

**DECENTRALIZÁLT
KOLLEKTÍV ALKU
MAGYARORSZÁGON**

Írta
NEUMANN LÁSZLÓ

Neumann László tudományos főmunkatárs
Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
Kutatási részleg

A kilencvenes évek elején Magyarországon a kollektív tárgyalások háromszintű intézményrendszere jött létre. *Országos* szinten a tripartit fórumokon a kormány, a munkáltatók és a szakszervezetek a legkülönbözőbb témákról tárgyalnak (így egyezséget kötnek az országos minimálbérről, ajánlásokat fogadnak el a cégek éves bérszint-növelésének minimumáról és maximumáról). *Ágazati és vállalati* szinten a munkáltatók (illetve szervezeteik) és a szakszervezetek kötnek kollektív szerződéseket. Míg vállalati szinten az államszocialista rendszerben szinte minden állami vállalatnál kötöttek kollektív szerződést – noha köztudott, hogy az úgyszólván kötelező szakszervezeti tagság és a szakszervezetek "transzmissziós szíj" szerepe miatt valódi munkavállalói érdekképviselőtről nemigen lehetett szó –, addig az országos és ágazati szintű bértárgyalások csak 1990 körül jöttek létre. A rendszerváltás körüli és az azt követő években elsősorban az országos érdekegyeztetési rendszer, a kvázi-korporatív döntési struktúrák látványos fejlesztése kapott prioritást, míg a munkaügyi politika a vállalati munkaügyi kapcsolatokat a piacgazdaság (vélt) igényeire hivatkozva többé-kevésbé tudatosan elhanyagolta, és ezzel párhuzamosan a kutatás is viszonylag kisebb figyelemre méltatta őket. Ennél persze fontosabb az a következmény, hogy a „társadalmi partnerek” stratégiája is alkalmazkodott a felkínált keretekhez, s tevékenységük a politikához közelálló Érdekegyeztető Tanácsra koncentrálódott. A szakszervezetek természetesen a centralizált bérmegállapodásokra törekvő kormányzat partnerének bizonyultak, már csak azért is, mert így helyi szerepük is megerősödhetett a felülről nyert legitimitáció révén. Az érdekegyeztetés politikai szinthez közeledésével azonban mindkét oldalon háttérbe szorultak az alsóbb szintű feladatok: elmaradt az ágazati munkáltatói szervezetek és a vállalati szakszervezetek szervezeti megerősödése.

Talán az országos tripartit intézmények nagy publicitást kapott kiépítésének köszönhető, hogy gyakran még szakmai publikációk is mintha abból az implicit vélekedésből indulnának ki, mely szerint Magyarországon országos szinten *centralizált* megállapodások határozzák meg a béreket. Árnyaltabb értékelések a munkaidő és foglalkoztatás esetében decentralizált

rendszerőről beszélnek (mert ezekben a kérdésekben a törvényi szabályozáson túl nincs országos megállapodás), a bér esetében pedig *kvázi-centralizált* rendszerőről, figyelembe véve, hogy az országos szinten megfogalmazott ajánlások nem feltétlenül teljesülnek (Héthy, (1998)). Az érvelés alátámasztásaként hivatkoznak egyrészt a munkáltatók csökkenő kollektív szerződéskötési hajlandóságáról szóló tapasztalatokra, másrészt az ágazati és vállalati bérmegállapodások alacsony "lefedettségi" mutatóira.

E nézetekkel szemben ebben az írásban amellet próbálok érvelni, hogy a magyar bérmegállapítási rendszer – nyugat-európai sztenderdekkel mérve – *szélsőségesen individualizált és decentralizált*. Vagyis a bérek kialakításában meghatározó az egyéni alku szerepe, azaz lényegében a munkaerőpiac kereslete és kínálata. A kollektív alku szerepe másodlagos, és annak struktúráján belül viszonylag gyenge az országos és ágazati szintű megállapodások hatása, míg – legalábbis egy szűk vállalati körön belül – erős a vállalati szintű kollektív szerződések szabályzó szerepe. Ez az értékelés azon a klasszikus angolszász *industrial relations* hagyományon alapul, mely szerint a kollektív szerződéskötés alapvető célja a munkáltatóknál létrejövő *egyéni* munkaviszonyok feltételeinek (bér, munkaidő és a foglalkoztatás kondíciói) a munkáltató és a szakszervezet közötti *kollektív alkuval* való szabályozása.

Magyarországon az államszocialista időszakban – a rendszer eredendően egalitáriánus ideológiája és a vállalati bériáramlás központi kontrollja ellenére – a gazdasági reformok következtében a nyolcvanas évek végére a bérek szóródása egyre inkább növekedett, mind a vállalatok között, mind a vállalatokon belül. Az 1968-as gazdasági reform óta a szocialista bérszabályozás logikája az „eredményfüggő” vállalatközi „bérdifferenciálást” serkentette, míg az országos tarifarendszerek gyakorlatilag papíron maradtak. (Pontosabban: az állami költségvetési tételt jelentő közalkalmazotti besorolások kivételével szabályzó erejük eltörpült a munkaerőpiaci kereslet-kínálat beralakító ereje mögött.) A magyar szakszervezetek pedig az 1945 és 1950 között lezajlott államosítások óta sohasem képeztek olyan erőt, mely megakadályozta volna a vállalatközi kereseti különbségek növe-

kedését. Ami a vállalaton belüli bérkülönbségeket illeti, a vezetés és a munkavállalók közötti egyéni vagy informális csoportalku volt tipikusan tekinthető.¹ Hipotézisem szerint ezt az egyéni-informális béralkut a rendszerváltás után csak igen szűk körben váltotta fel a nyugati piacgazdaságok gyakorlatához hasonló intézményes kollektív alku.² A mai magyarországi kollektív szerződések nem gyakorolnak effektív intézményes kontrollt a munkaerőpiac felett, szinte egyáltalán nem korlátozzák a bérversenyt sem a vállalaton belül, sem pedig a vállalatok között. A szakszervezeti szótárban csak legújabbban jelent meg a bérverseny elleni jelszó. Szolidarisztikus szakszervezeti bérpolitikáról – a kifejezés nyugateurópai értelmében – pedig ma sem igen beszélhetünk.

Magyarországon szigorúan véve nem beszélhetünk a kollektív alku Nyugat-Európában napjainkban tapasztalható decentralizálódási *folymatáról*, hiszen a centralizált kollektív alku sohasem volt a bér meghatározás eszköze az országban. Ettől persze még a jelenlegi állapotában a kollektív szerződések rendszere decentralizált, legfeljebb előtörténeténél jegyzendő meg, hogy az a bérek adminisztratív központi kontrolljának leépülésekor alakult ki az államszocialista időszak gazdasági reformjai, illetve a rendszerváltást követő évek során.

A béralku szélsőséges decentralizáltságára vonatkozó hipotézis kielégítő igazolása, olyan statisztikai elemzéssel lenne megoldható, mely a bértarifa-megállapodások adatait összeveti a ténylegesen kifizetett bérekkel. Mivel az utóbbi adatok jelenleg nem állnak rendelkezésünkre, ez a tanulmány csak ennél szerényebb feladatra vállalkozhat: a kollektív alku intézményeinek decentralizáltságát bizonyító információk bemutatására. Így elsősorban az ágazati és vállalati kollektív szerződések elterjedtségéről, az általuk "lefedett" munkavállalók arányáról és a szerződések tartalmáról hozzáférhető adatokat ismertet. A vállalati szerződéskötés gyakorlatának leírása esettanulmányos és survey módszerrel végzett kutatásaimon alapul.³ Ezt követően a magyar kollektív szerződéses rendszer struktúráját hasonlítom össze Nagy-Britannia rendszerével, az Európai Unió egyetlen olyan tagállamával, amelyre ugyancsak a decentralizált kollektív alku jellemző. Végezetül pedig a magyar kollektív szerződéses rendszer fejlesztésére vonatkozó aktuális elképzeléseket, javaslatokat tekintem át.

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

2 Ebben a cikkben kevésbé foglalkozom az államszocialista örökséggel, az informális alku továbbélésével és a vállalati munkaerőfelhasználás kollektív szerződések funkcióit helyettesítő változatos eszközeivel. Egy korábbi cikkemben kifejezetten ezeket a jelenségeket igyekeztem felderíteni. (Neumann, 1997).

