



COMPLEO

Szakszervezetek a gazdaságban

*A szakszervezetekkel kapcsolatos közgazdasági elméletek és kutatások
összegzése*

“A munka világába tartozó érdekképviseltek” című kutatás résztanulmánya

A MUKUTIR bizottság által jóváhagyott változat.

2010. november 4.

Kutatásvezető:
Szabó-Morvai Ágnes
Kutatásban részt vett:
Borbás Gabriella
Vona Máté



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg



Tartalom

Bevezetés.....	3
Elméleti összefoglaló	4
Szakszervezetek célrendszere	4
Közgazdasági elméletek a szakszervezetekről.....	10
Ortodox elméleti keret	10
Intézményi megközelítés	23
Munkaügyi kapcsolatok.....	28
Neoklasszikus gondolkodók	28
Hogyan hatnak a szakszervezetek a gazdaságra?	29
Makrogazdasági hatások.....	30
Mikro hatások	32
Mi lehet az oka az elmúlt évek hanyatlásának?.....	39
Globalizáció	44
Cégvezetők ellenállása.....	45
Női munkavállalás.....	45
Fiatalok	46
Az ipar szerepe.....	46
Szellemi munka	47
HR tevékenység.....	47
Individualizmus vs. kollektívizmus	48
Megújulási stratégiák	50
Tagszervezés	51
Társadalmi partnerség	55
Politikai szerepvállalás.....	56
Átszervezés.....	58
Koalíció-építés.....	59
Nemzetköziesedés, globalizáció	60
Képzés.....	60
Nemzetközi összehasonlítás.....	62
A munkanélküliség intézményei.....	64
Szakszervezeti tagság.....	66
A konzultáció intézményei	67

Néhány ország szakszervezeti mozgalmának bemutatása.....	69
Magyarország.....	70
Németország	71
Nagy-Britannia.....	72
Svédország.....	72
Franciaország.....	73
Melléklet: Az európai szakszervezetek a számok tükrében	74
Hivatkozások.....	79

Bevezetés

Az itt következő tanulmányban a szakszervezetekkel kapcsolatos közgazdasági szakirodalmat, elméletet és kutatási eredményeket tekintjük át. Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy a szakszervezetekkel más tudományágak is foglalkoznak, például nívós szociológiai vagy munkajogi kutatás áll rendelkezésünkre a szakszervezetek jobb megértéséhez. Tanulmányunk eltekint a közgazdaság tárgykörén kívül eső kutatásokkal, és nem tekinti céljának azok bemutatását, értelmezését.

Az összefoglaló törekszik a közgazdasági szakirodalomban fellelhető szakszervezetekkel kapcsolatos kutatási eredmények minél szélesebb körű bemutatására és összefoglalására. Az összefoglalást nem közgazdászoknak készítettük, hanem olyan, szakszervezetek iránt érdeklődő gyakorlati szakemberek számára, akik nem feltétlenül jártasak a közgazdaságtan szakkifejezéseiben és elméleti módszereiben. Emiatt igyekszünk minél alaposabban megmagyarázni a felmerülő alapfogalmakat, tisztázni egy-egy – közgazdászok számára érthető – jelenség hátterét, illetve minél több példával illusztrálni a bemutatott elméleteket. Az összefoglalót úgy állítottuk össze, hogy a részei külön-külön is olvashatóak, így nem kell feltétlenül minden fejezetet végigragúnia az Olvasónak, mielőtt az őt érdeklő részhez ér.

A tanulmány második része egy nemzetközi kitekintés és összehasonlítás, amely alapján az Olvasó elhelyezheti a hazai szakszervezeteket az európai szakszervezeti térképen. A kitekintés egyik részében különböző szempontok alapján hasonlítjuk össze az európai országok szakszervezeti mozgalmait, így nyerve képet arról, hogy mely tényezők milyen irányban alakítják a nemzeti szakszervezeti mozgalmak sikerességét, taglétszámát. Az így nyert képet árnyalja a nemzetközi tanulmány másik része, amelyben egy-egy tipikus ország szakszervezeti mozgalmát mutatjuk be. Nem mehetünk el ugyanis a tény mellett, hogy az intézményi és demográfiai tényezők mellett az adott szakszervezeti mozgalmat más tényezők is alakítják, például a történeti előzmények vagy a politikai berendezkedés. A nemzetközi összehasonlító részben tehát választ kaphatunk arra a kérdésre, hogy vajon mennyiben a környezeti tényezők által meghatározott a hazai szakszervezeti mozgalom sikeressége, és melyek azok a tényezők, amelyek előmozdítják, illetve melyek azok, amelyek általában hátráltatják a szakszervezeti mozgalom sikeressé válását.

Elméleti összefoglaló

Az elméleti összefoglalásban fontosságuknak megfelelő terjedelemben bemutatjuk a közgazdaságtan egyes ágainak szakszervezetekről kialakított véleményét, nézeteit. Ezek leginkább olyan gondolati struktúrák, amelyek segítenek a szakszervezetekkel kapcsolatos problémák strukturálásában, jobb megértésében. Sok esetben a modelleket az Olvasó túlságosan leegyszerűsítőnek vagy egyenesen helytelennek találhatja. A modellek azonban pontosan e módon töltik be szerepüket: leegyszerűsítik a világot, hogy segítsenek megérteni azt. Ha megkérnénk három tudóst, hogy küldjön földönkívüliek számára egy modellt az emberről, hogy minél jobban megismerhessék, vajon mit küldenének? Elképzelhető, hogy az egyik egy egeret küldene, ami segít megérteni, hogyan működik az emberi lény anyagcseréje. A másik egy kirakati babát küldene, ami megmutatná, hogyan is néz ki egy ember kívülről, életnagyságban. A harmadik pedig egy tudományos és képzőművészeti műveket tartalmazó CD-t küldene, amelyből megérthető, hogyan gondolkodnak az emberek. Mindhárom modell valamilyen lényeges tulajdonságát ragadta meg az embernek, de egyik sem adott teljes képet róla. Vagyis az, hogy egy modell jó-e vagy sem, az alapján dől el, hogy a jelenség általunk vizsgálni és megérteni akart részét mennyire jól adja vissza, a lényegtelen részek elhagyása mellett.

Az összefoglaló első részében bemutatjuk, hogy a szakszervezetek – az elmélet szerint – milyen célok érdekében tevékenykednek. A második részben bemutatjuk, hogy a közgazdaságtan egyes ágai hogyan gondolkodnak a szakszervezetekről. A harmadik rész olyan kutatások eredményeit foglalja össze, amelyek a szakszervezetek gazdasági hatásait elemzik. A negyedik részben bemutatjuk az elmúlt évek szakszervezeti tagságának csökkenését, és arra keressük a választ, hogy mi lehet a hanyatlás oka. Az ötödik részben a szakszervezetek megújulásának lehetőségeit mutatjuk be.

Szakszervezetek célrendszere

A szakszervezetek célrendszerét igen nehéz pontosan meghatározni. Viszonylag kevés kutatási eredmény áll rendelkezésünkre azzal kapcsolatban, hogy a szakszervezetek pontosan milyen célok felé törekszenek, milyen változók milyen súllyal szerepelnek hasznossági függvényükben. Információink leginkább a szakszervezetek és a cégek között folyó tárgyalások eredményeiről vannak, de mivel ezek az eredmények a két fél céljaitól és alkupozíciójától erősen függenek, ezért ezekből az adatokból nehézkes, ha nem lehetetlen a szakszervezeti célok visszafejtése. A közgazdasági modellek egy része az egyszerűség kedvéért feltételezi, hogy a szakszervezetek kizárólag a bér nagyságával foglalkoznak. Még ha feltételezzük is, hogy ez valóban így van, a szakszervezeteken belül sokféle érdekcsoport lehet, amelyeknek más és más kimenetekhez fűződnek érdekeik. Elég csupán arra gondolnunk, hogy ha a bért úgy tekintjük, mint a havi nettó fizetés és a nyugdíjbiztosítás összegét, akkor a fiatalabb szakszervezeti tagok valószínűleg magasabb, míg az idősebbek alacsonyabb fizetés/biztosítás arányt tarthatnak optimálisnak ugyanakkora bér esetén. Másrészt, mivel a szakszervezet is szervezet, nagy valószínűséggel merül fel megbízó-ügynök probléma¹, amely a vezetés és a tagok érdekeinek ütközését jelenti. A

¹ A megbízó-ügynök probléma tipikusan előforduló jelenség olyan szervezeteknél, amelyekben a szervezet vezetői (ügynök) mások (pl. szakszervezeti tagság, vagy cégek esetében a tulajdonosok - megbízó) érdekeit képviselik. Mivel a szervezet vezetése valószínűleg információs előnyben van a tagsággal szemben, ezért képes a saját érdekeit a tagság érdekei elé helyezni. Előfordulhat például, hogy a taglétszám növelésére nagyobb hangsúlyt fektet, mert mint vezető, számára nagyobb hasznossággal jár egy nagyobb szervezet vezetőjének

szakszervezet végső és egyetlen stratégiája tehát sokféle egyéni vagy csoportos elképzelés eredőjeként áll össze, a szakszervezeti felépítés, hierarchia és a döntési mechanizmusok határozzák meg, hogy végül pontosan mely érdekek fognak jobban, és melyek kevésbé érvényesülni. A legtöbb szakszervezeti modell a szakszervezeti tagokat és nem tagokat, illetve a tagokat és vezetőséget egyformának tekinti, és nem tesz különbséget céljaik között. (Booth [1995])

Az egyik legegyszerűbb és legtermészetesebb feltételezés, hogy a szakszervezet a béreket és a foglalkoztatottság nagyságát tekinti fontos tényezőnek. Ez alapján a szakszervezeti célfüggvény a következő:

$$U = U(w, n)$$

Feltesszük, hogy a szakszervezet hasznossága w és n növekedésével növekvő, vagyis $\frac{\partial U}{\partial w} > 0$ és $\frac{\partial U}{\partial n} > 0$. A hasznossági függvény pontos alakja a mögöttes feltételezésektől függ. Feltételezhetjük, hogy a szakszervezet teljes hasznossága a tagok hasznosságainak összege, vagyis:

$$U = \sum_{i=1}^n u_i(w)$$

ahol U jelölje a szakszervezet hasznosságát (amelyet maximalizálni kíván), w a bér és n a foglalkoztatottak létszáma és $u_i(w)$ az i -edik szakszervezeti tag hasznossága a munkabér függvényében. Szokásos feltételezés, hogy az egyéni hasznossági függvény növekvő és konkáv, vagyis $u'(w) > 0$ és $u''(w) < 0$.

Ha feltételezzük, hogy a tagok hasznosságfüggvénye egyforma, akkor a szakszervezeti hasznosság a következő alakra egyszerűsödik:

$$U = u(w)n$$

Ha ráadásul a szakszervezeti tagok kockázatsemlegesek, vagyis a hasznossági függvényük lineáris, akkor eljutunk az egyik legnépszerűbb feltételezéshez, hogy a szakszervezet a teljes munkaerőköltséget maximalizálja, vagyis

$$U = wn$$

Ez a megközelítés hasonlít a cégek profitmaximalizálásához, ahol a teljes árbevétel maximalizálására, és a kiadások minimalizálására törekszik a cég. A szakszervezet optimalizációjában nincsen költség, tehát a teljes bevétel (bérszámla) maximalizálása a cél. Egy másik megközelítésben a szakszervezet legfőbb célja a járadék maximalizálása:

$$U = (w - w_c)n$$

lenni, holott lehet, hogy a jelenlegi tagok számára nagyobb haszonnal járna, ha inkább a bér növelésére fordítaná a szakszervezet erőforrásait.

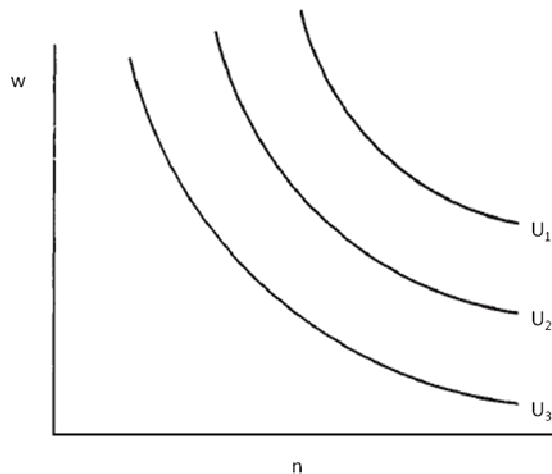
Ez annyit jelent, hogy a kompetitív bérhez képest szeretne elérni minél magasabb bérszintet, illetve foglalkoztatotti létszámot. Komplikáltabb a hasznosságfüggvény, ha a szakszervezeti bérnövelés elbocsájtásokat eredményez. Ebben az esetben

$$U = nu(w) + (t - n)u(b) \quad w > b \text{ és } 0 < n \leq t$$

ahol t a teljes szakszervezeti tagság létszáma, n a foglalkoztatott tagok létszáma, $t - n$ a munkanélkülivé vált tagok létszáma, és b a munkanélküli segély mértéke.

Ebből a hasznosságfüggvényből levezethető a szakszervezeti közömbösségi görbék alakja, melyeket a 1. ábra mutat. A közömbösségi görbék megmutatják, hogy mely bér – foglalkoztatottság kombinációk vezetnek ugyanakkora szakszervezeti hasznossághoz. A görbék alakja azt mutatja, hogy a szakszervezet az alacsonyabb bérért magasabb foglalkoztatottsággal kompenzálható, és fordítva. Az ábráról leolvasható, hogy $U_3 < U_2 < U_1$, vagyis minél magasabb szintű bérhez minél magasabb szintű foglalkoztatottság társul, annál magasabb lesz a szakszervezet hasznossága. (Booth [1995])

1. ábra: Szakszervezeti közömbösségi görbék



Forrás: Booth [1995:93]

A következőkben bemutatunk néhány cikket, amelyekben a szakszervezetek célrendszerét vizsgálják a szerzők.

Drakopoulos [1995] a hatékony alku modell (részletesen lásd később) keretei között vizsgálja a szakszervezetek céljait. A cikk alapfeltételezése, hogy a szakszervezetek a béren és foglalkoztatottságon kívül különös tekintettel vannak a referencia vagy aspirációs bér² szintjére. A szakszervezeti célrendszer hierarchikus alakot ölt, melyet egy kétlépcsős hasznosságfüggvénnyel fejezhetünk ki. Első lépcsőben a szakszervezet kizárólag arra koncentrál,

² Az aspirációs bér szintje lehet például a gazdaságban elérhető átlagbér vagy a nem szakszervezeti dolgozók bérenek szintje. A koncepció lényege, hogy ez a bérszint egy külső viszonyítási pontot jelent, egy olyan minimumot, amit mindenképpen el kell érni.

hogy a szakszervezeti bér elérje az aspirációs bér szintjét. Amennyiben ez teljesült, a szakszervezet akkor kezd el figyelni a bér és a foglalkoztatottság kombinációjára, amelyet a standard hatékony alku modellben is feltételezünk. Ez azt jelenti, hogy a foglalkoztatottság a szakszervezeti iparágban csak egy bizonyos bérszint elérése után fog növekedni.

Farber [1978] szénbányászati iparágban működő szakszervezet (United mine Workers, UMW) céljait vizsgálva a szakszervezeti viselkedésre közgazdasági modellt épít cikkében. A széniparban igen fontos szerepet tölt be a szakszervezet és a bányászcégek közötti alkufolyamat, mivel a szénbányászat költségeinek tetemes részét teszi ki a munkaerő költsége, ugyanakkor a munkások igen nagy része tömörül az UMW-be. A viselkedési modell a bányászok (szakszervezeti tagok) egyéni preferenciáiból kiindulva építi fel a szakszervezet célrendszerét. Feltételezi, hogy mindegyik tag hasznossága a kapott munkabértől függ. Ugyanakkor a bér meghatározza annak a valószínűségét is, hogy egy adott bányászt foglalkoztat a cég, így a foglalkoztatási valószínűség és a foglalkoztatás esetén várható munkabér együttesen határozza meg minden egyes szakszervezeti tag várható hasznosságát. Egy egyszerű döntési mechanizmust feltételezve ezek az egyéni érdekek aggregálhatóak egyetlen végső szakszervezeti érdekké, és ez alapján meghatározható a szakszervezet által elérni kívánt bérszint. Az így kialakított 9 egyenletről álló modellrendszert a szerző 1947-1973 időszakra vonatkozó adatokon tesztelte a teljes információs legnagyobb valószínűség módszerével (*full information maximum likelihood, FIML*). A regressziók elvégzését követően a modell empirikus paramétereinek elemzése azt mutatta, hogy a szakszervezeti tagok nagyon fontosnak tartják a szakszervezeti tárgyalások foglalkoztatási hatásait. Ez azt jelenti, hogy a szakszervezeti tagok sokkal fontosabbnak tartják a foglalkoztatottság növelését, mint a bérek emelkedését. Ez ellentmond a munkaerőköltség-maximalizálás hipotézisének, és arra következtethetünk belőle, hogy a szakszervezet hasznossági függvénye

$$U = w^{\alpha} n^{\beta}$$

ahol $\alpha \ll \beta$, vagyis a hasznossági függvényben a foglalkoztatottság sokkal nagyobb súlyt kap, mint a munkabér nagysága. (Vegyük észre, hogy az előzőekben említett munkaerőköltség-maximalizálás az itt bemutatott hasznossági függvény speciális esete, ahol $\alpha = \beta = 1$) Ennek eredményeként a bányákban a foglalkoztatottság nagyobb mértékű, és a munkabér alacsonyabb, mintha a szakszervezet a munkaerőköltséget maximalizálná.

Carruth és Oswald [1987] cikkében megkülönbözteti a szakszervezeti tagok és a nem szakszervezeti tagok céljait. A hatékony alku modell segítségével vizsgálja, hogy a szakszervezet milyen mértékben, és milyen körülmények között helyez hangsúlyt a bérnövelésre illetve a foglalkoztatottság növelésére. Alapfeltételezése, hogy a szakszervezeti tagság teljes foglalkoztatottságának elérése után a szakszervezet kizárólag a bér növekedésére koncentrál a tárgyalásokon. A modell paramétereit szimulációs eljárással kapják meg a szerzők. A cikk arra a következtetésre jut, hogy egy gazdasági expanziót követően három fázis következik. Először a keresletnövekedést kihasználva a szakszervezet a foglalkoztatottság növelésére helyezi a hangsúlyt, egészen addig a pontig, amíg a teljes szakszervezeti tagság álláshoz nem jut. A következő lépésben a szakszervezet teljes mértékben a bérnövelésre koncentrál. Végül ismét a létszámnövekedés kerül előtérbe, immár nem szakszervezeti tagok felvétele történik a céghez, méghozzá azon a bérszinten, amelyet a szakszervezeti tagok kapnak. Mégis, mivel ezáltal a cég nagyobb mennyiséget képes termelni, így növekszik a szétosztható gazdasági többlet, megéri a szakszervezetnek külsősöket is „beengedni”.

Dowrick és Spencer [1994] azt vizsgálja, hogy a szakszervezetek milyen körülmények között tanúsítanak erős ellenállást a felhasznált munkaerőt csökkentő beruházásokkal szemben. Az ilyen beruházások mind a foglalkoztatást, mind a munkabéreket csökkentik valamilyen mértékben. A szerzőpáros modelljében feltételezi, hogy a szakszervezet figyelembe veszi a munkabér és a foglalkoztatás szintjét is. A feltételezett piaci struktúra oligopolisztikus verseny, amely a differenciálható, márkás termékek piacára jellemző (ruha, autó stb.). Az alkufolyamat többféle verziójára is megoldják a modellt, és arra az eredményre jutnak, hogy a szakszervezet a szakszervezet abban az esetben tanúsít ellenállást a beruházással szemben, ha a munkakereslet rugalmatlan, és a szakszervezet célfüggvényében viszonylag nagy súllyal szerepel a foglalkoztatottság.

A bemutatott megközelítéseken túl a témával foglalkozik még például McDonald és Solow [1981], Dertouzos és Pencavel [1981], Oswald [1984], Ashenfelter és Brown [1986], Card [1986], Grossman [1983], MaCurdy és Pencavel [1986].

A szakszervezetek célrendszerének kialakulásában alapvető szerepet játszik, hogy az egyéni preferenciák milyen mechanizmus során összegződnek egyetlen szakszervezeti célrendszerre. Ez azt jelenti, hogy attól függően, hogy a szakszervezet mennyire demokratikusan működik, milyen szavazási eljárással választják meg a szakszervezet vezetőit, attól függően fejeződik ki nagyobb mértékben egyik vagy másik csoport érdeke a szakszervezeti célokban.

Az eddig bemutatott megközelítésekben a szakszervezetek célja a bér vagy a foglalkoztatottság növelése, illetve ezek valamilyen kombinációja volt. Ennek oka, hogy a hagyományos szakszervezeti modellek alapfeltételezése, hogy a szakszervezeti lefedettség 100%-os, vagyis a szakszervezet prioritásai között nem jelenik meg a taglétszám növelésének szándéka.

Pemberton [1988] azt vizsgálja cikkében, hogy a szakszervezet célrendszerében miként jelenik meg a tagság növelésének kritériuma. Azzal a feltételezéssel él, hogy egyfajta ütközés van a szakszervezeti vezetők és tagok között, mivel a szakszervezet vezetőinek hasznossága a taglétszám növekedésével arányosan nő (például, mivel nagyobb szervezetet irányítani nagyobb hatalmat jelent), míg a tagok hasznosságát az újabb tagok felvétele csökkenti. A szakszervezeti monopólium modell keretein belül vizsgálja a szakszervezeti célok kialakulását. A cikk arra a következtetésre jut, hogy ebben a helyzetben a szakszervezeti vezetők hasznosságát növeli a foglalkoztatottság növekedése (mivel így több tagot tudnak toborozni és kevesebb tagot veszítenek el az elbocsátások következtében), míg a bérnövekedés csökkenti a jólétüket. Ezzel szemben a tagság egyértelműen a bérnövelésre helyezi a hangsúlyt. Így minél demokratikusabb egy szakszervezet, annál inkább a bérekre helyeződik a céljai között a hangsúly, és minél kevésbé demokratikus, azaz minél inkább érvényesül a vezetőség akarata, annál nagyobb hangsúlyt helyez a szakszervezet a foglalkoztatottság növelésére.

Ashenfelter és Johnson [1969] azt vizsgálja, hogy milyen körülmények között fordulnak elő gyakrabban sztrájkok. Olyan alternatív alku-modellt használnak, amelyben a hagyományos cég versus szakszervezet kétoldalú tárgyalások helyett háromoldalú tárgyalásokat feltételeznek, amely a cég, a szakszervezeti vezetők és a szakszervezeti tagok között zajlik. A modellben a szakszervezet vezetőinek célja a szakszervezet túlélése és növekedése, és a szakszervezeti vezetők személyes, politikai szereplőként való túlélése. A vezetők ezeket a célokat főképp a tagság elvárásainak teljesítése útján kívánja véghezvinni. Azonban a tárgyalásokon nem csupán mint a szakszervezeti tagság óhajainak tolmácsa van jelen. Ha a tagság béremelési kívánsága túl

magas a racionálisan kivitelezhető mértékhez képest (mert mondjuk a cég tönkremenne), és ezzel a szakszervezeti vezetőség tisztában van (mivel ők több információval és szakértőkkel rendelkeznek ennek megállapításhoz), akkor megpróbálják rábeszélni a tagságot, hogy elégedjenek meg egy alacsonyabb követeléssel. Ha nem sikerül meggyőzni a tagságot, akkor két választási lehetőségük van. A tagság akarata ellenére az alacsonyabb mértékű béremelésről aláírják a szerződést a cégvezetéssel, vagy a tagság érdekeit képviselve sztrájkot hirdet. Az első megoldás csökkenteni fogja a vezetők belső támogatottságát, míg a második megoldás növelheti a politikai erejüket és erősítheti a tagság összefogását. A modellt idősoros adatokon tesztelve a szerzők arra a következtetésre jutnak, hogy a feltételezett működési mechanizmust az adatok alátámasztják. Amennyiben a cég az utóbbi időszakban jelentősebb profitot ért el, a szakszervezetek nagyobb hajlandóságot mutatnak a sztrájkra, míg alacsonyabb eredményesség esetén a szakszervezeti vezetők hajlamosak inkább lebeszélni a tagságot követeléseikről.

Ezzel elérkeztünk a közösségi választások elméletéből ismert medián szavazó modellhez, amelyben a szakszervezeti vezetőket többségi szavazással választja meg a tagság. A modellben a szakszervezet két részre bomlik, a szakszervezeti vezetőkre és a tagságra. A szakszervezeti vezetők célja, hogy a bérek és a foglalkoztatás mellett újraválasztási esélyeiket maximalizálják. A modell standard megoldása, hogy a vezetők a medián szavazó (tag) hasznosságát maximalizálják, mert így tehetnek szert a legtöbb szavazatra a következő szakszervezeti választáson. A medián szavazó modell feltételez egyfajta heterogenitást a tagok között, de csupán egyetlen dimenzió mentén. Ez a dimenzió lehet a tagok életkora, szenioritása (amely a munkahely elvesztésének valószínűségét határozza meg), de lehet különbség a tagok között az alternatív munkapiaci lehetőségek tekintetében, vagy a szakszervezet iránti elkötelezettség mértékében is. Farber [1978] a szakszervezeti tagokat a koruk alapján tekinti heterogénnek, akiknek a preferenciáik közötti különbséget az okozza, hogy az idősebb munkavállalók nagyobb hangsúlyt helyeznek a nyugdíjalapba áramló összegekre, míg a fiatalabb munkások inkább a nettó havi fizetést kívánják maximalizálni. A két juttatás összege a céggel való tárgyalás alapja. A medián szakszervezeti tag ebben a modellben az a munkavállaló, akinél fiatalabbak ugyanannyian vannak, mint a nála idősebbek. Vagyis a szakszervezeti célfüggvény meghatározása úgy történik, hogy az adott – heterogén – tulajdonság alapján munkavállalók közül kiválasztjuk a medián dolgozót, majd egyszerűen az ő célfüggvényét helyettesítjük a szakszervezeti célfüggvény helyébe.

A medián szavazóra alapuló elméletekben már modellezhető a szakszervezeti tagság változása is. Egyszerűen azt feltételezzük, hogy a még nem tag munkavállaló – figyelembe véve a saját és a medián tag hasznossági függvényét – eldönti, hogy akkor járna jobban, ha csatlakozna a szakszervezethez, vagy akkor, ha nem. Ugyanígy az is modellezhető, hogy egy szakszervezeti tag eldönti, hogy kilépjen-e a szakszervezetből, vagy sem. Intuitív azt gondolni, hogy minél heterogénebb egy szakszervezet tagsága, vagyis a tagok céljai minél messzebb esnek a medián tag céljaitól, annál több tag dönthet úgy, hogy kilép a szakszervezetből³. Érdekes ezt a gondolatot kicsit továbbvinni. A szakszervezetekbe jellemzően olyan munkavállalók lépnek be, akik hasonlóak a szakszervezet medián tagjához. például, ha az életkori sajátosságokat nézzük, ez magyarázat lehet a szakszervezet esetében tapasztalható előregedésre. Ha a

³ Figyelemre méltó ebből a szempontból a magyar példa. A rendszerváltás utáni években a nagy ágazati szakszervezetek szétaprózódása részben azért ment végbe, mert túl nagy és túl heterogén csoportokat tömörítettek magukban, így már képtelenek voltak minden csoport érdekeit képviselni.

szakszervezetben több az idősebb tag, akkor a szakszervezet olyan szolgáltatásokat fog kínálni, illetve olyan célokat fog kitűzni, amelyek inkább az idősebb korosztály számára vonzóak. Emiatt a fiatal munkavállalók számára kevésbé tűnik jó döntésnek a szakszervezetbe való belépés. Így a tagság jellemzően nem bővül, vagy idősebb munkavállalókkal bővül. Ugyanakkor a meglévő tagság átlagéletkora az évek során növekszik, tehát a medián szavazó egyre idősebb lesz, a célok és szolgáltatások egyre inkább az időseket célozzák, és a fiatalabb munkavállalók még kevésbé kívánnak csatlakozni a szakszervezethez. Felmerül a kérdés, hogy a szakszervezeti vezetés mikor veszi észre, hogy a szakszervezeti tagság öregedőben van, így veszélybe kerül a szakszervezet hosszú távú fennmaradása. Ha ez a felvetés megfogalmazódik a szakszervezet vezetésében, még mindig ott van a dilemma, hogy inkább vegyék figyelembe a jelenlegi tagság érdekeit, és ne „fiatalítsák” a célrendszert, vagy a szervezet fennmaradása érdekében nyissanak a fiatalabb generációk felé. Valószínű, hogy ha várhatóan sikerül egy nagyon gyors váltást véghezvinni, aminek eredményeképpen a következő szakszervezeti választásokon már jelentős számú új tag fog szavazni, akkor a vezetőség kezdeményezi a fiatalítást. Amennyiben nem várható gyors eredmény a szolgáltatások és célok fiatalításától, vagyis a következő szakszervezeti választásokon várhatóan még mindig az idősek lesznek túlsúlyban, akkor a vezetőség inkább megmarad az eddigi, öregedő célok mellett.

Közgazdasági elméletek a szakszervezetekről

Ortodox elméleti keret

A szakszervezetekről alkotott közgazdasági modellek, mint az előzőekben láttuk, általában úgy ábrázolják a szakszervezeteket, mint haszonmaximalizáló szereplőt, amelynek a hasznossági függvényében – elmélettől függően – különféle tényezők szerepelhetnek. A legegyszerűbb modellekben csak a bér nagysága, a bonyolultabb modellekben több tényező, például a bér nagysága és a foglalkoztatottság, vagy egyéb tényezők - mint például a munkahelyi körülmények és biztonság, vagy a munkahelyi képzés - szerepelnek. A szakszervezetek célrendszeréről a későbbiekben részletesen szólnunk.

Ahhoz, hogy egy szakszervezet a versenypiaci bérnél magasabb bérszintet tudjon elérni a tagok számára, az szükséges, hogy a vállalatnál valamiféle gazdasági többlet keletkezzen. Ebből a gazdasági többletből próbál részesedést szerezni a szakszervezet a tagjainak többlet munkabér formájában. Minél erősebb és elismertebb a szakszervezet, minél nagyobb a vállalattal szembeni alkuereje, annál nagyobb részt képes kialakítani ebből a többletből a munkavállalók számára. Azokban az iparágakban, ahol nagyobb mértékű többlet keletkezik (véltetően ott, ahol a vállalat valamilyen piaci erőfölénnyel rendelkezik, illetve nincs erős versenytársa), ott több mozgástere van a szakszervezeteknek is.

A következőkben három közgazdasági alapmodellt mutatunk be, amelyek csupán néhány alapfeltételezésben, és a szakszervezet és a cég közötti alkufolyamat szerkezetében különböznek. A bemutatott modellek nyilvánvalóan egyszerűsítőek és némely esetben megkérdőjelezhető alapfeltételezésekkel élnek. Azonban a közgazdaságtan a modelleket nem annyira a valóság hű ábrázolására használja, mint inkább hasznos gondolkodási keretként, melyben bizonyos kérdések egyszerűen és könnyen tárgyalhatóak, pontosan az egyszerűsítő feltételek miatt. Az összetettebb kérdések megválaszolásához, mint például, hogy mi határozza meg a szakszervezeti tagság létszámát, igen bonyolult modelleket fejlesztettek ki a téma kutatói, ezekből is adunk némi ízelítőt a tanulmányban.

Az első és legegyszerűbb a szakszervezeti monopólium modellje, amely azt feltételezi, hogy a szakszervezet kizárólag arra koncentrál, hogy a munkabért megnövelje. Ebben a modellben a szakszervezet első lépésben meghatározza a bért, ebbe a döntésbe a cégnek nincsen beleszólása. Ezután a cég az adott bérszinthez meghatározza saját munkaerő-keresletét, így alakul ki az egyensúlyi bér és foglalkoztatottság szintje. A második, RTM (*right-to-manage*) modellben a bér szintje a szakszervezet és a cég alkufolyamatában alakul ki, ahol a cég és a szakszervezet meghatározott alkuerővel bír. minél nagyobb az alkuerője a szakszervezetnek a céghez képest, annál magasabb lehet a kialakult bérszint. Ezután a kialakuló bérhez a cég meghatározza a foglalkoztatni kívánt munkaerő mennyiségét. Érdemes megfigyelnünk, hogy a szakszervezeti monopólium modell az RTM modell speciális változata, amelyben a cégnek nincs alkuerője a szakszervezettel szemben a bértárgyaláson. A harmadik modell a hatékony alku modellje, amelyben a felek mind a bérről, mind a létszámról egyezkednek. Ez a modell előrelépés az előző két megközelítéshez képest abban a tekintetben, hogy felismeri: a szakszervezet célrendszerében a bér mellett a munkahelyek biztonsága is megjelenik. A közös alkufolyamat eredményeként a szakszervezet elfogad egy alacsonyabb bérszintet, magasabb foglalkoztatottságért cserébe. Így végül a cég és a szakszervezet tagjai is jobban járnak. Ezekben a modellekben a kormányzat, mint a munkapiaci tárgyalások harmadik szereplője nem jelenik meg, vagy nem aktív résztvevőként jelenik meg.

A szakszervezet monopólium modellje

A hagyományos közgazdasági elméletek közül az egyik legegyszerűbb, legegyszerűsítőbb a szakszervezeti monopólium (*monopoly union*) modell. A szakszervezetek hatásaként a munkapiacra a munkavállalók nem egyénileg, hanem csoportosan, kollektíven tárgyalnak a munkavállalás feltételeiről, vagyis monopóliumként jelennek meg a munkakínálati oldalon. A klasszikus közgazdasági elmélet szerint akár a termék-, akár a munkapiacra jelenik meg monopol szereplő, az piactorzító hatásokkal jár, vagyis az adott piacon jellemzően magasabb árszint (vagy bérszint) és alacsonyabb kereskedési mennyiség (alacsonyabb foglalkoztatottság) alakul ki a tökéletes versenypiac⁴ kimeneteleihez képest. Az külön megfontolás tárgyát képezheti, hogy egyébként a munkapiac mennyiben teljesíti a tökéletes piac feltételeit, például hogy a munka homogén termék-e. Jó példa lehet a tökéletes versenyre a tőzsde, a szabad forráskódú szoftverek, vagy a fejlődő országokban az utcai ételárusok piaca, illetve az a hagyományos értelemben vett hal-, gyümölcs-, vagy zöldségpiac, amely egy helyszínen kínálja sok eladó termékét. (Booth[1995])

Először megvizsgáljuk, hogy mi történik, ha szakszervezet működik egy olyan ágazatban, amelyben egyébként a termékpiacra tiszta verseny, vagy közel tiszta verseny van. Az iparági cég profitfüggvénye a következő:

$$\Pi = pq(n) - w_c n$$

⁴ Tökéletes (vagy tiszta) versenyről abban az esetben beszélhetünk, ha az adott piacon sok (végtelen számú) eladó és sok vevő verseng egymással. Minden egyes piaci szereplő keresleti illetve kínálati mennyisége eltörpül a piac méretéhez képest, emiatt az egyes szereplők nem képesek a piaci ár befolyásolására, kénytelenek elfogadni a kereslet és kínálat kialakította árat. A kereskedett termék homogén, tehát a vásárlók számára közömbös, hogy melyik terméket vásárolják meg, egyedül az ár dönt. nincsenek piaci belépési korlátok, a szereplők tökéletesen informáltak, nincsenek tranzakciós költségek, és a szereplők profit- illetve haszonmaximalizálók.

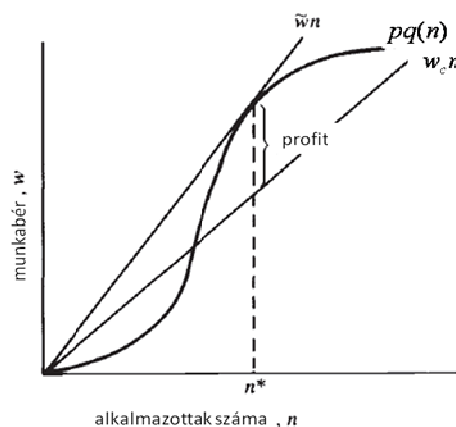
ahol p a termék piaci ára, $q(n)$ a megtermelt mennyiség, amely a foglalkoztatottak számától függ, mégpedig úgy, hogy $q'(n) > 0$, tehát ha nő a foglalkoztatottak száma (n), akkor nő a megtermelt mennyiség. Vagyis $pq(n)$ az értékesítésből származó árbevétel. w_c a versenypiaci bérszint (vagyis az a bérszint, amelyet a szakszervezet hiányában kaphatnának a munkavállalók). A termelés egyetlen költségtényezője a munkabér, így $w_c n$ a termelés összes költsége. A cég árelfogadó, vagyis számára p és w_c külső adottság. Így a maximális profit elérése érdekében a vállalat az alkalmazottak számát variálhatja, amely egyben meghatározza a termelt mennyiséget is. A profitmaximalizálás kritériuma:

$$\frac{\partial \Pi}{\partial n} = pq'(n) - w_c = 0$$

$$pq'(n) = w_c$$

, vagyis a cég határtermék értéke legyen egyenlő a termelés határköltségével, vagyis a kompetitív munkabérrel.

