szerepe, különösen a termelékenység és az egyéni bérek közötti korreláció (Köllő 2000). A munkagazdasági szakirodalom néha informális béralkunak nevez minden a kollektív alku szintje „alatti” helyi bérmegállapítási mechanizmust, amely a keresetek differenciálásában meghatározó, jóllehet azok valójában nagyon is formálisan-formalizáltan működnek, az egyéni munkaszerződésben, vagy a vállalati szabályzatban, esetenként a kollektív szerződés által lefektetett bérrendszerben rögzített keretek között. Ugyanakkor – szintén esettanulmányok alapján – tudjuk, hogy a bérmegállapítás magyar sajátosságai közé tartozik az, hogy az ilyen formális szabályok tág teret hagynak a helyi menedzsment döntéseinek az egyéni bérek megállapításában. Sőt, mindez akár olyan kelet-európai vonásnak is tekinthető, mely alapvetően megkülönbözteti a műhelyszintű munkaügyi viszonyokat, illetve a szakszervezeti szerepeket azok nyugat-európai megfelelőitől (Clark-Fairbrother 1994, Pollert 1999).

Noha a „munkaügyi kapcsolatok *elmélete*” akadémiai diszciplínaként nagyjából az institucionalista közgazdaságtan, a szervezetszociológia, a munkajog és a politológia határterületeként definiálható, azonban éppen témája (a formális kollektív alku) magyarországi kialakulatlansága, és a gazdaság átmeneti állapota miatt számos más, általánosabb érvényű, szociológiailag releváns kérdés vizsgálatára is módot ad.

Egyfelől azért, mert a munkaerőpiac működését szabályzó intézmények és a civil társadalom (ideértve a szakszervezeteket és a munkaadói szervezeteket is) szerveződésének formái a Polányi és Weber szövegein nevelkedett szociológus számára ugyanúgy fontosak, mint a modern kapitalizmus más piacainak, vagy a politikai intézményrendszer más területeinek kifinomult szabályozó mechanizmusai. A kollektív alku kutatása kimondva-kimondatlanul mindig egyúttal az alkuban résztvevő szakszervezetek kutatását is jelenti, hiszen azok létrejötte vagy megszűnése, szerveződési mintáik, alkuerejük mértéke, vagy – a weberi fogalmaknál maradva – a zárt vagy nyitott közösség jellege olyan jelenségek, melyek a szociológiai magyarázatot is indokoltá teszik.

Másfelől azonban – az intézményesülés elemzésén túl – a „munkaügyi kapcsolatok” vizsgálata a szociológia számára hozzájárulást jelenthet a *társadalmi struktúra* változási trendjeinek kutatásához is. Nem csak a társadalom rétegződésének makro-dimenzióit (mint például a jövedelmek eloszlását) *leíró* statisztikai-elemző megközelítéséhez, hanem bizonyos társadalmi csoportok közötti viszonyrendszer dinamikájának felderítéséhez. Az ilyen „relációs” megközelítés elsősorban az egymással rendszeresen érintkező, társadalmi helyzetüket egymáshoz mérő, egymás helyzetének változásaira kölcsönösen reflektáló csoportok helyzetének megértéséhez nyújthat támpontot (Dahrendorf, 1959). Tulajdonképpen a „munkaügyi kapcsolatok” marxista értelmezése is hasonló feltevésből indult ki, amikor fő témájaként a tőke és a munka közötti *osztálykonfliktus* elemzését határozta meg (Hyman 1975). A dolgozat megközelítése azonban más, mert alapvetően a *vállalati szintű* kollektív alkuval foglalkozik, amely formálisan a menedzsment és a szervezett munkavállalók csoportjai között zajlik. A vállalati szintű munkaügyi kapcsolatok elsősorban tehát a menedzsment, a fizikai munkások és a „fehérgalléros” beosztottak különböző csoportjainak egymás közötti viszonyrendszerének alakulásáról mondhat újat. Ezen belül is különösen a kulcsfontosságú munkásréteg és a menedzsment kapcsolatáról, hiszen ez az a két csoport, melyek között már az államszocialista gazdaság idején kialakult egyfajta (elvileg intézményes keretekbe terelhető) alkumechanizmus.

Noha az "osztálykonfliktus" elemzése nem témája a dolgozatnak, még egy nem-marxista megközelítésű *társadalmi struktúra* kutatás számára is közvetlenül felhasználhatóak a munkaügyi kapcsolatok kutatásának eredményei. Amennyiben a társadalmi struktúrát a társadalmi különbségeknek, a statikus rétegződés újratermelésének vagy változásának mechanizmusaként fogjuk fel, melynek kutatása

alapvetően a "hogyan működik a társadalom" kérdésre keres választ (Kolosi, 1987), akkor a modern ipari társadalmak talán legfontosabb réteggépző ismérvének, a *jövedelmi különbségek* kialakulásának alapvető mechanizmusát fedezhetjük fel a kollektív alkuban. Természetesen ezen belül elsősorban a közvetlenül a munkavégzésből származó jövedelmek egyenlőtlenségei magyarázhatók a kollektív alku jellegzetességeivel. Aligha igényel bővebb magyarázatot ugyanis, hogy a szolidarisztikus szakszervezeti bérpolitika – klasszikus nyugat-európai, vagy skandináv értelmében – hogyan tompította a piaci eredetű jövedelemkülönbségek érvényesülését, illetve ennek meggyengülése vagy hiánya hogyan járul hozzá a jövedelmi olló nyílásához. (Természetesen a kollektív alku a folyó jövedelem elosztásának kérdésén túl számos más rétegződés-dimenzió alakulásában játszhat fontos szerepet: a szakmai előrelépés lehetőségeiben, a vállalati részvénytulajdonhoz jutás kedvezményes formáiban, a szakképzettség megszerzésében-karbantartásában, a munkanélkülivé-válás feltételeiben, a lakáshoz jutás esélyeiben, az egészségügyi ellátásban, a nyugdíjasok anyagi helyzetében, stb. – nyilvánvalóan olyan mértékben, amennyire ezekre a kérdésekre kiterjed a szakszervezeti politika, illetve a kollektív szerződések befolyása.)

A dolgozat alapjául szolgáló kutatások célja tehát kettős volt. Egyrészt az angolszász hagyományoknak megfelelő munkaügyi kapcsolatok kutatástól várható leíró funkció: a mára kialakult magyarországi kollektív alku rendszer szerkezetének feltárása, a kollektív alkunak tulajdonítható – vagy éppen annak hiánya miatti – társadalmi struktúra szempontjából is releváns – hatások elemzése. Másrészt azonban ezáltal a közelmúlt demokratikus-piaci átmenetének-átalakulásának társadalomszerkezeti vonatkozásait is vizsgáljuk. Ennek a – ma már talán történeti megközelítésnek – jellegzetes kérdése, hogy mi történt az egykori szocialista vállalatok erős alkupozíciójú munkáscsoportjaival a gazdaság átalakulása során. Vajon megőrizhették-e a Kádár rendszerben kialakult „félpolgári” státusukat? (Tellér, 1995) Mely munkavállalói rétegek érdekeinek képviselőit vállalják fel a vállalati szakszervezetek a kollektív alku során, s melyeket nem? Hogyan történt meg a vállalati menedzsment pozíciójának újraértelmezése, s melyek a vállalatban belüli distinkció mechanizmusai? Nyilvánvalóan ezek, és a hasonló kérdések fontosak a társadalmi struktúra szempontjából, csak hogy itt már nem a szokásos nyugati munkaügyi kapcsolatok kutatás kérdéseiről van szó, hanem speciálisan a *kelet-európai átmenet* társadalom-átalakító folyamatairól. Talán nem túlzás azt állítani, hogy a bőséges "transition-transformation" irodalom egyik meglehetősen hiányosan feldolgozott

területéről van szó, hiszen mind a hazai, mind a nemzetközi tudomány inkább a politikai demokrácia és a piacgazdaság *par excellence* intézményeinek kiépülésével foglalkozott.

Magyarországon az államszocialista időszakban – a rendszer eredendően egalitáriánus ideológiája és a vállalati béркиáramlás központi kontrollja ellenére – a nyolcvanas évek végére a gazdasági reformok következtében a bérek szóródása egyre inkább növekedett mind a vállalatok között, mind a vállalatokon belül. Az 1968-as gazdasági reform óta a szocialista bérszabályozás logikája az „eredményfüggő” vállalatközi „bérdifferenciálást” serkentette, míg az országos tarifarendszerek gyakorlatilag a papíron maradtak. (Pontosabban: az állami költségvetési tételt jelentő közalkalmazotti besorolások kivételével szabályzó erejük eltörpült a munkaerőpiaci kereslet-kínálat beralakító ereje mögött.) A magyar szakszervezetek pedig az 1945 és 1950 között lezajlott államosítások óta sohasem képeztek olyan erőt, mely megakadályozta volna a vállalatközi kereseti különbségek növekedését. Ami a vállalaton belüli bérkülönbségeket illeti, a vezetés és a munkavállalók közötti egyéni vagy informális csoportalku volt tipikusnak tekinthető.³ Hipotézisem szerint ezt az egyéni-informális béralkut a rendszerváltás után csak igen szűk körben váltotta fel a nyugati piacgazdaságok gyakorlatához hasonló intézményes kollektív alku. A mai magyarországi kollektív szerződések nem gyakorolnak effektív intézményes kontrollt a munkaerőpiac felett, szinte egyáltalán nem korlátozzák a bérversenyt sem a vállalaton belül, sem pedig a vállalatok között. A szakszervezeti szótárban csak legújabbban jelent meg a bérverseny elleni harc jelszava. Szolidarisztikus szakszervezeti bérpolitikáról – a kifejezés nyugat-európai értelmében – pedig ma sem igen beszélhetünk.

³ A magyarországi bérkülönbségekről, illetve azoknak a gazdasági átalakulással párhuzamos növekedéséről számos alapos elemzés készült az utóbbi néhány évben. (Kertesi - Köllő, 1995, 1999) A közép-kelet-európai országokat összehasonlító statisztikai vizsgálatok kimutatták, hogy már 1988-ban Magyarországon voltak a legnagyobb mértékben differenciáltak bérek a térség országai közül. Miközben a piacgazdaságra való átmenet során minden országban csökkent a bérek vásárlóereje és nőttek az egyenlőtlenségek, az utóbbiban Magyarország megőrizte "vezető helyét". Az eloszlás egyenlőtlenségének mérésére szolgáló Gini koefficiens értéke 1988-ban 0,27 volt Magyarországon, míg a térség többi országában 0,16 és 0,22 közötti volt. A gazdasági átalakulás legnagyobb áldozattal járó periódusának végére, 1993-ra Magyarországon a Gini koefficiens értéke 0,30-ra növekedett, a többi poszt-szocialista országban pedig 0,22-0,27 közötti volt az értéke (Rutkowski, 1996).

2. A béralku intézményesülésének szakszervezetet megkerülő formái

A posztoszocialista időszak béralkujának vizsgálatakor az államszocialista rendszer örökségéből, az informális munkahelyi bér-, és teljesítményalkuból kell kiindulnunk. A nyolcvanas évek közepétől folyó empirikus vállalati kutatásaim fő következtetése az, hogy már a szocialista rendszer alatt is léteztek a kollektív munkahelyi alku olyan formái, melyek a szakszervezetet és az általa kötött kollektív szerződést megkerülték, ugyanakkor *felemás módon intézményesült* formát adtak a béralkunak (Neumann 1987, 1989, 1997b). Másfelől ezek voltak azok a szervezeti és jogi keretek, eljárásmodok, melyek a vállalat munkaerő-gazdálkodása számára lehetővé tették, hogy a szervezet szempontjából különböző értékű munkavállalói csoportok közötti *megkülönböztetést* legitim módon megtegye. A béralku és szegmentáció felemás módon intézményesült formáit igénybe véve a vállalati menedzsment képes volt stabilizálni a vállalat belső viszonyait, mert viszonylag tartós, szervezeti rugalmasságot biztosító megállapodást tudott kötni a munkavállalók “kiváltságos” csoportjaival a jövedelmekről, munkaidőről, a foglalkoztatás stabilitásáról és a munkavégzés feltételeiről. A rugalmasság nagymértékben a Vállalati Gazdasági Munkaközösség (VGMK) tagjainak autonómiáján, munkaszervezési újításain múlott, amit úgy is értékelhetünk, hogy a menedzsment lényegében lemondott a munkafolyamat feletti közvetlen ellenőrzésről, azaz a munkaközösségek esetében hivatalosan is elismerte az elit-munkások által – korábban informálisan gyakorolt – „*job control*” legitimitását.

A VGMK a nyolcvanas években átformálta a vállalaton belüli béralku eszközeit, és elfogadottá tette a csoportos, nyílt béralku gyakorlatát, még ha a későbbi korszak nyelvezetétől idegen is volt maga az „alku” kifejezés.⁴ Tehát már nem

⁴ A államszocializmus üzemi szervezetein belül beszéltek bérmeghatározásról, bérrendszerről, bér-, vagy normakorrekcióról esetleg bértárgyalásról, de az „alku” kifejezés szinte tabunak számított, hiszen használata megkérdőjelezte volna a hierarchikus viszonyrendszert. Az „alku” kifejezést visszautasította, sőt egyenesen sértésnek vette a formális szervezeti szabályok szerint a bérmegállapítást egyoldalúan végző üzemi vezetés, amelybe gyakorlatilag kooptálták a vállalati szakszervezetet is. (Korabeli interjúim tapasztalata szerint az üzemi vezetés alkuval kapcsolatos asszociációi körülbelül a piaci kofák, kupecsek és egyéb zsványok körben mozogtak.) A alku terminológia használata (ld. tervalku, szabályzó-alku, teljesítményalku, stb.) tulajdonképpen a szakmai köznyelvre, a tudományos publikációkra korlátozódott. Itt jegyzem meg, hogy a „collective bargaining” terminus manapság

csak a vállalati jövedelem-lehetőségekhez való hozzáférésben különültek el az egyes munkáscsoportok a nyolcvanas években, hanem a “munkaügyi kapcsolatokban” is megkülönböztetett szerepet vívott ki a vállalati munkaszervezet kulcspozícióit monopolizáló munkásréteg. A VGMK számukra a kollektív béralku lehetőségét nyújtotta – igaz vállalkozói mimikri mögött – a hivatalos érdekképviselőt szakszervezeti csatornáit megkerülve. Ugyanakkor a munkaszervezetben kevésbé fontosnak minősített, munkaerőpiaci helyzete folytán is lecserélhető perifériális helyzetű réteg – rendszerint az akkori vállalatok munkavállalóinak többsége – pedig kénytelen volt szembenézni vállalati keresetének elértéktelenedésével, sőt, a nélkülik zajló VGMK-béralku a tárgyalásokból való *kizártságukat* demonstrálta.

Ugyanaz a mechanizmus, ami a szervezeti oldalról a rugalmasságot biztosító együttműködésként írható le, a társadalmi csoportok felől nézve lényegében a *vezetők és az elitmunkások közötti koalíció* volt. A vállalati felsővezetés és a munkások között az üzemi vezetők nem egyszerűen közvetítettek a konfliktusban, hanem a legalsó, a művezetői szint aktívan részt is vett a VGMK-ban. Tipikusan ők voltak a vállalkozásokban a “közös képviselők”, akiknek a szerepe a munka irányításán túl kiterjedt a megrendelések megszerzésére, a vállalati kapcsolatháló működésére és a bér/teljesítmény alku lefolytatására. Kimaradtak viszont az e fölötti szintek vezetői. Hiába lett ugyanis önállóbb a vállalatvezetés a reformok során, hiába intézményesítette autonómiáját a párt- és állami központtal szemben a Vállalati Tanács, korlátozta őket a pártpolitika és ideológia a maga nagyon is hagyományos módján. Az egyik ilyen korlát a párt- és a szakszervezetek beleszólási jogának elismerése volt. A másik korlát a jövedelemkülönbségek növekedésének fékezése volt. A politikai érdek persze mindenekelőtt a rend fenntartását jelentette, ezzel magyarázható a félelem a társadalmi különbségek növekedésétől, és az elégedetlenség szervezett artikulálásától.

használatos magyar fordításaiban is érezhető némi szemérmesség, mellyel a felek egyenrangúságának ilyen nyílt nyelvi kifejezését igyekeznek elkerülni. Ladó Mária (1995) egy korábbi írásában is olvashatunk a fordítás bizonytalanságairól: a Munka törvénykönyve kollektív jelzővel együtt kizárólag a szerződés, szerződéskötés fogalmait említi. Az általa javasolt „kollektív tárgyalás” sem honosodott meg. Természetesen a jelen dolgozatban igyekszem következetesen a „kollektív alku”, „kollektív alkudozás” terminusokhoz ragaszkodni, mert álláspontom szerint a magyar nyelvben ezek a fordítások adják vissza legteljesebben az eredeti jelentést, sőt némi szemtelenséggel pontosan azt hangsúlyozzák, aminek az elfogadottsága mindmáig rendre megkérdőjeleződik: a felek közötti szimmetrikus viszonyrendszert.

A nyílt béralku térnyerése, elfogadottsága a korábbi autoriter-paternalista vezetési szemlélettel szemben, jóllehet áttételesen, mégis tükrözi a késő Kádár-kor politikai klímájának változásait. (Gazdaság és politika a VGMK esetében makroszinten sem különült el, hiszen a vásárlóerő-kiáramlás felett gondosan örökös központi gazdaságirányítás szemszögéből olyannyira irreális VGMK-t éppen az a „politikai racionalitás” tartotta életben, amelynek következtében a politikailag-ideológiailag fontosnak tartott nagyipari munkásságnak lehetett kedvezni a lakosság életszínvonalát csökkentő gazdaságpolitika közepette.)

Az intézményi folytonosságot keresve – s emellett feltételezve, hogy a nyolcvanas évek vállalkozási tapasztalatai hasznosulnak a gazdaság átalakulása során – először a *VGMK-k utóéletét* kívántuk felderíteni az 1992-93 során *David Starkkal* közösen készített interjúorozatunkkal. Azokat a VGMK közös képviselőket kerestük fel, akiket a nyolcvanas évek közepén, mint legsikeresebb “vállalkozókat” ismertünk meg. A hajdani sikeres VGMK-zók történetében a leginkább feltűnő talán a nyolcvanas évek közepe óta befutott pályájuk sokszínűsége volt. Végülis mindegyikük többé-kevésbé sikeres volt, de addigra már szinte mindannyian más-más módon kötődtek a vállalatukhoz, ahonnan pályájuk indult. Volt olyan elitmunkás-csoport, amelyik megőrizte kiváltságos helyzetét, mert az állami vállalat fennmaradt és továbbra is ugyanúgy szüksége van a “többletmunka” igények kielégítésére. Vagy megszűnt a VGMK, és a munkások visszatértek a “hagyományos” túlórához, vagy fennmaradt a VGMK, de sokkal kisebb mértékben kapott megrendeléseket. Máshol a vállalat hozott létre főtevékenységen kívüli – de még általa kontrollált – kisvállalkozásokat, és a korábbi elit-munkásoknak sikerült átnyergelni a jó piaci lehetőségekkel kecsegtető kft-kbe. Érdekes kapcsolatot tartott fenn korábbi vállalatával az a korábban VGMK-zó szakmunkás, aki kisipari engedélyt váltott ki: ő már a vállalattól független piacon dolgozott, de néhány állandó alkalmazottja mellett a vállalatnál maradt kollegákat alkalmazza kiegészítőként egy-egy nagyobb megrendelés esetén.

A többé-kevésbé sikeres munkás-karrier mellett azonban annak a volt VGMK vezető mérnöknek a pályája tűnt a legígéretesebbnek, aki időközben vállalati főmérnök lett, s ebben a beosztásban tagja lett a vállalat kivásárlására készülődő felsővezetői csapatnak. Az ő esetében már nem a megélhetés alkalmazotti vagy kisvállalkozói formája volt a tét, hanem egy jóval nagyobb horderejű vállalkozás: a vállalat egészének „válságkezelése” és vezetőtársaival együtt a tulajdonos-menedzseri státus elérése. Csak számára nyílt lehetőség a privatizációban való aktív részvételre, jelentős

vagyonosodásra, a többieknek – legjobb esetben vállalati háttérükre támaszkodva – végül is saját tőkével, a piacon önállóan helytállva kellett boldogulni.

Ha a nyolcvanas évek „hőse” a magán- és az állami szektor határán ügyeskedő kisvállalkozó volt – és ehhez a réteghez tartozhatott a munkásság legfelső rétege is, amely a vállalat falain belül juthatott kiegészítő “vállalkozói” jövedelemhez –, akkor a kilencvenes évek hőse a *vállalatát privatizáló menedzser* lett a vállalati világban. A korábbi elit-munkások legfeljebb mellékszereplők lehettek a "belső" tulajdonszerzési akcióiban, és azok is csak olyankor, amikor a felső szintű privatizációs politika tulajdonhoz juttatásukat preferálta, s ugyanakkor a vállalati menedzsmentnek is érdekében állt egyfajta privatizációs koalíció létrehozása. Ez a végkövetkeztetés azonban már annak a hosszabb esettanulmány-sorozatunknak a tanulsága, mellyel – *Boda Dorottya*val közösen – végigkövettük a privatizáció különböző szakaszait, kezdve a “spontán privatizáció” kft alakításain, a törvényes, kedvezményekkel támogatott Munkavállalói Résztulajdonosi Programon (MRP-n) át, a – végül is hivatalos privatizációs politika rangjára emelkedett – vezetői kivásárlásokig (Boda – Hovorka–Neumann 1994, Boda–Karsai–Neumann–Woodward 1996, Boda–Neumann 1999).

A nyolcvanas évek VGMK-jának azonban csak ritkán volt közvetlen folytatása a kilencvenes években. A tömeges méreteket öltött "spontán" privatizációt, a vállalati szervezet lebomlását kemény belső alkuk kísérték, hiszen egy-egy új Rt, Kft. majdani prosperitását nagyban meghatározták az induló feltételek: hogy milyen eszközállománnyal, munkaerővel, piaci esélyekkel, tőkeellátottsággal és hitelterhekkel indul a vállalkozás. Egy-egy magát megszervezni képes elit-munkás csoporton túl, mely képes a vezetőkkel koalíciót alkotni, az esetek nagy többségében az érintett munkástömegek érdemi szakszervezeti érdekképviselő nélkül maradnak, s *kiszolgáltatottak voltak a vezetői alkuk eredményének*. Ez persze nem feltétlenül jelenti azt, hogy ők mindig "vesztesek" lettek, nagyon is valószínűsíthető volt, hogy akárcsak a VGMK-nál, a vezetők jól-rosszul képviselték beosztottaik, vagy azok egy részének érdekeit. De ez ismét az informális érdekképviselő, az érdekbeszámítós alkuk világa, ami természetesen nem múlt el egy csapásra.

Éppen az ún. „spontán privatizáció” korai (kb. 1991-ig tartó) szakaszában gondolhatták a saját tulajdonszerzésükre törekvő vezetők, hogy a munkásokat is be kell vonni akciójukba, mert ez nyújthatott védelmet a "hatalomátmentés", a "vagyonkimentés" vádjá ellen. A „munkavállalói” tulajdonszerzés ideológiailag

egyaránt elfogadhatónak tűnt a régebbi "szocialista" ideológia hívei számára és megfelelt a "szociális piacgazdaságot", „széles tulajdonosi középosztály” megteremtését hirdető új politikai preferenciáknak is. A valóban széles munkavállalói kör bevonása ellen szólt persze az, hogy sok helyen a cég piaci helyzetéhez képest feltűnő mértékű volt a túlfoglalkoztatás. A privatizáló menedzsment ilyenkor természetesen csak a legfontosabb elit-munkásréteg megnyerésére törekedett, velük mintegy koalíciót alkotott a többiek rovására a cég privatizációja és *karcsúsítása* érdekében. Az egyik általunk vizsgált vegyipari vállalatnál a privatizációhoz vezető mintegy négyéves periódus alatt a dolgozók kb. nyolcvan százalékától váltak meg így, vagy úgy, és tulajdonossá a menedzsment mellett végül is az a kb. 100 kulcsmunkás válhatott, akik korábban a VGMK-k törzsállományát is alkották. (Ezalatt több kft-t alakítottak, illetve szüntettek meg, ingatlan-ügyleteket hajtottak végre, „menedzselték” a cég adósságát, hogy végül csak a jól hasznosítható vagyon és az értékes munkaerő maradjon a privatizált cégben.) Az MRP vezetői kivásárlást legitimáló szerepe inkább az 1993-94-ig tartó időszakban volt jellemző, később megjelentek a nyíltabb vezetői kivásárló kft-k, illetve az anonim "magánszemély vásárlóként" álcázott vállalati menedzserek és megbízottaik (Boda–Neumann 1999).

Miközben tehát a vállalati szféra nagy átalakulásában a menedzserek jelentősen javíthatták jövedelmi pozícióikat, helyzetüket is bebiztosíthatták azáltal, hogy (rész)tulajdonosai lehettek vállalatuknak. A vállalati világban a menedzsment tekinthető a gazdasági és ideológiai változások igazi nyertesének, hiszen megszabadult a korábbi politikai természetű fékektől, melyek korlátozták mozgásterét. A *vagyoni* kérdések új minőséget jelentettek a különböző rétegek közötti *megkülönböztetésben* is. A munkaerőpiac átbillenése a munkaerőhiányból a nagyarányú munkanélküliség állapotába szintén új minőséget jelentett a munkásság differenciálódásában. Nemcsak a korábbi vélt vagy valós munkaerőhiányra épülő informális alkunak és a VGMK kereteknek a leggyakoribb indoka szűnt meg ezzel egy csapásra, hanem az átalakulás vesztesei most már a szó szoros értelmében *kiszorultak munkahelyeikről* és munkanélküliként reáljövedelmük drasztikus csökkenésével kellett számolniuk. Bár a létszámleépítések szelektív mechanizmusai nem csak a korábbi vállalaton belüli különbségtételt követték, hiszen teljes vállalatokat számoltak fel, végül is egy adott

vállalaton belül a különböző munkásrétegek közötti különbségtétel legdurvább formájára nyújtott lehetőséget.⁵

Az informális alkuban szembeszökő a különbség a hetvenes-nyolcvanas évek és a kilencvenes évek eleje között. Egyrészt már nem csak a kereset nagysága az igazi tét, hanem a résztvevők *egzisztenciája*: az alku eredményétől függően vagyonosodhatnak vagy lesüllyednek. Másfelől az informális alku új fő frontja nem a munkások és vezetőik között húzódott, hanem a menedzsment berkeiben vagy a menedzsment és az állami tulajdont megtestesítő hivatalok között. (Az utóbbiak önmagában nem számítanának újdonságnak, hiszen mindig is kísérőjelenségei voltak az állami tulajdon bürokratikus irányításának.)

A munkahelyi szintű *szakszervezeti érdekképviselet* közvetlenül a rendszerváltást követően – az újonnan alakult szakszervezetek, munkástanácsok és a kialakuló pluralizmus ellenére – összességében inkább *háttérbe szorult*. A munkaügyi kapcsolatok intézményeit „fejlesztő” állami politika elsősorban a szakszervezetek országos, politikai jellegű szereplésének kedvezett. Ha a késő-kádári korszakról azt állítottuk, hogy a hierarchikus szervezeteken belül az alku egyre inkább elfogadott magatartássá vált, akkor a rendszerváltást követően ennek visszarendeződése történt meg a munkaszervezetet radikálisan átalakító privatizációval és a munkaerőpiac hirtelen megváltozásával. A vállalat átalakulásáról, privatizációjáról hozott döntésekbe az érdekképviseleti szervezetek érdemben nem szólhattak bele. A privatizáció fokozatosan kiépülő jogi keretei ugyan a munkavállalókat érintő alapvető kérdésekben (foglalkoztatási tervek, szociális létesítmények, képzés és más a kollektív szerződésben rendezett témákban) előírtak kötelező konzultációt a munkavállalói érdekképviselettel, de az érdemi részvétel kivételes jelenség maradt, és *nagy mértékben függött a helyi érdekképviselek erejétől*, illetve az elit-munkások körére korlátozódott, akik képesek voltak saját érdekeiknek megfelelően befolyásolni a menedzsmentet. Ugyanakkor a privatizált cég gazdálkodását meghatározó körülmények (üzleti terv, termékszerkezet, beruházási tervek, alvállalkozók igénybevétele) nem is szerepeltek a hivatalos szakszervezeti konzultációk témái között. A vállalati menedzsment rendszerint üzleti

⁵ A makrostatisztikai adatok egyértelműen bizonyították, hogy leépítésre és tartós munkanélküliségre legelőször a korábban is a “perifériához” tartozók számíthattak: a képzetlenek, a rossz gazdasági adottságú településekről ingázók, a munkaszervezet igényeinek kevésbé megfelelő munkavállalók, így például a cigányok, akiknek újrafoglalkoztatását általában más munkáltatók sem vállalták

titokra hivatkozva elzárta ezeket az információkat, az állami bürokrácia (mint a cég eladója) pedig a privatizációs bevétel növelésében volt érdekelt, amely mellett a foglalkoztatás, az iparpolitikai szempontok és más kérdések nem sokat számítottak (Neumann 1991, 1992, 1994, Laky–Neumann–Boda 1999)

A munkahelyi érdekképviselet jogi kereteit az 1992-es Munka Törvénykönyve gyengítette, és a piacgazdasági modellre való gyakori hivatkozás ellenére az Európai Unió országainak jogi szabályozásaiból éppen azokat a szabályokat nem építették be, amelyek a privatizáció, a struktúraváltással járó szervezeti változások és létszámleépítések esetén a dolgozók fokozott védelmét szolgálták volna.⁶ Úgy tűnik, a legfontosabb az a gazdaságpolitikai megfontolás volt, mely szerint a szakszervezetek erős alkupozíciói, a bonyolult érdekegyeztetési eljárások esetleg megnehezítenék, elnyújtanák a szükséges strukturális és tulajdoni változások – és egészében a gazdasági reformok, a piacgazdaságra való átmenet – végrehajtását (Neumann 1994).

A munkavállalók a privatizáció kezdetétől fogva változatos csatornákon keresztül juthattak részvényekhez, üzletrészekhez saját cégükben. Bármilyen jogi-pénzügyi megoldást is választottak az adott vállalatnál, a “spontán” privatizáció óta tartó folyamatban a beosztott dolgozók mindig a menedzsmenttel együtt szereztek tulajdont és a *tulajdonrészek elosztása szoros összefüggést mutatott a szervezeti hierarchiában elfoglalt pozícióval*. 1995 végére az MRP révén több, mint 200 vállalatban, mintegy hetven-nyolcvanezer munkavállaló rendelkezett rész tulajdonnal saját vállalatában. Noha a szakszervezetek erejük nagy részét a dolgozói tulajdonszerzés kedvező feltételeinek kiharcolására fordították az Érdekegyeztető Tanács privatizációról folyó tárgyalásain, a megvalósításban vállalati szinten jóval gyengébb volt a befolyásuk. A *menedzsment* lényegében mindenhol *a saját érdekeinek megfelelően szervezte meg* a dolgozói kivásárlást, és úgy alakította a feltételeket, hogy meghatározó szerepe legyen majd a dolgozói tulajdon működtetésében is. Ebben jó szövetségeseinek bizonyultak a kulcsfontosságú munkások, illetve az ő véleményüket artikuláló szakszervezetek, az MRP szervező bizottságok és a munkavállalókat mint tulajdonosokat képviselő MRP szervezetek.

⁶ A munkavállalói érdekképviseletek szerepét a privatizációs eljárásban az egymást követő privatizációs törvények szabályozták egyre részletesebben. Az ún. munkáltatói jogutódlás törvényi szabályozását csak az Mt. 1995. évi módosítása vezette be az erre vonatkozó EU direktíva ("transfer of undertakings") átvételével.

Noha az uralkodó közgazdasági felfogás szerint a munkavállaló-tulajdonosok hajlamosak magas szinten tartani a foglalkoztatást és önmagukat magas bérrel jutalmazni, a magyar MRP-s vállalatok eddigi tapasztalatai nem ezt mutatják. Sőt, bérvisszafogásra, elbocsátásokra, keményebb munkaügyi gyakorlat bevezetésére is láttunk számos példát a menedzsment uralta MRP szervezetek tulajdonába került vállalatoknál. A menedzsment és a beosztott dolgozók viszonya azonban átalakult. Ismét csak a munkavállalók szegmentációja nyert újabb eszközt a *tulajdonos és nem-tulajdonos dolgozók közötti legális megkülönböztetéssel*. A menedzsment ugyanis kellőképpen gondját viseli a tulajdonos dolgozóknak: magasabb bérekhez jutnak (pontosabban jövedelemhez az osztalék révén), állásaik nagyobb biztonságban vannak, munkajogi eszközökkel is megerősített előjogokat élveznek. Így például a változó nagyságú megrendelésekhez igazodhat a vállalat a létszám-rugalmasság („numerical flexibility”) eszközével: ilyenkor a tulajdonosokból kerül ki az állandó létszám, míg a nem-tulajdonosokat lecserélik határozott időre felvett, vagy alkalmi munkaerővel (Boda, 1996).

Mindazonáltal túlzás lenne a tulajdonos munkásokat a menedzsmenttel alkudozó, nyíltan fellépő tárgyalópartnernek tekinteni. Valójában a kistulajdonosok meglehetősen szervezetlenek, senki sem meri az MRP közgyűlésén nyíltan megkérdőjelezni a menedzsment előjogait. Jogaikat illetően tudatlanok, és magatartásukat alapvetően a félelem határozza meg, hiszen tudják, hogy főnökeik döntéseinek vannak kitéve a mindennapi munkában, munkavállalóként bérük és állásuk biztonsága alapvetően az ő döntésüktől függ. Másfelől azonban igaz, hogy ezeknél a vállalatoknál a menedzsmentnek nyíltan meg kell védenie álláspontját az MRP szervezet közgyűlésén, meg kell győznie a dolgozókat a kellemetlen intézkedések (mint a létszámleépítések vagy a bérvisszafogás) szükségességéről. Ha nem is beszélhetünk a kollektív alku nyílt megjelenéséről, mégis a tulajdonosi fórumokon keresztül intézményesül a menedzsment és a beosztottak közötti kommunikáció, és a különböző rétegek közötti distinkció. A kulcsfontosságú munkaerőről való *paternalista gondoskodás stabilabb, jogi eszközökkel körülbástyázott formában* jelenik meg. Hasonlóan a VGMK-hoz, a béralku ismét felemás módon intézményesült a dolgozói tulajdonú vállalatokban, csak hogy ezúttal nem vállalkozói, hanem *tulajdonosi formát öltött*. A nem funkcionáló hivatalos munkaügyi kapcsolatok intézményeit mintegy pótmegoldásokkal helyettesítve, most a társtulajdonosok egyezkednek a munkabérekről, a foglalkoztatásról és a munkafeltételekről.

Bár mind a VGMK, mind az MRP funkcionális értelemben tekinthető a szakszervezetek által folytatott kollektív alkudozás egyfajta helyettesítésének, de visszatekintve szerepükre ma egyikről sem állíthatjuk, hogy érdemlegesen hozzájárult volna valódi intézményes munkavállalói érdekképviselőt kiépüléséhez. A szakszervezetek ugyan elég gyakran bábáskodtak az MRP szervezet létrejötténél, de működésükhöz már nem sok közük volt, s olyan példát sem igen ismerünk, amikor a VGMK tagok érdekeik képviselőjére életképes szakszervezetet alakítottak volna.

3. A doktori dolgozat módszertani problémái.

A gazdaságszociológia neo-institucionalistái szívesen hivatkoznak az intézményi keretek, kapcsolati hálók, magatartások, tudás-készlet és beszédmódok tehetetlenségéből fakadó folytonosságra, aminek jelei Kelet-Európa “forradalminak” gondolt változásaiban is jól kimutathatók. Magyarországon talán Stark munkái a legismertebbek, melyekben a tulajdonviszonyok, vállalatirányítási formák vizsgálata során eljutott a “*rekombináns*” tulajdonformák fogalmáig (Stark 1996, Stark–Bruszt 1998). Eszerint az általa megismert, többé-kevésbé privatizált vállalatok tulajdonosai és menedzserei a szocialista rendszer összeomlásakor készen talált elemekből építkezve hoznak létre “hibrid” tulajdonlási és vállalatirányítási struktúrákat. A posztoszocialista átalakulási folyamat – e kutatói megközelítés szerint – inkább jellemezhető tehát kreatív tanulásként, a résztvevő amatőr aktorok által végzett “barkácsolásként”, mintsem a dogmatikusan értelmezett kapitalista végállapot felé tartó, egyenes vonalon haladó átalakulásként, egy mérnöki pontosságú tervrajz kivitelezéseként. A dolgozat e megközelítés jegyében szándékozik a munkaügyi kapcsolatok fejlődését vizsgálni, vagyis célja az államszocialista rendszer túlélő elemeinek, illetve azok új struktúrákba való beépülésének elemzése, miközben a kutatás összehasonlító dimenziója mindvégig szem előtt tartja a modellként szolgáló piacgazdasági mintákat is.

Másfelől azonban a doktori értekezés "műfaja" mégis leginkább a "munkaügyi kapcsolatok" tudományterület – főként angolszász – hagyományait kívánja követni, amennyiben középpontjában a munkahelyi szintű kollektív béralku áll, vagyis tipikusan a menedzsment és szakszervezet közötti tárgyalások, a kollektív szerződéskötés

intézményének elemzése (Katz-Kochan, 1992). Az angolszász institucionalista hagyományok vállalása természetesen nem csak módszertani kérdés, hanem abból a kutatási hipotézisből is következik, mely szerint a kollektív alkunak vállalati szintje az, amelyik a mai Magyarországon leginkább hatással lehet a bérré, munkaidőre, munkafeltételekre. Ugyanakkor a kollektív alku más szintjeivel és a magyar munkaügyi kapcsolatrendszer jogi aspektusaival nem kívánok részletesen foglalkozni. A dolgozat kereteit meghaladó feladat lenne a kollektív szerződéskötésen kívüli intézmények (pl. az üzemi tanácsok, az országos szintű konzultatív fórumok, stb.) működésének bemutatása is. Nem foglalkozom a kollektív szerződéseket megkötő szakszervezetek fejlődésével, belső viszonyaival sem. Szerencsére ezekkel a területekkel számos szerző foglalkozott már, e témákban bőséges szakirodalom áll rendelkezésünkre (Prugberger-Poetz 1992, Szalai 1994, Kiss 1995, Tóth 1995, Ladó–Tóth 1996, Thoma 1998). A dolgozat elemzései mindvégig az ún. versenyszférára korlátozódnak, melyben a munkaviszonyt a Munka törvénykönyve szabályozza, vagyis – egy-két adatsortól eltekintve – nem foglalkoznak a költségvetési területek viszonyaival.

Módszertanilag a tanulmány egyaránt épít az interjú, esettanulmányos terepmunkára és a kérdőíves, statisztikai adatgyűjtésre. Esettanulmányokkal követhetők a vizsgált vállalat kollektív szerződéskötése mögött meghúzódó érdekviszonyok, alkufolyamatok, valamint a gazdasági, technológiai és munkaszervezeti környezet hatásai. Ezzel a módszerrel kideríthetők a szerződéses rendelkezések végrehajtásának körülményei és a szerződés hatása egy-egy munkáscsoport helyzetére. Nem túlzás azt állítani, hogy a munkaügyi kapcsolatok intézményeinek magyarországi empirikus kutatása alapvetően esetleírásokból építkezik. A dolgozat III. fejezete a jellemző vállalati kollektív alku típusok tárgyalásánál illusztrációként bemutatja néhány esettanulmány összefoglalását.

Az esettanulmányok örökös *módszertani problémája azonban a túlzott általánosítás veszélye*: egy-egy nagyon közismertté váló eset félrevezetheti még a szakmai közönséget is. A kutató valóban nem tudhatja, hogy az általa részleteiben megfigyelt jelenségek a populáció milyen széles körében érvényesülnek, s milyen tényezők határozzák meg azt, hogy az egyébként hasonló paraméterű egységekben (jelen esetben vállalatokban) előfordulnak-e a vizsgált terepen felfedezetthez hasonló fejlemények. Vélhetően az informális alkumechanizmusok esetében ezt a korlátot tudomásul kell vennünk, aligha képzelhető el, hogy ezekben a kérdésekben statisztikai módszerekkel, vagy survey-technikákkal lényeges előrelépést érhetnénk el. (Nem

véletlen, hogy az e tárgyban gyakori irodalmi hivatkozások – Crozier-től Burawoy-ig – világszerte esettanulmányokra, illetve azok különböző megközelítésű teoretizálására vállalkozó könyvekre vonatkoznak.)

Egészen más a helyzet a formalizált, intézményesült viszonyokkal. A dolgozat fő témája, a kollektív alku, és méginkább annak eredménye a kollektív szerződéskötés *survey- és statisztikai módszerekkel követhető*. Ezek segítségével képet alkothatunk a kollektív szerződéskötés mennyiségi jellemzőiről és a kollektív szerződésben tárgyalt kérdések előfordulásáról.

A dolgozat legfontosabb adatforrása a kollektív szerződések 1998-ban bevezetett kötelező *regisztrációjának* adatbázisa, melyet a Munkaügyi Minisztérium és az Országos Munkaügyi és Módszertani Központ (OMKMK) állított elő. Az elsődleges adatfeldolgozás képet ad arról, hogy az egyes ágazatokban, megyékben, vállalatnagyság kategóriákban 1998-ban a munkavállalók hány százalékának munkaviszonya volt „lefedett” a különböző szinten megkötött kollektív szerződésekkel, illetve, hogy a szerződések egyes témakörei hány szerződésben jelennek meg, hány munkavállalóra vonatkoznak (GM-SZCSM 2000). E forrás kétségtelen előnye, hogy – a kötelező adatszolgáltatást elmulasztóktól eltekintve – teljes körű felvétel áll rendelkezésünkre. Hátránya viszont az, hogy a szerződésekben található rendelkezésektől csak az adatlapot kitöltő személy szubjektív értékelését ismerhetjük meg. Maga a regisztráció tehát csak meglehetősen formális elemzésre ad módot, hiszen a vállalatok által kitöltött nyomtatványok adatszolgáltatása csak a szerződés, illetve annak egyes témaköreiben a megállapodás létét és a bértarifák esetében a központilag megállapított tarifakategóriák szerződéses bértételeit rögzíti. A megállapodások tényleges tartamáról, a munkaidőt, a munkabért és a munkaviszony más feltételeit szabályozó erejéről ennek alapján már nem lehet képet alkotni.

A kollektív szerződéskötés vállalati folyamatairól további információkat is felhasználtam az OMMK "Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis" felvételének 1999 szeptemberi kérdőívéből. Ennek a vállalati felvételnek a gazdasági helyzetre, létszámfelvételi és elbocsátási szándékokra vonatkozó szokásos kérdéseit – Boda Dorottyaival, Komáromi Róberttel és Tóth Andrással közösen – kiegészítettük egy, a kollektív szerződéskötéssel, bérmegállapodásokkal és egyéni munkaszerződésekkel foglalkozó kérdéssorral. A szerződések bérré és más munkaerőpiaci változókra gyakorolt hatásának vizsgálatára a kollektív szerződés regisztráció adatbázisát összekapcsoltam az OMMK egyéni bérfelvételének adataival, mely a

versenyszférából kb. 9,000 munkáltató és 100,000 munkavállaló adatait tartalmazza. Ily módon lehetővé vált a leginkább mérhető mennyiségi változó, a bér esetében nagy mintán többváltozós regressziós elemzést végezni. Az ún. béregyenlet becslésével megállapítható a kollektív szerződéses és kollektív szerződés nélküli munkahelyek közötti bérrés, ami a szakszervezetek munkaerőpiaci hatásaival foglalkozó amerikai és angliai munkagazdasági kutatásoknak is legfőbb témája. A felhasznált adatbázisokkal és matematikai eljárásokkal kapcsolatos módszertani problémákra részletesebben a megfelelő későbbi fejezetekben térek ki.

II. ÁLLÁSPONTOK A KOLLEKTÍV ALKURÓL (IRODALMI KITEKINTÉS)

Mielőtt a következő fejezetekben rátérnénk a mai magyar kollektív szerződéses rendszer részletes leírására, munkaerőpiaci hatásainak bemutatására, és az intézményrendszer hatékonyságának értékelésére, célszerűnek látszik néhány érték-szemponturnak felvetése. Miért gondolják sokan (vagy a személytelenség álcája nélkül: gondoljom) úgy, hogy szükség van a munkaviszony feltételeit ténylegesen szabályozó kollektív szerződésekre? Miért jó, ha a gazdaság minél nagyobb részére kiterjedően kötnek kollektív szerződéseket? Melyek a munkaerőpiacnak azon tulajdonságai, melyek indokoltá teszik, hogy a munkaviszony törvényi szabályozása és a munkaerőpiacon létrejövő egyéni munkaszerződések közé egy harmadik szabályozási szint, a munkavállalói érdekképviselők által kötött szerződések is belépjenek? Milyen munkaerőpiaci hatások esetén mondhatjuk, hogy a kollektív szerződések jól működnek, megfelelő eredménnyel járnak? Sokan persze – főként a neoliberais, „mainstream” közgazdaságtan hívei – úgy gondolják, hogy a kollektív szerződések nem csak a munkaadó és a munkavállaló közötti – alapjában véve gazdasági jellegű – viszony túlszabályozását jelentik, hanem egyenesen károsak, mert megakadályozzák a munkaerőpiac flexibilizálását, a foglalkoztatottsági szint emelkedését is, és így végeredményben hátrányosan érintik a nemzetgazdaság versenyképességét és visszafogják a gazdasági növekedést.

A szakszervezetek részvételével folytatott kollektív alku kétségtelenül a XX. század egyik nagyhatású, s egyben leginkább vitatott jelensége. A dolgozatnak nem célja, hogy a kollektív alku körüli évszázados – politikai, ideológiai és érték-szemponatokkal átszőtt – vitát, illetve a témával foglalkozó könyvtárnyi szakirodalmat részleteiben ismertesse. A téma sokoldalú szakirodalmát legalább öt – alapvetően különböző – irányzat jellemzi:

1. A legismertebb talán az a *magatartástudományi* (az egyes szerzők kötődésétől függően játékelméleti, pszichológiai, munkaszociológiai, vagy szervezetszociológiai) iskola, mely a munkahelyi konfliktusok megoldásával, így elsősorban a kollektív alku *folyamatával* foglalkozik, alapvetően az alkuban résztvevők céljait, kockázatait, stratégiáját, akcióit és tárgyalástechnikáját írja le

a kollektív tárgyalások során. Az irányzat meghatározó műve Walton és McKersie (1965) könyve, mely a szervezeti konfliktusok, tárgyalási- és közvetítési technikák – a munkaügyi kapcsolatok területén messze túlnyúló – menedzser-irodalmának is forrásvidéke.⁷ Terminológiája (pl. a zérőösszegű játszma és ellentéte, a „win-win bargaining”) a hatvanas évek óta óriási népszerűsége tett szert. Magyarországon is szélesebb körben ismertté vált ez a gyakorlatias megközelítésű irodalom, különösen a munkaügyi közvetítés és döntőbíráskodás intézményének kiépülésével.

2. A munkaerőpiac „neoklasszikus” *közgazdasági* megközelítése a szakszervezeteket alapjában véve az ideálisnak tekintett versenyt megzavaró monopóliumként kezeli. (A klasszikus szerzők: Hicks (1932), Simons (1944).) Tisztán közgazdasági megközelítés jellemzi az ún. „alkumodelleket”, amelyek a munkaadó és szakszervezet hasznosság-maximalizáló magatartásának elvéből kiindulva vizsgálják az alku mennyiségi jellegű *eredményét*, a különböző mennyiségi dimenziók közötti átváltás lehetőségét, vagy a szakszervezetek makrogazdasági mutatókra gyakorolt hatásait (Farber 1986, Galasi-Nagy 1994). A munkagazdasági modellek, elemzések témái kiterjedhetnek a sztrájk-magatartást befolyásoló munkáltatói és szakszervezeti megfontolásokra, a szakszervezeti vezetők viselkedésére, a szakszervezeten belüli érdekellentétekre, stb. Általában szintén a munkagazdasági megközelítés modelljeiből indulnak ki, az így felállított hipotéziseket próbálják verifikálni azok az empirikus munkák, melyek a kollektív alku munkaerőpiaci hatásait vizsgálják statisztikai eszközökkel.
3. A *jogtudományi* megközelítés a munkaügyi kapcsolatok és az egyéni munkaviszony egyes kérdéseinek rendezését vizsgálja, alapvetően a megkötött szerződések tartalmának elemzésével. A különböző szerződésfajták és törvényi szabályozások összefüggéseinek vizsgálata természetesen inkább a kollektív alku nem-mennyiségi jellegű eredményeit képes feltárni. A jogelmélet és a gyakorlatias szakirodalom mellett ugyanis empirikus kutatási eredmények, néha a téma enciklopédikus feldolgozása is olvasható (Pernecky 1938, Hagelmayer 1979). Mellesleg, a mai magyar kollektív szerződéssel foglalkozó irodalom

⁷ Az alku játékelméleti leírásáról ld.: Johansen (1981).

legtermékenyebb vonulata is éppen a munkajogi szakirodalom, főként jogszabály-értelmezések, jogesetek, bírósági ügyek és iratminták.

4. A *marxista munkaszociológia* irányzatai alapvetően a *hatalom* szerepét hangsúlyozzák a munkafolyamatban – még akkor is, ha terminológiájukban a hatalomnál gyakoribb fogalom a kontroll, az elidegenedés, vagy éppen a kizsákmányolás. A korai amerikai irodalmat meghatározó történelmi folyamat az ipari munkaszervezet gépesítése a XIX. század végén, melynek során a korábbi előmunkások (mai értelemben inkább „belső alvállalkozók”) elveszítették jövedelmi privilégiumukat és a munkafolyamat feletti kontroll-szerepüket. Az így elvesztett kontroll visszaszerzése nemcsak a korabeli munkámegmozdulásoknak, a korai szakszervezeti mozgalomnak, hanem a marxista szakirodalomnak is vezér-motívumává vált (Montgomery 1980, Stone 1974, Braverman 1974, Burawoy 1985).
5. A *munkaügyi kapcsolatok* (Industrial Relations) szakirodalma, mely – mint már említettük – a kollektív alkut és a szakszervezetet mint gazdasági intézményt vizsgálja. Figyelme főként az alku mechanizmusára, *struktúrája* irányul, miközben annak környezeti (technológiai, munkaszervezeti, piaci, kormányzati, gazdaságpolitikai, szociológiai stb.) meghatározottságát kutatja, és az alku eredményeit veszi számba, vagyis, hogy a munkavállaló, illetve a munkaadó helyzete mennyiben változott meg az alku következtében. A tudományágnak ez a meghatározása persze inkább csak a negyvenes-ötvenes évekre érvényes, amikor jogosnak tűnt az a bírálat, hogy a szakterület érdeklődése leszűkült a kollektív alkura (Kaufman 1993). Később azonban az alku környezetének kutatása is kibővítette a tudományág által vizsgált témaköröket (a hetvenes évektől különösen a „belső munkaerőpiacok” és a szakszervezetek szerepének összefüggéseivel, később a világgazdasági hatások elemzésével), de az irányzat természetesen a munkaerőpiaci „output” mérésénél is kénytelen volt nyitni a munkagazdaságtan eredményeinek használata felé. Ennek ellenére az „intézményi” megközelítés máig meghatározó jellemzője a „munkaügyi kapcsolatok” tudományának.