3 1996–97-ben 6 vállalatnál készítettem esettanulmányokat kifejezetten a munkaügyi kapcsolatok vállalati intézményeinek működéséről (ezt a kutatást az OTKA 023640 sz. projekt támogatta), de korábbi – más kérdéskörökre koncentráltó – esettanulmányaim tapasztalatait is felhasználtam. 1999. márciusában és szeptemberében Boda Dorottyával, Komáromi Róberttel és Tóth Andrásval együtt az OMMK rövid távú munkaerőpiaci prognózis vizsgálatának kérdőívébe illesztettünk a kollektív szerződéskötés, a bérmegállapodások és az egyéni munkaszerződések vállalati „használatára” vonatkozó kérdésblokkot. Ennek a félévente rendszeresen felvett kérdőívnek nagy előnye, hogy nagy mintán (közel 5.000 munkáltatótól) lehet rövid idő alatt válaszokat kapni, ugyanakkor hátránya, hogy a felvétel az állami munkaerőpiaci szervezet munkatársai végzik, ezért a vélt, vagy feltételezett állami elvárásoknak való megfelelés szándéka torzíthatja a válaszokat.

1. Az országos és ágazati megállapodások vállalati hatásai

Az országos, tripartit megállapodások makrogazdasági hatásairól több elemzés készült, melyek elsősorban évenként vizsgálják az átlagbér növekedésére vonatkozó ajánlások, az infláció és a tényleges bériáramlás összefüggéseit (*Ladó–Berki, 1997*). Némi leegyszerűsítéssel, általánosságban megállapítható, hogy – a Bokros csomag évét kivéve – a tényleges bérnövekedés 1–2 százalékponttal mindig meghaladta az ajánlást, ugyanakkor az infláció is magasabb volt az előre tervezettnél. Az ugyancsak felső szintű megállapodással elfogadott minimálbér növekedése viszont az évtized során elmaradt az infláció és az átlagbér növekedése mögött. Végeredményben tehát akár úgy is tűnhet, hogy a bérmegállapodási rendszer akadályozta meg az ár-bér spirál túlzott elszaladását, sikeresen betöltötte azt a sokszor hangoztatott funkcióját, hogy a szocialista gazdaságirányítás központi bérszabályozásából zökkenőmentes átmenetet kínáljon a piactudományi berendezkedés decentralizált, autonóm vállalati döntéseire. Csakhogy ez a fajta leegyszerűsítő értékelés egyrészt tulajdonképpen anélkül értékeli az átmenet egyes éveiben 30 százalék körüli inflációs hatásokat, hogy ténylegesen elemezte volna azok okait és mechanizmusait. Másrészt pedig megfelelkezik azokról a megváltozott körülményekről, melyek az államszocialista bérszabályozást eredeti funkciójában tulajdonképpen fölöslegessé tették: a változó gazdasági szereplők változó érdekelttségéről, így mindenek előtt a vállalatok keményebbé váló költség-korlátjáról és az időközben előrehaladó privatizáció hatásairól.

Gyakorló vállalati menedzserek és szakszervezeti vezetők általában a felsőszintű bérmegállapodások "orientáló" funkciójáról beszélnek, ami elsősorban azt jelenti, hogy a központi megállapodás számai az ágazati és vállalati tárgyalások résztvevői számára szolgálnak hivatkozási alapul az indító ajánlatnál, de kötelezettséget semmiképp se jelentenek egyik fél számára sem. Az ilyen referencia-funkciójú központi bérajánlásokat aligha tekinthetjük centralizált bérmegállapodási rendszernek. Vállalati hatásaira esettanulmányainkból is idézhetünk példákat. Így az egyik privatizált villamosenergia-ipari cégnél bevezetett "önkéntes távozási program" során a nagyvonalú vég-

nagyvonalú végkielégítésen túl a vállalat menedzsmentje úgy döntött, hogy az elmenők bérének 30 százalékát kiosztja a maradék között, azzal az indokkal, hogy az átszervezés miatt többletfeladatokat kell ellátniuk. A rendkívüli béremelés miatt 1988-ban 33 százalékkal emelkedett a vállalatnál maradók keresete. (Összehasonlításul: ugyanarra az évre a felsőszintű tripartit bér ajánlása a 14–16 százalékos sáv volt.) Mellesleg, a magas bérekhez nagyvonalú szociális juttatások is járnak, sőt az ágazati sajátosságnak tekinthető vállalati nyugdíjpénztáron túl kiegészítő egészségbiztosítás bevezetésén dolgozott a vállalat. Ugyanakkor a következő évben – amikor semmilyen rendkívüli indok nem volt a nagyvonalúságra – a cég keményen ragaszkodott az ágazati bérmegállapodás szintjéhez, és meglehetősen egyértelműen a szakszervezetek tudomására hozta, hogy semmilyen helyi engedményre nem számíthatnak.

A többmunkáltatós (ágazati) kollektív szerződés fogalmát az 1992-es Munka törvénykönyve vezette be, sőt a szerződéskötés "ösztönzése" végett bizonyos munkajogi előírások alól felmentést adott az ilyen szerződést kötő, vagy ahhoz csatlakozó cégeknek.⁴ A magyarországi gyakorlatban – a kilencvenes évek magas, 1997-ig évi 20-30 százalék közötti inflációjának következtében – a berről mind ágazati, mind vállalati szinten évente, vagy annál is gyakrabban egyeznek meg, míg a szerződéskötő felek kapcsolatát és a munkaviszony egyéb feltételeit szabályozó kollektív szerződést jellemzően több évre kötik. A két, jogilag azonos státusú dokumentumot külön kezelik a szerződő felek és az állami statisztika is. 1992 óta van statisztikai megfigyelés az ágazati és vállalati bérmegállapodásokról: 1992 és 1997 között csak az ún. "bérmegállapodásokat" tartották nyilván, 1998 óta a kollektív szerződéseket is. Az 1. táblázat adatai szerint az első év 20 feletti bérmegállapodása után évente, kb. 10-12 ilyen megállapodás született. (Az 1995-ös év kivételnek tekinthető, a Bokros-csomag évében felsőszintű megállapodás sem született.) 1999. elején pontosan 10 ágazati bérmegállapodást jelentettek be.

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

Bejelentett ágazati bérmegállapodások a versenyszférában (1992–98)

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

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

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

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

Az ágazati kollektív szerződések kis számának és korlátozott hatókörének oka alapvetően a munkáltatók érdekeltségének hiányában keresendő. A legtöbb munkáltató semmilyen külső kötöttséget nem kíván munkaügyi gyakorlatában, a vállalatnál magasabb szintű kollektív szerződés piacszabályzó funkciójától sem vár semmit. Jónéhány iparágban (pl. a textilruházati-iparban, az gépiparban) a meghatározó – és egyébként magas béreket fizető –, multinacionális vállalatok nem is csatlakoztak a munkáltatói szervezetekhez. Így érthető, hogy a munkáltatói érdekképviseltek szervezetileg gyengék, kevés tekinthető ágazatában reprezentatívnak, ha egyáltalán mérhető a reprezentativitás. Tagjaik gyakran e szervezetet nem is hatalmazzák fel a kitérített szerződés aláírására, azt egyenként írják alá, és sokszor előfordul, hogy egyes rendelkezéseikhez nem csatlakoznak ("opt-out") bizonyos cégek (*Tóth, 1997*). Az ágazati szerződések korlátozott hatókörük miatt általában a kiterjesztésre sem alkalmasak, a munkaügyi miniszter eddig mindössze két szerződés esetén élt ezzel a lehetőséggel. (*Neumann, 1997*) A szakszervezetek hatalmas erőfeszítései és a kormányzat által bevetett jogi „ösztönzők” ellenére tehát nem jött létre a kontinentális Európa országaiból ismert ágazati szerződések rendszere.

Az ágazati kollektív szerződések egyéni béreket szabályzó hatóerejének mérésére – az 1981-es franciaországi Auroux jelentés módszerét követve – érdemes megvizsgálni, hogy szerepel-e a helyi szerződésekben a tarifarendszernek megfelelő munkakör-besorolás, illetve hogy mekkora a különbség a szerződésben szereplő tarifális alapbérek és a tényleges keresetek között. Ez az értékelés abból a sok nyugat-európai országban, illetve az Egyesült Államok szakszervezetek által meghódított szektoraiban tradicionális – de másfelől a modern Human Relations gyakorlat alapján ma már sokak által túlhaladottnak tekintett – felfogásból indul ki, mely szerint a tényleges egyéni béreknek pontosan meg kellene egyezniük azzal a tarifális bérrel, melyet a munkavállaló képzettségének, szolgálati idejének és esetleg más formális jellemzőinek alapján a kollektív szerződésekben állapítanak meg. (Mint a szakirodalomból ismeret, Franciaországban a hetvenes évek végén átlagosan 30 százalékkal haladták meg az egyéni bérek a tarifális béreket, és miután ezt a különbséget a Mitterand kormány túlságosan nagyra találta munkajogi reformlépéseket vezetett be. *(Goetschy, J.–Rozenblatt, P. 1993.)* Magyarországon a kollektív szerződések kiterjesztési eljárásának részeként készültek hasonló számítások. E szerint a sütőipari szakágazat 10 főnél nagyobb vállalkozásaiban a fizikai munkakörökben a tényleges alapbérek átlagosan 43 százalékkal haladták meg az ágazati megállapodás szerinti tarifaminimumokat és ezen felül átlagosan még 17 százalék mozgó bért is kifizettek a munkáltatók. A villamosenergia-iparban csak a vállalati szinten számolták a bérbeállási szinteket. Az 1995-ös értékelés szerint: „Az ágazatra jellemző havi 52 ezer Ft-os kereseti szintből mintegy 25 ezer Ft-os terhelést jelentenek a kiterjesztendő ágazati kollektív szerződés-ben szereplő minimum előírások.”