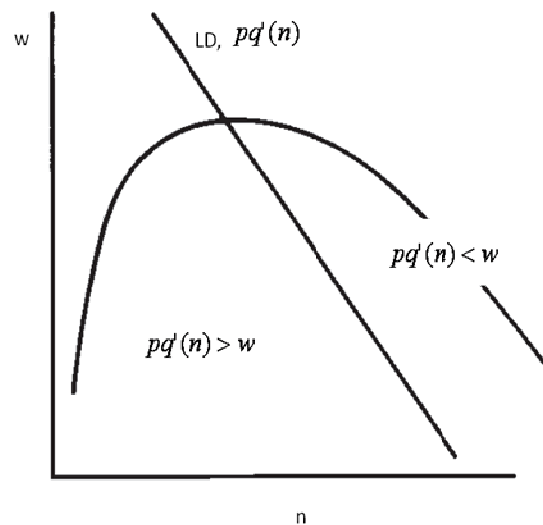
2. ábra: Tökéletes versenypiacon működő vállalat profitja



Forrás: Booth [1995:54]

A profitfüggvényből levezethető a cég izoprofit görbéje, amely megmutatja, hogy mely bér – létszám kombinációk mellett érhet el a cég változatlan nagyságú profitot. (a pontos levezetésért ld. Booth [1995])

3. ábra: A cég izoprofit és munkakeresleti görbéje



Forrás: Booth [1995]

Az előzőekben bemutattuk, hogyan viselkedik a szakszervezet, illetve a cég, viszonylag standard feltételezések mellett. A következőkben felvázoljuk, hogy a két szereplő miként határozza meg együtt a bér és a foglalkoztatottság mértékét.

A szakszervezeti monopólium modellben tulajdonképpen nem beszélhetünk alkufolyamatról, mivel az első lépésben a szakszervezet egyedül meghatározza az elérni kívánt bérszintet, majd a cég – szintén önállóan – dönt az adott bérszint melletti foglalkoztatás mértékéről. A szakszervezeti bérmegállapítás ugyanakkor számol a cég várható döntésével, mivel ismeri a cég hasznossági függvényét, illetve munkakeresleti függvényét. Vagyis a szakszervezet előre tudja, hogy milyen bér mellett mekkora foglalkoztatottságot fog választani a cég. Így a szakszervezet tulajdonképpen előre meghatározott bér – foglalkoztatottság kombinációkból választja ki azt, amelyik számára a legnagyobb hasznosságot nyújtja.

A modell visszafelé indukcióval⁵ (*backward induction*) oldható meg. A megoldást az utolsó lépés kibontásával kezdjük: adott bér esetén a cég meghatározza a munkaerő keresletét. Az előzőekben megmutattuk, hogy ennek a problémának a megoldása:

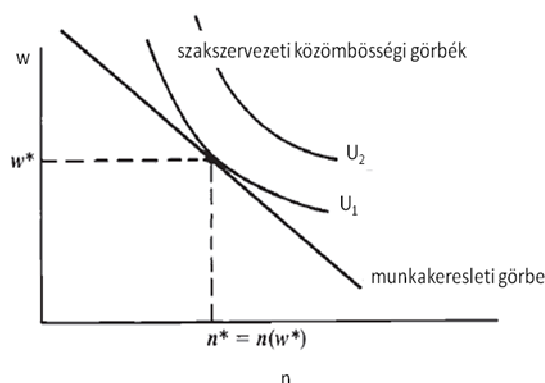
$$\frac{\partial \Pi}{\partial n} = pq'(n) - w = 0$$

$$pq'(n) = w$$

, vagyis a cég profitfüggvényét ²¹ szerint deriváljuk, és egyenlővé tesszük nullával. A kapott egyenlet a cég munkakeresleti görbéjét írja le, amely adott w munkabér esetén megmutatja a foglalkoztatottak számát.

⁵ A visszafelé indukció olyan problémamegoldási módszer, amely időben visszafelé „gondolkodik”, időben egymás után következő döntések megoldására használják. Legelőször a legutolsó döntési ponthoz tartozó legjobb megoldást adja meg, majd az utolsóelőtti döntési ponthoz tartozó legjobb döntést, figyelembe véve az utolsó döntési pontban kapott eredményt, és így tovább, egészen az első döntési pontig.

4. ábra: A szakszervezeti monopólium modellje



Forrás: Booth [1995]

A következő lépésben az időben eggyel előbbi, szakszervezeti döntést vizsgáljuk. Itt egy feltételes optimalizációs problémát kell megoldanunk, vagyis maximalizáljuk a szakszervezet hasznosságát, figyelembe véve a cég munkakeresleti görbét.

$$\text{azzal, hogy } pq'(n) = w$$

Az optimalizációs feladat megoldása ($p = 1$ esetén):

$$nu'(w) + n'(w)u(w) - n'(w)u(b) = 0$$

, ahol az optimalizációs feltételből:

$$n = (q')^{-1}\left(\frac{w}{p}\right) = (q')^{-1}(w)$$

Amennyiben a termelési és hasznossági függvényekről pontos feltételezéssel élünk (vagyis pontosan meghatározzuk $q(\cdot)$ és $u(\cdot)$ alakját, úgy a fenti kifejezésekből pontos számokat kaphatunk.

A feladat a 4. ábra alapján grafikusán is megoldható: a munkakeresleti görbét egy pontban érintő, a (w, n) térben „legalacsonyabban” fekvő (vagyis a legmagasabb szakszervezeti hasznossági szinthez tartozó) szakszervezeti közömbösségi görbe érintési pontjában lesz az optimális bér és foglalkoztatottsági szint (w^*, n^*) .

A tökéletesen versenyző iparágakban rövidtávon elképzelhető, hogy a hatékonyabb költségstruktúrával, gazdaságosabb technológiával rendelkező cégek többletet képesek elérni, amin a szakszervezetekkel osztozhatnak. Így a szakszervezetek ezen cégeknél kell, hogy létrejöjjenek. Ha olyan cégnél jön létre szakszervezet, amelynek nincsen megosztható többlete, akkor a szakszervezet követelése csődbe viheti a vállalatot. Hosszú távon azonban, mivel tökéletes verseny esetén nincsenek belépési korlátok, az elérhető gazdasági többlet reményében piacra lépő cégek működése, illetve a hatékony technológia elterjedése miatt megnő a kínálat szintje, a termék egyensúlyi ára pedig lecsökken annyira, hogy egyik vállalat sem fog tudni

gazdasági profitot, azaz olyan többletet elérni⁶, amelyből a szakszervezeti tagok is részesedhetnének. (Booth[1995])

Amennyiben az adott iparágban vagy cégnél többlet termelődik, a szakszervezetek sikeressége azon múlik, hogy mekkora alkuerejük van, illetve, hogy a cég milyen mértékben hajlandó osztani a többleten, annak reményében, hogy a szakszervezeti működés növeli az elérhető többletet. A következőkben e két tényezőről lesz szó.

A szakszervezetek alkuereje attól függ, hogy mennyire hitelesen képes a céget azzal fenyegetni, hogy megegyezés hiányában visszavonja a munkavállalókat a termelésből. A fenyegetés akkor hiteles, ha a cég számára nem érhető el, vagy nem könnyen és gyorsan, helyettesítő munkaerő, vagyis nagy a **szakszervezeti lefedettség**. ebben az esetben a cég kénytelen lesz tárgyalófélnek tekinteni a szakszervezetet, és kompromisszumra törekedni vele szemben. Vagyis ha a szakszervezet valóban képes munkakínálati monopóliumként működni, és a munkások nagy részét tömöríteni, akkor tárgyalófélként fog rá tekinteni a vállalat. A hagyományos közgazdasági modellekben alapfeltételezés a szakszervezet teljes lefedettsége. Amennyiben a cégek egy része képes nem szakszervezeti munkaerőt foglalkoztatni (a szakszervezetinél valamivel alacsonyabb bérrel), a szakszervezeti bért fizető vállalatokat ki tudják szorítani a piacról, és így, közvetve a szakszervezeteket is. emiatt a szakszervezetek számára nemcsak hatékonysági, hanem pusztán létkérdés is, hogy teljes lefedettséget érjenek el az adott iparágban. Amennyiben az iparág cégeinek nemzetközi konkurenciával kell számolniuk, a teljes lefedettség sem jelent garanciát a szakszervezetek fennmaradására. Ugyanis a külföldi konkurens cégek számára elérhető lehet szakszervezeten kívüli munkaerő, s így a belföldi, magas szakszervezeti bérrel termelő cégek mind hátrányba kerülhetnek külföldi versenytársaikkal szemben. Ez azt jelenti, hogy a nemzetközi versenyhelyzet az adott iparágban nagy valószínűséggel csökkenti a szakszervezeti tevékenység intenzitását. (Booth[1995])

A szakszervezetek alkupozíciója azonban nemcsak a lefedettségtől illetve szakszervezeti sűrűségtől függ, hanem a **munkavállalók cseréjének költségeitől** is. Minél specializáltabb egy adott cég munkavállalóinak tudása⁷, annál nagyobb nehézségekbe ütközik a meglévő alkalmazottak helyettesítése külső munkavállalókkal. Másrészt, minél költségesebb és időigényesebb a munkavállalók cseréje⁸, annál nagyobb valószínűséggel próbál a cég megegyezni a szakszervezettel. Ha az aktuális munkavállalóknak nagyon sok, a cég számára értékes információja van, amelyet a cégvezetés nem tud⁹, a cég akkor is jobban törekszik a megegyezésre.

⁶ Ez nem jelenti azt, hogy a cég tönkremenne. Csúpn arról van szó, hogy miután minden termelési tényező költségeit kifizette a vállalat (nem ennyire egyszerű modellben például a munkabér (melybe a vállalkozó saját munkája is beletartozik), illetve a tőkeköltség (a tulajdonos által befektetett tőke piaci hozama) tartozik ide), nem marad olyan többlet, amely a vállalkozót vagy tulajdonost illetné, a befektetett munka és tőke piaci árán túlmenően.

⁷ Pl. a cég belső használatú szoftvereinek, eljárásrendjének ismerete, vagy a repülésirányítók tudása

⁸ Minél nagyobb végkielégítést kell fizetni, vagy minél hosszabb időbe telik az új munkaerő felkutatása

⁹ Pl. speciális információk az ügyfelekről, központilag nem nyilvántartott, de üzletileg fontos telefonszámok, vagy belső fejlesztésű szoftverek fejlesztési tapasztalatai.

Mindezen tényezőkön túl a szakszervezeti bértöbblet elérhető nagysága a cég **munkaerő-keresletének rugalmasságától** is függ. minél rugalmasabb a munkaerő-kereslet, egységnyi béremelkedés annál nagyobb mértékű létszámcsökkentést eredményez. Mivel a szakszervezet tagjainak nemcsak a bér növekedése a célja, hanem az is, hogy megtartsák munkahelyeiket, ezért azoknál a szakszervezeteknél lesz nagyobb a béremelési elvárás, amelyek viszonylag rugalmatlan munkaerő-kereslettel néznek szembe. Alfred Marshall származtatott keresleti szabálya szerint a munkaerő-kereslet nagyságát négy tényező határozza meg. Az első és legfontosabb a termék iránti kereslet nagysága. Nyilvánvalóan, ha nő a termék iránti kereslet, a cég munkaerő iránti kereslete is nőni fog azonos bérek mellett. A munkakereslet rugalmasságára hatással van, hogy a termelési folyamatban a munka milyen mértékben helyettesíthető egyéb termelési tényezőkkel, például gépekkel. Ha a helyettesítés könnyen és olcsón megoldható, akkor a cégek a munkabér emelkedésére munkaerő-helyettesítéssel válaszolhatnak, például az újságterjesztő cég elbocsájthatja az árusokat, és helyettük újságkiadó automatákat telepíthet a városba. Az is fontos lehet, hogy az érintett cég összes kiadásaiból mekkora részt tesz ki a bérköltség. Ha a teljes költségnek csupán 5 százaléka a bérköltség, akkor egy 10%-os béremelési követelés a cég összes költségét mindössze 0.5%-kal emeli meg, amelyet a cég valószínűleg könnyen teljesíthet. Ha a teljes költség fele bérköltség, akkor a 10%-os bérkövetelés a vállalat összköltségét már 5%-kal emeli meg, amely adott esetben a vállalat működését veszélyeztetheti. Végül sokat számíthat, a lehetséges helyettesítő termelési tényezők kínálati rugalmassága. Ez annyit jelent, hogy ha elvileg lehetséges a helyettesítés, de gyakorlatban nem érhető el a jelenleginél lényegesen több az adott tényezőtől a cég számára (például a termőföld, vagy más szűkös erőforrások esetében fordulhat elő), akkor a cég kénytelen elfogadni a bérnövekedést. (Booth[1995])

A szakszervezet erejét befolyásolhatja az is, hogy a szakszervezetbe tömörült munkavállalók **kiegészítői vagy helyettesítői** a nem szakszervezeti munkavállalói csoportnak. Tegyük fel, hogy egy szakmai csoport szakszervezetbe tömörül egy jórészt nem szakszervezeti iparágban. Ha ez a csoport fontos szerepet tölt be a technológiai folyamatban, például a mozdonyvezetők a vasúti közlekedésben vagy a repülőgép karbantartók a légitársaságokban, akkor ennek a kis csoportnak a munkabeszüntetése megbéníthatja az egész ágazat működését, így nagy alkuerőre tehernek szert.

A szakszervezetek alkuerejét és az alku végeredményét az elmondottakon kívül az **alkufolyamat** szerkezete is befolyásolja. Az alkufolyamat lehet központosított, ágazati vagy cégszintű. Az itt tárgyalt modellek általában azt feltételezik az egyszerűség kedvéért, hogy egy szakszervezet tárgyal egy céggel, így ennek a struktúrának a lehetséges kimeneteit fogjuk megnézni a későbbiekben.

Mint az előzőekben említettük, a szakszervezetek alkuerejét nemcsak a szétsztható gazdasági többlet határozza meg, hanem a cég szakszervezethez való viszonya is, vagyis, hogy támogatja, eltűri, vagy éppen ellenségesen viszonyul hozzá. A **cég viszonya** a szakszervezethez nagyrészt attól függ, hogy a szakszervezet tevékenysége milyen hatással van a cég eredményességére. Ha a cég úgy ítéli meg, hogy a szakszervezet tevékenysége fokozza a cég működésének hatékonyságát, növeli a profitot, akkor hajlandó lesz a megtermelt jövedelemtöbblet egy részét átengedni. Ha azonban a szakszervezeti működés jelentősen csökkenti a cég eredményességét, a cég mindent megtesz, hogy gátolja a szakszervezet tevékenységét. (Booth[1995])

A szakszervezetek csökkenthetik a cég technikai hatékonyságát azáltal, hogy nemcsak bérköveteléseik lehetnek, de például kialakíthatják munka-tőke arány rögzítését, s így lehetetlenné válik a cég számára modern munkaerő-helyettesítő technológiák bevezetése. Az is előfordulhat, hogy a szakszervezet megszabja a munkatempó nagyságát, amely így nem növelhető szükség esetén. Még egyértelműbb a cég kára sztrájk esetén. Ha a termék nem tárolható vagy a termelés időben nem helyezhető át (tipikusan ilyenek a szolgáltatások: légi közlekedés, illetve a romlandó alapanyagok felhasználása a gyártás során), egy esetleges sztrájk hatalmas károkat tud a cégnek okozni.

Ugyanakkor a szakszervezetek pozitív hatással is lehetnek a cég teljesítményére, növelhetik a termelés hatékonyságát. Amennyiben a munkaszerződések megkötése költséggel jár, a szakszervezetek által kialakított, munkáltató és munkavállalók által elfogadott kollektív szerződés használata annál több költséget spórol meg a szerződő feleknek, minél nagyobb munkavállalói létszám.

Fontos hatékonyságnövelő tényező lehet az is, hogy a szakszervezet segítségével a munkavállalók kommunikálhatják a cégvezetés felé valós preferenciáikat, elvárásaikat, véleményüket (*voice*). Szakszervezet hiányában a munkavállalók mind egyénileg kommunikálnak a munkáltatóval, s így a megtorlástól való félelem miatt valószínűleg elhallgatják valós véleményüket, elvárásaikat. Ez azonban több szempontból is hátrányos lehet a cég számára. A termelési és értékesítési folyamat eredményessége nagyban függ attól, hogy a cég képes-e folyamatosan javítani és megújítani azokat a munkavállalók visszajelzései alapján. Ugyanakkor, ha a cégvezetés nem ismeri munkavállalói igényeit és elvárásait, az alacsonyabb termelékenységhez és magasabb fluktuációhoz vezethet, ami nagy valószínűséggel csökkenti a cég eredményességét. A kommunikáció egyben visszafelé is működhet, amennyiben a szakszervezet hitelesen képes kommunikálni például egyes szervezeti változások szükségességét a munkavállalók felé, így segítve a folyamatot és összességében minimalizálva az átszervezésből eredő veszteségeket. Tehát a szakszervezetek azáltal, hogy biztosítják a munkavállalók és a munkáltató közötti hatékony kommunikációt, javítják a cég hatékonyságát és eredményességét. (Booth[1995])

Amennyiben a munkáltató számára fontos szempont, hogy a munkakapcsolat minél hosszabb ideig fennmaradjon, például abban az esetben, ha cég-specifikus tudás kialakításába fektettek pénzt és energiát, vagy a munkaerő cseréje magas költséggel járna, akkor elfogadóbb lesz a szakszervezettel szemben, amely szintén a munkakapcsolat fenntartása érdekében tesz lépéseket.

Az itt említett tényezők eredője nem egyértelmű, a cégek egyedileg mérlegelik, hogy számukra a szakszervezeti jelenlét inkább pozitív vagy negatív irányban befolyásolja a cég eredményességét. A következő kérdés, hogy ha a cégvezetés nem fogadja el a szakszervezetet, akkor miként tehet szert a szakszervezet valamilyen alkuerőre.

A hagyományos szakmai szakszervezetek¹⁰ (*craft union*) nemcsak azért rendelkeztek erős alkupozícióval, mert a speciális szaktudással bíró mesterek tömörültek bennük, hanem azért is, mert az utánpótlást és szakképzést is szakszervezeten belül oldották meg, vagyis a teljes

¹⁰ Például az Egyesült Államokban az építőiparon belül minden szakma (festők, burkolók, kőművesek stb.) külön szakmai szakszervezetbe tömörült.

munkapiaci kínálat a felügyeletük alatt állt. Az általános, vagy ipari szakszervezetek (*general, industrial union*) ezzel szemben végigmentek a szakszervezeti tagság növelésének folyamatán, és akkor váltak igazán erős tárgyalópartnerre, amikor tagságuk az iparág munkakínálatához viszonyítva jelentős nagyságot ért el. Amíg egy szakszervezet nem éri el a minimális kritikus méretet, addig az ágazat cégei nem tekintik a szakszervezetet tárgyalópartnernek. Ezzel a kérdéssel részletesebben foglalkozik Osborne (1984), Both and Ulph (1990), Naylor és Raam [1993].

Osborne [1984] a foglalkoztatottság mértékének változását vizsgálja szakszervezeti kontextusban. A modellgazdaság egyetlen cégből illetve a potenciális munkavállalókból áll. A cég eldönti, hogy mennyi embert vegyen fel a munkapiacról. Miután felvette az embereket, ők szakszervezetbe tömörülve tárgyalnak a céggel a munkabér nagyságáról. A kialakuló munkabér a két fél alkuerejétől függ. A cégnek annál nagyobb az alkuereje, minél több a munkanélküli a gazdaságban, mert ezekkel sztrájk esetén könnyen helyettesítheti a kieső munkaerőt. Emiatt a cégnek érdeke, hogy ne vegye fel az összes embert, hanem hagyjon munkanélkülieket is, akik sztrájk esetén elérhetőek. A munkanélküli segélyek emelkedése csökkenti a cég alkuerejét, mert sztrájk esetén az elérhető alternatív munkaerő drágábban bérelhető ki. A szakszervezetek – alkuerejük relatív növekedése mellett – nagyobb hangsúlyt fektethetnek a bérek növelésére, amennyiben a munkabérek és a munkanélküli segély különbségének maximalizálása a cél. Emiatt várhatóan emelkednek a bérek a gazdaságban. A cég úgy is dönthet, hogy – ellensúlyozandó a munkanélküli segély emeléséből származó alkupozíció gyengülést – elbocsát alkalmazottakat, hogy növekedjen az alkuereje. Másrészt, amennyiben valóban növekszik a munkabér, várhatóan e stratégiai megfontolás nélkül is lesznek elbocsájtások.

Naylor és Raam [1993] cikkében az RTM modellből kiindulva modellezi a szakszervezeti tagság alakulását. A modellben figyelembe veszik mind a társadalmi elvárások tagságra ösztönző, mind a cégvezetés tagság ellen ösztönző szerepét. Ez utóbbi tényező figyelembe vétele azért nagyon fontos, mert sok szerző (pl. Freeman and Medoff (1984), Dickens and Leonard (1985), Freeman (1986)) szerint a szakszervezetek létszámának utóbbi évekbeli hanyatlása többek között a cégek vezetésének növekvő ellenállása miatt következett be. A cégvezetésnek számos eszköz áll rendelkezésére a szakszervezettel való szembehelyezkedésre. Kialakíthat például olyan humán-erőforráspolitikát, amely lemásolja az erős szakszervezettel rendelkező cégek emberi erőforrás-működését. Felvehet jogi tanácsadókat, akik intézményesítik a nem szakszervezeti tagok vélemény-nyilvánításának lehetőségét. A munkavállalók toborzásakor megvizsgálhatják, hogy a munkavállaló az előző munkahelyén szakszervezeti tag volt-e, és ez alapján azokat részesíthetik előnyben, akik ennél a cégnél nagy valószínűséggel nem fognak belépni a szakszervezetbe. Végül esetben elbocsájtják a szakszervezeti aktivistákat. A modellben a szakszervezet hatására a munkabér növekszik, amint a tagság létszáma elér egy bizonyos kritikus szintet, és a szakszervezet sztrájkfenyegetése hihető lesz a cég számára. Ez arra ösztönzi a céget, hogy erőforrásokat szenteljen a szakszervezet gyengítésének. Levezethető, hogy ha a szakszervezet létszáma eléri a kritikus szintet, akkor a cégvezetésnek nem sikerülhet csökkenteni a szakszervezet létszámát, ezért jobban jár, ha elismeri a szakszervezetet tárgyalópartnernek. Ha azonban a szakszervezet létszáma a kritikus szint alatt marad, a cég éppen annyi erőforrást fog szentelni a szakszervezet gyengítésének, amellyel a vállalati bérek a kompetitív bérszinten tarthatóak.

A következő bekezdésben arra keressük a választ, hogy miért is csatlakoznak a munkavállalók a szakszervezetekhez. Ha kezdetben egyáltalán nincs szakszervezet a cégnél, majd alakul egy,

akkor érdekes kérdés, hogy az emberek miért csatlakoznak egy olyan szervezethez, amely kezdetben nem jár közvetlen előnyökkel, mert az érdekeiket elfogadottság híján nem képes képviselni, viszont költségek merülnek fel vele kapcsolatban (pl. tagdíjfizetés, szervezés). A magyarázat az lehet, hogy a csatlakozó tagok számára a szakszervezettől a jövőben várható potenciális előnyök ellensúlyozzák a jelenben felmerülő költségeket. Ha már meglévő és működő szakszervezetet vizsgálunk, ott is felmerül a kérdés, hogy miért csatlakozik valaki a szervezethez. A szakszervezet által előállított jóságok jelentős része közjószág¹¹, vagyis a nem tag munkavállalók éppúgy élvezhetik a kollektív szerződésből vagy a nagyobb munkahelyi biztonságából eredő előnyöket, mint a szakszervezeti tagok. Vagyis felmerül a potyautas jelenség problémája: a rendszer egyértelműen arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy ne lépjenek be a szakszervezetbe, mert így élvezhetik az általa előállított szolgáltatásokat és előnyöket anélkül, hogy viselniük kellene annak költségeit, például befizetni a szakszervezeti tagdíjat. (erről bővebben ld. pl. Olson [1965]) Létezik néhány magyarázat, hogy ennek ellenére miért csatlakoznak mégis ezekhez a szervezetekhez. Egyrészt, ha egy munkahelyen norma a szakszervezeti tagság, akkor a nem tagokat kiközösíti a többség. A normaszegés következményeitől való félelem, illetve az informális szabályok betartásának ösztönzése ráveheti a munkavállalók nagy részét, hogy csatlakozzanak a szakszervezethez. A másik ok lehet a csatlakozásra a szakszervezet által előállított magánjavak csábítása. Ezekből a szolgáltatásokból csak a szakszervezeti tagok részesedhetnek, és ha elég impozáns a kínálat, akkor racionális lehet belépni a szakszervezetbe. (lásd a keretes írást) A harmadik ok lehet a közösség vonzása. Ha a szakszervezet képes olyan magas színvonalú közösség-szervező munkát végezni, amelyben nemcsak a tagok érzik jól magukat, hanem amelynek híre megy az egész szervezetben vagy iparágban, akkor a szakszervezeti tagság kívánatos lehet azon munkavállalók számára is, akiket nem vonzanak a szakszervezet egyéb szolgáltatásai. A közösség-szervezés mellett fontos lehet az értékes kapcsolati hálózat kialakítása. Ha sikerül a szakszervezet számára fontos, magas beosztású vagy érdekes személyeket megnyerni, akkor a szakszervezethez való tartozás egyben egy olyan értékes kapcsolati hálózathoz való tartozást is jelent, amelyben például egy szakszervezeti kirándulás során a fiatal tagok megismerkedhetnek az előmenetelükben segíteni tudó magasabb beosztású kollégákkal. (Booth[1995]) A szakszervezethez való csatlakozás mozgatórugója lehet az is, ha valaki erősen baloldali politikai beállítottságú, és úgy gondolja, hogy nagyon fontos a munkavállalók közötti szolidaritás megőrzése (Charlwood [2001a]). A témában igen sok további kutatás is születet, lásd például Goerke és Pannenberg [2003, 2008].

Charlwood [2002] cikkében az Egyesült Királyság munkavállalóira vonatkozó adatokat vizsgálta. A vizsgált mintában a nem szakszervezeti tag munkavállalóknak mintegy 40%-a (a fizikai munkások fele, a szellemi munkavállalók közel egyharmada) kívánt csatlakozni valamilyen szakszervezeti mozgalomhoz. Azt állapította meg, hogy a csatlakozás fő indokaként - a teljes mintát vizsgálva - nem volt szignifikáns sem a munkahelyi elégedetlenség, sem pedig a munkabér emelésének szándéka. Ugyanezek a változók - csak a fizikai dolgozókat tekintve - szignifikánsan magyarázták a szakszervezethez való csatlakozást. A baloldali érzelmű munkavállalók, a régebbi szakszervezeti tagok és a hagyományos bányász, kézműves vagy ipari

¹¹ Közjószágoknak hívjuk azokat a javakat, amelyeknek fogyasztása nem csökkenti a mások számára elérhető mennyiséget, és amelynek a fogyasztásából senkit sem lehet kizárni. Tipikusan ilyen egy ország honvédelme, vagy a közvilágítás.

területekről származó munkavállalók nagyobb valószínűséggel szimpatizáltak a szakszervezeti belépés gondolatával.

Schnabel és Wagner [2005a] több országra kiterjedő összehasonlító tanulmányában arra a következtetésre jut, hogy amint az állam a szakszervezethez hasonló közszolgáltatásokat kezd nyújtani (pl. minimálbér rögzítése, munkakörülmények és munkahelyi biztonság szabályozása), a szakszervezetek annál kisebb vonzerőt jelentenek a munkavállalók számára. Emellett megállapítják, hogy a munkavállalók neme és foglalkozása jelzi előre a legerősebben a szakszervezeti csatlakozás szándékát. A kutatás eredményeként azt is lefektetik, hogy a férfiak nagyobb valószínűséggel lesznek szakszervezeti tagok, amely valószínűleg arra vezethető vissza, hogy erősebb a munkapiachoz való kötődésük. Ők azt találják, hogy a szakszervezeti csatlakozást nem feltétlenül, vagy legalábbis nem döntő mértékben határozza meg, hogy az illető szellemi vagy fizikai munkát végez. Triviálisnak tűnik az az eredményük, miszerint minél nagyobb pénzbeli és természetbeni juttatásokat ígér a szakszervezet, annál nagyobb a csatlakozás valószínűsége.

Checci és Lucifora [2002] intézményi oldalról vizsgálja a különböző országok szakszervezeti sűrűségét. Schnabel és Wagner [2005a] cikkével összhangban arra a következtetésre jut, hogy az olyan intézmények, mint például a minimálbér, a munkahelyi biztonságot érintő szabályozás vagy a munkabér indexálása kiszorítják a szakszervezeteket. Vagyis ezek komplementer intézményeknek tekinthetők. Ugyanakkor például az infláció meglődulása tipikusan növeli a szakszervezeti tagságot. Ez arra enged következtetni, hogy a stabil, előre látható körülmények között a szakszervezeteket helyettesítő szabályrendszerek jobban és olcsóbban működtethetők. Azonban változó környezetben megnő a szakszervezetek jelentősége, amelyek rugalmasabban képesek reagálni a gazdasági környezet változásaira.

MILYEN SZOLGÁLTATÁSOKAT KÍNÁLNAK A SZAKSZERVEZETEK TAGJAIK SZÁMÁRA?

Az európai szakszervezetek igen szerteágazó szolgáltatásokat és juttatásokat ajánlanak fel tagjaik és a nem tagok számára. Ezekből az ajánlatokból mutatunk be kettőt.

Auto- ja Kuljetusan Työntekijäliitto (AKT, Szállítási Dolgozók Szakszervezete) - Finnország

Mindenki számára elérhető

Érdekképviselő: a munkavállalók munkavégzésének alapvető feltételeit a kollektív szerződés szabályozza, amelyet az AKT és a munkavállaló tárgyalásai alapján léptettek életbe. A munkahelyeken a szakszervezeti bizalmik illetve képviselők biztosítják a dolgozók érdekeinek képviseletét. A regionális és központi irodák személyzete biztosítja, hogy mindenki megkapja a megfelelő segítséget a munkavégzés körülményeivel kapcsolatos kérdésekben, problémákban.

Csak szakszervezeti tagok számára elérhető

Ingyenes jogi tanácsadás és képviselet: a szakszervezeti tagok ingyenes jogsegélyben és tanácsadásban részesülnek a munkavégzéssel kapcsolatban felmerülő vitás ügyekben.

Képzések: szakszervezeti tagok jogosultak a szakszervezet által szervezett vagy támogatott képzésekben részt venni. A képzések témái igen széles skálán mozognak, például kollektív szerződések a különböző szektorokban, munkaügyi és éves szabadságolási szabályozás, gépjármű terhelési, vezetési időkorlátozásokkal és kötelező pihenési idővel kapcsolatos szabályok.

Kedvezményes üdülési lehetőségek és üdülési támogatás: faházak apartmanok, kétszemélyes síbérlet illetve különféle üdülési támogatások igényelhető a szakszervezeti tagok számára.

AKT magazin: az újságot évente 15 alkalommal jelenteti meg a szakszervezet, és minden szakszervezeti tag számára eljuttatják. A lap fontos kapcsolattartó eszköz a szakszervezet és a tagok között.

Éves szakszervezeti naptár: tagok kapják évente egyszer.

Vásárlási kedvezmények: szakszervezeti tagok kedvezményesen fizethetnek elő munkapiaccal kapcsolatos újságokra, illetve a szakszervezeti tagsági kártya igen sok helyen kedvezményes vásárlásra jogosít (pl. üzemanyag, biztosítás, hotelfoglalás).

Munkanélküliek segélyalapja: a szakszervezeti tagok jogosultak belőle segélyre, amennyiben elvesztenék az állásukat.

A szakszervezeti tagkártya MasterCarddal kombinálható.

National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT, Vasúti, Hajózási és Szállítási Dolgozók

Nemzeti Szakszervezete)Mindenki számára elérhető

Nem említik.

Csak szakszervezeti tagok számára elérhető

Ingyenes telefonos segélyvonal: munkával, szakszervezettel kapcsolatos tanácsadás.

Munkához és nem munkához kötődő jogi szolgáltatások széles spektruma.

RMT News (újság): közvetlenül a szakszervezeti tagok otthonába juttatják el.

Teljes hozzáférés a honlap „csak tagoknak” részeihez

RMT naptár: minden évben egyszer kapják a tagok

Találkozók, közös események

Segélyek, támogatások:

- baleseti: heti 32.3E (kb. 10.700 Ft), maximum 26 hétig
- halál esetén (a legközelebbi hozzátartozónak): 600E (kb. 198.000 Ft)
- árvasági: heti 12E (kb. 4000 Ft) az árva 16 éves koráig
- nyugdíj-kiegészítés: havi 5E minden teljes szakszervezeti év után (pl. annak, aki 20 évig tag volt, heti kb. 33.000 Ft)
- tartós rokkantság: 300E (kb. 99.000 Ft)
- büntetési alap a vállalati járművet vezetők számára: tagdíj: 5E (kb.1600 Ft); fizet minden közlekedési büntetést (pl. gyorsajtás), ezzel kapcsolatos bírósági költséget a tagok számára

Right-to-manage - avagy a cégnek is van beleszólása

Az alku modellekben a szakszervezet és a cég közti alkufolyamatot modellezzük, melynek során a cég és a szakszervezet tárgyal a cég működésében keletkező gazdasági többlet megosztásáról. Az RTM modellekben az első lépésben a cég és a szakszervezet alkujában dől el a bérszint, majd a második lépésben a vállalat vezetése önállóan dönt a foglalkoztatottak létszámáról.

A modell megoldását itt is a második lépéssel kezdjük a visszafelé indukció szabályai alapján. A profit maximalizáló cég foglalkoztatási döntése adott bér esetén:

$$pq^*(n) = w$$

E végső eredményt figyelembe véve tárgyal a szakszervezet a céggel a bér mértékéről. A feltételes optimalizációs feladat itt a következő alakot ölti:

$$\text{azzal, hogy } pq^*(n) = w$$

, ahol a szokásos jelölések mellett látszik, hogy az alkufolyamatban az együttes hasznosságot (B) maximalizálják a felek, ami a szakszervezet jólétének (U) és a vállalat profitjának (Π) szorzata. Ezek a hasznosságok β és súlyt kapnak, ahol β a szakszervezet céghez viszonyított alkuerejét jelöli. Vagyis minél erősebb a szakszervezet a céghez képest (minél nagyobb β), az együttes hasznonfüggvényben annál nagyobb súllyal jelenik meg a szakszervezet hasznossága, annál közelebb lesz az alku végső eredménye a szakszervezet kitűzött céljához.

A modell megoldása:

$$\frac{\partial B}{\partial w} = 0$$

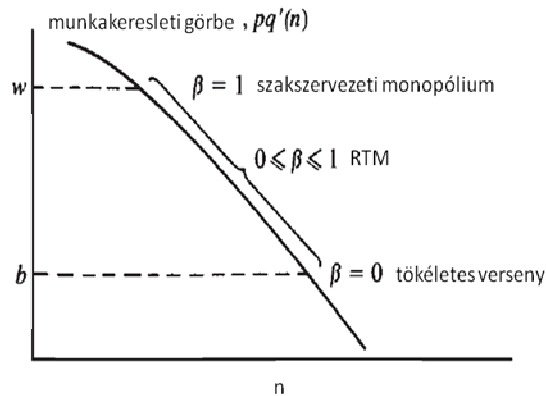
és feltételezve, hogy n endogén változó,

$$\beta \left[wu'(w) \left(\frac{1}{u(w) - u(b)} - \frac{1}{n} \right) \right] = \frac{(1 - \beta)wn}{pq(n) - wn}$$

A modell grafikus megoldását β -től függően az 5. ábra mutatja. A legmagasabb bér- és a legalacsonyabb foglalkoztatási szint $\beta = 1$, vagyis szakszervezeti monopólium esetén alakul ki.

Ekkor a cégnek annyira gyenge az alkupozíciója, hogy gyakorlatilag nincsen beleszólása a bér kialakításába. $\beta = 0$ esetén, vagyis szakszervezet hiányában (vagy nagyon gyenge szakszervezeti jelenlét mellett), a tökéletes munkapiaci versenynek megfelelő bérszint alakul ki, vagyis az alternatív munkalehetőség, vagy annak hiányában a munkanélküli segély szintjén határozzák meg a bér nagyságát, cserébe viszont magasabb foglalkoztatási szint alakul ki. A kettő közötti térben helyezkednek el az RTM modell megoldásai attól függően, hogy mekkora a cég és a szakszervezet relatív alkuereje.

5. ábra: Az RTM modell megoldása

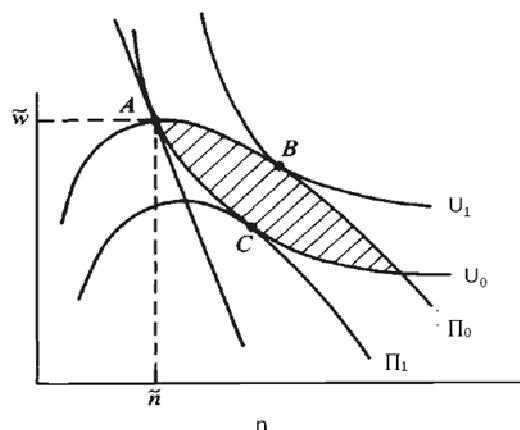


Forrás: Booth [1995:126]

Hatékony alku

Az előbbieken bemutatott alkumodell, bár igen impozáns elméleti keretben van, mégis támadható. A 6. ábra alapján láthatjuk, hogy az RTM modell megoldásai mind a cég munkaerő-keresleti görbéjén helyezkednek el.