Ezek az irányzatok természetesen egymásra is jelentékeny hatást gyakoroltak, így vitatható az alkuval foglalkozó egyes területek elhatárolása, és – a tudománytörténetben aligha meglepő módon – éppen a legnagyobb hatású szerzők

besorolhatatlanok.⁸ Mint jeleztük, a jelen dolgozat leginkább az ötödik, „munkaügyi kapcsolatok” megközelítéshez sorolható, így ennek az irányzatnak a jegyében mutatom be, hogy milyen válasz adható bevezetőben feltett normatív kérdésekre.

Ehhez elsőként azt az amerikai közgazdasági-szociológiai iskolát kell bemutatni, mely a munkaügyi problémákkal (az eredetiben: „labor problem”, bár a korabeli hazai szóhasználatnak inkább a „munkáskérdés” felelne meg) foglalkozva a századfordulótól kezdődően a szakszervezetek elfogadása és a kollektív alku intézményesítése mellett érvelt. Ez az irányzat adta az intellektuális hátterét a húszas-harmincas évek washingtoni törvénykezésének és szövetségi politikájának, melynek révén a szakszervezetek és a kollektív alku szerepe meghatározó tényezőjévé vált az amerikai gazdaságnak, és a „New Deal” korszak szociális törvénykezése nyomán kialakult a jóléti állam amerikai változata. Másrészt azt az újabb szakirodalmat tekintjük át, mely a kollektív alku melletti fenti klasszikus érvek mai érvényességét vizsgálja, és azt, hogy a munkaerőpiaci intézmények mennyiben váltották valóra a kollektív alkuhoz fűződő eredeti várakozásokat.⁹

A munkaviszonyt kutató, majd szabályozásának szükségességét hirdető tudományos irányzatban meghatározó volt John R. Commons (1862-1945) szerepe, aki a korabeli társadalomtudósok azon nemzedékéhez tartozott, melynek tagjai közül valószínűleg Milton Keynes és Thorstein Veblen a legismertebbek. A Commons által vezetett ún. „wisconsini iskolához” köthető a „Munkaügyi Kapcsolatok” tudományának kialakulása és intézményesülése a XX. század első felében (Kaufman 1993, 1998). Az irányzat megalapítóit, és azok követőit Kaufman „régii institutionalistáknak” hívja, megkülönböztetve őket a nyolcvanas években kibontakozó, elsősorban Oliver

⁸ Nehéz lenne például egyértelműen besorolni a szakszervezetek működésének Olson (1965) által adott gazdaságszociológiai leírását, bár az is igaz, hogy a „rational choice” elemzés intellektuális hatása messze túlmutat a munkaügyi intézmények dimenzióin. Hasonlóképpen besorolhatatlan az a modern „political economy” irányzat, mely a kollektív alkut – más munkaerőpiaci, gazdasági és politikai intézményekkel együtt – az egyes országok gazdasági, foglalkoztatási teljesítményének és politikai intézményrendszerének összefüggéseiben vizsgálja. (Talán már ide sorolható a nyolcvanas évek sikerkönyve a „Second Industrial Divide” (Piore-Sabel 1984) is, de az irányzat legnagyobb hatású műveinek a „német modellről”, esetleg más európai országok gazdaság-koordináló mechanizmusairól születtek könyvek tekinthetők: Katzenstein (1987), Hall (1986), Streck (1997), Sockice-Hall (2000).)

⁹ Természetesen az utóbbi fél évszázadban óriási számban születtek a kollektív alku hatásait vizsgáló szakcikkék – mind az intézményes megközelítés, mind a munkagazdaságtan művelőitől –, de itt csak néhány átfogó értékelésre vállalkozó cikkel foglalkozom. (A kollektív alku munkaerőpiaci hatásával foglalkozó irodalomra a IV. fejezetben térek ki, melyben a magyar szerződéseket vizsgálom ebből a szempontból.)

Williamson (1985) nevéhez kapcsolódó (és Magyarországon részben David Stark révén ismertté vált) gazdaságszociológiai irányzattól. A régi institucionalisták elsősorban a jogintézmények gazdaságban betöltött szerepére koncentráltak, így a gazdaság – és ezen belül a munkaerőpiac – általuk leírt működési zavarainak kiküszöbölésére elsősorban jogi jellegű megoldásokat javasoltak. A kor divatos szociáldarwinizmusával és a (neo)klasszikus közgazdászokkal szemben alapvetően megkérdőjelezték a szabad piaci verseny és az ön-érdeket (self-interest) követő és érvényesítő gazdasági szereplők mindenhatóságát. A piaci verseny tökéletlenségét hirdető tanaikkal bizonyos mértékben az újabb keletű „korlátozott racionalitás” és a „tranzakcionális költségek” elméletek előfutárainak is tekinthetők.

A XIX. század legvégén induló, a korabeli ipari munkaviszonyokat vizsgáló empirikus kutatásaik a következő munkaügyi problémákra figyeltek fel: a 100%-ot is meghaladó éves fluktuáció, a munkaadói önkényt megtestesítő munkaügyi politika, a gyakori létminimum alatti bérek, a 12 órát meghaladó napi munkaidő, a szezonális és üzleti ciklusokat követő foglalkoztatás, az egészségkárosító munkatempó és a gyakori üzemi balesetek. Mindezek mellett azonban Commons a legsúlyosabb problémának a munkanélküliséget tartotta, mely szerinte nemcsak az érintett munkások és családjaik számára jelentett létbizonytalanságot, anyagi és nem-anyagi veszteségeket, hanem nemzetgazdasági károkat is okozott a kihasználatlan kapacitások és az elpocsékolt munkaerő miatt. Commons és követői hasonló veszteségforrásként kezelték a korra nagyon jellemző elmérgesedő munkaügyi konfliktusokat, elhúzódó sztrájkokat.

Commons és tanítványai szerint a munkaerőpiacot szélsőségesen tökéletlen verseny jellemzi („highly imperfect market”), nem érvényesül az a mikroökonómiai alapelv, mely szerint a marginális hozadéknak fedeznie kell a marginális társadalmi költségeket. Externális hatások, közjavak, korlátozott és aszimmetrikus információ, a tényezők mobilitásának hiánya végül is eltérítik az egyéni hasznokat és költségeket a társadalmi hasznoktól és költségektől. A valóságos piaci viszonyok lehetővé teszik, hogy a munkaadók a tényleges költségek egy részét a munkaszerződésen kívüli szereplőkre (a munkavállaló családjára, a helyi közösségre, vagy a társadalom egészére) hárítsák, vagy éppenséggel a munkavállaló számára okozzanak később jelentkező veszteséget például azért, hogy a munkabiztonsági kiadásokat és a biztosítási költségeket megtakarítsák. A helyzet tehát hasonló a cégek által okozott környezeti károkhoz. Az institucionalisták következtetése szerint a munkaerő tehát nem közönséges áru, melynek adásvétele, „árának” meghatározása erre a tökéletlen piacra

lenne bízható. Szerintük ezeknek a piaci mechanizmusoknak a közvetlen érvényesülése a munkaerő elpocsékolásához, kizsákmányolásához,¹⁰ s végső soron nemzetgazdasági szempontból szuboptimális eredményhez vezetnek.

A munkaröpiaci verseny tökéletlenségét az institucionalisták alapvetően három tényezőre vezették vissza. Egyrészt arra, hogy a munkaadó sok esetben a munkaerő monopol-felvásárlója (ún. monopszónia) volt a helyi munkaerőpiacon, különösen az egy munkaadóhoz kapcsolódó korabeli munkáskolóniák (company town) esetében. Másrészt a munkaadók közötti versenyt korlátozták a munkaadói szervezetek is. Harmadrészt pedig az institucionalisták szerint a munkaerőpiac erősen szegmentált volt bőrszín és etnikai eredet szerint.

Az institucionalisták javaslataikkal persze nem a bérversenyt tökéletesítéséért, erősítéséért léptek fel, hiszen fő piacellenes érvük szerint éppen a túlzott versengés nyomta le a béreket, és alapvetően ezt a „destruktív” versenyt akarták korlátozni. Szerintük a munkaügyi törvénykezés alapvető feladata az ország emberi erőforrásának megőrzése, védelme és fejlesztése, amihez az szükséges, hogy a munkások keresete biztosítsa saját maguk és családtagjaik létfenntartásának minimális szükségleteit.

A piaci mechanizmuson kívül alapvetően a tulajdonjogok és a hatalom egyenlőtlen eloszlásában látták a lenyomott bérek és a többi munkaügyi probléma okait. Merő jogi fikciónak tekintették a munkaadó és a munkavállaló közötti egyenrangú, szimmetrikus szerződéses kapcsolatot – ami egyaránt feltevése volt a munkaviszony korabeli jogi megítélésének és az ortodox közgazdasági megközelítésnek –, hiszen a nagyvállalatok kialakulásával, a hatalmas tőkével és szakapparátusokkal működő munkaadóval szemben kiszolgáltatottá vált, vagy legalábbis a béralkuban egyenlőtlen pozícióba került a munkavállaló egyén.

Az institucionalisták politikai javaslataikkal ezért mindenképp az alkupozíciók közötti erőegyensúlyt kívánták megteremteni. Ennek legfőbb módja a munkásság kollektív fellépése. A kollektív alku és a konfliktus-megoldás eszközeivel a szakszervezet ellenőrzést gyakorolhat a munkáltató önkényes lépései felett, és megelőzhetők a felek erőszakos nyomásgyakorlásának eskalálódása is. A javaslatok tehát elsősorban a kollektív alku feltételeinek megteremtésére, állami támogatására,

¹⁰ A „kizsákmányolás” itt nem marxi kategóriaként értendő, az institucionalisták széles értelemben minden olyan szituációt kizsákmányolásnak tekintettek, amely nyomott munkásbérekhez vezet azáltal, hogy a munkást függő helyzetbe kényszerítik, esélyeit korlátozzák.

ösztönzése vonatkoztak, s amennyire lehetséges, igyekeztek elkerülni a munkahelyi viszonyokba való közvetlen kormányzati beavatkozásokat. A javaslatok másik része azonban kifejezetten állami munkásvédő intézkedések bevezetésére vonatkozott. Ilyen volt a munkaidő maximálása, (ami felett a munkaadó köteles túlórapótlékot fizetni), a minimális bér bevezetése, a munkaügyi standardok megállapítása, vagy a társadalombiztosítás, a nyugdíjrendszer kiépítése.

Az institutionalisták javaslatai – mint tudjuk – a New Deal során, a keynesiánus gazdaságpolitika bevezetésével összhangban fokozatosan, többé-kevésbé megvalósultak, s lényegében máig meghatározzák az USA munkaügyi kapcsolatrendszerét. Ahogy az elvek valóra váltása nem volt független attól a gazdaságpolitikától, mely a magasabb munkáskereseteket, a középosztállyá váló munkásság fogyasztását az aggregált kereslet bővítésének eszközeként kezelte, ugyanúgy a wisconsin-i iskola működése sem volt független a korabeli amerikai szakszervezeti mozgalom fejlődésétől. Az iskola Commons utáni generációi (a húszas-harmincas években például Perlman (1928), a negyvenes-ötvenes években Dunlop (1958) és még sokan mások) a szakszervezetek ideológusaiként is ismertté váltak, aktívan részt vettek az AFL-CIO stratégiájának kialakításában. Tevékenységük hozzájárult az amerikai üzleti szakszervezeti modell („business unionism”) kialakulásához. A wisconsini iskolához nagyon hasonló szellemi áramlatok határozták meg a szakszervezetek és a munkaügyi kapcsolatok európai fejlődését is.¹¹

Az institutionalizmus azonban mint közgazdasági irányzat lényegében feledésbe merült, a munkaerőpiaci elemzésekben alaposan háttérbe szorította a neoklasszikus munkagazdaságtani megközelítés. A munkaadó és a munkavállaló közötti alkuviszonyok piaci egyenlőtlenségét hangsúlyozó megközelítés viszont továbbél a munkajogi elméletben (melynek alapvető dogmatikai feltevése az aszimmetrikus helyzet kiegyenlítése (Kiss 2000)), és a hatalommal foglalkozó gazdaság-szociológiai megközelítésekben. Az utóbbira példa Bartlett (1989) könyve, amelynek érvelése igyekszik figyelembe venni a Commons óta eltelt idő fejleményeit is.

Bartlett tulajdonképpen Alchian és Demsetz (1972) – általa „mainstream” közgazdaságtanhoz sorolt – könyvével vitatkozva fejti ki álláspontját, melynek alapvető feltevése, hogy a munkaerő is ugyanolyan áru, ugyanúgy magánszemélyek

¹¹ Az európai művek közül talán legnagyobb hatású a Webb házaspár (1909) könyve volt.

tulajdonában van, és a munkaadónak ugyanúgy meg kell vásárolnia a termeléshez, mint bármely más termelési tényezőt. Felfogásukban semmilyen hatalom nem érvényesül a munkaviszonyban, s ezzel a marxistákkal gyökeresen ellentétes álláspontra helyezkednek. Bartlett kiindulópontja Simon (1982) munkaviszonyról adott definíciója, mely szerint ellentétben a vállalkezési jogviszonnyal, a munkaviszony során alapjában véve nem bizonyos előre meghatározott teljesítményt díjaznak, hanem a munkaadó irányítása mellett, a hierarchikus szervezetben, a szakma szokásos szabályai szerint kifejtendő, de előre pontosan nem definiálható erőfeszítést. Simon érvelése szerint azért részesítik előnyben a munkaadók az ilyen szerződés-típust, mert a termelés előre nem látható igényei miatt szinte lehetetlen, vagy nagyon költséges lenne egy dinamikus szervezetben a munkavállalótól elvárható outputot előre meghatározni, és ugyanakkor a munkavállaló számára sem jelent ez lényeges hátrányt, hiszen nagyjából neki is közömbös, hogy pontosan milyen munkadarabhoz kapcsolódik majd erőfeszítése. (Simon példája szerint a gépíróőnek mindegy, hogy főnöke milyen tartalmú üzleti levelet fog diktálni, de a gépíróővel kötött munkaszerződés időpontjában a főnök nem tudhatja, hogy később milyen leveleket akar majd leírni vele.) Az irányítással együtt a munkavállaló egyén viszont kénytelen elfogadni egy másik személy (a munkáltató vagy megbízottja) korlátozott autoritását is.

Bartlett bizonyításában a munkaviszonyban megtestesülő hatalom elsősorban „negatív hatalom”, vagyis azt jelenti, hogy a munkaadó képes oly módon büntetni a munkavállalót, hogy az az adott munkaszerződés gazdasági viszonylatain túl is hátrányokat okozzon számára. A munkaviszonyt ez a tulajdonsága viszont alapvetően megkülönbözteti a más árucikkekre vonatkozó egyedi tranzakcióktól („spot contracts”). Bartlett szellemes összehasonlítása: egy doboz tej vásárlása a sarki fűszeresnél, amikor is az elégedetlen vevő döntése – nem vásárol többet ettől az eladótól – kétségtelenül megmarad a Hirschmann-féle kivonulási („exit”) magtartás keretei között. Amikor viszont a munkaadó dönt úgy, hogy elbocsátja a munkavállalót, ezzel képes olyan hátrányokat okozni neki, melyek messze túlmutatnak az adott munkaszerződés keretein. Bartlett hosszan tárgyalja a hátrányokat: az álláskeresés közvetlen költségén, az esetleges elköltözés többletkiadásán, a munkanélküliség okozta keresetkiesésén, a szociális kapcsolatok elvesztésén és a negatív mentális hatásokon túl, az elbocsátás ténye rontja az újraelhelyezkedés esélyeit is, hiszen a többi munkaadó is egyfajta negatív ajánlásként értékeli a korábbi állásvesztést. Kárba vész a munkavállaló előző munkahelyen megszerzett – máshol aligha hasznosítható – vállalat-specifikus

tudása, s ráadásul a modern fogyasztói társadalomban számos „másodlagos piaci hatással” is kell számolnia. A stabil munkaviszony, illetve az ahhoz kapcsolódó előmeneteli-jövedelmi várakozások ugyanis meghatározzák az egyén pénzpiaci értékelését, ennek hiányában nem juthat lakás-, áru, és egyéb fogyasztói hitelekhez, sőt a korábban megszerzett kedvező adós-minősítését is elveszítheti, ha a munkajövedelem kiesése miatt nem képes hiteleit törleszteni.

Az állásvesztés további hátrányai a modern nagyvállalati szervezetben kiépült ún. „belső munkaerőpiacokhoz” kapcsolódnak. Ezekben a hierarchikus szervezetekben a belépés gyakorlatilag csak a legalsó szinten kialakított „belépési posztokon” lehetséges, a bérek szigorúan a munkaköri kategóriákhoz kötöttek és a szervezeten belül pontos szabályok írják le az alkalmazottak előmenetelének útjait. A vállalati előmenetel során azonban nem egyenletesen nő a kereset, az alacsonyabb beosztások viszonylag alulfizetettek, és az alkalmazottak tulajdonképpen csak a későbbi magasabb beosztásban elérhető jelentős keresetnövekedés reményében maradnak a cégnél. Ha valakit mégis elbocsátanak, annak addigi alacsony keresete tényleges veszteséggé válik, s nincs esélye arra sem, hogy hasonló életpályát biztosító másik vállalathoz belépjen, illetve ha ez mégis sikerülne, akkor is hátrább sorolódik az ottani előmeneteli rendszerben.

A gazdaságszociológus számára intellektuális kihívást jelenthet, hogy cáfolja az „mainstream” közgazdászok egyoldalú megközelítését, s elnézhető neki, hogy egy általa felállított modellben hasonló egyoldalúsággal megfélemlítsen a munkaadó magatartását korlátozó piaci és munkaszervezeti kényszerekről, és pusztán a munkavállaló alávetettségét hangsúlyozza. Bartlett érvelése ugyanis figyelmen kívül hagyja a munkaviszony két olyan alapvető jellegzetességét, amelyek ugyancsak megkülönböztetik azt az egyszeri versenypiaci (competitive spot market) ügyletektől, de végeredményben a munkavállaló alkupozícióját erősíthetik. Azáltal ugyanis, hogy az emberi tőke (a szakképzettség, a megszerzett munkatapasztalatok, stb.) a munkavállaló tulajdonában marad a munkavégzés során, továbbá, hogy a munkavállalónak személyesen is jelen kell lennie a munkavégzés helyszínén, végülis a munkavállaló bizonyos fokú kontrollt képes gyakorolni a munkafolyamat felett.

A modern munkagazdasági és „munkaügyi kapcsolatok” tárgyú kutatások természetesen Bartlett vitáitánál komplexebb, kiegyensúlyozottabb elemzését adják a kollektív alku fénykora óta alaposan átalakult munkaügyi kapcsolatrendszernek. Az újabb intézményi elemzések már nem szűkülnek le a kollektív alkura, vagy más

kollektív munkajogi intézmény (mint például az üzemi tanács) működésének vizsgálatára. A kollektív munkajog intézményei mellett figyelembe veszik az állami politika másfajta munkaerőpiaci beavatkozásait is, a kutatás tárgyát tehát a tágabban értelmezett munkaerőpiaci intézmény-rendszer. A szakszervezeteken, az üzemi tanácsokon és más munkahelyi participációs fórumokon túl munkaerőpiaci intézmény alatt értendők a kormányzati politikák és ügynökségek, a munkaadók és szervezeteik – vagyis mindazon szabályok, normák, szerződéses viszonyok és szervezetek, melyek befolyásolják a munkavégzést illető döntéseket (Freeman 1998).

Az empirikus elemzésre vállalkozó tudomány számára csak az a kérdés kezelhető, hogy egy-egy munkaerőpiaci intézmény bevezetése mennyiben változtatta meg a munkaerőpiac működését, s tágabban egy ország gazdaságának, szociális ellátórendszerének teljesítményét. Ennek vizsgálatára három módszert alkalmazhatunk. Egyrészt a laboratóriumi teszt-kísérletekhez hasonlóan elvileg összehasonlítható lenne egy intézmény bevezetése előtti és utáni állapot, feltételezve, hogy az adott intézmény nélkül a korábbi trendek folytatódtak volna. (A tipikus kérdések: Vajon jobban működne-e Nagy-Britannia a Margaret Thatcher által bevezetett dereguláció nélkül? Változott-e a cégek termelékenysége annak következtében, hogy a munkáltató elismeri a szakszervezetet és kollektív szerződést köt, illetve a fordított esetben, amikor a munkáltató felmondja a kollektív szerződést vagy megszűnik a szakszervezet, illetve – az angolszász munkajogi rendszerek viszonyai között – a munkáltató már nem ismeri el a szakszervezet alkuhoz való jogát (decertification / deunionisation).) Másrészt összehasonlítható egy intézmény által érintett és nem érintett populáció. Például vizsgálhatjuk, hogy mennyivel keresnek többet azok a munkások, akiknek munkahelyén működik szakszervezet. Matematikai módszerekkel megkísérelhetjük a zavaró körülményeket kiszűrve egy-egy tényező nettó hatását megbecsülni, – amint ezt később a dolgozat IV. részében éppen a kollektív szerződések bérré gyakorolt hatását vizsgálva bemutatjuk. Harmadik lehetőségként pedig elvileg hasonlóképpen vizsgálható lenne egy intézmény hatása, ha egyidejűleg két egyébként hasonló országot hasonlítunk össze, amikor egyikben az adott intézményt alkalmazzák, a másikban nem.

Csakhogy az intézmények nem függetlenek egymástól, s a századelő még szinte ki sem alakult munkaügyi kapcsolataival és állami munkaerőpiaci politikájával szemben a fejlett kapitalizmus országaiban a sokrétű munkaerőpiaci intézményrendszerek révén ma már jól elkülöníthető „modellek” működnek. Az elemzés céljára azért indokoltabb ezt a tágabb értelmezési keretet használni, mert egy-

egy intézkedés, vagy intézmény kiépítésének hatása nem független más meglévő intézményektől, s inkább ezek együttes „konfigurációja” jellemez egy-egy országot. Ez a felismerés az ötvenes évek óta szinte közhelynek számít a munkaügyi kapcsolatok *rendszerének* nemzetközi összehasonlító kutatásában (Dunlop 1958). Hagyományosan az angolszász minta mellett a kontinentális Európa, illetve Japán és a gyorsan fejlődő ázsiai országok modelljét szokták említeni (ILO 1997). Természetesen ezeken belül is különböznek a régiókénti vagy nemzeti variánsok. (Elég csak az EU-n belül az 50-es, 60-as években kialakult „német modellt” és az Írország későbbi sikertörténetéhez hozzájáruló munkaerőpiaci intézményeket összevetni.) Sőt, egy-egy országon belül is hatalmas változások tanúi lehettünk az elmúlt évtizedek egymást követő gazdaságpolitikai rezsimjei alatt. Vagy éppenséggel egyidejűleg léteznek, az adott országon belül markánsan különböző munkaügyi gyakorlatok. (Mint például az Egyesült Államok szakszervezeti és szakszervezet nélküli szektoraiban, vagy a japán ipar élenjáró nagyvállalatainál és azok beszállító hálózatának kisvállalkozásaiban.) Miközben tudjuk, hogy a fejlett világ munkaügyi kapcsolat-rendszereinek mindegyik variánsa eredetileg a „régii institutionalisták” által felvetett „munkaügyi problémákra” adott – az adott ország, illetve az adott korszak specifikumainak megfelelő – válasz volt, a mai globalizált világban kézenfekvő a különböző modellek teljesítményének összevetése. Mert ahogy a modern közgazdaságtan egyik legfontosabb kérdésévé vált az egyes világgazdasági régiók versenye, ugyanúgy beszélhetünk ezzel párhuzamosan, vagy ennek részeként a munkaerőpiaci intézmények modelljeinek harcáról is. Freeman ilyen átfogó értékelését adja az egyes intézményi modelleknek, miközben e modellek „teljesítményét” meglehetősen tágan értelmezi: a hagyományos bértudóvédő, szociális biztonságot nyújtó szerepükön túl figyelembe veszi hozzájárulásukat a gazdasági növekedéshez és a foglalkoztatottság szintjének emelkedéséhez.

Freeman alapvetően óvatosságra int, ha a különféle munkaügyi kapcsolat-rendszerek összehasonlítása alapján politikai ajánlásokat akarunk tenni, hiszen látszólag árnyalatnyi jogszabályi különbségek is alapvetően megváltoztathatják az intézmények működését. (Amint ezt például az USA-ban és Kanadában egyaránt működő szakszervezetek nap mint nap megtapasztalhatják.) Mégis Freeman néhány markáns tételben megkísérli összegezni a munkaerőpiaci intézmények hatásairól az évtizedek kutatásai alapján kialakult tudásunkat. A letisztultnak tekinthető kutatási eredményeket összefoglalva többnyire a munkaerőpiaci politikák hatásaiival, a munkaerőpiac rugalmasságával foglalkozik, s mindössze két olyan megállapítást tesz,

melyek közvetlenül a munkavállalói érdekképviselők és a kollektív alku működésére vonatkoznak:

1. Az intézmények csökkentik a kereseti egyenlőtlenségeket. Adott országon belül nagyobbak a különbségek a szakszervezetek és a kollektív szerződések nélküli szektorban. Ez még azokra az országokra is igaz, ahol központi vagy ágazati bér-megállapodásokat kötnek, és a bér-drift miatt jelentősebb különbségek alakulnak ki vállalati szinten. Természetesen nem feledkezhetünk meg a jövedelem-különbségek csökkentésének hatásos kormányzati eszközeiről sem: a progresszív jövedelemadókról és a minimálbérrel. Ugyanakkor a fejlett országokban a bérek és jövedelmek „fair” eloszlása fontos politikai kérdéssé vált, az ezzel kapcsolatos elégedetlenség képes a lakosság (azaz a választópolgárok) jelentős részét mozgósítani.
2. A munkaügyi kapcsolatrendszer intézményei befolyásolják a vállalati teljesítményeket. A participáció, a szakszervezet és a menedzsment együttműködése, a munkavállalói tulajdon, a dolgozók bevonását célzó különféle vállalati programok eredményei többnyire a termelékenységben is mérhetők. (Freeman illusztrációként – a világszerte közel azonos technológiát, munkaszervezetet alkalmazó – autóipari összeszerelő üzemek közötti jelentékeny különbségeket mutatja be.) Ámde Freeman-nek tulajdonítható az a korábbi felfedezés is, hogy a szakszervezettel rendelkező üzemek magasabb termelékenységűek, mert a magasabb bér miatt a munkaadó erősebb felvételi szelekciót alkalmazhat.

Freeman áttekintésének célja, hogy bemutassa szakmája lehetőségeit és korlátait; hogy a munkaerőpiaci intézmények közül mi működik és mi nem, hogy mennyit érnek a szofisztikált tudományos technikák. Amit azonban a munkaerőpiaci intézmények eredményének tekint („fair” jövedelemeloszlás, a munkanélküliség csökkentése, a humán erőforrások optimális felhasználása, stb.), arról semmi esetre sem állíthatjuk, hogy érték-szemleges lenne. Nagyon is határozott elképzelései vannak arról, hogy mi értelme van a kollektív szerződéseknek és más munkaerőpiaci intézményeknek. Habár nyilvánvalóan az ő pályafutása is a wisconsini iskolától indult, kutatásaiban később sikeresen integrálta a modern közgazdasági és munkagazdasági kutatások eredményeit. Értékeit tekintve azonban félreérthetetlenül a wisconsini iskola hagyományaira ismerhetünk. Gazdaságon kívüli szociális célokat is figyelembe vesz a munkaerőpiac működésének vizsgálatánál, akárcsak Commons a nemzetgazdasági

optimumot. A nyolcvanas évek közepén Medoff-fal közösen írt, nagy visszhangot kiváltott könyvében a klasszikus közgazdaság által kialakított szakszervezet-képet (monopoly view) kívánta átírni: a szakszervezet „másik arca” – szerintük – kifejezetten a vállalati hatékonyság-növekedéshez járul hozzá (efficiency enhancing role) (Freeman-Medoff, 1984).

És Magyarországon? Természetesen a nálunk használatos megközelítések is kimondva-kimondatlanul értékpremisszákon alapulnak. Érdekes, hogy a wisconsini iskolához hasonló elveket legfeljebb a szakszervezetek vezetői vallanak, esetleg antikapitalista, vagy „antiglobalista” politikai megnyilvánulásokban, publicisztikákban lehet hasonló érveket hallani. Viszont a munkaügyi kapcsolatok mai szakirodalmában dominánssá vált az érték-semlegesebb történelmi-, illetve a pragmatikus, konfliktus-megelőzést hangsúlyozó megközelítés. Arra a kérdésre tehát, hogy miért jó, hogy vannak szakszervezetek és kollektív szerződések, bizonyos mértékben megkerülik a választ, és azokat pusztán a történelmi fejlődés során kialakult, hagyományosan többé-kevésbé elfogadott intézményként mutatják be. Bár a történelmi megközelítést akár a fent említett öt iskola mellett külön diszciplinaként is felfoghatjuk, ez a fajta értékszemponthoz relatív megközelítés manapság nagyon jellemző az „Industrial Relations” (Munkaügyi Kapcsolatok) egyetemi kurzusainak tankönyveire.¹² Már a történelmi megközelítés is azt sugallja, hogy a hagyományos status quo csak konfliktusok árán lenne felborítható, mégis az a kifejezetten pragmatikus (feltehetően a magatartástudományi, a szervezetszociológiai vagy a politológiai irodalomban gyökeredző) megközelítés az uralkodó, mely a pozitív nemzetközi tapasztalatokból kiindulva a munkaügyi eredetű konfliktusok elkerülésének és megoldásának legitim technikájaként tartja indokoltnak az ilyen intézmények fenntartását, illetve fontosnak tartja konfliktuskezelő „hatékonyságuk” fejlesztését. A munkaügyi kollektív alkut pusztán konfliktusmegelőző technikaként kezelő felfogás különösen a –

¹² Ezzel nem kívánom a történelmi munkák érdemeit elvitatni, hiszen tulajdonképpen mind Amerikában, mind Európában és Magyarországon a munkaügyi kapcsolatok rendszere aligha érthető meg az intézmények evolúciója, politika- gazdaság- és társadalomtörténelmi beágyazottságuk ismerete nélkül. A számos amerikai egyetemi tankönyv mellett ilyen megközelítés uralja a magyarul eddig megjelent két munkaügyi kapcsolatok tankönyvet is (Morell 1994, Tóth F. 1997). Csak sajnálni lehet, hogy az amerikai egyetemeken máig tanított „Labor History” nevű tárgyhoz hasonló kurzus Magyarországon elképzelhetetlen négy évtizedes marxizmus-oktatás után, sőt, mint történettudományi szakterület is gyakorlatilag kiveszett.

semlegességüket hangsúlyozó – tanácsadókra, munkaügyi szakemberekre, az államot képviselő hivatalnokokra, esetleg politikusokra jellemző.

III. A DECENTRALIZÁLT KOLLEKTÍV ALKU INTÉZMÉNYI ELEMZÉSE

A magyar bérmegállapítási rendszer – nyugat-európai standardokkal mérve – szélsőségesen individualizált és decentralizált jellegének igazolására ebben a fejezetben intézményi megközelítésben tárgyalom a kollektív alku struktúrájára vonatkozó információkat. Így elsősor a rendszer kialakulásának történetét vázolom fel, majd a centralizált és ágazati egyezségek hatásáról, a különböző szintű kollektív szerződések elterjedtségéről, és a vállalati szerződések tartalmáról hozzáférhető adatokat ismertetem. Ezt követi a vállalati szerződéskötés gyakorlatának esettanulmányos és kérdőíves módszerrel végzett kutatásaimon alapuló leírása, tipizálása. Végül a magyar kollektív szerződéses rendszer struktúráját hasonlítom össze Nagy-Britanniáéval, az Európai Unió egyetlen olyan tagállamával, amelyre ugyancsak a decentralizált kollektív alkurendszer jellemző.

1. A centralizáció politikája

A kilencvenes évek elején Magyarországon a kollektív tárgyalások háromszintű intézményrendszere jött létre. *Országos* szinten a tripartit fórumokon a kormány, a munkáltatók és a szakszervezetek egyezségeket kötnek a kormány által kihirdetendő országos minimális bérről¹³, ajánlásokat fogadnak el a munkaadók éves keresetszint-növelésének minimumáról és maximumáról. *Ágazati és vállalati* szinten a munkáltatók (illetve szervezeteik) és a szakszervezetek kötnek kollektív szerződéseket, illetve bérmegállapodásokat.

Míg vállalati szinten az államszocialista rendszerben szinte minden állami vállalatnál kötöttek kollektív szerződést – annak ellenére, hogy az úgyszólván kötelező

¹³ Pontosabban 1999-ig volt így, s mint ismeretes 2000-ben a kormány gyakorlatilag maga döntött a minimálbér jelentős emeléséről, s az eljárásról szóló törvényt is megváltoztatta.

szakszervezeti tagság és a szakszervezetek "transzmissziós szíj" szerepe miatt valódi munkavállalói érdekképviselőről nemigen lehetett szó –, addig az országos és ágazati szintű bértárgyalások csak 1990 körül jöttek létre. A rendszerváltás körüli és az azt követő években a kormányzati politikában elsősorban az országos érdekegyeztetési rendszer, a kvázi-korporatív döntési struktúrák látványos fejlesztése kapott prioritást, s az ágazati tárgyalások kiépítése volt napirenden.¹⁴ 1989-től lehetővé vált több vállalatra vonatkozó ún. keret-kollektív szerződést kötni, majd az 1992-es Munka törvénykönyve bevezette a többmunkáltatós kollektív szerződés fogalmát, és az ágazati szerződéskötés "ösztönzése" végett bizonyos munkajogi előírások alól felmentést adott az ilyen szerződést kötő, vagy ahhoz csatlakozó cégeknek.¹⁵ Sőt, 1992-ben az ágazati kollektív szerződést kötő munkáltatók számára felmentést ígért a központi bértarifarendszer alkalmazása alól, melyet akkoriban törvényileg szándékoztak bevezetni. Az 1992-ben frissen megkötött 24 ágazati szerződés azt bizonyítja, hogy mind a munkaadói szervezetek, mind az ágazati szakszervezetek a centralizált bérmegállapodásokra törekvő kormányzat partnerének bizonyultak. A még alig privatizált gazdaságban a régi ágazati kapcsolatokat mozgósítva viszonylag gyorsan létrehozhatóak voltak a szerződések, s persze az érdekszervezetek igencsak érdekeltek voltak a legitimitásukat erősítő szerződések létrehozásában (Tóth 1997).

Ugyanakkor a munkaügyi politika a vállalati munkaügyi kapcsolatokat a piacgazdaság (vélt) igényeire hivatkozva többé-kevésbé tudatosan elhanyagolta. A „társadalmi partnerek” stratégiája is alkalmazkodott a politika által felkínált keretekhez, és tevékenységük egyre inkább a politikához közelálló Érdekegyeztető Tanácsra

¹⁴ Olyannyira, hogy 1991-ben az új Munka törvénykönyvének első kormányzati tervezete ágazati szintre korlátozta volna a kollektív alkut, és vállalati szinten csak az Üzemi Tanácsok működhetek volna. A javaslat elsősorban a szakszervezetek heves ellenkezését váltotta ki, és végül a vállalati kollektív alku lehetősége az érdekegyeztetés kompromisszumaként maradt meg. (Tóth 1995)

¹⁵ A jelenleg érvényes Munka Törvénykönyve az egyéni munkaviszony szabályozásában több ponton megengedi, hogy a kollektív szerződésben a törvényi szabályozástól a munkavállaló rovására térjenek el. Például az ún. egyenetlen munkaidő-beosztás esetén a heti 40 órás törvényes munkaidőt ún. munkaidő-keret alkalmazásakor kollektív szerződés nélkül két hónap átlagában kell betartani, míg vállalati szintű megállapodásnál ez az időtartam 4 hónap, több munkáltatós szerződésnél pedig 6 hónap is lehet. Hasonló logikával az elrendelhető túlmunka felső határa a törvény szerint naptári évenként 144 óra, amit a vállalati kollektív szerződés legfeljebb kétszáz, több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés pedig háromszáz órára emelhet. Mivel az ezen eszközök révén elérhető munkaidő-rugalmasság a munkáltatók fontos érdekességének tűnt, a törvényalkotó a kollektív szerződéskötés iránti munkáltatói hajlandóságot „ösztönző” lehetőségként kezelte a főszabályként alkalmazott „jóléti elvtől” való eltérést.

koncentrálódott. Az érdekegyeztetésnek a politikai szinthez való közeledésével azonban mindkét oldalon háttérbe szorultak az alsóbb szintű feladatok: elmaradt az ágazati munkaadói és munkavállalói érdekképviselések, valamint a vállalati szakszervezetek szervezeti megerősödése.

Az ágazati kollektív alku rendszer kiépítésének lendülete azonban hamar megtört a munkáltatók érdektelensége és a munkaadói szervezetek gyengesége miatt. (Ladó–Tóth 1996, Tóth 1997). Magyarországon tehát kifejezetten a kormányzat és a szakszervezetek szándékai ellenére lett a vállalati szint meghatározó a kollektív alkudozásban. Ebben nyilvánvalóan nem elhanyagolható az államszocialista örökség szerepe, hiszen a rendszerváltás előtt is vállalati szinten születtek kollektív szerződések, és a szakszervezeti működés fő terepe a vállalat volt. A rendszerváltás idején létrejött „alulról szerveződő” új szakszervezetek és munkástanácsok is munkahelyi szinten kezdték működésüket.

A vállalati és ágazati kollektív szerződéskötések számát, a kollektív szerződésekkel „lefedett” munkavállalók létszámát a kollektív szerződések – 1998-tól kötelező – nyilvántartásba vételének elsődleges adatfeldolgozásából ismerjük. Eszerint a versenyszférában a munkavállalók 14 %-a tartozik ágazati kollektív szerződés alá, 40 %-uk vállalati szerződések hatálya alá, az átfedéseket is figyelembe véve 51 %-uk dolgozik valamilyen kollektív szerződés alá tartozó munkahelyen. (GM-SZCSM 2000)

Mégis, talán az országos tripartit intézmények nagy publicitást kapott kiépítésének köszönhetően, gyakran a külföldi szakmai publikációk is abból az implicit vélekedésből indulnak ki, mely szerint Magyarországon országos szinten centralizált megállapodások határozzák meg a béreket. Árnyaltabb értékelések a munkaidő és foglalkoztatás esetében decentralizált rendszerről beszélnek (mert ezekben a kérdésekben a törvényi szabályozáson túl nincs országos megállapodás), a bér esetében pedig *kvázi-centralizált* rendszerről, figyelembe véve, hogy az országos szinten megfogalmazott ajánlások nem feltétlenül teljesülnek (Héthy, 1998). Az érvelés alátámasztásaként Héthy egyrészt a munkáltatók csökkenő kollektív szerződéskötési hajlandóságáról szóló tapasztalatokra hivatkozik, másrészt az ágazati bérmegállapodások alacsony "lefedettségi" mutatóira.

Koltay (2000) értékelése szerint: „A kialakult rendszer – a valóban működő intézményi szinteket tekintve – erősen decentralizált. A központi szint a bérmeghatározó szerepet játszó minimálbér megállapításával és a bérmeghatározás hátterét jelentő bérajánlások elfogadásával a szociális partnerek együttműködésének

rendszeresen felmutatható eredménye: az állam, a szakszervezeti és munkáltatói elitek intézményesített és a munka világán túlnyúló háromoldalú tárgyalásai a korporatívizmus külső jegyeinek tekinthetők, annak centralizált bérmeghatározást jelentő tartalma nélkül.” Koltay az érdekegyeztetés centralizáltságának nemzetközi szakirodalmára hivatkozik, mely a neo-korporatívizmus vita késői vonulataként rendszeresen rangsorolja a fejlett országokat ebben a dimenzióban. Ezek az értékelések általában az állami részvétel súlyát, a szakszervezeti jelenlét szintenkénti koncentrációját, a különböző szintű bértárgyalások szerepét és a bérek szóródását veszik figyelembe (Cörvers–van Veen 1995, Clamfors–Driffill 1988). Csakhogy korántsem állítható egyértelműen, hogy mindezen tényezők magyarországi szerepéről biztos, empirikus tudásunk lenne, így Koltay megállapítása is inkább a hozzáférhető makrostatisztikai adatok és a korábban is megfogalmazódott vélekedések szintéziseként értékelhető.

Magyarországon szigorúan véve nem beszélhetünk a kollektív alku Nyugat-Európában napjainkban tapasztalható decentralizálódási *folymatáról* (Bispinck 1998), hiszen a centralizált kollektív alku sohasem volt a bérmeghatározás eszköze. Ettől persze még jelenlegi állapotában a kollektív szerződések rendszere decentralizálnak mondható, legfeljebb az előtörténetnél jegyzendő meg, hogy az az államszocialista időszak gazdasági reformjai, illetve a rendszerváltást követő évek során alakult ki, amikor a bérek adminisztratív központi kontrolljának leépülésekor kialakították a piacgazdaságokból ismert bértárgyalási intézményeket.

2. Az országos és ágazati megállapodások vállalati hatásai

Az országos tripartit megállapodások makrogazdasági hatásairól több minisztériumi jelentés és kutatói elemzés is készült, melyek évenként vizsgálják az átlagbér növekedésére vonatkozó ajánlások, az infláció és a tényleges bérszabályozás összefüggéseit (Berki–Ladó 1998, Koltay 2000). Némi leegyszerűsítéssel, általánosságban megállapítható, hogy – a Bokros csomag évét kivéve – a tényleges bérnövekedés 1-2 százalékponttal mindig meghaladta az ajánlást, ugyanakkor az infláció is hasonló mértékben volt magasabb az előre tervezettnél. Az ugyancsak felső szintű megállapodással elfogadott minimálbér növekedése viszont az évtized során elmaradt az infláció és az átlagbér növekedése mögött. Végeredményben tehát akár úgy is tűnhet, hogy a bérmegállapodási rendszer akadályozta meg az ár-bér spirál túlzott elszaladását, és sikeresen betöltötte azt a sokat hangoztatott funkcióját, hogy a szocialista gazdaságirányítás központi bérszabályozásából zökkenőmentes átmenetet kínáljon a piaczgazdasági berendezkedés decentralizált, autonóm vállalati döntéseihez. Csakhogy ez a fajta leegyszerűsítő értékelés egyrészt anélkül értékeli az átmenet egyes éveiben 30 százalékos körüli inflációs hatásokat, hogy ténylegesen elemezte volna azok okait és mechanizmusait. Másrészt pedig megfelelnek azokról a megváltozott körülményekről, melyek az államszocialista bérszabályozást eredeti funkciójában többé-kevésbé fölöslegessé tették: a változó gazdasági szereplők változó érdekelttségéről, így mindenek előtt a vállalatok keményebbé váló költség-korlátjáról és az időközben előrehaladó privatizáció hatásairól.

Gyakorló vállalati menedzserek, a munkaadói szakszervezetek képviselői és a szakszervezeti vezetők általában a felsőszintű bérmegállapodások "orientáló" funkciójáról beszélnek. Ez elsősorban azt jelenti, hogy a központi megállapodás számai az indító ajánlatnál az ágazati és vállalati tárgyalások résztvevői számára szolgálnak hivatkozási alapul, de kötelezettséget semmiképp se jelentenek egyik fél számára sem. Az ilyen referencia funkciójú központi bérajjánlásokat aligha tekinthetjük centralizált bérmegállapodási rendszernek. Vállalati hatásaira esettanulmányaimból is idézhetek példákat. Az egyik privatizált villamosenergia-ipari cégnél bevezetett "önkéntes távozási program" során a nagyvonalú végkielégítésen túl a vállalat menedzsmentje

úgy döntött, hogy az elmenők bérének 30 százalékát kiosztja a maradék között, azzal az indokkal, hogy az átszervezés miatt többletfeladatokat kell ellátniuk. Jóllehet erre az évre a felsőszintű tripartit bérajánlás a 14-16 százalékos sáv volt, 1988-ban a vállalatnál a rendkívüli béremelés miatt 33 százalékkal emelkedett azok keresete, akiket nem küldtek el, sőt, a vállalati átlagkereset még ennél is nagyobb mértékben növekedett, mert a viszonylag alacsonyabb keresetűek nagyobb arányban távoztak a cégtől. Ráadásul a magas bérekhez nagyvonalú szociális juttatások is járultak a cégnél, sőt, az ágazati sajátosságának tekinthető vállalati nyugdíjpénztáron túl kiegészítő egészségbiztosítás bevezetésén dolgozott a vállalat. Ugyanakkor a következő évben – amikor semmilyen rendkívüli indok nem volt a nagyvonalúságra – a cég keményen ragaszkodott az ágazati bérmegállapodás szintjéhez, és a menedzsment meglehetősen egyértelműen a szakszervezetek tudomására hozta, hogy képviselői semmilyen helyi engedményre nem számíthatnak.

A magyarországi gyakorlatban – a kilencvenes évek magas, évi 20-30 százalék közötti inflációjának következtében – a bérről mind ágazati, mind vállalati szinten évente, vagy annál is gyakrabban egyeznek meg, míg a szerződés kötő felek kapcsolatát, a munkaviszony egyéb feltételeit és a viták rendezését szabályozó kollektív szerződést jellemzően több évre kötik. Az éves béremelés mértékére és végrehajtásának módjára vonatkozó, a kollektív szerződéstől különválasztott – bár jogi értelemben azzal azonos státusú – dokumentumot általában bérmegállapodásnak szokták nevezni, noha ez utóbbi kifejezést a Munka törvénykönyv nem használja. A kétféle dokumentumot nemcsak a szerződő felek kezelik külön, hanem az állami statisztika is. 1992 óta van statisztikai megfigyelés az ágazati és vállalati bérmegállapodásokról: 1992 és 1997 között csak az ún. bérmegállapodásokat tartották nyilván, 1998 óta a kollektív szerződéseket is. Az 1. táblázat adatai szerint az első év 20 feletti bérmegállapodása után évente, kb. 10-12 ágazati megállapodás született. (Az 1995-ös év kivételnek tekinthető, a Bokros-csomag évében felsőszintű megállapodás sem született.) 1999. elején pontosan 10 ágazati bérmegállapodást jelentettek be.

Ágazati bérmegállapodások a versenyszférában (1992-98)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998**
Megállapodások száma	24	12	12	7	10	11	31
Megállapodásban érintett munkavállalók száma (ezer fő)	874,0	231,1	207,6	88,0	201,0	210,0	305,0
Megállapodásban érintett munkavállalók aránya (%) *	41,9	12,7	11,0	5,0	12,4	13,2	16,5

* a versenyszektor 1992-93-ban 20 fő feletti, 1994-95-ben 10 fő feletti, 1995-től 5 fő feletti foglalkoztatóinak összlétszámához viszonyítva.¹⁶

** a több munkáltatóra kiterjedő, nem munkáltatói szervezet által kötött bérmegállapodásokkal együtt.

Forrás: KSH, Munkaügyi Minisztérium, Gazdasági Minisztérium, OMKMK.

Az 1. táblázat 1998-ra vonatkozó adatai már a kollektív szerződés regisztráció alapján készültek. Az ebben az évben nyilvántartott több munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződések nem csak tartalmukban különbözhetnek a korábbi bérmegállapodásoktól (amelyek esetleg egyáltalán nem is tartalmazzák a bérezésre vonatkozó megállapodást), hanem a szerződéskötő felek jellegében is. Mivel a Munka törvénykönyve tulajdonképpen csak a „több munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződést” ismeri, azt meg lehet kötni ágazati szakszervezet és munkaadói szervezet között (tulajdonképpen ilyenek az 1998 előtt számba vett ágazati bérmegállapodások),

¹⁶ A kollektív szerződéses „lefedettség” számítási módjai az egyes években azért különbözőek, mert a KSH intézményi statisztikájában – ahonnan a viszonyítási alapul szolgáló pontos létszámadatok származnak – a megfigyelt vállalkozások alsó létszámhatára többször is változott. A technikai korlátokon túl azonban elvi kérdésként is felvethető, hogy milyen munkavállalói összlétszámhoz viszonyítsunk a kollektív szerződéskötés „lefedettség”, vagy éppenséggel a szakszervezeti szervezettség százalékának számításánál. Joggal kizárhatók ugyanis azok a területek, ahol a törvény nem engedi meg a kollektív szerződéskötést (például Magyarországon a köztisztviselőknél), vagy a munkáltatók kis mérete, a vállalkozáson belüli munkaadó-munkavállaló viszony jellegzetességei miatt (például a családi vállalkozásoknál és az önfoglalkoztatóknál) reálisan nem várható el a szakszervezeti működés. Az ILO 1925-ben elfogadott ajánlása ugyan még az adott szakma, terület vagy iparág minden foglalkoztatottjára kiterjedően írja elő az ilyen statisztikák készítését, de az ILO újabb statisztikáinak gyakorlata a kollektív szerződéskötéses „lefedettség” számításánál nem veszik figyelembe az ún. „informális szektort”, ahová az ILO meghatározása szerint a kisvállalkozások és a mezőgazdasági foglalkoztatás nagyobbik része tartozna (ILO 1925, 1997). Álláspontom szerint Magyarországon kielégítő megoldásnak tűnik a KSH statisztikákban jelenleg szereplő 5 fős létszámhatár figyelembevétele.

de úgy is lehet ilyen szerződést kötni, hogy azt több cég menedzsmentje és szakszervezete együttesen tárgyalja, illetve írja alá, és természetesen szerződésük érvényes lesz minden ebben résztvevő vállalatnál. Az ilyen szerződések hatálya számos jogi kérdést vet fel, de számunkra inkább az alku-struktúrában betöltött helyük érdekes. 1999-ben a kollektív szerződések regisztrációjába 36 esetben jelentettek be munkaadói szervezet nélkül kötött többmunkáltatós szerződést, melyeknek csak kis része volt valódi ágazati szerződés. Ezek a kivételek: a ruhaipar, a hűtőipar, a papíripar és a gabonaipar, ezekben az ágazatokban nincs munkáltatói szervezet, ezért az ágazati szakszervezet az ország különböző részében található vállalatok alkalmi csoportosulásával tárgyal és köt szerződést. A „többmunkáltatós” esetek nagy többsége azonban egymás közelében működő, általában egymással szoros tulajdonosi kapcsolatban lévő cégek csoportjára vonatkozik. Tipikusan ilyen szerződéseket kötnek a kilencvenes évek elején kft-k halmazára átszervezett volt szocialista nagyvállalatok. Az ún. „konzern szintű” szerződéssel – amelyet általában a vagyonkezelő holding vezérigazgatója és a vállalatcsoport szakszervezeti vezetője ír alá – biztosítható, hogy a volt vállalati részlegekből létrejött, jogilag önálló kisvállalkozásoknál is érvényesüljön a szerződés, még olyan munkahelyeken is, ahol rendszerint nincs is a szerződés megtárgyalására alkalmas szakszervezeti képviselő.

A több munkáltató által együttesen kötött szerződés ugyanakkor tartozhat az adott ágazatban a munkáltatói szervezet által kötött ágazati szerződés alá is. Valójában tehát a kollektív szerződések rendszere nem kétszintű, hanem háromszintű, mert létezik egy köztes réteg (az összefüggő vállalatcsoport) is. Noha ezen a szinten a szakszervezetek nagyobb alkuerőt képesek felmutatni a kollektív alku során – ami a tárgyalásokat hasonlónvá teheti akár az ágazati megállapodásokéhoz is –, ezek a szerződések tartalmukban a vállalati szinthez állnak közelebb. Egy alaposabb statisztikai feldolgozás számára a későbbiekben a formailag azonos „több munkáltatós” szerződéseket egyenként meg kellene vizsgálni, hogy vajon inkább vállalati, vagy inkább ágazati jellegűek-e.