Esettanulmányaink is megerősítették azt a korábbi kutatásokból ismert képet, hogy ahol egyáltalán kötnek ágazati kollektív szerződéseket, azok vállalati hatása csak bizonyos témaköröknél érvényesül, míg a béralkuban a helyi munkaerőpiaci viszonyok a meghatározóbbak. Sőt, az ágazati kollektív szerződés alacsony bértételei felhasználhatók, a munkáltató kezében hatásos érvként szolgálnak a helyi bérkövetelésekkel szemben. Például a ruhaiparban, ahol a megállapodásban szereplő ágazati bérminimum gyakorlatilag alig

haladja meg az országos minimálbért, olyan kis varrodák is csatlakoznak a szerződéshez, ahol nincs is szakszervezet. Ilyenkor a dolgozóknak a munkáltató bemutatja az ágazati szerződést, majd egyenként megállapodik velük a bérekről – természetesen a minimálbér közelében. Ily módon a munkáltató könnyen megnyeri azokat a flexibilitást biztosító kedvezményeket, melyeket a jog ösztönzésül felajánl, miközben a szerződés lényegében semmi többletet nem nyújt a munkavállalóknak a törvényi minimum standardokhoz képest.

2. A vállalati munkaügyi kapcsolatok típusai

A vállalati kollektív szerződések szerepét illetően az esettanulmányok alapján a vállalatok három, egymástól meglehetősen eltérő fő típusa különböztethető meg:

2.1. Konzolidált munkaügyi kapcsolatok, erős szabályzó funkciójú kollektív szerződések

Kialakulóban van az a nagyjából állandó vállalati kör, ahol rendszeresen kötnek kollektív szerződést, a szakszervezetek szerepe stabilizálódott.⁵ Ugyan az erős – sztrájkot is szervezni képes – szakszervezetek terepe nagyrészt a közszolgáltatásokra, illetve az állami tulajdonú cégekre korlátozódik, de a kutatás esettanulmányai szerint újabban az iparban működő egyes külföldi tulajdonú cégeknél is hasonló tendenciák érvényesülnek a kollektív szerződéskötésben. A biztos profitot hozó, tőkeintenzív, külföldi tulajdonba került ágazatok egy részében létrejön a munkaügyi viszonyok egyfajta új modellje, melyet a munkavállalók magas fokú szaktudása és a vállalat céljai iránti elkötelezettsége, a magas bérek és juttatások, a viszonylag stabil foglalkoztatás, a színvonalas továbbképzés és – többnyire – konzolidált kollektív szerződéses viszonyok jellemeznek. Nagyjából ez az a szegmens, amelyet az amerikai irodalomban közhelyszerűen "high road" fejlődési pálya fogalmával jellemeznek.

⁵ Egyébként ugyanezt a tendenciát már *Ladó-Tóth (1996)* is megállapította.

Ebben a körben tehát a privatizáció után is megmaradtak a kollektív szerződések, sőt arra is láttunk példát, hogy a munkaviszonyt szabályzó szerepük tovább erősödött a privatizáció után. E vállalatok közös vonásának tekinthető, hogy ahol

van szakszervezet, ott a magas béreket, juttatásokat kollektív szerződésekben rögzítik. Ezeknél a cégeknél a *bértarifa* rendszerek kialakításával nemcsak a béreket szigorúan szabályzó vállalati kollektív szerződések jönnek létre, hanem a *belső munkaerőpiac* korábban ismeretlen fokú megerősödése is bekövetkezett. Ugyanakkor a munkaszervezet átalakítása során az üzemi-informális alku szerepét szinte teljesen kizárták.

Ezek a cégek inkább érdekeltek a belső mobilitásban és a vállalat-specifikus ismeretekkel rendelkező munkaerő megtartásában – azaz a belső munkaerőpiac klasszikus előnyeinek kihasználásában –, mint a bérköltség megtakarításában. A távközlési nagyvállalatnál például a kollektív szerződésbe épített bértarifa-rendszer egységes bértételeket állapít meg a különböző adottságú helyi munkaerőpiacokon működő munkahelyek számára (Neumann, 1997b). Ugyanakkor – mint ismeretes – Magyarországon jelentős területi bérkülönbségek alakultak ki, szoros korrelációban a munkanélküliséggel. A költségeik leszorításában érdekelt termelővállalatoknál az azonos munkáért fizetett bér 30–40 százalékkal magasabb lehet Budapesten vagy Nyugat-Magyarországon, mint egy elmaradottabb térségben lévő telephelyen (Kertesi–Köllő, 1999).

A belső munkaerőpiac legfejlettebb formájával esettanulmányaink során egy privatizált villamosenergia-ipari cégnél találkoztunk, ahol a bevezetett tarifarendszer a nyugat-európai anyavállalat bérrendszerét adaptálta (Neumann, 1998b). Itt a beosztott dolgozók számára fix béreket, képzettségi követelményeket és előrejutási utakat állapítottak meg. A beosztottak munkáját évente legalább kétszer értékelik, és ennek eredményeként 13. havi fizetéssel jutalmazzák őket. A rendszer magyarországi újdonsága az, hogy ettől a viszonylag kismértékű prémiumtól eltekintve *a munkások pontosan annyit keresnek, amennyi a tarifális bér*. A munkaértékeléshez automatikus *előléptetési rendszer* kapcsolódik. Noha a menedzsment fenntartja magának azt a jogot, hogy megállapítsa, milyen munkaposztokra van szükség a cég hatékony és biztonságos működtetéséhez, de üresedés esetén egyértelmű kötelezettséget vállalt, hogy a cégnél foglalkoztatottakat részesíti előnyben. A *belső munkaerőpiacok viszonylag rugalmas formája valósult meg*, a túlságosan merev munkakör elhatárolás a szakszervezetnek sem volt célja. A vezetéssel együttműködő szakszer-

vezetek azonban nem tudtak, talán nem is nagyon akartak hatásosan fellépni a létszámleépítések és „kiszervezések” ellen. A „kiszervezett” tagokat elvesztve a szakszervezetek mind inkább a „belső” erős érdekvédelmi szervezeteivé válnak, lemondva a vállalat falain és a napi érdekvédelmi ügyeken túlmutató célokról. A belső munkaerőpiac megerősödését egyaránt elősegítették a magyar munkaszervezeti hagyományok, a külföldi tőkével érkező nyugati minták és a szakszervezetek magatartása. Mégis, inkább kivételes jelenségnek tekintendő, szerepe a munkaerőpiac viszonylag szűk szegmensére terjed ki, mert a rendszerváltás után a nagyvállalati foglalkoztatás jelentős csökkenése következtében inkább a foglalkozási munkaerőpiacok erőteljes terjedése figyelhető meg (Gábor, 1997).

2.2. A kollektív szerződések leépülése, formálisan működő részvételi intézmények

A másik, gyakoribb esetnek tűnik az államszocialista időszakból örökölt szakszervezet és kollektív szerződéses viszony fokozatos gyengülése, esetleg kikopása, s ezzel együtt az érdekképviselő más törvényileg előírt csatornáit (Üzemi Tanács, a tulajdonosi testületek munkavállalók által választott küldöttei) is csak formálisan működtetik. Ez a vállalati kör nagyobb és közepméretű privatizált cégeket és az azokból kiszervezett- kisebb vállalati részlegeket ölel fel, melyek magyar magántulajdonosok (beleértve a menedzsmentet, sőt az MRP szervezeteket) tulajdonába kerültek. A kollektív szerződések ily módon történő "eltűnése" azonban statisztikailag nem túl jelentős: a kollektív szerződés nélküli munkáltatóknak csak kis része válaszolta kérdőívünkre, hogy a cégnél, vagy jogelődjénél korábban volt kollektív szerződés, ez leginkább a 100 fő alatti, állami-önkormányzati tulajdonban maradt cégeknél fordul elő (lásd a 8. táblázatot).