6. ábra: Az RTM modell nem hatékony



Forrás: Booth [1995:128]

Tehát az ábra A pontja egy lehetséges megoldása az alkumodellnek. Nézzük meg, hogy az A ponthoz mekkora szakszervezeti hasznossági szint, és mekkora cégprofit szint tartozik. Az A pont az U_0 és a Π_0 görbéken helyezkedik el. Azonban vegyük észre, hogy a lencse alakú terület bármely pontja Pareto-hatékony elmozdulást eredményez az A ponthoz képest. Ez annyit jelent, hogy ha például B pontba mozdulunk el, akkor a cég profitja ugyanakkora marad (mivel még

mindig Π_0 izoprofit görbén vagyunk, aminek pontjai azonos profitot jelölnek), viszont a szakszervezet egy magasabb hasznossági szintre, U_1 -re ugrik át. Ha C pontba mozdulunk, akkor a szakszervezet hasznossága változatlan marad, míg a cég profitja növekszik. A besatírozott terület pontjai tehát olyan pontokat jelölnek, amelyek vagy egyik, vagy másik, vagy mindkét fél számára magasabb hasznossággal járnak, mint a kiinduló A pont, de egyik fél hasznossága sem csökken.

Ha feltételezzük, hogy az alku résztvevői racionálisak és jól informáltak, akkor ezt a lehetőséget észre kell vennünk. A megoldás, hogy a cég és a szakszervezet egyszerre tárgyal a bérről és a foglalkoztatottságról. Ezt nevezzük a hatékony alku modelljének (*efficient contracting model*) (Tzannatos [1992])

$$\max_{w,n} pq(n) - wn \quad \text{azzal, hogy}$$

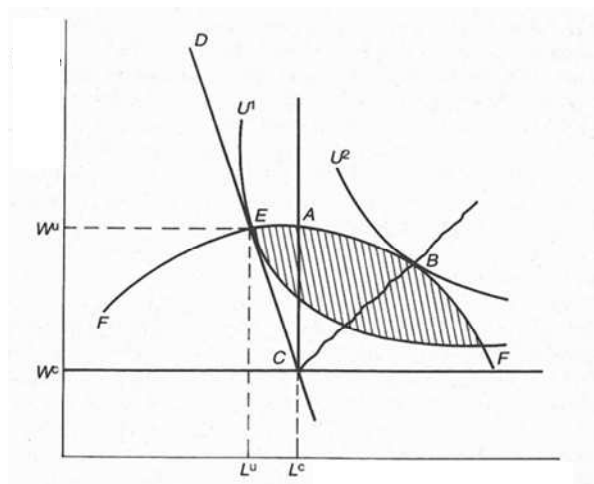
vagyis az egyik szereplő hasznosságát maximalizáljuk, fixen tartva a másik szereplő hasznosságát.

A megoldás:

$$p'q(n) - w = - \frac{[u(w) - u(b)]}{u'(w)}$$

A lehetséges megoldási pontokat mutatja a 7. ábra szerződési görbéje, amely áthalad a C és b pontokon.

7. ábra: A hatékony alku modell szerződési görbéje



Forrás: Tzannatos [1992]

Intézményi megközelítés

Szerződéselméleti kitekintés

A szerződéselmélet (*contract theory*) a szakszervezetek működését és problémáit egészen más oldalról közelíti meg, mint a hagyományos közgazdasági modellek. Ahhoz, hogy a williamsoni szakszervezet-képet megértsük, tegyünk egy kis kitérőt a szerződéselmélet világába.

A hagyományos közgazdasági elméletre a szűkösség tudománya nevet is szokták használni. Ez azt jelenti, hogy a közgazdaságtan alapvetően azzal foglalkozik, hogy a szűkösen rendelkezésre álló javakat és erőforrásokat miképpen használják fel a gazdaság szereplői. A szerződéselmélet újítása a hagyományos közgazdasági elmélettel szemben, hogy nemcsak a fizikai javakat tekinti szűkössnek, vagyis korlátozottan rendelkezésre állónak, hanem az információt, a racionalitást és az intézményeket is ebbe a kategóriába sorolja. A különbség első ránézésre nem túl nagy. Azonban ha jobban belegondolunk, óriásit távolodunk a közgazdasági problémák hagyományos megoldási módjától. Ezt egy példával érzékeltetjük. A hagyományos megközelítésben az ember teljesen racionális, ami azt jelenti, hogy ha szembetalálja magát egy döntési helyzettel, akkor az optimális, a hasznosságát maximalizáló döntés meghozatalához ingyenesen rendelkezésre áll minden szükséges információ, és agyának kapacitása nem lesz gátja az optimalizálási feladat megoldásának. A szerződéselmélet ezzel szemben azzal a feltételezéssel él, hogy az információk megszerzése költségigényes. Másrészt az emberi racionalitás korlátozott¹², tehát van határa az optimalizálási képességünknek. Például nem vagyunk képesek egy ezer egyenletből és ezer ismeretlenből álló egyenletet fejben megoldani. Tehát az ortodox elmélet optimalizálási problémája ebben a megközelítésben egy feltételes optimalizálási feladattá alakul, amiben a feltétel a saját racionalitásunk korlátozottsága. Vagyis egy új optimalizálási feladatot kaptunk, aminek megoldásához az eredetihez képest eltérő erőforrásokra van szükség, amelyeket szintén be kell építeni a feladatba stb. stb. Az egyszerűbb problémák megoldása során az egyén nem ütközik racionalitási korlátokba, de az összetettebb feladatok megoldását komolyan befolyásolja.

Az egyik legjobb példa a korlátozott racionalitásra a dinamikus optimalizációs modellek esete, amelyekben a legelső és legalapvetőbb feltételezés, hogy az egyén születése pillanatában tudja, mennyi ideig fog élni, és ez alapján optimalizálja az adott időszakos fogyasztását illetve megtakarítását.

Ebben a keretben a tulajdonjogok nagy szerepet játszanak az ösztönzők kialakításában. Az ortodox közgazdasági elméletben nem számít, hogy egy erőforrás kinek a tulajdonában van, mert a megfelelő szerződés megírása és az erőforrás bérleti díjának megfizetése mellett az a piaci szereplő használhatja majd az adott erőforrást, aki a legnagyobb hozamot képes vele elérni. A megfelelő szerződés alatt olyan teljes szerződést értünk, amely a jövőbeli összes lehetséges világhállapotra (előforduló helyzetre) megmondja, hogy mi a teendő. Azonban a korlátozott racionalitás keretei között elképzelhetetlen teljes szerződést (*complete contract*) írni, vagy legalábbis túl költséges. Ennek sokféle oka lehet. Egyrészt elképzelhető, hogy olyan sokféle jövőbeli helyzet vagy ezek kombinációja állhat elő, amelyeket képtelenség egy szerződésben le szabályozni. Ugyanakkor még egy teljesnek gondolt szerződés esetén is előfordulhat, hogy előre nem látott esemény következik be, amelyet nem szabályoz a szerződés. Másrészt elképzelhető, hogy annyi lényeges körülményt kell figyelembe venni az egyes lehetséges esetekre, hogy ezek pontos ismerete nélkül nem is fektethetők le a teendők. Harmadrészt, nehézséget okozhat az egyes kimenetek verifikálása. Vitás helyzetekben problémás lehet döntőbíró felkérése olyan ügyleteknél, amelyek nagyon bonyolultak és speciálisak, jóllehet, csak a tranzakció két résztvevője látja át őket teljesen. Ebben az esetben a döntőbíró csupán a két fél által elmondottakra hagyatkozhat a döntés során, ám a felek nagy valószínűséggel önérdüküket követve saját igazukat bizonygatják majd, így pedig lehetetlen felfedni az igazságot. Tehát a

¹² A korlátozott racionalitás elméletének kidolgozásáért Herbert Simont 1978-ban közgazdasági Nobel-díjjal jutalmazták.

szerződések akkor sem teljesek, ha a szerződő felek teljesen racionálisak, de a kikényszerítő harmadik fél korlátozottan racionális (Williamson [1985])

A másik lényeges koncepció a specifikusság (*specificity*). Tegyük fel, hogy egy cég nagy összegeket fektet be egy berendezésbe, hogy egy bizonyos terméket kezdhessen vele előállítani. Később kiderül, hogy a termékre nincsen kereslet, így a berendezést megpróbálja értékesíteni. Az, hogy az eredeti értékéhez képest mennyi pénzt fog a berendezést kapni, attól függ, hogy milyen mértékben lehet a berendezést más célokra használni. Ha például könnyedén átszállítható a berendezés az új tulajdonoshoz, és apró átalakítások után lehetséges vele másféle, eladható terméket gyártani, akkor az eredeti tulajdonosnak nincsen nagy vesztesége azzal, hogy értékesítenie kellett a beruházást. Ha azonban a berendezés nem könnyen és olcsón alakítható át a leendő tulajdonos igényei szerint, akkor az csak alacsonyabb árat fog érte fizetni, így a cégnek nagy vesztesége keletkezik. Minél nagyobb a különbség az adott beruházás első és második legjobb hasznosításának értéke között, annál specifikusabbnak mondjuk a beruházást.

Abban az esetben, ha korlátozott racionalitást feltételezünk, feltételezzük, hogy a szerződésben résztvevő felek opportunisták (tehát az adott szó ellenére, ha érdekük úgy kívánja, másképp cselekszenek), illetve ha a szerződést követően specifikus beruházásokat tesz valamelyik szerződő fél, akkor szükség van valamiféle irányítási mechanizmusra (*governance*). Az irányítási mechanizmus lehet egy bíróság, vagy például a felek közötti vertikális integráció. A lényeg, hogy biztosítékot nyújtson a szerződés betartására, és legyen elég ereje és hatalma ítélni és megbüntetni az opportunistákat.

Williamson [1985] szerint a szerződéseknek három fontos jellemzőjük van. Egyrészt a szerződés gyakorisága, amely lehet egyszeri, ismétlődő és rendszeres. Másrészt a szerződéses körülmények bizonytalansága. Harmadrészt a szerződés teljesítésével kapcsolatos beruházások specifikussága. Azokban az esetekben, amikor nincsen specifikus beruházás, a klasszikus piaci irányítási mechanizmus alkalmazható a szerződés biztosítására. Ez annyit jelent, hogy ha bármelyik fél úgy gondolja, hogy a másik nem teljesítette a szerződéses kötelezettségeit, akkor kiléphet a szerződésből, és leszerződhet egy másik partnerrel, különösebb veszteségek nélkül.

Azoknál a szerződéseknel, amelyeknél van specifikus beruházás, de csak egyszeri tranzakcióról van szó a felek között, háromoldalú (neoklasszikus) irányítási mechanizmust érdemes alkalmazni. A specifikus beruházás miatt a felek számára gazdasági értékkel bír a szerződéses kapcsolat minél hosszabb ideig tartó folytatása. Emiatt nem járható, vagy költséges az a megoldás, hogy ha a partner nem teljesít, akkor másik partnert keres a cég. A neoklasszikus irányítási mechanizmus egy harmadik fél bevonását jelenti a folyamatba. Ez adott esetben lehet egy bíróság, de beszélhetünk egy olyan közvetítő személyről, arbitrátorról is, aki segít rendezni a vitás kérdéseket és folyamatosan figyeli, értékeli a szerződés teljesülését. Például egy építész bevonása az építkezési folyamatba nem szokatlan gyakorlat, így egy kompetens harmadik fél ellenőrzi, hogy az építési cég rendben elvégzi-e a rábízott feladatot, és az építetőt is megakadályozza abban, hogy irreális elvárásokat támasszon az építési folyamattal kapcsolatban.

Olyan szerződések esetén, amelyek rendszeresen ismétlődnek, és van specifikus beruházás, ott a kapcsolati (kétoldalú) irányítási mechanizmus alkalmazható. mivel rendszeresen ismétlődő szerződéses kapcsolatokról beszélünk, ezért megéri egy közös irányítási mechanizmust létrehozni. Ennek egyik legnyilvánvalóbb formája az integráció, amely során a szerződő felek egy közös cégbe lépnek be, így a cégen belül már nem kell tartaniuk a másik fél opportunizmusától.

A munkapiaci szerződések esetében a szerződések rendszeresen ismétlődnek. A munkakapcsolatok különböző mértékben igényelhetnek specifikus beruházásokat a munkavállalók részéről. Egy bizonyos megszerzett tudás vagy gyakorlat minél inkább kötődik az adott céghez és minél kevésbé lehet a tudást más cégeknél alkalmazni, annál inkább kiszolgáltatott helyzetben van a munkavállaló a vállalat felé és fordítva. Ilyen specifikus tudás lehet a vállalat belső szabályzatának, eljárásrendjének, speciális nyelvezetének vagy szoftvereinek ismerete, vagy specializálódás valamilyen különleges, de nagyon ritka termelési részfolyamat kivitelezésére. A specifikusság nem feltétlenül van arányban a szakismerettel. Egy ügyvéd vagy egy orvos, bár nagy szaktudással és gyakorlattal bír egy adott területen, mégis kiszolgáltatva munkaadójának, mert a megszerzett tudása nem cégspecifikus, ugyanazt a tudást ugyanolyan bérért tudja más kórházban vagy ügyvédi irodában kamatoztatni. A specifikus humán beruházások esetében a kiszolgáltatottság kölcsönös, mivel a szerződés felbomlása esetén a munkavállaló nem tudja a felhalmozott specifikus tudását más cégeknél felhasználni, ugyanakkor a munkaadó sem tud a munkapiacról felvenni egy másik, hasonlóan mély specifikus ismeretekkel rendelkező munkavállalót. Emiatt a specifikus tudást kívánó munkakörökhöz érdemes valamilyen védő irányítási mechanizmust rendelni, ami megóvjá a munkakapcsolatot a felbomlástól.

Amennyiben a humán beruházások specifikusak, nagyobb mértékű bizonytalanság (a jövőbeli lehetséges világállapotok nagyobb változékonysága) sérülékenyebbé teszi a munkaszerződéseket. Ezekben az esetekben a munkaszerződéseket különös körültekintéssel kötik meg, és adott esetben a szerződések újratárgyalása is gyakoribbá válhat.

A munkaszerződések esetében fontos megemlíteni a teljesítmény mérhetőségét. Jellemző eset, amikor egy adott feladatot csapatmunkában kell elvégezni, így a végeredmény alapján csupán a csapat összteljesítménye értékelhető, de az egyéni teljesítmények nem. Ez a helyzet munkakerülésre ösztönözheti az egyéneket. Ebben az esetben nemcsak a munka végeredményét, hanem a végeredményhez vezető utat is figyelni kell. Erre alkalmas lehet az a módszer, hogy kineveznek egy egyént a csapatból, és ő figyeli a többieket, hogy jól dolgoznak-e. A megoldás addig működik, amíg maga a felügyelő (csoportvezető) nem kezd lógni. Ennek megelőzésére szoktak ösztönző bérezést alkalmazni, amikor a vezető fizetése, vagy annak jelentős része a csapat teljesítményétől (a cég profitjától) függ.

A humán beruházások és a teljesítmény mérhetősége alapján Williamson [1985] a következő négy esetet különbözteti meg:

1. táblázat: Hatékony munkaszervezés

	k_0	k_1
S_0	belső szabad piac	szerződéses piac
S_1	egyszerű csoport	kapcsolati csoport

Forrás: Williamson [1985]

ahol k_0 és k_1 a specifikus humán beruházások alacsony és magas szintjét, S_0 és S_1 könnyen illetve nehezen mérhető egyéni teljesítményeket jelöli. Belső szabad piac (k_0 , S_0) esetén a munkaszerződés nem teljesítése esetén bármelyik fél különösebb költségek nélkül helyettesíteni tudja szerződő partnerét. Ilyen például a biztonsági őrök, vagy a mezőgazdasági idénymunkások

munkaszerződése. Az egyszerű csoport (k_0, S_1) esetében bár a személyek helyettesítése költségek nélkül megoldható, az időközben kilépő egyén addigi teljesítménye és az azután járó bérezés nehézkesen határozható meg. Emiatt fontos, hogy a csoport munkáját valaki felügyelje, és folyamatosan ellenőrizze. Az építőipari munkacsoportok jól példázzák ezt a helyzetet. Szerződéses piac (k_1, S_0) esetén az egyéni teljesítmény mérhető, azonban specifikus humán beruházás történt a szerződés teljesítése során. Ebben az esetben olyan biztonsági folyamatokat és pénzügyi ösztönzőket érdemes beépíteni, amelyek mindkét felet lehetőleg a szerződés fenntartására ösztönzik. Ilyen lehet a felmondási idő vagy a végkielégítés kikötése, esetleg az ösztönző szerződés, amely során a betanulást követő első néhány évben a piacinál alacsonyabb bért kap a munkavállaló, majd azután átugrik egy, a piacinál lényegesen magasabb bérszintre. Ez a szerződési séma arra ösztönzi a munkavállalót, hogy csak abban az esetben lépjen be a szerződésbe, ha komolyan úgy gondolja, hogy hosszú távon az adott munkáltatónál szeretne dolgozni. A kapcsolati csoport (k_1, S_1) esetében, ahol nehezen mérhetőek az egyéni teljesítmények és jelentős a specifikus humán beruházás mértéke, jellemzően arra kondicionálja a munkavállalókat a cég, hogy legyenek lojálisak a munkaadóhoz és legyenek elkötelezettek a cég céljai iránt. Cserébe igen jelentős biztosítékokat kapnak a munkavállalók a munkahely elvesztése illetve a kizsákmányolás ellen. Ezekben a munkakapcsolatokban jellemzően magas a munkavállalói lojalitás szintje, alacsony a hiányzások száma és a fluktuáció. Ilyen munkahelyek jellemzően a bankok, multinacionális vállalatok.

Szakszervezetek intézményi tárgyalása

A szerződéselmélet a szakszervezeteknek három fő funkcióját illetve „arcát” különbözteti meg. Az első, a hagyományos közgazdasági iskola által tárgyalt szakszervezeti monopólium funkció, amely a tiszta verseny helyett monopolisztikus munkapiaci kínálati struktúrát alakít ki, és ezzel befolyásolja a bér és a foglalkoztatottság nagyságát.

A szakszervezetek második arca a hatékonyság növeléséhez kapcsolódik. A szakszervezetnek megvannak az erőforrásai arra, hogy összetett kompenzációs csomagokat értékeljenek és hasonlítsanak össze, jogászaikkal megvizsgáltassák a munkáltató által ajánlott szerződéstervezetet. Ezeket a feladatokat hatékonyabb egy ügynök kezébe összpontosítani, mint minden munkavállalónak saját maga elvégezni ezeket a számításokat, ellenőrzéseket, főleg abban az esetben, ha sok munkavállaló ír alá ugyanolyan munkaszerződést. A másik fontos hatékonyságnövelő szakszervezeti szerep a munkaszerződések betartatása. A szerződés megkötését követően, ha változnak a piaci viszonyok, a cégnek érdekében állhat utólag semmissé tenni a megállapodást. Ez ellen hatékony eszköz a sztrájjal való fenyegetés. Így a szakszervezetek által kikényszerített betartatása a szerződéseknek ex ante nagyobb biztonsághoz, és így alacsonyabb szerződési költségekhez vezet.

Mindezekből két a következtetést vonhatunk le. Egyrészt, minél nagyobb mértékű a specifikus humán beruházás mértéke, annál nagyobb a szakszervezeti jelenlét valószínűsége. Másrészt, a belső irányítási mechanizmus bonyolultsága arányos lesz a specifikus humán beruházások mértékével.

A szakszervezet harmadik arca a vélemény-nyilvánításhoz (voice) kötődik. Hirschman [1970] felosztása szerint a munkavállalók, fogyasztók, szavazók alapvetően kétféleképpen kommunikálhatják elégedetlenségüket. Az egyik lehetőség a kilépés, ami adott esetben jelenthet felmondást, másik szolgáltatóhoz való átlépést vagy másik pártra szavazást. Ez a jelzés végleges, gyakorlatilag a kapcsolat teljes megszakítása. Ez esetben nincs lehetőség a fokozatosságra, a cég

kétféle jelet kaphat a munkavállalótól: marad vagy felmond. Azon túl, hogy ez a fajta visszajelzés nem sok információt közöl a cégvezetéssel, meg is drágítja mindkét fél számára a kommunikációt, ha az újabb szerződés megkötése időbe és pénzbe kerül, illetve ha volt specifikus humán beruházás. A másik lehetőség a vélemény-nyilvánítás, ami aktív visszajelzést, párbeszédet, meggyőzést és a kapcsolat fenntartását jelenti. Ez a fajta kommunikáció alacsonyabb költséggel jár mindkét fél számára, ugyanakkor nagyobb az esély a feltételek javítására, mert a cégvezetés nemcsak azt az információt kapja, hogy valami nem jó, hanem pontos körülírását a problémának, esetleg megoldási javaslatot is. A vélemény-nyilvánítással az a probléma, hogy a legtöbb esetben a munkavállalók egyedileg nem élnek ezzel a lehetőséggel, mert tartanak a munkáltató bosszújától, az elégedetlenkedők felé irányuló retorzióktól. A szakszervezet megoldást nyújthat erre a problémára, mint olyan intézmény, amely a panaszokat név nélkül képes továbbítani a munkáltató felé. A vélemény-nyilvánításhoz kapcsolódó haszna a szakszervezeteknek nem függ a specifikus humán befektetések nagyságától, vagyis minden munkapiaci helyzetben fennáll a hasznossága. (Williamson [1985])

Munkaügyi kapcsolatok

A munkaügyi kapcsolatok (*industrial relations/employment relations*) tudománya háromféle célt tűz ki maga elé. Ezek: tudományos kutatás, problémamegoldás és etikai kérdések tárgyalása. A tudományos kutatási vonal annak megragadására vállalkozik, hogy a munkapiac egyes szereplői és intézményei (szabályok, normák, törvények stb.) milyen módon viszonyulnak egymáshoz, illetve ezek a viszonyok és a szereplők helyzete hogyan alakul az idők során, mely feltételek hogyan alakítják ezt a bonyolult kapcsolatrendszert. Leginkább leíró vagy esettanulmány jellegű kutatások tartoznak a tárgykörbe, melyekből pontosan megismerhetőek adott ország(ok)ban, adott időszakban a munkaügyi kapcsolatok, sok esetben konkrét események dokumentálásával együtt. A tudományág egyik kiemelt témája a szakszervezetek beágyazódása a munkaügyi kapcsolatok rendszerébe (*labor relations*). Sok érintkezési pontja van más tudományterületekkel, mint például a munkagazdaságtan, a HR menedzsment vagy a politikatudomány.

A tudományág egyik kiemelt témája a szakszervezetek beágyazódása a munkaügyi kapcsolatok rendszerébe: szakszervezeti kapcsolatok (*labor relations*). A szakszervezeti kapcsolatok terület sok esetben a HR menedzsment egyik alterülete, és olyan témák tartoznak hozzá, mint a munkajog, szakszervezetek tagszervezése, kollektív alku, stb.

Neoklasszikus gondolkodók

A tudományos területek és iskolák közül a neoklasszikus közgazdasági iskola fogalmaz legélesebb, legkritikusabb hangnemben a szakszervezetekkel, a szakszervezetek gazdasági és társadalmi hatásaival kapcsolatban. A területhez tartozó gondolkodók leginkább a szakszervezetek militáns arcát mutatják be és kritizálják a liberalizmus és a demokrácia alapértékeiből kiindulva.

A klasszikus liberális közgazda, von Mises [1922] a szocializmust elemző művének destrukcionizmus fejezetében ír a szakszervezetekről. Szerinte a szakszervezetek nem sikeresek (és nem lehetnek sikeresek) a munkások béreinek és munkakörülményeinek tartós emelésében. Bár a közvélemény az elmúlt években (1922 előtti időszak!) megfigyelhető, munkakörülményekben beállt javulást a szakszervezetek eredményeként értékeli, a közgazdászoknak erről eltérő a véleményük. A közgazdászok úgy magyarázzák a fejleményeket, hogy a kapitalizmus fejlődése során felhalmozódott tőke miatt megnőtt a munka

termelékenysége, és mivel a verseny piacon kialakuló árakra igaz kell, hogy legyen az „ár egyenlő határtermék”, emiatt nőttek meg a munkabérek is. Így a munkások érdekeit védő emberbarátok által félreértett folyamatok eredményeként létrejött a nagy tömegeket megmozgató szakszervezeti mozgalom, amely azonban a munkások érdekeinek valós védelme helyett a destrukcionista¹³ politika legfőbb eszközévé vált. A szakszervezetek léte vagy nemléte átlényegült a munkásság gyülekezési és sztrájkjogának megtestesítőjévé, pedig már sok éve nem kérdés, hogy a munkásoknak szabadságában áll van összegyűlni, és sztrájkolni, ha érdekük úgy kívánja. Az általános sztrájk és a szimpátiasztrájk jogának megszüntetése sem a munkások jogait kívánja megnyirbálni. Az általános sztrájk lehetősége olyan nagy ellenálló erőt összpontosít a szakszervezetek kezébe, amely adott esetben felér egy forradalommal, és azt eredményezi, hogy az országban a végső hatalom a szakszervezetek, és nem a parlament, illetve a parlamentnek felelős kormány kezében van. Ez alapvetően ellenkezik a demokrácia alap gondolatával. A szakszervezetekkel kapcsolatban a legnagyobb probléma, hogy kikényszerítik a munkások közötti koalíciót és esetenként a sztrájkot. Fenntartják maguknak a jogot, hogy kizárják a munkapiacról azt, aki nem hajlandó velük szövetkezni, hogy beszüntessék a munkát, ha kedvük tartja, és a jogot, hogy erőszakkal megakadályozzák vagy megtorolják az akaratuknak való ellenállást.

A von Mises [1922] által sérelmezett szakszervezeti jogosítványok egy része már nem – vagy nem minden országban – él (pl. általános sztrájk joga, vagy a *closed shop* intézménye, mely a szakszervezethez csatlakozni nem kívánó munkásokat kizárhatta a foglalkoztatásból). Azonban a hivatkozott mű híven mutatja a liberális, neoklasszikus iskola szakszervezetekkel kapcsolatos jelenlegi attitűdjét is, így mindenképpen érdemes volt megemlíteni.

A szakszervezeteket Hutt [1989] is erőszakosságukért bírálja. A szakszervezetek sok esetben félemlítik vagy akár bántalmazzák a sztrájk törőket és a menedzsmentet, így próbálva eredményeket elérni. A szakszervezetek tehetik ezt büntetlenül, kivonva magukat a társadalom mindenkire érvényes normái és szabályai alól, amelyek a hasonló, egyéni tetteket sújtják. A szakszervezetek másik erős fegyvere – amelyet a legtöbben nem tartanak illegálisnak – a sztrájk, vagy sztrájkfenyegetés, amely kilátásba helyezi a társadalom gazdasági együttműködésének szétbomlasztását. A sztrájk egyfajta háború, asztal alatt a másikra szegezett pisztoly (von Mises), amelyet jó és rossz célokra egyaránt lehet használni. De a cél nem szentesíti az eszközt, mint ahogy a maffia zsarolása sem lesz elfogadhatóbb azáltal, hogy az így befolyt pénzt rákutatásra vagy hasonló nemes célokra költik. Bármilyen cél érdekében fenyeget egy szakszervezet sztrájkjal, az akkor is az emberi szabadságjogok megengedhetetlen korlátozása marad. És mint minden háborúban, az erősebb nyer, nem pedig az, akinek igaza van.

Hogyan hatnak a szakszervezetek a gazdaságra?

Igen sok empirikus elemzés áll rendelkezésre a szakszervezetek gazdasági hatásairól. A szakszervezetek tagjainak általában magasabb a bére, mint a szakszervezeti bértárgyalások (kollektív béralkuk) által nem érintett bérek. Mértéke 0-25% körül mozog a tanulmányokban. A szakszervezeti jelenlét a mérések szerint a bérek szórásának csökkenésével, illetve alacsonyabb vállalati termelékenységgel jár együtt. Néhány tanulmány úgy találja, hogy az üzembeszárások

¹³ Mises a destrukcionizmus kifejezést olyan politikákra alkalmazza, amelyek megakadályozzák a tőke felhalmozódását – ezáltal a társadalom jólétének növekedését – és csupán a fogyasztásra és a meglévő tőke felhasználására alapoznak.

előfordulása független a szakszervezeti jelenléttől, míg más tanulmányok szoros összefüggést látnak a kettő között.

A következőkben a szakszervezetek gazdasági hatásait vizsgáló és számszerűsítő cikkekből adunk egy rövid áttekintést. A gazdasági hatásokat két csoportba soroljuk. A makrogazdasági hatásokhoz soroljuk azokat a szakszervezeti működés által okozott változásokat, amelyek a gazdaság egészét érintik, mint például a gazdasági növekedés vagy a munkanélküliség mértéke. Az ezek mérésére irányuló tanulmányok jellemzően aggregált adatokat használnak a hatások vizsgálatára. A mikro hatások közé soroljuk azokat a hatásokat, amelyek egyéni vagy vállalati szinten mérhetőek, mint például az egyéni jövedelemkülönbségek, vagy a szakszervezeti jelenléttel bíró vállalatok csődvalószínűsége. A mikro hatásokat mérő kutatások általában egyéni vagy vállalati szintű, tehát mikroszintű adatokból indulnak ki.

Makrogazdasági hatások

Bár a szakszervezetek céljai alapvetően mikrogazdasági változók (bér, létszám) befolyásolásával kapcsolatosak, hatásuk makrogazdasági mutatók változásában összegződik, és a legtöbb esetben kimutatható. A legtöbbet kutatott területek a szakszervezetek gazdasági növekedésre és a foglalkoztatottságra (munkanélküliségre) gyakorolt hatása. Ezekből mutatunk be fontosabb kutatási eredményeket. Egyéb, például inflációval kapcsolatos makrogazdasági kutatások eredményeit itt nem közöljük. (bővebben lásd pl. Nunziata és Bowdler [2005])

Gazdasági növekedés

Chang és szerzőtársai [2005] egyszerű endogén gazdasági növekedési modell segítségével vizsgálják a szakszervezetek növekedésre gyakorolt hatását. A modellben a szakszervezeten belül megbízó-ügynök konfliktus van, amennyiben a tagság és a vezetőség foglalkoztatottsággal és növekedéssel kapcsolatos céljai eltérnek. A modell gazdaságban egyetlen, minden munkavállalót tömörítő szakszervezet működik, és a hatékony alku modell keretei között tárgyal a cégekkel a bérről és a foglalkoztatottak létszámáról. A szerzők arra a következtetésre jutnak, hogy amennyiben a szak szervezet célrendszerében a foglalkoztatottság nagyobb súllyal szerepel, abban az esetben a szakszervezet alkupozíciójának erősödése a gazdaságban alacsonyabb munkanélküliséget és magasabb növekedési ütemet fog eredményezni. Ha azonban a bérnövekedés kap nagyobb fontosságot, az nemzetgazdasági szinten a munkanélküliség növekedésével és a hazai össztermék alacsonyabb mértékű egyensúlyi növekedési szintjével jár. Ha a szakszervezet ugyanannyira tartja fontosnak a bér és foglalkoztatottság növelését, akkor a szakszervezet erősödésének nincsen makrogazdasági hatása.

Edell és Ritschl [2008] az 1929-ben bekövetkezett gazdasági világválság okait kutatva elemzi a szakszervezetek makrogazdasági hatásait. Amerikában az 1914-es Clayton törvényt követően váltak lehetségessé a széles körű kollektív tárgyalások. A cikk a szakszervezetek (illetve a kollektív tárgyalások bevezetése) által elért magas szintű béreket és az ezzel összefüggő eszközpiaci összeomlást, valamint a cégek monopolizált versenyét nevezi meg a válság fő okaként. Az egyéni tárgyalások időszakában a cégeknek nem kellett monopolprofitjukon a munkavállalókkal osztozniuk. A kollektív tárgyalásokra való átállás azonban azt eredményezte, hogy a cégek kénytelenek voltak osztozni a munkavállalókkal megtermelődtött gazdasági többleten, ami csökkentette a cégek jövedelmezőségét, és így a részvényesi értékét. Edell és Ritschl szerint minél monopolizáltabb egy gazdaság, annál nagyobb jelentősége lehet az alkufolyamat átalakulásának. (Ami összefügghet azzal, hogy kompetitív gazdaságokban eleve kisebb az a gazdasági többlet, amin a cégek – az alkufolyamat kollektivizálódását követően –

kénytelenek a munkavállalókkal osztozni. Így az alkufolyamat átalakulása nem érinti lényegesen a cégek részvényesi értékét, illetve a szakszervezetek nem képesek annyira megerősödni, hogy lényegesen befolyásolják például a foglalkoztatottság mértékét.) A szerzők érdekes következtetésekre jutnak a cikkben. Minél erősebb a cégek monopolpozíciója, a munkavállalók számára annál nagyobb az ösztönzés, hogy egyéni helyett kollektív alkuban határozzák meg a béreket. A cégek monopolpozíciójának erősödése kollektív alku esetén negatívabban érinti a foglalkoztatottságot és a béreket, mint egyéni alku esetén.

Foglalkoztatottság

A foglalkoztatottság és a szakszervezeti struktúra és lefedettség kölcsönösen befolyásolhatja egymást egy gazdaságban. Mi a következőkben csupán az egyik irányt, a szakszervezetek hatását a foglalkoztatásra mutatjuk be. A másik hatásról lásd például Kittel [2000]-t.

Egy országok közti összehasonlító elemzésben Nickell és Layard [1999] azt találja, hogy a szakszervezeti és kollektív alku lefedettségének ceteris paribus 25%-ról 70%-ra növekedése a gazdaság munkanélküliségi rátájának megduplázódásával jár.

LaLonde és szerzőtársai [1996] a különbségek különbsége (*difference-in-differences*) módszerét alkalmazza, amely a „kezelt” és a „nem kezelt” csoport összehasonlítását jelenti a megfigyelési periódus elején és végén, vagyis a kezelés időpontja előtt és után. A mérés eredményeként megkapott eltérést úgy tekinthetjük, mint olyan különbséget, ami kizárólag a kezelés hatásaként keletkezett, mert kiszűrtük a két csoport kezdeti eltéréseit, és a két időszak közötti változások hatásait is. A cikk úgy találja, hogy a szakszervezeti mozgalmak sikeres szervezési kísérleteit követően a gazdaságban a foglalkoztatottság és a kibocsájtás mérhetően csökken.

DiNardo és Lee [2004] cikkében mért szakszervezeti foglalkoztatottsági hatás nem jelentős.

Chang és szerzőtársai [2005] - mint az előzőekben már említettük - azt találják, hogy a szakszervezet erősödése növeli a munkanélküliséget egy gazdaságban, amennyiben a szakszervezet céljai között nagyobb hangsúlyt kap a bérnövekedés, és csökkenti a munkanélküliséget, ha a foglalkoztatásra helyezi a hangsúlyt. A két cél egyensúlya azt eredményezi, hogy a szakszervezetnek nincs hatása a munkanélküliség mértékére.

Bryson és White [2006b] a szakszervezeti jelenlét munkahelyek biztonságára (pl. kötelező végkielégítés) és munkahelymegszűnésekre gyakorolt hatását kutatja. A kutatáshoz felhasznált keresztmetszeti adatokat a 2000-es Working in Britain in the Year 2000 felmérésből nyerték. A szakszervezeti hatást a munkahelyen jelenlévő szakszervezet változója alapján mérték. A két kimeneti változóra gyakorolt együttes hatást a szerzők kétváltozós probit¹⁴ modellben becsülték meg. Azokon a munkahelyeken, ahol szakszervezet van jelen, mind a munkahelyek biztonsága nagyobb, mind pedig a munkahelyek számának csökkenése erőteljesebb, mint a szakszervezettel nem rendelkező munkahelyek esetében. A hatás a közszféra munkahelyein némileg magasabb, mint a magán-szférában. A magán-szférában a szakszervezeti sűrűség növekedése erősen pozitív hatással van a munkahelyi biztonsági garanciák erősödésére, míg – bár kisebb mértékű – növekedését eredményezi az elbocsátásoknak. A közszféra intézményeiben a szakszervezeti

¹⁴ A probit modellben a függő változó két értéket vehet fel, a hibatagok eloszlására normalitást tételezünk fel. A kétváltozós probit modell előnye, hogy a két egyenlet hibatagjai közötti korrelációt is modellezi, ami eltérő eredményt adhat ahhoz képest, ha csupán két külön regresszióval vizsgáljuk a kimeneteket.

sűrűség egyik változót sem befolyásolja szignifikánsan. A szerzőpáros ugyanezeket a hatásokat vizsgálja egy másik mintán, amely a munkavállalók helyett a munkáltatók válaszait tartalmazza (ld. Bryson és White [2006a]). Az 1998-ban elvégzett Workplace Employment Relations Survey adatfelvételtől készített kutatás eredményei nagyban hasonlítanak az előzőekben bemutatott kutatás eredményeihez, ami azt mutatja, hogy a munkavállalók és a munkáltatók válaszai nem tértek el egymástól szisztematikusan a vizsgálatban bevont változókat illetően.