A valódi ágazati kollektív szerződések kis számának és korlátozott hatókörének oka alapvetően a munkáltatók érdekeltségének hiányában keresendő. A legtöbb munkáltató semmilyen külső kötöttséget nem kíván munkaügyi gyakorlatában, a vállalatnál magasabb szintű kollektív szerződés piacsabályzó funkciójától sem vár semmit. Jó néhány iparágban (pl. a textilruházati-iparban, a gépiparban) a meghatározó – és egyébként rendszerint magas béreket fizető –, multinacionális vállalatok nem is

csatlakoztak a munkáltatói szervezetekhez. Így érthető, hogy a munkáltatói érdekképviselők szervezetenként gyengék, közülük kevés tekinthető ágazatában reprezentatívnak, ha egyáltalán mérhető a reprezentativitás. Tagjaik gyakran a szervezetet nem is hatalmazzák fel a megtárgyalt szerződés aláírására, azt egyenként írják alá, és sokszor előfordul, hogy egyes rendelkezéseikhez nem csatlakoznak bizonyos cégek ("opt-out"). (Tóth 1997) Sőt, rendszeresen előfordul, hogy az ágazati érdekegyeztetéssel elégedetlen munkaadók kilépnek a szervezetből. Az ágazati szerződések korlátozott hatókörük miatt általában a kiterjesztésre sem alkalmasak, a munkaügyi miniszter eddig mindössze két szerződés esetén élt ezzel a lehetőséggel (Neumann 1998a).¹⁷ A szakszervezetek hatalmas erőfeszítései és a kormányzat által bevetett jogi „ösztönzők” ellenére tehát nem jött létre a kontinentális Európa országaiból ismert ágazati szerződések rendszere.

Az ágazati kollektív szerződések egyéni béreket szabályzó hatóerejének mérésére – az 1981-es franciaországi Auroux-jelentés módszerét követve – érdemes megvizsgálni, hogy szerepel-e a helyi szerződésekben a tarifarendszernek megfelelő munkakörbesorolás, illetve hogy mekkora a különbség a szerződésben szereplő tarifális alapbérek és a tényleges keresetek között. Ez az értékelés sok nyugat-európai országban, illetve az Egyesült Államok szakszervezetek által meghódított szektoraiban tradicionális – a modern Human Relations gyakorlat alapján azonban ma már sokak által túlhaladottnak tekintett – felfogásból indul ki, mely szerint a tényleges egyéni béreknek pontosan meg kellene egyezniük azzal a tarifális bérrel, melyet a munkavállaló képzettségének, szolgálati idejének és esetleg más formális jellemzőinek alapján a kollektív szerződésekben állapítanak meg. (Mint a szakirodalomból ismeret, Franciaországban a hetvenes évek végén átlagosan 30 százalékkal haladták meg az egyéni bérek a tarifális béreket, és miután ezt a különbséget a Mitterand kormány túlságosan nagyra találta munkajogi reformlépéseket vezetett be (Goetschy–Rozenblatt 1993).) Magyarországon a kollektív szerződések kiterjesztési eljárásának

¹⁷ A hatályos magyar Munka törvénykönyve alapján kollektív szerződést munkáltató, munkáltatói érdekképviselői szervezet, valamint szakszervezet illetve több szakszervezet köthet. A megkötött kollektív szerződés hatályát a munkaügyi miniszter kiterjesztheti az egész ágazatra vagy szakágazatra, amennyiben a szerződést kötő felek az adott ágazatban reprezentatívak, a szerződést munkáltatói érdekképviselői szervezet kötötte és a kiterjesztést a szerződést kötő felek együttesen kérték. A kiterjesztéssel a megkötött kollektív szerződés rendelkezései minden munkáltatóra kiterjednek, amelyek az adott ágazatban fejtik ki főtevékenységüket, függetlenül attól, hogy tagjai-e a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezetnek.

részeként készültek hasonló számítások. E szerint a sütőipari szakágazat 10 főnél nagyobb vállalkozásaiban a fizikai munkakörökben a tényleges alapbérek átlagosan 43 százalékkal haladták meg az ágazati megállapodás szerinti tarifaminimumokat, és ezen felül átlagosan 17 százalék mozgó bért is fizettek a munkáltatók. A villamosenergia-iparban csak vállalati szinten számolták a bérbeállási szinteket. Az 1995-ös értékelés szerint: „Az ágazatra jellemző havi 52 ezer Ft-os kereseti szintből mintegy 25 ezer Ft-os terhelést jelentenek a kierjesztendő ágazati kollektív szerződésben szereplő minimum előírások.” (Madár–Fürjes 1997)

Saját esettanulmányaim és a kollektív szerződés regisztráció bejelentéseinek tanulmányozása is megerősítették azt a korábbi kutatásokból ismert képet, hogy ahol egyáltalán kötnek ágazati kollektív szerződéseket, azok vállalati hatása csak bizonyos témaköröknél érvényesül, míg a béralkuban a helyi munkaerőpiaci viszonyok a meghatározóbbak. Sőt, a munkaadói szervezet által kötött kollektív szerződés alacsony bértételei esetleg a munkáltató kezében hatásos érvként szolgálnak a helyi bérkövetelésekkel szemben. Így például a szövetkezeti szektorra ágazati megkötés nélkül megkötött magasabb szintű megállapodásban szereplő bérminimum gyakorlatilag alig haladja meg az országos minimálbért. Olyan alacsonybérű kis- és közepméretű ruhaipari cégek is csatlakoznak a szerződéshez, ahol nincs is szakszervezet. Ezekben a helyeken a munkáltató bemutatja a dolgozóknak az ágazati szerződést, majd egyenként megállapodik velük a bérekről – természetesen a minimálbér közelében. Ily módon a munkáltató könnyen megnyeri mindazokat a szerződésben szereplő flexibilitást biztosító kedvezményeket, melyeket a jog felkínál ösztönzésül, miközben a szerződés lényegében semmi többletet nem nyújt a munkavállalóknak a törvényi minimum előírásokhoz képest.

3. A vállalati munkaügyi kapcsolatok típusai

Már Ladó Mária és Tóth Ferenc (1996) elemzése is megállapította, hogy a magyarországi munkaügyi kapcsolatok vállalati szintjén a cégek *polarizálódásának* jelei mutatkoznak. A decentralizált kollektív alku során óriási különbségek alakulhatnak ki a nagyon eltérő helyi munkaerőpiacokon működő cégek között, melyekben ráadásul a munkáltatók különböző munkaerő-felhasználási igényeket fogalmazznak meg és a szakszervezetek is különböznek alkuerejükben, érdekképviselési stratégiájukban. Saját korábbi tanulmányaim alapján a vállalati kollektív szerződések általánosabban az érdekképviselési intézmények szerepét illetően a cégek három, egymástól meglehetősen eltérő fő típusát különböztetem meg:

- a) Konzolidált munkaügyi kapcsolatok, az egyéni munkaviszonyt szabályzó funkciójú kollektív szerződések;
- b) Formálisan működő részvételi intézmények, a kollektív szerződések leépülése;
- c) Kollektív szerződés nélküli munkahely, nem létező vagy gyenge kollektív érdekképviselési intézmények.

A következőkben mindhárom típus jellemzőit vállalati esettanulmányok tapasztalataival illusztrálva mutatom be.

a. Konzolidált munkaügyi kapcsolatok, „erős” kollektív szerződések

Ladó és Tóth (1996) szerint kialakulóban van az a nagyjából állandó vállalati kör, ahol rendszeresen kötnek kollektív szerződést, a szakszervezetek szerepe stabilizálódott. Az erős – sztrájkot is szervezni képes – szakszervezetek terepe nagyrészt az állami tulajdonú közszolgáltató cégekre korlátozódik, de újabban egyes külföldi tulajdonú cégeknél is hasonló tendenciák érvényesülnek a kollektív szerződéskötésben. A biztos profitot hozó, tőkeintenzív, külföldi tulajdonba került ágazatok egy részében létrejön a munkaügyi viszonyoknak egy újfajta modellje, melyet a munkavállalók magas fokú szaktudása és a vállalat céljai iránti elkötelezettsége, a magas bérek és juttatások, a viszonylag stabil foglalkoztatás, a színvonalas

továbbképzés és a – többnyire – konszolidált kollektív szerződéses viszonyok jellemeznék. Nagyjából ez az a szegmens, amelyet az amerikai irodalomban közhelyszerűen a "high road" fejlődési pálya fogalmával szoktak jellemezni.

Ebben a vállalati körben tehát a privatizáció után is megmaradtak a kollektív szerződések, sőt arra is láttunk példát, hogy a munkaviszonyt szabályzó szerepük határozottan erősödött a privatizáció után. E vállalatok közös vonásának tekinthető, hogy ahol van szakszervezet, ott a magas béreket, juttatásokat kollektív szerződésekben rögzítik. Ezeknél a cégeknél a bértarifa rendszerek kialakításával nemcsak a béreket szigorúan szabályzó bértarifa rendszerek jönnek létre, hanem a belső munkaerőpiac korábban ismeretlen fokú megerősödése is bekövetkezett. Ugyanakkor a munkaszervezet átalakítása során az üzemi-informális alku szerepét szinte teljesen kizárták. Ezek a cégek inkább érdekeltek a belső mobilitásban, a vállalatspecifikus ismeretekkel rendelkező munkaerő megtartásában és a szervezet-átalakítási törekvéseiknek megfelelő uniformizált munkaszervezet működőképességében – azaz a belső munkaerőpiac klasszikus előnyeinek kihasználásában –, mint a bérköltség megtakarításában. Egy távközlési nagyvállalatnál például a kollektív szerződésbe épített bértarifa-rendszer egységes bértételeket állapít meg a különböző adottságú helyi munkaerőpiacokon működő munkahelyek számára. (Neumann 1997c) Ugyanakkor – mint ismeretes – Magyarországon jelentős területi bérkülönbségek alakultak ki szoros korrelációban a helyi munkanélküliséggel. A költségeik leszorításában érdekelt termelővállalatoknál az azonos munkáért fizetett bér 30-40 százalékkal magasabb lehet Budapesten vagy Nyugat-Magyarországon, mint egy elmaradottabb térségben lévő telephelyen (Kertesi–Köllő 1999, Köllő 2000b).

A belső munkaerőpiac legkifejlettebb formájával esettanulmányaim során egy privatizált villamosenergia-ipari cégnél találkoztam, ahol a bevezetett tarifarendszer a külföldi anyavállalat bérrendszerének adaptációja volt. (Neumann 1998b) Itt alapvetően a beosztott dolgozók számára fix béreket, képzettségi követelményeket és előrelépési utakat állapítottak meg. A beosztottak munkáját évente legalább kétszer értékelik, és ennek eredményeként 13. havi fizetéssel jutalmazták őket. A rendszer igazi újdonsága az, hogy ettől a viszonylag kismértékű prémiumtól eltekintve a munkások pontosan annyit keresnek, amennyit a tarifarendszer előír. Természetesen korábban a tarifális bértételek – akárcsak a legtöbb magyar vállalat bérrendszerénél – itt is inkább minimum-értékek voltak, és a kereset erősebben kötődött a személyes érdemekhez („merit rate”), mint a ténylegesen elvégzett munkához. A bérmegállapításban nagy szerepe volt a

„helyi értékítéletnek”, azaz a közvetlen főnökök véleményének. Az új bérrendszer bevezetésének következtében természetesen az üzemi szintű vezetés hatalma csökkent.

Az új tulajdonos alatt bevezetett előléptetési rendszerben a 13. havi jutalom egy részének megvonása „malus”-ként működik. Ha azonban valaki háromszor egymás után megkapja az éves jutalmat és időközben megszerzi a szükséges képezést is, akkor jogosult lesz előlépni a „szamárlétra” következő fokán lévő munkakörbe. A menedzsment ugyan fenntartja magának azt a jogot, hogy megállapítsa, hogy milyen munkaposztokra van szükség a cég hatékony és biztonságos működtetéséhez, de üresedés esetén egyértelmű kötelezettséget vállalt a cégnél már gyakorlati időt szerzett jelentkezők preferálására. Új belépők így csak a szakképzettségi fokozatok legaljára kerülhetnek be, viszont a bennlévők számára kiszámítható előrejutási utak alakulnak ki. Hangsúlyoznom kell azonban, hogy alapvetően *nem* a szakszervezet kezdeményezésére épült ki a tarifa-rendszer, s végül is a belső munkaerőpiacok viszonylag rugalmas formája valósult meg (Osterman 1987). A tárgyalások során a szakszervezeteknek nem volt egyetlen olyan követelésük sem, ami a munkaszervezet rigiditása felé vitt volna, és fenntartás nélkül elfogadták a menedzsment döntési jogát a munkakörök kialakításában.

Ennél a vállalatnál a vezetéssel együttműködő szakszervezetek azonban nem tudtak, s talán nem is nagyon akartak fellépni a tarifarendszer bevezetését megelőző létszámleépítések és „kiszervezések” ellen, amit a helyi menedzsment egyébként éppen a korábbi VGMK-k vállalalkozási tapasztalataira hivatkozva „adott el” a dolgozóknak. Ily módon a szakszervezetek érdekképviselői politikája is közvetetten hozzájárult a helyi munkaerőpiac erősebb szegmentációjához, az „atipikus” foglalkoztatási formák terjedéséhez, hiszen a leépítettek nagy része kényszervállalkozóvá vált. A „kiszervezett” tagokat elvesztve a szakszervezetek viszont mind inkább a „belső” erős érdekvédelmi szervezeteivé válnak, lemondva a vállalat falain és a napi érdekvédelmi ügyeken túlmutató célokról.

A belső munkaerőpiacok Magyarországon szinte sohasem látott mértékű, formalizált megerősödését három tényező segítette elő. Egyrészt az államszocialista időszak munkaszervezeti hagyományának tekinthetők a formális besorolási rendszerek, a központilag előírt tarifarendszerek, melyeknek ugyan egyre kevésbé volt valódi szerepe a bérmegállapításban, de az ezekhez kapcsolódó munkaadói és szakszervezeti rutin eljárások kialakultak. Ennél azonban sokkal fontosabbnak tűnik a külföldi tőkével érkező nyugati minta. A termelés szervezetét saját otthoni vállalatuk képére formáló

külföldi menedzserek szemében a bérrendszer a bevezetendő termelés-szervezési eljárások integráns része. S végül a tarifarendszerek bevezetését segíti a magyar szakszervezetek együttműködő magatartása is, hiszen elsősorban annak a viszonylag idősebb és képzettebb munkavállalói rétegnek, a „vállalati törzsgárdának” a képviselőt vállalják fel, amelynek a szenioritási elv nyújtotta biztonság illetve a garantált előrelépési utak különösen fontosak, s a szakszervezet viszonylag könnyen lemond az ezen a körön kívüliek képviselőtéről. Mégis a gazdaság egészét tekintve, a belső munkaerőpiacok inkább kivételes jelenségként értékelhetők, szerepük a munkaerőpiac viszonylag szűk szegmensére terjed ki, mert a rendszerváltás után a nagyvállalati foglalkoztatás jelentős csökkenése következtében a foglalkozási munkaerőpiacok erőteljes terjedése figyelhető meg. (Gábor 1997) Ennek egyfajta statisztikai bizonyítéka, hogy az életkor szerinti kereseti hierarchia – különösen a középiskolánál magasabb képzettségűek esetén – felborult a rendszerváltást követően, és leértékelte az idősebbek iskolai végzettségét és gyakorlati idejét. (Köllő – Kertesi 1999)

b. Formálisan működő intézmények, leépülő kollektív szerződések

A másik, gyakoribb esetnek az államszocialista időszakból örökölt szakszervezet és kollektív szerződéses viszony fokozatos gyengülése, esetleg kikopása tűnik, s az, hogy ezzel együtt az érdekképviselő más törvényileg előírt csatornáit (Üzemi Tanács, a tulajdonosi testületek munkavállalók által választott küldöttei) is csak gyenge, konzultatív szerepkörben működtetik. Ez a vállalati kör nagyobb és közepméretű privatizált cégeket és az azokból kiszervezett, kisebb vállalati részlegeket ölel fel, melyek részben magyar magántulajdonosok (beleértve a menedzsmentet, sőt az MRP szervezeteket) tulajdonába kerültek.¹⁸

Noha a szakszervezetek tagságának és alkuerójének csökkenése a rendszerváltás

¹⁸ Valószínűleg a három itt bemutatott típus közül az ilyen esetek a leggyakoribbak. Az ELTE Szociológiai Intézet Változásmenedzsment szakán a Munkaügyi Kapcsolatok gyakorlati tárgy keretében a hallgatók évente 10-12 cégnél készítenek esettanulmányt a kollektív alkuról. Noha a kiválasztás módszere az, hogy többnyire az ágazati szakszervezet szerint a „legjobb működő” vállalati szakszervezeteket keresik meg, ennek ellenére a helyi szakszervezetek többsége meglehetősen gyenge alkuerővel rendelkezik, és működésük a legjobb szándékuk ellenére is alig képes befolyásolni a cég munkaügyi döntéseit.

időpontjától folyamatosan megfigyelhető, egy-egy cégnél radikálisabb változásokra sokszor csak egy-két évvel a privatizációt követően került sor. Ez részben a privatizációs szerződések záradékainak köszönhető, melyek bizonyos időszakra megtiltják a foglalkoztatás radikális csökkentését és a kollektív szerződés felmondását (Boda–Neumann 1999). 1997-től, amikor a magyar munkajog adaptálta az Európai Unió "transfer of undertaking" direktíváját és bevezette a „munkajogi jogutódlás” szabályozását, ehhez tulajdonképpen már nem is kell külön szerződéses kikötés, mert a kollektív szerződés az új tulajdonosi struktúrában sem mondható fel egy évig. Másrészt a munkaügyi viszonyok viszonylag fokozatosabb átalakulása annak is következménye, hogy az új tulajdonos tájékozódása, az átalakítási tervek kidolgozása legalább ugyanennyi időt igényel. Nagyobb privatizált vállalatoknál azonban a tulajdonosváltás ellenére inkább az államszocialista vállalati hagyományok továbbélésére számíthatunk, ami a magyar viszonyok mellett azt jelenti, hogy a menedzsment ugyan fokozatosan, de nagyjából saját akarata szerint alakíthatja a munkaügyi kapcsolatrendszert és a kollektív szerződés tartalmát. Az utóbbi területen inkább a szerződéses témakörök szűkülése tapasztalható, a munkáltatók a kollektív szerződések újratárgyalása során igyekeznek visszalépni a rendszerváltás idején, vagy a privatizáció előtt tett „engedményektől”, és egyre inkább a Munka törvénykönyvének minimálelőírásait alkalmazzák (Neumann 1994).

A privatizált kisvállalati körben azonban a kollektív szerződéses viszony kiürülése helyett inkább annak fokozatos megszűnését láthatjuk.¹⁹ Jellemzőnek tekinthető annak a mintegy 100 fős kereskedelmi vállalatnak az esete, ahol az utolsó kollektív szerződést 1990-ben írták alá, és az új Munka törvénykönyve (1992) után már nem vizsgálták felül. A vezetés szerint az „csak felesleges papír lenne”. („Nem kötelező, ugyebár.”) Egy másik 100 fő körüli, gyakorlatilag menedzser-tulajdonba került gépipari vállalatnál a privatizáció után a kollektív szerződést lejáratákor már nem hosszabbították meg. Ugyanakkor a kollektív szerződésnek a vezetés által még érvényesnek tekintett részeit egy „Munkaügyi Szabályzatba” tették át, melynek mégiscsak megállapodás formát ad az, hogy legfontosabb rendelkezéseit az egyéni munkaszerződés is megemlíti, s a szabályzatot mintegy a munkaszerződés mellékleteként aláíratták minden dolgozóval.

¹⁹ A kisvállalati példák az 1997-1998-ban Boda Dorottyaival közösen készített, eddig publikálatlan esettanulmányokból származnak.

Ezekben az esetekben a munkaerőpiacra hivatkozva látszólag egyoldalúan a menedzsment határozza meg a béreket, mégis az informális alku továbbélését fedezhetjük fel olyan munkaszervezetekben, ahol változatlanul a szervezetben megszerezhető tudás adja a kulcsfontosságú munkások alkuerejét. A fenti gépipari középállalatnál az új tulajdonos-igazgató a privatizáció után szerette volna megtörni a cég tapasztalt szerszámkészítő szakmunkásainál szinte hagyományos "túlóra-játékot". A lökészerűen érkező megrendelések miatt mindig is voltak kevésbé intenzív szakaszok, amikor a menedzsment szerint „a dolgozók hozzáigazították a tempót a munkamennyiséghez”, a csúcsidőben pedig rengeteget túlóráztak. Az új tulajdonos-igazgató rugalmas munkarendet vezetett be, amelyben nincs állásidőre járó garantált bér, vagyis akinek éppen nincs munkája, az hazamehet, a kieső időt később dolgozza le az intenzívebb időszakban. A cégnél bevezetett profitrészesedészerű ösztönzési rendszer azonban nem garantálta a tartósan magas keresetszintet, és ez az erős alkupozíciójú, kulcsfontosságú munkások esetében szabályos teljesítmény-visszafogáshoz vezetett. Végül is az egyik nagy munkacsúcs idején a cég kénytelen volt visszatérni a korábbi túlóra elszámoláshoz. Ugyanennél a cégnél történt, hogy az "öreg szakik küldöttsége" beállított az igazgatóhoz, kifogásolva, hogy alacsony nyugdíjat fognak majd kapni, mert a cég a túlórák egy részét – egyfajta adótakarékos megoldásként – formálisan osztalékként fizette ki, és ennek következtében a nyugdíjalapul szolgáló bejelentett bérük alacsony volt. A kulcsfontosságú munkások elérték, hogy a vállalat végül is önkéntes nyugdíjpénztári támogatást vezetett be az idősebb törzsgárdatagok számára.

Ennél a vállalatnál formálisan választottak üzemi megbízottat, sőt a dolgozókat, mint a cég a kizrésztvényeseit a társasági közgyűlésen is képviselőt illette meg. Mindkét funkciót ugyanaz a személy töltötte be, aki egyébként korábban a részleg KISZ titkára volt. Érdekképviselői szerepet természetesen a cég tulajdonos-igazgatója sem tulajdonított neki, ő inkább munkásgyűlést hív össze, ha fontos bejelenteni valója van.

c. Kollektív szerződés nélküli munkahelyek

Jellemzően a létszámukat növelő kisvállalkozásokban és egyes – akár nagy létszámot foglalkoztató – zöldmezős beruházásoknál, a kollektív munkaügyi kapcsolatok intézményei létre sem jönnek. Korábban inkább a multinacionális vállalatok egy részéről volt köztudott, hogy szakszervezettől mentes viszonyokat szeretnének, a dolgozókkal egyéni kommunikációra törekszenek, kollektív alkuba nem bocsátkoznak, sőt, ha lehet még az üzemi tanáccsal folytatott konzultációt is kerülik. A Munka törvénykönyve ugyan bizonyos létszám felett kötelezővé teszi az Üzemi Tanácsok létrehozását, de abban az esetben, ha nincs helyben szakszervezet, amelyik a választásokat megszervezné ezek sokszor mégsem jönnek létre. Így a menedzsment könnyen hivatkozhat a „szervezetlen” munkavállalók érdektelenségére. A kemény – az amerikai menedzsment-kultúrára jellemző –, militáns szakszervezet és Üzemi Tanács ellenes magatartás azonban korántsem érvényesül mindenhol. Sőt, valójában a magyar munkavállalói érdekképviselők többségét jellemző együttműködési készség, az új munkahelyeket meghódító szervezési kampányok szinte teljes hiánya miatt ez tulajdonképpen értelmetlen is lenne. Mind a korábbi állami vállalatokból privatizált (és a szakszervezettől így vagy úgy megszabadult) cégeknél, mind az európai háttérrel rendelkező zöldmezős külföldi tulajdonú vállalatoknál gyakran megfigyelhető a paternalizmusra hajló munkáltatói magatartás, melyet sokszor – egyéni munkaszerződésekkel, közvetlen kommunikációval, vagy informálisan működtetett – belső munkaerőpiac jellemez.

Egy külföldi tulajdonú, nemrég megnyílt bevásárlóközpont munkaügyi gyakorlatában például élesen megkülönböztetik a vezetési hierarchia különböző szintjein állókat és a rutinfeladatokat ellátókat.²⁰ A munkaszervezet a szűkebb munkahelyen nagy önállósággal felruházott középvezetőkre és előmunkásokra épül. Az induláskor az utóbbiak néhány hónapos külföldi kiképzésen vettek részt. Számukra nemcsak a hazai előmenetel lehetősége adott, hanem esetleg nemzetközi karrierlehetőség is várható a cég kelet-európai terjeszkedésével. Rajtuk kívül szinte mindenki cserélhető, és úgy tűnik cserélődik is. Már a működés megkezdése óta eltelt

²⁰ Részletesebben ld.: Neumann (1999a). Az interjút Klauber Mátyás készítette 1998-ban.

rövid időszakban is nagy volt a fluktuáció. A munkából való kilépés fő oka az, hogy a munkavállalók nem viselik el a magas munkaintenzitást, illetve a munkaidőbeosztás rendje számukra igen kedvezőtlen. Ha valaki a követelményeknek nem képes megfelelni, vagy nem hajlandó elsajátítani a kívánatos munkakultúrát, akkor elbocsátják. A munkahely vonzerejét a viszonylag magas bérekkel tartják fenn, amelyek majdnem dupláját teszik ki a kiskereskedelemben Budapesten hasonló munkakörben szokásosnak. A munkavállalói érdekérvényesítésre eddig még kísérlet sem történt, a szakszervezeti szervezkedés nem indult meg, Üzemi Tanács sincs.

Egy régi „szocialista nagyvállat” vegyesvállalattá alakított műhelyéből a kilencvenes évek végére 300 fő körüli üzemmé nőtt, német tulajdonú gépipari cég munkaügyi gyakorlatában is ugyanezek a vonások voltak megfigyelhetők.²¹ Talán azért, mert itt fennmaradt a korábbi vállalati értékrend, a hagyományos szereldei munkáknál – ami a fizikai munkáslétszám legnagyobb részét jelentette – a cég korántsem tűnt ki környezetéből nagyvonalú bérajánlatával. Ezért a felvett képzetlen szereldei munkások fele egy éven belül kilépett. A szereldei munkaszervezet ugyanakkor a gyakorlati tapasztalatot szerzett, minden munkafázist ismerő „beugrókon” és a szalagvezetőkön alapult. Őket természetesen viszonylag jól megfizetik, akárcsak a modern forgácsoló gépeket kezelő szakmunkásokat, akik számára a cég a munkaszerződésben is ígér előmenetelt. Ennek ellenére a csoportnormán alapuló bérrendszerben az egyéni keresetek nagyrészt a szalagvezető és az üzemvezető elosztó-jutalmazó funkciója révén alakulnak ki. Az erősen szegmentált belső munkaerőpiac leginkább megbecsült rétegét természetesen az üzemi vezetők és a műszakiak képezik, akik a német anyavállalat technológiájának és termelés-szervezési módszereinek adaptálásában, továbbfejlesztésében nélkülözhetetlenek. A szereldei munkások fluktuációja azonban már a menedzsment számára is problémákat okozott, és a vállalatvezetés „gondoskodásaként” viszonylag magas vállalati minimálbért vezettek be. A formális béralkuhoz hasonló bérvita inkább a magyar menedzsment és a német tulajdonos közötti felügyelőbizottsági üléseken zajlik, ahol a munkaerőpiaci helyzet mellett a magyar vezetés legfőbb érve a cég termelékenység-növekedése. Ennél a cégnél működik Üzemi Tanács, mert amikor elérték az 50 fős létszámot, akkor az igazgató kezdeményezte az ÜT-választást. Az Üzemi Tanács elnöke egy a „törzsgárdához” tartozó szereldei szalagvezető, akinek szerepe leginkább az

²¹ 2000-ben készített, eddig publikálatlan esettanulmányom alapján.

államszocialista vállalatok szakszervezeteihez hasonlítható: meghallgatja az ügyvezető igazgató tájékoztatását a cég fejlődéséről, a tervezett béremelésről, de a bérezés kérdésében nem konfrontálódik a menedzsmenttel. Legfeljebb apróbb, a munkafeltételeket illető javaslatokat tesz, és a vállalati szociális segélyek elosztásával foglalkozik, az erre a célra használatos formanyomtatványt ő is aláírja. Ezen kívül az ÜT elnök az egyéni munkavállalói panaszok elintézésében vállal szerepet, amelyet a német menedzserek egyfajta üzemi szószóló (Betriebsobmann) szerepként értékelnek. A menedzsment közvetlen kommunikációs fórumként félévkor munkásgyűlést, év végén „bulit” rendez.

Mindkét szakszervezet, illetve kollektív szerződés nélküli cégnél a vezetés számára fontos, hogy a munkaerő – legalább egy részénél – a magas képzettséget és a cég iránti elkötelezettséget biztosítsa. E cél eléréséhez a vezetés eszközei – a helyi munkaerőpiacon többé vagy kevésbé magasnak számító bér mellett – az előmenetel lehetőségének felkínálása, a kulcsmunkakörök kijelölése és védelme, továbbá a munkavállalókkal folytatott hatékony kommunikáció fenntartása. Ezeknek a vállalati funkcióknak egyes részei többé-kevésbé kifejlett formában még a 10-20 főt foglalkoztató kisvállalkozásokban is megtalálhatók, noha ott tradicionálisan csak egyéni munkaszerződések és informális (ami a bérfizetési módokat illeti, esetleg féllegális) egyezségek szabályozzák a munkaviszonyt.

A vállalati kollektív alkunak ebbe az egyszerű tipizálásába természetesen nem minden eset sorolható be, különösen feltűnő, hogy a militánsabb szakszervezeteknek, a nagy publicitást kapott konfliktusoknak, sztrájkoknak nincs helye a három típus egyikében sem. Ritkasága miatt az sem fér bele a típusokba, hogy az újonnan létrejött szakszervezetek hogyan találják meg feladataikat, milyen munkaügyi kapcsolatokat sikerül kialakítaniuk. Sajnos csak az államszocialista modellből örökölt, többé-kevésbé sikeresen megreformált vagy éppen formálissá váló szakszervezeti gyakorlat és a szakszervezet nélküli cégek eseteit tartalmazhatja a tipizálás, ha annak az a célja, hogy abba minél több eset besorolható legyen.

4. A vállalati kollektív szerződéskötés elterjedtsége, "lefedettsége"

Az intézményi megközelítésekben a kollektív alku decentralizáltságának fő bizonyítéka a vállalati szinten megkötött kollektív szerződések nagy száma. 1997-ig, amíg csak a bérmegállapodást is tartalmazó szerződésekről volt adatfelvétel, évente 4-600 ilyen megállapodásról szólt a statisztika, ami a Munka törvénykönyve alá tartozó munkavállalók kb. 30 százalékát érintette. (2. táblázat) 1998-tól minden kollektív szerződést be kellett jelenteni, azt is, ami éves bérmegállapodást nem tartalmaz. E szerint 1998. december 31-én a versenyszektorban és a non-profit szektorban összesen 1232 érvényben lévő vállalati kollektív szerződés volt, és e vállalatok létszáma – mint említettük – az 5 fő feletti munkáltatóknál foglalkoztatottaknak 40 %-a. A bejelentett kollektív szerződések döntő többsége (1044 cégnél, illetve non-profit szervezetnél) teljes egészében helyi tárgyalások eredményeként jött létre, mindössze 28 munkáltatónál alkalmazták változtatás nélkül a magasabb szinten kötött kollektív szerződést, és 156 esetben a magasabb szintű szerződést helyi megállapodással módosították vagy egészítették ki. A továbbiakban mindhárom esetet együttesen, helyi kollektív szerződésként kezeljük, mert mindegyiknél helyben, a menedzsment és a helyi szakszervezet aktív részvételével született meg a bejelentett szerződés.²²

A versenyszféránál egyébként még erősebb decentralizáltságot mutatnak közalkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződések. A magyar jogrendszernek megfelelően minden egyes helyi önkormányzat által működtetett intézményen belül külön kollektív szerződés születik, ami önmagában is nagymértékű decentralizáltságot okoz. Éppen ezért nem csoda, hogy még a versenyszféránál is több (1976 db.) érvényes szerződést jelentettek az ilyen intézményekből, miközben az általuk "lefedett" összlétszám jóval kisebb. Mivel egy iskola vagy könyvtár vezetője számára a központi, vagy önkormányzati költségvetés igen szűk mozgásteret enged, a fizetés-emelések és egyéb anyagi juttatások kérdésében szinte alig születik helyi egyezség. (A továbbiakban részletesen nem elemzem a közalkalmazottak kollektív szerződéseit, de az 5. és 6. táblázatban szerepelnek a költségvetési szektor szerződéseinek adatai is.)

²² Ha a vállalatnál helyi szerződéskötés nélkül alkalmazzák az ágazati megállapodást, azt a munkaadónak nem kell bejelenteni kollektív szerződés regisztráció során.

Vállalati bérmegállapodások a versenyszférában (1992-98)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Bérmegállapodások száma	391	394	490	816	594	598	768
Bérmegállapodásban érintett munkavállalók száma (ezer fő)	567,0	592,4	555,6	490,9	512,7	488,3	583,2
Bérmegállapodásban érintett munkavállalók aránya % *	27,2	32,4	29,5	27,8	31,6	30,6	31,5

* a versenyszektor 1992-93-ban 20 fő feletti, 1994-95-ben 10 fő feletti, 1995-től 5 fő feletti foglalkoztatóinak összlétszámához viszonyítva.

Forrás: KSH, Munkaügyi Minisztérium, Gazdasági Minisztérium, OMKMK

Kollektív szerződések aránya a vállalati méret függvényében

Vállalati létszám	Munkáltatók száma a versenyszektorban*	Regisztrált kollektív szerződések száma	Kollektív szerződéssel rendelkező cégek aránya %
1000 felett	195	147	75,4
500-999	284	191	67,3
300-499	416	193	46,4
50-299	4850	567	11,7
20-49	9215	105	1,1
5-20	28799	29	0,1
Összesen	43283	1232	2,8

* 5 fő feletti működő jogi személyiségű vállalkozások és non-profit szervezetek a KSH adatbázisából.

Forrás: OMMK, Munkaügyi Minisztérium

Ha a versenyszférában a cégek nagysága szerint vizsgáljuk a szerződések eloszlását, akkor kitűnik, hogy az 500 főnél többet foglalkoztató cégek több mint kétharmadánál, a 300-500 fős kategóriában pedig minden második cégnél létezett vállalati kollektív szerződés (3. táblázat). A decentralizációra jellemző, hogy a több telephelyen is működő vállalatoknál a cég központjában, a top-menedzsment és a vállalati szakszervezet között létrejött és bejelentett kollektív szerződést a telephelyi, vagy a tevékenység jellege szerinti sajátosságoknak megfelelően ún. „helyi függelékek” egészítik ki, melyek száma természetesen a cég nagyságától, szervezetének bonyolultságától függ. Az 1000 főnél nagyobb munkáltatóknál átlagosan

3,4, az 500-1000 fő közöttieknél pedig átlagosan 2,3 ilyen függelékot csatoltak a cég központjában kötött szerződéshez.

Ez utóbbi adat már abból a kérdőíves vizsgálatomból származik, melyben többek között a kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatók „szerződéskötési szokásait” vizsgáltam az OMKMK prognózis felvételének segítségével.²³ A kollektív szerződés regisztráció első évi adataiból kibontakozó „pillanatsfelvételt” így kiegészítve legalább valamilyen durva statisztikai becsléshez juthatunk a változások dinamikájáról, a vállalatokon belüli alku folyamatáról. Nos, a válaszok szerint a vállalati menedzserek és a szakszervezeti vezetők meglehetősen gyakran tárgyalják újra a megkötött szerződéseket: az utolsó két évben átlagosan 1,1 módosítás történt, a rendszeres bérmegállapodásokon felül. Ez idő alatt a cégek 37 %-ánál egyáltalán nem módosították a szerződést, 54 %-uknál volt egy-két módosítás. A nagyobb cégekre jellemző, hogy többször tárgyalták újra a kollektív szerződést, de a tulajdoni szektor hatása nem mutatható ki az újratárgyalások gyakoriságára. A kollektív szerződést kötő munkáltatók 57 %-a mondta, hogy bérmegállapodással is rendelkezik, ez az arány annál magasabb, minél nagyobb a cég, és ugyanazon nagyságkategórián belül általában az állami szektorban magasabb. (Ez a válasz nagyjából megegyezik a regisztráció adataival: 1998-ban bejelentett KSZ-ek 63 %-a tartalmazott bérmegállapodást.)

²³ Az OMKMK prognózisfelvételének kiegészítése munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó kérdésekkel számos módszertani problémát vetett fel. Ellentétben a foglalkoztatás szintjére és összetételére vonatkozó "hagyományos" prognózis-kérdésekkel, ahol egyaránt értelmes válaszokat kaphattunk a cég egészéről, vagy egy-egy telephelyéről, a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó kérdések többségénél a megfigyelés egysége a jogi értelemben vett cég. Elsőként tehát, a telephelyes minta alapján vállalati aggregátumokat kellett képezni. Továbbá a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó kérdéseknél erősen érvényesült annak a torzító hatása, hogy az állami munkaerőpiaci szervezet választja ki a mintát, és keresi fel a cégeket. Gyanítható, hogy a munkaügyi központok azokat a cégeket keresik meg, amelyekkel rendszeres kapcsolatot tartanak, amelyek körzetükben a "rendesebb" foglalkoztatók, vagyis a munkaügyi kapcsolatok intézményei is gyakrabban megtalálhatóak. Ebből a szempontból egy egyszerű survey-nél a válaszmegtagadás aránya lehetne informatív, de mivel a prognózisfelvétel fél évente ismétlődik, jó okkal gondolhatjuk, hogy a "rendetlenebb" cégek az idők során kirostálódtak a megkérdezendők köréből. Ugyanakkor a válaszadókról is feltételezhető, hogy akarva-akaratlanul meg akarnak felelni annak az állami elvárásnak, hogy "rendezett" munkaügyi kapcsolatokról adjanak képet. (Mint ismeretes 1995-96 táján a kormány megkísérelte ilyen kritériumokhoz kötni a foglalkoztatáspolitikai támogatások odaítélését, továbbá összemosódtak a munkaügyi felügyelet és a munkaerőpiaci szolgáltatás intézményei. Így nem túlzás felételezni, hogy a megkérdezettek ilyen értelmű elvárást feltételezve válaszolnak a kérdésekre.) Ennek a hibának a kiküszöbölése érdekében a kollektív szerződés léteire vonatkozó válaszokat felülbíráltuk, és csak a kollektív szerződés regisztrációjában is szereplő cégek válaszait vettük figyelembe. A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó kérdések elemzésénél elhagytuk a költségvetési szektorból és az 50 fő alatti cégektől érkező válaszokat.

A kollektív szerződéskötés vállalati gyakorlata*

Létszám	Tulajdoni szektor**	Cégek száma (N)	KSZ módosítások száma (átlag)	KSZ függelékek száma (átlag)	Várható KSZ módosítás %	Van bérmegállapodás %	Egynél több szakszervezet %
1000 -	Közösségi	20	1,7	1,4	86	84	58
	Magán	42	2,0	3,6	61	79	36
500-999	Közösségi	41	1,3	5,2	72	83	26
	Magán	75	1,2	1,0	63	65	14
300-499	Közösségi	38	1,9	1,1	58	65	28
	Magán	97	1,1	1,3	63	62	8
100-299	Közösségi	72	1,2	1,0	41	49	9
	Magán	200	0,9	2,7	59	54	5
50-99	Közösségi	16	1,1	1,5	56	42	8
	Magán	81	0,8	1,5	61	35	1
- 49	Közösségi	13	1,0	0,4	54	27	9
	Magán	51	0,7	1,0	50	43	2

* N=747

** Magántulajdonúnak minősítettem azokat a cégeket, ahol a külföldi és belföldi magántulajdon együttes aránya legalább 50 százalék volt. Minden egyéb cég a közösségi tulajdon kategóriába került.

A bérmegállapodásokkal is rendelkező cégeknél további kérdéseket tettünk fel a béregyezés megkötésének módjára vonatkozóan. A béregyezések 44 %-a tartalmaz bizonyos feltételektől (pl. üzleti eredménytől, teljesítménytől, inflációtól) függő részt is. Ugyanakkor a bérmegállapodással rendelkezők egynegyede olyan egyezséget köt, amely előírja annak évközi újratárgyalását bizonyos körülmények fennállása esetén. Megkérdeztük azt is, hogy általában évente hányszor folytatnak bértárgyalást a szakszervezetekkel. Leggyakrabban (85 %) évente egyszer tárgyalnak, évente kétszer csak a bérmegállapodással rendelkezők 12 %-a. A háromszor, vagy annál is többször tárgyalók, és a több évre szóló bérmegállapodással rendelkezők aránya gyakorlatilag nulla.

Feltételezhető, hogy nem csak a vállalati méret, hanem a tulajdoni összetétel is befolyásolja a kollektív szerződéskötést. Meglehetősen elterjedt az a vélemény, mely szerint a multinacionális vállalatok általában Magyarországon nem bocsátkoznak kollektív alkuba. Külön megvizsgáltam ezért a kollektív szerződések gyakoriságát, és a „lefedettséget” a külföldi tulajdonú cégeknél. Erre az OMKMK egyéni bérfelvétele adott lehetőséget, melynek vállalati adatok között szerepel a 100 %-os, többségi, vagy

kisebbségi külföldi befolyás jelzésére vonatkozó kódmező.²⁴ (Ld. 5. táblázat) Ebben a felvételben 1083 kollektív szerződéses cég szerepel, melyek közül 78 teljes egészében külföldi tulajdonú, 127 többségi külföldi tulajdonú, 55 pedig kisebbségi külföldi tulajdonú cégnél jött létre. A kollektív szerződéses cégek döntő többsége (821 db, 76 %) tehát teljes egészében hazai tulajdonú volt. Ez az egyszerű statisztika azonban félrevezető a különböző tulajdonú vállalatok eltérő száma miatt. Egészen más kép bontakozik ki, ha csak a 300 főnél nagyobb cégeket vesszük figyelembe, és azok között vizsgáljuk a kollektív szerződések arányait. Kollektív szerződést ugyanis az ilyen méretű 100 %-os külföldi tulajdonú cégek 37 %-ában létezik, míg a többségi külföldi tulajdonúak 66 %-ában, a kisebbségi külföldi tulajdonúak 84 %-ában. Ebben a méret-kategóriában a tisztán hazai tulajdonú cégek 68 %-ánál találunk kollektív szerződést. A viszonylag nagyobb méretű vállalatoknál tehát csak a 100 %-os külföldi tulajdonú cégeknél jellemző, hogy az átlagos 38%-nál sokkal jelentősebb a kollektív szerződés nélküli cégek aránya, amelyekben valószínűleg szakszervezet is csak kisebb arányban található.

5. táblázat

A kollektív szerződéses munkahelyek aránya (%) a külföldi vállalatoknál

Méret	100% külföldi N*=13366	Többségi külföldi N*=13486	Kisebbségi külföldi N*=7790	Belföldi N*=71683	Összesen N*=106325
1001-	51	85	87	91	82,3
501-1000	34	66	60	77	66,9
301-500	39	50	58	60	54,5
51-300	9	22	18	23	20,8
- 50	7	1	2	2	2,5
Összesen	33.7	64.2	63.7	47.2	48,9

* N: az egyéni bérfelvétel megfelelő almintájának nagysága

Némileg más arányokat kapunk, ha nem a cégek számát vizsgáljuk, hanem a vállalati szerződésekkel „lefedett” munkavállalókat. Az 5. táblázatban vállalati méret szerint is láthatók a „lefedettség” arányok. Eszerint minden méretségben a 100 %-os

²⁴ A tulajdoni struktúrát tartalmazó táblázatoknál tehát a kollektív szerződésre vonatkozó információ a kötelező regisztrációból, a tulajdoni szerkezetre vonatkozó adatok pedig az OMKMK bérfelvételéből származnak. (Ebből kifolyólag nem tartalmazzák a non-profit szektort, és a szűkebb adatállomány, valamint a mintavételi eljárás miatt a „lefedettség” országos átlaga is eltér a regisztráció eredményeként közzétett adattól: 40 helyett 48,9 %.)

külföldi tulajdonnál a legkisebb a szerződések hatóköre. Természetesen a tulajdoni struktúrától függetlenül igaz, hogy minél nagyobb a cég, annál nagyobb a kollektív szerződéskötés valószínűsége.

5. A vállalati kollektív szerződések tartalmáról

A regisztrációs adatlap számos információt tartalmaz a megkötött szerződés tartalmáról. Az adatbázis elsődleges feldolgozásának alapján a 6. Táblázat sorolja fel a kollektív szerződések tipikus témaköreit, jelezve, hogy a bejelentett kollektív szerződések hány százaléka érinti az adott kérdéskört. Ez azonban nem jelenti azt, hogy érdemben is foglalkozik vele, mert sokszor a szerződésben is csak a törvényi rendelkezéseket ismétlik meg. Például a kollektív szerződés felmondásának eljárásával a szerződések 76 százaléka foglalkozik, de csak 17 százalék tartalmaz a törvénytől eltérő rendelkezést. A munkaidővel is szinte minden szerződés (97 százalék) foglalkozik, de mindössze 24 százalék ír elő olyan egyenlőtlen munkaidő-beosztást, ahol a törvényes munkaidőt kettő-négy hónap átlagában, vagy másképp kell betartani.²⁵ Ez eléggé meglepő eredmény, hiszen éppen ezt a lehetőséget kínálta fel a törvény a vállalati kollektív szerződés „ösztönzésére”, és az európai munkáltatói követeléseknek megfelelően Magyarországon is rendszeresen hangoztatják a munkáltatói szervezetek, hogy a rugalmasság érdekében ezt az időszakot egy évre kellene felemelni. Az adatok szerint azonban a munkáltatók valójában csak korlátozott mértékben élnek ezzel a felkínált lehetőséggel. Ugyanakkor jóval nagyobb arányban, 83 százalékban szerepel a kollektív szerződésben olyan rendelkezés, mely felemeli az elrendelhető túlmunka mennyiségének felső határát. Mindebből arra lehet következtetni, hogy az állítólagosan „túlságosan merev” magyar munkaidő-szabályzás miatt panaszkodó munkáltatók inkább kitartanak a magyar munkaügyi gyakorlatban hagyományosnak tekinthető túlóráztatás mellett, kevésbé preferálják a rugalmas munkarendet.

²⁵ A munkaidőkeret tartamára vonatkozó válaszok óvatosan kezelendők, mert a regisztráció 1998-as adatlapjának erre vonatkozó kérdése nem pontosan követte az Munka törvénykönyve megfogalmazását.

A vállalati kollektív szerződésekben előforduló témák gyakorisága (%)

	Verseny- szektor (Mt.)	Költségvetési szektor (Kjt.)
A SZERZŐDÉSKÖTÉS ELJÁRÁSI SZABÁLYAI		
a kollektív szerződés felmondására:	76	84
ebből: az Mt / Kjt.-től eltérő szabályok:	17	10
a kollektív szerződés módosítására:	57	68
MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK SZABÁLYOZÁSA		
a szerződő felek kapcsolatrendszere:	68	75
a szakszervezetek jogköre:	69	77
a szakszervezetek működése:	69	80
EGYÉNI MUNKAVISZONYOK SZABÁLYOZÁSA		
próbaidőre:	100	100
ebből: az Mt / Kjt.-től eltérő szabályok:	42	24
felmondásra/felmentésre:	78	45
ebből: felmondási korlátozásra:	31	*
felmondási/felmentési időre:	42	13
munka alól felmentési/mentesítési időre	33	18
rendkívüli felmondásra:	68	*
csoportos létszámcsökkentés esetére:	15	*
végkielégítésre:	48	*
munkaidőre:	97	*
ebből heti munkaidőkeret	73	*
2-4 havi munkaidőkeret	16	*
egyéb munkaidőkeret	8	*
munkarendre:	99	*
helyettesítésre, munkakör bővítés:	60	*
túlórák mennyisége:	83	65
oktatás, továbbképzés támogatására:	49	58
szociális, jóléti juttatásokra:	90	86
kártérítési/leltárhiány felelősségre:	78	39
MUNKAÜGYI VITÁK RENDEZÉSE		
kollektív munkaügyi vita esetén:	48	43
munkaügyi jogvita esetén:	57	44
sztrájk esetére:	21	19
a konfliktusok rendezésére felállított		
- állandó bizottság	7	5
- eseti bizottság	21	23

* Az adott jogviszonyban kollektív szerződéssel nem szabályozható téma, vagy az adatlap nem tartalmazott erre vonatkozó kérdést.

Ámde az is közismert, hogy az ipari termelő multinacionális vállalatok, melyek a tőkeberuházás gyorsabb megtérülése végett a termelő-berendezések folyamatos működtetésében érdekeltek, speciális munkarendet alakítanak ki, és náluk sokszor nincsen se szakszervezet, se kollektív szerződés. Nyilvánvalóan a flexibilitás mást jelent az ingadozó piaci megrendelésekhez alkalmazkodni kényszerülő munkáltatónak,

és mást a kapacitás-kihasználtságot maximalizáló cégeknek. Ahhoz azonban, hogy a munkajogi szabályozás által felkínált flexibilitási lehetőségek kihasználatlanságából messzemenő következtetéseket vonjunk le, azt is tudnunk kellene, hogy a munkáltatók milyen mértékben élnek a kollektív szerződésen és munkajogon kívüli eszközökkel, mindenekelőtt a túlórák szerződéses munkával való helyettesítésével, ami Magyarországon közismerten jelentheti akár saját dolgozóik „vállalkozói” szerződéssel való foglalkoztatását is.

A kollektív szerződések egyes témaköreinek gyakoriságából arra is következtethetünk, hogy a szakszervezetek vállalati szerepe mennyiben változott meg az államszocialista időszakhoz képest. A hagyomány továbbélésére utal, hogy a szerződések 90 százaléka foglalkozik a szociális és jóléti juttatásokkal, 68 százalék pedig a szakszervezet működési feltételeivel, azaz hogy a cég milyen szolgáltatásokkal és mennyi pénzzel járul hozzá a szakszervezet fenntartásához. Ezzel szemben csak a szerződéseknek mintegy fele foglalkozik a munkajog, illetve a szerződés rendelkezéseinek be nem tartásából fakadó panaszok és viták rendezésének módjával, és mindössze 29 százalék hozott létre valamilyen konfliktust kezelő bizottságot. A sztrájk esetére vonatkozó szabályokat is csak a szerződések 21 százaléka rendezi. Ezek a számok is azokat a mindennapi tapasztalatokat erősítik meg, melyek szerint a szerződés betartatásának mindennapi feladatával, az üzemekben felmerülő sérelmek intézésével a szakszervezetek kevésbé hajlamosak foglalkozni, s nagy többségük aligha tekinthető a munkavállalói érdekeket harciasan érvényesítő szervezetnek.

Amennyiben elsősorban a munkaerőpiac és ezen belül is a bér szabályozásának eszközeként fogjuk fel a kollektív szerződéseket, mint azt Németországban a „tarifaszerződések” esetén szokás, akkor a magyar vállalati megállapodásoknak, csak fele-harmada vehető komolyan. A vállalati kollektív szerződések egyharmadában egyeztek meg az alpbér növelésének ütemezéséről és mértékeiről, 23 százalékában az átlagbér növekedéséről, egynegyedénél pedig a vállalatnál fizethető legkisebb berről. Hasonlóan kevés szerződés (24 százalék) tartalmaz többé-kevésbé részletes munkavállalói kategóriákra bontott tarifa-megállapodást, és azok is valószínűleg csak küszöbértékeként működnek. Németországgal ellentétben azonban nálunk a vállalati szerződés bértételei mindig magasabbak az ágazatinál, hiszen az utóbbi korántsem általános, így a helyi szerződésnek sem lehet az az értelme, hogy a munkáltató kibújjon

a magas szinten megállapított ágazati bértétel hatálya alól.²⁶ Érdekeség, hogy a szerződések 5 százaléka valamilyen éves megállapodást tartalmaz a foglalkoztatás szintjére vonatkozóan, bár azt nem tudhatjuk, hogy ez kemény szankciókkal is körülbástyázott kikötés, vagy csak jókívánság. Ugyanilyen jellegű záradékokkal rendelkeznek a magyarországi privatizációs szerződések is, amelyekről tudható, hogy általában nem jelentettek a munkáltató számára igazán komoly „elrettentő erőt” (Laky–Neumann–Boda 1999).