Noha a szakszervezetek tagság csökkenése a rendszerváltás időpontjától folyamatosan megfigyelhető, radikálisabb változásokra sokszor csak a privatizációt követő évben került sor. Ez részben a privatizációs szerződések záradékainak köszönhető, melyek bizonyos időszakra megtiltják a kollektív szerződés felmondását. (Sőt 1997-től, amikortól a magyar munkajog átvette az Európai Unió "transfer of undertaking" direktíváját,

ehhez már nem is kell külön szerződéses kikötés.) Másrészt pedig annak a következménye, hogy az új tulajdonos tájékozódása, az átalakítási tervek kidolgozása is legalább ennyi időt igényel. Nagyobb privatizált vállalatoknál azonban a tulajdonosváltás ellenére inkább az államszocialista vállalati hagyományok továbbélésére számíthatunk, ami a magyar viszonyok mellett azt jelenti, hogy a menedzsment fokozatosan ugyan, de nagyjából saját akarata szerint alakíthatja a munkaügyi kapcsolatrendszert és a kollektív szerződés tartalmát. Az utóbbi területen inkább a szerződéses témakörök szűkülése tapasztalható, a munkáltatók a kollektív szerződések újratárgyalása során igyekeznek visszalépni a rendszerváltás idején, vagy a privatizáció előtt tett „engedményektől” és egyre inkább a Munka törvénykönyve minimál-előírásait alkalmazzák.

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

Ezekben az esetekben látszólag egyoldalúan a menedzsment határozza meg a béreket a munkaerőpiacra hivatkozva, mégis az informális alku továbbélését fedezhetjük fel olyan munkaszervezetekben, ahol változatlanul a szervezetben megszerzhető tudás adja a kulcsfontosságú munkások alkuerejét. A fenti gépipari középállalatnál az új tulajdonos-igazgató a privatizáció után szerette volna megtörni a cégnél szinte hagyományos "túlóra-játékot". A lökészerűen érkező megrendelések miatt mindig is voltak kevésbé intenzív szakaszok, amikor „a dolgozók hozzáigazították a tempót a munkamennyiséghez”, a csúcsidőkben pedig rengeteget túlóráztak. Rugalmas munkarendet vezetett be, amelyben nincs állásidőre

járó garantált bér, vagyis akinek nincs munkája hazamehet, majd ledolgozza az intenzívebb időszakban. A bevezetett profitrészesedés-szerű ösztönzési rendszer azonban nem garantálta tartósan a keresetszintet, így az erős alkupoziójú, kulcsfontosságú munkások esetében szabályos teljesítmény-visszafogáshoz vezetett. Végül is az egyik nagy munkacsúcs idején a cég kénytelen volt visszatérni a korábbi túlóra-elszámolásához. Ugyanennél a cégnél történt, hogy az "öreg szakik küldöttsége" beállított az igazgatóhoz, kifogásolva, hogy az alacsony bejelentett bérük után fognak majd nyugdíjat is kapni. Elérték, hogy a vállalat önkéntes nyugdíjpénztári támogatást vezetett be az idősebb törzsgárda-tagok számára.

2.3. Szakszervezetmentes munkahely, nem létező kollektív munkajogi intézmények

Jellemzően a létszámukat növelő kisvállalkozásokban és egyes – akár nagy létszámot foglalkoztató – zöldmezős beruházásoknál, a kollektív munkaügyi kapcsolatok intézményei létre sem jönnek. Korábban inkább a multinacionális vállalatok egy részéről volt köztudott, hogy szakszervezettől mentes viszonyokat szeretnének, a dolgozókkal egyéni kommunikációra törekszenek, kollektív alkuba nem bocsátkoznak, sőt, ha lehet még az üzemi tanáccsal folytatott konzultációt is kerülik. A kemény – az amerikai menedzsment-kultúrára jellemző – militáns szakszervezet-ellenesség azonban korántsem érvényesül mindenhol. Sőt, a magyar szakszervezetek többségét jellemző együttműködési készség, az új munkahelyeket meghódító szervezési kampányok szinte teljes hiánya miatt ez tulajdonképpen értelmetlen is lenne. Mind a korábbi állami vállalatokból privatizált (és a szakszervezettől így vagy úgy megszabadult) cégeknél, mind az európai háttérrel rendelkező zöldmezős külföldi tulajdonú vállalatoknál gyakran megfigyelhető a paternalizmusra hajló munkáltatói magatartás, melyet – egyéni kommunikációval, vagy informálisan működtetett – belső munkaerőpiac jellemez.

Egy külföldi tulajdonú, nemrég megnyílt bevásárlóközpont munkaügyi gyakorlatában például élesen megkülönböztetik a vezetési hierarchia különböző szintjein állókat és a rutin-feladatokat ellátókat. A munkaszervezet a szűkebb munkahelyen

nagy önállósággal felruházott középvezetőkre és előmunkásokra épül. Az induláskor az utóbbiak néhány hónapos külföldi kiképzésen vettek részt. Számukra nemcsak a hazai előmenetel lehetősége adott, hanem esetleg nemzetközi karrierlehetőség is várható a cég kelet-európai terjeszkedésével. Rajtuk kívül szinte mindenki cserélhető, és úgy tűnik cserélődik is. Már a működés megkezdése óta eltelt rövid időszakban is nagy volt a fluktuáció. A munkából való kilépés fő oka, hogy a munkavállalók nem viselik el a magas munkaintenzitást, illetve a munkaidő-beosztás rendje számukra igen kedvezőtlen. Ha valaki a követelményeknek nem képes megfelelni, vagy nem hajlandó elsajátítani a kívánatos munkakultúrát, akkor elbocsátják. A munkahely vonzerejét viszonylag magas bérekkel tartják fenn, amelyek majdnem dupláját teszik ki a kereskedelemben Budapesten hasonló munkakörben szokásosaknak. A cég munkaügyi filozófiája alapvetően patriarchális: “ami jó a cégnek, az jó a munkavállalónak is”. A munkavállalói érdekérvényesítésre eddig még kísérlet sem történt, a szakszervezeti szervezkedés nem indult meg, Üzemi Tanács sincs.

A vezetés számára tehát a szakszervezeti jelenléttől és kollektív szerződéstől függetlenül is fontos, hogy a munkaerő – legalább egy részénél – a magas képzettséget és a cég iránti elkötelezettséget biztosítsa. Ily módon a vezetés eszköze a helyi munkaerőpiacon viszonylag magasnak számító bér mellett az a előmenetel lehetőségének felkínálása is, a kulcsmunkakörök kijelölése és védelme, továbbá a munkavállalókkal folytatott hatékony kommunikáció fenntartása. Ezeknek a funkcióknak egyes részei, többé-kevésbé kifejlett formában még a 10–20 főt foglalkoztató kisvállalkozásokban is megtalálhatók, noha ott tradicionálisan csak egyéni munkaszerződések és informális (ami a bérfizetési módokat illeti, esetleg féllegális) egyezségek szabályozzák a munkaviszonyt.

3. A vállalati kollektív szerződéskötés elterjedtsége

A kollektív alku decentralizáltságának fő bizonyítéka a vállalati szinten megkötött kollektív szerződések nagy száma. 1997-ig csak a bérmegállapodást is tartalmazó szerződésekről volt adatfelvétel, eszerint évente 4–600 ilyen megállapodást kötöttek, ami a Munka törvénykönyve alá tartozó munkavállalók kb. 30

százalékát érintette (2. táblázat). 1998-tól minden kollektív szerződést be kellett jelenteni, azt is, ami éves bérmegállapodást nem tartalmaz. E szerint 1998 december 31-én a versenyszektorban 1232 érvényben lévő kollektív szerződés volt, ebből bérmegállapodást is tartalmazott 771. Ha a cégek nagysága szerint vizsgáljuk a szerződések eloszlását, akkor kitűnik, hogy az 500 főnél többet foglalkoztató cégek több mint kétharmadánál, a 300–500 fős kategóriában pedig minden második cégnél létezett vállalati kollektív szerződés (3. táblázat). A decentralizációra jellemző, hogy több telephelyen is működő vállalatoknál a cég központjában, a top-menedzsment és a vállalati szakszervezet között létrejött és bejelentett kollektív szerződést a telephelyi, vagy a tevékenység jellege szerinti sajátosságoknak megfelelően ún. „helyi függelékek” egészítik ki, melyek száma természetesen a cég nagyságától, szervezeti bonyolultságától függ. Vállalati kérdőíves vizsgálatunk szerint az 1000 főnél nagyobb munkáltatóknál átlagosan 3, 4, az 500–1000 fő közöttieknél pedig átlagosan 2, 3 függelék csatoltak a cég központjában kötött szerződéshez.