Mikro hatások

A szakszervezetek leglátványosabban a mikrogazdasági változókat befolyásolják, mint például a bérek szintje és a bérkülönbségek nagysága, a cégek termelékenysége vagy a munkahelyi képzés mértéke. A következőkben ezen hatásokat vizsgáló kutatások eredményeit foglaljuk össze.

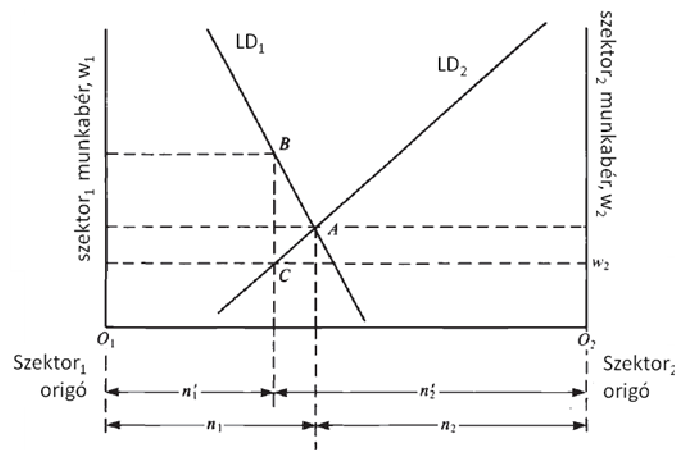
Szakszervezeti bértöbblet

Amikor szakszervezeti bértöbbletről (*union wage differential*) beszélünk, fontos megkülönböztetnünk két fogalmat: a bérelőnyt (*wage gain*) és a bérrést (*wage gap*). Szakszervezeti bérelőnyről akkor beszélünk, ha a szakszervezet által kialakított bér nagyságát összehasonlítjuk a bérszinttel, ami akkor alakulna ki, ha egyáltalán nem lennének szakszervezetek. A szakszervezeti bérrés nagysága ezzel szemben a szakszervezeti és a nem szakszervezeti bérszint különbsége abban az esetben, ha szakszervezet működik az iparágban. A két koncepció közötti különbséget az alábbi gondolatmenetel szemléltetjük.

Tegyük fel, hogy egy modelligazdaságnak két szektora van, eleinte egyik szektorában sem működik szakszervezet, a munkapiac tiszta verseny van. A gazdaság munkakínálata fix: $\bar{n} = n_1 + n_2$, ahol n_1 az 1. szektorban foglalkoztatottak, n_2 a 2. szektorban foglalkoztatottak száma, ezek nagyságát a vízszintes tengely mutatja. Vegyük észre, hogy az egyszerűség kedvéért teljes foglalkoztatottságot feltételezünk. A függőleges tengelyek a munkabér nagyságát mutatják, a két görbe a szektorok munkaerő-keresleti görbéi. Ezek alapján az 1. szektor munkaerő-kereslete rugalmatlanabb (laposabb görbe). Tökéletesen versenyző piacokon (tegyük fel, hogy szabad átjárás van a szektorok között) a munkabérek nagysága kiegyenlítődik. Ha valamelyik szektorban magasabb munkabér alakulna ki, akkor az alacsonyabb munkabért kínáló szektorból addig áramlana át a munkaerő, így csökkentve a szektor egyensúlyi bérét és növelve a másikat, amíg ki nem egyenlítődték a bérek. Így a 8. ábra alapján látszik, hogy szakszervezet hiányában a kialakult munkabér mindkét szektorban w_c és a szektorokban n_1 és n_2 számú embert foglalkoztatnak. (A pont)

Tegyük fel, hogy az 1. szektorban szakszervezet jön létre. A szakszervezet w_1 nagyságú munkabért harcol ki a tagság számára. (B pont) A magasabb bérszinten az 1. szektorban kevesebb embert fognak foglalkoztatni. Az elbocsátott emberek a szakszervezet nélküli szektorba áramlanak, ahol a túlkínálat lejjebb nyomja a bérszintet, egészen w_2 -ig. (C pont) A foglalkoztatás új szintje alakul ki a szektorokban, az 1. szektor n_1^f , a 2. szektor n_2^f számú embert foglalkoztat. Vagyis a szakszervezeti tevékenység hatására a szakszervezeti szektorban megnőtt a bérszint és csökkent a foglalkoztatás, míg a szakszervezet nélküli szektorban ennek épp az ellenkezője zajlott le. A szakszervezeti bértöbblet nagysága a modellben $w_1 - w_c$, a szakszervezeti bérrés pedig $w_1 - w_2$.

8. ábra: Szakszervezeti bérelőny és bérrés egy kétszektoros gazdaságban



Forrás: Booth [1995:60]

A szakszervezeti bérrés mérése nagy körültekintést igényel a kutatóktól. A következőkben felvázoljuk a mérési problémák lehetséges okait.

Azokban a szektorokban illetve azon cégeknél, amelyeknél szakszervezet működik, a magasabb bérszint miatt munkaerő-túlkínálat alakulhat ki, vagyis a munkavállalók leginkább ezeken a munkahelyeken szeretnének elhelyezkedni. Emiatt ezek a cégek kiválogathatják maguknak a jobb képességű munkavállalókat. Így hosszabb távon kialakulhat a munkapiac egyfajta megosztása, amelyben a munkapiac egyik felében jellemző a szakszervezeti aktivitás, és a magasabb bér, ugyanakkor jellemzően ide csoportosulnak a jobb képzettségű, nagyobb termelékenységű munkavállalók, míg a munkapiac másik felében jellemzően nincsen vagy gyenge a szakszervezeti aktivitás, és alacsonyabb bérek mellett rosszabb képességű munkavállalókat foglalkoztatnak a cégek. Így ha a munkabért nem egyénre, hanem termelékenységi egységre vetítjük, nem biztos, hogy a szakszervezeti szektorokban magasabb munkabért mérünk. A folyamatot erősítheti, hogy a szakszervezetek sok esetben a munkahelyi képzésre is nagy hangsúlyt helyeznek, így valószínűleg a termelékeny szakszervezeti munkavállalók minőségi fölénye ezeken a munkahelyeken tovább növekszik. Ugyanakkor a kutató számára nem biztos, hogy a termelékenységi egységek mérhetőek, illetve nem feltétlenül különíthető el a munka termelékenysége az alkalmazott technológiától, így kérdéses a szakszervezeti bérrés hatásának mérhetősége.

Az utóbbi évtizedekben elterjedt az a gyakorlat a szakszervezetekkel nem rendelkező cégeknél, hogy elkezdték lemásolni a szakszervezeti nyomásra kialakított bér- és humán erőforrás struktúrákat. Ezzel mintegy elejét vették annak, hogy a szakszervezetek ezeken a munkahelyeken is megalakuljanak. Ezekben az esetekben a kutatók által mérhető szakszervezeti bérrés nagysága zéró, de ez az információ semmit nem mond arról, hogy mekkora lenne a bérelőny nagysága, vagyis mekkora lenne a szakszervezetek hiányában kialakuló munkabér.

Problémát jelenthet a szakszervezeti bértöbblet mérésekor a szelekciós torzítás is. Ugyanis a szakszervezetek nagyobb valószínűséggel jelennek meg azokon a munkahelyeken, amelyek a cég magas jövedelmezősége miatt nagyobb valószínűséggel növekszenek a jövőben és magasabb béreket képesek fizetni. Emiatt vigyázni kell azzal a feltételezéssel, hogy ha egy szakszervezet jelenlétét és magasabb bért tapasztalunk, akkor feltétlenül a szakszervezet hatásának

tulajdonítsuk a magasabb béreket. A szelekció azonban az ellenkező irányba is működhet. Azoknál a cégeknél, amelyek az elmúlt időszakban nehézségeken mentek keresztül, sikeresebb lehet a szakszervezet szervezési tevékenysége. Így a két hatás eredőjeként bármilyen irányú szelekciós torzítás előfordulhat.

Gyakorlati problémát jelent a szakszervezeti bértöbblet mérésekor a sok megfigyelést tartalmazó, időben és ágazati szinten kellően átfogó nagy adatbázisok hiánya – nemcsak Magyarországon. A rendelkezésre álló kellően nagy adatbázisok jó része nem tartalmaz szakszervezetekre, szakszervezeti tagságra vonatkozó információkat, így a kutatók sok esetben arra kényszerülnek, hogy trükkös adatgyűjtési vagy ökonometriai megoldásokat találjanak a bértöbblet méréséhez.

Blanchflower és Bryson [2002] 19 ország szakszervezeti bértöbbletére végzett összehasonlító elemzést az 1994-99-es időszak adataira. Arra a következtetésre jutottak, hogy például az Egyesült Királyságban a bértöbblet prociklikus, ám az összes országra nézve nincsen tisztán megállapítható szabályszerűség az adatokban. Például Dániában jelentős nagyságú a bértöbblet, míg Svédországban alig kimutatható, annak ellenére, hogy nagyon hasonló a két ország munkapiaci intézményrendszere. A szerzőpáros egy évvel későbbi cikkében 1973 és 2001 közötti idősoros adatokon vizsgálja a szakszervezeti bérrés nagyságát, és arra a következtetésre jut, hogy 2001-ben az Egyesült Államokban a bérrés nagysága 15-20 százalékkal volt alacsonyabb az 1973-as szintnél. Vagyis a szerzők a bérrés jelentős csökkenését mutatták ki. (lásd Blanchflower és Bryson [2003])

Ha egy országban a kollektív szerződéseket kiterjesztik az adott munkahely nem szakszervezeti tag munkavállalóira is, akkor a szakszervezeti bértöbblet mérésekor különbséget kell tennünk a szakszervezeti tagsággal együtt járó bértöbblet, illetve aközött a bértöbblet között, ami a szakszervezet által kialakított kollektív szerződés hatályából fakad. Ugyanis ebben az esetben a nem tag, de kollektív szerződés hatálya alatt munkaszerződést kötő munkavállaló és a szakszervezeti tag munkabére közt elenyésző lehet a különbség, míg a nem tag, de kollektív szerződéses és a nem tag és nem kollektív szerződéses munkavállaló bére közti különbség nagy lehet. Dell'Aringa és Lucifora [1994] olaszországi munkavállalók béreire végzett vizsgálatában a fizikai munkások esetében 4.4%-os, a szellemi munkások esetében 7.7%-os bértöbbletet mér a kollektív szerződés hatálya alá tartozókra.

DiNardo és Lee [2004] szakadós regressziós modell (*regression discontinuity design*) segítségével méri az 1984-2001 közötti időszakban a szakszervezeti bértöbblet nagyságát – egyéb szakszervezeti hatások mellett. A mérésekhez a National Labor Relations Board (NLRB) adatait használták fel. Az ötlet lényege, hogy a szelekciós torzítást kiküszöbölendő – olyan cégeket hasonlít össze, amelyek nagyon hasonlóak egymáshoz. Az Egyesült Államokban akkor jöhet létre az adott munkahelyen szakszervezet, ha a munkavállalók legalább fele megszavazza. Így a szerzők összehasonlították azokat a cégeket, amelyeknél a szakszervezet éppen hogy megalakulhatott (mondjuk 51%-ot kapott), azokkal a cégekkel, amelyeknél a szakszervezet éppen csak hogy nem alakulhatott meg (mondjuk 49%-ot kapott). Így az összehasonlított cégekről feltételezhetjük, hogy minden lényeges tulajdonságukban hasonlítanak, kivéve, hogy egyik részükben megalakult a szakszervezet, másik részükben pedig nem. A szerzőpáros által mért szakszervezeti bértöbblet nagysága elhanyagolható. A szerzőpáros a saját mérésük és a szakirodalom által mért nagymértékű bértöbblet közötti eltérést két ténnyel indokolja. Egyrészt az említett cikk nem egyéni, hanem cégszintű adatokkal dolgozik, amely sokkal inkább alkalmas

a szakszervezeti bértöbblet megállapítására. A másik fontos eltérés a többi tanulmányhoz képest, hogy a szerzők által használt adatbázis az elmúlt 20 év adatait elemzi. Emiatt képes elkülöníteni a régebben megalakult szakszervezetek működése alatt felhalmozódott hatásokat, és az újonnan alapított szakszervezet által okozott rövid távú hatásokat.

Az itt bemutatott kutatásokon kívül még számtalan elemzés született a szakszervezetek bérekre való hatásáról. További olvasmányként ajánljuk: Bryson [2002], Hirsch [2003] Fitzenberger és szerzőtársai [2008], Manquilef-Bachler és szerzőtársai [2009], Jarrel és Stanley [1990], Gábor [1998].

Bérek szóródása

A szakszervezeti jelenlét általában a bérek szórásának csökkenését eredményezi, vagyis csökken a különbség a munkavállalók bére között. Ez részben azzal magyarázható, hogy a szakszervezeti tagszervezés sikeresebb az alacsony bérű munkavállalók körében, akik belépésüket követően valamilyen szintű béremelésre számíthatnak, s így bérük közelít az átlagos szakszervezeti bérszinthez.

Milner és Nombela [1995] többek között a spanyol szakszervezetek hatását vizsgálja a bérek szóródására. Spanyolországban a szakszervezetek – alacsony taglétszámuk ellenére – viszonylag nagy befolyással bírnak, mivel az általuk letárgyalt kollektív szerződések automatikusan kiterjednek minden – adott munkahelyen dolgozó – munkavállalóra. A szerzőpáros ágazati szintű adatokat használt a kutatásban. Ez igen sok módszertani problémát vet fel az endogenitástól a kevés kontroll változón át egészen a csekély számú megfigyelésből eredő problémákig. A szakszervezetek jelenlétét háromféle mutatóval mérték. Egyrészt a kollektív alku lefedettséggel (azon munkavállalók az összes foglalkoztatotton belül, akiket érint valamilyen kollektív megegyezés), azonban ez a mutató némileg megbízhatatlannak tűnik, mivel néhány esetben több, mint 100%-ot mutat. Másrészt a kollektív tárgyalások szintjével (bilaterális illetve multilaterális, azaz egyszerre több munkáltatóval folytatott tárgyalások), ami gyakorlatilag azt jelenti, hogy a tárgyalások centralizáltak vagy decentralizáltak. A harmadik szakszervezeteket mérő mutató az üzemi megbízottak száma 1000 munkavállalóra vetítve. Ennek a mutatónak a legnagyobb problémája, hogy nagysága erősen függ az adott ágazatban működő vállalatok összetételétől, vagyis, hogy jellemzően kis vagy nagy vállalatok alkotják az iparágat. A kutatási periódus alatt (1980-88) az egész gazdaság bérstruktúrájában kiegyenlítődési folyamat zajlott, mivel a kezdetben legmagasabb bért kínáló iparág béremelései voltak a legalacsonyabbak a következő években. Így azok az iparágak könnyelheték el a legnagyobb foglalkoztatottságnövekedést, amelyek a legmagasabb bérekkel kezdték az időszakot. A szerzők mérése alapján azokban az iparágakban, ahol magasabb volt a kollektív szerződéses lefedettség, jobban csökkentek a bérek közötti eltérések. A centralizált kollektív alkuk esetében szignifikáns volt a bérek szóródásának csökkenése, míg a centralizált alkuk esetében a szakszervezeti tárgyalásoknak nem volt kimutatható hatása a bérkülönbségekre. Az üzemi megbízott jelenlétére vonatkozó mérések értelmezése nem egyértelmű, mivel a kevés üzemi megbízottal rendelkező ágazatokban a bérek szóródása csökkenést mutat, ugyanakkor a sok üzemi megbízottal rendelkező iparágakban a mérés nem adott szignifikáns eredményt. További kutatások a témában például: Addison és szerzőtársai [2003, 2009a], Fitzenberger és szerzőtársai [2008], Checchi és szerzőtársai [2007].

Tőkekereslet

A szakszervezetek hatása a cég tőkekeresletére nem egyértelmű. Az ortodox elmélet szerint a szakszervezetek nyomására bekövetkező bérnövekedés a munka határkötségének növekedését jelenti a cég számára, így a profitmaximalizáló cég elkezd csökkenti a munka felhasználását, és helyette az alacsonyabb határkötségű tőkéből használ többet. Egyszerűen szólva, gépekkel helyettesíti a megdrágult élőmunkát. Ugyanakkor, ha a cégnél kialakult magasabb bérszint hatására a cég kiválogathatja a jobb minőségű, nagyobb termelékenységű munkavállalókat, akkor elvileg csökkentheti a munkások számát úgy, hogy közben a termelés szintjének fenntartásához minimálisan kell növelnie az egyéb termelési tényezők mennyiségét. Vagyis, ha a munkapiaci kínálat heterogén, akkor a szakszervezeti jelenlét kevésbé növeli a cég tőkekeresletét.

A fenti gondolatmenettel ellenkező következtetésre jutunk, ha arra gondolunk, hogy a cég egy újabb beruházással megnöveli azt a többletet, aminek egy részére a szakszervezet igényt tarthat, vagyis magasabb szintű tőkeberuházás élénkítheti a szakszervezet működését. Ez a tény közvetve visszavetheti a tőkeberuházásokat, és csökkentheti a tőkekeresletet (Booth[1995:65]).

A szakszervezetek tőkekeresletre gyakorolt hatásával foglalkozik Baldwin (1983), Grout (1984), van der Ploeg (1987), Devereux és Lockwood (1991).

Csődvalószínűség

Addison és szerzőtársai [2001] 1990-98 közötti brit adatokat felhasználva vizsgálták a szakszervezetek és a cégek telephelyeinek bezárása közötti kapcsolatot. A vizsgálathoz a WERS¹⁵ adatait használták fel. A szakszervezeti jelenlét mérésére kétféle mérőszámot – a kollektív tárgyalások céljára elismert szakszervezet jelenlétét és a szakszervezeti lefedettséget – használtak. A tanulmány erős kapcsolatot talál a szakszervezetek jelenléte és az üzembeszárások előfordulása között. Ugyanakkor érdemes megjegyezni, hogy az eredményeik nagyrészt azokra a telephelyekre bizonyulnak igaznak, amelyek nagyobb, multinacionális vállalatokhoz tartoznak. Az egy telephellyel rendelkező vállalatok esetében nem mutatható ki ilyen típusú összefüggés.

DiNardo és Lee [2004] kutatásában azt találta, hogy a szakszervezeteknek elhanyagolható a cégek túlélésére, vagyis csődvalószínűségére gyakorolt hatása, a 40%-os nyolc éves átlagos túlélési valószínűséget mindössze 1-2%-kal csökkentette a szakszervezeti jelenlét.

Termelékenység, hozzáadott érték

A közgazdasági szakirodalom igen sok szerzője szólt hozzá ahhoz a vitához, mely szerint a szakszervezetek inkább növelik, vagy inkább csökkentik a vállalat termelékenységét. Leginkább arról van szó, hogy az előző fejezetekben megismert szakszervezeti monopólium negatív hatása vagy a véleménynyilvánítás (voice) pozitív hatása-e az erősebb. A kutatásokban igen nehézkes a kétféle hatást elkülöníteni egymástól, így a mérések legnagyobb része arra koncentrál, hogy a szakszervezeti jelenlét nagyobb vagy kisebb hatékonysággal párosul.

Milner és Nombela [1995] a szakszervezetek és a vállalatok termelékenységének összefüggéseit kutatja. A szerzőpáros megállapítja, hogy a kollektív szerződéses lefedettség nem befolyásolja egyértelműen a vállalatok termelékenységét. A kollektív tárgyalások szintje ugyanakkor befolyásolja a termelékenységet: a decentralizáltabb tárgyalások esetén nagyobb a cégek

¹⁵ Workplace Employee Relations Survey

termelékenysége. Az eredmények azt mutatják, hogy az üzemi megbízottak száma sem befolyásolja jelentős mértékben a cégek termelékenységét.

Bryson és szerzőtársai [2009b] francia és brit adatokon vizsgálták a szakszervezeti jelenlét és a vállalatok pénzügyi eredményessége közötti összefüggést. Mindkét országban negatív kapcsolatot találtak a kettő között, tehát a szakszervezet jelenléte csökkentette a cégek eredményességét.

Addison és Belfield [2002] arra a következtetésre jut, hogy az erős szakszervezetek pozitív, a gyengék negatív hatással vannak a vállalat termelékenységére, mivel a szakszervezeti jelenlét negatív hatása mindkét esetben érzékelhető, véleménytovábbítás mechanizmusa és annak pozitívumai csak abban az esetben, ha a szakszervezet erős, és magas lefedettségű a munkahelyen.

Munkahelyi képzés

A szakszervezetek nemcsak közvetlen hatással vannak a vállalati eredményességre és termelékenységre. A bérszint befolyásolásán és a véleményközvetítés ellátásán túl a szakszervezetek hatással vannak a munkavállalók képzési szintjének és formáinak meghatározására is. A szakszervezetek elvileg negatív és pozitív hatással is lehetnek a munkahelyi képzés mennyiségére. Ha a szakszervezet által kialakított munkavégzési feltételek és bér túlságosan megterhelik a munkáltatót, akkor az, a versenyképessége és jövedelmezősége megőrzése érdekében csökkenteni fogja a napi működéshez nem feltétlenül szükséges kiadásokat, például a képzésekre fordított összeget. A szakszervezet által kialakított szénioritás alapú bérnövekedési szabályok illetve a bérek szóródásának csökkentése csökkentheti a munkavállalók képzés iránti igényeit. Ugyanakkor az is lehetséges, hogy a szakszervezeti jelenlét növeli a képzésekre fordított összegeket. A szakszervezet által nyújtott véleménytovábbítási szolgáltatás önmagában növelheti a munkavállalók adott cégnél eltöltött átlagos idejét, emiatt a cég számára jobban megéri beruházni a munkavállalók képzésébe. (Addison és Belfield [2004])

A szakszervezetek hatása a képzésre, illetve a képzés hatása a vállalati termelékenységre igen nehezen mérhető. Ennek legfőbb oka, hogy a képzés mennyisége és minősége nehezen megragadható a külső szemlélő számára, és ugyanaz a képzés is másképp hasznosulhat két különböző munkavállaló számára. A vállalatok összehasonlítása ebből a szempontból szintén nehézkes, mivel a magasabb képzési szintet elérő vállalatok már alapjaiban, minőségileg térhetnek el az összehasonlítás alapját képező, alacsonyabb képzési szintű cégektől. még nehezebb kérdés, hogyan mérhető és értékelhető a munkavégzés közbeni képzés (*on-the-job training*).

Addison és Belfield [2004] az 1998-as brit WERS¹⁶ adatait használva elemzi a szakszervezetek, a képzés és a vállalat teljesítménye közti kapcsolatot. Az adatbázis csak a munkáltató által biztosított, nem munkavégzés közbeni képzéseket tartalmazza. A szerzők tobit¹⁷ regressziókat

¹⁶ Workplace Employee Relations Survey

¹⁷ Ez a regresszió típus cenzorált függő változók esetében használatos, például a függő változó a megfigyelések 30%-ában nulla értéket vesz fel, míg a többi esetben valamilyen pozitív értéket. A képzés esetében azért lehet indokolt a tobit modell használata, mert az esetek egy bizonyos részében nulla óra lesz a képzés időtartama (vagyis az adott munkavállaló nem részesült képzésben).

futtatnak az egyéni képzések időtartamára. Az, hogy az adott munkavállaló részesül-e valamilyen képzésben, nem függ az adott munkahelyen elismert szakszervezet jelenlététől, illetve a munkahely kollektív tárgyalási struktúrájától. Sokkal inkább befolyásolják a képzést a vállalat-szintű jellemzők. Minél magasabb a cég tőke-munka aránya, minél nagyobb a telephely, minél kisebb a részmunkaidős és a fizikai foglalkoztatottak aránya és minél nagyobb a termékpiacon versenyt, annál nagyobb a valószínűsége, hogy egy munkavállaló képzésben részesül. Ami a képzés időtartamát illeti, a szakszervezeti jelenlét nélküli munkahelyeknél hosszabb ideig tart a képzés azoknál a vállalatoknál, amelyek több szakszervezettel tárgyalnak, és rövidebb ideig azoknál, akik csupán egy szakszervezettel állnak kapcsolatban. A szerzőpáros ugyanakkor pozitív kapcsolatot tár fel a cégek termelékenységére és a képzések előfordulása között. A szerzőpáros négy évvel későbbi tanulmányában (az imént említett 1998-as felmérés mellett a 2004-es WERS adatait is felhasználva) a szakszervezetek hatását vizsgálja a munkahelyi képzés valószínűségére, intenzitására és időtartamára, valamint a szakszervezetek és a képzés együttes hatását a bérekre és a munka termelékenységére. (bővebben lásd Addison és Belfield [2008]) A tanulmány megállapítja, hogy a szakszervezeti jelenlét csekély hatással van a képzésekre, ugyanakkor a képzések növelik a munkabér nagyságát. A képzések nagy valószínűséggel növelik a munka termelékenységét és javítják a cég pénzügyi teljesítményét.

Booth és szerzőtársai [2003] egy másik adatbázis, a BHPS¹⁸ 1991 és 1996 közötti adataira támaszkodva vizsgálja, hogy a szakszervezeti lefedettség hogyan befolyásolja a munkahelyi képzéseket egy részpopuláció, a teljes munkaidős férfiak vonatkozásában. A nem szakszervezeti tag férfiakhoz képest a szakszervezeti tagok nagyobb valószínűséggel és hosszabb ideig részesülnek munkahelyi képzésben. Ugyanakkor a szakszervezeti tagok számára a képzésnek nagyobb a hozadéka, és a képzésben részesült tagok nagyobb ütemű munkabér-növekedésre számíthatnak. Ez némileg ellentmond annak a hipotézisnek, mely szerint a szakszervezetek bérhatása (bérkompresszió) kevésbé ösztönzi a munkavállalókat képzésben való részvételre.

Munkahelyi elégedettség

Bryson és szerzőtársai [2005] brit LEED¹⁹ adatokon vizsgálták a szakszervezeti jelenlét munkahelyi elégedettségre gyakorolt hatását. A hagyományos kérdőíves felmérésekből kiderül, hogy a szakszervezeti tagok átlagosan alacsonyabb munkahelyi elégedettségről számolnak be, mint a nem szakszervezeti tagok. Ez az eredmény némi zavart okozhat, mivel elvileg a szakszervezetek növelni hivatottak a munkahelyi elégedettséget.

A szakirodalomban született magyarázatok egyike, hogy a szakszervezetek a rosszabb munkahelyi körülményekkel és alacsonyabb munkahelyi elégedettséggel jellemezhető munkahelyeken fejtenek ki erőteljesebb tagszervezési tevékenységet. Az endogén szelekció elve ugyanakkor munkavállalói oldalról is működhet. Azok a munkavállalók hajlamosabbak belépni a szakszervezetbe, akik elégedetlenebbek a munkakörülményeikkel. Vagyis a felmérések hibás

¹⁸ British Household Panel Survey

¹⁹ Linked Employer-Employee Data: olyan speciális adatbázis, amelyben egymással összecsatolt munkavállalói és munkáltatói adatok találhatók. ez az adatbázis típus az utóbbi időben egyre nagyobb népszerűsége tesz szert, mivel igen változatos elemzési lehetőségeket tartogat, illetve lehetőséget nyújt arra, hogy bizonyos endogenitási és szelekciós problémákat kiküszöböljenek segítségével a kutatók, amelyeket csupán munkáltatói vagy csupán munkavállalói adatok birtokában nem volna lehetséges.

következtetésekre juthatnak a nem megfigyelt munkavállalói vagy munkahelyi körülmények figyelembe nem vétele miatt.

A szerzők az adatelemzés során rámutatnak, hogy ezek a tényezők valóban fontosak a téma vizsgálata szempontjából. Az is egy lehetséges magyarázat lehet, hogy a szakszervezeti tagok abbéli elégedetlenségüknek adnak hangot a felmérések során, hogy ők potyautas-jelenség áldozatává váltak, vagyis a nem szakszervezeti tag munkavállalók kihasználják a szakszervezet nyújtotta előnyöket anélkül, hogy annak költségeit magukra kellene vállalniuk. A kutatás végeredményeként a szerzők azt találják, hogy azokon a munkahelyeken, ahol a van munkáltató által elismert szakszervezet, ott a szakszervezeti tagok elégedettsége mérhetően alacsonyabb, mint a nem tagoké. ugyanakkor azokon a munkahelyeken, ahol nincsen elismert szakszervezet, nincs mérhető különbség a tag és nem tag munkavállalók elégedettsége között. Ezt a mintát a szerzők endogén szelekció jelenlétével magyarázzák. A szakszervezettel rendelkező munkahelyre belépő szakszervezeti tag munkavállaló munkakörülményekkel kapcsolatos elvárásai magasabbak lehetnek (a szakszervezeti jelenléttel kapcsolatos várakozások miatt), és így eleve nehezebben teljesíthetőek. Az elégedetlenebb munkavállalók csatlakoznak a szakszervezethez, míg az elégedettek nem. A témával kapcsolatban lásd még: Addison és Belfield [2002].

Adóelkerülés

Konings és szerzőtársai [1998] belga cégek adatain vizsgálják azt a hipotézist, mely szerint az erősebb szakszervezetekkel tárgyaló cégek nagyobb arányban kozmetikázzák kimutatásaikat, könyvvitelüket. Ennek a feltevésnek az alapja, hogy a szakszervezetek az eredmény-kimutatók számaira alapozva határozhatják meg követeléseiket, vagyis nagyobb kimutatott nyereség harcosabb szakszervezeti követelésekhez, szerényebb profit pedig kompromisszumra hajlamosabb szakszervezethez vezet. A cégek az utóbbiról álmodnak, így erős lehet az ösztönző számukra, hogy a valósánál alacsonyabb nyereséget mutassanak ki könyveikben. A szerzők úgy találják, hogy a cégszintű adatok nem támasztják alá a hipotézist. Ettől függetlenül, a szakszervezetek cégteljesítményre és jövedelmezőségre gyakorolt hatásának elemzésekor érdemes az itt vázolt összefüggést potenciális torzító tényezőként figyelembe venni, és lehetőség szerint kezelni. (A szakszervezetek és az adóelkerülés kapcsolatáról lásd még: Goerke [2001])

Mi lehet az oka az elmúlt évek hanyatlásának?

A szakszervezetek taglétszáma az 1980-as évek óta szerte a világon csökkenőben van. A hanyatlásnak számos környezeti oka lehet: a globalizáció, a telekommunikáció terjedése, gazdasági krízishelyzet vagy az élesedő piaci verseny. A szakszervezeteknek számos problémája van, többek közt a taglétszám csökkenése (néhány országot és iparágat kivéve), a szakszervezeti célok definiálásának nehézsége (az egyre heterogénebb tagság miatt), csökkenő mobilizációs képesség, csökkenő béralku-lefedettség illetve gyengülő szálak a politika felé, csökkenő erőforrások.

Az ebből a szempontból legtöbbet elemzett brit és német szakszervezetek létszáma radikálisan csökkent ebben a '80-as évektől kezdve. Nagy-Britanniában 1979-ben még a dolgozók 73%-a, míg 1999-ben már csupán 28%-a volt szakszervezeti tag, míg a kollektív bértárgyalások lefolytatásához a munkáltató cégek 70%-a helyett (1980) a 90-es évek közepén már csupán 45%-uk ismert el valamilyen szakszervezetet tárgyaló partnerként.

A szakszervezetek térvesztési folyamatának számos elemzése készült, amelyben feltárják a folyamat tényezőit, mit például a tagság elöregedése, szellemi munkások arányának növekedése a munkaerő-állományon belül, a munkavállalók preferenciáinak megváltozása. A következőkben ezekből is bemutatunk néhányat.

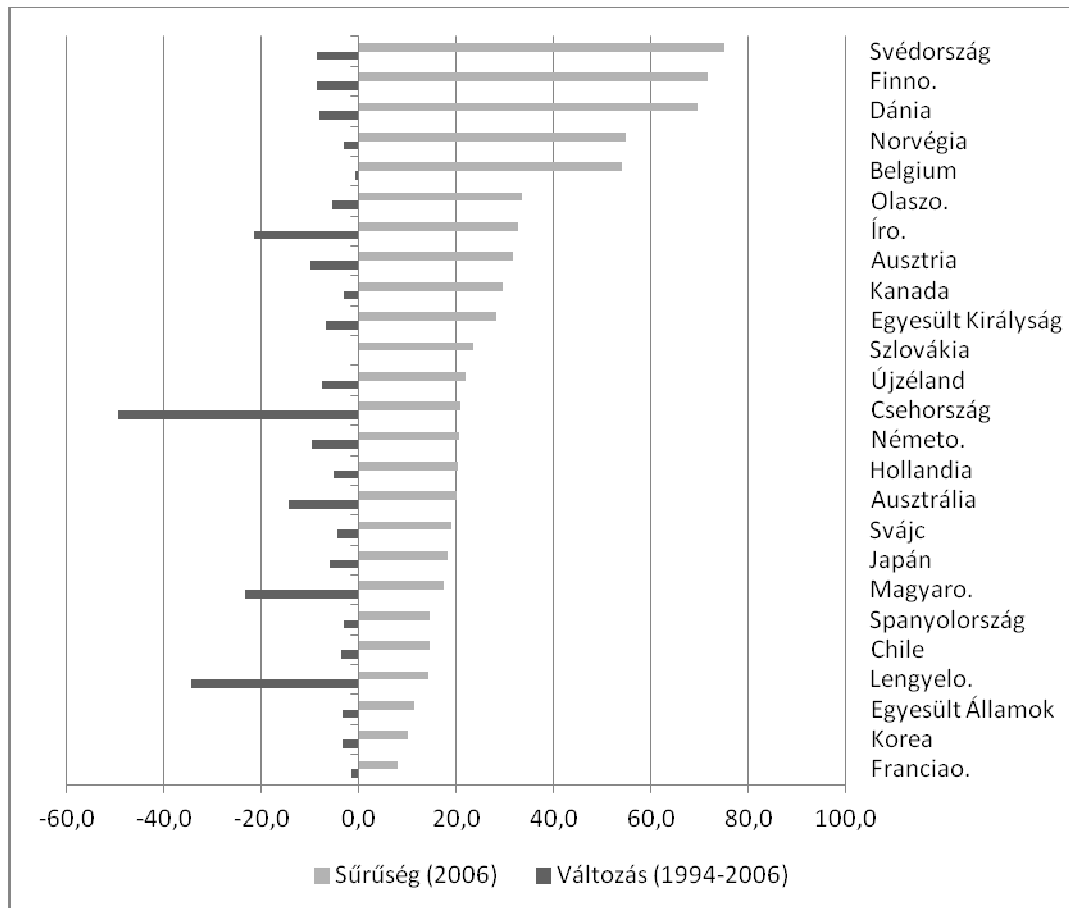
A szakszervezeti mozgalom mérésének alapvető mutatószámai a szakszervezeti sűrűség, illetve a szakszervezeti lefedettség. A szakszervezeti sűrűség az adott pillanatban hivatalosan nyilvántartott tagok számának és az összes, potenciálisan tagként szóba jöhető munkavállalók számának aránya. Tehát, ha egy országban 100 munkavállalóból 70 szakszervezeti tag, akkor 70%-os a szakszervezeti lefedettség. Ettől némileg eltér a szakszervezeti lefedettség koncepciója. A kollektív szerződés lefedettség azt mutatja meg, hogy a munkavállalók hány százalékának munkaszerződését szabályozza kollektív szerződés. A két mutató értéke különböző országokban a hatályos szabályozás miatt jelentősen eltérhet egymástól. Azokban az országokban, ahol a törvény nem szakszervezeti tagokra nem terjeszti ki a kollektív szerződés hatályát, ugyanolyan szakszervezeti sűrűség mellett sokkal alacsonyabb lehet a lefedettség, mint azokban az országokban, ahol az adott munkahelyen érvényben lévő kollektív szerződés automatikusan érvényes a nem tag munkavállalókra is.