7. táblázat

Bérre, foglalkoztatásra vonatkozó megállapodások gyakorisága (%)

	Verseny- szektor (Mt.)	Költségvetési Szektor (Kjt.)
BÉR / ILLEMÉNY MEGÁLLAPODÁS	63	28
ebből átlagkereset-növelés	23	*
alapbér/illemény növelés	33	9
vállalati minimálbér	25	*
bértarifa/illemény táblázat	24	6
további bérelemek, pótlékok	48	*
szakképesítési szorzók	*	7
illeménykiegészítés	*	3
illeménypótlékok	*	6
ágazati pótlékok	*	19
ügyeleti díj	*	9
FOGLALKOZTATÁSI MEGÁLLAPODÁS	5	*

* Az adott jogviszonyban kollektív szerződéssel nem szabályozható téma, vagy az adatlap nem tartalmazott erre vonatkozó kérdést.

A fenti táblázatok százalékos átlagaiban minden kollektív szerződés egyforma súllyal szerepel, miközben joggal feltételezhető, hogy a különböző vállalat típusokban eltérő tartalmú szerződéseket kötnek. Már akkor is némileg más eredményeket kapnánk, ha a szerződések alá tartozó munkavállalók létszámával súlyoznánk, mert kérdőíves vizsgálatunkból is kiderült, hogy például bérmegállapodásokat nagyobb arányban kötnek a nagyvállalatoknál. Az is kérdés, hogy másról szólnak-e a szerződések attól függően, hogy a cégek milyen tulajdonban vannak? A kollektív szerződések egyes témaköreinek előfordulása a regisztrációs adatlapok információi alapján lényegében nem különbözik a külföldi és belföldi tulajdonú vállalatokban. (A részletes adatok az 1. Függelék I. táblázatában láthatók.) Bár nem zárható ki, hogy a

²⁶ A németországi kollektív alku decentralizálódásának jellegzetes vonásáról, a vállalati szerződések ágazati tarifaszerveződések alatti bértételekről ld. Bispinck (1998) tanulmányát.

szerződésszövegek alaposabb elemzésével kimutathatók lennének minőségi különbségek, mindenesetre az egyes témakörök gyakoriságának statisztikája azt a képet erősíti meg, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok munkaügyi gyakorlata nagymértékben alkalmazkodik a hazai vállalatokéhoz. Nyilvánvalóan igyekeznek kihasználni az anyaországhoz képes rugalmasabb jogi kereteket, és a szerződések tartalma is idomul a kevesebb megkötöttséget jelentő hazai szokásokhoz.

A külföldi kollektív szerződésekkel való összevetés persze nemcsak a külföldi vállalatok mindennapi gyakorlatának kérdése, hanem a magyar kollektív alkurendszer elemzésének is fontos dimenziója. Kézenfekvő az ugyancsak decentralizált kollektív alkuval jellemezhető Egyesült Államok szerződéseivel összehasonlítani a magyar vállalati kollektív szerződéseket. Nyilvánvalóan a magyar kollektív alkunak van azonban néhány olyan jellegzetessége is, amelyek elképzelhetetlenek lenének az USA-ban. Ezek közül legismertebb a szakszervezeti pluralizmus, vagyis, hogy vállalati szinten több szakszervezet együttesen is részt vehet a kollektív alkuban. A vállalati pluralizmus mértékére vonatkozó kérdés is szerepelt az 1999. őszi prognózis-felvétel munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó blokkjában: „Hány szakszervezet működik Önöknél?” (ld.: 4. táblázat) A mintában szereplő, kollektív szerződést kötő munkáltatók 88 %-ánál csak egy szakszervezet volt, 8,7 %-ánál kettő, 1,6 %-ánál három. Eszerint úgy tetszik, hogy a „több szakszervezet egy munkahelyen” korántsem általános jelenség. Csakhogy nagyság szerint is megvizsgálva az eloszlást, egészen más képet kapunk: az 1000 fő feletti cégek 43 %-ánál, az 500 és 1000 közöttiek 18 %-ánál van egynél több szakszervezet. Általában az állami cégeknél gyakoribb, hogy több szakszervezet is működik. Ugyanakkor a kisebb munkáltatóknál értelemszerűen kevésbé gyakori a szakszervezeti pluralizmus.

Amerikai összehasonlításban egy másik furcsasága a magyar kollektív szerződéseknek, hogy jelentős részük (1998-ban például legalább 37 %-uk²⁷) egyáltalán nem tartalmaz az éves béremelkedésre vagy a vállalaton belüli bérrendszerre vonatkozó megállapodást. Mint ismeretes, az Egyesült Államokban ugyan a

²⁷ A pontos mérték attól függ, mit tekintünk bérmegállapodásnak. GM-SZCSM jelentés szerint az adatlapok 63 %-ánál válaszolták azt, hogy a kollektív szerződés tartalmaz „a bérezésre vonatkozó megállapodást”. Ezek tartalma azonban eléggé különböző lehet, és ha csak azokat vesszük figyelembe, melyekben az alapbéremelés, az átlagbér éves emelkedése, a vállalati minimálbér vagy a bértarifa-rendszer témái közül legalább egyben összegszerű megállapodás is kötött, akkor a bérmegállapodások aránya csak 52 %. A kollektív szerződések 15 %-a csak különböző pótlékok (túlóra, helyettesítés, stb.) mértékét rendezi, amit rendszerint az alapbér százalékában adnak meg, tehát ez a kérdés nem is igényli az évenkénti bértárgyalást.

szereződéses témák köre nyitott, de a munkabérben, a munkaidőben és az alkalmazás feltételeiben kötelező megállapodást kötni, ha már a szakszervezet megnyerte az elismertetéséért rendezett referendumot.²⁸ Magyarországon viszont, ha a béremelés kérdését szerződésben rögzítik, akkor azt a kollektív szerződéstől különválasztott dokumentum, az ún. bérmegállapodás tartalmazza. Valószínűleg arra vezethető vissza ez a gyakorlat, hogy a kilencvenes évek elejének-közepének magas (egy-egy években 30 % fölötti) inflációs rátája szükségessé tette hogy a bérrel évente, vagy még sűrűbben megállapodjanak, míg a kollektív szerződés más részei hosszabb ideig is változatlanul érvényben maradhattak. Magyarországon ugyanis – mint láttuk – gyakorlatilag nem létezik olyan kollektív szerződés, illetve bérmegállapodás, mely három-öt évre előre rögzítené a bérek fogyasztói árindexnek megfelelő indexálását, és csak az ettől eltérő reálbéremeléssel (vagy éppenséggel csökkenéssel) foglalkozna érdemben.²⁹ Ez a technika (Cost of Living Adjustment) egyébként viszonylag széles körben elterjedt volt az Egyesült Államok kollektív szerződéses vállalatainál³⁰ (Katz-Kochan 1992).

²⁸ Természetesen az Egyesült Államok kollektív szerződéseinek témaköreiről is készülnek 6. és 7. táblázathoz hasonló, részletes statisztikák. A hagyományos belső munkaerőpiaccal rendelkező amerikai nagyvállalatnál a legfontosabb kérdés a besorolások klasszifikációja és az azokhoz tartozó tarifarendszer és előléptetési szabályok. Igen gyakori a megállapodás a munkáltató által fizetett különböző biztosítási csomagokról, például különböző baleset- és egészségbiztosítás-fajtákról rendelkezik a szerződések 41-74%-a, nyugdíjbiztosítási csomagokról 94-99 %-a, élet- és rokkantsági biztosításról 21-57%-a. Ezt követi fontosságban a fizetett szabadságok megállapítása (31-77%), a végkielégítési, leépítési és visszahívási eljárások (18-87%). Az amerikai kollektív szerződések szinte minden esetben tartalmaznak a szerződés végrehajtására vonatkozó garanciákat is, melyek közül a legfontosabb az egyéni sérelmek kezelésére hivatott panasz eljárás szabályozása. (Bureau of National Affairs 1989)

²⁹ Ennek következtében ha születnek megállapodások az éves béremelésről, annak értékei viszonylag közel esnek az inflációs várakozásokhoz, és első pillantásra úgy tűnhet, hogy az évenkénti tárgyalások eredményei „nem érdekesek”, és a tárgyalással csak fölösleges terhet vesznek magukra a kollektív alku résztvevői. Csakhogy Magyarországon, akárcsak a térség többi országában, az utóbbi két évtizedben az inflációtól elmaradó nominális keresetnövekedés volt a legfőbb „eszköze” a reálbérek csökkentésének, így mégiscsak fontos jelentéssel bír az érintettek számára az infláció-közeli bérmegállapodás megszületése, illetve annak esetleges elmaradása.

³⁰ Érdekes módon az utóbbi két év bérmegállapodásaiban mégis csak megpróbálják legalább az év során bekövetkező inflációt kezelni. A MÁV 2000. elején, a sikertelen vasutassztrájk után kötött három éves bérmegállapodása előirányozza az egyes évek végén az infláció figyelembevételét, és ha a megállapodáskor progrosztizálnál magasabb a tényleges infláció, akkor a vállalat egyösszegben kifizeti a különbözetet. Hasonló gyakorlat alakult ki a villemosenergia-iparban és más ágazatok vállalatainál is, sőt legújabban a közalkalmazottak béremelésének a költségvetést is érintő utólagos korrekciója is napirendre került. Ezekben az esetekben az év elején tulajdonképpen reálbér-emelkedésben állapodnak meg és év végén korrigálják a kereseteket annak függvényében, hogy mennyi volt a tényleges infláció. Az indexálásnak ezt a módját közvetlenül az a bértárgyalásokat körülvevő bizonytalanság váltotta

6. A decentralizált kollektív alku európai összehasonlításban

Az amerikai decentralizált alkuval való összevetésnél talán érdekesebb az európai összehasonlítás, hiszen Magyarország csatlakozása az Európai Unióhoz szinte napi politikai aktualitással bíró kérdés. Már a rendszerváltáskor, 1990 körül az európai országok gyakorlata, illetve az ILO által megfogalmazott normák szolgáltak modellként a kollektív munkajog, illetve a tripartit érdekegyeztetés kialakításához. Ennek is köszönhető, hogy a munkaügyi kormányzat ágazati kollektív szerződéses rendszert szeretett volna meghonosítani, s ennek érdekében vezetett be bizonyos „ösztönzőket” a munkajogi szabályozásba. A nemzetközi szervezetek Magyarországot értékelő publikációiból is gyakran ez a preferencia olvasható ki, amikor azok a „rendezettebb” (az eredetiben „structured”) szociális párbeszédet hiányolják. (European Commission 1999)

1998 novemberében megkezdődtek a hivatalos csatlakozási tárgyalások az Európai Unió Bizottsága és a magyar kormány között, és e tárgyalásoknak rendszeres témája a magyarországi érdekegyeztetés intézményrendszere és annak működése. Az *acquis communautaire* tulajdonképpen nemigen foglalkozik a társadalmi párbeszéd intézményeivel, és ennek megfelelően a nemzeti variánsok meglehetősen eltérőek, mégis a koppenhágai csúcstalálkozón az Európai Unió bővítésének a csatlakozó országok számára megfogalmazott kritériumok politikai követelményeket is támasztanak. A demokratikus politikai berendezkedés kritériumának egyik dimenziója a társadalmi párbeszéd intézményeinek megfelelő működése. Így az évente megszülető országértékelésekben szintén rendre találhatunk a munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó kritikus megjegyzéseket, melyek hol a munkahelyi szintű, hol pedig az ágazati szociális párbeszéd fejlesztését igénylik. Nyilvánvalóan az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) is minden alkalommal harcosan kiáll az érdemi szociális párbeszéd, tágabban fogalmazva pedig az „Európai Szociális Dimenzió” teljes

ki, ami az inflációt szisztematikusan alábecsülő pénzügyi kormányzat magatartásából következett. Másrészt azonban a gazdasági növekedés alapvetően új helyzetet teremtett a béralku számára is, s elképzelhető, hogy hosszabb távon is inkább a reálbér-növekedés lesz a tárgyalások központi kérdése.

átvétele mellett, hiszen a „szociális dömpingtől” való félelem szinte csak egyetlen legitim fellépést tesz lehetővé: a munkaügyi standardok megkövetelését. (Neumann 1998c)

Mint az eddigi elemzésből kiderült, a magyarországi kollektív alku lényegében decentralizált, noha az ország jogrendszere ismeri az ágazati kollektív szerződéseket, és országos bértárgyalásokra alkalmas fórumok is működnek. A kollektív szerződések „lefedettségi” mutatóit ismerve nyilvánvalóan nem érdemes Magyarországot olyan országokhoz hasonlítani, ahol tradicionálisan ágazati keretekben folyik az alku, sőt, az így megkötött kollektív szerződéseket az állam rendszeresen kiterjeszti az adott ágazat minden munkáltatójára. Az egyetlen szóba jövő európai összevetés Nagy-Britanniával tehető meg, ahol szintén decentralizált a kollektív alku. Ráadásul ez az összehasonlítás azért is érdekes lehet, mert a közelmúltban mindkét országban jelentős privatizáció zajlott le. (Mint minden összehasonlítás, persze ez is sántít: a „jelentős” Magyarországon a gazdaság többségét jelenti, míg Nagy-Britanniában egy statisztikailag tulajdonképpen elhanyagolható részt; Thatcher politikájának kulcseleme volt a szakszervezetek „uralmának” megtörése, míg a magyar privatizáció deklarált céljai között ugyanez nem is szerepelt; Magyarországon a szakszervezetek ágazati-vállalati szerveződési elvet követnek, míg Nagy-Britanniában erős a szakmai szakszervezetek hagyománya, és tovább sorolhatnánk a különbségeket.)

A két ország adatainak összehasonlítása előtt érdemes néhány módszertani szempontot figyelembe venni. A nagy-britanniai adatok a munkaerő-felmérésből (Labour Force Survey) származnak, vagyis ott közvetlenül a munkavállalókat, vagy nagykorú családtagjaikat kérdezik meg, hogy szerintük bérüket befolyásolják-e a szakszervezet, vagy más munkahelyi érdekképviselet (staff association) és a munkáltatók közötti tárgyalások. Ezen bérre koncentráló, értékelő jellegű kérdés és a kérdészés módszere miatt az adatok egyértelműen lefelé torzítanak, mind a „lefedettségi” mutatókban, mind a munkahelyek méretét illetően. A magyar adatok közül az ágazati összesítések a kötelező vállalati adatszolgáltatás (regisztráció) eredményei, tehát a kollektív szerződések létét és a munkáltató méretét illetően meglehetősen pontosak. Ugyanakkor nyilvánvalóan durván felfelé torzítanak, ha a szerződések hatásaira vonunk le belőle következtetéseket, hiszen a bérre vonatkozóan azok több mint egyharmada nem is tartalmaz semmilyen rendelkezést. Biztosak lehetünk abban, hogy egy nagy-britanniaihoz hasonló megkérdezés jóval kisebb számokat eredményezne. (Az eltérést valószínűleg csak növelné a szakszervezetek

eltérő társadalmi „beágyazottsága”, Magyarországon általános hitelvesztésük miatt valószínűleg még a tényleges eredményeiknél is jóval kisebb arányban kapnánk egy lakossági mintán pozitív válaszokat.³¹⁾ A tulajdoni szektorok szerinti megoszlás Nagy-Britanniában a megkérdezett munkavállalók válaszaiból származik. Magyarországon teljeskörű vállalati adatként nem áll rendelkezésünkre a tulajdoni struktúrára vonatkozó információ. Ennek pótlására a KSH-tól származó ágazati adatokat tüntettük fel, melyek a többségi állami tulajdonú vállalatok foglalkoztatási szerepét mutatják, de nem tartalmazzák az önkormányzati és egyéb közösségeknek tekinthető tulajdonformákban működő cégeket.

Ha a kollektív alku hatókörének országos átlagait hasonlítjuk össze (Magyarország 40 százalék, Nagy Britannia 34 százalék), akkor látszólag Magyarországon magasabb a vállalati kollektív szerződések által érintett munkavállalók aránya. Azonban tudjuk, hogy a magyar szerződéseknek csak közel kétharmada tartalmaz bérre vonatkozó kérdéseket (s ennek megfelelően a vállalati bérmegállapodások „lefedettsége” csak 32 százalékos), továbbá – mint láttuk – az alkalmazott módszerek is eltérő irányban torzítanak. Így adataink alapján is jóval valószínűbb az a becslés, hogy *nálunk a kollektív szerződések egyéni béreket szabályzó szerepe a munkavállalók sokkal kisebb arányára terjed ki*. Sőt, Magyarországon – mint azt esettanulmányaink is bizonyítják – a kollektív szerződésektől függetlenül változatlanul tágabb tere nyílik az üzemi szintű egyéni alkunak.³²

³¹ A KSH munkaerő-felmérésének 2001 tavaszi kérdőívében egyébként szerepelni fognak az angliaihoz hasonló kérdések, így hamarosan megbizonyosodhatunk arról, hogy a fenti jóslat igaz-e.

³² Számos esettanulmány tapasztalatai alapján állíthatjuk, hogy a magyar üzemekben szinte hagyományosan egyéni alku folyik az egyes munkafeladatok kiadásánál a bérről és az azért cserébe nyújtott erőfeszítésről, egyéni megállapodás születik a művezető és a munkás között. Valószínűleg ez a hagyományos formája a bér / teljesítményalkunak a többi közép-kelet-európai országban is. Olyannyira, hogy az individuális alku ilyen szerepét szinte természetesnek, alig említésre méltónak tekintik a itt szocializálódott kutatók is. Hogy ez a gyakorlat mennyire gyökeresen eltérő az üzemi béralku nyugat-európai hagyományaitól, az leginkább csak akkor derül ki, ha valaki mondjuk az erős szakszervezeti befolyás alatt álló angliai üzemek világából érkeve rácsodálkozik az államszocialista rendszer individualista örökségére. A csehországi üzemi béralku ilyen megközelítésű leírását Pollert (1999) nyújtja.

A kollektív szerződéses munkahelyek aránya Nagy-Britanniában (% , 1998)

	Összesen	Magánszektor		Állami szektor	
		25 fő alatt	25 fő vagy felette	25 fő alatt	25 fő vagy felette
Mezőgazdaság	9	*	*	*	*
Bányászat	31	*	36	*	*
Feldolgozóipar	33	5	39	*	77
Villamosenergia-, gáz-, vízellátás	69	62	70	*	*
Építőipar	22	6	19	91	91
Kereskedelem	14	3	25	*	*
Szálláshely, vendéglátás	7	2	8	*	64
Szállítás, posta, távközlés	46	14	47	67	92
Pénzügyi szolgáltatások	44	46	43	*	57
Ingatlan, szolgáltatás	12	3	11	62	82
Közigazgatás	79	*	33	68	84
Oktatás	64	*	32	64	72
Egészségügy	50	6	14	59	77
Egyéb szolgáltatás	26	4	20	48	76
Összesen	34	7	31	61	78

* a minta túl kicsi a megbízható becsléshez

Forrás: Labour Market Trends. July 1999. pp 350.

Nagyjából természetesnek vehető, hogy a kisméretű munkáltatóknál, és az olyan tipikusan kisebb munkáltatókkal jellemezhető ágazatokban, mint a kereskedelem, az építőipar és egyes szolgáltató területeken jóval alacsonyabb a kollektív szerződéssel rendelkező munkahelyek aránya. A kis- és nagyvállalatok közötti különbség azonban Magyarországon élesebb, hiszen az 50 alatti méretkategóriában gyakorlatilag már nincs kollektív szerződés. Nagy Britanniában a 25 főnél kisebb munkahelyeken az állami szektorban dolgozók 61 százalékánál van kollektív szerződés, míg a magánszektorban csak 7 százalékánál. (Megjegyzendő azonban, hogy a nagy-britanniai adatok az eltérő metodológia miatt telephelyi adatokat is tartalmazhatnak, ahol a cég/intézmény központjában kötött szerződés vonatkozik a kisebb munkahelyekre is.)

Nagy-Britanniában magas a kollektív szerződések aránya a közigazgatásban (79 százalék), az oktatásban (64 százalék) és az egészségügyben (50 százalék), mert a hagyományos szakszervezeti jelenlét fennmaradt az elkülönült munkaszervezetek munkavállalóinak erős szakmán belüli kapcsolatai révén. Magyarországon viszont a törvény kizárja a kollektív alkut a közigazgatásban, és korlátozza annak hatókörét a közalkalmazottaknál (az oktatásban és az egészségügyben, szociális ellátásban). Mégis az oktatás az egyetlen terület, ahol a kis munkáltatóknál is számottevő a kollektív

szerződések aránya. Az ágazati „lefedettségi” arányok egyébként meglehetősen közel vannak a nagy-britanniaihoz: 48 százalék az oktatásban, 50 százalék az egészségügyben, szociális ellátásban. Mint ismeretes, Magyarországon ezek azok az ágazatok, melyeket a privatizáció alig érintett.

9. táblázat

Vállalati kollektív szerződéses munkahelyek aránya* Magyarországon

	Összesen	Létszám**				Az állami szektor aránya (%)
		5-50	51-300	301-1000	1000 felett	
Mezőgazdaság	18	0	4	53	80	17,4
Bányászat	90	1	19	83	100	2,2
Feldolgozóipar	40	0	1	47	85	2,0
Villamosenergia, gáz, víz	88	3	28	63	100	8,3
Építőipar	14	0	7	60	67	0,1
Kereskedelem	24	0	21	53	79	0,3
Szálláshely, vendéglátás	13	0	4	58	50	0,0
Szállítás, posta, távközlés	78	0	11	54	77	60,0
Pénzügyi szolgáltatások	56	2	4	14	62	0,7
Ingatlan, szolgáltatás	15	0	9	32	40	2,6
Közigazgatás	1	1	1	19	45	
Oktatás	48	21	43	49	69	
Egészségügy	49	3	19	54	94	
Egyéb szolgáltatás	30	1	14	21	75	2,5
Összesen	40	1	16	50	81	

* %, 1998

** Mivel az összes foglalkoztatott pontos adatai létszám-kategóriánként és ágazatonként nem állnak rendelkezésünkre, a kollektív szerződések „létszám-lefedettségét” helyettesítettük az egyes kategóriákban kollektív szerződést kötő cégek és a működő gazdasági szervezetek számának hányadosával. A működő cégek számára vonatkozó adat a KSH nyilvános cégadatbázisból származik.

Forrás: OMMK, Gazdasági Minisztérium.

A gazdaság többi területén is mindkét országban nagyjából ugyanazok az ágazatok jellemezhetők magas, illetve alacsony „lefedettségi” mutatókkal. A listavezető ágazatok a villamosenergia- gáz- és vízellátás (Nagy-Britannia: 69 százalék, Magyarország: 88 százalék), és a szállítás, posta, távközlés (46, illetve 78 százalék). Ez sem túlságosan meglepő eredmény, hiszen a közszolgáltató területek kínálják a legkedvezőbb lehetőséget arra, hogy a szakszervezetek sztrájkokkal is hatásosan nyomatékosítsák követeléseiket. Ráadásul ezen ágazatokban a cégek természetes monopolhelyezete a munkáltatók számára a bevételi oldalon is tágabb mozgásteret biztosít, mint a versenypiacok munkáltatóinak beszorítottabb árképzése, sőt a burkolt,

vagy nyílt állami támogatás szerepe sem zárhatók ki. Nyilvánvalóan ez a fajta sommás értékelés nem képes a két ország különféle közszolgáltató ágazatainak helyzetét a maga bonyolultságában elemezni, célja is mindössze annyi lehet, hogy jelezze, ezek a mechanizmusok – legalábbis a magyarországi közszolgáltatások egy részénél – változatlanul érvényesülnek a munkaügyi kapcsolatok és a bérek alakításában.³³

Elméletileg a privatizáció és a piacok deregulációja nagymértékben változtathatja a közszolgáltató ágazatok helyzetét. S valóban, a brit „public sector” közlekedési és telekommunikációs ágazatában a 25 fő feletti munkahelyek 92 százaléka tartozik kollektív szerződés hatálya alá, míg a magánszektorban csak 47 százalék. Ezzel szemben a magyarországi adatok nem mutatják a privatizáció ilyen egyértelmű hatását. A szállítás, posta távközlés ágazat munkahelyeinek többsége állami tulajdonban van, míg a villamosenergia, gáz és vízellátás szinte teljesen privatizált, többségében külföldi tulajdonban van, de mindkettőben kiugróan magas a kollektív szerződéses munkahelyek aránya.

Általában tehát úgy tűnik, Nagy-Britanniában nagyobb különbségek vannak a magán és állami szektor kollektív szerződéses viszonyaiban, ami egyes ágazatokban hagyományosnak tekinthető, máshol pedig valószínűleg a privatizáció radikálisabb hatásának is köszönhető. Ezzel szemben Magyarországon a nagyobb munkáltatóknál a szakszervezet több ágazatban túlélte a privatizációt, illetve megmaradt a kollektív szerződéses viszony. Ugyanakkor a szakszervezet fennmaradása és a kollektív szerződés pusztán megléte a nemrég privatizált nagy-munkáltatóknál nem feltétlenül jelenti azt, hogy a szakszervezet valóban erős ellenlábasa lenne a menedzsmentnek. *A magánszektor kisebb „lefedettségének” tendenciája Magyarországon is egyértelműen érvényesül, különösen azokon a területeken, ahol sok az új munkáltató: vagy a nagyra nőtt kisvállalkozások révén (főleg a szolgáltató ágazatokban, kereskedelemben és építőiparban), vagy a külföldi tőkeberuházásokkal létrejött „zöldmezős” üzemeknél, így a feldolgozóipar egyes alágazataiban.*

A termelő ágazatokban Magyarországon – a mezőgazdaság kivételével – gyakorlatilag befejeződött a privatizáció. Az építőiparban, a kereskedelemben, a

³³ Az ágazati szervezettség és az egyes ágazatokban mérhető vállalati koncentráció meg az ágazatban elérhető „monopoljára” Magyarországon sem függetlenek egymástól. Némi leegyszerűsítéssel arra a következtetésre juthatunk, hogy a szakszervezetek is nagyobb eséllyel képesek meghódítani egy iparágat, ha ott a vállalatok monopoljára tehetnek szert és abból a munkavállalók is részesedhetnek. (Kertesi–Köllő 2001)

szállás- és vendéglátóiparban és a pénzügyi szolgáltatásoknál csaknem 100%-os a magánszektor aránya, s mint az várható, ezekben az ágazatokban a kollektív szerződések hatóköre viszonylag alacsony: 14, 24, 13, illetve 56%. Az ágazatok közötti eltérések is inkább a jellemző vállalati méretnagyságok eltérésének köszönhető. Például a bankszektorban a foglalkoztatás szempontjából dominánsak a nagyméretű privatizált cégek, melyekben a kollektív szerződések túléltek a privatizációt.

A feldolgozóiparban a többségi állami tulajdonú cégek foglalkoztatása mindössze 2%, míg a kollektív szerződéses „lefedettség” átlagosan 40 %, ugyanakkor az alágazatok között jelentősek az eltérések. A kollektív szerződések hatóköre jelentős néhány nagyrészt belföldi piacra termelő ágazatban: így az élelmiszeriparban (52%), a vegyiparban (67%). Ugyanakkor alacsonyabb az exportorientált iparágakban, mint például a gépiparban (34%) és a textil-, ruházati-iparban (30%). Jól ismert, hogy a gyorsan növekvő, exportorientált gépipari alágazatokban (autóipar, autóalkatrészgyártás, elektronika, számítástechnika), ahol meghatározóak a multinacionális vállalatok, kollektív szerződést csak ritkán kötnek.

A magyarországi és nagy-britanniai hasonlóan alacsony lefedettségi adatokból arra következtethetünk, hogy az Európai Unió kontinentális országaival szemben *e két ország meglehetősen hasonló módon deregulált munkaerőpiaccal rendelkezik*, legalábbis ami a kollektív szerződéses szabályozottság hiányát illeti. Természetesen adataink alapján a munkaerőpiac deregulációja nem tekinthető teljesen bizonyítottnak, hiszen a törvényi szabályozás – melynek elemzésére itt nincs mód – igencsak fontos része a deregulációnak. Mindenesetre Magyarország esetében a munkaerőpiac dereguláltsága egyfajta indirekt bizonyítéknak tekinthető az újonnan megnyitott, külföldi tulajdonú termelő üzemek nagy száma. A befektetőket motiváló tényezők között az olcsó bér, a viszonylag képzett munkaerő és a politikai stabilitás gyakran emlegetett hármas kritériuma mellett egyre gyakrabban megjelenik meg a rugalmas munkaerőfelhasználás (mindenekelőtt a többműszakos és folyamatos munkarendek bevezetése) lehetősége is, aminek fontos összetevője az Európai Unió országokhoz képest nagyobb munkáltatói mozgásteret engedő állami szabályozás, illetve az ilyen menedzsment-törekvéseknek gátat szabni képes szakszervezetek hiánya.

IV. A VÁLLALATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK MUNKAERŐPIACI HATÁSAI

1. A szakszervezeti bérrés mérésének hazai adaptációja

Ha a munkagazdaságtan és a munkaügyi kapcsolatok kutatásának angolszász hagyományából indulunk ki, akkor aligha lehet a fejezet címében megjelölnél konzervatívabb kutatási programot kitalálni, hiszen a negyvenes évek közepétől a tudományágak klasszikus szerzőinek is ez volt az egyik fő érdeklődési területük. Elégendő emlékeztetni John Dunlop 1944-es művének címére: “Wage Determination under Trade Unions”, vagy felütni az 1986-os “Handbook of Labor Economics” című monográfiát, melyben Gregg H. Lewis review-cikke összesen 40 db a szakszervezeti és a nem-szakszervezeti szektor béreit összehasonlító, 1964 és 1982 között publikált empirikus kutatás eredményeit tekintette át. Magyarországon, és tágabban, a rendszerváltás utáni Kelet-Európa országokban azonban egy ilyen tárgyú kutatás mégis újdonságnak számít. Főként azért, mert eddig megbízható adatok hiányában nem készülhetett olyan elemzés, mely a vállalati kollektív szerződések és a ténylegesen kifizetett bérek kapcsolatát vizsgálta volna. Így ismereteink eléggé korlátozottak ezen a területen, ami eléggé meglepő annak fényében, hogy a szakszervezetek helye, a kollektív alku, vagy divatosabb terminussal éve a „szociális párbeszéd” szerepe rendre aktuálpolitikai viták középpontjába kerül, mind az országokon belül, mind az Európai Unió szintjén, a csatlakozási tárgyalások során.

Az előző fejezetben a vállalati kollektív szerződések szerepét a kollektív szerződés regisztráció statisztikai adatain keresztül mutattuk be, de esettanulmányokból vagy az alku résztvevőinek beszámolóiból is tájékozódhatunk. Az ilyen információforrások természetéből adódóan egyaránt tudunk a béreket, munkaidőt és munkakörülményeket szigorúan meghatározó szerződésekről, és olyanokról is, melyek tartalmilag alig tekinthetők az alkufolyamat eredményeként előálló szerződéseknek, mert vagy munkaadói törekvéseket szentesítenek egyoldalúan, vagy – az államszocialista hagyományt követve – lényegében a jogszabályi előírások

megisméltésére szorítkoznak. Csak sejtethjük, hogy ezek a polarizálódó típusok milyen gyakran fordulnak elő az egyes ágazatokban, vállalat-típusokban, s végülis hatásuk az egész gazdaságban miként érvényesül.

Az intézményi elemzés során bemutattuk, hogy Magyarországon a decentralizált kollektív alku rendszere alakult ki, ellentétben a kontinentális Európa országaiban szokásos ágazati szinten centralizál béralkuval. A hazai rendszer abban is hasonlít az Egyesült Államok, vagy Nagy-Britannia decentralizált, vállalati megállapodásokra épülő rendszeréhez, hogy a munkaadók jelentős részénél nem működik szakszervezet, és így kollektív szerződés sincs érvényben. A szakszervezeti és nem-szakszervezeti részre tagolódó gazdaság miatt viszont lehetőség nyílik arra, hogy az angolszász országokból kölcsönözzünk kutatási ötleteket és módszereket: mint a II. részben bemutattuk, a szakszervezetek (pontosabban a kollektív alku) hatását mérhetjük a gazdaság kétféle részében mérhető munkaerőpiaci változók összehasonlításával.

A kollektív alku munka-gazdaságtani irodalma – elsősorban az Egyesült Államokban összegyűlt tapasztalatokból kiindulva – a bér, munkaerőköltség és a foglalkoztatottság szintjére összpontosít, s lényegében azt vizsgálja, hogy a munkaerőpiac feltételezett szakszervezet-mentes egyensúlyi állapotához képest ezekben a változóban milyen változásokat okoz a munkaadók, illetve a munkavállalók egy részére kiterjedő kollektív szerződéskötés megjelenése (Galasi–Nagy 1994, Lewis 1986, Booth 1995).³⁴ Ezekben az elméleti modellekben, az un. „alku-elméletekben” a foglalkoztatás szintje tulajdonképpen a bérrel, munkaerőköltséggel azonos jelentőségű függő változó. A bér és foglalkoztatás közötti átváltás alapvető elméleti feltevés, még akkor is, ha az aláírt kollektív szerződés nem is tartalmaz rendelkezést a foglalkoztatásról, és azt csak a munkaadó és a szakszervezet magatartását meghatározó implicit célként tételezik fel. (Farber 1986) A dolgozatnak ez a fejezete is ezt a módszertani paradigmát fogja követni, hiszen a kollektív szerződéskötés végeredményére vagyunk kíváncsiak. Ellentétben az intézményi elemzéssel, most nem a szerződéskötés folyamatát vizsgálom, nem feltétlenül abból indulok ki, hogy mi volt

³⁴ Ez a megközelítés lényegében a szakszervezeti „bérelőny” (union gain) definícióját adja, amelytől egy szigorúbb definícióval meg szokták különböztetni az empirikus kutatás számára is hozzáférhető, becsülhető bérrést vagy bérkülönbséget (union wage difference, wage gap, union markup), amely a kiterjedt szakszervezeti és szakszervezet-mentes szektorok közötti különbséget vizsgálja. A jelen tanulmány elsősorban az utóbbival foglalkozik, melynek pontos definíciójára később visszatérek.

a szakszervezetek konkrét célja a tárgyalást megelőzően, vagy az aláírt kollektív szerződésekben pontosan milyen kérdéseket sikerült a feleknek szabályozni. Ehelyett azokból a hipotézisekből indulok ki, melyek – amellet, hogy az irodalomban is közkeletűek – a szakszervezetek érkeiről, deklarált céljaikról alkotott általános elképzeléseknek is megfelelnek. Például amikor vizsgálni fogom, hogy a vállalati termelékenység-különbségek mennyiben érvényesülnek a bérezésben, akkor nem azt firtatom, hogy a kollektív szerződések foglalkoznak-e ezzel a kérdéssel, hanem azt, hogy ez hogyan jelentkezik az egyéni bérekben a kollektív szerződéses, illetve szerződés nélküli munkahelyeken.

Az elméleti modellek feltevései ellenére, az empirikus munkákban gyakorlati relevanciája csak azoknak a modelleknek van, melyek alapvetően a bére összpontosítanak (Galasi–Nagy 1994). Az 50-es, 60-as évektől kezdve összegyűlt bőséges, matematikai-statisztikai eszközöket felhasználó elemző irodalom is elsősorban a bérekre koncentrált, s csak elvétve foglalkozik más, a munkaerővel kapcsolatos vállalati jellemzőkkel, mint például a foglalkoztatással vagy a termelékenységgel. A magyarországi adatok elemzésénél én is ezt a logikát fogom követni, már csak azért is, mert – mint láttuk – a szerződések nagyon kis része (kb. 5 %-a) fogalmaz meg explicit, számszerűsített foglalkoztatási követelményeket. A bérekre, béremelkedésre vonatkozó eredményeink közzlése után azonban a fejezet végén visszatérek a kollektív szerződéses és a kollektív szerződés nélküli cégek termelékenységére és foglalkoztatására.

Noha a vállalati kollektív szerződésekről rendelkezésre álló információkat kívánom összevetni a versenyszférában ténylegesen kifizetett bérekkel, legtöbb elemzésünkben a ténylegesen felhasznált adat pusztán a kollektív szerződés léte, függetlenül annak tartalmától. Első közelítésben talán meggyőzőbb lenne, ha a bérek vizsgálatánál csak a bérmegállapodásokat tartalmazó szerződéseket vonnám be az elemzésbe. Összességében azonban nem találtam lényeges különbséget a kollektív szerződéses és a „bérezésre vonatkozó megállapodással” is rendelkező cégekkel végzett számítások eredményei között.³⁵ (Ennek ellenére néhány kérdésnél külön kitérek a bérmegállapodással rendelkező cégekre is.) Másfelől azonban, túl azon a gyakorlati megfontoláson, hogy így valamivel nagyobb populációt vizsgálhattam, az összes

³⁵ A jelenség statisztikai magyarázata egyszerűen az, hogy a bérmegállapodás még a kollektív szerződéskötésnél is inkább tekinthető nagyvállalati jelenségnek. (Az 1000 fő feletti cégeknél kötött kollektív szerződések 90 %-a tartalmaz a bérezésre vonatkozó rendelkezést, míg a 300

kollektív szerződéses cég figyelembe vétele mellett szóló fontosabb érv az, hogy ezekkel a módszerekkel kimondva-kimondatlanul a szakszervezetei jelenlét szerepét is vizsgálom, és az ilyen vállalati kör pontosabban közelíthető, ha a kollektív szerződéskötés tényéből indulok ki.

2. Az adatok forrásai

A kollektív szerződésekre vonatkozó adatok lényegében az 1998-as regisztráció adatbázisából származnak, azokat csak kismértékben egészítettem ki olyan kollektív szerződésekkel, melyeket először ugyan 2000-ben jelentettek be, de az adatlapok szerint azokat már legalább két évvel korábban megkötötték. A versenyszférában 1998-ban összesen 1,230 munkáltató jelentett be kollektív szerződést, melyekhez ílymódon további 37 céget adhattam hozzá. Ugyanakkor azokat a munkáltatókat, melyek az 1998-ban bevezetett – elvileg kötelező – regisztrációba két év alatt nem jelentkeztek be, a továbbiakban kollektív szerződés nélküli cégeknek tekintem, annak ellenére, hogy a különböző statisztikai és kérdőíves felvételekben a munkáltatók lényegesen nagyobb része szokott igennel válaszolni arra a kérdésre, hogy van-e kollektív szerződésük.³⁶ Az 1998. évi regisztrációból származó, érvényes kollektív szerződés létre vonatkozó adatot a továbbiakban vállalati jellemzőként kezelem, azaz feltételezem, hogy a vizsgált négyéves periódusban – 1996 és 1999 között – ebben nincs változás.³⁷

fő alattiaknak csak a fele.) Ennek következtében az OMKMK egyéni bérfelvételben megfigyelt kollektív szerződéses munkahelyek 80 %-ára bérmegállapodás is vonatkozik.

³⁶ Például az 1999. évi bértarifa-felvételben a versenyszféra 2251 munkáltatója állította, hogy van kollektív szerződése, de ezek közül csak 1040 szerepelt a regisztrációban. Ugyanebben a felvételben 6630 munkáltató jelölte be, hogy nincs kollektív szerződése, melyek közül azonban 20 már szerepelt a regisztrációban. Hasonló nagyságrendű, ugyancsak erősen aszimmetrikus hibát tapasztaltam az OMK 1999. szeptemberi rövidtávú munkaerőpiaci prognózis kérdőívében is az érvényes kollektív szerződésre vonatkozó kérdésnél. Miután 2000. januárjában a korábbi tarifa és prognózis felvételek kollektív szerződés létre vonatkozó kérdéseire igennel válaszoló munkáltatók is megkapták a regisztrációs adatlapot, és így is mindössze 37 esettel gyarapodott a regisztrált állomány, feltételezem, hogy a kérdőíves felvételekben adott válaszok erősen torzítottak.

³⁷ A valóságban persze vannak kisebb változások, és elvileg éppen ennek nyomon követése lenne a regisztrációra épülő statisztika feladata. Az eddigi tapasztalatok szerint azonban a

A tényleges bérekre vonatkozó adataink az OMKMK egyéni bérfelvételéből származnak. Mint ismeretes ez az évente megismételt „keresztmetszeti” felvétel a versenyszférában országosan 8-9,000 munkáltatóra és azok telephelyeire terjed ki, és kb. 100,000 munkavállalóról tartalmaz a kifizetett béren, illetve annak összetevőin túl részletes demográfiai, iskolázottsági és foglalkozási adatokat is. A bérfelvételben a húsz fő feletti vállalatok mindegyikét megkérdezzük, ebben a körben a mintavételi arány fizikaiaknál kb. 7 %-os, a szellemieknél kb. 10 %-os. Az ennél kisebb vállalkozásokból véletlenszerű mintát vesznek, viszont azoktól minden foglalkoztatott adatait begyűjtik. Az elemzésben az 1996, 1997, 1998 és 1999. évi adatokat használtam fel, a mintavételnek megfelelő súlyozással. A dolgozatban bér alatt általában a felvételtől készült publikációk ún. „teljes kereset” adatát értem, ami a felvétel évének májusában kifizetett bruttó kereseten túl tartalmazza az előző évben kifizetett nem-rendszeres kifizetések (jutalmak, prémiumok, stb.) egy hónapra eső részét is. A bértarifa felvétel a telephely földrajzi elhelyezkedéséről, a településről is tartalmaz adatokat, ami lehetővé teszi, hogy a helyi (kistérségi, megyei, regionális) munkanélküliségi ráta figyelembe vételét és vállalati adatokat is tartalmaz (pl. az összlétszámot, a külföldi tőke részesedését, stb.)³⁸

Vizsgálataim főként az 1998-as állapotra vonatkoznak, de egyes folyamatoknál kiterjednek az 1996 és 1999 közötti időszakra. Alapvetően tehát az átmenet nagy recessziója és a Bokros csomag időszakának jelentős reálbér csökkenése utáni korszakkal foglalkozom, melyet makrogazdasági megközelítésből a meginduló gazdasági növekedéssel, a reálberek lassú emelkedésével szokás jellemezni. A tanulmányban közölt bér adatok, illetve százalékos béremelkedés-értékek mindig a nominális, bruttó keresetekre vonatkoznak, melyeket az éves fogyasztói árindexszel kellene korrigálni, hogy a reálbér növekedést kapjunk meg, illetve a különféle adóterhekkel, ha a nettó keresetekre lennének kíváncsiak.

változás kismértékű: új szerződéskötést alig jelentenek be, inkább a kollektív szerződések fokozatos megszűnése jellemző, vagy mert a cég is megszűnik, vagy mert „elfogy” a szakszervezeti tagság. A nyilvántartás változásainak nagy része egyébként is technikai jellegű: munkajogi jogutódlás, a korábban bejelentett adatok pontosítása, stb.

³⁸ A kollektív szerződésre és a bérrre vonatkozó adatállományok egyesítése során a mintanagyság valamelyest csökken. Ennek oka az, hogy a bérfelvétel nem terjed ki a non-profit szervezetekre, a 20 főnél kisebb méretű munkáltatóknál mintavételes eljárással készül, illetve az ennél nagyobb cégeknél teljes körűnek szánt felvételénél is előfordul válaszmegtagadás. Az 1998-ban a versenyszférában regisztrált 1267 kollektív szerződéses cég, illetve non-profit szervezet közül az 1998-as egyéni bérfelvételben nem szerepelt 148 munkáltató.

3. A kollektív szerződéses munkahelyek nyers bérelőnye

Az angolszász országok – így elsősorban az Egyesült Államok – munkaügyi statisztikái rendszeresen közzéteszik, hogy a kollektív szerződéses, illetve szakszervezet nélküli munkahelyeken mennyi az átlagos kereset a különböző iparágak egyes szakmaiban (Anderson–Doyle–Schwenk 1990). Még 1997-ben is szinte minden szektorban, illetve foglalkozásban bérkülönbségre tettek szert a szakszervezeti munkahelyeken dolgozók: például a magántulajdonú iparban az átlagos órabér 16,91 \$ volt a szakszervezeti szektorban, a szakszervezet-nélküli munkahelyeken pedig 14,56 \$ (Foster 2000). Az adatok birtokában könnyedén készíthetőek hasonló táblázatok a magyarországi állapotokról is, bár az órakereset helyett nálunk informatívabbnak (és a tényleges munkaidőre vonatkozó adatok hiányában megbízhatóbbnak is) tűnik a teljes bruttó keresetek figyelembevétele.

Az 1998. évi béradatak alapján Magyarországon is jelentős bérkülönbség mutatható ki a szakszervezettel rendelkező és a szakszervezet nélküli cégek között. (ld. Függelék II. táblázat.) Ez a nyers „szakszervezeti bérkülönbség” a versenyszféra egészére 25,2 %. Ezen az átlagon belül magasabb a bérkülönbség a fizikai munkásoknál (35,0 %), alacsonyabb a szellemi foglalkozásúaknál (4,5 %). Még a vezetők kereseteinél is jelentős különbség (12,9 %) mutatható ki, noha a kollektív szerződések legkevésbé a vezetői jövedelmekre vonatkoznak. Ha a kollektív szerződéses cégek helyett csak azokat vesszük figyelembe, ahol bérmegállapodást is kötöttek, akkor is lényegében ugyanezt az eredményt kapjuk nemzetgazdasági átlagként (25,2 % helyett 24,7 %-ot).

Mielőtt az ágazati és más kisebb csoportokon belüli különbségekre térnék ajánlatos megvizsgálni, hogy ezek a különbségek milyen hibahatárok között becsülhetők. Az egyéni bérfelvétel legtöbb közölt adatánál (számításaim alapadatainál) a standard hiba értéke 10 % alatti. A hiba természetesen ugrásszerűen nő, ha a különbségekre vagyunk kíváncsiak. A fenti kollektív szerződés szerinti nagyon nagy aggregátumoknál például a keresetadatok standard hibája 0,5 % alatti, de ha a 25 %-os különbségeket becsüljük, annak hibája már 2,8 %. Ha olyan kisebb csoportokat

vizsgálunk, melyek értékei között kicsi a különbség, akkor a különbség hibája óriásira nőhet.³⁹

Mégis jelentősnek tűnnek a „szakszervezeti bérkülönbség” tekintetében az ágazati eltérések. A kollektív szerződéses munkahelyek kereseti előnye legnagyobb a szállodaiiparban (70 %), az építőiparban (58 %), a vegyiparban (58 %) és a kohászatban (45 %) Másrészt azonban érdekes módon egyes ágazatokban a szakszervezet nélküli cégeknél magasabb az átlagos kereset: így a járműgyártásban, a szállítás-távközlésben és pénzügyi tevékenységeknél.⁴⁰ Korábbi tanulmányokból egyébként ismert, hogy ezeken a területeken számos új vállalat, részben zöld-mezős külföldi beruházás működik szakszervezet nélkül, melyek magasabb béreket fizetnek. (Neumann 1997c, Tóth 1998, Fazekas–Köllő 1998)

A szakszervezeti jelenlét, illetve a kollektív szerződéskötés valószínűsége azonban nem egyforma a különböző iparágakban, az különösen nem jellemző a kis és közepes méretű foglalkoztatókra.⁴¹ Mivel a keresetek Magyarországon nagyon erősen függenek a vállalati mérettől, arra is gyanakodhatunk, hogy a kollektív szerződéses munkahelyek nyers bérkülönbségében jórészt a nagyobb munkáltatók bérelőnyét mérjük. Ezért a nyers bérkülönbséget külön megvizsgáltuk a 300 főnél nagyobb foglalkoztatókra is.⁴² Várakozásainknak megfelelően ebben a szűkített körben kisebb, a 25 %-os érték helyett csak 10,2 % a kollektív szerződéses munkahelyek nyers bérkülönbsége. Ebben a körben is megnéztük a bérmegállapodást is kötő cégeket: a

³⁹ A gép- és berendezésgyártás iparágban például a kollektív szerződéses, illetve szerződés nélküli csoportok értékének standard hibája 1,6 illetve 2,1 %, de a közöttük mérhető 16 %-os különbségé már közel 20 %. Eszerint nagy óvatossággal lehet csak interpretálni a csoportok közötti összehasonlítások számított eredményét

⁴⁰ A tanulmányban igyekeztünk az iparban az ágazati bontásnál finomabb felosztást használni, és külön szerepeltetni azokat az iparágakat, melyekben az egyéni bérfelvétel mintanagysága még megfelelő. Ugyanakkor a kis elemszámú ágazatokat össze kellett vonni, és így számításaink céljára egy 23 elemű vegyes, ágazati-alágazati felosztást alakítottunk ki. Az adatfelvételben szereplő egyéneket a FEOR kódok alapján bontottuk állománycsoportokra: fizikai foglalkozások alatt az 5000-nél nagyobb kódokat, szelleminek a 2000 és 4999 közöttieket, vezetőnek pedig az 1999 alattiakat tekintettük.

⁴¹ A Függelék II. táblázatban feltüntettem azt is, hogy az OMKMK egyéni bérfelvételében az egyes ágazatokban, alágazatokban a munkavállalók hány százaléka dolgozik olyan munkahelyen, ahol van kollektív szerződés. A szakszervezeti tagság természetesen ennél kisebb, vállalati esettanulmányok alapján mondhatjuk, hogy a kollektív szerződéses cégeknél is általában csak a munkavállalók 40-60 %-a tagja valamelyik szakszervezetnek.

⁴² Ebbe a szűkített körbe 762 cég tartozik, a munkavállalói minta nagysága: N=52,600.

többi vállalathoz képes a bérkülönbség 10,9%, tehát nem számottevő az eltérés a kollektív szerződéses cégek eredményétől.

Nyilvánvalóan az ágazatonkénti nyers bérkülönbség így is jelentős összetételhatást tükröz, hiszen a különböző iparágakban foglalkoztatott munkaerő jellemzői is különbözőek. Szemléletesebb, ha a kereseteket – hasonlóan az amerikai statisztikákhoz – foglalkozásonként is összehasonlítjuk. Erre a célra a FEOR két-számjegyes bontása tűnik alkalmasnak, de számos ilyen foglalkozási csoportban az alacsony elemszám eleve lehetetlenné teszi az összehasonlítást. (Ld. Függelék III. táblázat)

Ha az államszocializmus utáni időszak magyarországi munkaerőpiacának szerveződését úgy jellemezhetjük, hogy egyre inkább a foglalkozási munkaerőpiacok tekinthetők meghatározónak a vállalati belső munkaerőpiacokkal szemben (Gábor 1997), akkor a munkaerőpiaci mozgásokhoz közelebb álló, a mindennapi tapasztalat számára kézzelfoghatóbb eredményeket kapunk, ha a legnagyobb létszámú foglalkozásokat (teljes 4 jegyű FEOR kóddal) külön is megvizsgáljuk.⁴³ Érdekes, hogy egy kivételével, minden foglalkozásban a kollektív szerződéses munkahelyeken keresnek többet, vagy olyan kicsi a különbség, hogy az a nagy elemszám ellenére sem tekinthető szignifikánsnak. A kivétel egy tipikusan női foglalkozás, a “gyártósori összeszerelő”, melyben feltehetően a szakszervezet nélküli multinacionális vállalatok összeszerelő-üzemeiben fizetett viszonylag magasabb bér miatt válhatott a bérkülönbség 100 %-nál kisebb értékűvé.