2. táblázat

Bejelentett vállalati bérmegállapodások a versenyszférában (1992–98)

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

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

Forrás: KSH, Munkaügyi Minisztérium, Gazdasági Minisztérium, OMKMK

A közalkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződések még erősebb decentralizáltságot mutatnak. A magyar jogrendszerben a központi és helyi költségvetésből finanszírozott intézményekben (iskolákban, kulturális, egészségügyi és szociális intézményekben, kutatóhelyeken) dolgozók munkaviszonyára vonat-

kozó Kjt. a versenyszférához képest eleve szűkebben határozza meg a kollektív megállapodások hatókörét. Ráadásul a jog előírásánál fogva minden egyes intézményen belül külön kollektív szerződés születik, ami önmagában is nagymértékű decentralizáltságot okoz. Éppen ezért nem csoda, hogy még a versenyszféránál is több (1976 db) érvényes szerződést jelentettek az ilyen intézményekből, miközben az általuk "lefedett" összlétszám jóval kisebb. Mivel egy iskola vagy könyvtár vezetője számára a központi, vagy önkormányzati költségvetés igen szűk mozgásteret enged, a fizetésemelések és egyéb anyagi juttatások kérdésében szinte alig születik helyi egyezség. (A továbbiakban részletesen nem elemezzük a közalkalmazottak kollektív szerződéseit, de a 4., 5. és 7. táblázatban szerepelnek azok adatai is.)

3. táblázat

Az 1998-ban regisztrált kollektív szerződések a versenyszférában

Vállalati létszám	munkáltatók száma a versenyszektorban*	regisztrált kollektív szerződések száma**	kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatók; %
1001 felett	170	147	86,5
501-1000	312	191	61,2
301- 500	381	193	50,7
51- 300	4831	567	11,7
21- 50	9215	105	1,1
5- 20	33050	29	0,1
Összesen	47959	1232	2,6

*5 fő feletti működő jogi személyiségű vállalkozások és non-profit szervezetek a KSH adatbázisából. (1999. decemberi adatok.)

** előzetes adatok

Forrás: OMMK, Munkaügyi Minisztérium

A magyar kollektív szerződések tipikus témaköreit sorolja fel a 4. táblázat, jelezve, hogy a bejelentett kollektív szerződések hány százaléka érinti az adott kérdéskört. Ez azonban nem jelenti azt, hogy érdemben is foglalkozik vele, mert sokszor a szerződésben is csak a törvényi rendelkezéseket ismétlik meg. Például a kollektív szerződés felmondásának eljárásával a szerző-

dések 76 százaléka foglalkozik, de csak 17 százalék tartalmaz a törvénytől eltérő rendelkezést. A munkaidővel is szinte minden szerződés (97 százalék) foglalkozik, de mindössze 16 százalék ír elő olyan egyenlőtlen munkaidő-beosztást, ahol a törvényes munkaidőt kettő-négy hónap átlagában kell betartani. Ez eléggé meglepő eredmény, hiszen éppen ezt a lehetőséget kínálta fel a törvény a vállalati kollektív szerződés "ösztönzésére", és az európai munkáltatói követeléseknek megfelelően Magyarországon is rendszeresen hangoztatják a munkáltatói szervezetek, hogy a rugalmasság érdekében ezt az időszakot egy évre kellene felemelni. Az adatok szerint azonban a munkáltatók valójában csak korlátozott mértékben élnek ezzel a felkínált lehetőséggel. Ugyanakkor jóval nagyobb arányban, 83 százalékban szerepel a kollektív szerződésben olyan rendelkezés, mely felemeli az elrendelhető túlmunka mennyiségének felső határát. Mindebből arra lehet következtetni, hogy az állítólagosan "túlságosan merev" magyar munkaidő-szabályozás miatt panaszkodó munkáltatók inkább kitartanak a magyar munkaügyi gyakorlatban hagyományos túlóráztatás mellett, kevésbé preferálják a rugalmas munkarendet. Ámde az is közismert, hogy az ipari termelő multinacionális vállalatok, melyek a tőkeberuházás gyorsabb megtérülése végett a termelőberendezések folyamatos működtetésében érdekeltek, speciális munkarendet alakítanak ki, és náluk rendszerint nincsen se szakszervezet, se kollektív szerződés. Nyilvánvalóan a flexibilitás mást jelent az ingadozó piaci megrendelésekhez alkalmazkodni kényszerülő munkáltatónak, és mást a kapacitás-kihasználtságot maximalizáló cégeknek. Ahhoz azonban, hogy a munkajogi szabályozás által felkínált flexibilitási lehetőségek kihasználatlanságából messzemenő következtetéseket vonjunk le, azt is tudnunk kellene, hogy a munkáltatók milyen mértékben élnek a kollektív szerződésen és munkajogon kívüli eszközökkel, mindenekelőtt a túlórák szerződéses munkával való helyettesítésével, ami Magyarországon közismerten jelentheti saját dolgozóik „vállalkozói” szerződéssel való foglalkoztatását is.

A kollektív szerződések egyes témaköreinek gyakoriságából arra is következtethetünk, hogy a szakszervezetek vállalati szerepe mennyiben változott meg az államszocialista időszakhoz képest. A hagyomány továbbélésére utal, hogy a szerződések 90 százaléka foglalkozik a szociális és jóléti juttatásokkal, 68 szá-

zalék pedig a szakszervezet működési feltételeivel, azaz hogy a cég milyen szolgáltatásokkal és mennyi pénzzel járul hozzá a szakszervezet fenntartásához. Ezzel szemben csak a szerződések mintegy fele foglalkozik a munkajog, illetve a szerződés rendelkezéseinek be nem tartásából fakadó panaszok és viták rendezésének módjával, és mindössze 29 százalék hozott létre valamilyen konfliktust kezelő bizottságot. A sztrájk esetére vonatkozó szabályokat is csak a szerződések 21 százaléka rendezi. Ezek a számok is azokat a mindennapi tapasztalatokat erősítik meg, melyek szerint a szerződés betartatásának mindennapi feladatával, az üzemekben felmerülő sérelmek intézésével a szakszervezetek kevésbé hajlamosak foglalkozni, s nagy többségük aligha tekinthető a munkavállalói érdekeket harciasan érvényesítő szervezetnek.

Amennyiben elsősorban a munkaerőpiac és ezen belül is a bér szabályozásának eszközeként fogjuk fel a kollektív szerződéseket, mint azt Németországban a "tarifaszerződések" esetén szokás, akkor a magyar vállalati megállapodásoknak, csak fele-harmada vehető komolyan. A vállalati kollektív szerződések egyharmadában egyeztek meg az alapbér növelésének ütemezéséről és mértékeiről, 23 százalékában az átlagbér növekedéséről, egynegyedénél pedig a vállalatnál fizethető legkisebb bérről. Hasonlóan kevés szerződés (24 százalék) tartalmaz többé-kevésbé részletes munkavállalói kategóriákra bontott tarifa-megállapodást, és azok is valószínűleg csak küszöbértékeként működnek. Németországgal ellentétben azonban nálunk a vállalati szerződés bértételei mindig magasabbak az ágazatinál, hiszen az utóbbi korántsem általános, így a helyi szerződésnek sem lehet az az értelme, hogy a munkáltató kibújjon a magas szinten megállapított ágazati bértétel hatálya alól.⁶ Érdekesség, hogy a szerződések 5 százaléka valamilyen éves megállapodást tartalmaz a foglalkoztatás szintjére vonatkozóan, bár azt nem tudhatjuk, hogy ez kemény szankciókkal is körülbástyázott kikötés, vagy csak jókívánság. Ugyanilyen jellegű záradékokkal rendelkeznek a magyarországi privatizációs szerződések is, amelyekről tudható, hogy általában nem jelentettek a munkáltató számára igazán komoly "elrettentő erőt" (Boda, 1999).

⁶ A németországi kollektív alku decentralizálásának jellegzetes vonásáról, a vállalati szerződések ágazati tarifaszerződések alatti bértételekről lásd *Bispinck (1998)* tanulmányát.

A munkahelyi kollektív szerződésekben előforduló témák gyakorisága (százalék)

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

5. táblázat

**A munkahelyi kollektív szerződések
bérrre vonatkozó rendelkezéseinek gyakorisága (százalék)**

	Verseny- szféra (Mt.)	Költségvetési szféra (Kjt.)
<i>Bér/illetmény megállapodás</i>	63	28
ebből: átlagkereset-növelés	23	
alapbér/illetmény növelés	33	9
vállalati minimálbér	25	
bértarifa/illetmény táblázat	24	6
további bérelemek, pótlékok	48	
szakképesítési szorzók		7
illetménykiegészítés		3
illetménypótlékok		6
ágazati pótlékok		19
ügyeleti díj		9
<i>Foglalkoztatási megállapodás</i>	5	

**4. A magyarországi decentralizált kollektív alku
európai összehasonlításban**

Az európai összehasonlítás nem pusztán akadémiai szempontokból érdekes, hanem fontos, politikai aktualitással bíró kérdés, hiszen a rendszerváltás óta Magyarország kormányainak fő célkitűzése az európai csatlakozás. Már a rendszerváltáskor, 1990 körül az európai országok gyakorlata, illetve az ILO által megfogalmazott normák szolgáltak modellként a kollektív munkajog, illetve a tripartit érdekegyeztetés kialakításához. Ennek is köszönhető, hogy a munkaügyi kormányzat ágazati kollektív szerződéses rendszert szeretett volna meghonosítani, s ennek érdekében vezetett be bizonyos „ösztönzőket” a munkajogi szabályozásba. Természetesen a szakszervezetek is az ágazati szerződések hívei – csak hogy ez ellenkezett a munkáltatók érdekeivel. A nemzet-

közi szervezetek Magyarországot értékelő publikációiból is gyakran ez a preferencia olvasható ki, amikor azok a "rendezettebb" (strukturált) szociális párbeszédet hiányolják (*European Commission, 1999*).