A szakszervezetek erősségének mérésére egyes szerzők alternatív mutatószámokat dolgoztak ki. Willman [2000] az életképes alku egységek elvére építve elemzi a szakszervezetek fennmaradását, életképességét. Az ő megközelítésében a szakszervezetek életképes és nem életképes alku egységek összességéből állnak. Az életképes alku egységek olyan önálló egységei egy szakszervezetnek (például egy adott üzemen belüli egysége az ágazati szakszervezetnek), amelyek önállóan is képesek a munkáltatóval való alku folyamat fenntartására, a szakszervezet más részeinek támogatása nélkül. A szakszervezet hosszú távú életképessége az életképes és nem életképes alku egységek arányától és eloszlásától függhet, mivel a nem életképes alku egységek energiát, potenciált vonnak el az életképes alku egységektől. A nem életképes alku egységek támogatása azért lehet fontos a szakszervezet többi egysége részéről, mert így a kollektív tárgyalások sikeressége megnövelheti az adott nem életképes egység taglétszámát, és életképes egység válhat belőle. A teljes szakszervezet több alku egységből áll, és noha a szakszervezet életképességének nem feltétele minden egységének életképessége, a teljes szervezet életképessége erősen függ az alku egységek életképességétől. Egy szakszervezetet akkor tekintünk életképesnek, ha hosszú távon képes saját életképességét fenntartani külső (például más szakszervezetektől vagy a kormányzattól érkező) segítség nélkül. A szakszervezet alku egységeinek portfóliója egyszerű portfólióértékelési elv mentén felmérhető, az egyes alku egységekhez kockázati és megtérülési számok rendelhetőek. Willman megközelítése egészen új perspektívát nyit a szakszervezetek értékeléséhez. A taglétszám például egyáltalán nem jól jelzi előre a szakszervezet életképességét, mivel a szakszervezet nem akkor veszíti el életképességét, mikor a taglétszáma egy bizonyos szint alá süllyed, hanem, amikor a nem életképes egységek száma olyan nagyra nő a szervezet többi részéhez képest, hogy a szervezet nem képes már ezeket kiszolgálni. Emiatt egy szakszervezet – szemben a hagyományos megközelítéssel – életképesebbé, erősebbé válhat az összehúzódás (vagyis a nem életképes alku egységektől való megszabadulás) által²⁰. A modell segít megmagyarázni, hogy miért lehet az, hogy bár a szakszervezet méretétől függ a szakszervezet alkupozíciója és a szakszervezet

²⁰ Ez az elmélet egy lehetséges magyarázat arra, hogy miért lehet életképes mind a francia, mind a svéd szakszervezeti modell.

túlélőképessége, mégis vannak kisméretű, erős szakszervezetek, és viszonylag nagyméretű, de hanyatló, életképességüket elveszítő szakszervezetek. Az előzőekből az is következik, hogy a szakszervezet létszámának növelése nem feltétlenül erősíti a szakszervezetet. Fontos, hogy a létszámnövekedés úgy koncentrálódjon bizonyos egységekre, hogy a szakszervezeten belül növekedjen az alkuképes egységek aránya. (Pencavel [2008] is kidolgozott egy indikátort, amellyel a szakszervezetek sikerességét, jólétét mérhetjük.)

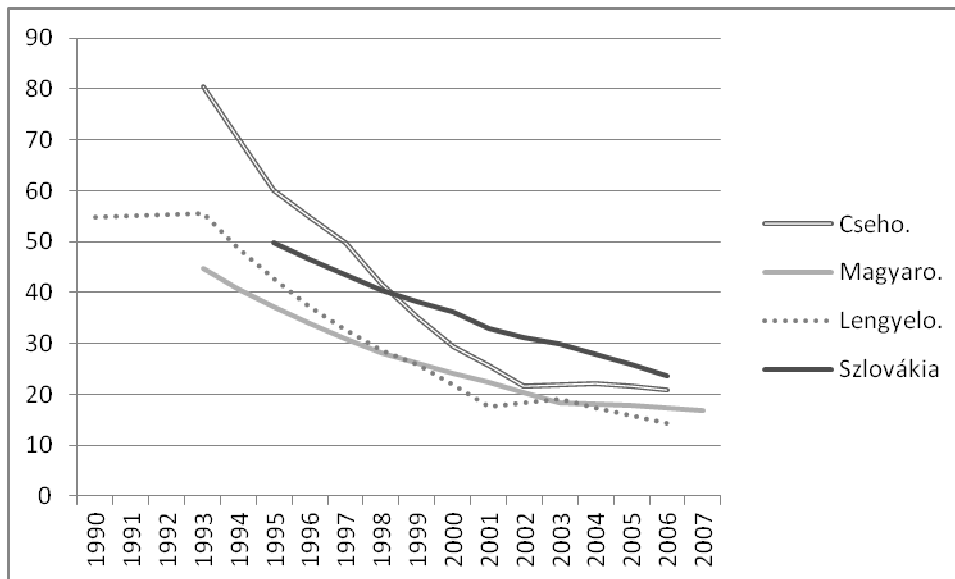
9. ábra: Szakszervezet sűrűség 2006-ban és változása 1994 – 2007 között (% , százalékpont)



Adatok forrása: OECD [2007]

A 9. ábra alapján látszik, hogy az utóbbi 13 évben minden vizsgált országban csökkent a szakszervezetek létszáma. Azon belül is a legnagyobb létszámesést a volt szocialista országok szenvedték el, ami nyilván annak a ténynek köszönhető, hogy a szocializmus időszakában az EU átlag fölötti, közel 100%-os szakszervezeti sűrűség a rendszerváltást követően gyors csökkenésnek indult és 10-20% körül látszik stabilizálódni. (ld. 10. ábra)

10. ábra: Szakszervezet sűrűség a volt szocialista országokban (1990-2007)



Adatok forrása: OECD

1960 és 2007 között mindössze hat ország (Finnország, Dánia, Belgium, Olaszország, Svédország és Málta) szakszervezetei tudták létszámukat növelni.

A szakszervezeti sűrűség csökkenésének hátterében nemcsak nemzeti minták figyelhetők meg, hanem olyan jellemzők alapján is szegmentálható a szakszervezeti jelenlét, amely országokon átívelő mintázatokat mutat. A szakszervezeti sűrűség az állami szektorban (pl. közigazgatás, tömegközlekedés, villany-, gáz- és vízközmű szolgáltatások) általában magasabb, mint a privát szektorban²¹. A magán szektor vállalatai között hagyományosan az ipari ágazatok esetében magasabb a szakszervezeti sűrűség. A demográfiai jellemzők közül az életkor alapján szegmentálódik leginkább a munkavállalói réteg: a fiatalabbak között lényegesen kevesebb szakszervezeti tagot találunk, mint az idősebb korosztályokban. A kis- és középvállalatok munkavállalói jellemzően kevésbé szervezettek, mint a nagyvállalatok alkalmazottai. Ez köszönhető egyrészt annak, hogy egy vállalaton belül létrehozni egy új szakszervezetet, vagy egy meglévő (pl. ágazati szakszervezet) képviselőt, bizonyos fix költségekkel jár. Így a nagyobb vállalatokhoz jobban megéri betelepülni egy szakszervezetnek, ahol egyszerre több munkavállalót tud elérni, ugyanakkor a kis- és közepes vállalkozások túlélési valószínűsége is alacsonyabb, így a létrehozott vagy betelepült szakszervezet helyi megszűnésének is nagyobb a kockázata. A munkaszerződések jellege is erősen meghatározza a szakszervezeti tagság valószínűségét. Az ideiglenes, határozott idejű vagy más atipikus foglalkoztatási formák esetében bizonyítottan nehezebb a szakszervezeti tagok szervezése. (Pedersini [2010]) E jellemzők országok közötti eltérései illetve az intézményi különbségek részben magyarázhatják a különböző országok közötti szakszervezeti sűrűség-beli eltéréseket. Ennek ellenére az egyes tényezők egyedi hatásainak megállapítása nem olyan egyszerű, mivel ezek a tényezők sokszor

²¹ A köz- és magánszféra szakszervezeti sűrűsége közötti eltérés kifejezetten nagy Portugáliában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban, valamint Közép-Kelet-Európa országaiiban, köztük Magyarországon is, ahol a szakszervezeti tagság nagy része a közsféra és a közszolgáltatások ágazataiban tömörül. Lengyelország is jó példa erre, ahol a magánszférában gyakorlatilag nincsenek szakszervezetek. (Pedersini [2010])

párban járnak. Például tipikus helyzet, hogy a fiatalabb munkavállalók a privát szolgáltató szektorokban dolgoznak, sok esetben atipikus foglalkoztatási formákban. A nők szakszervezeti reprezentációjának erőteljes növekedésében valószínűleg nem annyira közvetlenül a munkavállalók neme játszik döntő szerepet, hanem a munkapiacok utóbbi években tapasztalt „nőiesedése”, illetve a nők növekvő aránya például a közszolgálati szektorban. Ugyanakkor néhány országban (például Belgiumban) nincsenek nagy különbségek a szakszervezetek jelenlétében ágazati vagy életkori szinten. Ez részben azzal magyarázható, hogy a magasabb szakszervezeti taglétszámú országokban egyenlőbb lehet a tagok eloszlása a különböző ágazatokban és demográfiai jellemzők alapján, és minél kisebb a szakszervezeti sűrűség, annál inkább jellemző, hogy néhány speciális ágazatra vagy jellemző demográfiai csoportra korlátozódik a szakszervezeti jelenlét. (Pedersini [2010])

Bryson és Gomez [2005] arra hívja fel cikkében a figyelmet, hogy a szakszervezeti tagok száma nem azért csökken Nagy-Britanniában, mert a szakszervezeti tagok kilépnek, hanem mert növekszik azon munkavállalók aránya, akik soha nem voltak szakszervezeti tagok. 1983 és 2001 között a sohasem volt szakszervezeti tagok aránya 28%-ról 48%-ra nőtt a munkavállalók körében. Ugyanebben az időszakban a szakszervezeti tagok aránya 49%-ról 31%-ra csökkent. A sohasem volt szakszervezeti tagok arányának növekedésének háromféle magyarázata lehet. Az egyik, hogy a fiatalabb munkavállalók között nagyobb arányban vannak az olyan típusú munkavállalók, akik jellemzően kisebb valószínűséggel szoktak szakszervezethez csatlakozni (például fiatalok, magánszférában dolgozók). Ezt nevezik összetétel-hatásnak. A másik, hogy – bár a munkavállalók összetétele ebből a szempontból nem változott – azok a munkavállaló-típusok, akik régebben szívesen csatlakoztak szakszervezetekhez, ma már nem teszik ezt szívesen. Ez a hajlandósági hatás. A harmadik lehetséges magyarázat, hogy a munkavállalók egy csoportja számára megnövekedtek a szakszervezeti belépés korlátai vagy költségei, így – bár szeretnének – nem tudnak csatlakozni a szakszervezethez. (Vagyis nőtt a szakszervezet iránti frusztrált, vagy kielégítetlen kereslet mértéke.) A szerzőpáros a BSAS²² adata alapján megmutatja, hogy az összetétel és a hajlandósági hatás többé-kevésbé azonos mértékben járult hozzá a soha sem volt szakszervezeti tagok arányának növekedéséhez, a '90-es években az összetétel-hatás némi túlsúlyával. Schnabel és Wagner [2005b] Németország esetében vizsgálja, hogy mely jellemzők határozzák meg azt, hogy valaki soha nem vált szakszervezeti taggá. A kutatásból kiderül, hogy a fiatalabb munkavállalók, a magasabb végzettségűek, a szellemi munkások, a szellemi munkások gyermekei, a nyugat-németek, valamint a jobboldali politikai orientációjú munkavállalók esetében nagyobb a valószínűsége, hogy soha nem voltak szakszervezeti tagok.

A kutatók között konszenzus van azzal kapcsolatban, hogy az Egyesült Államokban az utóbbi három évtizedben jelentősen hanyatlott a szakszervezeti mozgalom, erősen csökkent a tagság létszáma és megritkultak az új tagok beszerzésére irányuló akciók. (lásd pl. Farber [2001]) Farber [1989] arról számol be, hogy az 1977 és 1984 közötti időszakban jelentősen csökkent azoknak a nem szakszervezeti tagoknak az aránya, akik úgy vélték, hogy a szakszervezetek növelik a béreket és javítják a munkahelyi körülményeket.

A témáról bővebben lásd például: Danford és szerzőtársai [2003], Upchurch és szerzőtársai [2009], Fitzenberger és szerzőtársai [2006], Charlwood [2003], Blanchflower és Bryson [2008].

²² British Social Attitudes Survey Series

A szakszervezetek hanyatlási folyamatának okairól számos tanulmány és elemzés készült. A következőkben ezek széles köréből mutatunk be egy összefoglalást.

Globalizáció

Az elmúlt néhány évtizedben az európai gazdaságok globalizálódása és ezzel párhuzamosan az Európai Unió kiépülése és bővülése erőteljes hatással volt a nemzetgazdaságokra és a szakszervezeti mozgalmakra. Ennek egyik oka, hogy a nemzetközi nagyvállalatok (multik) telephelyválasztását nagyban befolyásolják az adott ország munkapiaci intézményei. Cooke [1997] kutatásában azt találja, hogy az amerikai cégek közvetlen külföldi tőkeberuházásait elbátortalanítja a szakszervezeti jelenlét, ugyanakkor szívesebben fektetnek be olyan országokba, ahol léteznek üzemi tanácsok.

Az előző fejezetekben már említettük, hogy a munkakereslet rugalmassága nagymértékben befolyásolja a szakszervezetek alkuerejét. Minél rugalmasabb a munka kereslete – vagyis adott nagyságú béremelésre minél nagyobb mértékű foglalkoztatás-csökkenés a válasz -, annál kisebb a szakszervezet alkuereje, mivel a tagok számára a munkabér nagysága mellett a munkahelyek megőrzése is kiemelt fontosságú. A multinacionális vállalatok többféleképpen hatnak a munkakereslet rugalmasságára. Egyrészt a hazai cégek számára nagyobb termékpiaci versenyt teremtenek, így a megnövekedett termékkeresleti rugalmasság nagyobb munkakeresleti rugalmasságot eredményez. Másrészt a megnövekedett piaci verseny közepette csökken a cégek és a szakszervezetek között felosztható többlet. Ugyanezt a hatást váltja ki a nemzetközi kereskedelem fokozódása, a külföldön gyártott termékek importjának növekedése is. Harmadrészt fontos hatás, hogy megnövekszenek termelési tényezők helyettesítési lehetőségei is. A nemzetközi vállalat erős szakszervezeti bérnyomás esetén átcsoportosíthatja a termelését úgy, hogy az erős szakszervezettel rendelkező telephelyére a tőkeigényes, a gyengébb szakszervezettel bíró telephelyeire pedig a munkaigényes termelési folyamatokat telepíti. Végső esetben a „problémás” telephely teljes bezárásáról is dönthet, és a teljes termelést átviheti olyan országba, ahol a cégnek nem kell erős szakszervezettel együttműködnie. (Farrell [2010]) Hatzius [2000] eredményei szerint például az Egyesült Királyságban és Németországban a munkaerő egységköltségének egy százalékos emelkedése 1.7%-os ipari beruházás-csökkenéssel járt, vagyis ilyen nagymértékű volt a nemzetközi vállalatok reakciója a béremelésre. A hatás annál erősebb, minél nagyobb a teljes gazdasághoz mérten a külfölditőke-beruházás nagysága. Ugyanakkor itt kell megjegyeznünk, hogy a nemzetközi cégek hazai cégekhez viszonyított magasabb hatékonysága miatt a kifizetett munkabérek magasabbak lesznek, illetve, hogy a magasabban képzett vagy termelékenyebb munkaerő a nemzetközi cégeknél csoportosul. Koskela és Schöb [2008] tanulmányában arra jut, hogy a nemzetközi cégek egyes részfolyamatainak kiszervezésével csökken a bérszint, ha a kiszervezett munkamennyiség nem túl magas. Így van ez a stratégiai (a cég még a szakszervezeti bérkövetelés megismerése előtt hosszú távú szerződésben rögzíti a kiszervezett munka mennyiségét) és a rugalmas (a kiszervezett munka mennyisége és a bérek meghatározása egyszerre történik) kiszervezés esetében is. Bas és Carluccio [2009] kutatása arra mutat rá, hogy a nemzetközi vállalatok hajlamosabbak kiszervezni tevékenységüket a köztes input termékek esetében, ha az adott telephely erős szakszervezeti jelenléttel jellemezhető országban található.

Az előző bekezdésben felvázolt folyamatokból az a kép rajzolódik ki, hogy a jórészt nemzeti szinten szerveződő munkavállalók érdekeiket kevésbé képesek érvényesíteni az olyan vállalatokkal szemben, amelyek a magas szervezetszintű szakszervezeti mozgalmakkal szemben is a munkaerő helyettesítésére, mégpedig a sok országra kiterjedő nemzetközi működési

jellegük miatt. Ez azt jelenti, hogy a globalizáció kiszélesítette a munkáltatók merítési bázisát, így a szakszervezeteknek most már nemcsak arra kell törekedniük, hogy országos illetve ágazati szinten minél nagyobb lefedettséget érjenek el, hanem arra is, hogy az adott munkavállaló által potenciálisan elérhető más országokkal együttesen legyen magas a lefedettségük. Ez szélsőséges esetekben akár szinte az egész világot is jelentheti²³. A szakszervezetek alkupozícióját a nemzetközi együttműködés és összefogás is javíthatná, ám ez még az Európai Unió országai között is nehézkesen vagy egyáltalán nem működik.

Farrell [2010] egy többszektoros, parciális egyensúlyi gazdaságmodellben vizsgálja a globalizáció hatását. A szakszervezet kizárólag a bérek növelésére koncentrál, és a céggel folytatott alku során dől el a munkabér és a foglalkoztatottság nagysága. A modell eredményeit szimulációs eljárással kapja meg a szerző. A cikkben egy új megközelítést láthatjuk a globalizáció és a foglalkoztatottság kölcsönhatásának. A cégek, miközben – növelni kívánván választási lehetőségeiket és alkupozíciójukat – külföldi telephelyet nyitnak, az adott országban egyúttal növelik a munkaerő-piaci keresletet. Ez megnövelheti az elérhető bérek szintjét. A modell eredményei azt mutatják, hogy szimmetrikus országok esetén, tranzakciós költségek hiányában a megnövekedett cégmobilitás a bérek emelkedésével járhat. A modellben központi jelentősége van a termelésben nem résztvevő munkavállalóknak, akik a telephelyek irányítását segítik, és növelik a termelés fix költségeit. Vagyis a nemzetközi terjeszkedés, mivel az adminisztratív személyzet növelését igényli, összességében a foglalkoztatás növelését fogja eredményezni. A tanulmány második részében a szerző a nemzetközi kereskedelem szakszervezeti sűrűsége gyakorolt hatását vizsgálja. A szerző megállapítja, hogy a majdnem minden országban tapasztalható szakszervezeti sűrűség csökkenésének egyik fontos oka lehet a nemzetközi kereskedelem szélesedése. A kereskedelembe becsatlakozó országok számának növekedése eleinte a szakszervezeti sűrűség növekedését, majd csökkenését eredményezi. Ennek oka a már előzőekben is említett folyamat, melyben a megnövekedett árupiaci versenyben csökken a cégek gazdasági többlete, emiatt kevésbé éri meg szakszervezeti tagnak lenni.

Cégvezetők ellenállása

Egyes szerzők szerint a szakszervezetek hanyatlásának egyik legfőbb oka a cégvezetők ellenállásának erősödése. Ez az ellenállás sokféleképpen megnyilvánulhat. Az egyik legfontosabb megnyilvánulási forma a szakszervezet által meghirdetett sztrájk idejére pótmunkaerő felvétele a termelés folytatása érdekében. Olson [1998] kutatásában azt találta, hogy az Egyesült Államokban az 1980-as években az építőipar kivételével minden iparágban nőtt a cseremunkások sztrájk idejére való alkalmazása (a sztrájkok számához viszonyítva) az 1920-as évekhez képest.

Női munkavállalás

A férfiak hagyományosan nagyobb arányban csatlakoznak szakszervezetekhez. Ezt a jelenséget a szakirodalom azzal magyarázza, hogy a férfiak jobban kötődnek a munkapiachoz, ezért mind számukra, mind a szakszervezetek számára magasabb hozzáadott értékkel bír az ő tagságuk, mint a nőké.

²³ Például a General Electric multinacionális óriásvállalat öt kontinens több mint 100 országában körülbelül 300.000 alkalmazottat foglalkoztat a legkülönbözőbb iparágokban a pénzügyi szolgáltatásoktól (Magyarországon a Budapest Bank) az energiaiparig (Tatabánya, Oroszlány).

Schnabel és Wagner [2003a] a német munkavállalók szakszervezeti tagságának meghatározó tényezőit vizsgálja az ALLBUS adatbázis segítségével. Az elemzésből kiderül, hogy míg 1980-ban a munkavállalók harmada, 2000-ben már csupán negyede volt szakszervezeti tag. A férfiak esetében ezalatt 39,6%-ról 31%-ra, míg a nők esetében 20,3-ról 17,7%-ra esett vissza a tagsági arány. Egy férfi 1996-ben 35%-kal nagyobb valószínűséggel volt szakszervezeti tag, mint egy nő. Ezt a megfigyelést egybevetve azzal, hogy a női munkavállalás és a női foglalkozások folyamatosan terjednek a gazdaságban, láthatjuk, hogy a szakszervezetek létszáma várhatóan tovább fog esni, hacsak nem lesznek képesek a nőkkel kapcsolatban hatékony toborzási stratégiát kidolgozni. (A munkavállalók demográfiai jellemzői változásának hatását a szakszervezeti lefedettségre Schnabel és Wagner [2003a, 2003b, 2006] vizsgálja.)

Fiatalok

Az életkor és a szakszervezeti taggá válás több ok miatt is kapcsolatban áll egymással. Idősebb korokban a munkavállalók jobban aggódnak munkahelyük biztonsága miatt, ami belépésre készítheti őket. Németországban a fiatalok nagyobb részben kis-és középvállalatoknál helyezkednek el, ahol alacsonyabb a szakszervezeti jelenlét, így nehezebb körülményben a tagszervezés. Ettől függetlenül is nehezebb lehet a fiatalokat beszervezni, mert másképp szocializálódtak, más lehet az érdeklődési körük, illetve sokuk régimódi intézménynek tartja a szakszervezetet, ahova nem divat tartozni. Ugyanakkor az is jellemző, hogy a fiatalok – az előző generációkhoz képest – hosszabb időt töltenek az oktatásban, és végzés után nehezebben helyezkednek el, és gyakrabban alkalmazzák őket atipikus foglalkoztatási formákban, illetve nagyobb arányban vannak köztük a szellemi foglalkozásúak és a szolgáltató szektorokban foglalkoztatottak.

Schnabel és Wagner [2008] cikkében az 1980-2006 közötti időszakban vizsgálja a nyugat-német szakszervezetek kor szerinti összetétel változását az ALLBUS társadalmi felmérés adatainak felhasználásával. A felmérés adataiból kiderül, hogy a szakszervezeti tagok átlagéletkora magasabb, mint a nem tag munkavállalóké. A szakszervezeti taggá válás valószínűsége a legfiatalabb és legidősebb korosztályok esetében alacsonyabb, a középső (45-50 éves) korosztályokban magasabb. A szerzőpárok megmutatja, hogy a kohorsz-hatás (vagyis, hogy a régebbi, nagyobb valószínűséggel csatlakozó nemzedékek átadják helyüket az új nemzedéknek, melynek tagjai kisebb valószínűséggel lesznek szakszervezeti tagok), valamint a tagok öregedése nagyjából ugyanakkora szerepet játszott a szakszervezetek taglétszámának 1980-as évek óta történt csökkenésében.

Az ipar szerepe

Polachek [2003] a szakszervezetek hanyatlási folyamatát a hagyományosan szakszervezeti ágazatok (pl. ipar) szerepének csökkenésével és ezzel párhuzamosan a hagyományosan nem szakszervezeti ágazatok (pl. szolgáltatás, kereskedelem, női és szellemi foglalkozások) szerepének növekedésével magyarázza.

2. táblázat: Ágazati különbségek a szakszervezetek létszámának alakulásában

A szakszervezeti létszám %-os változása 1978 és 1980 között		
	Egyesült Államok	Kanada
Autógyártás	-35	12
Nehézipar	-71	-21

Textil-és ruhaipar	-47	-17
Női ruházati ipar	-50	-32
Vegyipar	-36	-18
Építőipar	-21	-9
Kormányzati szféra	6	49
Oktatás	32	20

Forrás: Polachek [2003]

Polachek [2003] szerint azokban az ágazatokban, amelyekben több a specifikus humán beruházás, nagyobb az ösztönzés a munkavállaló és a cég részéről is a munkakapcsolat minél hosszabb ideig történő fenntartásában. Emiatt a szakszervezetek ezekben a szektorokban kevésbé lesznek alkuképesek, kevésbé hihető, hogy valóban sztrájkolni fognak. Másrészt kisebb szükség is van rájuk, pontosan a munkaadó és a munkavállaló közötti nagyobb együttműködési készség miatt²⁴.

Szellemi munka

Általános, majd minden országra jellemző megfigyelés, hogy a szellemi munkavállalók kevésbé szervezhető csoport a szakszervezetek számára, mint a fizikai munkások. Schnabel és Wagner [2003a] megfigyelése alapján 2000-ben a német fizikai munkások 31,6%-a, a szellemi munkások 18,5%-a volt szakszervezeti tag.

Charlwood [2001b] azt vizsgálja, hogy a szakszervezetek mely tagszervezési stratégiái melyik típusú munkavállalókra hatnak leginkább. A szellemi munkavállalókat kevésbé lehet motiválni azzal, hogy egy szakszervezet inkább harcos vagy kompromisszumkész tárgyalófélnek mutatja magát a menedzsmenttel szemben. A szakszervezeti megbízottak számának növelése is csak akkor növeli a szellemi munkavállalók belépési valószínűségét, ha több szakszervezet verseng egymással az adott munkahelyen. A tagszervezési tevékenység – furcsa módon – azokon a munkahelyeken a legeredményesebb, ahol a szakszervezeti képviselőt a menedzsment jelöli ki, nem pedig demokratikus választás útján kerül a helyére. Ez azt jelzi, hogy a szellemi munkavállalók azokon a munkahelyeken hajlandóak belépni a szakszervezetbe, ahol a menedzsment kifejezetten támogatja azt.

HR tevékenység

A cég részéről olyan közvetlen részvételi technikák, karrierfejlesztési rendszerek, ösztönzési politikák kialakítása, amelyek versenyre kelhetnek a szakszervezetek által nyújtott szolgáltatásokkal.

Willman és szerzőtársai [2003] az intézményi közgazdaságtan elméleti keretei között vizsgálják, hogy miképpen alakulnak ki eltérő véleménynyilvánítási mechanizmusok a cégeken belül. A cég eldönti a működése kezdetén, hogy a dolgozók véleményeinek gyűjtését és vezetés felé továbbítását saját maga végzi²⁵, vagy egy szolgáltatótól (a szakszervezettől) „vásárolja”. Ha a cég egyszer eldöntötte, hogy melyik megoldást választja, a későbbiekben a változtatásnak költségei

²⁴ Itt jegyezzük meg, hogy a gondolatmenet éppen a fordítottja a Williamson-féle érvelésnek, mely szerint a specifikus beruházások hívják életre azokat az irányító mechanizmusokat (pl. szakszervezet), amelyek segítenek a kapcsolat minél további fenntartásában.

²⁵ Ez gyakorlatilag szofisztikált humán erőforrás menedzsment kialakítását és működtetését jelenti.

vannak. Ez magyarázattal szolgál arra, hogy egy szakszervezet elismertsége miért maradhat viszonylag stabil hosszú időn keresztül. A szakszervezeti véleményközvetítés kialakulásának akkor van valószínűsége, ha a munkavállalók, a szakszervezet és a munkáltató közül legalább kettő kívánatosnak tartja. A munkáltató annál kívánatosabbnak tartja a véleménynyilvánítási mechanizmus létrehozását, minél specifikusabbak a munkakapcsolattal összefüggő beruházások, minél gyakoribbak a tranzakciók és minél nagyobb a teljesítési bizonytalanság. Ha a cég nem tart igényt a véleményközvetítésre, az vagy azt jelenti, hogy számára nem lényeges a munkahelyi fluktuáció alacsonyan tartása, vagy azt, hogy a véleményközvetítés költségei meghaladják a fluktuáció költségeit. A szerzők ezután a véleményközvetítés intézményei összetételének változását vizsgálják Nagy-Britanniában. A '80-as évektől napjainkig megfigyelhető a szakszervezet által szolgáltatott, illetve a vegyes véleményközvetítési technológiáktól a saját HR menedzsment felállítására irányuló elmozdulás. Ugyanakkor a véleményközvetítésre igényt tartó cégek aránya nagyjából stabil maradt a gazdaságban. A kizárólag szakszervezet által szolgáltatott véleményközvetítés ritkulását a szerzők azzal magyarázzák, hogy az utóbbi években tapasztalható szakszervezeti létszámcsökkenés valószínűleg felvetette azt a problémát, hogy a szakszervezetek már nem képesek az összes munkavállaló véleményét továbbítani a munkáltató felé. A témával kapcsolatban további eredményekkel szolgálnak Willman és szerzőtársai [2007, 2008].

Machin és Wood [2004] szintén Nagy-Britanniában vizsgálja a munkavállalói véleményközvetítést. Az 1980-1998 közötti brit munkahelyi adatokon vizsgálja, hogy a HR technikák szerepének növekedése és a szakszervezetek hanyatlása között van-e összefüggés. A szerzőpáros először azt vizsgálja, hogy volt-e különbség a HR technikák elterjedésének ütemében a szakszervezetes és a nem szakszervezetes iparágak között. Arra a következtetésre jutnak, hogy a kettő között nem volt lényeges eltérés. Arra sem találnak bizonyítékot a vizsgált adatokban, hogy az újonnan alakult cégek (amelyek jellemzően szakszervezet nélküliek) esetében gyorsabb volna a HR technikák elterjedése. Végül, az idősorok elemzése sem nyújt elegendő bizonyítékot arra, hogy a HR technikákat gyorsabban átvevő cégek szakszervezetei jobban hanyatlanának, mint a többi szakszervezet. Ezért arra a következtetésre jutnak, hogy a szofisztikált humán erőforrás menedzsment technikák széles körű elterjedése nem lényeges tényező a szakszervezetek hanyatlási folyamatában.

Guest [2002] szintén az Egyesült Királyságban végzett felmérésekre hivatkozik, amikor azt állítja, hogy a munkavállalók elégedettségét egyértelműen és döntően a cég által alkalmazott HR technikák mennyisége és minősége befolyásolta, sokkal inkább, a szakszervezeti jelenlét illetve tevékenység.

Individualizmus vs. kollektívizmus

A szakszervezetek egyik legnagyobb problémája a potyautas jelenség. A szakszervezetek által nyújtott legfontosabb szolgáltatások közjóságok, amelyek mindenki számára elérhetőek, függetlenül attól, hogy csatlakoztak vagy sem a szakszervezethez. A racionális fogyasztói magatartás modelljéből²⁶ következik, hogy ha valaki úgy is megkaphat egy szolgáltatást, hogy nem fizet érte, akkor nem fog érte fizetni. Tehát a racionális fogyasztó potyautassá válik, aki részesül a szakszervezet által nyújtott hasznokból, de nem veszi ki részét a fenntartás és működtetés költségeiből. Amennyiben a munkavállalók számára értékkel bír a kollektív

²⁶ Melyben a fogyasztó maximalizálni szeretné hasznosságát, és/vagy minimalizálni kiadásait.

cselekvés, a közösségbe tartozás, a közjó előmozdítása, úgy a szakszervezetek kevésbé szembesülnek a potyautas magatartás negatív következményeivel, vagyis a csökkenő taglétszámmal és a tagdíj bevételek csökkenése miatt növekvő pénzügyi nehézségekkel. Danford és szerzőtársai [2003] kiemelik, hogy napjainkban a munkavállalók attitűdje megváltozott, a hagyományos kollektivista szemlélettől az egyéni érdekképviselet irányába fordult. A folyamatban szerepet játszik a számítástechnika terjedésével párhuzamosan a munkaerő területi kötöttségének háttérbe szorulása. Másrészt a munkavállaló új típusa a fogyasztók elvárásainak minél teljesebb körű kielégítésére törekszik, és ebben a folyamatban a munkavállalók közötti szolidaritás átadja helyét a munkavállaló és a tulajdonos közötti szorosabb együttműködésnek. Harmadrészt az újkeletű, munkavállaló és munkáltató között létrejött pszichológiai szerződések²⁷ térhódítása is erősíti az individualizálódás folyamatát. A szakszervezetek kötelező tagság, vagy csak tagok számára elérhető javak felajánlásával tudják csökkenteni a potyautas jelenség hátrányait.

A potyautas jelenséget feldolgozó szakirodalom megállapításai alapján azt a hipotézist fogalmazhatjuk meg, hogy a potyautasok néhány markáns jellemzőben eltérnek a szakszervezeti tagoktól. A potyautasok kevésbé értékelik a szakszervezetek által felajánlott közösségi szolgáltatásokat, nagyobb valószínűséggel tartják a szakszervezeteket nem hatékonyak, alacsonyabb reputációs veszteséggel jár számukra, ha nem csatlakoznak a szakszervezethez, kevésbé hasznosak számukra a szakszervezet kínálta magán javak, kevésbé kötődnek a szolidaritás ideológiai alapjaihoz, individualizmusuk mértéke nagyobb, jobban tartanak a cégvezetők szakszervezet-ellenességétől, és kevesebb megoldandó munkahelyi problémájuk van. (Bryson [2006])

Bryson [2006] brit és új-zélandi adatokon vizsgálja, hogy a potyautas jelenség mértékét milyen tényezők határozzák meg. A potyautasság méréséhez a szakszervezeti jelenléttel rendelkező munkahelyeken lévő nem tagok arányát számítja ki. A szerző ismerteti a BWRPS²⁸ felmérés eredményeit, amiből kiderül, hogy a megkérdezett nem szakszervezeti tag munkavállalók 5%-a azt állította, hogy soha nem kérdezték meg, hogy belépne-e a szakszervezetbe. ez azért is probléma, mert 36%-uk azt állította, hogy nagyon, vagy eléggé valószínű, hogy belépne a szakszervezetbe, ha megkérdeznék tőle. Ez az arány, még akkor is magas, ha figyelembe vesszük, hogy az interjúk szituáció sok embert arra ösztönöz, hogy a kérdező számára elfogadhatóbb válaszokat adjon. Azoktól, akik nem lépnének be a szakszervezetbe, megkérdezték, hogy ennek mi az oka. Negyven százalékuk fontosnak tartotta azt az indokot, hogy „a szakszervezet semmit sem ér el, amit én fontosnak tartok”. Harmaduk tartotta fontos szempontnak, hogy „egyébként is megkapok minden szakszervezeti szolgáltatást”, ami a tudatos potyautas magatartásról árulkodik. A szerző által felállított probit modellben a rövidebb munkaidőben, alacsonyabb bérrel foglalkoztatottak nagyobb valószínűséggel válnak potyautassá, ami valószínűleg a szakszervezeti tagság fix anyagi és időköltésével hozható összefüggésbe. A menedzserek körében is nagyobb mértékű a potyautas magatartás, amit a szerző az alacsonyabb reputációvesztéssel magyaráz: a menedzserek körében egyébként sem szokás taggá válni, ezért

²⁷ A régi típusú, minden munkavállalóra érvényes munkaszerződési kapcsolatot, amelyben a munkavállaló anyagi jóléte a munkáltató akaratától függ, felváltja egy egyedileg a munkavállalóra szabott szerződéses kapcsolatot, amelyben a munkavállaló felelőssége a saját szakmai fejlődése és karrierje.

²⁸ British Worker Representation and Participation Survey (Brit Munkavállalói képviseleti és Részvételi Felmérés) 2001

az egyes menedzsernek sincsen miért szégyenkezni. Az idősebb és több munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók körében kevésbé figyelhető meg a potyautas jelenség, aminek az lehet az oka, hogy ezek a munkavállalók jobban féltik az állásukat, mivel számukra már kevesebb alternatív munkalehetőség létezik, mint a fiatalabbak számára. Hogy a közszférában kevesebb a potyautas, valószínűleg a szférában kialakult társadalmi szokásokkal (gyakori szakszervezeti tagság) magyarázható.

Schnabel és Wagner [2003a] adatelemzése nem támasztja alá azt az individualizációs elméletet, mely szerint az utóbbi években a kollektív és csoportközpontú cselekvési minták veszítettek jelentőségükből, és nőtt az egyéni érdekkövetés fontossága.

Megújulási stratégiák

A szakszervezetek megújításának kérdése – a szakszervezetek hanyatlására válaszul – igen sok kutatót kezdett foglalkoztatni az utóbbi években. De vajon tényleg szükség van-e a szakszervezetek megújítására? – teszi fel a kérdést Frege és Kelly 2004-ben kiadott, szakszervezeti megújulási stratégiákról írt könyvében. Lehetséges-e, hogy a modern piacgazdaságokban a szakszervezeteknek már nincs létjogosultsága? Tudjuk, hogy mára a munkavállalók érdekeinek képviselőjére, a munkahelyi problémákkal kapcsolatos tanácsadásra és a munkahelyi körülmények, bérek koordinációjára számos – a szakszervezeteket részben kiegészítő, részben azokkal versengő – intézmény alakult ki. Ilyenek az üzemi tanácsok, a munkapiaci szolgáltató cégek, a kifinomult HR menedzsment stratégiák és az állam által működtetett számos intézmény, például a minimálbér rendszere, a munkanélküliségi támogatások vagy a munkahelyi biztonsági előírások. A szakszervezetek mégis számos olyan tulajdonságot hordoznak egyszerre, ami miatt fontos lehet megmentésükön fáradozni. Azon túl, hogy számos csatornán keresztül befolyásolják a gazdaság működését, a demokratikus intézményrendszer, a civil társadalom egyik kiemelten nagy tömeget szervező szereplői. Fontos eszközei lehetnek a munkavállalói érdekegyesítésnek és érdekképviselőnek, hozzájárulnak a társadalmi tőke és az általános bizalom szintjének növeléséhez, a normák és a kapcsolati hálókat erősítéséhez, javítva ezzel a társadalom működésének hatékonyságát. Néhány országban fontos politikai szereplők, pártok támogatói, fontos ideológiai elvek támogatói, a politikai diskurzus szélesítői. Ezeken túl fontos részei a munkaügyi kapcsolatok rendszerének.