Bár az összetétel-hatás legdurvább komponenseit, a méret- és foglalkozási struktúra inhomogenitásának hatását megpróbáltam érzékeltetni, azonban sejthető, hogy más dimenziókban is lényegesen különböznek a kollektív szerződéses és kollektív szerződés nélküli munkahelyek, illetve az ott foglalkoztatott munkavállalók egyéni jellemzői. (Később majd visszatérek erre a problémára és megkíséreltem a hatásokat a többváltozós regressziós analízis módszerével kiszűrni.) Az ágazati vagy foglalkozási aggregátumokban mért nyers bérkülönbség azonban így nagyon durva mutató. A 25 %-os aggregált nemzetgazdasági különbség, vagy egy-egy szakmában mért ennél is nagyobb eltérés semmi esetre sem értékelhető egyszerűen a szakszervezeti alku eredményeként.

⁴³ A Függelék IV. táblázata a szakszervezeti és nem-szakszervezeti munkahelyeken fizetett átlagos bérek és ezek százalékos különbsége mellett megjegyzésként tartalmazza, hogy az adott foglalkoztatásban jellemzően férfiakat vagy a nőket alkalmaznak.

4. A kollektív szerződés hatása az éves keresetnövekedésre

A "szakszervezeti hatás" másik kézenfekvő mérése az éves béremelkedés összehasonlítása a kollektív szerződéses, illetve szerződés nélküli munkahelyeken, hiszen a munkaadók és szakszervezetek közötti éves tárgyalásoknak is ez a legérzékenyebb kérdése. Mint nemrégiben több vizsgálat is kimutatta, a magyar szakszervezetek legfőbb követelése éppen a bérek gyors emelése, divatos megfogalmazásban azoknak „felzárkóztatása” az Európai Unió bérszintjéhez (Makó–Novoszáth–Veréb 1998, Boda–Neumann 2000). A béremelkedés mérésére az évenkénti keresztmetszeti bérfelvételnél alkalmasabbak lennének a panel-jellegű felvételek, illetve a teljes körű vállalati adatgyűjtések, melyeknél ugyanazokról a megfigyelt egységekről állnak rendelkezésünkre idősorok. Éppen ezért az Egyesült Államokban erre a célra inkább a teljes munkaerővel kapcsolatos vállalati kiadások felmérését (az un. kompenzációs költség survey-t) használják, s nem az egyéni bérfelvételeket (Anderson–Doyle–Schwenk 1990). A magyarországi felvételek közül erre a célra talán a KSH intézményi bérösszeírása lenne a legalkalmasabb adatbázis. Mivel ez nem áll rendelkezésemre, a bértarifa felvétel nagyobb aggregátumait fogom használni, noha hangsúlyozom, hogy itt az egymást követő években más-más egyénekből (sőt kis mértékben más-más vállalatokból) állnak össze a megfigyelt munkavállalói csoportok, melyek tehát csak óvatosan hasonlíthatók össze.

A kétfajta mérés közötti különbség érzékeltetésére az egyéni bérfelvétel ágazati-alágazati aggregátumaiban becsült éves béremelkedést összehasonlítottuk a KSH intézményi felvétel publikált adataival. (Függelék V. táblázat) A bérfelvétel adatai általában 2-5 %-kal magasabbak, mint az intézményi statisztikáé, de vannak ennél jelentősebb ágazati eltérések is.⁴⁴ A táblázat emellett ágazatonként-alágazatonként tartalmazza a kollektív szerződéses, illetve szerződés nélküli munkavállalók 1998-as és 1997-es keresetének arányát százalékokban, valamint azt, hogy a kollektív szerződéses

⁴⁴ Ennek azonban nem pusztán mintavételi okai vannak, ugyanis az adatok tartalma is eltérő. Míg a KSH az éves átlagkeresetet méri, az egyéni bérfelvétel a májusi tényleges keresetet, amihez hozzáadja az előző évi nem-rendszeres jövedelem egy hónapra eső részét. Megnehezíti az összehasonlítást az is, hogy az oktatás, egészségügy, közösségi szolgáltatások ágazatokra vonatkozó KSH adatok főként a közalkalmazottakra vonatkoznak, míg a bértarifa felvételből itt csak a versenyszféra adatait használom. Emiatt azután a nemzetgazdaság egészére vonatkozó adat is torzított.

munkahelyeken hány százalékponttal volt magasabb az emelkedés. Az eredmények interpretálásánál természetesen itt is figyelembe kell venni, hogy a különbségek képzésénél ugrásszerűen nő a becslés standard hibája. Értelemszerűen a különbségek oszlopaiban a negatív értékek azt mutatják, hogy az adott kategóriában a szakszervezet nélküli munkahelyeken nőtt gyorsabban a kereset. Meglepő módon a versenyszféra egészében közel 4 %-kal kisebb volt a keresetek emelkedése a kollektív szerződéses munkahelyeken, mint a kollektív szerződés nélkülieknél, és az egy-egy ágazatban még nagyobb eltérések is vannak, mind pozitív, mind negatív irányban.

Hasonló számításokat végeztem a bérmegállapodással rendelkező és nem rendelkező cégekre is, melyek szintén az Függelék V. táblázatban láthatók. Bár azt feltételeznénk, hogy a bérmegállapodás magasabb emeléshez vezet, az eredmények nem igazolják ezt a hipotézist. Így mérve az 1997-98-as keresetemelkedések közötti különbségeket, az eredmények meglepő módon még inkább a megállapodás nélküli cégek előnyét mutatják. A versenyszféra egészében ugyan hasonló a különbség, de az egyes ágazatokban gyakran nagyobb a bérmegállapodás nélküli cégek előnye.

Mivel a kollektív szerződéses vállalatok körét állandónak tekintettük, az éves keresetnövekedések különbségében minden bizonnyal szerepet játszik a megfigyelt kollektív szerződés nélküli vállalati kör összetételének változása is. 1997-98-ben ez szerencsére már nem elsősorban a vállalat-megszünéseket jelentette, hanem inkább az új vállalkozások belépését, melyekről feltételezhető, hogy magasabb béreket fizetnek. Ennek a torzításnak a kiszűrésére a számításokat elvégeztük úgy is, hogy a mintát leszűkítettük azokra a cégekre, melyek mindkét évben működtek és a bértarifa felvételben is szerepeltek. A teljes mintához képest a kollektív szerződéses és szerződés nélküli vállalatok közötti különbségek így valamivel kisebbre adódnak, bár ez a tendencia sem érvényesül egyértelműen minden ágazatban. A versenyszféra egészére maradt -4 % a különbség, de a szállítás ágazatban -10 % helyett csak -6 %, az energia és vízellátásban -1 % helyett + 3 %. Ennek ellenére talán mérvadóbbnak tekinthetők a teljes vállalati körre vonatkozó adatok, hiszen a szakszervezetek "teljesítményéhez" hozzátartozok az is, hogy lépést tudnak-e tartani az egyes ágazatokban időközben bekövetkező változásokkal, így például az újonnan létrejövő munkahelyeket sikerül-e meghódítaniuk.

A béremelkedésre vonatkozó számításokat – a kollektív szerződéses vállalati kört állandónak véve – elvégeztem az 1996-99 közötti négyéves periódusra is. A hosszabb távú elemzés az 1997-98-as számításokkal ellentétes eredményre vezetett. A

három éves periódus egésze alatt a kollektív szerződéses munkahelyeken összesen 70,4 %-kal, a szerződés nélkülieknél 64,7 %-kal emelkedtek a keresetek, végeredményben tehát 5,7 százalékpont volt a kollektív szerződéses munkahelyek előnye. Markánsan különböznek azonban az egyes évek “eredményei”: 1996-ról 1997-re jelentős volt a kollektív szerződéses munkahelyek nyeresége (9,4 %), míg a következő évben pont ellenkezőleg, a nem-szakszervezeti munkahelyeken nőtt jobban a kereset, 1998-ról 1999-re pedig a két csoport között szinte alig volt különbség (-0,3 %). A jelenség magyarázata további ágazatonkénti vizsgálatot igényelne, semmiképpen nem zárható ki a jelentős összetételhatás, például az, hogy nagyobb számú szakszervezet-mentes új munkahely jött létre az egyik évben. Állomány-csoportonként vizsgálva is különböző végeredményt kapunk a vizsgált három éves periódusra; a fizikaiak körében a szakszervezeti munkahelyeken közel 9%-kal volt magasabb a bérnövekedés, míg a szellemieknél ez a “szakszervezeti különbség” mindössze 2 %, a vezetőknél pedig a nem-kollektív szerződéses munkahelyeken nőtt valamelyest jobban a kereset (a különbség -3 %.)

Hasonlóan a nyers szakszervezeti bérkülönbség számításához, az éves bérnövekedés vizsgálatát is elvégeztük a legnépesebb foglalkozásokra. (Függelék VI. táblázat) Végeredményben azonban sem az ágazati, sem a foglalkozási adatokból nem juthatunk arra a következtetésre, hogy a kollektív szerződéses munkahelyeken szisztematikusan magasabb, vagy alacsonyabb lenne a keresetemelkedés. Ez az eredmény persze nem meglepő, hiszen az egymást követő években mért nyers bérkülönbségek sem változtak lényegesen.

5. A kollektív szerződéseknek tulajdonítható átlagos bérrés

Amikor munkagazdaságtani tanulmányokban azt olvassuk, hogy az USA-ban “a szakszervezeti tagok 5-25 %-kal többet keresnek, mint a hasonló jellemzőkkel bíró kollegáik a hasonló szakszervezet nélküli munkahelyeken” (Farber, 1984), akkor bizonyosan az un. a *relatív bérkülönbségről vagy bérrésről* (union / nonunion relative wage differential, wage gap, markup) van szó, melyet a nyers szakszervezeti bérkülönbségből az ismert béralakító tényezők kiszűrése után kaphatunk meg. Ennek regressziós becslése a munkagazdasági kutatások kedvelt témája volt Egyesült Államokban. E kutatások elméleti háttéréről és az empirikus vizsgálatok eredményeiről ad áttekintést Lewis – a már említett – 1985-os review cikkében.

Lewis áttekintése szerint a relatív bérkülönbség meghatározását rendszerint az un. „béregyenlet” regressziós becslésével végzik el, azaz az egyenlet illesztésénél olyan keresztmetszeti felvételekből nyert egyéni adatokból indulnak ki, melyek a béren és a szakszervezeti (kollektív szerződéses) státuson túl kiterjednek mindazon változókra, melyekről feltételezhető, hogy megmagyarázzák a különféle munkát végző, eltérő minőségű munkavállalók közötti különbségeket. A béregyenlet általánosságban a következő alakban írható fel:

$$W = a_n + a_{nx} x + U [(a_u - a_n) + (a_{ux} - a_{nx}) x] + e.$$

Az egyenletben W a munkavállaló bérének természetes logaritmus, x olyan változók sorozatát jelöli, melyek leírják a munkavállaló, illetve a munkavégzés jellemzőit, U a munkavállaló szakszervezeti (kollektív szerződéses) státusát jelöli, (értéke egységnyi, ha a munkahelyen van kollektív szerződés, nulla, ha nincs), e reziduális, vagy hibatag jelzi az elemzésből kihagyott tényezők hatását, és végül a -val jelölik az egyenlet becsült együtthatóit, melyek közül u index a kollektív szerződéses, n index pedig a kollektív szerződés-mentes állapotra vonatkozik. A fenti egyenlet tulajdonképpen egyesíti a kétféle állapotra felírt, különböző együtthatókkal jellemezhető két egyenletet. Amennyiben a szakszervezeti (kollektív szerződéses) státust jelző U és a többi jobboldali x független változók között nincs számottevő keresztthatás, interakció, az egyenletek egyszerűbb alakban is felírhatók:

$$i=u \text{ ha } U=1$$

$$W_i = a_i + a_x x + e_i$$

$$i=n \text{ ha } U=0$$

A kollektív szerződéssel rendelkező cégek korántsem véletlenszerűen fordulnak elő, nyilvánvalóan sűrűbben találhatók bizonyos ágazatokban vagy a nagyobb vállalatokban. A továbbiakban mégis fel kell tételeznünk, hogy az egyenletek torzításmentesen becsülhetők, azaz az e hibtag elhanyagolható. Ebben az esetben a relatív bérkülönbség egy adott x esetén a következőképpen becsülhető:

$$M = E(W_u - W_n | x) = a_u - a_n + (a_{ux} - a_{nx})x.$$

A bérkülönbség nyilvánvalóan valamilyen szisztematikus módon függ az x változóktól, s e kapcsolat leírása lehet a bérelőnnyel kapcsolatos kutatások egyik kiemelt célja. Lewis cikke számos kutatást ismertet, melyek a bérkülönbség különbségeit vizsgálják a nemek, a bőrszín az iskolázottság, a szenioritás, a foglalkozások, az iparágak, a régiók, a vállalatméret és más változók függvényében. A másik, talán még gyakoribb kutatási cél a relatív bérkülönbség átlagos értékének meghatározása:

$$\overline{M} = a_u - a_n + (a_{ux} - a_{nx})\overline{x}$$

A becsült átlag egyszerűen $a_u - a_n$, azaz a szakszervezeti státus együtthatója a béregyenletben. A nyers bérkülönbség-statisztikákhoz képest lényeges különbség, hogy a relatív bérkülönbség vagy berrés számításánál mindig az egyéni bér természetes logaritmusából indulnak ki, tehát a bérkülönbséget is logaritmikus mértékben kapjuk meg. Ha ezt át akarjuk számítani százalékos különbségekre, ahogy a nyers bérkülönbséget mértük, akkor a $100*(e^M - 1)$ képletet kell alkalmaznunk, bár 0,10 alatti értékeknél a $100*M$ érték is jó közelítésként elfogadható.

Lewis és a munkagazdaságtan más szerzői szerint az így becsült berrés bizonyosan felfelé torzított, de azt sajnos nem tudhatjuk, hogy mennyivel. (Ehrenberg-Smith 1982) A torzítás fő oka az, hogy a kollektív szerződéskötés bizonyosan nem véletlenszerűen fordul elő a különböző munkahelyeken, de az ezt meghatározó tényezőket nem tudjuk mérni, azaz nem szerepelnek az egyenlet jobb oldalán. A torzítás irányáról egy egyszerű gondolatkísérlettel is meggyőződhetünk. Tegyük fel, hogy egy vállalat szakszervezete a kollektív alku során sikeresen feltornászta a bérszintet, vagyis a munkáltató kénytelen magasabb bért fizetni, mint amit a

megfigyelhető jellemzők alapján a munkaerőpiacon fizetnek. Ezáltal nyilvánvalóan többen jelentkeznek felvételre az adott cégnél, s bizonyosan vannak a jelentkezők között olyanok, akik magasabb termelékenységre is képesek. A munkáltató akkor tudja kikerülni a rákényszerített magasabb bérköltség veszteségét, ha válogat a jelentkezők között, és a jobb minőségű, termelékenyebb munkaerőt alkalmazza. A jelentkezők tesztelése és az alacsonyabb minőségű munkaerő lecserélése nyilván időt és költséget emészt fel, de végülis a magasabb bérek jobb minőségű munkaerő alkalmazásához vezetnek. Lewis érvelése szerint a munkaerő minőségét kifejező nem-megfigyelhető változók pozitívan korrelálnak a szakszervezeti (kollektív szerződéses) státust mérő U változóval.⁴⁵

Természetesen más hibaforrás is nehezíti a kollektív szerződések okozta relatív bérkülönbség pontos becslését, így például a szakszervezeti jelenlét pontatlan regisztrálása, vagy az, hogy az alkalmazottak kompenzációjában egyre meghatározóbb szerepet játszó nem-pénzbeni juttatások általában kimaradnak a béregyenletből. A magyarországi béradatok esetében ehhez még az is hozzájárul, hogy a bejelentett béren felüli, adózatlan munkabér („zsebből fizetés”, minimálbéren bejelentett alkalmazottak) jelensége is torzítja a bérfelvétel adatait. A béregyenlet magyarországi adaptációjában építhetem Köllő János és Kertesi Gábor elmúlt években végzett kutatásainak tapasztalataira, melyek során szintén keresztmetszeti, egyéni bérfelvételek adatait használva elvégezték a béregyenlet specifikációjának feladatát (Köllő–Kertesi 1995, 1999). Szerencsére, az illegális fizetésekről feltételezhetjük, hogy jelentőségük kisebb a nagyobb méretű (mondjuk 300 fő feletti) vállalatoknál, ahol a kollektív szerződéskötés hatását igazán érdemes vizsgálnunk.

⁴⁵ A gondolatment ezen utóbbi következtetése a magyar olvasó számára esetleg meglepő lehet, de ne feledjük, hogy Lewis tételét olyan munkaerőpiac tapasztalata alapján fogalmazta meg, ahol a számos változó kontrollja mellett végzett regressziós becslések eredményei szerint a szakszervezeteknek tulajdonítható relatív bérkülönbségeket tartósan 15% körüliek, vagy inkább fölöttiek voltak. Sőt, a nyolcvanas évek elején, közepén olyan munkagazdasági tanulmányok is napvilágot láttak az Egyesült Államokban, melyek statisztikai módszerekkel bizonyították, hogy a szakszervezettel, kollektív szerződéssel rendelkező cégek termelékenysége magasabb, ami szintén a magasabb bérek okozta minőségi szelekció közvetett bizonyítékának tekinthető. (Freedman-Medoff 1984)

A béregyenlet regressziós közelítését az 1998. májusi keresetekre a versenyszféra egyéni bérfelvételeinek két szűkített mintáján végeztem el. Először kiszűrtem a pénzügyi szektort, mert a vállalati gazdasági mutatók értelme itt más, mint a többi nemzetgazdasági ágban. Másodszorra kizártam a 300 főnél kisebb cégeket is a mintából, hogy kiküszöböljem a kollektív szerződésekkel alig rendelkező kisvállalatok torzítását.

Az egymást követő regressziós lépések során fokozatosan újabb változókat vontam be az elemzésbe. Természetesen a változók számának növekedésével fokozatosan növekedett a modell által magyarázott szórás aránya (R^2), és ugyanakkor csökkent a kollektív szerződés dummy változó (U) együtthatója, vagyis a bérrés becslült értéke. Az első lépésben az egyenletben csak a teljes bruttó bér nagyságának természetes logaritmus és a kollektív szerződés dummy változó szerepelt. A második lépésben olyan személyes tulajdonságokat vontam be az elemzésbe, mint a nem és az iskolai végzettség (legfeljebb 8 általános, szakmunkásképző, érettségi és felsőfokú végzettség.) Az ezután következő fázisban szerepeltetek a munkaviszony főbb jellemzői, a beosztás (fizikai, szellemi vagy vezető) és a gyakorlati idő, ami az egyenletben első és másodfokú tagként is szerepelt. A következő lépésként a területi jellemzőket vettem figyelembe a telephely környezetének munkanélküliségét jellemző mutatóval és egy külön Budapest dummy-val. Ezt követően az ágazati és tulajdoni jellemzők (22 ágazati-alágazati dummy) és a külföldi tőke befolyását jellemző dummy-k (100 %, többségi, kisebbségi, 0 %) következtek. Végül a vállalat gazdálkodását jellemző változókat vettem figyelembe: a statisztikai állományi létszámot (pontosabban annak logaritmusát), a termelékenységet, a tőkefelszereltséget és egy dummy változót, mely azt mutatja, hogy a cégnél a hozzáadott érték negatív volt.

A kétféle adatállományon elvégzett regressziós becslések egyes lépéseinek eredményeit a 10. táblázat foglalja össze, míg az összes változó bevonásával kapott részletes eredmények a Függelék VII. és VIII. táblázataiban láthatók. Mivel a változók specifikációjánál igyekeztem követni az eddigi magyarországi kutatásoknál használt eljárásokat, nem meglepő, hogy az összes változó bevonásával kapott teljes béregyenletben jó közelítéssel ugyanazokat az együtthatókat sikerült reprodukálni, melyek a korábbi publikációkból ismeretesek (Kertesi-Köllő 1995, 1999).

A regressziós becslés lépésenkénti eredményei

(Pénzügyi szektor nélkül)

Magyarázó tényezők	A modellbe bevont új magyarázó változók*	Összes cég		300 fő feletti cégek	
		Bérrés	R ²	Bérrés	R ²
Kollektív szerződés	Kollektív szerződés dummy	0,306	0,06	0,171	0,02
+ Személyi tulajdonságok	Nem Iskolai végzettség	0,270	0,32	0,097	0,35
+ Munkaviszony jellemzői	Állománycsoport Gyakorlati idő	0,260	0,37	0,064	0,42
+ Területi jellemzők	Helyi munkanélküliségi mutató, Budapest dummy	0,252	0,39	0,060	0,45
+ Ágazati és tulajdoni jellemzők	23 ágazati-alágazati dummy, 4 külföldi tőke arány dummy	0,183	0,50	0,058	0,53
+ Vállalati jellemzők	Létszám, Termelékenység, Tőkefelszereltség	0,055	0,58	0,027	0,59

* A változók pontos jelentése a következő:

gyakorlati idő = életkor – iskolai évek száma –6, folyamatos változó

területi mutató = log (regisztrált munkanélküliek/aktív korú népesség), település szintű adat

termelékenység = log[(nettó árbevétel – anyagköltség – ELÁB) / átlagos állományi létszám]

tőkefelszereltség = log [tárgyi eszközök nettó értéke / átlagos állományi létszám]

Az összes vállalatra számított nyers bérkülönbségnek megfelelő logaritmikusan átlagos értékére 0,306-os becslés adódott, mely a különféle változók kontrollálása után 0,05-re csökkent. Ha csak a 300 fő feletti cégen végezzük el a becslést, akkor a nyers különbségnek megfelelő együttható 0,171, melynek értéke az összes magyarázó változó bevonása után ebben a vállalati körben 0,027-re zsugorodott. A bérrésre vonatkozóan azonban ennél valamivel nagyobb értéket, kb 3-5 %-ot kell mértékadó becslésnek tekinteni, mert a vállalati jellemzők (főként a termelékenység és a tőkefelszereltség) gyaníthatóan nem függetlenek a kollektív szerződések jelenlététől, és ezeket az interakciókat az itt használt egyszerű modell volt nem képes kezelni. (Az 5 % felső határ választását az indokolja, hogy a 300 fő feletti vállalatoknál a becslés utolsó előtti lépésében 5,8 %-os volt a bérrés, de ebben a lépésben még a pontos

vállalati létszámot még nem vettem figyelembe. A bérrest egyébként is érdemesebb egy tágabb sávban megadni, mert a 2,7 %-os becsléshez 1,8 % és a 3,5 % közötti konfidencia intervallum tartozik.)

Ez a durván három-öt százalékos kollektív szerződéseknek tulajdonítható átlagos „relatív bérkülönbség” gyakorlatilag azonban nullának tekinthető. Nem statisztikai értelemben, inkább az idézett klasszikus amerikai kutatások jóval 15 % feletti eredményével összevetve kell gyakorlatilag elhanyagolhatónak tekinteni a magyarországi bérkülönbségeket. Ez az érték magyarázatot ad arra, hogy a mindennapi tapasztalat, a közvélekedés számára miért érzékelhetetlen a kollektív béralku eredménye.

6. A bérrest különböző vállalati és munkavállalói csoportoknál

Ilyen kismértékű átlagos relatív bérkülönbség esetén nem tűnik reményteljes feladatnak követni az amerikai kutatási tradíciót, mely annak változásait vizsgálja a különböző iparágakban, az eltérő társadalmi csoportokban és földrajzi terekben. Mégis, – az esettanulmányos ismeretek alapján tulajdonképpen nem meglepő módon – ágazatonként nagy mértékben változik nálunk is relatív bérkülönbség. Csak a 300 főnél nagyobb cégeket vizsgáljuk, akkor a számítások szerinti 2,7 %-os – pénzügyi ágazat nélküli – átlagos értékkel szemben negatív (!) értékeket találhatunk a mezőgazdaságban (–10 %), a textil és ruhaiparban (–6,5) és a villamosgép- és műszergyártásban (–5 %). Az átlaghoz közeli érték jellemzi a szállítás és távközlés ágazatot (1,9 %), a járműgyártást (2,8%), a kohászat és fémfeldolgozást (3,3 %), kereskedelmet (5 %) és az élelmiszeripart (6,6 %). Ugyanakkor kiemelkedően magas pozitív értékek jellemzik az építőipart (10 %), a vegyipart (12,5 %) és a villamosenergia-ipart (18 %). Az eredmények óvatosan kezelendők, mert a becslések konfidencia intervalluma eléggé tág (a legutolsó adatnál például 14,3 és 21,0 közötti). Mindenesetre érdekes, hogy a kollektív szerződésnek tulajdonítható bérrest értéke éppen néhány olyan ágazaton belül a legmagasabb, ahol a cégek többségében kötnek kollektív szerződéseket. Ebből arra lehet következtetni, hogy a kollektív szerződés nélküli vállalatoknak nem nagyon kell alkalmazkodni az ágazatuk más vállalataiban – a kollektív alku révén – kialakult

magas bérekhez. (Az ágazatok közötti – kollektív szerződésnek köszönhető – különbségek sajnos így nem mérhetők, mert azok nem különíthetők el az ágazati dummy-változók együttthatójaként mért ágazati járadékok egészétől.⁴⁶)

Ha a külföldi tőkerészesedés szerint csoportosítjuk a vállalatokat, akkor a kisebbségi részesedésnél kapjuk a legmagasabb (8,0 %) relatív szakszervezeti bérkülönbséget, a legkisebbet (1,5 %) pedig a tiszta magyar tulajdonnál. A 100%-os és többségi külföldi tulajdonú vállalatoknál az átlaghoz közeli a regressziós együtttható értéke (3,6 - 3,7 %) A vállalati méret szerinti összehasonlításban a vállalatcsoportok közül az 500 és 1000 fő közöttieknél legerősebb a kollektív szerződés hatása (4,0), ennél kisebb az 1000 fő felettiéknél (2,1), és még kisebb (1,4 %) a 300-500 fő közötti cégeknél. A telephely elhelyezkedése is számít, a budapesti munkahelyeken igen magas (7,8 %) a relatív szakszervezeti bérkülönbség, míg a vidékieknél összességében csak 1,3 %. A kollektív szerződés hatásának vállalati jellemzők szerinti szemléletes különbségei többé-kevésbé megegyeznek a személyes benyomásokkal és az esettanulmányokból származó adatokkal.

Ugyanígy vizsgálhatók a munkavállalók különböző – személyes, vagy a munkaviszonnyal összefüggő jegyeik alapján képezhető – csoportjain belüli hatások is. Ezek a különbségek tulajdonképpen azt fejezik ki, hogy a különböző csoportok bére mennyiben függ a kollektív szerződés lététől, magyarán kit, mennyire képvisel a szakszervezet. Például nemenként erősen különbözik a relatív szakszervezeti bérkülönbség nagysága: a férfiak között 4,0 %, míg a nőknél csak 1 %. Korcsoportok szerint is erősen változik a bérkülönbség. Legmagasabb (6 %) a 40-54 éves korosztályoknál, valamivel alacsonyabb (4 %) a 35-39 és 55-59 éves korcsoportokban. Kifejezetten alacsony a fiatalabbak között: 30-34 év között 2 %-nyi, de ez ennél fiatalabbaknál már nulla, vagy negatív értékű (25 év alatt –4 %.) Iskolai végzettség szerint a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzettek keresete függ leginkább a kollektív szerződés lététől (5,0 %), jóval kisebb a legfeljebb 8 általánost végzetteknél és az érettségizetteknél (1,1 %), míg a főiskolát, vagy egyetemet végzetteknél a regressziós együtttható negatívba fordul (–3,1). Ezzel összefüggő – nem meglepő – eredmény, hogy leginkább a fizikai munkások bérére hat a kollektív szerződés léte (3,2 %), a

⁴⁶ Az ágazatok közötti bérkülönbségekről és azon belül a kollektív alku hatásáról ld.: Kertesi-Köllő (2001)

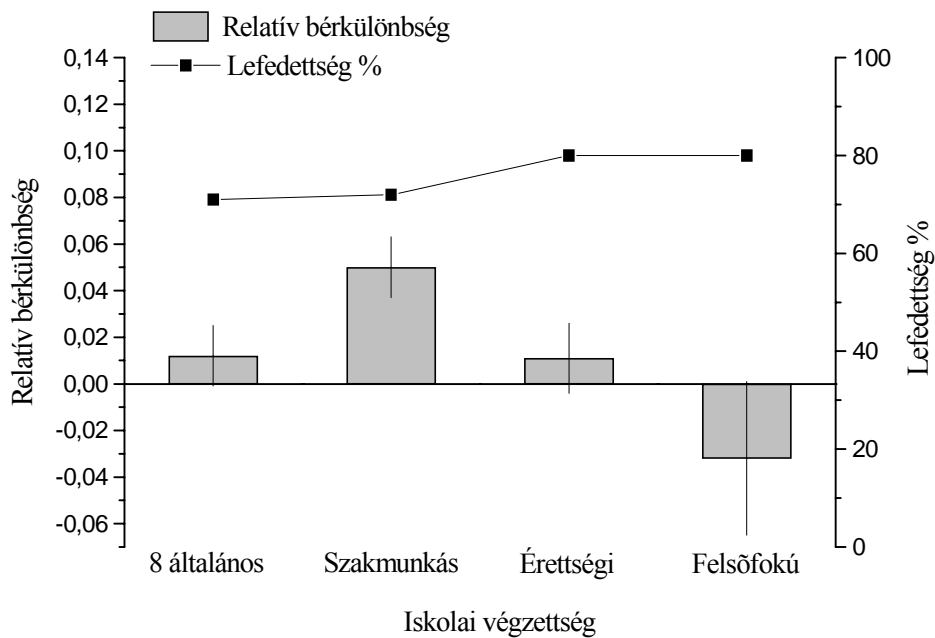
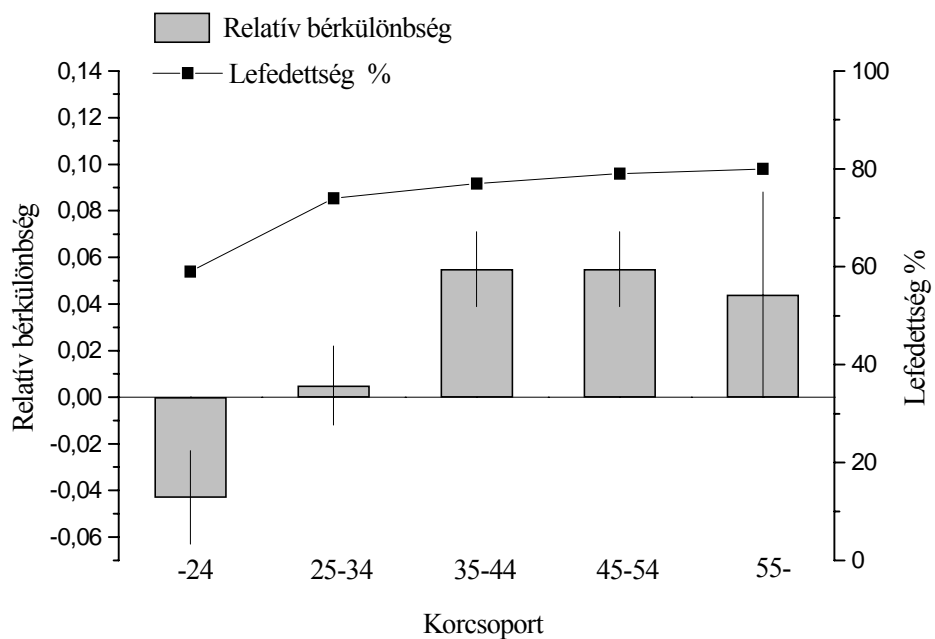
szellemieknél nincs hatása (-0,4) és a vezetőknél pedig enyhe negatív értéket találunk (-1,1).

A személyes tulajdonságokból kirajzolódó összkép szerint tehát leginkább a középkorúnál idősebb (40-54 éves), férfi, nagyvárosi szakmunkások bérén érezhető a szakszervezeti hatás. Legkevésbé érvényesül viszont a kollektív szerződések hatása a nőknél, fiataloknál és az érettségínél magasabb képzettségűeknél. Ez többé-kevésbé megegyezik azokkal a sokszor bírált képviseleti preferenciákkal, melyek a nyugat-európai szakszervezeteket is jellemzik. (Ezekhez legfeljebb még azt szokták hozzátenni, hogy a többségi nemzetiséghez tartozókat képviselik jobban, mint az etnikai kisebbségek tagjait – de erről a dimenzióról Magyarországon nincs adatunk.)

Természetesen a szakszervezetek szerepe egy-egy munkavállalói réteg érdekérvényesítési lehetőségeiben nem független attól sem, hogy az abba csoportba tartozók milyen arányban tagjai a szakszervezeteknek, illetve a kollektív szerződések milyen mértékben vonatkoznak munkahelyeikre. Az 1. ábrán együtt látható ez utóbbi arány és a béregyenletből becsült relatív bérkülönbség (a hozzá tartozó 95 %-os konfidencia intervallummal együtt) az életkor, illetve az iskolai végzettség függvényében. (Mindkét változó életkor és végzettség szerinti értékei láthatók a Függelék IX. táblázatban.) Mind a kollektív szerződéses munkahelyek aránya, mind a bérrés értékei legmagasabbak a viszonylag idősebbek és a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzettek vagy érettségizettek körében. A két jellemző nagyjából együtt változik, de van két figyelemre méltó kivétel is. Egyrészt a nagyon fiatalok, akik valamivel kisebb arányban dolgoznak kollektív szerződéses munkahelyeken, és béruk alakulásában a kollektív szerződések hatása negatív, azaz a szakszervezet nélküli munkahelyeken nagyobb keresetnek jutnak. Másrészt a főiskolát, egyetemet végzettek, akik viszonylag magas arányban dolgoznak ugyan kollektív szerződéses munkahelyeken, de a bérrés az ő esetükben is negatív. Érdekes, hogy a 8 általánost végzettek ugyan valamivel kisebb arányban dolgoznak kollektív szerződéses munkahelyeken, de ezeken a munkahelyeken valamelyest többet kereshetnek, mint a szakszervezet nélküli cégeknél.⁴⁷

⁴⁷ Hangsúlyoznom kell, hogy ezek az összefüggések a versenyszféra 300 főnél nagyobb munkáltatóira vonatkozó becslések eredményei. A közalkalmazotti területeken valószínűleg a képzettség hatása ellentétes, mert a bérrendszer sajátosságai miatt elsősorban a magas képzettségűek élvezhetik a kollektív szerződéssel biztosítható pótlékok előnyét. (Révész Márta, Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, közlése.)

A kollektív szerződéses „lefedettség” és a bérrés az életkor és az iskolai végzettség függvényében



7. Egyenlőtlenségek, a bérek szóródása

A szakszervezeti mozgalmak hagyományos követelése az „azonos munkáért azonos bért” elv érvényesítése, vagyis, hogy kizárják a „munkáskonkurenciát” és a munkáltatók egymás közötti versenyt a bérköltség leszorítására. (A klasszikus amerikai szakszervezeti jelszó: „Take wages out of competition!” (Perlman 1928)) A fordí-taylori nagyipari munka-szervezetekben az azonos munka fogalma alatt hagyományosan mind a munkaadói, mind a szakszervezeti értékelés elsősorban a formális, megfigyelhető kritériumok azonosságát értette, s közismert, hogy ennek intézményes biztosítására alakultak ki az ún. „belső munkaerőpiacok”. Természetesen az eredmény az intézményi megoldásoktól függetlenül mérhető a tényleges bérekben.

A „béregyenlet” regressziós becslésének nyelvezetére lefordítva mindez azt jelenti, hogy a megfigyelhető változók kontrollálása után mekkora az egyéni bérek szóródása. Tulajdonképpen az egyenlet becslésének reziduális tagja fejezi ki azt, hogy a nem-megfigyelhető dimenziókban meglévő különbségek hatása mekkora a bérmegállapításban. A fentiek alapján tehát azt váránk, hogy a kollektív szerződéses munkahelyeken a becsült béregyenlettel nem magyarázható szóródások ($1-R^2$) kisebbek, mint a megfelelő gazdasági szektor nem-kollektív szerződéses részében. (A Függelék X. táblázata mutatja be ágazonként a regressziós becslés reziduális tagjának értékét a kollektív szerződéstől függően) Összességében van ilyen hatás Magyarországon is, de annak mértéke meglehetősen gyenge: a két csoport közötti átlagos különbség csak 4 %. Az egyes ágazatok-alágazatok adatai még kevésbé meggyőzőek, hiszen számos ágazatban a keresetek megfigyelhető változókkal kontrollált szóródása nagyobb a kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatók körében. A jelentős ágazati különbségek magyarázata mindenképpen további kutatásokat igényelne.

Mint a bevezetőben említettem, újabban az egyéni (informális) béralku erősödése jelének tekintik a bérek szorosabb összefüggését a vállalati termelékenységgel. Az összefüggés erőssége mérhető lenne korrelációs együtthatóval is, de a béregyenlet regressziós becsléséből is megvizsgálható, hogy a termelékenység változó együtthatója mennyiben függ a kollektív szerződéskötéstől. Ez az az

együttható, mely a rendszerváltás előtti (1989-es) 0,062 értékről 1999-ra 0,23-ra nőtt (Köllő 2000). Mint látható, a 11. táblázat adatai szerint az együttható általában valamivel nagyobb a kollektív szerződés nélküli cégeknél, de a különbség mindössze 2 %, és a 300 fő fölötti cégeknél már gyakorlatilag el is tűnik. A kollektív szerződéses és szerződés nélküli cégek közötti különbség legnagyobb a vezető és szellemi munkakörökben. Ennek az lehet a magyarázata, hogy a termelékenység erősen korrelál az árbevétellel is, és a nagyobb vállalatok – mint az a fejvadász cégek által közzétett keresetadatokból ismert – magasabb fizetést nyújtanak ezekben a munkakörökben. Mindebből az a következtetés vonható le, hogy a rendszerváltás után a kollektív szerződés sem akadályozta a cégeket abban, hogy kialakítsák a bérek erős termelékenységgfüggését.

11. táblázat.

A teljes kereset termelékenység-elaszticitása* a kollektív szerződéstől függően.

(Pénzügyi szektor nélkül)

		Fizikai	Szellemi	Vezető	Együtt
	Van Ksz	0,22	0,17	0,28	0,21
Összes cég	Nincs Ksz	0,24	0,25	0,31	0,25
	Együtt	0,23	0,21	0,30	0,23
300 fő	Van Ksz	0,21	0,18	0,27	0,21
feletti cégek	Nincs Ksz	0,22	0,21	0,20	0,22
	Együtt	0,22	0,19	0,25	0,22

* 95 %-os konfidencia intervallum mellett $p < 0.001$

Hasonlóképpen vizsgálható, hogy a kollektív alku mennyiben képes semlegesíteni a bérek függését a területi munkanélküliségtől. Az összes céget (a pénzügyi ágazat nélkül) vizsgálva azt a meglepő eredményt kapjuk, hogy a kollektív szerződéses cégek a bérmegállapításban minden állománycsoportban erősebben kihasználják a területi munkaerőpiacok különbségeit. (Függelék XI. táblázat) A 300 fő fölötti cégek bérei azonban – a várakozásoknak megfelelően – erősebben reagálnak a területi különbségekre: a kollektív szerződéses cégeknél a becslés összességében 6 %-kal kisebb együtthatót eredményezett. A különbség nagyobb a szellemi

munkakörökben, kisebb a fizikai munkásoknál, de a vezetőknél ebben a vállalati körben is a kollektív szerződés nélküli cégeknél nagyobb a területi munkaerőpiacok hatása. Az eredmények tehát nem egyértelműek, aminek oka lehet az is, hogy itt nem vettük figyelembe a béregyenletben szintén a területi különbségeket megjelenítő Budapest dummy változó hatását.

Mint a dolgozat irodalmi összefoglalójából is kiderült, a kollektív béralkuról kialakult általános kép szerint azokban az országokban, illetve azokban a munkaerőpiaci szegmensekben, ahol a szakszervezetek tevékenysége meghatározó, sikeresen hozzájárultak ahhoz, hogy kisebbek legyenek a kereseti egyenlőtlenségek (Freeman 1998). Az egyenlőtlenségek mérésére természetesen a regressziós becsléstől független, annál talán szemléletesebb mérőszámaink is vannak, mindenképp az alsó és felső decilis osztópontjainak aránya. Az összes céget figyelembe véve kollektív szerződés nélkül ez az arány 5,04, míg a kollektív szerződésesek jelenlétében csak 3,93. A 300 főnél nagyobb vállalatoknál a kollektív szerződéses cégeknél a felső decilisbe tartozók 4,31-szor többet keresnek mint az alsóban, de ha van kollektív szerződés ez az arány 3,76-ra csökken. A különbség számottevő, és nem csak a gazdaság egészének átlagában, hanem a legtöbb ágazatban is érzékelhető, hogy a szakszervezetek jelenlétében kisebbek a kereseti különbségek. (A Függelék XII. táblázata tartalmazza az adatokat ágazati bontásban.)

A másik kézenfekvő megoldás valamilyen általánosan használt egyenlőtlenség-jelzőszám használata. A kereseti-jövedelmi olló mérésére leginkább a Gini koefficiens elterjedt. Például a rendszerváltást követő erős kereset-differenciálódásról tudhatjuk, hogy Magyarországon 1988 és 1994 között, azaz a gazdaság átalakulásának legkritikusabb időszakában a vállalati szektor bérfelvétel adataiból számított Gini-koefficiensének mértéke 0,27-ről 0,33-re nőtt (Rutkowski 1996, Köllő 2000). Saját számításom szerint 1998-ban a versenyszféra egészében ennek a mutatónak az értéke 0,37 volt. A kereseti egyenlőtlenségekhez azonban nagymértékben hozzájárul a kis- és középvállalkozásokban megfigyelt alacsonyabb kereset, mert a 300 fő feletti vállalati körben a Gini koefficiens értéke csak 0,34 volt. A 12. táblázat a mutatót a kollektív szerződéssel rendelkező és kollektív szerződés nélküli cégeknél mutatja be a kétféle vállalati körben, illetve a különböző állománycsoportokon belül. Az összes vállalatot vizsgálva minden állománycsoportban jelentősek a különbségek a kollektív szerződéstől függően, de a 300 fő feletti cégeknél a kereseti egyenlőtlenségek általános csökkenésével együtt a szakszervezeti hatás is kisebb.

A kereset eloszlásának egyenlőtlensége (Gini koefficiensek)

		Fizikai	Szellemi	Vezető	Együtt
	Van Ksz	0,257	0,297	0,400	0,337
Összes cég	Nincs Ksz	0,274	0,380	0,476	0,393
	Együtt	0,278	0,347	0,438	0,371
	Van Ksz	0,249	0,290	0,381	0,329
300 fő feletti cégek	Nincs Ksz	0,247	0,346	0,431	0,365
	Együtt	0,252	0,304	0,393	0,339

8. Az alacsony keresetűek előfordulásának arányai

A kereseti egyenlőtlenségek egyik forrása a szélsőségesen alacsony keresetekben keresendő, és nyilvánvalóan a „dolgozó szegények” jelensége, azok előfordulásának gyakorisága az a tényező, melynek kiemelt társadalmpolitikai jelentőséget tulajdoníthatunk. Legalábbis tradicionálisan mind a kollektív alkut folytató szakszervezetek, mind a minimum-béreket bevezető kormányzatok figyelme, érvelése erre összpontosít. Önkényesen 25,000 Ft-nál húztam meg azt a határt, ami alatt az 1998-as keresetet „alacsonynak” tekintettem. (Ez egyébként a pénzügyi szektor nélkül a keresetek mediánjának 49 %-a, és ebben a körben a foglalkoztatottak 8,7 %-a minősült így alacsony keresetűnek. Emlékeztetőül: a vizsgálat évében az érvényes országos minimális bér 19,500 Ft volt.) Számításaim szerint a kollektív szerződés nélküli cégeknél dolgozók 15,5 % a volt alacsony keresetű, míg a kollektív szerződéses cégeknél csak 2,7 %. Ez az óriási különbség részben annak tulajdonítható, hogy az alacsony kereset különösen a kis- és középméretű cégekre jellemző, ahol tipikusan nincs kollektív szerződés. A szakszervezeti jelenlét hatása azonban a 300 főnél nagyobb cégeknél is jelentős, az alacsony keresetűek aránya 4,3 %-ról 2,1 %-ra

csökken a kollektív szerződéses cégeknél. (A Függelék XIII. táblázata tartalmazza ágazatonként az alacsony bérűek arányát, külön az összes cégre és a 300 főnél nagyobbakra.)

Általánosságban tehát elmondható, hogy a kollektív alkut folytató cégeknél kisebb az alacsony bér előfordulásának gyakorisága, ebből a szempontból tehát viszonylag sikeresnek tekinthetők a szakszervezetek. Van azonban néhány szembetűnő kivétel. Ilyen például a textilipar, ahol a 300 fő feletti cégek között gyakoribb az alacsony kereset a kollektív szerződéses munkahelyeken. Esettanulmányokból is tudjuk, hogy a textilruházati-iparban ugyanabban a szakmában a multinacionális cégek akár kétszeresét is fizetik a hazai vállalkozások béreinek, viszont nem kötnek kollektív szerződést, nem tagjai a munkaadói szervezetnek. (Frege–Tóth 1999) Ez a jelenség arra utal, hogy az alacsony kereseteket érdemes szakmánként is vizsgálni, mert bizonyos ágazatok tipikus foglalkozásaiban, illetve általában az alacsony képzettséget igénylő foglalkozásokban várható tömeges előfordulásuk. (A Függelék XIV. táblázata a kétszámjegyű FEOR foglalkozási csoportokat mutatja be ebből a szempontból.)

9. A vállalati bértarifa-rendszerek hatásai

Ebben a fejezetben mindeddig a kollektív szerződések hatását a bérekre a bérmeghatározás intézményi vonatkozásaitól függetlenül elemeztem. A szerződések egy kis részében van azonban olyan eleme is a bérmegállapodásnak, melynek célja kifejezetten az egyéni bérmegállapítás mozgásterének korlátozása, a formális, megfigyelhető jegyekkel leírható bérkülönbségek kiszámíthatóbbá tétele. Ezek az ún. bértarifa-szerződések Magyarországon azonban mindössze a kollektív szerződést kötő cégek egyötödénél találhatók meg, szemben az amerikai és nyugat-európai szerződésekkel, ahol szinte ez a legfontosabb tétel. (Gondoljunk csak a kollektív szerződések németországi nevére: Tariffvertrag.) Ebből az alacsony arányból is sejthető, illetve esettanulmányok alapján tudjuk, hogy a magyar vállalatok menedzsmentje általában nem hajlandó kollektív szerződésekben érdemi módon szabályozni az egyéni béreket, a munkavállalók előmenetelét, mert ha születik is ilyen megállapodás, az inkább csak alsó küszöbértékeket tartalmaz.

A kollektív szerződések egyéni béreket szabályzó hatóerejének mérésére vállalati szinten is használható az 1981-es franciaországi Auroux jelentés – eredetileg ágazati szerződésekre alkalmazott – módszerét, vagyis megvizsgálhatjuk, hogy mekkora a különbség a szerződésben szereplő tarifális alapbérek és a tényleges keresetek között (Goetschy–Rozenblatt 1993). Ez az értékelés abból az Egyesült Államok szakszervezetek által meghódított szektoraiban tradicionális felfogásból indul ki, mely szerint a tényleges egyéni béreknek pontosan meg kell egyezniük azzal a tarifális bérrel, melyet a munkavállaló képzettségének, szolgálati idejének és esetleg más formális jellemzőinek alapján a kollektív szerződésekben állapítanak meg.

A 13. és 14. táblázatok 210 olyan vállalat adatait tartalmazzák, amelyeknél a megállapodott tarifátételek is feldolgozhatóak voltak. (A táblázatokban a mintaelemszámok szerepelnek (N), tehát a tarifa-felvétel mintavételi arányának megfelelően a tényleges létszámok fizikai munkakörökben kb. 15-ször, szellemi munkakörökben pedig 10-szer nagyobbak.) Az adatok szerint igaz az a hipotézis, mely szerint a helyi megállapodást nem követik szorosan a tényleges bérek. A munkavállalók tényleges alapbére (amire tulajdonképpen a megállapodás vonatkozik) átlagosan 78 %-kal magasabb, mint amit a tarifaszerződésekben megállapítottak. Természetesen még nagyobb (116 %) a különbség az ún. „tisztított keresetnél” (ami nem tartalmazza a túlmunkára kifizetett bért) és persze a teljes keresetnél (145 %).

A különbségekben azonban nem csak a “wage drift” tükröződik, hanem annak hatása is, hogy a statisztikai megfigyeléshez használt tarifa-kategória rendszer⁴⁸ meglehetősen durva osztályokat definiál, melynél finomabb klasszifikációt tartalmaz számos helyi kollektív szerződés. Ilyenkor az adatlap kitöltése során a tarifa-kategóriákat átszámolják a rendeletnek megfelelően, és az összevonás során a munkaadók értelemszerűen csak a legalacsonyabb tarifális bért jelentik be. Ez a torzítás a kimutatott “wage-drift” növekedéséhez vezet. A tarifális bértételek hatása valószínűleg azért is erősebb, mint ami az itt alkalmazott módszerrel kimutatható, mert az alapbér befolyásolja az azon felüli bértételek egy részét is, ugyanis a műszak-, túlóra- és egyéb pótlékokat az alapbér százalékában szokás meghatározni. Az egyéni bérfelvétel adatai alapján azonban sajnos nem lehet eldönteni, hogy az egyes bérelemek milyen mértékben függnek az alapbértől.

⁴⁸ Ld. 6/1992.(VI.27.) MŰM rendelet.

A tarifális bér és a tényleges bérek, keresetek viszonya

Tarifa '92	Megnevezés	N	Tarifális bér (Ft, átlag)	alpbér/ tarifális bér (%)	tisztított kereset/ tarifális bér (%)	teljes kereset/ tarifális bér (%)
11	Vezető I.	201	112440	200	249	251
12	Vezető II.	353	95272	192	244	246
21	Termelésirányító I.	163	67367	168	199	219
22	Termelésirányító II.	891	51906	151	184	218
23	Termelésirányító III.	66	44627	132	152	188
31	Gyakornok I.	16	25609	217	249	254
32	Munkatárs I.	1102	36105	188	223	233
33	Gyakornok II.	20	33927	255	306	328
34	Munkatárs II.	563	43894	183	207	215
35	Főmunkatárs II.	109	52667	171	195	199
36	Gyakornok III.	36	52442	166	187	190
37	Munkatárs II.	642	51826	224	263	269
38	Főmunkatárs III.	209	77470	174	206	210
41	Ügyviteli gyakornok	11	28318	161	175	177
42	Ügyviteli munkatárs	1122	29297	185	209	223
51	Segéd munkás I.	313	21712	145	169	185
52	Segéd munkás II.	158	23194	156	182	204
53	Betanított munkás I.	1125	23523	159	195	221
54	Betanított munkás II.	1620	23855	170	208	249
55	Szakt munkás I.	1630	27358	188	228	264
56	Szakt munkás II.	2174	30466	178	230	270
57	Mester I.	227	39466	179	217	255
58	Mester II.	377	39977	191	238	273
	Összesen	13128	34655	178	216	245

Ha eddig azt vizsgáltuk, hogy a tényleges bérek felfelé mennyivel térnek el a tarifa-kategóriáktól, akkor joggal feltehető az a kérdés is, hogy előfordul-e ellenkező irányú eltérés, vagyis a munkavállalók bér-elmaradása a saját kategóriájukra megállapított tarifális bértől. A tarifális bérüktől elmaradók aránya átlagosan 6 %, a magasabb értékek általában szellemi és vezető munkakörökben fordulnak elő. Figyelemre méltó azonban, hogy az elmaradók egy részénél a túlórák nélküli kereset, vagy a tényleges kereset már meghaladja a tarifális bért. A tényleges tarifa-kategóriák összevonása természetesen itt is torzítást okoz, az elmaradók száma bizonyosan magasabb, mint amennyi kimutatható. Mivel a tarifa-megállapodások néhány ágazatra koncentrálnak, érdemes ebből a szempontból ágazatonként is megvizsgálni a tarifa-rendszerek hatását. A függelék XV. és XVI. táblázatai a vegyipart és a közlekedés-szállítást-hírhözlés-posta ágazatot mutatja be, két olyan területet, ahol nemcsak a kollektív szerződéskötés, hanem a tarifamegállapodás is viszonylag gyakori.