1998 novemberében megkezdődtek a hivatalos csatlakozási tárgyalások az Európai Unió Bizottsága és a magyar kormány között. Noha az *acquis communautaire* nemigen foglalkozik a társadalmi párbeszéd intézményeivel, azokat szinte teljes egészében nemzeti hatáskörben hagyja, ennek megfelelően a nemzeti variánsok meglehetősen eltérőek, mégis az Európai Unió és Magyarország közötti csatlakozási tárgyalásoknak rendszeres témája a magyarországi érdekegyeztetés intézményrendszere és annak működése. Ennek az a magyarázata, hogy a koppenhágai csúcstalálkozón az Európai Unió bővítésének a csatlakozó országok számára megfogalmazott kritériumai politikai követelményeket is támasztanak, és a demokratikus elkötelezettség egyik eleme a társadalmi párbeszéd intézményeihez köthető. Így az évente megszülető ország-értékelésekben szintén rendre találhatunk a munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó kritikus megjegyzéseket, melyek hol a munkahelyi szintű, hol pedig az ágazati szociális párbeszéd fejlesztését igénylik. Nyilvánvalóan az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) is minden alkalommal harcosan kiáll az érdemi szociális párbeszéd, tágabban fogalmazva pedig az „Európai Szociális Dimenzió” teljes átvétele mellett, hiszen a "szociális dömpingtől" való félelem szinte csak egyetlen legitim fellépést tesz lehetővé: a munkaügyi standardok megkövetelését (*Neumann, 1997c*).

Mint az eddigi elemzésből kiderült, a magyarországi kollektív alku lényegében decentralizált, noha az ország jogrendszere ismeri az ágazati kollektív szerződéseket, és országos bértárgyalásokra alkalmas fórumok is működnek. A kollektív szerződések "lefedettségi" mutatóit ezért nyilvánvalóan nem érdemes olyan országokéhoz hasonlítani, ahol tradicionálisan ágazati keretekben folyik az alku, sőt, az így megkötött kollektív szerződéseket az állam rendszeresen kiterjeszti az adott ágazat minden munkáltatójára. Az egyetlen szóba jövő európai összevetés Nagy-Britanniával tehető meg, ahol szintén decentralizált a kollektív alku. Ráadásul ez az összehasonlítás azért is érdekes lehet, mert a közelmúltban mind

két országban jelentős privatizáció zajlott le. (Mint minden összehasonlítás, persze ez is sántít: a "jelentős" Magyarországon a gazdaság többségét jelenti, míg Nagy-Britanniában egy statisztikailag tulajdonképpen elhanyagolható részt; Thatcher politikájának kulcseleme volt a szakszervezetek "uralmának" megtörése, míg a magyar privatizáció deklarált céljai között ugyanez nem is szerepelt; Magyarországon a szakszervezetek ágazati-vállalati szerveződési elvet követnek, míg Nagy-Britanniában erős a szakmai szakszervezetek hagyománya, s tovább sorolhatnánk a különbségeket.)

Az adatok értékelése előtt érdemes néhány módszertani szempontot figyelembe venni. A nagy-britanniai adatok a munkaerőfelmérésből (*Labour Force Survey*) származnak, vagyis ott közvetlenül a munkavállalókat, vagy nagykorú családtagjaikat kérdezik meg, hogy szerintük bérüket befolyásolják-e a szakszervezet, vagy más munkahelyi érdekképviselő (staff association) és a munkáltatók közötti tárgyalások. Ezen bérre koncentrált, értékelő jellegű kérdés és a kérdezés módszere miatt az adatok egyértelműen lefelé torzítanak, mind a "lefedettségi" mutatókban, mind a munkahelyek méretét illetően. A magyar adatok közül az ágazati összesítések a kötelező vállalati adatszolgáltatás (regisztráció) eredményei, tehát a kollektív szerződések létét és a munkáltató méretét illetően meglehetősen pontosak. Ugyanakkor nyilvánvalóan durván felfelé torzítanak, ha a szerződések hatásaira vonunk le belőle következtetéseket, hiszen a bérre vonatkozóan azok több mint egyharmada nem is tartalmaz semmilyen rendelkezést. Biztosak lehetünk abban, hogy egy nagy-britanniaihoz hasonló megkérdezés jóval kisebb számokat eredményezne. (Az eltérést valószínűleg csak növelné a szakszervezetek eltérő társadalmi "beágyazottsága", Magyarországon általános hitelvesztésük miatt valószínűleg még a tényleges eredményeiknél is jóval kisebb arányban kapnánk pozitív válaszokat.) A tulajdoni szektorok szerinti megoszlás Nagy-Britanniában a megkérdezett munkavállalók válaszaiból származik. Magyarországon vállalati adatként nem áll rendelkezésünkre a tulajdoni struktúrára vonatkozó információ. Ennek pótlására a KSH-tól származó ágazati adatokat tüntettük fel, melyek a többségi állami tulajdonú vállalatok foglalkoztatási szerepét mutatják, de nem tartalmazzák az önkormányzati és egyéb közösséginek tekinthető tulajdonformákban működő cégeket.

7 A magyar üzemekben hagyománynak tekinthető, hogy az egyes munkafeladatok kiadásánál a bérről és az azért cserébe nyújtott teljesítményről szabályos egyéni alku folyik, egyéni megállapodás születik a műhely vezetése és a munkás között. Valószínűleg ez a hagyományos formája a béralkunak pl. Csehországban is. Olyannyira, hogy az individuális alku ilyen szerepét szinte természetesnek, alig említésre méltónak tekintik a közép-kelet-európai or-

Ha az országos összesítés átlagait hasonlítjuk össze (Magyarország 40 százalék, Nagy Britannia 34 százalék), akkor látszólag Magyarországon magasabb a vállalati kollektív szerződések hatóköre. Azonban tudjuk, hogy a magyar szerződéseknek csak közel kétharmada tartalmaz bérre vonatkozó kérdéseket (s ennek megfelelően a vállalati bérmegállapodások „lefedettsége” csak 32 százalékos), továbbá az alkalmazott módszerek is eltérő irányban torzítanak. Így adataink alapján is jóval valószínűbb az a becslés, hogy nálunk a kollektív szerződéseknek az egyéni béreket szabályzó szerepe a munkavállalók sokkal kisebb arányára terjed ki. Sőt, Magyarországon – mint azt esettanulmányaink is bizonyítják – a kollektív szerződésektől függetlenül változatlanul tágabb tere nyílik az üzemi szintű egyéni alkunak.⁷

6. táblázat

**Kollektív szerződésekkel "lefedett" munkavállalók aránya
Nagy-Britanniában (százalék, 1998)**

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

* a minta túl kicsi a megbízható becsléshez

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

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

Nagy-Britanniában magas a kollektív szerződések aránya a közigazgatásban (79 százalék), az oktatásban (64 százalék) és az egészségügyben (50 százalék), mert a hagyományos szakszervezeti jelenlét fennmaradt az elkülönült szervezetek munka-vállalóinak erős szakmán belüli kapcsolatai révén. Magyarországon viszont a törvény kizárja a kollektív alkut a közigazgatásban, és korlátozza annak hatókörét a közalkalmazottaknál (az oktatásban és az egészségügyben, szociális ellátásban). Mégis az oktatás az egyetlen terület, ahol a kis munkáltatóknál is számottevő a kollektív szerződések aránya. Az ágazati „lefedettségi” arányok egyébként meglehetősen közel vannak a nagy-britanniaihoz: 48 százalék az oktatásban, 50 százalék az egészségügyben, szociális ellátásban. Mint ismeretes, Magyarországon ezek azok az ágazatok, melyeket a privatizáció alig érintett.

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

szágokban szocializálódott kutatók is. Hogy ez a gyakorlat mennyire gyökeresen eltérő a béralku nyugat-európai hagyományaitól, az leginkább csak akkor derül ki, ha valaki mondjuk az erős szakszervezeti befolyás alatt álló angliai üzemek világából érkeve rácsodálkozik az államszocialista rendszer individualista örökségére. A csehországi üzemi béralku ilyen megközelítésű leírását lásd *Poller (1999)*.

**Vállalati kollektív szerződésekkel "lefedett" munkavállalók aránya
Magyarországon (százalék, 1998)**

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

* Mivel az összes foglalkoztatott adatai létszám-kategóriánként és ágazatonként nem állnak rendelkezésünkre, a kollektív szerződések „létszám-lefedettségét” helyettesítettük az egyes kategóriákban kollektív szerződést kötő cégek és a működő gazdasági szervezetek (KSH) hányadosával.