Addison és szerzőtársai [2006] német szakszervezetek helyzetét és hanyatlását kommentálva a következőket emeli ki. A szakszervezetek taglétszám-vesztésének következménye, hogy nemcsak gazdaságilag, de politikailag is veszítettek súlyukból. A hanyatlás külső (a munkavállalók összetételének megváltozása) és belső (saját belső szerkezetük és stratégiájuk) tényezői egyaránt fontos szerepet játszanak a folyamatban. A csökkenő taglétszám csökkenő tagdíj-bevételekkel jár, ami csökkenti a szakszervezet megújításának esélyét. Az egyik stratégia, amivel a szakszervezetek a hanyatlásra válaszoltak, az összeolvadás volt. Azonban ez nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, nagyrészt nem volt képes a szakszervezetekbe új életet lehelni. A másik stratégia, a szakszervezeti visszavonulás a gyengébb, alacsonyabb taglétszámú területekről csak tovább növelte a hanyatlás ütemét. Bár az utóbbi időben történtek próbálkozások az új tagok megnyerésére, például csak tagokra vonatkozó bér vagy munkahelyi biztonsági kedvezmények kiharcolására. Azonban összességében elmondható, hogy a szakszervezetek még nem voltak képesek sikeres stratégiát kialakítani, amivel meg tudták hódítani a fiatalokat, a nőket, vagy más, új típusú munkavállalói csoportokat. A szakszervezetek hanyatlása a jelenleg fennálló teljes német munkapiaci kapcsolati rendszer létét veszélyezteti, ami arra épül, hogy a szakszervezetek képviselik a tárgyalásokon a munkavállalók zömének

érdekeit. A szakszervezetek nemcsak gazdasági, de politikai téren is válaszút előtt állnak. el kell dönteniük, hogy pragmatikus szemlélettől vezérelve megpróbálják támogatni, ugyanakkor némiképpen a munkások érdekeit szem előtt tartva befolyásolni a reformokat, vagy pedig szigorúan ideológiai alapon keményen ellenállni azoknak. Jelenleg a szakszervezetek egyik része ezt, másik része azt az álláspontot teszi magáévá. Ha a szakszervezetek nem tisztázzák sürgősen a gazdaságban betöltendő szerepüket, nem találnak meggyőző stratégiákat a lefedettség növelése érdekében, akkor a legjobb úton vannak a megszűnés felé. (Addison és szerzőtársai [2006])

A következő néhány alfejezetben bemutatjuk, hogy a szakszervezetek számára milyen lehetséges stratégiák állnak rendelkezésre a taglétszámuk, gazdasági és politikai súlyuk növelése érdekében.

Frege és Kelly [2003] szerint azt, hogy egy szakszervezet milyen megújulási stratégiát alkalmaz, befolyásolja és korlátozza az intézményi, kulturális és politikai környezet, de nem határozza meg egyértelműen és kizárólagosan. Vagyis az adott feltételek mellett a szakszervezeteknek még mindig igen széles a választási lehetőségeik.

Tagszervezés

A tagszervezés megerősítése, mint a szakszervezeti megújulás stratégiája leginkább az Egyesült Államok és Nagy-Britannia szakszervezetei számára vált prioritássá, míg a kontinentális Európa szakszervezetei nem helyeznek rá akkora hangsúlyt. (Heery és Adler [2004]) Nagy-Britanniában egyre több szakszervezetnek van hivatalos tagtoborzási stratégiája, melyhez célokat, forrásokat és képzési programot is rendeltek. Néhány szakszervezet külön tagszervezési feladatokat ellátó részleget is létrehozott, és sok helyen tagszervezésre specializálódott szakembereket is alkalmaznak. A brit tagszervezés legnagyobb része a konszolidációt tartja szem előtt, vagyis az új munkavállalói csoportok és munkahelyek megcélzása helyett inkább a szakszervezeti sűrűség növelésére törekszik azokon a munkahelyeken, ahol a munkavállaló már elismerte a szakszervezetet, mint tárgyalópartnert. Ugyanakkor a tagszervezés nemcsak az új tagok felvételére koncentrál, hanem a már meglévő kapcsolatok mélyítésére, a tagok aktivizálására is.

Heery és Adler [2004] az országok közti szakszervezeti stratégia különbségeket elsősorban intézményi jellemzőkkel, azon belül is a kollektív alku szerkezetével magyarázza. (Erről bővebben lásd: Clegg [1976]) Azokban az országokban, amelyekben az alku központosított, a tagszervezés során leginkább a tagság konszolidációjára helyezik a hangsúlyt, míg jellemzően decentralizált kollektív alku esetében a minél több új tag beszerzése valószínűbb. Ahol a szakszervezetek működését és az általuk elért alkuk kiterjesztését az állam támogatja, ott kisebb lesz az ösztönzés a tagszervezésre. Míg azokban az országokban, ahol a szakszervezetek számára nem biztosít az állam automatikus kiterjesztést és kedvező feltételeket, illetve ahol a kollektív alkupozíciót nagyon erősen befolyásolja a szakszervezet lefedettsége, ott erősebb lesz a motiváció a tagszervezésre. Harmadrészt, azokban az országokban, ahol a munkavállalók képviselője két csatornán (a szakszervezeti kollektív alkun és az üzemi tanácsokon keresztül) is történhet, ott kisebb lesz a tagszervezési kényszer. Ahol viszont kizárólag a szakszervezet képviseli a munkavállalók érdekeit, ott a tagtoborzás létfontosságú lehet.

A tagszervezés integráns része a szakszervezeti működésnek. A tagokkal való folyamatos kapcsolattartás, a kollektív tárgyalások, vagy akár a sztrájkszervezés is része annak a folyamatos tagmegtartási és tagszervezési folyamatnak, amit a szakszervezetek véghezvisznek. Ezen passzív

tagszervezési folyamatokon túl a szakszervezetek kezdeményezhetnek olyan aktív tagszervezési eseményeket, amelyekkel megpróbálják a jelenlegi tagság létszámát növelni, illetve a szakszervezet működését eddig le nem fedett munkavállalói csoportokra vagy ágazatokra kiterjeszteni. Az aktív tagszervezési technikák alkalmazásának másik fő célja lehet a jelenlegi tagság megőrzése, a taglétszám csökkenésének megállítása. A 3. táblázat mutatja Pedersini [2010] alapján a tagszervezési stratégiák különféle módozatait.

3. táblázat: A szakszervezetek tagszervezési stratégiái

		Fókusz	
		Input	Output
Szint	Egyéni	Hálózati	Érdekeltségi
	Szervezeti	Csoport-alapú	Tevékenység-alapú

Forrás: Pedersini [2010:21]

A tagszervezési stratégiák szintje lehet egyéni vagy szervezeti, ami arra vonatkozik, hogy az adott akció leginkább az egyént vagy a szakszervezet egészét célozza meg. Ezen belül a hálózatra építő tagszervezési akciók azt hangsúlyozzák, hogy az egyén részvételével olyan értékes munkavállalói kapcsolati hálózatokba kapcsolódhat be, amelyek közösségi célokat jelenítenek meg és képviselnek. Az érdekeltség-alapú tagszervezési technikák ezzel szemben a szakszervezeti tagság által nyerhető egyéni előnyöket hangsúlyozzák. Ezek a technikák megkövetelik, hogy a szakszervezetek minél több olyan szolgáltatást nyújtsanak, amelyek csak a szakszervezeti tagok számára érhetőek el, így ösztönözve a munkavállalókat a belépésre.

A szervezeti szintű, csoport alapú tagszervezési akciók a szervezet átalakítását célozzák meg olyan módon, hogy az alkalmas legyen különféle, esetleg teljesen új csoportok érdekeinek képviselésére. Ilyenek például azok az akciók, amikor speciális bizottságokat vagy alszervezeteket hoznak létre, amelyek bizonyos csoportok érdekeit jelenítik meg a szakszervezetben belül, például női tagozat vagy egyenlő bánásmód bizottság létrehozása, illetve bevándorló vagy fiatal munkavállalókat tömörítő speciális csoportok kialakítása. Másik példa lehet a kvóták kialakítása a szakszervezet vezetésében, s így a megfelelő csoportok felső szintű képviselésének megoldása. Az ilyen jellegű átszervezések abból a megfontolásból indulnak ki, hogy egy bizonyos csoporthoz tartozó munkavállaló annál nagyobb valószínűséggel csatlakozik a szakszervezethez, minél markánsabban jelenik meg az adott csoport érdekeinek képviselője a szakszervezetben.

Ausztriában a szakszervezetek leginkább arra helyezik a hangsúlyt tagszervezési stratégiájukban, hogy megjelenítsék a különböző csoportok véleményeit a döntéshozásban. Ennek érdekében női tagozatokat hoztak létre, illetve olyan tervet fogadtak el, amely garantálja bizonyos férfi-nő arány meglétét a szakszervezetek döntéshozó szerveiben. Belgiumban szintén hasonló rendszert vezetnek be, amely szakszervezeti belépésre bátorítja a női munkavállalókat. Görögországban szintén a nemi reprezentativitás érdekében tették a legtöbb lépést, létrehozva az Egyenlőség Titkársága pozíciót. A titkárság beleszólhat az ágazati szintű bértárgyalásokba. Luxemburgban szintén a csoportok reprezentativitása kapott kiemelt szerepet a toborzási stratégiában. Tagozatokat hoztak létre, amelyek különféle társadalmi illetve demográfiai

csoportok képviselését látják el, például a nők, fiatalok, nyugdíjasok, bevándorlók illetve a korlátozott képességű munkavállalók képviselését. Portugáliában az egyik legnagyobb szakszervezet (a baloldali kötődésű CGTP) szintén létrehozta tagozatait fiatalok, nők, nyugdíjasok, bevándorlók illetve technikai dolgozók számára. A CITUB bolgár szakszervezeti konföderáció külön szervezetet hozott létre fiatalok számára (Youth Forum 21st Century), amely különféle rendezvényeket szervez, például a fiatalok problémáival vagy szakszervezeti témákkal kapcsolatos konferenciákat, vitaesteket. A szervezet a fiatalság és a munkapiac kérdéseivel foglalkozó szakértőkből álló hálózatot hozott létre. Litvániában a legnagyobb szakszervezetek fiatal-központokat létesítettek, amelyek fiatalok számára szolgáltatnak információt. Szlovéniában a szakszervezetek bizottságokat hoztak létre fiatal munkavállalók hatékonyabb bevonása érdekében.

4. táblázat: Szakszervezetek tagszervezési stratégiái országok szerint

Tagszervezési stratégia	Ország
Csoport alapú	Ausztria, Belgium, Görögország, Luxemburg, Portugália, Bulgária, Litvánia, Szlovénia
Tevékenység alapú	Egyesült Királyság, Portugália, Németország, Spanyolország, Lettország
Hálózati	Görögország, Málta Norvégia, Belgium, Franciaország, Egyesült Királyság
Érdekeltségi	Németország, Lengyelország, Svédország, Magyarország , Dánia, Norvégia, Luxemburg, Málta, Hollandia, Finnország, Szlovénia, Szlovákia, Ciprus, Írország, Portugália, Görögország

Forrás: Pedersini [2010]

A csoport szintű, tevékenység alapú tagszervezés lényege, hogy a szakszervezet mindennapi, közösségi szintű feladataira koncentrál, és ezáltal kívánja növelni (vagy megtartani) a tagság létszámát. Vagyis a taglétszám növekedését nem önmagában való célnak tekinti, hanem a sikeres szakszervezeti közösségi tevékenységek indirekt hatásának. Ilyen tevékenység lehet a tagság érdekképviselete, a tagsággal való mindennapos személyes kapcsolattartás és a problémáik megvitatása, a munkáltatóval kötött egyezségek betartásának figyelemmel követése, vagy a munkavállalói részvétel biztosítása. Erre a tagszervezési stratégiára példa lehet az Egyesült Királyság-beli GMB szakszervezet. Portugáliában a már említett CGTP szintén a mindennapi közösségi tevékenységekbe integrálta a tagszervezést, lemondva egyúttal az aktív tagszervező kampányokról. Németországban, Spanyolországban és Lettországban szintén gyakorlat, hogy a

szakszervezetek a tagszervezési kampányok helyett a kollektív tárgyalásokra helyezik a hangsúlyt, és ezek sikerességétől várják a taglétszám növekedését. Pedersini [2010]

Az egyéni szintű érdekeltségi fókuszú tagszervezési stratégiák arra törekcsenek, hogy a potenciális tagok egyéni érdekeire alapozva ösztönözzék a szakszervezetbe való belépést. Ezek az egyéni szintű tagszervezési stratégiák jellemzően a szakszervezeti jelenléttel nem rendelkező vállalatok munkavállalóira koncentrálnak. Sok esetben valamilyen konkrét munkahelyi probléma megoldását ígérnek, mint például a munkakörülmények javítása, vagy a fizetés növekedése. Ilyen típusú akciókat alkalmaztak egyes szakszervezetek Németországban, Lengyelországban, Írországban és Svédországban illetve Magyarországon.

Másik példa egyéni tagszervezésre az a fiatal munkavállalókra irányuló stratégia, hogy a szakszervezetek már az iskolában, a munkapiacra lépés előtti időszakban megkeresik a diákokat (jellemzően szakiskolákban vagy felsőoktatási intézményekben) és körükben végeznek tagszervezési tevékenységet. Ilyen akciók voltak Dániában, Finnországban, Norvégiában.

A legnyilvánvalóbb érdekeltségi fókuszú szervezési stratégia a kizárólag tagok számára nyújtott szolgáltatások bővítése. Ezek a stratégiák Luxemburg, Málta, Hollandia, Finnország, Szlovénia, Szlovákia, Ciprus, Írország, Portugália és Görögország szakszervezetei körében a legnépszerűbbek

Hálózat alapú tagszervezést figyelhetünk meg például a bevándorlók körében, amikor a szakszervezet kapcsolatot létesít a bevándorlók különféle egyesületeivel, szervezeteivel, illetve olyan civil szervezetekkel, amelyek bevándorlási témákkal foglalkoznak. A szakszervezetek ezen szervezeteken keresztül jutnak el a bevándorló munkavállalókhoz, és próbálják őket beléptetni. Ilyen stratégiákat követtek bizonyos szakszervezetek Görögországban, Máltán és Norvégiában. A külső hálózatokon túl a szakszervezetek a belső kapcsolati hálójukat is eredményesen használhatják a szervezés céljai érdekében. Belgiumban például a szakszervezetek olyan kapcsolati hálózatot hoztak létre, amelyben sok kis-és középvállalatnál lévő kontaktszemély segítségével próbálták meg tagságukat kiterjeszteni e munkahelyekre is. Franciaországban a szakszervezetek sok esetben delegálnak szakszervezeti tagot olyan munkahelyek kollektív tárgyalásainak lebonyolításához, amelyeken nincsen szakszervezet (például kis-és középvállalkozások). Az Egyesült Királyságban képzési programot indítottak nem hivatásos aktivisták számára, akik a képzés végeztével visszatérnek a munkahelyükre, és megkezdhetik a tagszervező tevékenységüket. (Pedersini [2010])

A tagszervezés témakörén belül érdemes szólnunk egy újkeletű tagszervezési stratégiáról, az e-szakszervezet létesítéséről. Az e-szakszervezet alkalmas lehet az atipikus foglalkoztatási formákban munkát végzők, például a távmunkások hatékony szervezésére. Hazánkban még nem igazán elterjedt a távmunka, emiatt úgy tűnhet, hogy a szakszervezetek számára nem megtérülő beruházás ezen csoport szervezése. Azonban a szakszervezetek nemcsak mint a munkapiaci folyamatok követői, hanem mint azok előmozdítói is megjelenhetnek, növelve ezáltal a szakszervezetek iránti bizalmat. A távmunkások érdekvédelmének megszervezése valószínűleg lendítene a távmunka elterjedésének ütemén, amely hozzájárulna a hazai munkapiac nagyobb rugalmasságához, az elmaradottabb területek fejlődéséhez, az elvándorlás lassításához. A távmunkások számos területen szorulhatnak érdekvédelemre és a szakszervezet segítségére, legyen szó az elszigeteltségüket csökkentő közösségteremtő funkcióról, vagy a munkahelyi

bizonytalanságot és juttatások csökkenését feloldó kollektív szerződések megkötéséről. Az e-szakszervezettel kapcsolatban lásd még: Révész és Tóth [2003], Kvetsalo [2007].

Társadalmi partnerség

Társadalmi partnerségen a munkavállalók és a munkáltatók valamiféle együttműködését, kapcsolatát értjük, melynek folyamatosan működő fóruma, intézményesített formája van. A társadalmi partnerség általában a munkavállalók és munkáltatók számára elérhető kölcsönös előnyökre épít, hagyományosan a munkakapcsolatokkal foglalkozik, de előkerülhetnek más témák is, például munkahelyi képzés, vagy politikai célok megvalósítása. Évekkel ezelőtt azokat a szakszervezeteket, amelyek partnerségre törekedtek, megalkuvónak tartották, amelyek nem képesek hatékonyan képviselni a munkavállalók érdekeit. Mára ez a szemlélet megváltozott, sokan elismerik a stratégia hatékonyságát a szabályozás, munkahelyi körülmények, közpolitikák befolyásolása terén.

A társadalmi partnerség akkor szolgálhatja a szakszervezet újraéledését, ha intézményes formában történik – amelyben a szakszervezet erős ellenpontja képes lenni a munkáltatónak -, más, proaktív szakszervezeti stratégiák egészítik ki és egy szélesebb társadalmi célrendszerbe illeszkedik bele, mint például a munkanélküliség elleni nemzetgazdasági szintű küzdelem, vagy a bevándorló munkavállalók elleni diszkrimináció megszüntetése. Ezek hiányában – például, ha a szakszervezetnek nincs erős intézményi beágyazottsága, ha alacsony a lefedettsége – a szociális partnerségre való törekvés inkább az egyes cégektől való függést erősíti, és meggátolja a partnerség szélesebb társadalmi környezetbe való beágyazódását. Emiatt talán kevésbé használható ez a stratégia egy szakszervezet újjáélesztésére. (Fichter és Greer [2004])

A brit szakszervezetek számára a tagszervezés mellett a legfontosabb megújulási stratégia partneri viszony kialakítása és fenntartása a munkáltatóval. 2000-ben a TUC²⁹ létrehozta a Partnerségi Intézetét (Partnership Institute), amely a munkavállalók és munkáltatók együttműködését kívánja előmozdítani.

A BRIT PARTNERSÉGI INTÉZET CÉLJAI

(<http://partnership-institute.org.uk/>)

Közös elköteleződés a vállalkozás sikere iránt

A jól működő partnerségi kapcsolatokban a munkavállalók képviselői és a munkáltatók ugyanúgy megértik és támogatják a szervezet üzleti stratégiáját, és közös elköteleződést vállalnak a cég sikere mellett.

A törvényes érdekek kölcsönös elismerése

Az őszinte és hiteles partnerségi kapcsolatban a felek felismerik és elfogadják, hogy a munkavállalók képviselőinek és a munkáltatóknak eltérőek az érdekei és a nézetei. Ezen nézetkülönbségek áthidalására a bizalom jegyében egyezséget kell kötniük.

Elköteleződés a munkahelyek biztonsága iránt

Sok munkáltató a partnerséget a munkahelyi rugalmasság növelésének eszközeként értelmezi. Ezzel szemben a jó partneri viszony a rugalmasság növelését a munkahelyek megőrzésére tett lépésekkel egészíti ki.

Központban a munkahelyi körülmények minősége

A partnerségnek bővítenie kell a munkavállalással és szervezettel kapcsolatos témák körét, amelyekkel a munkavállalók képviselői és a munkáltatók közösen foglalkoznak. A partnerség jobb munkakörülményeket és nagyobb munkavállalói beleszólást kell, hogy eredményezzen a munkavállalással kapcsolatos döntésekbe.

Átláthatóság

Jól működő partnerség esetén a cégvezetők megosztják a munkavállalói képviselőkkel a céggel kapcsolatos információkat, és tartalmi tárgyalásokat folytatnak velük.

²⁹ Trade Union Congress

Win-win helyzet

A jól működő partnerség arról ismerszik meg, hogy egyszerre fokozza a cég teljesítményét és javítja a munkavállalók munkakörülményeit. A jó partnerség legfőbb ismérve, hogy kölcsönösen előnyös a munkáltató és a munkavállaló számára.

Politikai szerepvállalás

Az utóbbi évtizedekben a szakszervezetek sok országban – egy időben gazdasági szerepük csökkenésével – politikai támogatottságukat is elvesztették. A folyamat összekapcsolható a kormányokra nehezedő hatékonyságnövelési kényszerrel, amit a globalizáció, az élesedő nemzetközi gazdasági verseny eredményezett. Emiatt a '80-as évektől egyre több kormány volt kénytelen megreformálni az állami jóléti rendszereket és a munkapiac működését. Ezek a változások sok esetben negatívan érintették a munkavállalókat, és a szakszervezeteket aktív politizálásra, a reformfolyamatokba való beleszólásra késztették. A szakszervezetek politikai akciói leginkább három területre koncentrálnak: a parlamenti és önkormányzati választások, a törvényhozás befolyásolása és a gazdaságpolitika megvalósításának ellenőrzése. A választási folyamatban a szakszervezetek részt vehetnek jelöltek állításával, választási kampányokban való részvétellel vagy szavazók mobilizálásával. A szakszervezet önálló erőként, vagy egy politikai párt mellett elköteleződve is részt vehet mindezekben. A törvényhozásba és szabályozásba való beleszólás legvalószínűbb azokon a területeken, amelyek közvetlenül befolyásolják a szakszervezetek vagy tagjaik jólétét. Ilyen lehet például a szakszervezeti tagszervezéshez, kollektív tárgyalásokhoz fűződő szabályozás, illetve a nyugdíjrendszert vagy a munkanélküliségi támogatásokat érintő szabályok alakítása.

Hamann és Kelly [2004] öt ország (Olaszország, Spanyolország, Nagy-Britannia, egyesült államok és Németország) szakszervezeteinek politikai akcióit vizsgálja. A vizsgált öt ország közül Olaszországban és Spanyolországban a szakszervezetek politikai erejének növekedését figyelhetjük meg, ahol a szakszervezeti politikai akciók és esetenkénti általános sztrájkok során társadalmi paktumot sikerült kialakítani. A szerzők ezt három tényezővel magyarázzák. Az első tényező az ország munkaügyi kapcsolati és politikai intézményrendszere. A szakszervezeti konföderációk igen centralizáltak ezekben az országokban, emiatt a politika komoly tárgyalófélnek tekinti őket. A kollektív alku folyamata is magas szinten koordinált, a kollektív alku lefedettség 80% körül van. A magas lefedettség miatt az állam viszonylag biztos lehet abban, hogy ha valamit megtárgyal a szakszervezetekkel, akkor az a munkavállalók széles körében bevezethetővé válik. A másik oldal, az állam, a munkaügyi kapcsolatok hagyományosan fontos szereplője, emiatt magától értetődő, hogy a szakszervezetek az államot tekintsék elsődleges partnernek a különféle témák megvitatásához. A hagyományos, baloldali politikai kötések meggyengülése nyomán kialakuló viszonylagos politikai függetlenség mindkét országban lehetővé tette a szakszervezetek számára, hogy minden aktuális (akár jobb-, akár baloldali) kormánnyal konstruktív tárgyalásokat folyathassanak. Ez a tényező is nagyban hozzájárult ahhoz, hogy sikerült elérniük a társadalmi paktumot. Második tényezőként a politikusok döntéseit említhetjük meg. Azokban a helyzetekben, amikor a kormány meggyengült, és parlamenten kívüli támogatókat keresett, általában a szakszervezetek bevonása volt az egyik megoldás. A harmadikként szóba jöhető magyarázó faktor a szakszervezeti vezetők stratégiai lépései, amelyek a többi konföderációval való együttműködést vagy velük való szembehelyezkedést jelenti, vagy éppen annak eldöntését, hogy a tárgyalásokon mennyi engedményt tegyen a szakszervezet, és milyen esetekben álljon fel inkább a tárgyalóasztaltól. De például a szakszervezetek identitásának átformálódása – például Spanyolország esetében

ideológiai alapú szerveződésből érdekképviseleti tömörülésbe – is nagyban segítheti a politikai térnyerést.

Az Egyesült Királyság szakszervezeti mozgalma ennél mérsékeltebb sikereket ért el a politikai szerepvállalás terén. itt a legfontosabb szakszervezeti politikai aktivitás a munkáspárthoz való szoros kötődés és a választásokban való aktív részvétel volt. Az utóbbi években ez a pártpolitikai kötődés lazult, a munkáspárt pénzügyi és politikai függése enyhült. A szakszervezetek számára azonban – tekintve, hogy az Egyesült Királyságban gyakorlatilag kétpártrendszer uralkodik –, a Munkáspárton kívül nincsen szövetségesi alternatíva. Másrészt a központi kollektív tárgyalásos intézmények és az erős, egységes konföderáció hiánya csökkenti a politika érdeklődését a szakszervezetekkel folytatott, központosított tárgyalások iránt. Mindennek tetejében, az elmúlt évek politikai vezetése sokat tett a szakszervezetek politikai szerepének csökkentése érdekében. Tony Blair úgy vélte, hogy a munkáspárton belül jelentős erőt képviselő szakszervezetek nem tesznek jót a párt választói támogatottságának. Ő és párton belüli támogatói sok mindent megtettek a szakszervezetek marginalizálása érdekében. A szakszervezeti vezetők ennek ellenére szerették volna inkább fenntartani a szorosabb kapcsolatot.

Politikailag a leggyengébb helyzetbe az amerikai és német szakszervezeti mozgalom került. Az amerikai szakszervezetek erősen törekszenek a választásokon való aktív közreműködésre és a parlamentben kifejtett lobbitevékenység erősítésére. Ez utóbbi azért is fontos, mert egyik párt támogatására sem támaszkodhatnak, valamint nem bízhatnak társadalmi paktum kialakításában sem. E struktúra kialakulásában fontos szerepe lehet az Egyesült Államok munkaügyi kapcsolati intézményrendszerének. A kollektív tárgyalások decentralizáltak, leginkább vállalati szinten folynak, másrészt a szakszervezeti mozgalom is igen széttagolt és decentralizált. Az európai államokat az utóbbi években megmozgató jóléti reformok az Államokban nem játszanak döntő szerepet a politikában, így a kormányzat nincs is rákényszerítve egy, a szakszervezetekkel való átfogó megállapodás aláírására.

Németországban egészen más a helyzet. A politikai befolyás intézményi keretei (centralizált kollektív alkufolyamat, magas lefedettség) adottak, és 1990-ben egy társadalmi paktumot is sikerült megkötni. Azonban azóta sok gazdaságpolitikai reformot a szakszervezeti akarattal szemben vitt keresztül a kormányzat. A német szakszervezeti mozgalomnak ugyanakkor kevés eszköze maradt politikai befolyásának visszanyerésére: anyagi befolyással nem rendelkezik a szociáldemokrata párt fölött, és a kormányzat láthatóan nincs rászorulva egy olasz vagy spanyol mintájú társadalmi paktum megkötésére.

Magyarországon a múlt rendszerben a szakszervezetek igen erősen összefonódtak a politikával, a központi államhatalmi akarat közvetítésének stabil bázisául szolgáltak. 1989-90-ben a szakszervezetek részt vettek a rendszerváltás kerekasztal-tárgyalásain: az újonnan alakult szakszervezetek az ellenzék oldalán, a régi rendszer szakszervezetei pedig a harmadik civil oldalt erősítette. Azonban a szakszervezetek nem váltak a politikai változások élharcosaivá, inkább a többi civil szervezethez és mozgalomhoz hasonlóan asszisztáltak a politikai elit által irányított folyamathoz. (Neumann [2005]) A rendszerváltás óta a szakszervezetek fokozatos politikai és gazdaságpolitikai térvesztését és politikából való kiszorulását figyelhetjük meg. 1994-ben néhány szakszervezeti tömörülés (MSZOSZ, SZEF) tagjai még aktívan részt vettek a parlamenti választásokon a politikai baloldalt támogatva, páran közülük parlamenti képviselői helyet is szereztek. Azóta az MSZP lazította a szakszervezetekkel ápoltságát, a többi politikai erő pedig vagy nem is tartott fenn soha közeli kapcsolatot szakszervezetekkel, vagy

leépítette azokat. A szakszervezeti konföderációk közül a LIGA és az ASZSZ alapításuk első időszakától eltekintve megpróbálta pártsemleges erőként pozicionálni magát a hazai szakszervezeti térképen. A politikától való távolodás egybeesett a gazdaságpolitikai befolyás csökkenésével, amelynek nagyobb mérföldkövei voltak például az állami jóléti rendszerek irányító testületeiből való kiesés, vagy legutóbb például a nagyobb részt szakszervezetek által alapított Nemzeti Üdülési Alapítvány államosításának terve.

Átszervezés

A szakszervezetek újjáélesztési stratégiáinak egyik meghatározó eleme a szakszervezet struktúrájának átalakítása, a megváltozott körülményekhez való hozzáigazítása. A pusztán átszervezés azonban nem garantálja a sikert. A szakszervezeti struktúra átalakításában szerepe lehet egyrészt a külső struktúra alakításának, vagyis a szakszervezeti jelenlét ágazatok, szakmák, foglalkozási csoportok közti átszervezésének, valamint az egyes szakszervezetek közti határok megrajzolásának. Ilyen külső struktúra átalakítás lehet például a szakszervezetek egyesülése. A szakszervezet belső átalakítása is szóba jöhet, például a szakszervezet vezetési struktúrájának átalakításával, a tagképviselő, vezetőválasztás és részvétel szabályainak változtatásával. Ez módosíthatja a szakszervezet vagy a konföderáció centralizáltságát, demokratikusságát. Harmadrészt a szakszervezet adminisztrációjának, menedzsmentjének és erőforrás-elosztásának átalakítása (Behrens és szerzőtársai [2004])

Az átszervezési folyamat nem feltétlenül járul hozzá a szakszervezet újjáéledéséhez, vagy a szakszervezet erejének növekedéséhez. Ha az átszervezés leginkább agresszív jellegű (vagyis egy nagyobb szakszervezet bekebelez egy kisebbet a taglétszáma növelése érdekében, vagy a vezetés a belső struktúra átalakításával kívánja növelni a szakszervezet fölötti befolyását), az nagy valószínűséggel nem fogja a szakszervezet erősödését, a szakszervezeti mozgalom teljes taglétszámának növekedését eredményezni. A defenzív jellegű (a megmaradás érdekében tett) átszervezés szintén csekély mértékben járul hozzá a szakszervezetek megerősödéséhez. Sok országban³⁰ a szakszervezeti összeolvadások nagy része agresszív vagy defenzív okokra vezethető vissza, amelyekről Chaison [1996] megállapítja, hogy ezek a lépések nem voltak képesek az alapproblémákat megoldani. Behrens és szerzőtársai [2004] az átalakító jellegű átszervezéseket úgy definiálja, mint azokat a változtatásokat, amelyek valamilyen téren hozzájárulnak a szakszervezetek erősödéséhez. Ezek az átszervezési törekvések sem mentesek az agresszív és defenzív elemektől, de nagyrészt a szakszervezet új stratégiai céljainak megvalósítását szolgálják, és a vezetés pozícióinak védelme helyett a teljes tagság folyamatba való bevonására koncentrálnak.

Bár a szakszervezeti összeolvadások hatásairól nincsenek közvetlen információink, az összeolvadások támogatói azzal támasztják alá e stratégia hatékonyságát, hogy az egymással versengő kisebb szakszervezetek helyett létrejövő nagyobb, egységesebb mozgalom önmagában növeli a szakszervezetek alkuerejét. Másrészt automatikusan feltételezik, hogy a szakszervezeti összeolvadások növelik a működés méretgazdaságosságát, és pótlólagos forrásokat szabadítanak fel a szervezet számára. Undy [2008] az 1978-2006 között lezajlott brit szakszervezeti összeolvadások hatékonyságát vizsgálja könyvében. A vizsgált időszak alatt 449 összeolvadás történt, melyből 330 átigazolással, 119 pedig fúzióval történt. Az átigazolás során

³⁰ A szakszervezeti összeolvadás stratégiáját választották többek közt Ausztrália, Belgium, Dánia, Németország, Hollandia, Új-Zéland, Svédország és az Egyesült Államok szakszervezetei. (Undy [2008])

az átigazoló szakszervezet (amely általában sokkal kisebb, mint a fogadó szakszervezet) megszavaztatja tagságát az összeolvadásról, majd pozitív eredmény esetén a tagokat és a teljes tulajdonát beviszi a fogadó szervezetbe. A fúzió esetében két vagy több, nagyjából egyenrangú szakszervezet olvad össze egy teljesen új szervezetet hozva létre.

Az átigazoló szakszervezetek esetében – bár általánosságban az összeolvadás után is csökkent a taglétszám –, néhány esetben a nagyobb szakszervezethez való csatlakozás kezdetben növelte a tagságot. E főleg azokban az esetekben volt így, amikor a csatlakozó szakszervezet „megkapta” a fogadó szervezet egyik ágazatát vagy alszervezetét, amelyben a fogadó tagjai is bent maradtak. Az átigazolók politikai és anyagi szempontból is jól jártak az összeolvadással, a nagy anyaszervezet megoldást kínált sokféle, önállóan megoldhatatlannak tűnő problémára. Így az átigazoló szervezetek összességében jól jártak az átszervezéssel. A fogadó szakszervezetek számára (az eredetileg fennálló nagy méretkülönbség miatt) – néhány kivételtől eltekintve – nem jelentett lényeges előrelépést az összeolvadás a szakszervezeti taglétszám lefedettsége vagy növekedési potenciálja szempontjából. ugyanakkor erősítette a fogadó szakszervezetek munkáltatóval szembeni alkupozícióját, mert megszüntette a többszörös munkavállalói képviselőket, a versengést, bevezette az egységes tárgyalásokat (a munkáltatónak egy partnerrel kell megegyeznie). Ezáltal megszűnt a munkáltató lehetősége, hogy kijátssza egymással szemben a szakszervezeteket. A fogadók politikai céljait és befolyását nagyrészt érintetlenül hagyták az összeolvadások. (Undy [2008])

A fúziók esetében a szakszervezetekre gyakorolt hatások évek múlva voltak érzékelhetőek, mivel ennyi időbe telt, míg a szervezetek alkalmazkodtak az új helyzethez. Azon fúziók esetében, ahol az egyik partner domináns szerepet töltött be, számára új területek (pl. ágazatok, munkavállalói csoportok) meghódítását jelentette a fúzió, ám nagyobb részben azt a pozitívumot nem sikerült előnyé kovácsolni, a legtöbb esetben a területi hódítás nem tudott maradandó taglétszám-emelkedést generálni. A nagyobb szervezetek politikai céljait jórészt érintetlenül hagyta a fúzió. mint ahogyan az átigazolások esetében is, a domináns fél alkuerije a fúziót követően megnőtt a versenyhelyzet megszűnését követően. Azokban a fúziókban, ahol nagyjából kiegyenlítették voltak az erőviszonyok az összeolvadó felek között, lehetőség nyílt az átformálódásra mind politikai célok, mind vezetés és adminisztráció tekintetében. Ennek oka, hogy a fúzió során a kiegyenlített erőviszonyok miatt a felek rákényszerültek pozícióik, stratégiáik, szervezetük újragondolására, konstruktív, előremutató egyeztetésekre. Ugyanakkor a végső kimenetek nem mindig feleltek meg az előzetes elképzeléseknek. (Undy [2008])

Tehát az összeolvadás kétféle okból válhat a nagyobb szakszervezeteknek hasznára. Egyrészt megszűnik a versengés és átláthatóbbá, könnyebben kezelhetőbbé, komolyabban vehetővé és nehezebben kijátszhatóvá válik a szakszervezeti struktúra. Másrészt az egyesülés nyomán kialakuló közös gondolkodás, stratégiaalkotás, helyzetelemzés önmagában értéket hordoz, valószínűleg függetlenül a későbbi összeolvadástól.

Koalíció-építés

A szakszervezetek megújítási folyamatának egyik lehetséges stratégiája, hogy a szakszervezetek egyfajta társadalmi mozgalomként definiálják újra magukat. Ehhez arra van szükség, hogy kiszélesítsék a célrendszerüket, és olyan társadalmi célokat fogalmazzanak meg, amelyek magukba foglalják, de egyben túlmutatnak a munkavállalók mozgósításán és érdekképviselőtén. Vagyis a hagyományos szabadság, egyenlőség, testvériség értékek mellé érdemes bevenni például a társadalmi sokszínűség, béke vagy az ökológiai felelősség eszméit is. Más szóval, a

szakszervezeteknek koalíciót kell kötniük az új, progresszív társadalmi mozgalmakkal újjáéledésük érdekében. Itt érdemes megjegyeznünk, hogy a koalícióépítés már régóta szerepel a szakszervezetek stratégiái között; politikai pártok, kutatóintézetek, társadalmi mozgalmak szerepeltek leggyakrabban a stratégiai partnerek között. Mit nyerhetnek a szakszervezetek a koalíciókkal? Leginkább anyagi és egyéb erőforrásokat, eddig elérhetetlen célcsoportokhoz való hozzáférést, szakértelmet, legitimitációt, mobilizációs lehetőségeket. Vagyis a koalícióépítés nem közvetlenül szolgálja a szakszervezet legfőbb céljait, de jó alapot teremt azok eléréséhez. Frege és szerzőtársai [2005] úgy vélik, hogy a koalícióépítés stratégiája a közeljövőben egyre nagyobb teret fog hódítani a szakszervezetek körében, mivel új erőforrásokkal látja el a szakszervezeteket. Másrészt a koalícióépítés a szakszervezetek megújulását hirdeti a kívülállók számára, emiatt mindenképpen üdvözlendő, és jót tesz a mozgalomnak. A civilek és a szakszervezetek kapcsolatáról lásd még Tóth [1995].