A tarifális bértől elmaradó alpbérűek létszáma, aránya és keresete

Tarifa '92	Létszám (N ₁)	Arány N ₁ /N * (%)	Tarifális bér (Ft, átlag)	Alap-bér/ tarifális bér (%)	Tisztított kereset / tarifális bér (%)	teljes kereset / tarifális bér (%)	
11	Vezető I.	40	19,9	137216	83	94	97
12	Vezető II.	37	10,5	203615	57	74	77
21	Termelésirányító I.	17	10,4	74444	86	98	112
22	Termelésirányító II.	120	13,5	50680	90	107	135
23	Termelésirányító III.	5	7,6	45780	92	98	133
31	Gyakornok I.	1	6,3	40000	88	91	91
32	Munkatárs I.	133	12,1	49104	51	119	120
33	Gyakornok II.	2	10,0	50000	58	398	398
34	Munkatárs II.	15	2,7	50379	81	95	106
35	Főmunkatárs II.	4	3,7	54102	71	116	116
36	Gyakornok III.	3	8,3	58300	83	90	95
37	Munkatárs II.	41	6,4	61936	85	114	117
38	Főmunkatárs III.	10	4,8	136644	80	85	85
41	Ügyviteli gyakornok	0	0,0				
42	Ügyviteli munkatárs	48	4,3	49671	72	85	87
51	Segéd munkás I.	28	8,9	31114	72	105	114
52	Segéd munkás II.	6	3,8	38474	82	138	157
53	Betanított munkás I.	68	6,0	30614	84	119	135
54	Betanított munkás II.	60	3,7	31610	89	192	219
55	Szaktanácsos I.	86	5,3	32125	80	130	142
56	Szaktanácsos II.	123	5,7	38892	83	202	232
57	Mester I.	8	3,5	52508	91	111	117
58	Mester II.	9	2,4	40651	89	150	179
Összesen		864	6,6	51592	79	137	153

- Az adott kategóriába tartozók összlétszáma (N) a 13. táblázatban látható.

Végeredményben tehát a vállalati kollektív szerződések tarifamegállapításairól nemcsak az mondható el, hogy viszonylag ritkán részei a kollektív szerződésnek, illetve a bérmegállapodásnak, hanem az is, hogy hatásuk az egyéni béralakulásra minimális. Mind felfelé ("bér-drift"), mind lefelé (elmaradások) jelentősek az eltérések, így aligha állítható, hogy a tarifamegállapodások révén a szakszervezetek közvetlen módon, érdemlegesen befolyásolnák az egyéni bérmegállapítást, más szóval a direkt munkaerőpiaci hatásokat és az egyoldalú vezetői bérmegállapítás hatását számottevően tudnák korlátozni.

10. Bér, foglalkoztatás, termelékenység.

Mint a említettem, a munkagazdaságtan alkuelméleteinek központi kérdése, a bér és a foglalkoztatás közötti átváltás. A kérdésnek az elméletben játszott súlyához képest érdekes módon még az angolszász országokban is viszonylag kevés empirikus kutatás készült ebben a témakörben. (Booth 1995) Az újabb kísérletek közül érdemes megemlíteni a nagy-britanniai Workplace Industrial Relations Surveyt, mely a nyolcvanas években vizsgálta ezt a kérdést, de érdemleges kutatási eredményekre csak úgy jutott, ha a szakszervezeti jelenlét mellett a változók között figyelembe vette azt is, hogy a létszámukat csökkentő cégeknél végrehajtottak-e időközben szervezeti változtatásokat. A téma kutatására leginkább alkalmas panelvizsgálatoknál ráadásul számolnunk kell szelekciós torzítással is: a vizsgált periódusban mindvégig működő vállalatok megfigyelésével szem elöl veszítjük azokat a cégeket, amelyek időközben megszűntek, esetleg éppen azért, mert a kollektív alku miatt nem voltak képesek alkalmazkodni.

Az elmélet szerint tehát azt kellene vizsgálnunk, hogy a kollektív szerződéskötés során explicit, vagy implicit módon a felek hogyan kezelik a cég munkaerő-keresletének várható mennyiségi csökkenését, amiről feltételezhető, hogy a béremelés miatt következhet be. Az intézményi elemzés során láttuk, hogy az 1998. évi kollektív szerződések közül explicit „foglalkoztatási megállapodás” mindössze a cégek 6 %-ánál található. Gyanítható azonban, hogy ezek sem a megállapodás szerinti béremeléssel vannak összefüggésben, hanem inkább a cég privatizációjával és reorganizációjával kapcsolatosan próbálják kezelhetővé tenni az esedékes létszámleépítéseket. Empirikus vizsgálat tárgya lehetne persze a szerződések eredményeként megvalósuló béremelés mértéke és a foglalkoztatás változása közötti kapcsolatot. Csakhogy a vállalatok bér-foglalkoztatás elaszticitásáról nemigen van ismeretünk, illetve, ha lennének is adataink, kérdéses, mennyiben lennének használhatók olyan viszonylag gyors változások idején, amikor a cégek egy részénél a

bejövő külföldi tőke hatására dinamikus expanzió tanúi lehetünk, más vállalatok pedig a piac elvesztése vagy más okok miatt leépülnek vagy megszűnnek.⁴⁹

Egyszerű empirikus eszközökkel csak az vizsgálható, hogy a kollektív szerződés léte és a foglalkoztatás elmúlt években bekövetkezett változása között milyen kapcsolat van. Ennek alapján természetesen nem lehet oksági kapcsolatot feltételezni a kollektív alku és a létszám növekedése, vagy csökkenése között, hiszen számos „keményebb” vállalatgazdasági tényező (a piacok, az érékesítés, a technológia, a munkaszervezet vagy a tulajdoni szerkezet változása) közvetlenebbül befolyásolja a létszámfelvételre vagy leépítésre vonatkozó vezetői döntéseket. Az elemzésemből levonható következtetés tehát inkább csak a kollektív szerződéssel rendelkező, illetve nem rendelkező vállalati kör jellemzéséhez járulhat hozzá újabb ismeretekkel.

A négy év egyéni bérfelvétel adataiból most csak azokat a cégeket vizsgálom, melyek 1996-ban és 1999-ben is szerepeltek a felvételben, és feltételezem, hogy e három év alatt a kollektív szerződéses státusban nem volt változás. (A Függelék XVII. táblázata ágazonként-alágazonként, illetve a kollektív szerződéstől függően mutatja be a bekövetkezett létszám-változásokat. Elhagytam azon ágazatok, alágazatok sorait, amelyekben valamelyik oldalon 10-nél kevesebb cég szerepelt.)

Az összkép egyáltalán nem kedvező a kollektív szerződéses cégekre nézve: létszámuk átlagosan 14 %-kal csökkent, szemben a kollektív szerződéssel nem rendelkezőkkel, melyek egészen kis mértékben ugyan, de ugyanezen időszak alatt növelni tudták létszámukat. Különösen feltűnő a különbség a feldolgozóiparban, ahol a nem kollektív szerződéses cégek 9 %-kal növelték létszámukat, miközben a kollektív alku mellett 12 %-kal csökkent a foglalkoztatás. Az átlagléttszámok és az elemszámok nagyfokú különbségéből is látható, hogy a szakszervezet nélküli cégek között rengeteg kis- és közepes méretű található. Így ez a fajta összehasonlítás torz eredményt ad, hiszen a munkahelyek megőrzése, vagy bővítése másként értelmezhető a különböző méretű cégeknél. Ezért – az eddigiekhez hasonlóan – külön megvizsgáltam azokat a cégeket, melyek létszáma 1996-ban 300 fő feletti volt. (Függelék XVIII. táblázat.)

Bár a kisebb elemszámok miatt értékelhető eredmények csak néhány cellában vannak, a fő tendenciák ebben a vállalati körben is ugyanazok. Sőt, a munkahely

⁴⁹ A foglalkoztatás árbevételre vonatkoztatott elaszticitásával foglalkozó hazai kutatások egyébként az itt használnál lényegesen bonyolultabb matematikai modellekből indulnak ki. (Kőrösi 2000)

teremtésben-megőrzésben a kollektív szerződéskötéstől függő különbség még nagyobb a nagy létszámú vállalatok körében. Nyilvánvalóan abszurd lehet feltételezni, hogy a létszámváltozás a kollektív alkunak köszönhető, inkább csak az a következtetést vonható le, hogy kollektív szerződés inkább a létszámukat vesztő nagyvállalatokban van, míg a dinamikusabb, létszámnövelő nagyobb cégek valószínűbb, hogy nem bocsátkoznak kollektív alkuba. A közhiedelemmel ellentétben ez utóbbiak nem feltétlenül csak a külföldi cégek, bár kétségtelen, hogy azok nagyobb arányban fordulnak elő a kollektív szerződés nélküli nagyobb vállalatok között. (Egyébként a Függelék XVIII. táblázatban szereplő 300 fő feletti kollektív szerződéses cégek 24 %-a volt többségi vagy 100 %-os külföldi tulajdonban, míg a kollektív szerződés nélküliek 45 %-a.)

Kérdés, hogy a vizsgált időszakban mindvégig működő kollektív szerződéses cégeknél a foglalkoztatás csökkenése a termelékenység növekedéséhez vezet-e. A termelékenység növekedése egy adott cégen belül fontos érv lehet a béralku során a szakszervezet oldalán, és – mint láttuk – a munkagazdasági kutatásoknak is fontos témája volt a nyolcvanas években a kollektív alku és a termelékenység közötti kapcsolat. Ugyanakkor az empirikus kutatás ezen a területen is rengeteg módszertani problémával jár. Akárcsak a foglalkoztatási hatások vizsgálatánál, itt is számolnunk kell a szelekciós torzítással, és erre a területre is igaz, hogy korrekt munkagazdaságtani kutatása bonyolultabb matematikai eszköztárat igényelne.⁵⁰

15. táblázat

A foglalkoztatás és a termelékenység változása a feldolgozóiparban (1996-98)

	Cégek száma	Átlagléttség			Termelékenység			
		1996	1998	1998/6	1996	1998	1998/6	
Összes cég	Nincs KSZ	1534	121	129	107 %	1,71	2,31	135 %
	Van KSZ	392	653	591	91 %	1,85	2,63	142 %
300 fő feletti cégek	Nincs KSZ	130	575	629	109 %	1,91	2,66	139 %
	Van KSZ	238	969	864	89 %	1,92	2,74	143 %

⁵⁰ A bér, foglalkoztatás, termelékenység és tőkefelszereltség összefüggéseinek vizsgálatához a béregyenlet mellett valamilyen termelési függvénynek (általában a Cobb-Douglas-féle egyenletnek) a becslése is szükséges. A magyarországi kutatások közül ilyen Kertesi-Köllő (1999) vizsgálata az oktatási beruházások megtérüléséről.

A termelékenység változása aggregált mutatóként tehát csak óvatos következtetések levonására alkalmas. A 15. táblázat a mintában 1996-ban és 1998-ban is szereplő feldolgozóipari cégek átlagos létszám- és termelékenység változását tartalmazza. A termelékenység 40 % körüli növekedése folyó árakon értendő, a reálnövekedéshez természetesen ezeket az értékeket korrigálni kellene az ipari termelői árindexekkel. A két éves periódus alatt a 300 fő feletti kollektív szerződéses cégek termelékenység-növekedése valamivel magasabb volt: 143 %, szemben a kollektív szerződés nélküliek 139 %-os értékével. Figyelemre méltó azonban, hogy ezeknél a vállalatoknál a termelékenység átlagosan sokkal kisebb mértékben nőtt, mint amennyivel ugyanazon idő alatt a foglalkoztatás csökkent. Bár nem ismeretes, hogy a cégeknél milyen külső körülmények okozták a létszámcsökkenést, de ha feltételezem, hogy a mindkét időpontban működő vállalatoknál ez alapvetően a termelés racionalizálásának a következménye volt (és nem a szervezet olyan változásainak tudható be, melyek során bizonyos tevékenységeket leválasztanak a cégről), akkor az a következtetés vonható le, hogy a létszámleépítéseket csak kis részben sikerült átváltani a vállalati jövedelem növekedésére.

V. AZ ÁLLAMI BEAVATKOZÁS KORLÁTAI

Noha a dolgozat témája alapvetően a munkaügyi kapcsolatok vállalati szintje, és nem az országos, illetve ágazati érdekegyeztetés, a vállalaton belül folyó kollektív alkudozás jelenségének magyarázatánál nehezen lehet megkerülni a kollektív alkut meghatározó politikai feltételeket, és a magasabb szintű szociális párbeszéd eseményeinek hatásait. Ez a fejezet csupán arra vállalkozhat, hogy egyetlen szeletét vizsgálja a kollektív alkut befolyásoló politikai környezetnek: azokat az állami beavatkozásokat, melyek célja – összhangban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) erre vonatkozó egyezményeivel és ajánlásaival – a „kollektív alku elősegítése”. Először az állam munkaügyi kapcsolatokban játszott szerepe irodalmának néhány tanulságát tekintem át, majd a kollektív szerződések kiterjesztésére tett hazai kísérleteket mutatom be. Ezt követően az 1994 és 1998 közötti szocialista-liberális kormánykoalíció „kollektív alkut elősegítő” intézkedéseit tekintem át, valamint azt az állami beavatkozást, ami az 1998-as választások után, a jobbközép koalíció első évében következett be. A magyarországi történések bemutatásánál vállalom kell a dolgozat megközelítéséből következő egyoldalúságot: elsősorban a munkaügyi kapcsolatok intézményeivel és azok működésével foglalkozom, a jogi megközelítésekre és az izgalmasabb terepnek ígérkező politológiai szempontokat legfeljebb az utalás szintjén említhetem meg. Mégis a fejezet végén igyekszem néhány következtetést megfogalmazni a rendszerváltás utáni kormányok „kollektív alkut elősegítő” politikájáról.

1.) Az állam szerepe a kollektív alku elősegítésében

A munkaügyi kapcsolatok nemzetközi irodalmának egy jelentős áramlata foglalkozik az állam munkaerőpiaci intézményeket alakító szerepével, így nem meglepő, hogy például az International Industrial Relations Association 1997-es

európai konferencián külön kötetet szántak ennek a témának. (Browne 1997) E kötet bevezető tanulmánya szerint Európa minden országának és az Egyesült Államok fejlődésére egyaránt jellemző, hogy a XIX. században, a gyáripar kialakulása idején a modern állami szerep együtt alakult ki a munkaerőpiac önszabályozását biztosító két alapelvvvel: a szerződéses szabadsággal és a tárgyalások autonómiájával. Az állam szerepe kezdetben alapvetően a szabad piac működését szolgálta, és csak a XX. század első harmadában vált az állami beavatkozás indokává az a felfogás, hogy a munkaerőpiaci erőviszonyok jellegükénél fogva aszimmetrikusak a munkavállaló rovására, s a munkajog alapvető funkciója ennek kiegyenlítése. A kormányok aktivitása ettől kezdve a törvényi minimum-standardok előírása és a kollektív szerződéskötés elősegítése felé fordult. Természetesen ezek a wisconsin-i iskola felismeréseit tükröző alapelvek változó mértékben érvényesültek; a gazdaság különböző fejlődési stádiumában, a politikai ciklusok függvényében, az eltérő társadalmi-kulturális hagyományokkal rendelkező országokban a munkaügyi kapcsolatok rendszerének rengeteg variánsa jött létre. Mégis közös vonásnak tetszik, hogy a modern állam szerepe nagyjából mindenhol a következő területekre irányult:

1. Az állam munkaügyi kapcsolatok környezetét szabályzó szerepe. Környezet alatt elsősorban a törvényi keretek megteremtését értik, de az állam szerepe meghatározó lehet a gazdasági, politikai, társadalmi, nemzetközi feltételek alakításában is.
2. Az állam munkáltatói szerepe. Az állam, mint az (egyik) legnagyobb munkaadó, maga is közvetlenül meghatározza számos munkavállaló munkafeltételeit, illetve ezzel kapcsolatban tárgyalásokba bocsátkozik. Munkaadói szerepe mintegy mintaként szolgálhat a magánszektor munkaadói számára is.
3. Az állam munkafolyamatot koordináló szerepe. Az ilyen beavatkozás ereje igen változatos lehet: a klasszikus gazdasági liberalizmus gyenge hatásától a korporatív jellegű rendszerek működtetésén át egészen a kemény, diktatórikus beavatkozásig. Lényegében ideértendő az egész munkaügyi kapcsolatrendszer (intézményrendszer) alakításában, működtetésében játszott kormányzati szerep, de különösen – az önkéntesség elvét mellőzve – a törvényileg bevezetett intézmények (például az üzemi tanács.)
4. Az állam konfliktus-feloldó szerepe. A munkaügyi konfliktusok megoldására a kormányzatok közvetlenül is beavatkozhatnak, és különböző szolgáltatásokat

nyújthatanak, ideértve minden intézményt a hagyományos munkaügyi bíróságoktól a közvetítő és döntőbírói szervezetekig.

5. Az állam jogalkalmazó szerepe. Az állam a végrehajtó hatalom révén azáltal is aktív alakítója a munkafolyamatnak, hogy a törvényeket alkalmazza, alkalmazásának módjait befolyásolja, illetve a munkaügyi felügyelet működtetésével ellenőrzi (Kauppinen 1997).

Az állami beavatkozás különböző szinterei közül ugyan a dolgozat témájához a 3. pontban felvázolt szerep áll a legközelebb, de az elemzés nem tekinthet el az állami beavatkozás különböző területeinek kölcsönhatásaitól és a jelentékenyebb gazdasági-politikai fordulatok idején mindig különösen fontossá váló törvényhozás szerepétől. Ugyanakkor érdemes különbséget tenni a jogi eszközök és az általános, kollektív alkut támogató politika (public policy) között. Nagy-Britanniában például a munkaügyi kapcsolatok „önkéntesség-elvű” értelmezése lényegében a munkaadókra és a szakszervezetekre hagyta kapcsolatrendszerük kialakítását, mindössze a szakszervezeteket mentesítette a nyomásgyakorló eszközeik alkalmazását korábban sújtó büntetéstől. Az „önkéntességi-elv” értelme tehát a részleteket szabályozó törvénykezés hiánya, ami azonban korántsem jelentette az állam semlegességét. A brit kormányok az első világháborútól egészen Margaret Thatcherig politikájukkal aktívan ösztönözték a kollektív szerződéskötést: egyrészt közvetlen munkáltatói-szerződéskötő szerepükben az állami szektorban, másrészt a munkaügyi vitákba való beavatkozás révén, harmadrészen pedig a magánmunkáltatókra gyakorolt nyomás eszközével. (Adams–Markey 1997)

A jogalkotás és a politika közötti megkülönböztetés tehát alkalmas arra, hogy az állam kollektív alkut segítő magatartásának is két történelmi típusát különítsük el. Egyrészt a tágran értelmezett *európai* megoldást, melyet a szakszervezetek és a kollektív alku elterjesztése érdekében végzett direkt állami beavatkozás jellemezett, ugyanakkor az állam csak minimális szabályozással avatkozott be a szakszervezetek elismertetésébe és az alku struktúrájának kialakításába. Másfelől elkülöníthető az *amerikai-ausztrál* típus, melyben a szakszervezetek kollektív alkuban való legitim részvétele, alkuképességének elismerése („union certification”) volt az állam beavatkozásának elsődleges terepe, az állam azonban nem vált magát a kapcsolatrendszer aktívan alakító szereplővé. Mégis, összességében nagyon erős, komplex politikai-társadalmi nyomás kényszerítette a munkáltatókat a szakszervezetek és a kollektív alku elfogadására (Adams – Markey 1997). Ebben az időszakban mind az

Egyesült Államokban, mind Ausztráliában gyakorlatilag a közvélemény is egyhangúan támogatta a szakszervezetek áttörését, s ez felerősítette a szakszervezetek gyors elterjedését megalapozó törvénykezés hatását. (Az USA-ban az 1936-os Wagner törvényt, Ausztráliában a kötelező állami arbitráció bevezetését 1901-től.)

A jog és a kormányzati politika egymást erősítő szerepére talán a legjobb történelmi példa az amerikai szakszervezeti modell, a "business unionism" fénykorához vezető út története. Amerikában az első világháború éveitől kezdve vált elfogadottá a munkásság kollektív alkuhoz való jogának polgári jogként való elismerése, mely az 1926-os vasúti törvényekben, az 1932-es Norris-LaGuardia törvényben és végül az 1934-es Wagner törvényben öltött testet. A Wagner törvény két alapelvének – mely ebben a korban a fejlett ipari országok mindegyikében elfogadottá vált – a következőket tekintik: 1.) a munkavállaló joga, hogy megválassza a munkaviszonyával kapcsolatos ügyekben képviselőjét, s ebbe a munkáltatónak nincs beleszólása; 2.) A munkáltató köteles elismerni a munkavállalók által szabadon választott szakszervezetet, és azzal jóhiszeműen (in good faith) kollektív alkut folytatni a bérekről, munkaidőről, és a foglalkoztatási feltételekről. Ezek egyúttal a Wagner törvény szerint a kollektív szerződés kötelező témái is, de emellett a tiltott rendelkezéseket (pl. a munkásfelvételt szakszervezeti tagsághoz kötő „closed shop” intézményét) is meghatározza a törvény. A Wagner törvény valójában abban különbözik a megelőző törvényektől, hogy egy a fenti jogi alapelvek kikényszerítésére alkalmas, megfelelő felhatalmazással és eljárási renddel felvértezett közigazgatási intézményt is létrehozott. Ez a National Labor Relations Board (NLRB), mely felügyeli a szakszervezetek tárgyalási jogosultságával kapcsolatos szavazást, kivizsgálhatja a munkáltatói jogsértéseket, és elrendelheti, hogy a munkáltató tárgyaljon a munkavállalók megválasztott képviselővel, valamint visszahelyezi állásukba a szakszervezet szervezése miatt törvénytelenül elbocsátott munkásokat. Ezt a megközelítést vette át Kanada is 1944-ben (Kochan – Katz 1992).

A történészek azonban vitatják, hogy pusztán a jog és a végrehajtó intézmény hatásának tulajdonítható-e a kollektív alku általánossá válása. Valójában a szakszervezeti tagság csak két évvel a törvény elfogadása után nőtt jelentősen. Erre a késésre egyrészt az lehet a magyarázat, hogy a munkaadók az első évben egyszerűen nem engedelmeskedtek az előírásoknak, mert abban bíztak, hogy a Legfelsőbb Bíróság alkotmányellenesnek fogja nyilvánítani a törvényt. Az NLRB törvényi felhatalmazása ellenére sem bizonyult kezdetben elég hatékonnak: a kollektív tárgyalást elrendelő döntéseit bíróság előtt megtámadták, és így a szakszervezet felhatalmazásáról szóló

ügyek hatalmas késedelmet szenvedtek. A Ford például dacolva az NLRB döntéseivel egészen 1941-ig nem volt hajlandó elismerni az ágazat szakszervezetét, az UAW-t. Ebben az évben azután a szakszervezet referendumot nyert a vállalat legnagyobb üzemében, és a cég elismerte a szakszervezetet, sőt tárgyalási jogosultságát további referendumok rendezése nélkül kiterjesztette az egész vállalatra. Ez azonban csak részben volt annak tulajdonítható, hogy a szakszervezet sikeres sztrájsorozatot szervezett, meghatározóbb volt a Roosevelti kormányzat közvetlen beavatkozása. A Ford ugyanis közvetlenül a szakszervezet elismerése előtt esett el egy nagyobb állami megrendeléstől, mivel nem tartotta be a szövetségi munkaügyi törvényeket. Hasonló történetek az USA más meghatározó vállalatairól és iparágaiból (General Motors, acélipar) is ismertek. Az amerikai munkaadók erősödő meggyőződésévé vált, hogy a szakszervezetekkel és kollektív alkuval szembeni ellenállással kormányzati beavatkozásnak teszik ki magukat. A szakszervezetek elismerése tulajdonképpen 1940 után gyorsult fel, amikor Rooseveltet másodszor is újraválasztották, és ezzel a munkáltatók reménye – mely szerint esetleg egy új adminisztráció más munkaügyi politikát folytat majd – szertefoszlott. Mellesleg Roosevelt kormánya – amely kivette országát a nagy gazdasági válságból – igencsak népszerű volt, és a szakszervezeti mozgalommal való szembenállás a társadalom általános meggyőződése, mintegy a közakarat elleni fellépésnek is minősült volna.⁵¹

A szakszervezetek amerikai aranykorának az 1947-es Taft-Hartley törvény vetett véget. Érdekes módon a törvény viszonylag jelentéktelen változtatásokat hozott a szakszervezet elismerése és a tárgyalási kötelezettség témakörében. Nem változott érdemben a NLRB szerepe sem. Mégis, 1947-től egyre több szakszervezeti referendum eredményét támadták meg a munkáltatók, gyakorlatilag megállt a szakszervezeti növekedés, míg Kanadában – ahol nem változtattak a harmincas évek törvénykezésén – még jó ideig folytatódott a szakszervezetek előretörése. A jogi változások és a szakszervezetek körüli politikai klíma egészének változása együttesen okozhatta azt, hogy a munkáltatókban többé már fel sem merült, hogy a korábbi ismert kormányzati intervencióra számíthatnak szakszervezet-ellenes magatartásuk miatt. (Adams–Markey 1997).

⁵¹ A szakszervezetek jogi-politikai elismerésének – sok tekintetben hasonló – franciaországi történetéről ld.: Castel (1998) 7. fejezetét.

Az amerikai (és a sok vonatkozásában hasonló ausztráliai) szakszervezeti aranykor politikai tanulságai azonban általánosíthatók a kollektív szerződéseket támogatni kívánó kurzusok mindegyikére. Jelesül az a következtetés, hogy a kormány viselkedésének egésze (mai magyar közigazgatási zsargonnal élve: az „összkormányzati” fellépés) jóval nagyobb hatással lehet a munkaügyi kapcsolatokra, mint pusztán a munkaügyi törvénykezés.

Az amerikai munkaügyi kapcsolatrendszer fénykorának szellemében, az európai neokorporatívizmus kiépülésének hajnalán született meg 1949-ben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 98. számú egyezménye a szervezkedési jogról és a kollektív alkuról, amely már tartalmazza a kollektív alku „*elősegítésének*” fogalmát. A 4. paragrafus kimondja: „Ahol szükséges, a nemzeti sajátosságoknak megfelelő intézkedéseket kell tenni, hogy ösztönözzék és segítsék a munkaadók és munkavállalói szervezetek, illetve munkavállalók közötti önkéntes tárgyalások egészének kifejlesztését, azért, hogy azok kollektív szerződések útján szabályozzák a munkaviszony feltételeit.” A konvenciót kiegészíti és magyarázza az 1951-ben elfogadott 91. számú ajánlás, mely definiálja a kollektív alku mechanizmusát, rendezi a különböző szintű egyezmények egymásra hatását, továbbá rendelkezik olyan támogató technikákról, mint a kiterjesztés, az értelmezés, a felügyelet, a kihirdetés és a regisztráció.⁵²

A nyolcvanas évektől a bekövetkező neo-liberális gazdaságpolitikai fordulat a munkaügyi kapcsolatokban új korszakot jelentett. Margaret Thatcher és Ronald Reagan kemény szakszervezet-ellenes politikája mellett vállalati-munkahelyi szinten is fordulat következett be a munkaügyi kapcsolatok történetében: Ekkortól beszélhetünk a szakszervezet nélküli üzemek térhódításáról, melyet már a munkaügyi kapcsolatok amerikai irodalma is a kollektív alkuhoz hasonló jelentőségű alternatív modellként értékel (Kochan-Katz 1986). Ebben a világban már kissé anakronisztikussá vált a

⁵² Az 1949-es konvenció történelmi tette azonban elsősorban a szervezkedés és az alku szabadságának rögzítése volt, melynek teljesülését azután a következő évtizedekben a világszervezet a szocialista blokk és a Harmadik Világ számos országáról készült jelentésében vizsgálta. Európában ugyanezek az évtizedek a jóléti állam és a neokorporatív munkaügyi kapcsolatrendszer sikertörténetét hozták. Ezek a fejlemények tükröződnek az ILO 1981-es, 154. számú egyezményében, melynek 7. paragrafusa részletesebben is foglalkozik az alku támogatására a kormány által teendő lépésekkel, és megköveteli az azokról folytatott nyilvános konzultációt, sőt amennyiben lehetséges megegyezést a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel. Az eszközöket részletesebben a ILO 163. számú ajánlása fogalmazta meg.

semleges megfogalmazás: „a kollektív alku támogatása”, hiszen valójában az alku két potenciális résztvevőjének már nem egyformán érdeke a kollektív szerződés létrejötte, vagyis mind nyilvánvalóbbá vált az ilyen politikák szakszervezeteket támogató jellege.

Európában szinte csak a Mitterand vezette Franciaország volt az, amelyik jelentős munkaügyi reformokat hajtott végre a nyolcvanas években. (Goetschy–Rozenblatt 1993) A Mitterand vezette szocialista kormányzat egyaránt tett politikai és jogi lépéseket is a kollektív alku megerősítésére. Az 1982-es Auroux törvény országos, ágazati szerződéseknél kötelezővé tette, hogy a béremelést évente, a besorolásokat pedig ötévente megtárgyalják. A törvény másik újdonsága vállalati szinten a tárgyalási kötelezettség és az alku kötelező témaköreinek előírása. Bár a munkáltatók kezdetben hevesen tiltakoztak, a törvény alkalmazása mégis probléma-mentes volt, mert az alku során a végső szó a munkáltatóé maradt. A törvény egy másik újítása a szerződéskötésből kimaradt helyi szakszervezetnek adott vétó-jogot, abban az esetben, ha az az üzemi tanácsi választásokon a szavazatok több mint felét megszerezte. Az 1982-es törvény számos rendelkezése kiterjesztette a szakszervezetek információhoz jutásának jogát, és szakértői támogatást biztosított a tárgyalásokhoz. Megerősítette a Franciaországban 1936 óta létező kollektív szerződés kiterjesztési eljárást is.

A Mitterand kormányzat munkajogi reformtervei nagyjából elérték a kitűzött célokat, noha a politikai szándékokat keresztettk azok a megszorító intézkedések, melyekre a kormány 1982-ben és 1983-ban kényszerült. Mindenek előtt a vállalati szintű szerződéskötések száma emelkedett, ez az évtized végére megnégyszereződött. Ez azonban nem egyszerűen a törvény rendelkezéseinek volt köszönhető volt, hanem annak is, hogy egyben munkáltatói érdekeket is szolgált: a helyi egyezmények segítettek a termelékenység növelésében, a minőség és a rugalmasság javításában. Mindazonáltal a francia munkaügyi kapcsolatrendszerben az ágazati szerződés maradt a meghatározó elem, mely azután mintegy keretszabály jelleggel irányt mutat a helyi alkufolyamatok számára is. A francia Munkaügyi Minisztérium 1990-es jelentése szerint évente átlagosan 400 szerződés esetében alkalmazták a kiterjesztési eljárást. Szerepe különösen azokban a szektorokban fontos, ahol nincs vállalati szerződés, viszont gyakori az „atipikus” munkavégzés. Így a munkavállalók túlnyomó többségének (1989-ben például 85 %-ának) foglalkoztatási feltételeit – főleg ágazati – egyezmények szabályozzák. Tartalmilag is gazdagodtak a kollektív szerződések, főleg a flexibilitás, a rugalmas munkaszervezetek és munkaidőrendszerek, az ösztönző bérezés (profit-sharing) irányában, tehát a munkáltatók és végső soron a gazdaság

versenyképessége is nyert a munkajogi reformmal. Míg korábban a kollektív alku összekapcsolódott a heves sztrájkokkal és tömegdemonstrációkkal, ezek a nyolcvanas-kilencvenes évekre normalizálódtak, sőt „közhelyszerűvé” váltak, vagyis részévé a szabályozott, intézményes társadalmi gyakorlatnak. (Goetschy – Rozenblatt 1993)

Franciaország (és néhány más ország) legújabb gyakorlatának elméleti jelentősége abban áll, hogy a kormányok határozottan beavatkoznak, akár tárgyalási kényszerrel is bevezetnek annak érdekében, hogy a fontos nemzetgazdasági ágazatokban a felek eljussanak a kollektív szerződésig. Tulajdonképpen a közérdekkel indokolható állami beavatkozás precedensét teremtették meg egy olyan területen, ahol korábban a szerződő felek autonómiája volt az uralkodó jogdogmatikai álláspont (Kiss 1997). Az ilyen állami beavatkozás igen kényes terület, hiszen kétségbevonhatatlanul a demokratikus jogállami keretek között kell maradnia, hogy elkerülje a húszas-harmincas évek kényszer-korporációinak visszatérését. Éppen Franciaország példája azért is tanulságos – és talán Magyarországon sokak számára vonzó –, mert ott az állami beavatkozás legfontosabb eszköze a megkötött szerződések állami kiterjesztése volt, ami megszüntette a szoros kapcsolatot az átfogó kollektív alku rendszer és az intenzív szakszervezeti jelenlét között. Miközben a munkavállalók 85 %-ának munkaviszonyát szabályozza – többnyire ágazati – kollektív szerződés, addig Nyugat-Európában talán itt a legalacsonyabb a szakszervezeti tagok aránya, mindössze 10 % körüli.

2.) A kollektív szerződések kiterjesztésének hazai tanulságai

1992 után Magyarországon a kormányzati gyakorlatban elsősorban a megkötött ágazati szerződések kiterjesztésére tett kísérletet értékelhető a kollektív alku szerepét megerősítő állami beavatkozásként. Ez aligha meglepő annak fényében, hogy a rendszerváltás után a kormányzati és szakszervezeti törekvések célja egyaránt a kontinentális Európára jellemző munkaügyi kapcsolatrendszer kiépítése volt. A Munka törvénykönyve 1992. évi hatályba lépése óta kiterjesztési kérelem összesen négy ágazatból-alágazatból érkezett: a sütőipar, a vízgazdálkodás, a nyomtatott sajtó és a

vendéglátás-idegenforgalom területéről. Az ÉT Bér- és Munkaügyi Bizottsága szakértői bizottságot hozott létre, hogy – a szerződő felek bevonásával – megvizsgálja a konkrét kiterjesztésre vonatkozó kéréseket. Végülis összesen két ágazatban, a sütőiparban és a villamosenergia-iparban sikerült odáig jutni, hogy megszületett a miniszteri rendelet a kiterjesztésről. Mindkét iparágban kivételes körülmények segítették a kiterjesztés létrejöttét.

A sütőipari szakágazatban még 1991-ben kötött ágazati keret-szerződés aláírói a Sütőipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és az akkori állami sütőipart képviselő Sütőipari Egyesülés voltak. E két szervezethez tartozott az ágazat 90 %-a. Csakhogy a következő években a szakágazat nagy állami kenyérgyárait decentralizálták és privatizálták, továbbá több száz új kisvállalkozás is létrejött. A kiterjesztési kérelem indokolása szerint az új magánvállalkozásoknál a munkavállalók kiszolgáltatottsága növekedett, jelentős volt a feketegazdaság szerepe. A kiterjesztés értelme deklaráltan is a „piaci versenyfeltételek egységesítése” volt, ami úgy is értékelhető, hogy a nagy kapacitású üzemeket összefogó munkaadói szervezet és az ott dolgozókat tömörítő szakszervezet közösen léptek fel az erősödő „tiszteletlen” kisüzemi konkurencia ellen (Sóki 1993, Madár–Fürjes 1997).

A villamosenergia-ipar ágazat kollektív szerződése és annak kiterjesztése közvetlenül az ágazat privatizációja előtti pillanatban született meg. A helyzet kivételessége lényegében abból fakadt, hogy 1995-ben a privatizációs miniszternek sürgősen meg kellett állapodnia a követeléseiket megfogalmazó szakszervezetekkel annak érdekében, hogy az iparág rendkívüli tőkeértéket képviselő vállalataira még abban az évben külföldi vevőt találjon. E követelések között volt az ágazati kollektív szerződés megkötése és kiterjesztése is, mert a szakszervezet így próbálta a privatizáció után várható új munkáltatók (zöldmezős külföldi beruházások) és a szervezeti decentralizáció munkavállalók számára hátrányos következményeit kivédeni. Az 1995-ös ágazati szerződéskötés és annak kiterjesztése a szakszervezet későbbi értékelése szerint jól időzített akció volt, mert később a zömében privatizált vállalatokkal a megváltozott politikai légkörben már nem lettek volna képesek hasonló megállapodásra jutni (Neumann 1998b).

Hogy miért ilyen kevés esetben valósult meg a kiterjesztés, annak elsődleges magyarázata az, hogy kevés a megkötött ágazati kollektív szerződés, és még kevesebb közöttük a kiterjesztésre alkalmas, azaz megfelelő reprezentációjú és olyan, ami mentes az egyes részek átvételét kizáró munkáltatói nyilatkozatoktól („opt-out”). A

kiterjesztést általánosan használó országok – Franciaország, Németország, Hollandia, Belgium – munkaügyi rendszerében a kollektív alku meghatározó szintje a középszint: ágazati, szakmai vagy interprofesszionális egyezmények vonatkoznak a munkavállalók döntő többségére, s azok kiegészítéseként jönnek léte a helyi egyezségek. A kiterjesztés tulajdonképpen összefonódik a kollektív szerződéses kapcsolatok elősegítésére született más kormányzati eszközökkel, így a regisztrációval és a jogi kontrollal (Kiss 1997).

Magyarországon ezután nem meglepő, hogy a kiterjesztést akadályozó tényezők nagyjából ugyanazok, mint amelyek az ágazati szerződések létrejöttét is megnehezítik. Így mindenekelőtt a munkáltatói érdekképviselet szervezeti gyengesége, a reprezentativitás mérésének nehézségei, és a felhatalmazás hiánya (Tóth 1997). A kiterjesztett kollektív szerződések többségéről is elmondható, hogy a munkabérek, munkaidőt és foglalkoztatási feltételeket szabályzó erejük gyenge. Az többmunkáltatós- és ágazati szerződéskötés korábbi vizsgálataihoz képest 1998-ban két új jelenség volt megfigyelhető: egyrészt a munkáltatók és a szakszervezetek közös érdekének felismerése a feketemunkát használó vállalkozások konkurenciájával szemben, másfelől pedig az, hogy 1994-től az állam aktívabb szerepet vállalt a kollektív szerződések támogatásában.

Noha a kiterjesztésről szóló miniszteri rendelet célja ugyanaz, mint az ágazati kollektív megállapodásoké, nevezetesen az, hogy „a foglalkoztatási és munkafeltételek az adott hatályossági körben egységesek legyenek” (Kiss 1997, 595. old.), az állami beavatkozás szempontjából mégsem elhanyagolható az a különbség, amely a szerződést megkötő felek által önként vállalt szabályozás és az állami reguláció között van. A foglalkoztatási és munkafeltételek állami szabályozása ugyanis egyben az adott területen működő vállalkozók közötti verseny szabályozása is, s ezért nagy felelősség hárul a kiterjesztést előkészítő apparátusokra, érdekegyeztető fórumokra, illetve a döntéshozókra. Nem csak a kiterjesztendő szerződés jogszerűségéért tehetők ugyanis felelőssé, hanem a „közérdekre” hivatkozva meghozott versenyszabályozás jellegű döntésekért is, melyek esetleg vállalkozások és munkahelyek megszűnéséhez vezethetnek (például azáltal, hogy a helyi munkaerőpiac egyensúlyi bérénel magasabb bértarifák alkalmazására kényszerítik a vállalkozókat.)

Másfelől a kiterjesztési eljárás döntés elé állítja, vagy esetleg megosztja az abban résztvevő kisebb munkáltatókat képviselő szervezeteket: vajon a „törvénytisztelő”, adófizető vállalkozók vagy a „szürke” foglalkoztatásban érdekelt szempontjait érvényesítsék? Elvileg hasonló dilemmával néznek szembe a

szakszervezetek is: vajon a magasabb legális bérekét álljanak ki, vagy elnézzék a tagságuk (vagy potenciális tagságuk) egy része által elfogadott „szürke” foglalkoztatást, illetve vállalják-e a megdráguló munkaerő miatt esetleg bekövetkező munkahely-vesztésüket? Álláspontom szerint a fenti dilemmák ellenére a tisztán hatósági szabályozásnál jobbnak (azaz demokratikusabbnak és talán hatásosabbnak is) tűnik az érintettek érdekképviselőinek bevonásával megszülető reguláció.

A kiterjesztési eljárást akadályozó technikai problémának tűnik az, hogy a legtöbb kollektív szerződés több tevékenységi területre sorolt vállalatokra terjed ki: a villamosenergia-ipari szerződés például vonatkozik az integrált szénbányákban foglalkoztatott bányászokra is. Általánosabban fogalmazva: az érdekképviselési struktúra és a kollektív alku, valamint a kiterjesztés jogi szabályozása munkáltatói, iparági, szakágazati logikát követ, s nem szakmai tagozódást. Ez azonban egy a munkajogi szabályozásnál alapvetőbb kérdést vet fel, jelesül azt, hogy milyen a magyarországi munkaerőpiaci struktúra rendező elve. A manapság domináns foglalkoztatási munkaerőpiachoz a szakmai szakszervezetek illenek jobban, míg a vállalati-iparági szerveződések ahhoz a belső munkaerőpiachoz kapcsolódnak, ami a magyar gazdaság szocialista periódusában volt a munkaerőpiac meghatározó szerveződései elve. (Gábor 1997)

Mindez azonban önmagában nem feltétlenül akadályozza a kiterjesztés technikájának. Az irodalom klasszikus vizsgálata Nagy-Britannia és Franciaország nyolcvanas évekbeli munkaerőpiacán hasonlította össze a flexibilitást erősítő megoldásokat. Nagy-Britanniát jellegzetesen foglalkoztatási-, míg Franciaországot belső munkaerőpiaci dominanciájú munkaerőpiacként értékelik a szerzők. (Eyraud–Marsden–D-Silvestre 1990). Egyfelől a magyar munkaerőpiaci struktúra és a kialakult háttérintézmények azonban nem képeznek – a fenti országokéhoz hasonló – letisztult rendszert. Franciaországban egyébként sikerült megtalálni azt az eljárási rendet, melyben szakmai és interprofesszionális egyezségeket is kiterjesztenek az alapvetően ágazati tagozódású érdekképviselési és tárgyalási struktúrában.⁵³

⁵³ Bár úgy tűnik, hogy a szakszervezetek fejlődése során a legtöbb fejlett országban az ágazati szerveződés vált dominánssá, korai lenne azt állítani, hogy a szakmai szervezetek felett eljárt az idő. Az Egyesült Államokban például a Wagner törvények idején kezdte a Congress of Industrial Organizations (CIO) az ágazatok szervezését, abból a feltevésből kiindulva, hogy legerősebben az azonos ágazaton belüli vállalatok versenyeznek egymással, tehát a szakszervezet így szerveződve érheti el leghatékonyabban célját: a munkáltatók közötti bérversenyt korlátozását. Ugyanakkor a szakmai szakszervezetek modellje (a másik

Az ágazati kollektív szerződések létrejöttének, illetve azok kiterjesztésének legfőbb akadályt a mára kialakult nagymértékű vállalatközi és területi bérdifferenciák képezik, melyek ugyan nem voltak idegenek az államszocialista rendszertől sem, de mai mértékük a rendszerváltás után, a nyílt munkanélküliség megjelenésével alakult ki. (Köllő–Kertesi 1995, Köllő 1998, Köllő 2000b). Mivel a helyi munkaerőpiacokon viszont közismerten megfigyelhető a munkaadók többé-kevésbé intézményesült kartellje, a kialakult munkaerőpiaci struktúra inkább a területi-regionális hatályú, több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződésnek kedvezne. Egy ilyen fejleménynek szabad utat nyitó szabályozás azonban további megfontolásokat igényel, hiszen az valószínűleg a területi bérdifferenciák tartósulása felé vezetne.

A területi bérdifferenciák mérséklése – ami elvileg egy országos hatályú szerződés és kiterjesztés célja lenne, és amelynek társadalmpolitikai jelentősége elvitathatatlan – gazdaságpolitikai prioritásként meglehetősen ellentmondásos. A helyi munkaerőpiaci egyensúlyi bérnél magasabb bértarifák a gazdaságilag elmaradott területeken ugyan hatóságilag bevezethetők, de ennek az árát valakinek meg kell fizetnie. Vagy a fogyasztónak az áremelkedésen keresztül, vagy a tőketulajdonosnak a profit csökkenésével, vagy az inflációs nyomással a gazdaság minden szereplője kárát látná az intézkedésnek. Másfelől meggondolandó, hogy a területi különbségek felerősödése együtt járt a tőkebefektetések területi egyenlőtlenségeivel. Az ortodox piaci érvelés szerint, ha a fejletlen területek bérszintje felzárkózna a budapesti, vagy nyugat-magyarországi szinthez, akkor az ideirányuló tőkemozgások elveszítenék a termelési költségek különbségeiből adódó ösztönzést. Itt csak jelezni lehet, hogy ez az összefüggés korántsem bizonyított. Egyrészt az ilyen érvelés ellen felhozható, hogy a munkaerő területi migrációja közismert akadályokba ütközik Magyarországon, s így a fejlett területek munkaerőhiánya önmagában is ösztönző hatással lehet a tőkemozgatásra. Másrészt pedig az Európai Unió tagországai közötti relokáció irodalma a nyolcvanas években és legújabbban a magyar munkaerőpiac területi bérkülönbségeinek vizsgálata egyaránt cáfolta, hogy ilyen – nemzetközi viszonylatban kismértékű – bérkülönbségeknek számottevő ösztönző szerepe lenne a munkahelyek áttelepülésében (Neumann 1997a, Köllő 2000b).

konföderáció, az AFL szerveződési elve) sem tűnt el. Kifejezetten sikeresnek bizonyult olyan ágazatokban, mint az építőipar, ahol a foglalkoztatást mindig is uralták a manapság „atipikusnak” nevezett munkavállalási formák. Nem meglepő, hogy a korábbi atipikus

Ha tehát az ágazati szerződéskötések hiányát, a kollektív szerződés kiterjesztésének nehézségeit akarjuk magyarázni, akkor a legfőbb ok a munkaadók érdektelensége, ami részben visszavezethető a kialakult munkaerőpiac jellegzetességeire. Magyarázatunkban azonban eddig nem érintettük a kiterjesztés intézményi környezetét: a rendszerváltás után kialakult munkaügyi kapcsolatrendszer egészét, amelytől függetlenül az egyes kormányzati lépések aligha magyarázhatóak.

3. A „kollektív szerződéskötést elősegítő” intézkedésekről

Az 1992-es Munka törvénykönyv alapvetően a szerződéses felek autonómiájának igényéből indult ki, melyet a jogalkotó alapvető piacgazdasági normának tekintett. Az állam szerepét igyekezett a legminimálisabbra csökkenteni a munkaügyi kapcsolatok terén. „A jogalkotó kissé magukra hagyta a feleket,.... gyakorlatilag nincs olyan szervezet, amelyik formálisan beavatkozhatna a tárgyalások menetébe, és ezáltal a munkafeltételek alakításába” (Kiss 1997, 601. old.). A kollektív szerződéskötést „ösztönző” munkajogi rendelkezések – mint a III. fejezetben bemutatottam – a többmunkáltatós szerződésekhez kötődtek. Vállalati szinten legfeljebb a törvény egy-két eleme tanúskodik a kollektív szerződést elősegítő szándékról. Így például jogi értelemben kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkező szakszervezet is tárgyalásokat folytathat, és az így kötött szerződés azután a munkavállalók referendumának jóváhagyásával válhat érvényessé.

A kilencvenes évek során kiépült magyar munkaügyi kapcsolatrendszer egyik koncepcionális alapelve tehát az volt, hogy a kívánatos alku- és szerződésstruktúra legfontosabb eleme az ágazati szint. A másik alapelvnek tekinthető a kollektív alku köté felek szerződéses szabadságának az a felfogása, mely az államnak passzív szerepet szánt, különösen a vállalati szintű szerződéskötésnél. Ez alatt az is értendő, hogy a felek alkuerejének – piaci viszonyoktól, szervezettségüktől függő – egyensúlyába az állam hatalmi eszközökkel nem kíván beavatkozni. Az elv 1990-94

viszonyok tipikussá válásával az egyes foglalkozási csoportok mentén szerveződő szakszervezet gondolata is reneszánszát éli (Weiss 1997).

közötti alkalmazása a magyar gyakorlatban a klasszikus angolszász „önkéntességi” elvnel is passzívabb állami magatartást jelentett.

A magyar munkaügyi politika szótárában 1995 körül jelent meg a „kollektív szerződések elősegítésének” jelszava. Indoklása elmozdulást jelez a korábbi szemlélettől. Mindenek előtt annak felismeréséből indult ki, hogy a kollektív megállapodások rendszere „elsősorban a munkahelyi szintű megállapodásokra épül, és számos munkaszervezetnél hiányzik a szakszervezet, amely súlyánál fogva egyenlő partnere lenne a munkáltatónak.....Lényeges továbbá, hogy a hazai Mt. alapvetően ‘minimálstandardokat’ határoz meg, s ezért a kollektív megállapodások regulatív funkciójának talán nagyobb szerepe lehet, mint a nyugat-európai államok többségében. Így érthető a jogalkotó törekvése a kollektív szerződéses rendszer elősegítésére.” (Kiss 1997, 606. old.)

Az ennek a szemléletnek a jegyében született intézkedések sorában szokás említeni a kollektív szerződéskötést elősegítő intézmények életre hívását, mindenek előtt a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálatot 1996-ban. Ugyancsak a kollektív szerződéses rendszer intézményes megerősítését szolgálta a Munkaügyi és Munkavédelmi Felügyelőség jogkörének kibővítése a kollektív szerződések betartásának ellenőrzésével, továbbá a kollektív szerződések regisztrációjának bevezetése. Bizonyos értelemben a kollektív alku felértékelődésének tekinthető a Munka törvénykönyve több apróbb változása is. Az 1997-es alapvetően az E. U. jogharmonizáció által indokolt módosítás fő területe: a tömeges létszámleépítés újrászabályozása és a munkavállaló személyében bekövetkező változás, a „munkajogi jogutódlás” szabályozása. Az utóbbi – többek között – a kollektív szerződés „átörökítését”, felmondás elleni védettségét is tartalmazza. Ugyancsak egy 1997-es módosítás a munkáltató számára kötelezővé teszi a kollektív tárgyalást, ha azt reprezentatív szakszervezet kezdeményezi. (Korábban az Üzemi Tanács választáson elért 50 %-os eredmény volt a feltétel.) A kormányzat kísérletet tett a foglalkoztatáspolitikai támogatások odaítélésénél a „rendezett munkaügyi kapcsolatok” kritériumának bevezetésére, amit akár úgy is lehet értelmezni, hogy a Kollektív Szerződés megléte, vagy betartása jelenti a „rendezettséget” (Munkaügyi Minisztérium 1997).