Forrás: OMMK, KSH, Gazdasági Minisztérium.

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

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

Általában tehát úgy tűnik, Nagy-Britanniában nagyobb különbségek vannak a magán és állami szektor kollektív szerződéses viszonyaiban, ami egyes ágazatokban hagyományosnak tekinthető, máshol pedig valószínűleg a privatizáció radikálisabb hatásának is köszönhető. Ezzel szemben Magyarországon a nagyobb munkáltatóknál a szakszervezet több ágazatban túlélt a privatizációt, illetve a kollektív szerződés. Ugyanakkor a szakszervezet fennmaradása és a kollektív szerződés pusztán megléte a nemrég privatizált nagy-munkáltatóknál nem feltétlenül jelenti azt, hogy a szakszervezet valóban erős ellenlábas lenne a menedzsmentnek. Sok helyen a munkáltatói "engedmények" visszavétele, a kollektív szerződések "kiürülése", formálissá válása következik be a privatizált vállalatnál, s ezek a változások a statisztikában nem tükröződnek. *A magánszektor kisebb "lefedettségének" tendenciája azért Magyarországon is egyértelműen érvényesül, különösen azokon a területeken, ahol sok az új munkáltató: vagy a nagyra nőtt kisvállalkozások révén (főleg a szolgáltató ágazatokban, kereskedelemben és építőiparban), vagy a külföldi tőkeberuházásokkal létrejött "zöldmezős" üzemeknél a feldolgozóipar egyes alágazataiban.*

A termelő ágazatokban Magyarországon – a mezőgazdaság kivételével – gyakorlatilag befejeződött a privatizáció. Az építőiparban, a kereskedelemben, a szállás- és vendéglátóiparban és a pénzügyi szolgáltatásoknál csaknem 100 százalékos a magánszektor aránya, mint az várható, ezekben az ágazatokban a kollektív szerződések hatóköre viszonylag alacsony: 14, 24, 13, illetve 56 százalék. Az ágazatok közötti eltérések is inkább a jellemző vállalati méretnagyságok eltérésé-

sének köszönhető. Például a bankszektorban a foglalkoztatás szempontjából dominánsak a nagyméretű privatizált cégek, melyekben a kollektív szerződések túléltek a privatizációt.

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

A magyarországi és nagy-britanniai hasonlóan alacsony lefedettségi adatokból, továbbá a privatizáció utáni állapot bizonyos hasonlóságaiából arra következtethetünk, hogy az Európai Unió kontinentális országaival szemben *e két ország meglehetősen hasonló módon deregulált munkaerőpiaccal rendelkezik*, legalábbis ami a kollektív szerződések általi szabályozottság hiányát illeti. Természetesen az itteni bizonyítékok alapján a munkaerőpiac deregulációja csak hipotézisként fogalmazható meg, hiszen a törvényi szabályozás – melynek elemzésére itt nem térünk ki – igencsak fontos része a deregulációnak. Mindenesetre Magyarország esetében a munkaerőpiac nagyfokú dereguláltsága indirekt bizonyítéknak tekinthető a jelentős külföldi tőkebefektetések, az újonnan megnyitott termelő üzemek nagy száma. A befektetők motívumai között az olcsó bér, a viszonylag képzett munkaerő és a politikai stabilitás gyakran emlegetett hármas kritériuma mellett egyre gyakrabban megjelenik meg a rugalmas munkaerőfelhasználás (mindenekelőtt a többműszakos és folyamatos munkarendek bevezetése) lehetősége is, aminek a fontos összetevője az Európai Unió országokhoz képest nagyobb munkáltatói mozgásteret engedő állami szabályozás, illetve az ilyen menedzsment-törekvéseknek gátat szabni képes szakszervezetek hiánya.

5. Az állami beavatkozás lehetséges szerepe

A kormányzati munkaügyi politika kollektív szerződéskötést támogató eszköze – a már bemutatott "ösztönző" munkajogi kereteken túl – az állami szolgáltatások működtetése lehet. Az ilyen intézményi támogatás, pontosabban a „kollektív szerződések elősegítésének” – egyébként egy ILO ajánlás nyelvezetéből kölcsönzött – jelszava 1995 körül jelent meg a magyar munkaügyi politika szótárában. Az ennek a szemléletnek a jegyében született intézkedések sorában szokás említeni az 1996-ban életre hívott Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálatot, a Munkaügyi és Munkavédelmi Felügyelőség jogkörének kibővítését a kollektív szerződések betartásának ellen-őrzésével, a kollektív szerződések kötelező regisztrációjának bevezetését, valamint a foglalkoztatáspolitikai indokú állami támogatások odaítélésénél a „rendezett munkaügyi kapcsolatok” kritériumának bevezetését (*Munkaügyi Minisztérium, 1997*). Természetesen klasszikusan ilyen intézmény – állami beavatkozás – a kiterjesztés is, amelyre vonatkozó 1992-es Mt. felhatalmazással gyakorlatilag csak 1994–98 között élt a kormányzat. A szocialista-liberális kormány azonban végül is csak meglehetősen jelentéktelen lépésekre szánta el magát, és azok végrehajtása is erőltetnre sikeredett. Az eddigi tapasztalatok szerint tulajdonképpen a rendszerváltás óta – politikai színezetétől függetlenül – egyik kormány sem szívesen vállalta volna a szakszervezeti jogosítványok megerősítését, még a szakszervezetekkel szoros kapcsolatot ápoló szocialisták vezette koalíció sem. Ennek magyarázata végül is az átmenet gazdaságpolitikájában keresendő: gyakorlatilag mindegyik kormányzat alatt a növekedés fő tényezője kimondva kimondatlanul a külföldi tőke beáramlása volt.

Az 1998-ban megválasztott jobboldali kormány is módosította a Munka Törvénykönyvét, arra hivatkozva, hogy a munkavállalók védelmét jelentő kollektív szerződések esélyeit kívánja növelni. Kollektív szerződés-kötési jogosultsággal ruházta fel az 1993 óta működő Üzemi Tanácsokat azokon a munkahelyeken, ahol nincs a helyi kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet. A szakszervezeti konföderációk politikai támadásként, kollektív szerződéskötési monopóliumukat aláásó lépésként értékeli a változást, amely szerintük gyakorlatilag felkínálja a

munkáltatónak, hogy az esetleg keményebb szakszervezetet neki jobban tetsző partnerrel cserélje fel. Csakhogy többnyire Üzemi Tanács sincs azokon a munkahelyeken, ahol nincs szakszervezet, így a módosítás gyakorlati hatása várhatóan jóval korlátozottabb lesz, mint amit a törvénytervezet körüli politikai vita alapján vélhetnénk. A törvény életbe lépését követő hónapban végzett kérdőíves vizsgálatunk szerint a kollektív szerződés nélküli vállalatok menedzsmentje meglehetősen közönnel fogadta a törvénymódosítást (8. táblázat). A válaszolók feltűnően nagy része (kb. egyharmada) erre a kérdésre nem is válaszolt. (A válasz megtagadása a többi kérdésnél egyébként jelentéktelen volt.) A cégek ugyancsak közel egyharmadánál Üzemi Tanács hiányában irreleváns volt a kérdés. Mindössze 10 százalékánál is kevesebben mondták azt, hogy cégénél várható kollektív szerződéskötés az Üzemi Tanáccsal. A pozitív válaszok aránya csak a nagyobb, és főleg külföldi tulajdonú cégeknél volt magasabb, ahol talán a humán erőforrás menedzserek inkább figyelemmel követik a kormány szándékait. A kérdés azonban csak a szándéokra vonatkozott, eddig olyan hírrel még nem találkoztunk, hogy ilyen kollektív szerződés valóban létrejött volna.

A szakértők körében jelenleg megfogalmazódó további javaslatok egyrészt a munkáltatók "ösztönzésének" jogi eszközeit szélesítenék ki, tágabbra nyitva azon kérdéskörök listáját, melyekben a kollektív szerződés a munkavállaló rovására is eltérhet a törvényi előírásoktól. (Héthy, 1998). Ezáltal talán elérhető lenne magasabb "lefedettségi" arány, de más szakértők szerint tovább hígulna a szerződések tartalma. Ez azzal a veszéllyel járna, hogy megkérdőjeleződne a Munka Törvénykönyvének az az alapvető funkciója, hogy legalább a legális foglalkoztatás teljes körére egyértelmű, államilag ellenőrizhető munkaügyi standardokat állapít meg. Az országos szakszervezeti konföderációk természetesen ellenzik az ilyen irányú változtatásokat. Ismerve a magyarországi vállalatokon belül működő szakszervezeteket, ahol a helyi szakszervezeti vezetők többé-kevésbé egzisztenciálisan is függnék a menedzsmenttől, sajnos könnyen elképzelhető, hogy nincs komoly helyi alku, és így lényegében a munkáltató, a dolgozóknak nyújtott valódi ellentételezés nélkül képes megnyerni az "ösztönzésül" felajánlott kedvezményeket.