Nemzetköziesedés, globalizáció

A globalizáció és a nemzetközi termékpiacon verseny erősödése meggyengítette a szakszervezetek alkupozícióját a leginkább érintett ágazatokban. A szakszervezetek legjobb adható válasza a nemzetközi összefogás, a nemzetek feletti együttműködés megerősítése volna. Ennek ellenére a legtöbb szakszervezeti mozgalom egymástól elkülönülten, külön nemzeti egységeket alkotva, egymás mellett, de egymásról kevés tudomást véve működik napjainkban is. Így a szakszervezetek erőfeszítéseinek nagy része a helyi, ágazati és nemzeti munkavállalói érdekek védelmére fordítódik, és nem formálódik a globalizált tőkét ellensúlyozó globalizált munkavállalói képviselői mozgalom. A szakszervezeti mozgalmak közötti nemzetközi együttműködés legtöbb esetben hivatalos, intézményi jellegű diplomata tevékenységekben merül ki, és nincs mögötte valódi tartalmi együttműködés, egyeztetés, stratégiai együttmozdulás. Ráadásul igen sok esetben a szakszervezetek közötti nemzetközi érintkezés inkább versenyt, semmint együttműködést takar. (Lillie és Lucio [2004])

A szakszervezetek nemzetközi együttműködése igen különböző formákban jelenik meg. Előfordul, hogy a nemzetközi nagyvállalatokkal az egyes országokban kapcsolatban álló szakszervezetek lépnek egymással kapcsolatba. A nemzetek feletti szakszervezeti szövetségek (pl. ETUC) tagjaként a nemzeti szakszervezeteknek szintén lehetősége nyílik más országokban tevékenykedő szakszervezetekkel kapcsolatot tartani. A jellemzően nemzetközi kötődésű szektorok szakszervezetei cégtől függetlenül is megpróbálnak egymással kapcsolatot tartani, és közösen tárgyalni az ágazati munkáltatókkal. Ezáltal elkerülhető, hogy a munkáltató kijátssza egymás ellen a különböző országok szakszervezeteit, és tevékenysége áttelepítésével fenyegetsen. A közös konferenciák, szemináriumok és tapasztalatcserék szintén fontos részei a szakszervezetek nemzetközi kapcsolattartásának. (Lillie és Lucio [2004])

Képzés

Az utóbbi időben a képzés fontos megújulási forrást jelentett a szakszervezetek számára. Képzések nyújtása a szakszervezeti tagok számára a szakszervezetek egyik legfőbb modern szerepe lehet. (Forrester [2004]) A munkavállalók képzése kinyitja a szakszervezet tevékenységét az új típusú munkavállaló felé, aki felelősséget vállal saját karrierje és szakmai fejlődése iránt, ugyanakkor a munkáltató részéről is pozitív lehet a fogadtatása a szakszervezet által kínált munkaerő-hatékonyságot célzó programnak. Mindezekon túl a képzés a munkavállalók munkapiaci helyzetét is javítja, mert képzettebb lévén szükség esetén könnyebben talál új munkahelyet. A stratégia ráadásul magánjóságot állít elő, ami erősebb ösztönzést jelenthet az individualistább munkavállalók számára. Valószínűleg a jól

megválasztott képzési program a szellemi munkavállalók számára jelentős vonzerővel bírhat. Ugyanakkor a képzésekhez jelentős külső források is bevonhatóak, ami szintén nagy pozitívuma a stratégiának – tekintve sok szakszervezet pénzügyi nehézségeit.

Nemzetközi összehasonlítás

Ebben a fejezetben az Európai Unió országaiban működő szakszervezetekről nyújtunk összefoglalót és mutatunk be összehasonlító elemzést. Az elemzéssel az a célunk, hogy a magyar szakszervezetek helyzetét mérlegelő olvasó el tudja helyezni a hazai szakszervezeteket az európai szakszervezeti térképen. Fontos látni, hogy milyen intézményi, kulturális, történeti jellemzők és milyen irányba befolyásolják a szakszervezetek működését. Mely tényezők segíthetik és melyek gátolhatják a szakszervezetek sikerességét egy adott országban.

Vannak olyan elméletek, melyek szerint bizonyos országok gazdasági vagy politikai rendszerei eleve szakszervezet-barátabbak, másoké pedig kevésbé. Hall és Soskice [2001] szerint például a szakszervezetek megerősödésének kedvez a koordinált piacgazdasági berendezkedés, mint amilyen Németországban van, és nem annyira kedvez a liberális piacgazdasági struktúra, amelyet például az Egyesült Államokban vagy Nagy-Britanniában találunk.

A szakszervezetek sikerességét, tagtoborzási képességét nagymértékben meghatározza, hogy milyen mértékben bíznak meg általában az emberek a szakszervezetekben. A hazai válaszadók bizalma a szakszervezetek iránt meglehetősen alacsony, ennél alacsonyabb bizalmi értéket már csak a politikai intézmények értek el. A hazai szakszervezetek iránti bizalom nemcsak a hazai intézményekhez viszonyítva, hanem az EU-s országok átlagához viszonyítva is alacsony. Míg az EU országokban azok aránya, akik inkább bíznak a szakszervezetekben, viszonyítva azokhoz, akik inkább nem bíznak, 87%, míg hazánkban ez az arány kevesebb, mint a fele, 43%. Vagyis Magyarországon a szakszervezeteknek sokkal keményebben meg kell küzdeniük az új tagok megnyeréséért, mint más országokban.

5. táblázat: Felmérés az intézményekbe vetett bizalom mértékéről (2007)

	Intézményekbe vetett bizalom (%)					
	Magyarország			EU-27 átlag		
	Inkább bízik	Inkább nem bízik	NT/NV	Inkább bízik	Inkább nem bízik	NT/NV
Európai Unió	60	30	10	48	36	16
Hadsereg	50	33	17	71	19	10
Rendőrség	49	47	4	64	31	5
Igazságszolgáltatás	46	50	4	47	46	7
Vallási szervezetek	43	41	16	46	42	12
Szakszervezetek	23	54	23	39	45	16
Nemzeti Kormány	21	74	5	34	59	7
Nemzeti Parlament	21	74	5	35	56	9
Politikai pártok	8	85	7	18	75	7

Forrás: Eurobarometer 2007

Jensen [2005] az ESS³¹ adataiból kiindulva készít összehasonlító elemzést az egyes európai országok szakszervezeti mozgalmáról. A szakszervezetek erősségének jellemzésére egy

³¹ European Social Survey

kombinált mutatószámot alkalmaz, amely összesítetten mutatja a szakszervezeti sűrűség, a munkahelyi jelenlét és a szakszervezet befolyásának munkahelyen érzékelhető erősségének hatását. (ld. a 6. táblázatot)

6. táblázat: Szakszervezetek erőssége

Ország	Index
Portugália	189
Lengyelország	219
Magyarország	222
Görögország	233
Spanyolország	251
Németország	289
Izrael	335
Ausztria	359
Egyesült Királyság	374
Luxemburg	379
Szlovénia	400
Belgium	406
Olaszország	432
Hollandia	437
Írország	495
Norvégia	741
Finnország	750
Dánia	797
Svédország	840

Forrás: Jensen [2005]

Jensen [2005] a szakszervezeti sűrűséget nemek közti bontásban is bemutatja. A hazai szakszervezeti sűrűség az egyik legalacsonyabb, ugyanakkor megfigyelhető, hogy a férfiakhoz viszonyítva a nők szervezettsége hazánkban a legmagasabb.

7. táblázat Szakszervezeti sűrűség nemek szerint

	Szakszervezeti sűrűség			
	Férfi	Nő	Nő/Férfi	Összesen
Portugália	12	10	83%	11
Spanyolország	13	9	69%	11
Görögország	13	12	92%	12
Magyarország	11	15	136%	13
Lengyelország	14	18	129%	16
Olaszország	23	14	61%	18
Németország	29	14	48%	22
Nagy-Britannia	26	27	104%	27
Hollandia	33	25	76%	29
Ausztria	36	26	72%	31

	Szakszervezeti sűrűség			
	Férfi	Nő	Nő/Férfi	Összesen
Luxemburg	41	27	66%	35
Írország	44	32	73%	38
Belgium	42	37	88%	40
Szlovénia	38	45	118%	41
Norvégia	59	60	102%	59
Finnország	63	74	117%	70
Svédország	74	80	108%	77
Dánia	82	85	104%	84

Forrás: Jensen [2005]

Az egyes országokban jellemző lehet, hogy milyen politikai attitűddel rendelkeznek a szakszervezeti tagok. Magyarországon nincs nagy eltérés a szakszervezeti tagok és nem tagok attitűdje között.

8. táblázat: A szakszervezeti tagok és nem tagok politikai attitűdje

(0=szélső bal; 5=közép; 10=szélső jobb)

	Szakszervezeti tagok	Nem szakszervezeti tagok	Különbség
Belgium	4.91	4.68	-0.23
Görögország	5.54	5.42	-0.12
Lengyelország	5.17	5.08	-0.09
Szlovénia	4.6	4.52	-0.08
Olaszország	4.57	4.52	-0.05
Magyarország	5.07	5.12	0.05
Finnország	5.5	5.56	0.06
Németország	4.46	4.54	0.08
Ausztria	4.49	4.65	0.16
Dánia	5.39	5.67	0.28
Hollandia	5.05	5.35	0.3
Spanyolország	3.83	4.19	0.36
Nagy-Britannia	4.81	5.2	0.39
Norvégia	5.09	5.6	0.51
Svédország	4.64	5.59	0.95
Portugália	3.31	5.08	1.77

Forrás: Jensen [2005]

A munkanélküliség intézményei

Az európai országokban megfigyelhető, hogy a Ghent rendszer³² alapján működő országokban a szakszervezeti mozgalom nem szenvedett el akkora hanyatlást, mint a nem Ghent rendszer szerint működőkben. (ld. 11. ábra) A Ghent rendszerben munkanélküliségi biztosítást csak a

³² A Ghent rendszer lényege, hogy bizonyos jóléti szolgáltatások és támogatások, például a munkanélküli segély szétosztását az állam helyett a szakszervezetek látják el.

Adatok forrása: OECD

Szakszervezeti tagság

Schnabel és Wagner [2005a] a szakszervezeti tagságot meghatározó tényezőket vizsgálja az Európai Unió 18 országában³³. A tanulmány az ESS adataira támaszkodva azt állapítja meg, hogy a tagságot leginkább a munkavállalók személyes tulajdonságai, attitűdje és a munkahely jellemzői, nem annyira a társadalmi tényezők határozzák meg. A szerzők probit modellben tesztelik az egyes személyes és munkahelyi jellemzők hatását a szakszervezeti tagságra.

A személyes tulajdonságok tekintetében igen heterogén képet kapunk a szakszervezethez való csatlakozás valószínűségét vizsgálva. A szakszervezeti tagságot az elmélet szerint a munkavállaló neme befolyásolja, mégpedig úgy, hogy a férfiak nagyobb valószínűséggel lesznek tagok. Ez az összefüggés valóban érvényesül Németország, Írország és Olaszország esetében. Éppen ellenkező kapcsolat áll fenn Dánia, Finnország, Szlovénia és Svédország esetében. Érdekes megfigyelni, hogy a nők szakszervezetbe lépésének valószínűsége nagyobb részt az északi, emancipáltabb munkapiacú országokra jellemző. Ez alátámasztja azt az elméletet, amely szerint a férfiak magasabb szakszervezeti tagság aránya az erősebb munkapiaci kötődésükkel magyarázható, ami miatt mind számukra, mind a szakszervezet számára nagyobb előnyöket jelent taggá válásuk a nőkhöz viszonyítva. A megfigyelt országokban egyértelműen az idősebbek lesznek nagyobb valószínűséggel szakszervezeti tagok. A vizsgált országok közül Dánia Finnország, Lengyelország és Svédország esetében a legerősebb ez a kapcsolat. A szakszervezetek hagyományosan a szakképzett munkások (középszinten képzett munkavállalók) bázisára alapozták tagságukat. Ezekhez képest az alacsonyabb képzettségű munkavállalók kisebb valószínűséggel válnak szakszervezeti taggá Dániában, Görögországban, Luxemburgban és az Egyesült Királyságban. A szakképesítéssel rendelkező munkavállalóknál magasabb végzettségűek (jellemzően felsőfokú végzettséggel rendelkezők) szintén kisebb valószínűséggel lesznek tagok Belgiumban, Dániában és Szlovéniában. A mérésekből az is látszik, hogy a fizikai munkát végző munkavállalók nagyobb valószínűséggel lépnek be a szakszervezetbe. Különösen erős ez az összefüggés Belgium és Hollandia esetében. Magyarországra az itt említett összefüggések nem teljesülnek egyértelműen. Némi összefüggés kimutatható a szakszervezeti tagság és a végzettség illetve aközött, hogy a munkavállaló teljes vagy részmunkaidős állásban van. Egyértelmű és erős kapcsolat egyetlen dimenzióban mutatkozik: azok, akik Magyarországon születtek, kevésbé hajlamosak szakszervezetbe lépni.

A munkahelyi körülményeket elemezve a legtöbb országban hasonló mintát fedezhetünk fel. Azt várhatnánk, hogy a munkáltató cég mérete erősen befolyásolja a szakszervezeti tagságot. Azonban az adatok azt mutatják, hogy egyedül Görögország és Olaszország esetében mutatható ki ilyen típusú összefüggés, az összes többi vizsgált országban nem erős ez a kapcsolat. A legtöbb országban (Görögország és Luxemburg kivételével) az sem befolyásolja jelentősen a tagságot, hogy a megkérdezett megítélése szerint a munkájában mekkora szabadságot kap. Az egyetlen tényező, ami erősen összefügg minden országban a szakszervezeti tagsággal, hogy a

³³ Ausztria, Belgium, Dánia, Finnország, Franciaország, Németország, Görögország, Magyarország, Írország, Olaszország, Luxemburg, Hollandia, Lengyelország, Portugália, Szlovénia, Spanyolország, Svédország, Egyesült Királyság

munkavállaló munkahelyén működik-e szakszervezet. Ebből a szempontból Belgiumot kivéve minden országban erős kapcsolat mutatható ki.

A felmérésben attitűdkérdések is szerepeltek, ebből a szempontból is viszonylag egységes képet kapunk. A megkérdezettek politikai orientációja a legtöbb országban nem meghatározó arra vonatkozóan, hogy milyen valószínűséggel csatlakoznak szakszervezethez. Olaszország és Svédország esetében mondható egyértelműen, hogy a baloldali érzelműek lesznek nagyobb valószínűséggel tagok. Azok, akik elégedetlenebbek azzal, ahogyan a munkahelyükön a dolgok folynak, nagyobb valószínűséggel csatlakoznak a szakszervezetekhez. Ez az összefüggés különösen erős Belgium, Dánia, Írország és Spanyolország esetében. Triviálisnak tűnő összefüggés, hogy a szakszervezeti tagság majdnem minden országban pozitív kapcsolatban áll azzal, hogy ha valaki úgy gondolja, hogy a munkavállalóknak erős szakszervezetekre van szüksége. Nyilván, aki így gondolja, nagyobb valószínűséggel csatlakozik, és aki csatlakozott, az még inkább így gondolja. Ami érdekes, hogy Magyarország, Lengyelország és Szlovénia esetében nem mutatható ki ilyen kapcsolat. Az eltérés valószínűleg az említett országok szocialista múltjával és a szakszervezetekhez tapadó eltérő attitűdökkel magyarázható. Az attitűd összefüggések közül a legérdekesebb az egyházhoz való tartozás és a szakszervezeti tagság kérdése. A legtöbb országban nincsen összefüggés, ám Finnország, Írország és Lengyelország esetében azt figyelhetjük meg, hogy akik valamilyen egyházhoz tartoznak, nagyobb valószínűséggel csatlakoznak a szakszervezethez is.

A társadalmi tényezők (szülők végzettsége illetve a szülők munkapiaci státusa a megkérdezett gyermekkorában) nagyobb részt nincsenek kapcsolatban a szakszervezeti tagsággal.

A szerzők összesített adatokat is számolnak az itt ismertetett összefüggések alapján. A 18 országból 12 esetében a személyes jellemzők összesített mutatója erősen befolyásolja a szakszervezeti tagságot. Azonban az, hogy pontosan mely jellemzők szignifikánsak, és milyen irányban befolyásolják a tagság valószínűségét, országról országra eltér. A munkahelyi jellemzők 16 országban határozzák meg erősen a tagságot, azonban a legerősebb jellemző a viszonylag triviális „szakszervezeti jelenlét a munkahelyen”, emiatt megkérdőjelezhető ennek a csoportnak a tényleges szignifikanciája. Az attitűd tényezők 12 országra szignifikánsak, és a hatásuk iránya nagyjából megegyező a különböző országokban. A társadalmi tényezők adatok alapján kimutatott függetlensége elképzelhető, hogy nem annyira a valós képet mutatja, hanem inkább az adatbázisban rendelkezésre álló társadalmi környezeti adatok szegényességének vagy megbízhatatlanságának eredménye.

A konzultáció intézményei

Du Caju és szerzőtársai [2008] a Eurosystem's Wage Dynamics Network keretein belül készített kérdőíves felmérés alapján az európai kollektív tárgyalási intézmények áttekintő elemzését adja. A kérdőíves felmérésben az országok felkért szakértői vettek részt, akik részletes és pontos válaszokat adtak a feltett kérdésekre.

Bár az elmúlt években Európa majdnem minden országában jelentős taglétszám-csökkenést könyvelhettek el a szakszervezetek, a munkaszerződések túlnyomó többsége még ma is valamilyen kollektív megállapodás hatálya alá tartozik. A kollektív szerződések kiterjesztésének intézménye Európa-szerte elterjedt. Dániában, Norvégiában és Svédországban nincsen automatikus kiterjesztés, ami az eleve magas szakszervezeti lefedettséggel magyarázhatunk.

A kollektív bértárgyalások szintje eltér az egyes országokban. Arról egyébként vita van a szakértők között, hogy a kollektív bértárgyalások centralizáltságának szintje hogyan befolyásolja a gazdaság teljesítményét. Egyes kutatók szerint minél centralizáltabb a kollektív tárgyalások szintje, annál jobban teljesít a gazdaság. más szerzők szerint az ágazati szintű egyeztetések járnak a legalacsonyabb gazdasági teljesítménnyel, és a nemzeti illetve a cégszintű tárgyalások magasabb gazdasági teljesítményt eredményeznek. Az indoklás szerint a nemzeti szintű tárgyalásokon a szakszervezetek jobban figyelembe veszik a tárgyalások összgazdasági hatásait, mint például a munkanélküliségre vagy az inflációra való hatásukat. A cégszintű tárgyalásokon a szakszervezetek ezt nem veszik figyelembe, de nincs is olyan nagy hatásuk a piacra. Az alkuintézmények centralizáltsága más csatornán keresztül is hatással van a foglalkoztatottságra. A centralizált béralku csökkenti az ágazati és területi bérkülönbségeket, így az alacsonyabb termelékenységű régiók és ágazatok munkavállalói kiszorulhatnak a munkapiacról. vagyis minél centralizáltabb egy országban a béralku, annál magasabb lehet a munkanélküliség. A leginkább centralizált kollektív alkuintézmény Finnországban, Írországban és Szlovéniában van, ahol gyakorlatilag minden tárgyalás nemzeti szinten indul, majd általános ajánlásokat fogalmaz meg az alacsonyabb szintű tárgyalásokra vonatkozóan. Majdnem minden euró-övezeti országban, Dániában és Norvégiában is az ágazati szintű kollektív tárgyalások a legjellemzőbbek. A cégszintű kollektív bértárgyalási rendszer a domináns a kelet-európai országokban – köztük Magyarországon -, valamint Franciaországban, Luxemburgban és az Egyesült Királyságban. A kollektív alku területi, szektorok közötti és foglalkozási szintű intézményei a felsoroltaknál jóval kevésbé lényegesebb, ezek közül Magyarországon egyik sem említésre méltó. Az országokon belül nem jellemző a bértárgyalások szintjének ágazatok közötti eltérése.

A legtöbb országban jellemző valamilyen formában a minimálbér megállapítása (kivéve Németországot és Olaszországot). Sok országban (például Franciaországban, Görögországban, Írországban és Spanyolországban) a minimálbér megállapítása a bérkoordináció legfőbb eszköze, és a minimálbérek emelése teremt alapot a bérek ágazati vagy a cégszintű újratárgyalására. Magyarország, Lengyelország és az Egyesült Királyság kivételével további állami mechanizmusok léteznek a bérek megállapítására. Belgium, Ciprus és Luxemburg a bérindexálás valamilyen formáját alkalmazza az egész országra a bérmegállapításhoz, amelynek alapja az állam által számított fogyasztói árindex. Csehország és Szlovénia szintén alkalmaz állami bérindexálást, de csupán a közszférában. A minimálbér nagysága igen eltérő az egyes országokban. A kevesebb, mint 500 euró (kb. 130.000 Ft) körüli cseh, litván, észt, magyar és lengyel szinttől egészen a belga, finn, francia, ír, luxemburgi vagy holland munkavállalókra vonatkozó több mint 1000 eurós (kb. 260.000 Ft) nagyságrendig terjed. Néhány országban (Ausztria, Németország, Spanyolország, Svédország) a minimálbér szintje az ágazattól függ. Más országokban (Ausztria, Belgium, Csehország, Görögország, Írország, Luxemburg, Hollandia, Portugália, Svédország) a munkavállaló kora, végzettsége és munkatapasztalata alapján differenciált a minimálbér szintje. Görögország, Dánia, Észtország, Magyarország, Lengyelország és Portugália a minimálbér szintjéhez köti bizonyos jóléti ellátások (munkanélküliségi járadék, szociális segély stb.) összegét.

A kollektív szerződések időtartama 1-3 év között mozog, a leghosszabb Svédország, Dánia és Írország esetében. Az újratárgyalások időpontjának későbbre tolása gyakoribb jelenség, mint az előbbre hozás. Ez utóbbi leginkább gazdasági visszaesés, vagy valamilyen lényeges gazdasági körülmény megváltozásakor jellemző. Tizenegy országban (Belgium, Ciprus, Észtország, Finnország, Franciaország, Magyarország, Olaszország, Szlovénia, Luxemburg, Lengyelország és

Spanyolország) kötik a béreket valamilyen módon az árak alakulásához, hét országban a termelékenység változásához (Ciprus, Franciaország, Németország, Belgium, Hollandia, Norvégia és Észtország). A kisebb országok (Belgium, Ciprus, Észtország, Finnország, Görögország, Írország, Luxemburg és Norvégia) esetében a versenyképesség megőrzését is figyelembe véve, a béremelések időzítése és nagysága megállapításához figyelembe veszik a szomszédos országok béremeléseit is. Ausztria, Észtország, Magyarország, Olaszország és Lengyelország esetében a bérek alakulását egyáltalán nem kötik az árak változásához.

Du Caju és szerzőtársai [2008] a vizsgált európai országokat – hierarchikus klaszterezési eljárás segítségével – klaszterekbe rendezik, amelyekben belül az országok hasonló béralku intézményekkel és mechanizmusokkal rendelkeznek. A klaszterek kialakításához felhasznált változók: szakszervezet sűrűség, kiterjesztési eljárások, kollektív szerződéses lefedettség, a béralku szintjei, a bérmegállapítás állami koordinációja, a bérmegállapodások átlagos időtartama, minimálbér és indexálás módja.

Az eljárás során a szerzők három klaszterbe sorolták be az országokat. Az első klaszterbe Ausztria, Franciaország, Görögország, Hollandia, Portugália, Németország, Olaszország, Írország, Dánia, Norvégia és Svédország tartozik. Ezekben az országokban erősen szabályozott a béralku rendszere, jellemző a kollektív szerződések kiterjesztése és a magas kollektív szerződéses lefedettség. Az alkufolyamat ágazati szinten zajlik, és a minimálbéren kívül jellemzően nincs másféle állami bérkoordinációs mechanizmus.

A második csoportban találjuk Belgiumot, Ciprust, Luxemburgot, Spanyolországot, Szlovéniát és Finnországot. Ebben a klaszterben az előző csoporthoz képest még erősebb a béralku szabályozása, mivel ezekben az országokban a bérindexálás és az állami beavatkozás nagyobb szerephez jut a bérmegállapítás folyamatában.

A harmadik csoportot Csehország, az Egyesült Királyság, Észtország, Magyarország, Litvánia és Lengyelország alkotja. ebben az országcsoportban a bérek megállapítása legnagyobb részt szabadon, az állam beavatkozásától mentesen zajlik. Általában alacsony a szakszervezeti sűrűség és a kollektív szerződéses lefedettség, az állami bérkoordináció hiányzik, a béralku intézményei decentralizáltak és a béralku időtartama viszonylag rövid, általában egy év.

Néhány ország szakszervezeti mozgalmának bemutatása

A következő néhány alfejezetben az európai államok szakszervezeti mozgalmainak néhány jellemző példáját mutatjuk be. A szakszervezetek jelenlegi, gazdaságban és társadalomban betöltött helyzetének megértéséhez nélkülözhetetlen az utóbbi néhány évtized történéseinek megismerése, mivel a gazdaság és politika intézményeinek alakulását erőteljes útfüggőség³⁴ jellemzi. A múlt elvi rögzülései, tapasztalatai, az évek során kialakult szokások és erőviszonyok mind befolyásolják az egyes országok szakszervezeteinek működési, intézményi, anyagi és

³⁴ Az útfüggőségre az egyik legszemléletesebb példa a QWERTY probléma. Az írógépek korszakában úgy optimalizálták a billentyűk elrendezését, hogy lehetőleg minél nagyobb időköz maradjon két leütés között, így elkerülendő a betűkarok összeakadását. A számítógépek elterjedésével a probléma megszűnt, ma már elvileg lehetséges volna sokkal gyorsabb gépelést lehetővé tévő billentyűelosztást bevezetni – a szerző legnagyobb örömeire. Azonban ma már túl sokan szoktak hozzá a hagyományos elrendezéshez (ami minden átlagos magyar klaviatúrán is megtalálható, és aminek a legfelső sorában balról olvasható betűk: q-w-e-r-t-y), és egyszerűen senkinek sem érné meg hirtelen egy teljesen másik elrendezésre áttérni.

társadalmi feltételeit. Ezért a nemzetközi összehasonlító elemzések mind korlátozottak abban a tekintetben, hogy az egyedi történeti jegyeket nem tudják – nem is akarják – figyelembe venni. A bemutatott országokat úgy válogattuk ki, hogy azok az Európában jellemző különböző stílusú szakszervezeti mozgalmak legfontosabb országaiból mutassanak be egy-egy példát. Így a következőkben bemutatjuk Magyarországot, Németországot, Nagy-Britannia, Svédországot és Franciaország szakszervezeti mozgalmát.

Magyarország

A második világháború előtti Magyarországon még igen alacsony volt a szakszervezeti mozgalom taglétszáma, és nagyobb részt szakmai alapú szakszervezetek alkották. A taglétszám növekedése az 1950-es évektől indult meg, a szocialista iparosítás időszakában, a kötelező szakszervezeti tagság bevezetését követően. Ennek megfelelően a '80-as évekre a hivatalos szakszervezetek 4,4 millió tagot számlálhattak, ami a munkavállalók 96%-át foglalta magába. Ebben az időszakban a szakszervezetek leginkább a kommunista párt akaratkövetítői voltak, tényleges szerepüket, a munkások érdekeinek képviselését nem tudták ellátni, valódi kollektív tárgyalások soha nem folytak a szakszervezetek, a munkáltatók és a kormány között. A szakszervezetek legfőbb összefogó és irányító szerve a SZOT (Szakszervezetek Országok Tanácsa) volt, amelynek megalapításával a párt legfőbb célja az ágazati és szakmai szakszervezetek tényleges tevékenységének megszüntetése, a szociáldemokrata mozgalom kommunista befolyás alá vonása volt. A szakszervezet a szocializmusban elszakadt a munkástól, az igazgatósággal egy szinten volt a szakszervezeti iroda, „ahova a munkás nem mert lépni, nehogy a sáros bakancsával összekenje a szép szőnyeget”. Így a szakszervezetek tényleges tevékenysége kimerült az ötéves tervek megvalósításának felvigyázásában, munkaversenyek szervezésében és a vállalati üdülők használatának megszervezésében. Így a szakszervezetek hagyományosan az államhatalom megtestesítőiként, és nem a munkásság érdekeinek képviselőiként rögzültek az emberek tudatában, ami napjainkban gátja a szakszervezetek tagszervezési törekvéseinek és megújulásának. A szocialista éra alatt kialakult második gazdaság, a maszekolás és a vállalatok és a dolgozók közötti teljesítményversenyek és a nagy bérkülönbségek a szolidaritás helyett a versenyszellemet erősítették évtizedeken keresztül a munkavállalókban. Az 1968-ban elindított új gazdasági mechanizmus reformjait jelentős részben a szakszervezetek ellenállása miatt állították le. A szakszervezetekről az átlagemberben élő anti-reformista kép ezekre az évekre vezethető vissza.

A szocializmusból a demokratikus piacgazdaságba való átmenet kezdetén, 1988-ban alakult meg az első szabad szakszervezet, értelmiségiek, tudományos kutatók vezetésével. Alapítói meg kívánták törni mind a kommunista párt, mind a vele szorosan együttműködő „állami” szakszervezet egyeduralmát. Ebben az időszakban zajlott le a korábbi SZOT négy részre szakadása³⁵, valamint a korábbi ágazati és szakmai szakszervezetek mellett sok új szakszervezet jelent meg, egy nagyon elaprózódott, széttöredezett szakszervezeti struktúrát hozva létre. A rendszerváltás hónapjaiban az új és a megújult szakszervezetek képviselői is részt vettek a kerekasztal tárgyalásokon, azonban – enyhén szólva – nem váltak a változások legfőbb motorjává. A következő években a széttöredezett szakszervezeti mozgalom minden erejét az egymással folytatott öldöklő verseny foglalta le, amely a munkahelyi legitimációs csatározásoktól a szakszervezeti vagyon újracsatolásáig terjedt.

³⁵ Létrejött a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ), az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ), a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZE) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT).

A rendszerváltást követően a magyarországi munkapiac igen rossz helyzetbe került. A régió legegyenlőtlenebb bérelőzlása, az EU egyik legalacsonyabb munkapiaci aktivitási rátája jellemzi ma is a magyar munkapiacot. A gazdasági átmenet (privatizáció, jóléti elosztórendszerek reformja stb.) időszakában a kormányzat konzultációkat folytatott a szakszervezetekkel. A szakszervezetek egymással folytatott versengése azonban megakadályozta őket abban, hogy a reform kapcsán valóban képviseljék a leendő nyugdíjasok érdekeit. A jóléti rendszereket irányító testületekben eleinte helyet kaptak a szakszervezetek (mint a befizetőket képviselő szervezetek) delegáltjai is, de a jobboldali kormányzat 1998-ban megszüntette ezt a szakszervezeti jogosítványt, és az utána következő liberális-baloldali kormány sem állította vissza.

A szakszervezeti konföderációk közül 1994-ben az MSZOSZ és a SZEF néhány tagja vállalt szerepet a választásokon, a baloldalt támogatva – néhány parlamenti mandátumot is szerezve. Ezt követően a legtöbb párt távolodni kezdett a szakszervezeti mozgalomtól, és az MSZP szociáldemokrata szárnyán kívül – amely az MSZOSZ-szel van kapcsolatban – egyik párt sem ápol szorosabb kapcsolatot a szakszervezetekkel, a parlamenti munka során nem adnak hangot a szakszervezetek által képviselt érdekeknek. A LIGA és az Autonómok kényesen ügyelnek függetlenségük, pártsemlegességük megőrzésére. (Erről bővebben lásd Neumann [2005].)

Németország

A német szakszervezeti mozgalom történetét leginkább az 1945 utáni Német Szövetségi Köztársaságban, majd a német újraegyesítést követően a Németországban történetekkel jellemezhetjük. A Német Szociáldemokrata Párt (SDP) az 1970-es évektől kezdve megpróbált a hagyományos munkás választóbázisától némileg távolodva, a közép-rétegek felé orientálódni. A szakszervezeti konföderáció Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) inkább informális kapcsolatot tart fent az SPD-vel, kollektív helyet nagyrészt nagyrészt személyes kapcsolattartásra alapozva. A '60-as években kialakuló német modell lehetővé tette a munkáltatók számára a szakszervezetekkel való békés, szabályozott keretek közötti együttműködést, ugyanakkor korlátozta a szakszervezetek befolyását a munkahelyeken, azáltal, hogy megerősítette az üzemi tanácsokat. Ez a rendszer egészen a '90-es évekig kielégítette a munkavállalók igényeit. Ezt követően a német modell kezdett meggyengülni, és felszínre kerültek a tőketulajdonosok és a munkavállalók érdekellentétei. A német újraegyesítés gazdaságilag egyébként is megterhelő időszakában egyre erősebbé váltak azok a vélemények, melyek szerint a német gazdaság rohamosan veszít versenyképességéből a magas munkaerő-költség miatt. és a tőke Németországból való fokozatos kiáramlásáról is készültek elemzések (a német cégek a Berlieni fal leomlása után növekvő mértékben szervezték ki termelésüket az olcsóbb munkaerőt kínáló kelet-európai országokba). Ezzel majdnem egy időben a növekvő költségvetési hiány és az EU-hoz való csatlakozás a költségvetési kiadások lefaragását tették szükségessé, ami tovább élezte a társadalmi feszültségeket. Mindezek a gazdaság neoliberais reformjához, az állam és a munkáltatók által nyújtott jóléti szolgáltatások és béren kívüli juttatások megnyirbálásához vezettek. A nagy állami vállalatok, mint például a Lufthansa légitársaság, vagy a Deutsche Telekom privatizációja szintén része volt a folyamatnak. Mindezek a szakszervezetek tiltakozásához, a magán és állami szektorban is széles körű sztrájkokhoz vezettek. A folyamat következő lépéseként 2003-ban a Hartz-reformok³⁶ bevezetésével a kormányzat a magas német

³⁶ A reform főbb elemei: a személyi jövedelemadó csökkentése, vizitdíj bevezetése, a munkanélküli segély feltételeinek szigorítása, a munkanélküliek gyors munkapiaci visszatérésének és vállalkozás alapításának ösztönzése.

munkanélküliség és a gazdaságszerkezeti válság ellen úgy kívánt fellépni, hogy a munkakeresés felelősségét az államról az egyénre helyezte át. Ezzel egy időben a munkáltatók is elkezdtek megnyirbálni a munkavállalók jogosultságait a kollektív alku szabályainak módosításával. Sok munkáltató kibúj az ágazati kollektív szerződés hatálya alól, és másik, számára kedvezőbb, cégszintű szerződést kötött. A kollektív szerződések nem szakszervezeti tag munkavállalókra való kiterjesztését is korlátozták. Tehát az ezredfordulóra kialakult helyzetben a szakszervezetek nem támaszkodhatnak többé a társadalmi partnerség hagyományos intézményeire. (Upchurch és szerzőtársai [2009] alapján. A témáról lásd még: Addison és szerzőtársai [2006])

Nagy-Britannia

Nagy-Britanniában soha nem érvényesült igazán neo-korporatizmus elve, a munkaügyi kapcsolatokat inkább a kevés állami beavatkozással jellemezhető liberalizmus jellemzi, amelyben mind a munkavállalók, mind a munkáltatók ügyelnek saját függetlenségükre. A munkáltatók szövetségei jellemzően előnybe részesítik a nemzeti szintű megegyezéseket a szakszervezetekkel, mint a lokális paktumokat, amelyek jobban ki vannak téve a harcias helyi szakszervezetek támadásainak. Ugyanakkor a szakszervezetek és a Munkáspárt közötti szoros kapcsolat biztosította az egyenlőség és a társadalmi igazságosság elvének szem előtt tartását gazdasági és politikai területen egyaránt. Nyugat-Európában egyedülálló módon a szakszervezetek anyagilag is támogatták a Munkáspártot, és mind a mai napig ez a helyzet: 2008-ban a Munkáspárt anyagi forrásainak kétharmadát a szakszervezetek biztosították. A második világháború utáni időszakban nagy-Britanniában kialakult a jóléti állam rendszere. A szociáldemokrata tradíciót előbb a Thatcher-kormányzat liberális munkaerő-piaci intézkedései, majd a Blair kormányzat harmadik utas gazdaságpolitikája törte meg, amely teret nyitott az állam és a munkáltatók szakszervezetek elleni támadásainak. A globalizálódó világ kihívásainak megfelelően (leküzdendő a versenytársakkal szemben meglévő termelékenység lemaradást) a kormányzat feladta az érvényben lévő, szakszervezetekre vonatkozó, viszonylag szigorú szabályozást, és nekilátott a brit munkaerő erőteljes képzéséhez. Ez azonban bizonyos távolságtartást eredményezett a szakszervezetek és a Munkáspárt között. Blair a munkaügyi kapcsolatok terén hirdetett reformjának legfőbb célkitűzése az volt, hogy megteremtse a munkavállalók és a munkáltatók partnerségét, megtalálva az arany középutat a szabályok nélküli munkapiac és a szakszervezetek hegemoniája között. (Upchurch és szerzőtársai [2009] alapján) A brit szakszervezetek tehát a '80-as és '90-es években jelentős taglétszám-vesztést könyvelhettek el, a magán ágazatokban még nagyobb, mint az állami szektorban. Jelenleg a brit szakszervezetek gazdasági hatása jelentősen lecsökkent, de még mindig van szerepük a munkahelyi kommunikációban, a munkavállalói véleménykövetítésben. (Willman és Bryson [2007]) Nagy-Britannia szakszervezeti mozgalmáról lásd még: Addison és Siebert [2002], McIlroy [1988].