A kollektív szerződéseket elősegítő intézkedések végső formája a makro-szintű érdekegyeztetésben alakult ki, az itteni konszenzust kereső politika alapelve az volt, hogy nem sértheti a kollektív alkuban résztvevő felek autonómiáját, nem avatkozik be a

két oldal közötti erőviszonyokba. Ezzel magyarázható, hogy a kisebb jogi változtatások mellett, főleg a szerződésekben aktívan részt nem vevő, „harmadik fél” szerepét erősítő lépések születtek. Az ilyen beavatkozással az állam megadja a nemzetközi gyakorlatban mindenhol (például még az extenzív állami intervencionizmussal nem vádolható Nagy-Britanniában is) elfogadott intézményes támogatást a kollektív alku *folyamatának*. Szigorúan a folyamatnak, és semmiképpen sem egyik, vagy másik, vagy mindkét résztvevő félnek.

Az 1994 és 1998 közötti intézkedések hatásáról eddig nem készült érdemleges hatásvizsgálat, így csak becsülhető azok hatóköre. A leépítések és vállalatátvételek európai szabályozásának átvétele kétségtelenül a munkavállalók védelmét erősítő intézkedés, noha kissé megkésett, hiszen a privatizáción és a struktúraváltás nagyobbik részén túljutott az ország. Ennek ellenére várható, hogy a jogszabályi változások hatása tartósan érvényesülni fog, és az ún. „másodlagos privatizáció” során bekövetkező tulajdoni változások a korábbiaknál szabályozottabban fognak lezajlani. A regisztráció ötlete már az érdekegyeztetés kompromisszumkeresése közben meglehetősen kiüresedett, a társadalmi partnerek által elfogadott végső formájában már nem sok segítséget nyújt a szerződéskötő feleknek. (Eredetileg a szakszervezetek a szerződések egyfajta jogszabályi kontrollját és a megkötött szerződések érvényesítésében való aktívabb állami közreműködést is vártak volna a regisztrációtól. A regisztráció megvalósult formájában azonban inkább statisztikai célú nyilvántartás lett.) Az ellenőrzés szerepéről és a foglalkoztatáspolitikai támogatások odaítéléséről hozott intézkedés tulajdonképpen pusztán felhatalmazás, hatása attól függ, hogy a munkaügyi kormányzat mennyire akar élni a megteremtett lehetőséggel.

Bármennyire is hosszú a kormányzati intézkedések listája, egyik intézkedés sem volt olyan horderejű, hogy a kollektív szerződések számának és hatókörének ugrásszerű növekedését hozta volna. Bár kétségtelen, hogy egy felhatalmazásával valóba élő munkaügyi kormányzat aktivitása is erősítheti az intézkedések hatását. Éppen a kiterjesztési ügyek vizsgálata mutatja, hogy a munkaügyi apparátus 1994-98 között hajlamosabbnak mutatkozott az aktív, támogató szerepet felvállalni, mind a technikai segítségnyújtás szintjén, mind a miniszteri döntés előkészítésében.

A szocialista-liberális kormány azonban csak meglehetősen jelentéktelen lépésekre szánta el magát, és azok végrehajtása is erőtlenre sikeredett. Nem vállalta fel a szakszervezeti jogosítványok megerősítését, annak ellenére, hogy a koalíció erősebb pártja szoros kapcsolatot ápolt a szakszervezetekkel. Ennek magyarázata végül is az

átmenet gazdaságpolitikájában keresendő: a szocialista kormányzat alatt is kimondva-kimondatlanul a gazdaságpolitika fő tényezője a külföldi tőke beáramlása volt.

Az 1998-ban megválasztott jobb-közép kormány érdekképviselési politikája szakított a korábbi egyensúly-kereső hagyománnyal, és már működésének elején a szakszervezetek számára hátrányos változásokat hozott szinte az állami szerepvállalás minden frontján. Az Érdekegyeztető Tanács átalakításán és más kvázi-korporatív struktúrák lebontásán túl, a Munka törvénykönyve módosítását, a munkanélküli ellátás átalakítását és az állami szektoron belüli béralkuban keményedő kormányzati magatartást is figyelembe kell vennünk.⁵⁴

Szinte minden ilyen kormányzati lépésről elmondható, hogy közvetlenül vagy közvetve érintik a vállalati kollektív alku folyamatát, az abban résztvevő felek alkupozícióját. Itt csak egyetlen ilyen intézkedéssel foglalkozom, amelyik indoklása szerint a munkavállalók védelmét jelentő kollektív szerződések megszületésének esélyeit kívánja növelni. A Munka törvénykönyvének 1999-es módosítása ugyanis erre hivatkozva az 1993 óta működő Üzemi Tanácsok számára is lehetővé tette, hogy kollektív szerződést kössenek azokon a munkahelyeken, ahol nincs a helyi kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet. A szakszervezeti konföderációk politikai támadásként, kollektív szerződéskötési monopóliumukat aláásó lépésként értékelték a változást, amely szerintük gyakorlatilag felkínálja a munkáltatónak, hogy az esetleg keményebb szakszervezetet neki jobban tetsző partnerrel cserélje fel.⁵⁵

Csakhogy azokon a munkahelyeken, ahol nincs szakszervezet többnyire Üzemi Tanács sincs, így a módosítástól várható gyakorlati hatás jóval korlátozottabb, mint amire a törvénytervezet körüli politikai vita alapján számíthattunk. A törvény életbe lépését követő hónapban (1999. szeptemberében) végzett kérdőíves vizsgálatunk szerint a kollektív szerződés nélküli vállalatok menedzsmentje meglehetősen könnyen fogadta a törvényt módosítást. (A részletes eredményeket ld. a Függelék XIX. táblázatában) A válaszolók feltűnően nagy része (kb. egyharmada) az erre vonatkozó

⁵⁴ Az országos érdekegyeztetés átalakításáról részletesebben ld.: Borbély (2000)

⁵⁵ A szakszervezeti ellenérvek főleg azt hangsúlyozták, hogy a konzultációs jogosítványokkal létrehozott ÜT-nek nincs vállalaton kívüli anyagi és szakértői háttere, ezért jobban kiszolgáltatottabb a vállalatnak, és sztrájjal mint nyomásgyakorlási eszközzel sem élhet az alku során. Európában egyébként nem példa nélküli az ilyen szabályozás, csakhogy a mintául szolgáló Spanyolországban ilyen esetben megilleti a sztrájk joga az egyébként ott is meglehetősen gyenge jogosítványokkal rendelkező üzemi tanácsokat. (Giuseppe Casale, ILO közlése.)

kérdésre nem is válaszolt. (A válasz megtagadása a többi kérdésnél egyébként jelentéktelen volt.) A cégek ugyancsak közel egyharmadánál Üzemi Tanács hiányában irreleváns volt a kérdés. Mindössze 10 százaléknál is kevesebben mondták azt, hogy a cégenél várható kollektív szerződéskötés az Üzemi Tanáccsal. A pozitív válaszok aránya csak a nagyobb, és főleg külföldi tulajdonú cégeknél volt magasabb, ahol talán a humán erőforrás menedzserek nagyobb figyelemmel követik a kormány szándékait. A kérdés azonban csak a szándékra vonatkozhatott, ám azóta nagyjából ismert a törvénymódosítás tényleges hatása is. A törvény hatályba lépése óta a kollektív szerződések regisztrációjában alig néhány olyan eset jelent meg, amikor Üzemi Tanács vagy üzemi megbízottal kötött volna szerződést a menedzsment. Érdekes módon ezen cégek egyike a Magyar Suzuki Rt. volt, melynek vezetőiről ismert volt, hogy már korábban is igyekeztek a kollektív alkut helyettesíteni az üzemi tanáccsal folytatott konzultációkkal, és a Vasasszakszervezet szervezési kampányát is minden rendelkezésükre álló eszközzel igyekeztek megakadályozni (Neumann 1993, Tóth 1995).

Nagyjából az ÜT szerződéskötési jogosultságának ötletével egyidőben egyébként a szakértők körében más javaslatok is megfogalmazódtak a kollektív szerződéskötés elősegítésére. Az egyik ilyen javaslat szerint a munkáltatók "ösztönzésének" jogi eszközeit kellene kiszélesíteni, tágabbra nyitva azon kérdéskörök listáját, melyekben a kollektív szerződés a munkavállaló rovására is eltérhet a törvényi előírásoktól (Héthy 1998). Ezáltal talán elérhető lenne a magasabb "lefedettségi" arány, de más szakértők szerint tovább hígulna a szerződések tartalma. Ez azzal a veszéllyel járna, hogy megkérdőjeleződne a Munka törvénykönyvének az az alapvető funkciója, hogy legalább a legális foglalkoztatás teljes körére egyértelmű, államilag ellenőrizhető munkaügyi standardokat állapít meg. Ismerve a magyarországi vállalatokon belül működő szakszervezeteket, ahol a helyi szakszervezeti vezetők többé-kevésbé egzisztenciálisan is függenek a menedzsmenttől, sajnos könnyen elképzelhető, hogy nincs komoly helyi alku, és így a munkáltató lényegében a dolgozóknak nyújtott valódi ellentételezés nélkül képes megnyerni az "ösztönzésül" felajánlott kedvezményeket.

Egy másik javaslat a kollektív szerződés nélküli munkahelyeken a munkaviszonyt rutinjelleggel szabályzó – bizonyos tekintetben tehát a kollektív szerződéssel részben azonos funkciójú – munkáltatói rendelkezésekhez (Üzemi Munkarend, Munkaügyi Szabályzat, stb.) biztosítana az Üzemi Tanácsok által gyakorolható, a konzultációnál erősebb jogosultságot. (Tóth, 1998) Ez a javaslat ugyan

a munkáltatók egy részének ellenállást is kiválthatja, de másfelől kétségtelenül valós szervezeti igényre épül, ugyanis – kérdőíves kutatásunk eredményei szerint – a versenyszektorban még a viszonylag kisebb méretű munkáltatóknál is nagyjából minden második-harmadikban létezik ilyen írott szabályzat. (Függelék XIX. táblázat).

Véleményem szerint a munkajog továbbfejlesztésnek nem a szerződések szaporítását kellene célul kitűzni (például a "jóléti elv" feladásával), hanem elsősorban azok tartalmi megerősítését, hogy valóban a munkaviszonyt érdemben szabályzó szerződések jöjjenek létre. A mára kialakult nagymértékű vállalatközi és területi bérdifferenciák még akkor is lehetlenné teszik országos ágazati bérmegállapodások megkötését, ha az ehhez szükséges reprezentatív és kellő felhatalmazással rendelkező ágazati munkáltatói szervezetek létrejönnének. Ha azonban a létező kollektív szerződéses rendszer erősségéből indulunk ki, akkor mind az állami, mind a szakszervezeti stratégiának főként a vállalati szerződéskötés, illetve az ahhoz közelálló helyi-kistérségi szint feltételeit kellene úgy alakítani, hogy lehetőleg minél gyakrabban jöjjenek létre tartalmas kollektív szerződések. A helyi munkaerőpiacon (mely értelemszerűen a centrum-funkciójú település mellett annak agglomerációs övezetében működő munkáltatókat is magában foglalja) nemcsak a bérkülönbségek kisebbek, hanem a potenciális szerződéskötő partnerek is jobban ismerik a helyben előforduló szokásos képzettségeket és a legális vagy fél-legális foglalkoztatás bevett formáit. A munkaerő mobilitásának ismert korlátai miatt igazából ebben a körben van reális esély a foglalkozási munkaerőpiac kialakulására, illetve az azt szabályozó többmunkáltatós szerződések kidolgozására. A kollektív szerződéseknek munkaerőpiaci- és versenyszabályozó funkciói is kézzel foghatóbbak ezen a szinten, ráadásul harmadik félként a helyi önkormányzatok és a vállalkozói szervezetek is aktív részesei lehetnének a szerződés létrehozásának. Ehhez azonban nem csak törvénymódosítás és a központi állam támogatása szükséges, hanem a helyi vállalkozói és önkormányzati intézmények megerősödése és nem utolsósorban a szakszervezeti stratégia újragondolása.⁵⁶

Természetesen ez utóbbi pusztán egy szakmai vitában képviselt álláspont. Alapvetően nem szakmai meggyőződés, hanem politikai döntés kérdése az, hogy a kormányzat milyen irányban akarja a vállalati kollektív alku környezetét alakítani, akár

⁵⁶ Hasonló javaslatot fogalmazott meg Slomp (1999) is a kelet-közép-európai országok munkaügyi kapcsolatainak fejlesztésére.

jogi, intézményi eszközökkel, akár munkáltatói szerepében. A politikai szempontok pedig a gyakorlatban mindig azt jelentették, hogy milyen szerepet szánt a kormányzat a szakszervezeteknek. A vállalati kollektív alku felől nézve tulajdonképpen mindegy, hogy a kormányzat azért nem látná szívesen a szakszervezetek megerősödését, mert azok a gazdaságpolitikai prioritások (a privatizáció, a racionalizáció-létszámleépítés vagy a külföldi tőkebevonás) érvényesülését veszélyeztethetik, vagy pusztán hatalmi tényezőként kezeli őket és pártpolitikai megfontolásokat érvényesít.

VI. ÖSSZEGZÉS, ÉRTÉKELÉS ÉS TOVÁBBI KUTATÁSI IRÁNYOK

A rendszerváltás után Magyarországon kialakult munkaügyi kapcsolatrendszeréről, s ezen belül a vállalati kollektív alkuról származó ismereteink korábban vagy a résztvevők többé-kevésbé szubjektív beszámolóin, vagy interjúkon, esettanulmányokon alapultak. Az ilyen módszerek kétségtelenül alkalmasak arra, hogy plasztikus képet adjanak a munkaadó és a szakszervezetek között egy-egy munkahelyen folyó alkudozásról, rávilágítva az alkudozást befolyásoló tényezők sokféleségére. Ha eltekintünk az alkalmanként felszínes, esetleg egyoldalú beszámolóktól, és valóban csak az alapos kutatásokra figyelünk, akkor megismerhetjük a munkaadó magatartását meghatározó körülményeket, a szakszervezet képviselői stratégiáját és belső működését, a munkavállalók különböző csoportjainak eltérő helyzetét a munkaszervezetben, sőt sokszor az alku intézményi szintje alatti informális bér- és teljesítményalkut is. Az esettanulmányok tartalmának felsorolása ugyan folytatható lenne számos szociológiai relevanciával bíró témával, de a módszer korlátjai is nyilvánvalóak: legfeljebb csoportosíthatjuk, tipizálhatjuk a különböző munkahelyen szerzett ismereteinket, a gazdaság egészére vonatkozó állításaink óhatatlanul bizonytalan alapokon nyugvó általánosítások maradnak.

Dolgozatom alapvető célkitűzése az volt, hogy kvantitatív leírását adja a versenyszférában működő magyarországi kollektív szerződéses rendszernek, s kísérletet tegyen a kollektív alku munkaerőpiaci és társadalompolitikai hatásainak szintén mennyiségi jellegű becslésére. A statisztikai leírásra és a mennyiségi becslésekre az adott lehetőséget, hogy felhasználhattam a kollektív szerződések 1998-ban bevezetett nyilvántartás adatbázisát, ezt összekapcsolhattam az egyéni bérfelvétel megbízható adataival, továbbá az így nyert információkat kiegészíthettem egy nagyméretű mintán végrehajtott vállalati kérdőíves adatfelvétellel. Elemzéseimben egyaránt igyekeztem alkalmazni az intézményi megközelítést (vagyis a statisztikai adatok feldolgozásával általánosítani a munkaügyi kapcsolatrendszeréről korábban, esettanulmányok alapján megszerzett ismereteket) és a kvantitatív munkaerőpiaci elemzést. Az első módszer inkább arra alkalmas, hogy a kollektív szerződéssel rendelkező munkaadókról és az alkuban résztvevő szakszervezetekről adjon képet, míg

a munkaerőpiaci elemzésnél a megfigyelés egysége a munkavállaló, akinek bérét, munkafeltételeit befolyásolja a kollektív alku.

A dolgozat fő hipotézise szerint a Magyarországon kiépülő kapitalista gazdaságban a bérmeghatározás rendszere – nyugat-európai mércével – szélsőségesen decentralizált. Amennyiben intézményes, kollektív bértárgyalásoktól beszélünk, akkor a vállalati tárgyalási szint a meghatározóbb, amiben az ágazati és országos tárgyalások ugyan irányadóak, de a munkavállalók döntő többségénél a vállalati alku közvetlen hatása erősebben érvényesül. A „szélsőséges” jelző egyúttal azonban arra is utal, hogy a bérmeghatározás erősen individualizált, tehát a kollektív alku beralakító szerepe – legalábbis a gazdaság egészében vagy átlagos mértékben – tulajdonképpen másodlagos jelentőségű a munkaerőpiac értékítélete mellett.

A kollektív szerződések regisztrációjának elsődleges adatfeldolgozásából ismert, hogy 1988-ban a versenyszférában a munkavállalók 14 %-a tartozott ágazati kollektív szerződés alá, 40 %-a vállalati szerződések hatálya alá, az átfedéseket is figyelembe véve 51 %-uk dolgozott olyan munkahelyen, amelyikre valamilyen kollektív szerződés vonatkozott. Lényegében már ezek az adatok megerősítették a magyarországi decentralizált kollektív alku rendszerre vonatkozó korábbi megállapításokat. Mint ismeretes, hasonló alku-struktúra jellemző Közép-Kelet-Európa egészére, s ez gyökeresen ellentétes a kontinentális Európa országaiban szokásos ágazati szinten centralizált béralkuval, melyet egyébként sokan Közép-Kelet-Európában is követendő modellnek tekintenek. (Casale 1997, Pollert 1999) A regisztráció első évének tapasztalatairól kiadott minisztériumi tájékoztató általános értékelésként megállapítja, hogy „a lefedettségi arányok jobbak az előzetes várakozásoknál, de elmaradnak a kívánatos szinttől és az OECD, illetve az Európai Unió országaiban tapasztalható arányoktól” (GM-SZCSM 2000, 5. old.). A szakszervezetek irányában kevésbé barátságos politikusok értékelései viszont ugyanezen adatokat látva azt hangsúlyozzák, hogy a munkáltatók döntő többségénél nincsen kollektív szerződés, és nagy valószínűséggel szakszervezet sem működik.

Természetesen tényszerűen az utóbbi állítás is igaz (az öt fő feletti munkáltatóknak csak 2,8%-a ír alá kollektív szerződést), csak hogy valószínűleg ugyanez a helyzet minden olyan országban, ahol decentralizált kollektív alku működik. A vállalati szint dominanciája következtében a lefedettségben óriási méret szerinti különbségeket találhatunk: kollektív szerződéssel rendelkezik az ezer fő feletti cégek háromnegyede, az 500 és 1000 közöttiek kétharmada, de az ötven fő alatti

munkáltatóknál gyakorlatilag nincs kollektív szerződés. Mivel az ágazati kollektív szerződések kiterjesztésére eddig mindössze két példa volt, az ágazati szerződést változatlanul alkalmazó munkáltatók vizsgálata nélkül is joggal feltételezhetjük, hogy a kollektív alku hatása Magyarországon gyakorlatilag a 300 főnél nagyobb vállalatokra korlátozódik. Az egyes gazdasági ágazatok közül a cégek monopolhelyzetével jellemezhető közszolgáltató területeken legerősebb a szakszervezeti jelenlét. Ugyanakkor figyelemre méltó, hogy a külföldi tulajdonú nagyvállalatoknál is jelentős a kollektív szerződéses munkahelyek aránya.

Már az intézményi elemzés alapján is hajlamos az ember azt gondolni, hogy Kelet-Európában nemcsak a kollektív szerződéses „lefedettség” kisebb, nemcsak az alku-struktúra és a szerződések tartalma különbözik a nyugat-európaiktól, hanem minőségileg is másként „működik” a kollektív alku, illetve ennek megfelelően más a szakszervezetek vállalati szerepe. Ebben a kollektív szerződésekben tárgyalt főbb témák előfordulásának gyakorisága is megerősíthet bennünket, hiszen sokszor a szerződések nem térnek el a törvényi szabályozástól. Bérmegállapodást csak a szerződések kétharmada tartalmaz, de ezek közül is csak minden másodikban van az egyéni bér meghatározást is befolyásoló bértarifák táblázat. A szerződések negyede-ötöde tartalmaz csak a sztrájkra és a munkaügyi konfliktusok rendezésére vonatkozó szabályokat, az angolszász országokban szokásos panaszjelzési rendszer pedig gyakorlatilag ismeretlen Magyarországon. A szerződések tartalmából is arra következtethetünk tehát, hogy a kollektív alkut folytató magyar szakszervezetek többsége nem tekinthető a munkavállalók militáns érdekképviselőjének, mert éppen az érdekkellentéteket kifejező témákat jelentős részben nem is szabályozzák a megkötött kollektív szerződések.

A megközelítőleg európai szintű „lefedettség” ellenére tehát valószínűleg nem teljesen alaptalan az a közvélekedés, mely lényegében hatástalannak ítéli a magyarországi szakszervezetek működését. A szakszervezeti működés terepei közül a dolgozatban csak a kollektív béralkut vizsgáltam, azon belül pedig az alkudozás végeredményét, a szerződések munkaerőpiaci hatását tanulmányoztam alaposabban. Erre a célra az Egyesült Államok és Nagy-Britannia hasonlóan decentralizált, vállalati megállapodásokra épülő rendszerének kutatásában használatos módszereket adaptáltam. Mivel Magyarország abban is hasonlít ezekhez az országokhoz, hogy a munkaadók jelentős részénél nem működik szakszervezet, a kollektív alku bérekre kifejtett hatását úgy mérhetjük legegyszerűbben, ha összehasonlítjuk a kollektív

szerződéssel rendelkező és nem rendelkező, de más vonásaiban hasonló munkahelyeknek, illetve az ott foglalkoztatottaknak a béreit.

A 300 főnél nagyobb, az egyéni bérfelvételben megfigyelt kollektív szerződéssel rendelkező és nem rendelkező cégek munkahelyeit figyelembe véve a nyers bérkülönbség 25 %-os, azaz átlagosan ennyivel keresnek többet a vállalati kollektív alku hatálya alá tartozó munkavállalók. Megvizsgáltam az éves keresetemelkedés különbségeit is, hiszen a bértárgyalásoknak ez a központi témája. Végeredményben azonban sem az ágazati, sem a foglalkozási csoportok szintjén nem juthattam arra a következtetésre, hogy a kollektív szerződéssel rendelkező munkahelyeken szisztematikusan magasabb, vagy alacsonyabb lenne a keresetek növekedése az 1996 és 1999 közötti időszakban. Azonban a számottevő nyers bérkülönbség sem tulajdonítható egyszerűen szakszervezeti vívmánynak, hiszen az összehasonlításban szereplő két munkavállalói, illetve vállalati csoport számos jellemzőjét tekintve különböző. A megfigyelhető változók hatásának kiszűrésére – követve az angolszász országok kutatási módszerét – elvégeztem az ún. béregyenlet többváltozós regressziós becslését a keresztmetszeti bérfelvétel egyéni kereseti adatain.

A magyarországi béreket vizsgáló munkagazdasági kutatások bebizonyították, hogy a rendszerváltás után a bérek erőteljes differenciálódása és munkanélküliségtől való függése mellett a legnagyobb horderejű változás éppen a vállalati szintű mutatók hatásának példátlan erősödése volt. Egy decentralizált alku-rendszerben elvileg a vállalati mutatók közé tartozna a vállalati kollektív szerződés is, akárcsak a termelékenység és a – statisztikai elemzés számára nem-megfigyelhető változókat is figyelembe vevő – egyéni-informális bérmegállapodás. Az efféle várakozásokkal szemben az ismert béralakító tényezőket kontrolláló statisztikai módszerek eredményeként a vállalati kollektív alkunak átlagosan mindössze 3-5 %-os hatása mutatható ki az egyéni bérek alakulására a nemzetgazdaság nem-költségvetési szektorának egészében.

Ez persze nem jelenti azt, hogy egy-egy ágazatban, vagy egy-egy cégnél nincsenek a kereseteket hatásosan szabályozó szerződések. Esettanulmányokból is ismert, hogy például a vegyiparban, a villamosenergia-, gáz-, víz-, távhőszolgáltatás ágazatokban rendszeresen folytatnak olyan kollektív alkut, melyek hatása erősen érvényesül az egyéni keresetekben. Most már a mérhető ágazati járadékok és összetétel-hatások mellett statisztikai eszközökkel azt is ki tudjuk mutatni, hogy ezeken

az ágazatokon belül mekkora a kollektív szerződésnek tulajdonítható relatív bérkülönbség.

A munkavállalók személyes tulajdonságaitól függően is különböző a kollektív szerződések hatása. Leginkább a középkorúnál idősebb (40-54 éves), férfi, nagyvárosi szakmunkások bérén érzékelhető, legkevésbé pedig a nőknél, a fiataloknál és az érettségienél magasabb képzettségűeknél érvényesül. Ezek az adatok azért fontosak, mert belőlük képet alkothatunk a szakszervezetek érdekképviselési preferenciáiról, melyek egyébként nem szükségképpen esnek egybe a különböző rétegen belül a kollektív szerződéses munkahelyeken dolgozók arányával, illetve az egyes munkavállalói rétegek „szervezettségével”.

Mégis, ha a béregyenlet regressziós becsléséből azt az eredményt kapjuk, hogy egy országban a szakszervezeteknek tulajdonítható átlagos „relatív bérkülönbség” értéke zérushoz közeli, azzal akarva-akaratlanul is azt bizonyítjuk, hogy a szakszervezetek meglehetősen sikertelenek a kollektív béralkuban. Ez a következtetés lényegében átveszi a bérrés angolszász irodalomban általánosan elfogadott értékelését: a megfigyelhető változók kontrollálása után fennmaradó relatív bérkülönbséget a szakszervezetek alkuerejének mércéjeként kezelik. A vizsgálat színterén (az adott országban, iparágban, foglalkozásban, stb.) tehát a bérrés átlagos értéke egyfajta általános mutatója a szakszervezeti befolyásnak (Booth 1995). Elemzésem szerint a szakszervezetek bérmegállapításban érvényesülő mérsékelt befolyásának bizonyítéka az is, hogy az egyéni bérek befolyásolásának legfőbb eszköze, a vállalati tarifamegállapodás csak szűk körben használatos, és a szerződésekben szereplő tarifátételeknek sincs erős szabályzó szerepük.

Érdemes azonban mérlegelni egy – szintén az angolszász országokban közkeletű – alternatív magyarázatot is, mely szerint a bérrés alacsony mértéke éppenséggel a szakszervezet vállalaton belüli erős alkupozíciójának következménye. Ha ugyanis a szakszervezet olyannyira erős, hogy a vállalatirányítás azon területein is képes befolyást szerezni, melyeket a tulajdonos vagy a menedzsment mindenképpen saját döntési kompetenciájaként szeretne megtartani, akkor a vállalat költséget nem kímélve mindent meg fog tenni a szakszervezet visszaszorítására. A szakszervezet-ellenes vállalati stratégia egyik kézenfekvő módja a vállalat által „önként” fizetett magasabb bér, amivel a menedzsment demonstrálhatja a munkavállalók számára a szakszervezet feleslegességét. (A vállalati költségkalkulációt akár racionálissá is teheti az a megfontolás, hogy a szakszervezetromboló stratégia sikere esetén a nagyvonalú

bérajánlat már feleslegessé válik, és hosszabb távon a bérkülönbség csökkenthető.) Magyarországon is ismert jelenség a helyi munkaerőpiac átlagos béreinél többet fizető szakszervezet nélküli vállalat, különösen a zöldmezős külföldi beruházásokról alakult ki ilyen kép. Csakhogy ez a munkáltatói magatartás bizonyos feltételek megléte esetén a szakszervezet elkerülésének indítékától függetlenül is kifizetődő. A helyi munkaerőpiac magasabb bérekkel történő „lefölözése” azt eredményezi, hogy a vállalat képzett, fiatal és elkötelezett munkaerőhöz jut, ami a hatalmas tőkeberuházásokra, korszerű termelészervezési elvekre alapozott, magas minőségi követelményeket kitűző vállalati stratégia számára különösen fontos lehet. A viszonylag nagyobb bérköltség bőségesen megtérül a külföldi tulajdonú cégek magasabb termelékenységében, és végső soron magasabb profitjában (Fazekas–Köllő 1998, Tóth 1999). Bár néhány külföldi vállalatnál Magyarországon sem ismeretlen a harcias, amerikai stílusú szakszervezet-ellenes menedzsment felfogás (az erről szóló szakszervezeti panaszok közismertek), ez azonban mégsem tekinthető jellemző vállalati magatartásnak. Tulajdonképpen a magyar szakszervezeti mozgalom általános hitelvesztése, szervezeti gyengesége és főként a vállalati szakszervezetek alapvetően együttműködő magatartása miatt (ami a megkötött kollektív szerződések tartalmában is tükröződik) valójában értelmetlen lenne pusztán a szakszervezetek kiiktatása végett magasabb béreket fizetni. Ezért az alacsony bérrés alternatív magyarázatát elvetve, azt lényegében a gyenge szakszervezeti alkuerő, a bérharcban megnyilvánuló sikertelenségük melletti bizonyítékként kezeltem.

Ugyanakkor a szakszervezetek sikeresnek tűnnek egy társadalompolitikai szempontból különösen fontos területen: az alacsony keresetűek arányának visszaszorításában. Az alacsony keresetűek a kis- és közepes méretű vállalkozásokban nagyobb arányban fordulnak elő, de a kollektív alku bérskálát összenyomó hatása a 300 főnél nagyobb cégeken belül is érvényesül. Természetesen a bérskálát „összehúzó” hatás viszonylagos, a rendszerváltás után meglehetősen tágra nyílt jövedelmi olló mellett értendő. Az egyenlőtlenséget mérő Gini koefficiens értéke 1998-ban a versenyszféra egészében 0,37 volt, a 300 fő feletti vállalati körben a pedig 0,34. Ez utóbbi körön belül a kollektív alku alá tartozó munkavállalóknál 0,33-os, a kollektív szerződés nélküli munkahelyeken pedig 0,37-os értékű a Gini koefficiens. Magyarországon is érvényesül tehát a bérek szóródását csökkentő – egyébként világszerte kimutatott – szakszervezeti hatás. A szakszervezetek szerepe tehát korántsem elhanyagolható a társadalmi struktúra szempontjából, s ennek alapján

feltételezhetjük, hogy a jövedelmi differenciálódást mérséklő hatásuk is erőteljesebben érvényesült volna a piacgazdaság kialakulása során, ha jelentékenyebb szerepet sikerült volna kivívniuk a rendszerváltást követő időkben.

A dolgozat kvantitatív elemzése szerint a kollektív alku számottevő mértékben csökkenti az egyéni bérek szóródását, így valószínűleg ebben a vállalati körben általában a vállalatközi és vállalaton belüli bérkülönbségek is kisebbek, vagyis az egyéni bérmegállapodások és az informális alku szerepe is korlátozottabb. Erre vonatkozóan azonban az elemzés nem szolgálhatott kellő bizonyítékokkal, mert nem sikerült elkülöníteni a bérszóródás különböző dimenzióit (az ágazatok-közi, vállalatközi, foglalkozások közötti, illetve a vállalaton belüli, egyének közötti bérkülönbségeket). Ha ebben a témakörben az interjú-esettanulmányos módszereken túl akarunk lépni, akkor a vállalatok, vállalatcsoportok béradatainak kvalitatív elemzését kell elvégeznünk, amire az országos bérfelvétel mintavételi aránya nemigen biztosít megfelelő lehetőséget.

A kisebb bérszóródás és az összenyomottabb bérskála azonban nem jelenti azt, hogy a kollektív szerződéses vállalatok bérei ne igazodnának a vállalati termelékenységhez. Ha eltekintünk a kis- és közepes vállalatoktól – ahol ritka a kollektív szerződés –, a fizikai munkások egyéni béreinek termelékenységre mért rugalmassága nem kisebb a kollektív szerződéses cégeknél. Lényegében a kollektív szerződésektől függetlenül a vállalatok átlagos termelékenysége is hasonló, sőt a termelékenység növekedése is. Érdekes, hogy ugyanakkor három év alatt a foglalkoztatás a kollektív szerződéses cégeknél átlagosan mintegy 15 %-kal csökkent, miközben a szerződés nélküli cégek átlagléttszáma nőtt. Mindezek alapján a korábbi igazolódtak sejtések be. Egyrészt arra vonatkozóan, hogy a vállalati szakszervezetek nem jelentenek érdemleges akadályt a menedzsment számára a termelékenység növelésében és a létszám csökkentésében. Másrészt pedig kimutatható volt, hogy a kollektív szerződéssel rendelkező cégek általában a kevésbé dinamikus növekvő vállalati körbe tartoznak.

Összességében tehát a magyarországi kollektív alku vállalati gazdálkodásra gyakorolt hatásáról elmondhatjuk, hogy az hasonló az ugyancsak decentralizált nagy-britanniai alkuéhoz. Az Európai Unió kontinentális országaival szemben e két ország meglehetősen hasonló módon deregulált munkaerőpiaccal rendelkezik, legalábbis ami az erős kollektív szerződéses szabályozottság hiányát illeti. Magyarország esetében a munkaerőpiac dereguláltságára egyfajta indirekt bizonyítéknak tekinthető a külföldi

termelő üzemek nagy száma is, melyeknél a befektetői motivációk egyike a rugalmas munkaerőfelhasználás lehetősége. A racionalizáló, flexibilizáló és a folytonos munkarend révén tökemegtérülést optimalizáló menedzsment-törekvéseknek tehát a szakszervezetek nem képesek (vagy nem is akarnak) gátat szabni. Ez kétségtelenül felfogható az ország komparatív gazdasági előnyeként, a gazdasági növekedéshez hozzájáruló tényezőként is értékelhető. Ezt emeli ki Koltay (2000, 66. oldal) értékelése is, amikor azt hangsúlyozza, hogy a kialakult decentralizált bérmeghatározási rendszer illeszkedik a deszindikalizáció, individualizálódás és flexibilizálás nemzetközi tendenciáiba és nem vezetett sem túlzott bérnövekedéshez, sem elviselhetetlen munkaügyi konfliktusokhoz.

Ez azonban csak az érem egyik oldala. Koltay is megjegyzi értékelésében, hogy a decentralizált rendszer „másfelől viszont nem akadályozta a reálbérek csökkenését sem, és nem állított megállapodásokban rögzített korlátokat a béerverseny, a vállalatközi, területi vagy hierarchikus bérkülönbségek növekedése elé.” A hiánylista tovább folytatható, különösen akkor, ha túllépünk a bér, illetve a szigorúan gazdasági szempontú értékelés dimenzióján, és a mai magyarországi decentralizált alkurendszer eredményeit gazdaságon kívüli értékekhez is mérjük. Egy ilyen értékelésnél kiindulhatunk akár a wisconsin-i iskola klasszikusai által lefektetett értékekből, akár az Európai Unió „szociális dimenziójaként” Magyarországgal szemben mostanában felállított politikai követelményekből, vagy pedig azokból a – talán túlságosan naiv – várakozásokból is, melyek a rendszerváltás időszakában Magyarországon is megfogalmazódtak egy demokratikus társadalomfejlődési alternatíva reményében. Ez az alkurendszer aligha érdemli meg a „megfelelő” minősítést, ha olyan dimenziókban is értékelnénk, mint, hogy kellőképpen hozzájárul-e a munkavállalók szociális biztonságához, a munkanélküliség mérsékléséhez, illetve a foglalkoztatási szint növekedéséhez, a munkavállalói és munkaadói érdekek politikai artikulációjához, a munkavállalók munkahelyi kiszolgáltatottságának mérsékléséhez, vagy más megfogalmazásban a munkahelyeken belüli kiegyensúlyozott, „civil ipari viszonyok” (Tóth 1995) kialakulásához. Noha ezekre a kérdésekre a dolgozat empirikus eredményei alapján természetesen nem lehet kielégítően tudományos választ adni, legalább felsorolásukkal érdemes utalni arra, hogy a munkaügyi kapcsolatok intézményeinek kutatása – s így remélhetően jelen dolgozatban részeredményei – végülis milyen kérdések megválaszolásához jelentenek hozzájárulást. Ugyanezek a kérdések persze joggal felvethetők lennének egy szakszervezeti képviseleti stratégiával,

szervezeti működéssel foglalkozó kutatás hipotéziseiként is – hiszen a munkaügyi kapcsolatokról szóló kutatások kulcskérdése, hogy a munkavállalói szervezkedés hogyan is működik.

A dolgozatnak nem volt célja, hogy a munkaügyi kapcsolatrendszer vagy a szakszervezetek képviseleti stratégiáira vonatkozóan direkt ajánlásokat fogalmazzon meg, már csak azért sem, mert alapvetően nem szakmai, hanem politikai kérdés az, hogy a kormányzat milyen érdekképviseleti politikát folytat. Mégis, a dolgozat rámutat a magyar munkaügyi kapcsolatrendszer egy olyan vonására, melyet a „szociális párbeszéd fejlesztésével” vagy – hagyományosabb terminológiával élve – a „kollektív alku elősegítésével” foglalkozó állami politika formálóinak és a szociális partnereknek egyaránt érdemes figyelembe venniük. A rendszerváltás után mind a kormányzatok, mind a szakszervezetek egy olyan centralizált alkurendszer kiépítésére törekedtek, mely az Európai Unió országainak többségében eredetileg a szakmai, vállalati szerződésekre épülve jött létre, és a „II. világháború utáni konszenzus” során szilárdult meg. Csakhogy a mai nyugat-európai munkaadói törekvések már inkább e rendszer lebontására, decentralizálására és individualizálására irányulnak, például Németországban – amelyet sokan az ágazati megállapodások modell-országának tekintenek – egyre több munkáltató kilép a munkaadói szervezetből és a gazdasági helyzetének inkább megfelelő helyi kollektív alkut folytat a szakszervezettel. (Bispinck 1998, Brown et. al. 1998) A háború utáni nyugat-európai fejlődés magyarországi megismétlésére azonban ezen a területen sincs esély.

A kormányzat számára kétségtelenül kezelhetőbb („rendezettebb”), és többnyire a szakszervezetek számára is előnyösebb az ágazati alku. Sőt, az ágazati megállapodások rendszere azért is vonzó, mert ebben lehetséges működtetni a kiterjesztés intézményét, amely – Franciaország példájából kiindulva – elvileg a munkavállalók döntő többségét „lefedő” kollektív szerződéses rendszer kiépítésének lehetőségét kínálja, anélkül, hogy ehhez a munkáltatói szervezetek és szakszervezetek megerősödésére szükséges lenne. Ez azonban – véleményem szerint – illúzió. A munkaerőpiacot és a munkaviszonyt valóban szabályzó munkaügyi kapcsolatokhoz vezető organikus fejlődés mégiscsak a kollektív alkuban résztvevő, autonóm szervezetek megerősödésén keresztül vezetne. Nem véletlen, hogy az ILO kollektív alkuról szóló ajánlásának felsorolása az első helyen említi: „Amennyiben szükséges, lépéseket kell tenni a szabad, független és önkéntesen szerveződő munkaadói és munkavállalói szervezetek megalakításának és növekedésének elősegítésére” (ILO

1951). A szervezkedési szabadsággal tudomásom szerint nincsenek komolyabb problémák Magyarországon. Ám annál inkább problematikus a szervezetek „növekedése”.

Ma Magyarországon a munkaadók és szakszervezetek inkább helyi szinten kötnek a foglalkoztatás viszonyait szabályozó szerződéseket. Ha a létező rendszer erősségéből indulunk ki, akkor főként a vállalati kollektív alku és a helyi munkaerőpiacot átfogó, esetleg kistérségi szinten megvalósuló szerződéskötés feltételeit kellene úgy alakítani, hogy lehetőleg minél tartalmasabb kollektív szerződések jöjjenek létre. Ha pedig egy adott tevékenységi körben sok és „erős” helyi szerződés jön létre, akkor a középszintű szerződések intézményének fejlődésére is számíthatunk, hiszen a felek saját érdekeiknek megfelelően (például a termékpiacon és munkaerőpiaci versenyt szabályozó megfontolásból) létre fogják hozni az ágazati szerződést. Ez az alulról építkező út kétségtelenül hosszabbnak tűnik, s talán a kormányzat és az érdekszervezetek számára is bonyolultabb feladatokat vet fel, mint a centralizált tárgyalások közvetlen „támogatása”. Álláspontom szerint mégis ez a fejlődési modell garantálná inkább, hogy a foglalkoztatás viszonyait valóban szabályozó intézmények jöjjenek létre, hiszen mind a munkaadói szervezetek, mind a szakszervezetek tulajdonképpen a civil társadalom intézményei.⁵⁷

Végül a kutatás főbb eredményei mellett szükséges megemlíteni azokat a témaköröket, melyeket egyáltalán nem érintettem, vagy nem sikerült megnyugtatóan elemeznem. Ugyan már a dolgozat egyes fejezeteinek kifejtésénél is jeleztem azokat az eredményeket, melyekre nem sikerült kielégítő magyarázatot adnom, a legfontosabb további kutatást igénylő kérdéseket ismét felsorolom. Mindenekelőtt ilyen az éves béremelkedések ügye, aminek vizsgálatára a keresztmetszeti bérfelvétel kevésbé alkalmas. (Ennek kutatására az országos, ágazati és vállalati bérmegállapodások információit kellene összevetni az egymást követő évek vállalati szintű adataival, melyek például a KSH intézményi statisztikájában találhatóak meg.) Szintén a vállalati béremelkedés és a gazdálkodást jellemző mérlegadatok birtokában lehetne kutatni azt, hogy a vállalati béremelési lehetőségek hogyan viszonyulnak a tényleges bérkifizetésekhez, és hogy milyen összefüggésben van a kollektív alku a

⁵⁷ Az országos-ágazati szintről lefelé, vagy helyi szintről felfelé épülő munkaügyi kapcsolatrendszer dilemmáját számos szerző korábban is felvetette. Berki–Ladó (1998) szerint lehetséges egy a munkaügyi kapcsolatrendszert felülről támogató „intervencionalista

termelékenységgel és a foglalkoztatással. Csak így adható válasz például arra a gyakran megfogalmazódó kérdésre, hogy a termelékenység növekedésének köszönhető jövedelemtöbbletből részesednek-e a munkavállalók. A dolgozat elemzéséből hiányzik az ágazati szerződések bérre, illetve foglalkoztatásra gyakorolt hatásának vizsgálata is. A bérek elemzésével azonban korántsem merítettük ki a kollektív szerződések regisztrációjának információit, hiszen a beküldött szerződés-szövegek elemzése a munkaidő szabályozásától az atipikus foglalkoztatási formákig számos olyan témakörrel foglalkozhatna, melyek nem csak a munkajogászok érdeklődésére számíthatnak.

A kvantitatív munkaerőpaci elemzés mellett számos kutatási téma vethető fel az intézményi megközelítés számára is. A kollektív alku struktúrájának szempontjából célszerű lenne megvizsgálni az országos megállapodások, ajánlások és az ágazati szerződések hatását a vállalati megállapodásokra. „Fehér foltnak” számít a különböző szinten és különböző vállalatoknál párhuzamosan folyó alkuk kölcsönhatása. Nyilvánvalóan vannak olyan alkudozások, melyek viszonylag nagy publicitást kapnak, és a későbbiekben referenciaként vagy precedensként szolgálnak más szerződések tárgyalásánál. Az utóbbi két évben ilyen lehetett a MÁV-nál és a újabban a MALÉV-nél a szakszervezetek vereségével végződő sztrájkok után megkötött szerződés. Nem tudjuk például, hogy a MÁV menedzsmentjének az a lépése, mellyel felmondta a szakszervezeti tagdíj automatikus levonására és átutalására vonatkozó egyezsége, vajon más vállalatok menedzsmentje számára is követendő példaként szolgált-e. Mivel mindkét esetben állami tulajdonú vállalatokról van szó, a kutatás számára az az általánosabb kérdés is feltehető, hogy az állam munkáltatói magatartása a privatizáció után hogyan és mennyiben befolyásolja a magántulajdonú vállalatok menedzsmentjének viselkedését, az ott zajló kollektív alkuk eredményét.

A munkaügyi kapcsolatok átfogóbb – nem egy-egy intézmény működésére vagy más módon résztémákra szabdalt – kutatásához olyan reprezentatív felmérésekre lenne szükség, amilyeneket a jelentősebb kutatási hagyományokkal rendelkező országokban kisebb-nagyobb rendszerességgel elvégeznek. Ilyen például a nagy-britanniai Workplace Industrial/Employee Relations Survey, mely egymástól függetlenül kérdezi

megközelítés”, míg Koltay (2000) szerint a két szint együttes fejlődésére, az ágazati és vállalati szerződések kölcsönös egymásra épülésére lenne szükség.

meg a menedzsereket, a munkavállalókat és a szakszervezeteket a cégeknél működő intézmények működéséről és azok hatásairól (DTI 1999).

HIVATKOZÁSOK

- Adams, Roy – Markey, Ray (1997): How the State Affects Trade Union Growth: Re-evaluating New World Departures from European Modells. In: Browne, J. (ed.): The Role of the State in Industrial Relations. Fifth IIRA European Regional Congress, Dublin. pp. 89-112.
- Alchian, Armen – Demsetz, Harold (1972): Production, information costs and economic organisation. American Economic Review. Vol. 62. pp. 777-795.
- Anderson, Key – Doyle, Philip – Schwenk, Albert (1990): Measuring union-nonunion earning differences. Monthly Labor Review, June
- Bartlett, Rendall (1989): Economics and power. An inquiry into human relations and markets. Cambridge University Press, Cambridge.
- Berki Erzsébet – Ladó Mária (1998): Moves towards Free Wage Bargaining in Hungary. In: Vaughan-Whitehead, Daniel (ed.): Paying the Price: the Wage Crisis in Central and Eastern Europe. Macmillan Press, London.
- Bispinck, R. (1998): Wage-Setting System – an Analysis of Differentiation, Decentralisation and Deregulation of Sectorial Collective Agreements. In: Hoffman – Jacobi – Keller – Weiss (eds.): The German Model of Industrial Relations between Adaptation and Erosion. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Bland, Paul (1999): Trade union membership and recognition 1997-98: an analysis of data from the Certification Officer and Labour Force Survey. Labour Market Trends, July. pp. 343-353.
- Boda Dorottya – Hovorka János – Neumann László (1994): A munkavállalók, mint a privatizált vállalatok új tulajdonosai. Közgazdasági Szemle, 12. szám. pp. 1084-1096.
- Boda Dorottya – Karsai Judit – Neumann László – Richard Woodward (1996): Management Employee Buy-Outs (MEBOs) in Hungary and Poland. CASE Foundation, Studies and Analyses No. 69. Warsaw.
- Boda Dorottya – Neumann László (1999): MRP és MBO a hazai privatizációban. ÁPV RT. Számadás a táalentumról c. sorozat, Budapest.
- Boda Dorottya – Neumann László (2000): Az EU csatlakozás munkaügyi vonatkozásai a szociális partnerek szemszögéből. Európai tükr. 2. szám. pp. 2-27.
- Boda Dorottya (1996): Tulajdonnal megerősített munkavállalói pozíciók. Külgazdaság, 4. szám. pp. 62-75.
- Bódis Lajos (1994) A létszámleépítés körüli alkuk jellemzői egy hazai közép vállalatnál. In: Kővári, György (szerk.): A jövő munkahelyeiért. Munkatudományi tanulmányok. Struktúra - Munkaügyi Kiadó, Budapest.
- Bódis Lajos (1997) Privatizáció, munkaszervezet és bérelosztási mechanizmusok egy nagyüzemi varrodában. I-II. Közgazdasági Szemle, No. 8, No. 9.

- Booth, Alison L. (1995): *The Economics of Trade Unions*. Cambridge University Press.
- Borbély Szilvia (szerk.) (2000): *Munkaügyi kapcsolatok a rendszerváltás után*. OFA-MSZEIB-SZEF, Budapest.
- Braverman, Harry (1974): *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press, New York.
- Brown, William – Deakin, Simon – Hudson, Maria – Pratten, Cliff – Ryan, Paul (1998): *The Individualisation of Employment Contracts in Britain*. Research paper for the Department of Trade and Industry. Cambridge.
- Browne, Josephine (ed.) (1997): *The Role of the State in Industrial Relations*. Fifth IIRA European Regional Congress Vol. 3. Dublin
- Burawoy, Michael (1985): *The Politics of Production*. Verso, London.
- Bureau of National Affairs (1989): *Collective Bargaining Negotiations and Contracts*, Washington D. C.
- Casale, Giuseppe (1997): *Collective Bargaining and the Law in Central and Eastern Europe: Some Comparative Issues*. ILO-CEET Report No. 20. Budapest.
- Castel, Robert (1998): *A szociális kérdés alakváltozásai. A bér munka krónikája*. Max Weber Alapítvány, Wesley Zsuzsanna Alapítvány, Kávé Kiadó, Budapest.
- Clamfors, L. – Driffill, J. (1988): *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*. Economic Policy No. 6.
- Clarke, Simon – Fairbrother, Peter (1994): *Post-Communism and the Emergence of Industrial Relations in the Workplace*. In: Hyman, R. - Ferner, A. (eds.): *New Frontiers in European Industrial Relations*. Blackwell.
- Cörvers, F.– van Veen, T. (1995): *On the Measurement of Corporatism*. Labour. No. 9.
- Dahrendorf, R. (1959): *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford.
- DTI (1999): *The 1998 Workplace Employee Relations Survey*. Department of Trade and Industry. <http://www.dti.gov.uk/emar/1998wirs.htm>
- Dunlop, John (1958): *Industrial Relation Systems*. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Dunlop, John (1944): *Wage Determination under Trade Unions*. Macmillan. New York.
- Ehrenberg, Ronald G. – Smith, Robert S. (1982): *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*. Scott, Foresman and Co. Glenview, Illinois.
- European Commission (1999): *Social Dialogue for Success – The Role of Social Partners in EU Enlargement*. Report of DG Employment and Social Affairs. Brussels.
- Eyraud, Francois – Marsden, David – Silvestre Jean-Jacques (1990): *Occupational and internal labour markets in Britain and France*. *International Labour Review*, 1990. No. 4. pp. 501-517.
- Farber, Henry S. (1984): *The analysis of Union Behavior*. In: Aschenfelder-Layard (eds.): *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, Amsterdam. pp. 1039-1089.
- Fazekas Károly – Köllő János (1998): *A külföldi érdekeltségű vállalatok munkaerő-keresletének jellemzői 1995-ben*. In Fazekas (szerk): *Munkaerőpiac és*

- regionalitás az átmenet időszakában MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest. pp. 29-58.
- Foster, Ann (2000): Union-nonunion wage differences' 97. Compensation and Working Conditions, Spring. Washington DC. pp. 43-46.
- Freeman, Richard B. – Medoff, James L. (1984): What Do Unions Do? Basic Books, New York.
- Freeman, Richard B. (1998): War of the models: Which labour market institutions for the 21st century? Labour Economics Vol. 5 pp. 1–24. pp. 1-24.
- Frege, Carola – Tóth, András (1999): Institutions Matters: Union Solidarity in Hungary and East Germany, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 37, No.1, March, pp. 117-140.
- Gábor R. István (1997): Belső versus foglalkozási munkaerőpiac – a poszt szocialista átalakulás elhanyagolt dimenziója. Közgazdasági Szemle. 6. szám.
- Galasi Péter – Nagy Gyula (1994): A munkanélküliség gazdaságtana. Aula, Budapest.
- GM – SZCSM (2000): Tájékoztató a kollektív szerződések nyilvántartási rendszerének tapasztalatairól, valamint az 1998-ban bejelentett és nyilvántartásba vett kollektív szerződések adatlapjainak értékeléséről. Budapest.
- Goetschy, J – Rozenblatt, P. (1993): France: The Industrial Relations System at a Turning Point? In: Ferner, A – Hyman, R: Industrial Relations in the New Europe. Blackwell, London.
- Hagelmayer Istváné (1979): A kollektív szerződés alapkérdései. Akadémiai, Budapest.
- Hall, Peter A. – Soskice David (2000) An Introduction to Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. (forthcoming)
- Hall, Peter A. (1986): Governing the Economy. The politics of State Intervention in Britain and France. Polity Press, Cambridge.
- Héthy Lajos - Makó Csaba (1972): Munkásmagatartások és a gazdasági szervezet. Akadémiai, Budapest.
- Héthy Lajos (1998): A Munka törvénykönyve újragondolása. Acta Humana. No 1.
- Hicks, John (1932): The Theory of Wages. MacMillan, London
- Hobsbawm, Erik (1984): Words of Labour. (Further Studies in the History of Labour) Weidenfield and Nocholson, London.
- Hyman, Richard (1975): Industrial Relations: a Marxist Introduction. MacMillan, London.
- Hyman, Richard (1994): Industrial Relations as a Theory. British Journal of Industrial Relations. No. 2.
- ILO (1925): Resolution concerning statistics of collective agreements, adopted by the Third International Conference of Labour Statisticians. Geneva.
- ILO (1949): Right to Organize and Collective Bargaining Convention. (C98). Geneva.
- ILO (1951): Collective Agreements Recommendation. (R91). Geneva.
- ILO (1981): Collective Bargaining Convention. (C154). Geneva.
- ILO (1981): Collective Bargaining Recommendation. (R163). Geneva.