A versenyszektor kollektív szerződés nélküli munkáltatóinak válaszai

(százalék, N=2633)

Létszám	Tulajdoni szektor**	Korábban volt kollektív szerződés	Kötne-e kollektív szerződést az Üzemi Tanáccsal?				Van írásos Munkaügyi Szabályzat
			Nincs válasz	Nincs Üzemi Tanács	Igen	Nem	
1000 –	Állami	*	*	*	*	*	*
	Magán	4	10	11	43	36	50
500–999	Állami	*	*	*	*	*	*
	Magán	16	26	24	24	26	51
300–499	Állami	*	*	*	*	*	*
	Magán	13	30	22	16	32	44
100–299	Állami	42	28	26	24	32	75
	Magán	22	35	25	11	29	45
50–99	Állami	56	38	15	6	41	53
	Magán	16	37	30	6	27	48
–49	Állami	42	43	31	5	21	45
	Magán	10	42	33	1	25	31

* a minta túl kicsi a megbízható becsléshez

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

Egy másik javaslat a kollektív szerződés nélküli munkahelyeken inkább a Magyarországon többnyire csak információs és konzultációs jogokkal rendelkező Üzemi Tanácsokban lát kibontakozási lehetőséget (Tóth, 1998). A munkaviszonyt rutin-jelleggel szabályzó – bizonyos tekintetben tehát a kollektív szerződéssel részben azonos funkciójú – munkáltatói rendelkezésekhez (Üzemi Munkarend, Munkaügyi Szabályzat, stb.) biztosítana az Üzemi Tanácsok által gyakorolható együttdöntési jogosultságot. Érdekes módon a költségvetési intézményekben működő Közalkalmazotti Tanácsok ma is gyakorolhatnak hasonló jogokat. Ez a javaslat megvalósíthatónak tetszik, mert valós munkáltatói igényre épül, ugyanis – kérdőíves kutatásunk

eredményei szerint – a versenyszektorban még a viszonylag kisebb méretű munkáltatóknál is nagyjából minden másodikban-harmadikban létezik ilyen írott szabályzat (8. táblázat).

E tanulmány szerzőjének véleménye szerint a munkajog továbbfejlesztésnek nem a szerződések szaporítását kellene célul kitűzni (például a "jóléti elv" feladásával), hanem elsősorban azok tartalmi megerősítését, hogy valóban a munkaviszonyt érdemben szabályzó funkciójú szerződések jöjjenek létre. A mára kialakult nagymértékű vállalatközi és területi bér-differenciák még akkor is lehetlenné teszik országos ágazati bér-megállapodások megkötését, ha az ehhez szükséges reprezentatív és kellő felhatalmazással rendelkező ágazati munkáltatói szervezetek létrejönnének. Ha azonban a létező kollektív szerződéses rendszer erősségéből indulunk ki, akkor mind az állami, mind a szakszervezeti stratégiának főként a vállalati szerződéskötés, illetve az ahhoz közelálló helyi-kistérségi szint feltételeit kellene úgy alakítani, hogy lehetőleg minél gyakrabban jöjjenek létre tartalmas kollektív szerződések. A helyi munkaerőpiacon (mely értelemszerűen a centrum-funkciójú település mellett annak agglomerációs övezetében működő munkáltatókat is magában foglalja) nemcsak a bérkülönbségek kisebbek, hanem a potenciális szerződéskötő partnerek is jobban ismerik mind a helyben előforduló szokásos képzettségeket, mind a legális és a fél-legális foglalkoztatás bevett, helyi formáit. A munkaerő mobilitásának ismert korlátai miatt igazából ebben a körben van reális esély a foglalkozási munkaerőpiac kialakulására, illetve az azt szabályozó több-munkáltatós szerződések kidolgozására. A kollektív szerződéseknek munkaerőpiaci szabályozó és verseny-szabályozó funkciói is kézzel foghatóbbak ezen a szinten, ráadásul, harmadik félként a helyi önkormányzatok és a vállalkozói szervezetek is aktív részesei lehetnének a szerződés létrehozásának. Ehhez azonban nem annyira a törvényhozás és a központi állam beavatkozása szükséges, mint a helyi vállalkozói és önkormányzati intézmények megerősödése és nem utolsósorban a szakszervezeti stratégia újragondolása.⁸

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

Hivatkozások

- BISPINCK, R. (1998): Wage-Setting System – an Analysis of Differentiation, Decentralisation and Deregulation of Sectorial Collective Agreements. In: Hoffman–Jacobi–Keller–Weiss (eds.): *The German Model of Industrial Relations between Adaptation and Erosion*. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- BODA, D. (1999): Foglalkoztatási klauzulák a privatizációs szerződésekben. In: Laky–Neumann–Boda: *A privatizáció foglalkoztatási hatásai*. ÁPV Rt, Budapest.
- EUROPEAN COMMISSION (1999): *Social Dialogue for Success – The Role of Social Partners in EU Enlargement*. Report of DG Employment and Social Affairs. Brussels.
- GÁBOR, R. I. (1997): Belső versus foglalkozási munkaerőpiac – a poszt-szocialista átalakulás elhanyagolt dimenziója. *Közgazdasági Szemle*, 6.
- GOETSCHY, J.–ROZENBLATT, P.: (1993): France: The Industrial Relations System at a Turning Point? In: Ferner, A.–Hyman, R.: *Industrial Relations in the New Europe*. Blackwell.
- HÉTHY, L. (1998): A Munka Törvénykönyve újragondolása. *Acta Humana*, No 1.
- KERTESI, G.–KÖLLŐ, J. (1995): *Kereseti egyenlőtlenségek Magyarországon (1986–1994)*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
- KERTESI, G.–KÖLLŐ, J. (1999): Unemployment, Wage Push and the Labour Cost Competitiveness of Regions. The Case of Hungary, 1988–1996. *Budapest Working Paper on The Labour Market*. No. 5.
- LADÓ, M.–BERKI, E. (1997): Moves towards Free Wage Bargaining in Hungary. In: Vaughan-Whitehead (ed.): *Wages, Efficiency and Social Cohesion: Towards a Negotiated wage policy in Central and Eastern Europe*. European Commission–ILO, Budapest.
- LADÓ, M.–TÓTH, F. (1996): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994)* Érdekegyeztető Tanács Titkársága–Phare Társadalmi Párbeszéd Projekt, Budapest
- MUNKAÜGYI MINISZTERIUM (1997): A munkavállalók munkahelyi biztonságát és az érdekképviseletek hatékonyságát elősegítő kormányzati intézkedések.
- NEUMANN, L. (1997a): Circumventing Trade Unions in Hungary: Old and New Channels of Wage Bargaining. In: *European Journal of Industrial Relations*. 3. 2. 181–200.
- NEUMANN, L. (1997b): Company Restructuring and Industrial Relations in Privatised Telecommunication Services in Hungary. Paper presented to the *Fifth IRRA Regional Industrial Relations Congress*, Dublin.

- NEUMANN, L. (1997c): The phenomenon of relocation: „movement of jobs” from Western Europe to Eastern Europe. In: *Acta Oeconomica*. 49. 3-4. 285–307.
- NEUMANN, L. (1998a): A kollektív szerződések kiterjesztése. In: *Munkaügyi Szemle*, 7–8. 35-44.
- NEUMANN, L. (1998b): State policies and union strategies: Towards a more consolidated collective bargaining in Hungary. (The case of electricity industry). *SASE Conference*, Vienna.
- NEUMANN, L. (1999) A munkahelyek áttelepülése. (Esettanulmányok magyarországi multinacionális vállalatokról) In: Fazekas–Köllő–Neumann-Tóth: Relokáció: a munkahelyek áttelepülése Nyugat-Európából Magyarországra. *Európai Tükör Műhelytanulmányok* 59. Integrációs Stratégiai Munkabizottság, Budapest.
- POLLERT, A. (1999): Transformation at Work in the New Market Economies of Central Eastern Europe. Sage, London.
- RUTKOWSKI, J. (1996): Changes in the Wage Structure during Economic Transition in Central and Eastern Europe. *World Bank Technical Paper* 340. The World Bank, Washington DC.
- SLOMP, H. (1999): Social partnership in Central and Eastern Europe – but where? *Trade Unions and Industrial Relations in Central and Eastern Europe Conference*. Otto Brenner Stiftung, Berlin, 1999.
- TÓTH, A. (1997): Multi-employer Collective Bargaining in Hungary. *Transfer* 2. 329–356.
- TÓTH, A. (1998): The Transformation of the Industrial Relations System in Hungary in: *South East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 1. 3. 117–134.

1
2
3
4
5
6
7
8