Svédország

A svéd munkapiaci kapcsolatrendszer a korporatista szemlélet egyik gyakorlati megtestesítője. 1938-ban a munkavállalók és a munkáltatók aláírták az intézményesített osztálykompromisszumot megfogalmazó Alapegyezményt. Ez az egyezmény a munkavállalók számára magas életszínvonalat, a munkáltatók számára magas termelékenységet biztosított. A svéd modell tradicionális alapja az Lo (Landorganisationen) szakszervezeti konföderáció és a svéd szociáldemokrata és munkáspárt szoros együttműködése. Ez a modell egyébként erősen épít a szociáldemokrácia ideológiájára, vagyis a részvételi demokráciára, amely a társadalmi

egyenlőséget és a hatékonyságot egymás mellett megférő és nem ellentmondó értékeknek tartja, amely a társadalmat az emberek otthonaként kezeli, és amely a piacgazdaság erős társadalmi kontrolljára épít, és amely az erős társadalmat egyéni szabadság alapjának tekinti. A '70-es évek olajválságait követően azonban a jól működő rendszer akadozni kezdett, és a '80-as évektől kezdve egyértelműen a svéd modell válságáról beszélhetünk. A pénzügyi piacok liberalizációja és az Európai Unióhoz való csatlakozás a fennálló szociáldemokrata rendszer alapjait kezdte ki. A szellemi munkások alapította konföderáció által támasztott versenyhelyzet és a konföderáció és a szocdemek közötti formális szakítás tovább tágította a rendszeren támadt réseket. Ennek ellenére a szakszervezeti mozgalom és a kollektív tárgyalások még ma is erősen befolyásolják a gazdasági és politikai életet Svédországban. Upchurch és szerzőtársai [2009] kiemelik a folyamat útfüggőségét, mely alapján a szakszervezetek jelenlegi helyzetét igen nagymértékben befolyásolják az elmúlt évtizedek történései, eseményei.

Svédországban három szakszervezeti konföderációt találunk (Landorganisationen (Lo), Tjänstemännen Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACo)). A konföderációk mindegyike erősen centralizált és fegyelmezett szervezet. Az Lo a legrégebb hagyományokkal rendelkező, kétkezi munkásokat tömörítő konföderáció. A TCO az irodai és technikai munkavállalók érdekeit képviselő fiatalabb konföderáció, míg a SACo a diplomás munkavállalókat tömöríti. A konföderációkat alkotó szakszervezetek főleg ágazati, szektorális alapon szerveződnek. (Upchurch és szerzőtársai [2009] alapján)

Franciaország

A francia szakszervezeti mozgalom, ha lehet, éppen a svéd modell szöges ellentéte. A francia gazdaság elaprózódott szerkezete és a francia társadalom igen vegyes vallási, kulturális és etnikai összetétele a szakszervezeti mozgalom jellegében is leképeződik. A szakszervezeti mozgalom tagolt, decentralizált, és igen változékony lefedettségű egységekből áll. A baloldali irányultságú politikai szervezetek időről időre megpróbálták részt venni szakszervezeti mozgalom szerveződésében, csekély sikerrel. A szakszervezetek a 20. század elejének tudatos döntése eredményeképpen nem engedtek politikai befolyást érvényesülni függetlenségük megőrzése érdekében. Ennek megfelelően a szakszervezeti konföderációk és a szocialista pártok közötti kapcsolat mai napig gyenge maradt. A francia szakszervezetek a munkáltatói oldallal sem boldogultak jobban. A vállalatok szervezettsége igen alacsony maradt, emiatt jobban ellenálltak a munkavállalói oldal szerveződési törekvéseinek is. A folyamatba a világháborúk utáni időszakig az állam sem szólt bele. A munkáltatók mai napig sem szerveződtek komoly társadalmi tárgyalópartnerré, ami aláássa a francia szociáldemokrata erők megerősödését, teret hagyva a radikális munkavállalói megmozdulásoknak. (Upchurch és szerzőtársai [2009] alapján)

Melléklet: Az európai szakszervezetek a számok tükrében

9. táblázat: A szocialista országok szakszervezeti sűrűsége 1990 után

	Cseho.	Magyaro.	Lengyelo.	Szlovákia
1990			54.82456	
1991			55.07968	
1992			55.33599	
1993	80.4742	44.7036	55.59348	
1994	70.33325	40.77014	48.6875	
1995	60.19229	37.18278	42.6394	49.83306
1996	54.93676	33.91108	37.34261	46.54746
1997	49.68122	30.92725	32.7038	43.47849
1998	41.75659	28.20597	28.64124	40.61187
1999	35.09601	26.1448	25.96921	38.25954
2000	29.49786	24.23426	21.78587	36.25065
2001	25.58409	22.46333	17.60253	32.83935
2002	21.67031	20.4716	18.39335	31.10413
2003	21.96111	18.47988	19.18417	29.91887
2004	22.25191	18.15024	17.42	27.7912
2005	21.60603	17.82059	15.81806	25.82167
2006	20.96015	17.34155	14.36344	23.61929
2007		16.86251		

Forrás: OECD

10. táblázat: Az észak-európai országok szakszervezeti sűrűsége (1960-2007)

	Belgium	Dánia	Finnország	Luxemburg	Hollandia	Norvégia	Svédország
1960	41.46955	56.91906	31.8794		41.66134	60.02035	
1961	40.44719	57.17267	31.50274		41.1321	60.81503	
1962	38.89642	57.42741	35.29566		40.88143	59.83707	
1963	39.77819	57.68329	37.44888		40.6323	60.05641	66.0668
1964	39.34939	57.9403	37.02221		40.38468	59.25472	66.72527
1965	39.86151	58.19846	38.32084		40.13857	59.02378	66.28616
1966	40.30303	57.78014	39.56596		39.89397	58.13977	65.9485
1967	41.23627	57.36182	40.69468		39.65085	57.64123	67.48586
1968	42.01204	58.29416	41.022		39.40921	57.24653	67.92141
1969	41.97791	59.22649	47.51252		39.16905	57.22007	68.5219
1970	42.07179	60.30174	51.29399	46.82752	38.93035	56.79135	67.73166
1971	43.93001	62.22595	56.21229	45.95305	38.6931	54.3558	70.04621
1972	46.78967	61.49589	60.81842	45.07858	38.4573	51.92024	71.35531
1973	47.95244	62.20689	61.37378	45.01608	38.22294	53.21141	72.45444
1974	49.12088	65.15415	63.19042	45.63032	37.99001	54.11215	73.53569
1975	51.86352	68.8694	65.28252	45.72294	37.75849	53.80028	74.47335
1976	53.42123	72.99875	67.55926	46.69606	37.11614	52.79208	73.8814
1977	54.34668	74.05841	66.35339	47.66917	37.17918	53.59024	76.0305
1978	53.41278	77.84318	66.93069	48.53697	37.01078	54.01893	77.02554
1979	53.45246	77.10393	68.0959	49.40476	36.58548	55.50031	77.30991
1980	54.09718	78.47982	69.38542	50.78934	34.78221	58.33852	78.01633
1981	53.36673	79.85571	68.30517	52.17391	33.02504	57.85018	78.34946
1982	52.11549	80.31087	68.42424	51.75351	32.25387	58.13827	78.94754
1983	51.88843	80.76603	68.78134	51.3365	30.66942	58.08806	79.63809
1984	51.98022	79.27778	68.98272	50.92285	29.26357	58.34027	80.77387
1985	52.4273	78.15849	69.08035	50.51253	28.01693	57.49139	81.28239
1986	51.51896	77.41777	70	50.10552	27.13192	57.07752	82.50549
1987	51.64878	74.96628	70.65164	49.70179	24.67783	55.69572	82.42298
1988	51.35834	73.84436	72.30507	48.77772	24.23496	56.12445	81.44985
1989	52.44988	75.58848	72.97761	47.87083	24.31954	57.9516	80.68778
1990	53.9374	75.34361	72.5493	46.9808	24.33731	58.53341	80.01838
1991	54.33609	75.78177	75.3969	46.10732	24.14088	58.09659	80.07116
1992	54.33866	75.77554	78.39006	45.25008	25.18122	58.06928	82.90681
1993	54.97966	77.2821	80.6528	44.40877	25.86979	57.98867	83.86254
1994	54.68631	77.50527	80.33275	43.89396	25.63177	57.79811	83.7346
1995	55.7104	76.95567	80.43626	43.38512	25.65893	57.33117	83.13813
1996	55.42776	77.37605	80.41806	42.88217	25.08838	56.28646	82.74696
1997	55.5922	75.6115	79.43478	42.38506	25.05477	55.51811	82.18556
1998	54.58307	75.51867	77.99578	43.66712	24.53185	55.46706	81.28518
1999	51.61574	74.92175	76.27162	43.40515	24.56078	54.84451	80.62785
2000	49.29459	74.24501	74.96512	43.14475	22.63302	54.38825	79.08004
2001	49.88902	73.82832	74.5163	42.88591	21.90799	53.89181	78.03172
2002	51.18329	73.23373	73.49456	42.62862	21.71884	54.47882	78.00051
2003	52.20778	72.36311	72.86996	42.37288	21.23734	55.11538	77.99873
2004	52.90407	71.71149	73.2918	42.10694	21.34953	54.98084	77.25899
2005	52.86319	71.70376	72.427	41.841	21.03174	54.86818	76.51925
2006	54.10108	69.42721	71.69811		20.36991	54.85075	75.14587
2007	52.90949	69.08656	70.3089				

Forrás: OECD

11. táblázat. A nyugat-európai országok szakszervezeti sűrűsége (1960-2007)

	Franciaország	Németország	Írország	Egyesült Királyság	Egyesült Államok
1960	19.64923	34.67297		40.42887	30.89762
1961	20.24987	34.18445	52.35569	40.1486	29.51891
1962	19.11091	33.84	52.66106	40.15071	29.34329
1963	20.12633	33.37413	52.96821	40.25901	28.51325
1964	19.73416	33.07344	53.27715	40.31304	28.3061
1965	19.47478	32.88681	53.5879	40.26222	28.16601
1966	18.89395	32.46685	53.67435	39.70706	28.19558
1967	19.06393	32.80982	54.18938	40.22538	27.7661
1968	20.41986	32.24636	55.13437	40.52973	27.90053
1969	22.19282	31.72485	56.99164	41.68462	27.30898
1970	21.69249	32.02998	59.14923	44.78982	27.43435
1971	21.55955	32.13308	59.15512	45.26619	26.94919
1972	21.58898	32.3658	59.51989	46.18113	26.25996
1973	22.11168	32.43226	59.17001	45.45915	23.53846
1974	21.74749	33.74528	59.8564	46.42879	23.16658
1975	22.15064	34.57936	61.4888	48.25782	21.63518
1976	21.29747	35.10615	62.56308	49.41889	21.61353
1977	21.27587	35.24404	63.29457	51.08648	23.16108
1978	20.51991	35.53804	64.03246	51.7805	22.4166
1979	19.03641	35.30386	63.89952	51.61225	23.40266
1980	18.28005	34.89529	63.46915	50.68206	22.34052
1981	17.76922	35.14598	62.90023	49.76887	21.01311
1982	17.0051	35.02173	62.35772	48.72355	20.23337
1983	15.96346	34.99909	63.52096	48.00133	19.45364
1984	14.92645	34.89778	63.34963	47.53136	18.22939
1985	13.607	34.66611	60.18963	46.22177	17.44872
1986	12.47239	33.91574	57.35504	44.81078	17.00121
1987	11.93285	33.33016	55.78571	44.46189	16.51622
1988	11.22963	33.11242	56.12981	42.5827	16.24749
1989	10.65365	32.40997	57.57759	40.60668	15.8622
1990	10.26711	31.2197	56.74957	39.31606	15.45146
1991	10.0202	35.98748	56.87479	38.77596	15.46988
1992	10.03777	33.86009	56.98362	37.99571	15.14997
1993	9.754316	31.82212	55.5704	36.9821	15.13652
1994	9.327391	30.37927	54.00043	35.00213	14.9158
1995	9.089052	29.21774	45.14141	32.72296	14.31762
1996	8.633531	27.75279	44.88936	31.77749	14.02051
1997	8.674929	26.98213	42.66912	30.73552	13.55219
1998	8.510372	25.94323	41.51442	30.25564	13.39575
1999	8.375892	25.32284	40.39097	29.86615	13.36668
2000	8.281381	24.57076	39.29792	29.62947	12.8284
2001	8.212908	23.7476	38.23445	29.13974	12.84018
2002	8.373904	23.50735	36.30666	29.12374	12.62111
2003	8.243302	23.01839	37.8793	29.02434	12.39141
2004	8.03586	22.17101	35.65566	28.75437	12.02129

2005	7.977082	21.63553	34.22161	28.78382	11.96023
2006	7.894702	20.6986	32.59207	28.2067	11.48457
2007	7.8175	19.85628	31.65414		

12. táblázat: A déleurópai országok szakszervezeti sűrűsége (1960-2007)

	Görögország	Olaszország	Portugália	Spanyolország
1960		24.67761		
1961		24.77643		
1962		25.22588		
1963		26.05902		
1964		26.57481		
1965		25.49572		
1966		25.3155		
1967		25.27072		
1968		31.43723		
1969		32.96069		
1970		36.96979		
1971		39.72529		
1972		41.78541		
1973		43.31893		
1974		46.21911		
1975		48.04587		
1976		50.46371	60.53746	
1977	35.84031	49.79965	62.24066	
1978	36.8542	50.40902	58.98208	
1979	37.89676	49.70568	55.89411	
1980	38.96882	49.58273	52.9678	
1981	38.67344	48.02898	50.1947	8.342174
1982	38.3803	46.68878	47.56678	9.773425
1983	38.08937	45.51532	44.67728	10.25003
1984	37.80065	45.31046	41.78779	9.868647
1985	37.51412	42.48509	38.82678	10.22736
1986	37.51001	40.3769	36.07558	9.842274
1987	37.50591	40.04565	33.51933	10.40439
1988	37.5018	39.81424	31.14421	10.9824
1989	37.49769	39.38372	29.2466	11.527
1990	37.49358	38.80526	27.46461	12.5423
1991	37.09839	38.6566	25.7912	14.72486
1992	36.70737	38.87382	24.21974	16.4906
1993	36.32047	39.22482	22.74404	17.97236
1994	34.94194	38.7298	22.94316	17.63745
1995	33.5634	38.06963	23.14228	16.33213
1996	31.92611	37.35674	22.3895	16.05125
1997	30.36868	36.2328	21.66121	15.61967
1998	28.88723	35.68819	20.95661	16.3143

1999	27.93427	35.37839	20.27493	16.0385
2000	27.01275	34.73335	19.61543	16.73588
2001	26.12163	34.18638	19.34183	15.94145
2002	25.2599	33.59048	19.12006	15.97023
2003	24.42661	33.4969	18.90082	15.7916
2004	23.70343	33.93278	18.68411	15.49885
2005	22.98025	33.76544		14.97525
2006		33.41494		14.56524
2007		33.26633		

Forrás: OECD

Hivatkozások

- ADDISON, JOHN T. – HEYWOOD, JOHN S. – WEI, XIANDONG [2001]: Unions and Plant Closings in Britain: New Evidence from the 1990/98 WERS. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 352. (2001. augusztus)
- ADDISON, JOHN T. – BAILEY RALPH – SIEBERT, W. STANLEY [2003]: The Impact of Deunionisation on Earnings Dispersion Revisited. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 724. (2003. február)
- ADDISON JOHN T. – SCHNABEL, CLAUS – WAGNER, JOACHNIM. [2006]: The (Parlous) state of German Unions, Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 2000. (2006. március)
- ADDISON, JOHN T. – BAILEY RALPH W. – SIEBERT, W. STANLEY [2009a]: Wage Dispersion in a Partially Unionized Labor Force. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 4202. (2009. június)
- ADDISON, JOHN T. – BELFIELD, CLIVE R. [2002]: Unions and Establishment Performance: Evidence from the British Workplace Industrial/Employee Relations Surveys. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 455. (2002. március)
- ADDISON, JOHN T. – BELFIELD, CLIVE R. [2004]: Unions, Training, and Firm Performance: Evidence from the British Workplace Employee Relations Survey. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 1264. (2004. augusztus)
- ADDISON, JOHN T. – BELFIELD, CLIVE R. [2008]: Unions, Training, and Firm Performance Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 3294. (2008. január)
- ADDISON, JOHN T. – SIEBERT, W. STANLEY [2002]: Changes in Collective Bargaining in the U.K.. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 562. (2002. augusztus)
- ASHENFELTER, O. AND BROWN, J. N. (1986). Testing the efficiency of employment contracts. *Journal of Political Economy*. vol. 94, pp. S40-87.
- ASHENFELTER, ORLEY - GEORGE E. JOHNSON [1969]: Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity. *The American Economic Review*, Vol. 59, No. 1 (1969), pp. 35-49
- BAS, MARIA – CARLUCCIO, JUAN [2009]: Wage Bargaining and the Boundaries of the Multinational Firm. The London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Paper No 963. (2009. december)
- BEHRENS, MARTIN - RICHARD HURD - JEREMY Waddington [2005] How Does Restructuring Contribute to Union Revitalization? IN: FREGE, CAROLA M. – KELLY, JOHN (SZERK.) [2004]: Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford University Press 2004.
- BLANCHFLOWER, DAVID G. – BRYSON, ALEX [2002]: Changes over time in union relative wage effects in the UK and the US revisited. NBER Working Papers w9395.
- BLANCHFLOWER, DAVID G. – BRYSON, ALEX [2003]: What Effect Do Unions Have on Wages now and Would 'What Do Unions Do' be Surprised? Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research Working paper No. 9973, 2003
- BLANCHFLOWER, DAVID G. – BRYSON, ALEX [2008]: Union Decline in Britain. The London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Paper No 864. (2008. április)

- BOOTH, ALISON L. [1995]: *The Economics of the Trade Union*. Cambridge University Press 1995.
- BOOTH, ALISON L. – FRANCESCONI, MARCO – ZOEGLA, GYLFI [2003]: *Unions, Work-Related Training, and Wages: Evidence for British Men*. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 737. (2003. március)
- BRYSON, ALEX [2002]: *The Union Membership Wage Premium: An Analysis Using Propensity Score Matching*. London School of Economics and Political Science, London. (2002. január)
- BRYSON, ALEX [2006]: *Union Free-Riding in Britain and New Zealand*. The London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Paper No 713. (2006. január)
- BRYSON, ALEX – CAPPELLARI, LORENZO – LUCIFORA, CLAUDIO [2005]: *Why So Unhappy? The Effects of Unionisation on Job Satisfaction*. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 1498. (2005. február)
- BRYSON, ALEX – FORTH, JOHN – LAROCHE, PATRICE [2009b]: *Unions and Workplace Performance in Britain and France*. The London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Paper No 920. (2009. április)
- BRYSON, ALEX – GOMEZ, RAFAEL [2005]: *Why Have Workers Stopped Joining Unions? The Rise in Never Membership in Britain*. *British Journal of Industrial Relations*, 43 évf. 1. sz. pp. 67-92. (2005. március)
- BRYSON, ALEX – WHITE, MICHAEL [2006a]: *Unions, Within-Workplace Job Cuts and Job Security Guarantees*. The London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Paper No 733. (2006. július)
- BRYSON, ALEX – WHITE, MICHAEL [2006b]: *Unions, Job Reductions and Job Security Guarantees: The Experience of British Employees*. The London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Paper No 745. (2006. augusztus)
- CARD, DAVID [1986]. *An empirical model of wage indexation provisions in union contracts*. *Journal of Political Economy*, vol. 94, pp. S144-75.
- CARRUTH, A. - A.J. OSWALD [1985]: *On Union Preferences and Labour Market Models: Insiders and Outsiders*. *Economic Journal*, 97: 431-45
- CHAISON, G. [1996]. *Union Mergers in Hard Times*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- CHANG, JUIN-JEN – SHAW, MING-FU – LAI, CHING-CHANG [2005]: *A “Managerial” Trade Union and Economic Growth*. Institute of Economics Academia Sinica, IEAS Working Paper No. 05-A010. (2005. december)
- CHARLWOOD, ANDY [2001a]: *Why Do Non-Union Employees Want To Unionise? Evidence from Britain*. The London School of Economics and Political Science, London. (2001. június)
- CHARLWOOD, ANDY [2001b]: *Influences on Trade Union Organising Effectiveness in Great Britain*. The London School of Economics and Political Science, London. (2001. augusztus)
- CHARLWOOD, ANDY [2002]: *Why do Non-Union Employees Want to unionize? Evidence from Britain*. *British Journal of Industrial Relations* 40(3) pp. 463-491.
- CHARLWOOD, ANDY [2003]: *The Anatomy of Union Decline in Britain 1990 – 1998*. The London School of Economics and Political Science, London. (2003. december)

- CHECCHI, DANIELE – VISSER, JELLE – VAN DE WERFHORST, HERMAN G. [2007]: Inequality and Union Membership: The Impact of Relative Earnings Position and Inequality Attitudes. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 2691. (2007. március)
- CLEGG, H. A. [1976]: Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries. Oxford: Basil Blackwell
- COOKE, W.N. [1997]: The Influence of Industrial Relations Factors on U.S. foreign Direct Investment Abroad. *Industrial and Labor Relations Review* 51(1) 3-17.
- DANFORD, ANDY - MIKE RICHARDSON - MARTIN UPCHURCH [2003]: *New Unions, New Workplaces: A study of union resilience in the restructured workplace.* Routledge, 2003
- DELL'ARINGA, D – C. LUCIFORA [1994]: Collective Bargaining and Relative Earnings in Italy. *European Journal of Political Economy* 10, 727-747.
- DERTOUZOS, J. N. AND PENCAVEL, J. H. (1981). Wage and employment determination under trade unionism: the case of the International Typographical Union. *Journal of Political Economy*, vol. 89, pp. 1162-81.
- DICKENS, W. T. – J. S. LEONARD [1985]: Accounting for the Decline in Union Membership, 1950-1980. *Industrial and Labor Relations Review*, 38. 915-20.
- DINARDO, JOHN – DAVID S. LEE [2004]: Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984-2001. *Quarterly Journal of Economics*, 1383-1441, 2004.
- DOWRICK, STEVE – SPENCER, BARBARA J. [1994]: Union Attitudes to Labor-saving Innovation: When Are Unions Luddites? *Journal of Labor Economics*, 12. évf., 2. sz., pp. 316-344. (1994. április)
- DRAKOPOULOS, STAVROS A. [1995]: Towards a Hierarchical Approach to Trade Union Behaviour. MPRA Paper No. 15597, posted 07. June 2009, letölthető: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/15597/>
- DU CAJU, PHILIP – GAUTIER ERWAN – MOMFERATOU, DAPHNE – WARD-WARMEDINGER, MELANIE [2008]: Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 3867. (2008. december)
- EDELL, MONIQUE – RITSCHL, ALBRECHT [2008]: Real Origins of the Great Depression: Monopoly Power, Unions and the American Business Cycle in the 1920s. The London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Paper No 867. (2008. június)
- FARBER, HENRY S. [1978]: Individual Preferences and Union Wage Determination: The Case of the United Mine Workers. *Journal of Political Economy*, 86(5): 932-42.
- FARBER, HENRY S. [1989]: Trends in Worker Demand for Union Representation. *American Economic Review*. LXXIX (1989) 166-171.
- FARBER, HENRY S. [2001]: Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973-1998. *Journal of Labor Research*, XXII (2001), 459-486.
- FARRELL, RORY O. [2010]: *Globalisation and Labour Markets.* European University Institute, Department of Economics, Florence 2010 március
- FICHTER, MICHAEL – IAN GREER [2004]: Analysing Social Partnership: A Tool of Union Revitalization? IN: FREGE, CAROLA M. – KELLY, JOHN (SZERK.) [2004]: *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy.* Oxford University Press 2004.

- FITZENBERGER, BERND – KOHN, KARSTEN – WANG, QINGWEI [2006]: The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 2193. (2006. július)
- FITZENBERGER, BERND – KOHN, KARSTEN – LEMBCKE, ALEXANDER C. [2008]: Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 3356. (2008. február)
- FORRESTER, KEITH [2004]: 'The quiet revolution'? Trade union learning and renewal strategies. . In Work, employment and society, SAGE Publications, London, 18 évf. 2. sz pp. 413-420. (2004. június)
- FREEMAN, R. B. [1986]: The Effect of the Union Wage Differential on Management Opposition and Union Organizing Success. American Economic Review, 76, 92-6.
- FREEMAN, R. B. – J. MEDOFF [1984]: What do unions Do? Basic Books, New York 1984
- FREGE, CAROLA M. – KELLY, JOHN [2003]: Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. European Journal of Industrial Relations, SAGE, 9 évf. 1 sz. pp. 7-24. (2003)
- FREGE, CAROLA M. – KELLY, JOHN (SZERK.) [2004]: Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford University Press 2004.
- FREGE, CAROLA - EDMUND HEERY - LOWELL TURNER [2005]: The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries. IN: FREGE, CAROLA M. – KELLY, JOHN (SZERK.) [2004]: Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford University Press 2004.
- GÁBOR R. ISTVÁN [1998]: Munkaerő – Kereslet – Intézményi környezet – Makropolitika, <http://www.mtapti.hu/mszt/19984/gabor.htm>, 2010.04.01. 7:51
- GOERKE, LASZLO [2001]: Tax Evasion in a Unionised Economy. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 382. (2001. november)
- GOERKE, LASZLO – PANNENBERG, MARKUS [2003]: Norm-Based Trade Union Membership: Evidence for Germany. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 962. (2003. december)
- GOERKE, LASZLO – PANNENBERG, MARKUS [2008]: Risk Aversion and Trade Union Membership. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 3351. (2008. február)
- GROSSMAN, G. (1983). Union wages, seniority and unemployment. American Economic Review, vol. 73, pp. 277-90.
- GUEST, DAVID [2002]: Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building The Worker Into HRM. The Journal of Industrial Relations, SAGE, 44. évf., 3. sz., pp 335-358 (2002. szeptember)
- HALL, PETER A. – SOSKICE, DAVID (SZERK.) [2001]: Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford university Press, 2001.
- HAMANN, KERSTIN – JOHN KELLY [2004]: Unions as Political Actors: A Recipe for Revitalization? IN: FREGE, CAROLA M. – KELLY, JOHN (SZERK.) [2004]: Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford University Press 2004.
- HATZIUS, J. [2000]. Foreign Direct Investment and Factor Demand Elasticities. European Economic Review 44 117-143.

- HEERY, EDMUND – LEE ADLER [2004]: Organizing the unorganized. IN: FREGE, CAROLA M. – KELLY, JOHN (SZERK.) [2004]: Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford University Press 2004.
- HIRSCH, BERRY T. [2003]: Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 795. (2003. június)
- JENSEN, CARSTEN [2005]: European Trade Unions: influence and members – a comparative analysis of workplace influence and member composition among trade unions in Europe. Paper to be presented at ASA 100th annual meeting Philadelphia, Pennsylvania, August 13-16, 2005
- KEUNE, MAARTEN [2006]: Collective bargaining and working time in Europe: an overview. In: Collective bargaining on working time, Keune, Maarten –Galgóczi Béla (szerk.), ETUI-REHS, Brussels.
- KEVÄTSALO, KIMMO [2007]: Internet as a trade union tool – WageIndicator and Finnish nurses as an example. Tehy, Publication Series B: Surveys 4/2007
- KITTEL, BERHARD [2000]: Trade Union Bargaining Horizons in Comparative Perspective: The Effects of Encompassing Organization, Unemployment and the Monetary Regime on Wage-Pushfulness. European Journal of Industrial Relations, SAGE, 6 évf. 6 sz. pp. 181-202. (2000)
- KONINGS, JOZEF – LABRO, EVA – ROODHOOFT, FILIP [1998]: Earnings Management and Trade Union Activity: Results for Belgium. Katholieke Universiteit Leuven, Department of Applied Economics, Onderzoeksrapport Nr. 9828. (1998. szeptember 30.)
- KOSKELA, ERKKI – SCHÖB, RONNIE [2008]: Outsourcing of Unionized Firms and the Impact of Labor Market Policy Reforms. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 3566. (2008. június)
- LALONDE, ROBERT] – G. MARSCHKE – KENNETH TROSKE [1996]: Using Longitudinal Data on Establishments to analyze the Effects of Union Organizing Campaigns in the United states. Annales D'Economie et de Statistique, /42 XLI (1996)
- LILLIE, NATHAN - MIGUEL MARTINEZ LUCIO [2004] International Trade Union Revitalization: The Role of National Union Approaches IN: FREGE, CAROLA M. – KELLY, JOHN (SZERK.) [2004]: Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford University Press 2004.
- MACHIN, STEPHAN – WOOD, STEPHAN [2004]: Looking for HRM/Union Substitution: Evidence from British Workplaces. The London School of Economics and Political Science, London. (2004. január)
- MACURDY, T. E. AND PENCAVEL, J. H. (1986). 'Testing between competing models of wage and employment determination in unionized markets.' Journal of Political Economy, vol. 94, pp. S3-39.
- MANQUILEF-BÄCHLER, ALEJANDRA A. – ARULAMPALAM, WIJI – SMITH, JENNIFER C. [2009]: Differences in Decline: Quantile Regression Analysis of Union Wage Differentials in the United Kingdom, 1991-2003. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 4138. (2009. április)
- MCDONALD, I. M. - SOLOW, R. M. (1981): Wage bargaining and employment. American Economic Review, vol. 71, pp. 896-908.

- MCILROY, JOHN [1988]: Trade Unions in Britain today. Manchester University Press, 1988.
- MILNER, SIMON – NOMBELA, GUSTAVO [1995]: Trade Union Strength, Organisation and Impact in Spain. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Discussion Paper No. 258. (1995. augusztus)
- MISES, LUDWIG VON [1922]: Die Gemeinwirtschaft: Untersuchungen über den Sozialismus, Jena: Gustav Fischer Verlag, 1922.
- NEUMANN, LÁSZLÓ [2005]: Trade Unions in Hungary: Between Social Partnership, Political Action and Organizing Drive. IN: DIMITROVA, DIMITRINA – VILROKX, JACQUES (SZERK.): Trade Union Strategies in Central and Eastern-Europe: Towards Decent Work. International Labour Organization, Subregional Office for Central and Eastern Europe, Budapest, 2005.
- NICKELL, STEVEN – RICHARD LAYARD [1999]: Labor Market Institutions and Economic Performance. In: (Szerk.: Ashenfelter, Orley és David Card): Handbook of Labor Economics, Vol. 3C of Handbook in Economics (New York: Elsevier Science, 1999)
- NUNZIATA, LUCA – BOWDLER, CHRISTOPHER [2005]: Inflation Adjustment and Labour Market Structures: Evidence from a Multi-Country Study. Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 1510. (2005. március)
- O'FARRELL, RORY [2010]: Globalisation and Labour Markets. European University Institute, Florence. (2010. március)
- OECD [2007]: OECD Trade Union Density. letölthető: <http://www.oecd.org/dataoecd/25/42/39891561.xls>
- OLSON, CRAIG A. [1998]: The Use of Strike Replacements in Labor Disputes: Evidence from the 1880s to the 1980s. Az IRRA 1999. téli szemináriumán elhangzott előadás anyaga. New York City, 1998
- OLSON, M. [1965]: The logic of Collective Action. Cambridge 1965
- OSBORNE, M.J. [1984]: Capitalist-Worker Conflict and Involuntary Unemployment. Review of Economic Studies, 51:111-27
- OSWALD, A. J. [1984]: The microeconomic theory of the trade union. The Economic Journal, vol. 92, pp. 576-95.
- PEDERSINI, ROBERTO [2010]: Trade union strategies to recruit new groups of workers. University of Milan, European Industrial Relations Observatory On-Line. 2010 [http: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm>]
- PEMBERTON, JAMES [1988]: A 'Managerial' Model of the Trade Union. The Economic Journal, 98 évf., 392 sz., pp. 755-771. (1988. szeptember)
- PENCAVEL, JOHN [2008]: How Successful Have Trade Unions Been? A Utility-Based Indicator of Union Well-Being. Institute for the Study of Labour, IZA DP No.3660. (2008. augusztus)
- POLACHEK, SOLOMON W. [2003]: What Can We Learn About the Decline in U.S. Union Membership from International Data? Institute for the Study of Labour, IZA DP No.896. (2003. október)

- PÓCS ISTVÁN – TÓTH ANDRÁS – TÓTH ATTILA – WESSELÉNYI ANDREA [2003]: Nehezen szervezhető (értelmiségi/szabadfoglalkozású) dolgozók internetes munkavállalói érdekvédelme (e-Union). In Révész Márta – Tóth Attila, Budapest.
- RÉVÉSZ MÁRTA – TÓTH ATTILA [2003]: Nehezen szervezhető (értelmiségi/szabadfoglalkozású) dolgozók internetes munkavállalói érdekvédelme (e-Union). Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2003.
[<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=21102&articleID=40120&ctag=articlelist&iid=1>]
- SCHNABEL, CLAUS – WAGNER, JOACHIM [2003a]: Determinants of Trade Union Membership in Western Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000. Institute for the Study of Labour, IZA DP No.708. (2003. január)
- SCHNABEL, CLAUS – WAGNER, JOACHIM [2003b]: Trade Union Membership in Eastern and Western Germany: Convergence or Divergence? Institute for the Study of Labour, IZA DP No.707. (2003. január)
- SCHNABEL, CLAUS – WAGNER, JOACHIM [2005a]: Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data, 2002/03. Institute for the Study of Labour, IZA DP No.1464. (2005. január)
- SCHNABEL, CLAUS – WAGNER, JOACHIM [2005b]: Who Are the Workers Who Never Joined a Union? Empirical Evidence from Germany. Institute for the Study of Labour, IZA DP No.1658. (2005. július)
- SCHNABEL, CLAUS – WAGNER, JOACHIM [2006]: The Persistent Decline in Unionization in Western and Eastern Germany, 1980-2004: What Can We Learn from a Decomposition Analysis? Institute for the Study of Labour, IZA DP No.2388. (2006. október)
- SCHNABEL, CLAUS – WAGNER, JOACHIM [2008]: The Aging of the Unions in West Germany, 1980–2006. Institute for the Study of Labour, IZA DP No.3661. (2008. augusztus)
- TÓTH ANDRÁS [1995]: Civil társadalom és a szakszervezetek <http://www.mtapti.hu/mszt/19953/toth.htm> 2010.03.24. 14:51
- TÓTH ANDRÁS [2008]: A magyar szakszervezetek helyzete <http://www.google.hu/search?q=a+magyar+szakszervezetek+helyzete&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:hu:official&client=firefox-a> 2010.04.09. 18:24
- TZANNATOS, Z. [1992]: Labour Economics. IN: MALONEY, J. (SZERK.): What Is New in Economics? Manchester : Manchester University Press 1992.
- UNDY, ROGER [2008]: Trade union Merger Strategies. Purpose, Process, and Performance. Oxford University Press, 2008.
- UPCHURCH, MARTIN – GRAHAM TAYLOR – ANREW MATHERS [2009]: The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe. The Search for Alternatives. Ashgate Publishing Co. 2009.
- WILLIAMSON, OLIVER E. [1985]: The economic Institution of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. China Social Sciences Publishing House 1985.
- WILLMAN, PAUL [2000]: The Viability of Trade Union Organisation: A Bargaining Unit Analysis. The London School of Economics and Political Science, London. (2000. november)

- WILLMAN, PAUL – BRYSON, ALEX – GOMEZ, RAFAEL [2003]: *Why Do Voice Regimes Differ?* London School of Economics and Political Science, London. (2003. november)
- WILLMAN, PAUL – BRYSON, ALEX – GOMEZ, RAFAEL [2008]: *Trading Places: Employers, Unions and the Manufacture of Voice*. The London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Paper No 884. (2008. augusztus)
- WILLMAN, PAUL – BRYSON, ALEX [2007]: *Union Organization in Great Britain*, Prepared for symposium for the Journal of Labor Research on “The State of Unions: A Global Perspective”. The London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Paper No 774. (2007. január)
- WOOD, HANNAH – MOORE, SIAN [2005]: *An Evaluation of the UK Union Learning Fund - its Impact on Unions and Employers*. London Metropolitan University, Final Report, June 2005. (2005. június)