- ILO (1997): World Labour Report 1997-8. Industrial relations, democracy and social stability. Geneva.
- Janky Béla (1996): Övé a gyár - magadnak épited! Szociológiai Szemle No. 3-4, pp. 223-248.
- Johansen, Leif (1981): Az alkudozó társadalom és az alku eredménytelensége. Gazdaság 4. szám, pp. 101-118.
- Kaopinnen, Timo (1977): The Role of the State in Industrial Relations. In: Browne (ed.): The Role of the State in Industrial Relations. Fifth IIRAEuropean Regional Congress Vol. 3. Dublin. pp. 1-28.
- Katz, Harry C. - Kochan, Thomas A. (1992): An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations. McGraw-Hill, New York.
- Katzenstein, Peter (1987): Politics and Policy-Making in West Germany. Temple University Press, Philadelphia,
- Kaufman, Bruce (1994): The Origin and Evolution of the Field of Industrial Relations. ILR Press, Ithaca, N.Y.
- Kaufman, Bruce (1998): Regulation of the employment relationship: The 'old' institutional perspective. Journal of Economic Behavior & Organisation. Vol. 34. pp. 349-385.
- Kemény István (1986): Trade Unions and Workers' Interests in Hungary. In: Pravda. A and Blair, R (eds.): Trade Unions in Communist States. Allen & Unwin, Boston. pp. 173-191.
- Kemény István (1993 [1969]): Futószalag a motorkerékpárgyárban. In: Velünk nevelkedett a gép. Vita, Budapest.
- Kertesi Gábor – Köllő János (1995): Kereseti egyenlőtlenségek Magyarországon 1986-1994. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
- Kertesi Gábor – Köllő János (1999a): Unemployment, Wage Push and the Labour Cost Competitiveness of Regions. The Case of Hungary. 1988-1996, Budapest Working Paper on The Labour Market. No. 5.
- Kertesi Gábor – Köllő János (1999b): Economic Transformation and the Return to Human Capital. The Case of Hungary, 1986-1996. Budapest Working Papers on the Labour Market. No. 6.
- Kertesi Gábor – Köllő János (2001): Ágazati bérkülönbségek Magyarországon (Az OFA által támogatott kutatás zárótanulmánya.), Budapest
- Kiss György (1995): A piac és az emberi tényező. A rendszerváltás hatása a munka világának szabályozására. Balassi, Budapest.
- Kiss György (1997): A kollektív szerződés tana. Kézirat.
- Kiss György (2000): Munkajog. Osiris, Budapest.
- Kochan, Thomas A. - Karz, Harry C.: An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations. McGraw-Hill, 1992
- Kochan, Thomas A. - Karz, Harry C. - McKersie, Robert (1986): Transformation of American Industrial Relations. Basic Books, New York.
- Kolosi Tamás (1987): Tagolt társadalom. Gondolat, Budapest.

- Koltay Jenő (2000): A bérmeghatározási rendszer. In: Fazekas Károly (szerk.): Munkaerőpiaci tükör 2000. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest. pp. 58-66.
- Köllő János (1981): Taktikázás és alkudozás az ipari üzemben. Kétségek és próbálkozások egy szövöde leírása közben. Közgazdasági Szemle. No. 7 - 8.
- Köllő János (1998): Regionális bérkülönbségek, 1989-95. In: Fazekas K. (szerk.): A munkaerőpiac az átmenet időszakában. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
- Köllő János (2000a): A bérmeghatározási gyakorlat – néhány közvetett megfigyelés. In: Fazekas Károly (szerk.): Munkaerőpiaci tükör 2000. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest. pp. 67-73.
- Köllő János (2000b): Regionális kereseti és bérköltség különbségek. In: Fazekas Károly (szerk.): Munkaerőpiaci tükör 2000. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest. pp. 90-95.
- Kőrösi Gábor (2000): A vállalatok munkaerő kereslete. Budapest Working Paper on The Labour Market. No. 4.
- Ladó Mária - Tóth Ferenc (1996): Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990-1994) ÉT titkárság - PHARE Társadalmi Párbeszéd Projekt, Budapest.
- Ladó Mária (1995): Representation of Worker's and Employers' Interest in Changing Industrial Relations in Hungary. In: Hausner–Pedersen–Ronit (eds.): Evolution of Interest Representation and Development of the Labour Market in Post-Socialist Countries. Cracow Academy of Economics.
- Laky Teréz – Boda Dorottya – Neumann László (1999): A privatizáció foglalkoztatási hatásai. ÁPV RT. Számadás a tálentumról c. sorozat, Budapest.
- Lewis, Gregg H. (1986): Union relative wage effect. In: Aschenfelder-Layard (eds.): Handbook of Labor Economics, Vol II. pp. 1139-1179.
- Madár Gyula – Fürjes János (1996): A kollektív szerződések kiterjesztési eljárásának tapasztalatai. Kézirat, Munkaügyi Minisztérium, Budapest.
- Makó Csaba – Novoszáth Péter – Veréb Ágnes (1998): A vállalati munkaügyi kapcsolatok átalakuló mintái. Aula, Budapest.
- Moerel, Hans (szerk.) (1994): Változó munkaügyi kapcsolatok. ELTE, Budapest.
- Montgomery, David (1980): Workers Control in America. Cambridge University Press, Cambridge.
- Munkaügyi Minisztérium (1997): A munkavállalók munkahelyi biztonságát és az érdekképviselők hatékonyságát elősegítő kormányzati intézkedések, Budapest.
- Neumann László (1987): A VGMK és az intézményes érdekérvényesítés. Közgazdasági Szemle, 10. szám. pp. 1217-1229.
- Neumann László (1989): Piaci viszonyok az üzemi béralkuban? Gazdaság, No.4.
- Neumann László (1991): Privatizáció, munkavállalók, szakszervezetek. Társadalmi Szemle, 10. szám. pp. 41-51.
- Neumann László (1992): Foglalkoztatás és privatizáció. Európa Fórum, 4 .szám. pp. 3-18.

- Neumann László (1993): Munkaügyi kapcsolatok a multinacionális vállalatok magyarországi üzemeiben. (With András Tóth and Lilli Berko) OECD–Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 1993.
- Neumann László (1994): A munkaügyi kapcsolatok vajúdása a munkahelyeken. In: Kóvári György – Munkácsy Ágnes (szerk.): A jövő munkahelyeiért. Munkatudományi Tanulmányok. Struktúra – Munkaügyi Kiadó, Budapest. pp. 148-159.
- Neumann László (1997a): A relokáció jelensége: a munkahelyek áttelepülése Nyugat-Európából Kelet Európába. *Külgazdaság*, 10. szám. pp. 21-38.
- Neumann László (1997b): Circumventing Trade Unions in Hungary: Old and New Channels of Wage Bargaining. *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 3. No. 2. pp 181-200.
- Neumann László (1997c): Company Restructuring and Industrial Relations in Privatised Telecommunication Services in Hungary. Paper presented to the . Fifth IIRA European Regional Congress, Dublin,.
- Neumann László (1998a): A kollektív szerződések kiterjesztése. *Munkaügyi Szemle*. No. 7-8. pp. 35-44.
- Neumann László (1998b): State policies and union strategies: Towards a more consolidated collective bargaining in Hungary. (The case of electricity industry). SASE Conference, Vienna.
- Neumann László (1998c): Szociális dömping vádak az Európai Unióban. *Európai Tükör*, február. pp. 46-57.
- Neumann László (1999): A munkahelyek áttelepülése. (Esettanulmányok magyarországi multinacionális vállalatokról) In: Fazekas – Köllő – Neumann - Tóth: Relokáció: a munkahelyek áttelepülése Nyugat-Európából Magyarországra. *Európai Tükör Műhelytanulmányok* No. 59. Integrációs Stratégiai Munkabizottság, Budapest.
- Neumann László (2000): Decentralised Collective Bargaining in Hungary. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Vol 16. No. 2. pp. 113-128.
- Olson, Mancur (1965): *The Logic of Collective Action*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Osteman, Paul (1987): Choice Among Alternative Labour Market Systems. *Industrial Relations*. February.
- Perlman, Selig (1928): *A Theory of the Labor Movement*. MacMillan, New York,.
- Pernecky Béla (1938): *A kollektív munkaszerződés*. Grill Károly Könyvkiadó-vállalata, Budapest.
- Piore, Michael – Sabel, Charles (1984): *Second Industrial Divide*. Basic Books, N.Y.
- Pittaway, Mark (1997): Individualism and Informality in Wage Determination: the Case of Socialist Hungary. Kézirat.
- Pollert, Anna (1999): *Transformation at Work in the New Market Economies of Central Eastern Europe*. Sage, London.

- Prugberger Tamás - Ploetz, Manfred (1992): Összehasonlító munkajog. A magyar munkajog reformja az európai államok jogi szabályozása tükrében, ADAW, Bonn.
- Rutkowski, J. (1996): Changes in the Wage Structure during Economic Transition in Central and Eastern Europe. World Bank Technical Paper No. 340. The World Bank, Washington DC.
- Simon, Herbert A. (1982): Korlátozott racionalitás. KJK, Budapest
- Simons, Herbert C. (1944): Some Reflections on Syndicalism. Journal of Political Economy. Vol. 52. March.
- Slomp, Hans (1999): Social partnership in Central and Eastern Europe – but where? "Trade Unions and Industrial Relations in Central and Eastern Europe" Conference. Otto Brenner Stiftung, Berlin, 1999.
- Sóki Gyula (1993): Esettanulmány a középszintű és vállalati kollektív szerződések viszonyára a sütőipari szakágazatban. Kézirat, ÉT-Phare "Társadalmi párbeszéd" Program, Budapest.
- Stark, David – Bruszt László (1998): Postsocialist Pathways. Transforming Politics and Property in East Central Europe. Cambridge University Press.
- Stark, David (1986): Rethinking Internal Labour Markets: New Insight From a Comparative Perspective. American Sociological Review. Vol. 51. No. 4. pp. 492-504.
- Stark, David (1996): Recombinant Property in East European Capitalism. American Journal of Sociology. Vol 101. No. 4. pp. 993-1027.
- Stone, Katherine (1974): The Origins of Job Structures in the Steel Industry. Review of Radical Political Economy. Vol. 6.
- Streck, Wolfgang (1997): Social Institutions and Economic Performance. Sage, Beverly Hills.
- Szalai Erzsébet (1994): A civil társadalomtól a politikai társadalom felé. Munkástanácsok 1989-1993. T-Twins Kiadó, Budapest.
- Tellér Gyula (1995): Harc a tulajdonért. (Polgárosodás és rendszerváltás.) Magyar Nemzet, aug. 29.
- Thoma László (1998): A szakszervezetek és a neokorporatív intézmények kialakulása Magyarországon 1988-1992. Acta Humana Emberi jogi közlemények No 33.
- Tóth András (1995): Civil társadalom és szakszervezetek. Kandidátusi értekezés, Budapest.
- Tóth András (1996): Suzuki in Ungarn: Depression statt Kompromißsuche. In: Deppe, R. und Tatur, M. Ökonomische Transformation und gewerkschaftliche Umbruchprozesse in Polen und Ungarn auf Branchenebene. Schriftenreihe Hans-Böckler Stiftung. Düsseldorf. pp. 171-207
- Tóth András (1997): The role of multi-employer collective agreements in regulating terms and conditions of employment in Hungary. Transfer Vol. 3. No. 2. pp. 329-356.
- Tóth András (1998): The Transformation of the Industrial Relations System in Hungary in: South East Europe Review for Labour and Social Affairs, Vol.1. No. 3. pp.117-134.

- Tóth András (1999): Building Unions of Autotransplants in Hungary. In: Jeremy Weddington (ed.): Globalization of Work. Mansell, London:
- Tóth Ferenc (szerk.) (1997): Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba. GATE, Gödöllő.
- Walton, Richard E, – McKersie, Robert A.(1965): A Behavioral Theory of Labour Negotiation. McGraw Hill, New York.
- Webb, Sydney és Beatrice (1909:.) Munkásdemokrácia, Grill Károly Könyvkiadó-vállalata, Budapest.
- Weiss, Marley S. (1997): Freedom of Association in the Time of Mobile Capital and Labor. (Manuscript)
- Williamson, Oliver (1985): The Economic Institutions of Capitalism. The Free Press, New York.

FÜGGELÉK

Függelék

**A vállalati kollektív szerződésekben előforduló témák gyakorisága a tulajdoni
struktúra függvényében (%)**

	Összes cég	100 % külföldi	Többségi külföldi	Kisebbségi külföldi	100 % hazai
SZERZŐDÉSKÖTÉS ELJÁRÁSAI					
a kollektív szerződés felmondására:	75	83	81	75	73
ebből: az Mt.-től eltérő szabályok:	23	31	20	30	23
a kollektív szerződés módosítására:	56	63	61	62	54
MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK					
a szerződő felek kapcsolatrendszere:	68	74	80	64	66
a szakszervezetek jogköre:	68	73	73	69	67
a szakszervezetek működése:	69	67	74	67	68
EGYÉNI MUNKAJOGVISZONY					
Próbaidőre:	99	100	100	100	99
Ebből: az Mt.-től eltérő szabályok:	42	40	43	49	42
Felmondásra:	80	85	83	75	79
Ebből: felmondási korlátozásra:	41	40	50	43	39
felmondási időre:	54	55	61	69	53
munka alól felmentési időre	43	39	48	49	41
rendkívüli felmondásra:	87	86	88	84	87
csoportos létszámcsökkentés esetére	15	19	17	18	14
végkielégítésre:	49	63	67	60	44
munkaidőre:					
ebből: heti munkaidőkeret	74	71	72	75	74
2-4 havi munkaidőkeret	17	22	17	10	18
egyéb munkaidőkeret	7	8	9	15	7
munkarendre:	100	100	100	100	100
ebből: nem-egyenletes időbeosztás	74	64	76	64	75
helyettesítésre, munkakör bővítés:	61	64	61	58	61
túlórák mennyisége: (= több mint 144)	85	88	91	91	83
a munka díjazására:	66	62	83	75	64
oktatás, továbbképzés támogatására:	49	45	54	61	49
szociális, jóléti juttatásokra:	90	90	95	96	89
kártérítési/leltárhány felelősségre:	80	74	83	80	80
MUNKAÜGYI VITÁK RENDEZÉSE					
kollektív munkaügyi vita esetén:	47	54	55	46	46
munkaügyi jogvita esetén:	56	55	60	46	57
sztrájk esetére:	21	18	26	13	22
a konfliktusok rendezésére					
- állandó bizottság	8	9	12	15	7
- eseti bizottság	22	15	25	24	22
BÉR / ILLEMÉNY MEGÁLLAPODÁS					
Ebből: Átlagkereset-növelés	39	27	43	35	40
Alapbér növelés	50	47	62	55	48
Vállalati minimálbér	34	32	49	33	32
Bértarifá táblázat	26	24	34	27	24
További bérelemek, pótlékok	39	41	58	42	35
FOGLALKOZTATÁSI ZÁRADÉK	5	5	6	11	5

A kollektív szerződéses munkahelyek aránya és a bérkülönbség (%)**ágazatonként és vállalati méret szerint**

Ágazat, alágazat	Bérkülönbség a kollektív szerződéstől függően		Bérkülönbség a bér-megállapodástól függően		Kollektív szerződéses munkahelyek aránya	
	Összes	>300 fő	Összes	>300 fő	Összes	>300 fő
Mezőgazdaság, halászat	124	99	118	95*	25	72
Bányászat	175	–	136*	**	63	100
Élelmiszeripar	120	103	123	111	55	74
Textil, ruhaipar	106	90	112	100	34	55
Bőr, cipőipar	136	127	**	**	33	52
Fafeldolgozás	142	119*	148	121*	22***	59***
Papír, nyomdaipar	122	79	107	93	41	69
Vegyipar	158	168	147	140	72	91
Nemfém anyag feldolg.	110	90	116	106	46	65
Kohászat fémfeldolgozás	145	141	143	126	49	89
Gép, berendezésgyártás	114	117	109	105	36	54
Villamosgép, műszergyárt.	114	113	120	118	36	43
Járműgyártás	99	87	96	86	62	73
Egyéb feldozóipar	106	61*	102	71*	32***	80***
Vill.energia, gáz, vízellátás	120	109	121	110	82	88
Építőipar	159	106	159	115	25	70
Kereskedelem	92	111	88	93	33	56
Szálloda, vendéglátás	169	176	176	175	41	67
Szállítás, távközlés	92	76	94	79	85	94
Pénzügyi tevékenység	81	86	109	118	51	62
Ingatlan, szolgáltatás	114	134	131	154	21	38
Oktatás, eü. közös. szolg.	156	154*	112	100	48	78***
Összesen	125	110	125	111	49	74

* az alapadatok standard hibájának értéke 10 és 20 % közötti,

** a standard hiba értéke 20 %-nál több, az összes többi alapadatnál kisebb, mint 10 %.

*** a minta túl kicsi a megbízható becsléshez.

A kollektív szerződéses munkahelyek aránya és a bérkülönbség egyes foglalkozási csoportokban, nemenként

(% , 1998)

F E O R	<u>Megnevezés</u>	Férfi		Nő		Együtt	
		KSZ ará- nya	Bér- előny %	KSZ ará- nya	Bér- előny %	KSZ ará- nya	Bér- előny %
13	Gazdasági szervezetek vezetői	55	113	51	100	54	110
21	Műszaki és természettud. felsőfokú	52	107	58	126	53	109
25	Gazdasági, jogi, társadalomtudományi	50	94	51	115*	51	104
31	Technikusok	56	116	59	111	57	114
36	Gazdasági, pénzügyi ügyintézők	47	97	61	94	58	93
39	Egyéb ügyintézők	44	113	42	106	43	109
41	Irodisták	44	103	48	108	48	108
42	Ügyfélforgalmi foglalkozások	58	91	52	100	52	100
51	Kereskedelmi, vendéglátóipari	41	145	47	112	45	123
52	Közlekedési, postai, hírközlési	94	97	97	101	95	97
53	Szolgáltatási foglalkozások	42	146	56	129	45	141
61	Mezőgazdasági foglalkozások	17	115	21	109*	18	112
72	Élelmiszeripari foglalkozások	49	128	50	134	49	130
73	Könnyűipari foglalkozások	32	141	25	116	27	128
74	Vas és fémipari foglalkozások	50	128	39	121	49	129
75	Vegyesipari foglalkozások	49	117	62	131	56	121
76	Építőipari foglalkozások	44	141	58	135	44	141
81	Feldolgozóipari gépkezelők	47	132	37	112	42	128
82	Egyéb gépkezelők	71	141	67	115	70	137
83	Mobil gépkezelők	50	142	79	144	51	142
91	Segéd munkások (nem-mezőgazd.)	40	128	42	125	41	126
	Összesen	50	129	48	117	49	125

*az alapadatok standard hibája 10 és 20 % között, a többi alapadatoknál kisebb mint 10%.

A nyers bérkülönbség a leggyakoribb foglalkozásokban (% , 1998)

FEOR	Megnevezés	Ksz Van	Ksz Nincs	Bér- különb- ség %	Meg- jegyzés
1352	Ipari tevékenység termelésirányítója	144966	102862	141	férfiak
1354	Kereskedelem vendéglátás termelésirányítója	74020	75022	99	
3612	Postaforgalmi, hírközlési ügyintéző	60288	74930	91*	nők
3621	Kereskedelmi ügyintéző	88874	87068	102	
3629	Egyéb kereskedelmi, értékesítési ügyintéző	79475	77051	103	
4111	Könyvelő (analitikus)	64589	58124	111	
4191	Titkárnő	86937	78495	111	nők
4193	Irodai adminisztrátor, írnok	61218	47099	130	
5112	Eladó	42339	32989	128	nők
7321	Szabó, varrónő, modellkészítő	37019	35814	103	nők
7421	Lakatos	69482	51075	136	férfiak
7423	Forgácsoló	73028	64670	113	férfiak
7431	Gépjármű- és motorszerelő, -javító	67100	48268	139	férfiak
7439	Egyéb gépek, berendezések szerelői, javítói	79733	61301	130	férfiak
7490	Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	58136	47078	124	
7530	Raktárkezelő	61858	52928	117	
7624	Villanyszerelő	71684	52747	136	férfiak
8193	Gyártósori összeszerelő	48478	55241	88	nők
8311	Mezőgazdasági erőgépvezető, -kezelő	51857	43647	119	férfiak
8356	Tehergépkocsi-vezető	65104	45790	142	férfiak
8357	Autóbuszvezető	71716	54151	132	férfiak
9131	Kézi anyagmozgató, csomagoló	50651	41552	122	
9190	Egyéb segéd munkások (pl. alkalmi munkás)	42782	34800	123	férfiak

* az alapadatok standard hibájának értéke 10 és 20 % közötti, a többi adatnál kisebb, mint 10 %.

Éves béremelkedés egyes ágazatokban a kollektív szerződéstől függően

(1997-98, %)

Ágazat, alágazat	KSH adat ***	Egyéni bérfelvétel adatok						
		Össze- sen	Kollektív szerződés			Bérmegállapodás		
			Van	Nincs	Előny	Van	Nincs	Előny
Mezőgazdaság	115,5	120	113	120	-6	109	121	-12
Bányászat		115	129	85	44	128*	103*	25*
Élelmiszeripar	117,5	121	124	116	8	128	114	13
Textil, ruhaipar	115,1	120	118	121	-3	123	119	4
Bőr, cipőipar		118	125	116	9	**	**	**
Fafeldolgozás		114	111	117	-7	110	116	-6
Papír, nyomdaipar	111,6	127	147	115	32	137	125	12
Vegyipar	116,3	106	103	119	-16	102	123	-22
Nemfém feldolgozás	117,6	121	126	117	9	128	117	11
Kohászat fémipar	116,4	121	122	123	-1	121	123	-2
Gép, berendezés		121	124	119	5	119	122	-3
Villamosgép, műszer	118,6	117	120	116	4	121	116	5
Járműgyártás		121	119	125	-5	121	121	0
Egyéb feldolgozóipar	116,1	122	124	121	4	125	121	4
Villenergia, gáz, víz.	119,2	120	120	121	-1	120	122	-2
Építőipar	115,4	125	125	122	3	124	123	0
Kereskedelem	116,7	120	122	119	3	124	119	5
Szálloda, vendéglátás	113,2	118	114	117	-2	111	119	-8
Szállítás, távközlés	120,3	119	118	128	-10	118	128	-11
Pénzügyi tevékenység	124,8	130	130	126	4	137	127	9
Ingatlan, szolgáltatás	132,7	126	124	127	-4	124	126	-3
Oktatás, eü., köz. sz.	117,4	123	114	135	-21	117	125	-8
Összesen:	118,3	120	118	122	-4	118	122	-4

* a alapadatok standard hibájának értéke 10 és 20 % közötti, a többi adatnál kisebb mint 10 %.

***intézményi statisztika, közalkalmazottakkal együtt.

Forrás: Statisztikai évkönyv 1998.

Keresetemelkedés* a leggyakoribb foglalkozásokban
a kollektív szerződéstől függően (1997-98, %)

FEOR	Megnevezés	Van KSZ	Nincs KSZ	Különbség
1352	Ipari közvetlen termelésirányító	121	122	-2
1354	Keresk., vendéglátóip. termelésirányító	116	107	9
4193	Irodai adminisztrátor, írnok	119	117	2
5112	Eladó	117	119	-2
6132	Szarvasmarha tartó és tenyésztő	117	115	2
7211	Hentes, mészáros	113	108	5
7321	Szabó, varrónő, modellkészítő	121	121	0
7421	Lakatos	120	119	2
7423	Forgácsoló	119	125	-6
7425	Hegesztő, lángvágó	130	123	7
7431	Gépjármű és motorszerelő, javító	124	124	1
7439	Egyéb gépek, berendezések szerelői	119	123	-3
7443	Elektroműszerész	121	115	5
7445	Villamossági szerelő	121	119	2
7490	Egyéb vas- és fémipari foglalkozások	110	121	-12
7530	Raktárkezelő	120	117	3
7611	Kőműves	119	113	5
7621	Vízvezeték és csőhálózat szerelő	125	119	6
7624	Villanszerelő	119	116	3
8122	Ruházati gépkezelő	124	127	-3
8193	Gyártósori összeszerelő	120	133	-13
8311	Mezőgazdasági erőgépvezető	110	114	-5
8356	Tehergépkocsi-vezető	115	114	1
8357	Autóbuszvezető	112	119	-8
9111	Lakás és intézménytakarító	116	124	-9
9119	Egyéb takarítók	111	115	-4
9121	Portás, vagyonőr	119	109	10
9131	Kézi anyagmozgató, csomagoló	123	119	3
9132	Szállító és rakodómunkás	114	117	-2
9190	Egyéb segédmunkás (alkalmi munkás)	119	122	-2

*az évenkénti alapadatok standard hibájának értéke kisebb mint 10 %.

A teljes kereset logaritmusának regressziós becslése (Összes cég)**(Pénzügyi szektor nélkül)**

Source	SS	df	MS	Number of obs = 98923		
Model	20753.0862	38	546.133848	F(38, 98884) = 3520.94		
Residual	15337.9119	98884	.155110148	Prob > F = 0.0000		
Total	36090.9981	98922	.364842989	R-squared = 0.5750		
				Adj R-squared = 0.5749		
				Root MSE = .39384		

Inkereset	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
van ksz	.0551661	.0033809	16.317	0.000	.0485394	.0617927
férfi	.1776818	.0030025	59.178	0.000	.171797	.1835667
iskola2	.1210659	.0034554	35.037	0.000	.1142934	.1278383
iskola3	.2095278	.0041776	50.155	0.000	.2013397	.2177159
iskola4	.6031668	.0064767	93.128	0.000	.5904725	.6158612
szellemi vezető	.1393131	.0043333	32.150	0.000	.1308199	.1478062
szellemi vezető	.5495841	.0056943	96.516	0.000	.5384234	.5607448
experien	.0176378	.0004488	39.296	0.000	.016758	.0185175
experie2	-.0002463	.0000113	-21.794	0.000	-.0002685	-.0002242
Intermut	-.0716238	.003295	-21.737	0.000	-.0780819	-.0651657
Budapest	.0612304	.0039656	15.440	0.000	.0534579	.0690029
bányászat	.2856162	.0154034	18.542	0.000	.2554258	.3158066
élelmisz	.0768142	.00628	12.231	0.000	.0645054	.089123
textilip	.0543992	.0070547	7.711	0.000	.0405721	.0682264
bőripar	.0026118	.0122983	0.212	0.832	-.0214926	.0267163
faipar	-.0041234	.0138086	-0.299	0.765	-.0311882	.0229413
papíripar	.083018	.0108633	7.642	0.000	.061726	.1043099
vegyipar	.060315	.0074299	8.118	0.000	.0457526	.0748775
nemfémfel	.1235569	.0094455	13.081	0.000	.1050438	.1420701
kohászat	.1263978	.007622	16.583	0.000	.1114587	.1413368
gépgyárt	.0866117	.0079306	10.921	0.000	.0710678	.1021556
vill.gép	.0249545	.006992	3.569	0.000	.0112502	.0386587
jármű ip.	.0751556	.0087522	8.587	0.000	.0580014	.0923098
egyéb ip.	.0105121	.0127618	0.824	0.410	-.0145009	.0355251
villamose	.0835636	.0069238	12.069	0.000	.069993	.0971341
építőip.	-.0421314	.0072941	-5.776	0.000	-.0564278	-.027835
keresked	-.1156868	.0059656	-19.392	0.000	-.1273793	-.1039943
szálloda	-.163651	.0099571	-16.436	0.000	-.1831668	-.1441351
szállítási	-.0865239	.0061907	-13.976	0.000	-.0986577	-.0743902
pénzügy	(dropped)					
ingatlan	-.0122121	.0074958	-1.629	0.103	-.0269037	.0024795
eü.okt.kö	-.0418479	.0093915	-4.456	0.000	-.0602551	-.0234406
100% külf	.1606864	.0044639	35.997	0.000	.1519372	.1694356
többs.kül	.0664835	.0042077	15.800	0.000	.0582364	.0747306
kiseb.kül	.0102458	.005636	1.818	0.069	-.0008007	.0212924
lnlétszám	.0552119	.0009578	57.643	0.000	.0533345	.0570892
lnproducy	.2162139	.0019706	109.721	0.000	.2123516	.2200762
lncaplabr	.0025464	.0010644	2.392	0.017	.0004601	.0046327
negvaladd	.0361881	.0101774	3.556	0.000	.0162405	.0561357
_cons	9.919347	.0100975	982.362	0.000	9.899556	9.939138

experien = életkor – iskolai évek száma – 6

Intermut = log (regisztrált munkanélküliek/aktív korú népesség)

nnlétszám= log (statisztikai állományi létszám)

lnproducy= log [(nettó árbevétel–anyagköltség–ELÁB)/átlagos állományi létszám]

lncaplabr= log [tárgyi eszközök nettó értéke / átlagos állományi létszám]

negvaladd= 1, ha a hozzáadott érték<0; = 0, ha a hozzáadott érték ≥ 0.

A dummy változók együttthatói a következő változókhoz képest értendők: nincs ksz, nő, 8_általános, fizikai, mezőgazdaság, 100% belföldi. Az egyenletben ezek együttthatója zérus.

A teljes kereset logaritmusának regressziós becslése (300 fő feletti cégek)**(Pénzügyi szektor nélkül)**

Source	SS	df	MS	Number of obs = 48123		
Model	8525.55346	38	224.35667	F(38, 48084) = 1811.76		
Residual	5954.41153	48084	.123833532	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.5888		
				Adj R-squared = 0.5885		
Total	14479.965	48122	.300901147	Root MSE = .3519		

lnkereset	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
van_ksz	.0265347	.004275	6.207	0.000	.0181556	.0349137
férfi	.1962015	.0038329	51.189	0.000	.188689	.2037139
iskola2	.1366701	.0044793	30.511	0.000	.1278906	.1454496
iskola3	.2268265	.0051564	43.989	0.000	.2167199	.2369332
iskola4	.6568041	.0082314	79.792	0.000	.6406704	.6729377
szellemi	.1255506	.0053736	23.365	0.000	.1150184	.1360829
vezető	.5691704	.0073361	77.585	0.000	.5547915	.5835492
experien	.0191549	.0005858	32.699	0.000	.0180068	.0203031
experie2	-.0002876	.0000149	-19.367	0.000	-.0003167	-.0002585
Intermut	-.1002829	.0044883	-22.343	0.000	-.1090801	-.0914857
Budapest	.055138	.0051296	10.749	0.000	.0450839	.065192
bányászat	.4454919	.0203634	21.877	0.000	.4055793	.4854044
élelmisz	.1559974	.0093074	16.761	0.000	.1377548	.17424
textilip	.1131424	.0105253	10.750	0.000	.0925128	.1337721
bőripar	.0809718	.0173437	4.669	0.000	.046978	.1149657
faipar	.1158094	.0265691	4.359	0.000	.0637337	.1678852
papíripar	.2105552	.016773	12.553	0.000	.1776798	.2434305
vegyipar	.1501984	.0104116	14.426	0.000	.1297916	.1706052
nemfémfel	.1838001	.0128465	14.307	0.000	.1586208	.2089794
kohászat	.2338556	.0116444	20.083	0.000	.2110325	.2566787
gépgyárt	.091528	.0119444	7.663	0.000	.0681168	.1149392
vill.gép	.0966761	.0099785	9.688	0.000	.0771181	.1162341
jármű i.	.1396047	.0112612	12.397	0.000	.1175327	.1616767
egyéb i.	.1313233	.0227175	5.781	0.000	.0867967	.1758499
villamose	.1603583	.0095071	16.867	0.000	.1417242	.1789924
építőipar	.060937	.0134795	4.521	0.000	.034517	.087357
keresked	-.0402062	.0105697	-3.804	0.000	-.0609229	-.0194895
szálloda	-.1022029	.0145193	-7.039	0.000	-.1306609	-.0737449
szállítás	.038513	.0092239	4.175	0.000	.0204341	.056592
pénzügy	(dropped)					
ingatlan	-.0060099	.0127666	-0.471	0.638	-.0310326	.0190127
eü.okt.kö	.0125171	.0153858	0.814	0.416	-.0176393	.0426734
100% külfi	.0827668	.0056718	14.593	0.000	.0716501	.0938835
többes kül	.0347908	.0050622	6.873	0.000	.0248689	.0447128
kiseb kül	-.0019215	.006981	-0.275	0.783	-.0156044	.0117615
lnlétszám	.0243698	.0015868	15.358	0.000	.0212596	.0274799
lnproducy	.2088761	.0028271	73.884	0.000	.203335	.2144173
lncaplabr	-.0080816	.0017473	-4.625	0.000	-.0115063	-.004657
negvaladd	.0848607	.0145571	5.830	0.000	.0563287	.1133927
_cons	10.14213	.016283	622.866	0.000	10.11021	10.17404

experien = életkor – iskolai évek száma – 6

Intermut = log (regisztrált munkanélküliek/aktív korú népesség)

nnlétszám= log (statisztikai állományi létszám)

lnproducy= log [(nettó árbevétel–anyagköltség–ELÁB)/átlagos állományi létszám])

lncaplabr= log [tárgyi eszközök nettó értéke / átlagos állományi létszám])

negvaladd= 1, ha a hozzáadott érték<0; = 0, ha a hozzáadott érték ≥ 0.

A dummy változók együtthatói a következő változókhoz képest értendők: nincs ksz, nő, 8_általános, fizikai, mezőgazdaság, 100% belföldi. Az egyenletben ezek együtthatója zérus.

A kollektív szerződéses munkahelyen dolgozók aránya (%) és a bérrés*
korcsoportonként és iskolai végzettség szerint

Kor		Legfeljebb 8 általános	Szakmunkás képző	Érettségi	Felsőfokú	Összesen
	Összes cég %	35	37	44	44	39
- 24	> 300 fő %	53	48	63	67	59
	Bérkülönbség		0,023	-0,131		-0,043
	Összes cég %	50	45	55	47	49
25-34	> 300 fő %	73	72	76	70	73
	Bérkülönbség	0,012	0,033	-0,047		0,005
35-44	Összes cég %	47	46	58	52	51
	> 300 fő %	70	75	81	79	76
	Bérkülönbség	0,018	0,070	0,077		0,055
	Összes cég %	49	48	57	51	51
45-54	> 300 fő %	76	76	81	80	78
	Bérkülönbség	0,047	0,071	0,048		0,055
	Összes cég %	45	46	54	53	49
55 -	> 300 fő %	80	76	81	81	80
	Bérkülönbség					0,044
Együtt	Összes cég %	46	45	55	50	49
	> 300 fő %	71	72	78	76	74
	Bérkülönbség	0,012	0,050	0,011	-0,032	0,027

* 300 főnél nagyobb cégekre, a közölt adatoknál $p < 0.05$

A békéscsaba regressziós becslésének reziduális tagja ágazatonként és a kollektív szerződéstől függően

Ágazat, alágazat	A modell* által nem magyarázott különbségek (1-R ² , %)	
	Nincs KSZ	Van Ksz
Mezőgazdaság, halászat	54	43
Bányászat	-	44
Élelmiszeripar	34	41
Textil, ruhaipar	59	44
Bőr, cipőipar	42	48
Fafeldolgozás	13	29
Papír, nyomdaipar	39	61
Vegyipar	37	37
Nemfém anyagok feldolg.	27	46
Kohászat fémfeldolgozás	39	33
Gép, berendezésgyártás	41	43
Villamosgép, műszeripar	43	33
Járműgyártás	39	40
Egyéb feldolgozóipar	16	34
Energia, gáz, vízellátás	36	44
Építőipar	42	43
Kereskedelem	43	33
Szálloda, vendéglátás	34	41
Szállítás, távközlés	30	43
Ingatlan, szolgáltatás	36	30
Oktatás, eü. közösségi szolg.	27	47
Összesen	44	40

* 300 fő feletti cégek, pénzügyi szektor nélkül

**A kereset települési munkanélküliség-mutatóra mért rugalmassága* állomány-
csoportonként és a kollektív szerződéstől függően.**

(Pénzügyi szektor nélkül)

		Fizikai	Szellemi	Vezető	Együtt
Összes cég	Van Ksz	-0,086	-0,073	-0,077	-0,085
	Nincs Ksz	-0,065	-0,089	-0,041	-0,063
	Együtt	-0,070	-0,090	-0,060	-0,072
300 fő feletti cégek	Van Ksz	-0,093	-0,066	-0,162	-0,087
	Nincs Ksz	-0,132	-0,182	-0,080	-0,147
	Együtt	-0,103	-0,090	-0,093	-0,100

* 95 %-os konfidencia intervallum mellett $p < 0.001$

Az alsó és felső tized kereseti arányai ágazonként, a kollektív szerződéstől függően

Ág, alágazat	Összes cég		300 főnél nagyobb cégek	
	Ksz nincs	Ksz van	Ksz nincs	Ksz van
Mezőgazdaság, halászat	3,16	3,28	2,98	3,28
Bányászat	3,37*	3,58*		3,82*
Élelmiszeripar	4,55	3,64	4,07	3,46
Textil, ruhaipar	3,47	3,63	3,19	3,62
Bőr, cipőipar	3,09	2,31*	2,86*	2,25*
Fafeldolgozás	3,90	3,51*	3,03**	3,20*
Papír, nyomdaipar	6,24	5,00	5,88*	5,45*
Vegyipar	4,13	3,70	2,73	3,64
Nemfém anyag feldolgozása	4,38	3,40	4,19*	3,27
Kohászat fémfeldolgozás	4,15	3,61	3,43*	3,51
Gép, berendezésgyártás	3,37	3,57	2,61	3,56
Villamosgép, műszer	3,51	3,62	3,18	3,61
Járműgyártás	4,05	3,14	2,73	3,15
Egyéb feldogozóipar	3,92	2,63*	3,03	2,61*
Energia, gáz, vízellátás	3,39	3,46	3,15	3,44
Építőipar	4,71	4,13	3,79*	4,13
Kereskedelem	6,31	4,41	3,76	4,48
Szálloda, vendéglátás	4,05	4,08*	3,73*	3,60
Szállítás, távközlés	7,09	2,81	4,94	2,80
Pénzügyi tevékenység	7,06	5,10	8,66	5,13
Ingatlan, szolgáltatás	6,71	4,44	3,61	4,36
Oktatás, eü. közös. szolg.	5,34	4,58	4,53*	4,00
Összesen	5,04	3,93	4,31	3,76

*100 < N < 500;

**N<100

A 25,000 Ft-nál alacsonyabb keresetűek aránya ágazatonként,
a kollektív szerződéstől függően (%)

Ág, alágazat	Összes cég		300 főnél nagyobb cégek	
	KSZ nincs	KSZ van	KSZz nincs	KSZ van
Mezőgazdaság, halászat	14,0	6,8	5,1	7,4
Bányászat	3,8*	0,0*	-	0,0*
Élelmiszeripar	14,5	2,7	4,4	2,2
Textil, ruhaipar	21,2	16,8	8,0	17,3
Bőr, cipőipar	30,9	1,6*	17,7*	1,4*
Fafeldolgozás	29,0	1,1*	29,1**	1,6*
Papír, nyomdaipar	16,3	8,6	25,4*	0,0*
Vegyipar	10,2	0,2	0,9	0,2
Nemfém anyag feldolgozása	9,1	1,5	2,9*	1,8
Kohászat, fémfeldolgozás	11,2	0,6	1,3*	0,3
Gép, berendezégyártás	5,6	0,9	0,1	0,9
Villamosgép, műszer	4,4	2,2	1,3	2,0
Járműgyártás	1,8	0,4	1,0	0,0
Egyéb feldogozóipar	18,0	3,6*	14,8	0,0*
Energia, gáz, vízellátás	1,9	0,3	1,0	0,0
Építőipar	21,9	1,1	1,5*	0,4
Kereskedelem	22,0	9,4	6,3	2,9
Szálloda, vendéglátás	33,6	4,2*	15,9*	1,0
Szállítás, távközlés	15,3	0,5	0,2	0,4
Pénzügyi tevékenység	4,3	3,6	6,6	3,6
Ingatlan, szolgáltatás	13,3	2,3	6,6	2,6
Oktatás, eü. közös. szolg.	19,2	3,7	7,7*	2,7
Összesen	15,5	2,7	4,3	2,1

*A minta nagysága: * 100 < N < 500; **N<100

A 25,000 Ft alatti keresetűek aránya egyes foglalkozási csoportokban,
a kollektív szerződéskötéstől függően

F E O R	Megnevezés	Összes vállalat		300 fő feletti cégek	
		KSZ nincs	KSZ van	KSZ nincs	KSZ van
14	Kisszervezetek vezetői	15,5	1,7*	–	–
21	Műszaki és természettud. felsőfokú	3,4	0,1	0,0	0,1
31	Technikusok	5,7	0,3	0,0	0,3
36	Gazdasági, pénzügyi ügyintézők	7,0	1,9	0,0	1,9
39	Egyéb ügyintézők	14,3	3,9	2,2	4,4
41	Irodisták	7,3	1,1	1,5	0,9
42	Ügyfélforgalmi foglalkozások	7,0	2,4	0,8	0,9
51	Kereskedelmi, vendéglátóipari	31,8	13,9	4,2	5,3
52	Közlekedési, postai, hírközlési	9,5	0,2	12,9	0,2
53	Szolgáltatási foglalkozások	20,2	1,3	9,7	0,7
61	Mezőgazdasági foglalkozások	12,4	3,5	2,8	2,1
72	Élelmiszeripari foglalkozások	17,8	5,1	10,6	3,7
73	Könnyűipari foglalkozások	24,7	12,8	12,5	12,0
74	Vas és fémipari foglalkozások	7,5	0,8	1,9	0,6
75	Vegyesipari foglalkozások	9,5	6,4	2,9	6,8
76	Építőipari foglalkozások	14,4	0,4	5,3	0,1
81	Feldolgozóipari gépkezelők	7,5	2,0	2,7	1,9
82	Egyéb gépkezelők	4,6	0,8	2,1	0,5
83	Mobil gépkezelők	11,6	1,0	1,7	0,7
91	Segéd munkások (nem-mezőgazdasági)	26,8	7,5	21,5	6,0
	Összesen	12,9	2,9	5,2	2,1

* A minta nagysága: $100 < N < 500$

A tarifális bér és a tényleges keresetek viszonya, illetve a tarifális bértől elmaradó alapbérűek száma és keresetei a vegyiparban

Tarifa'		Összes munkavállaló					A tarifális bértől elmaradó alapbérűek				
		N	Tarifális bér (átlag)	Alapbér / tarifális bér %	tisztított kereset / tarifs %	teljes kereset / tarifa %	N	Tarifális bér (átlag)	alapbér/ tarifális bér %	tisztított kereset/ tarifa %	teljes kereset/ tarifa %
11	Vezető I.	23	101784	291	363	363	1	93000	88	126	126
12	Vezető II.	55	79995	228	288	290	3	86002	63	75	75
21	Termelésirányító I.	17	61521	214	259	270					
22	Termelésirányító II.	45	48158	210	261	293					
23	Termelésirányító III.	1	45700	115	153	198					
32	Munkatárs I.	102	30202	268	301	302	2	49000	90	94	94
33	Gyakornok II.	9	32238	336	346	377					
34	Munkatárs II.	32	32913	276	310	312					
35	Főmunkatárs II.	17	56114	175	199	201					
36	Gyakornok III.	2	37406	211	234	234					
37	Munkatárs II.	138	45275	296	343	344	4	55200	88	93	93
38	Főmunkatárs III.	68	65743	205	254	255					
42	Ügyviteli munkatárs	63	23401	302	346	347	1	49000	81	91	91
51	Segéd munkás I.	8	23884	203	243	276					
52	Segéd munkás II.	7	21824	209	278	310					
53	Betanított munkás I.	32	22888	271	295	312	2	45938	62	102	105
54	Betanított munkás II.	135	25639	233	273	356	5	80391	50	52	52
55	Szaktanácsos I.	56	26080	272	303	340					
56	Szaktanácsos II.	228	27096	232	274	353					
57	Mester I.	14	31485	261	268	302					
58	Mester II.	133	34569	236	272	318					
Összes		1185	36049	248	288	329	18	66850	69	80	80

A tarifális bér és a keresetek viszonya, illetve a tarifális bértől elmaradó alpbérűek száma és keresete a közlekedés-távközlési ágazatban

Tarifa'	Összes munkavállaló					A tarifális bértől elmaradó alpbérűek					
	N	Tarifális bér (átlag)	Alpbér / tarifális bér %	tisztított kereset / tarifa %	teljes kereset / tarifa %	N	Tarifális bér (átlag)	Alpbér / tarifális bér %	tisztított kereset / tarifa %	teljes kereset / tarifa %	
11	Vezető I.	71	92212	143	167	171	23	92300	90	95	100
12	Vezető II.	71	66155	187	218	221	1	147000	63	105	105
21	Termelésirányító I.	72	65496	120	134	150	14	66519	87	100	116
22	Termelésirányító II.	562	51237	128	144	172	98	51779	91	104	134
23	Termelésirányító III.	53	47797	126	145	186	4	48200	96	103	144
31	Gyakornok I.	1	34800	126	132	132					
32	Munkatárs I.	317	37426	153	166	177	7	50784	81	94	104
33	Gyakornok II.	4	36572	166	178	185	11	45810	85	92	108
34	Munkatárs II.	348	45588	160	173	182					
35	Főmunkatárs II.	32	50747	162	172	172					
36	Gyakornok III.	9	55723	119	125	128	3	58300	83	90	95
37	Munkatárs II.	124	62816	136	152	159	14	67754	86	100	107
38	Főmunkatárs III.	68	70403	150	163	166	1	56000	89	107	
41	Ügyviteli gyakornok	3	24566	148	148	148	3	24566	148	148	148
42	Ügyviteli munkatárs	601	28919	164	181	204	8	28849	88	93	105
51	Segéd munkás I.	28	20876	143	158	172					
52	Segéd munkás II.	43	22991	130	152	170					
53	Betanított munkás I.	241	21510	160	193	225	3	20845	96	125	148
54	Betanított munkás II.	915	22362	167	197	237	20	24025	97	190	216
55	Szaktanácsos I.	502	25349	212	245	291	5	27300	75	192	205
56	Szaktanácsos II.	1079	27268	176	216	248	44	29210	77	215	223
57	Mester I.	65	38999	157	175	196	1	42800	98	108	108
58	Mester II.	75	44621	145	165	186	3	37100	93	168	206
Összes		5284	32470	167	194	224	260	47300	88	136	155

A foglalkoztatás változása 1996 és 1999 között a kollektív szerződéskötés függvényében

Ágazat, alágazat	Nincs kollektív szerződés				Van kollektív szerződés			
	Átlag- létszám	Átlag- létszám	Cégek száma	Létszám változás %	Átlag- létszám	Átlag- létszám	Cégek száma	Létszám változás %
	1996	1999			1996	1999		
Mezőgazdaság, halászat	93	79	876	85	514	430	52	84
Bányászat	76	68	32	89	689	449	13	65
Feldolgozóipar	115	125	1529	109	639	561	387	88
Villamose., gáz, víz	183	159	61	87	860	727	78	85
Építőipar	64	59	428	92	351	332	40	95
Kereskedelem	80	81	552	101	225	184	212	82
Szálloda, vendéglátás	81	117	112	146	851	304	17	36
Szállítás, távközlés	113	110	154	97	3342	3020	47	90
Pénzügyi tevékenység	114	140	163	123	1373	1145	19	83
Ingtatlan, szolgáltatás	79	96	341	122	240	200	50	83
Oktatás eü. közös. sz.	68	64	134	94	242	214	35	88*
Összesen	97	99	4,390	102	663	569	950	86

A foglalkoztatás változása 1996 és 1999 között a 300 főnél nagyobb cégeknél a kollektív szerződéskötés függvényében (N=592)

Ágazat	Nincs kollektív szerződés				Van kollektív szerződés			
	Átlag- létszám	Átlag- létszám	Cégek száma	Lét- szám változás %	Átlag- létszám	Átlag- létszám	Cégek száma	Lét- szám- változás %
	1996	1999			1996	1999		
Mezőgazdaság, halászat	436	320	22	73	721	604	31	84
Bányászat					943	607	9	
Feldolgozóipar	560	620	116	111	985	853	224	87
Villamose., gáz, víz	1576	1277	4		1403	1179	45	84
Építőipar	560	461	10		668	635	16	
Kereskedelem	588	617	19		598	496	44	83
Szálloda, vendéglátás	628	629	5		1446	414	9	
Szállítás, távközlés	861	855	11		4207	3799	37	90
Pénzügyi tevékenység	1250	1464	9		3612	2799	7	
Ingtatlan, szolgáltatás	633	1022	11		504	429	16	
Oktatás eü. közös. sz.	344	337	5		930	783	5	
Összesen	614	656	212	107	1280	1072	443	84

Munkáltatói vélemények az üzemi tanáccsal kötendő kollektív megállapodásról

(% , N=2633)

Létszám	Tulajdoni szektor**	Kötne-e kollektív szerződést az Üzemi Tanáccsal?				Van írásos Munkaügyi Szabályzat
		Nincs válasz	Nincs Üzemi Tanács	Igen	Nem	
1000 -	Közösségi	*	*	*	*	*
	Magán	10	11	43	36	50
500-999	Közösségi	*	*	*	*	*
	Magán	26	24	24	26	51
300-499	Közösségi	*	*	*	*	*
	Magán	30	22	16	32	44
100-299	Közösségi	28	26	24	32	75
	Magán	35	25	11	29	45
50-99	Közösségi	38	15	6	41	53
	Magán	37	30	6	27	48
-49	Közösségi	43	31	5	21	45
	Magán	42	33	1	25	31

* a minta túl kicsi a megbízható becsléshez

** Magántulajdonúnak minősítettem azokat a cégeket, ahol a külföldi és belföldi magántulajdon együttes aránya legalább 50 százalék. Minden egyéb cég a közösségi tulajdon kategóriába került.