

**MINIMÁLBÉR, BÉRMINIMUMOK
ALSÓ KORLÁTOK
A BÉRMEGHATÁROZÁSBAN**

Írta
KOLTAY JENŐ

Koltay Jenő igazgató
MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

A munkavállalóknak kifizetett bérek a nyolcvanas években a központi szabályozás, a (bér)politikai intézkedések és az informális béralku erőterében alakultak (*Kővári–Sziráczi, 1985, Koltay, 1986*). A formálisan megkötött kollektív szerződések a bérek vonatkozásában nem játszottak érdemi szerepet. A központi szándékokat meghaladó béркиáramlást a vállalati jövedelmek megadóztatásain keresztül fékező szabályozás többé-kevésbé hatékony felső korlátot jelentett. Valódi alsó korlát nem érvényesült, a ritka kigazítások között csaknem elfelejtett hivatalos legkisebb bér legfeljebb a rendszer melléktermékének tekinthető.¹ Ez az – az inflációt elnyomó, a teljes foglalkoztatás politikáját követő, a bérek rovására a szociális juttatások súlyát növelő állami paternalizmus körülményei között természetesnek tűnő – állapot, a nyolcvanas évek folyamán – a szabályozás lazításával meglóduló árak mögött lemaradó bérek és a régóta feltárt, de csak vonakodva elismert szegénység mellett – egyre tarthatatlanabbá vált. Megnőtt a bérek fontossága, s egyre nyilvánvalóbbá vált a munkavállalóknak, különösen az alacsony keresetűeknek védelmet nyújtó alsó bérkorlátok hiánya.

1. Dereguláció: a felső bérkorlát felszámolása

A tervmutató korlátokat 1968-ban felváltó központi bérszabályozás a nyolcvanas évek végére már veszített erejéből, kereset-szabályozó hatóköre a gazdaság hierarchikus koordináció alól kikerülő szektorának bővülésével, kereslet-szabályozó szerepe az adóreform (az SZJA és az ÁFA) bevezetésével fokozatosan szűkült. A bérmeghatározási rendszer átalakulása azonban ellentmondásosan kezdődött. A béreket felülről korlátozó központi szabályozás átmenetileg még szigorodott is.² Ugyanakkor az állam–szakszervezet–munkáltató konzultációkat frissen intézményesítő Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) már egy új rendszer logikáját képviselő alsó korlát: a kötelező minimálbér megállapítására kapott felhatalmazást. (A háromoldalú tárgyalásokon kialakult, s kormányrendeletben kihirdetett összeg – a piactudományokban szokásos – országosan egységes, teljes munkaidőre vonatkozó havi vagy órabér).

Az 1988 végen tulajdonképpen bérszabályozás-pótló, kiegészítő szándékkal létrehozott, kezdetben inkább az államigazga-

1 Az 1971-ben megállapított összeget 1988-ig csak négyszer emelték.

2 1989-ben három százalékkal a fogyasztói ár-növekedés alatt tartotta a nominálbéremelkedést, a vállalatoknak ugyanis a bérnövekmény teljes összege után nyereségadót kellett fizetni a normál kulcs szerint.

tás egyik szervének tekinthető (*Ladó, Tóth, 1999*) OÉT, majd a rendszerváltozás utáni első kormány által némileg átalakított és átkeresztelt Érdekegyeztető Tanács (ÉT) tevékenységi körébe tartoztak az általános bértárgyalások is, amelyek eredményei a következő évi béremelések átlagos, minimális és nem utolsó sorban maximális mértékére vonatkozó nem-kötelező ajánlásokban fogalmazódtak meg. Sőt az „adómentes” béremelések mértékéről is itt tárgyalt a három fél.³ A kormány érvényben tartotta tehát a központi szabályozást, de megosztotta régi-új partnereivel a makroszintű bérmeghatározás felelősségét, ugyanakkor tudomásul vette kompetenciájának szűkülését, a munkáltatók autonómiáját az izmosodó magánszektor béreinek meghatározásában.

3 A bérszabadságot kiterjesztették minden olyan vállalatra, ahol a bérnövekmény kisebb a hozzáadott-érték növekedésénél, ahol a bértömeg kisebb 20 millió forintnál, illetve ahol a külföldi tőke részaránya legalább 20 százalék, továbbá 3 százalékos bérnövekedésig a mezőgazdaságra és a vasútra.

4 Némely nyugati közgazdászok eredetileg saját használatra szánt, de otthon kipróbálatlan receptjei a TIP-ről (az adóalapú jövedelempolitikáról – tax based incomes policy) éppen a magyar parametrikus bérszabályozással rokonítható eljárást kínáltak, amelyet más átalakuló gazdaságok a kötött bérgazdálkodás piacosítására láttak alkalmazhatónak (ennek motívumairól lásd *Flanagan, 1998*).

5 A vállalatok bérfizetési magatartásában bekövetkezett változások tartóságát illető akkori kéte-lyekre vonatkozóan lásd *Köllő (1993)*

A beralakulás teljes felszabadítása kockázatosnak látszott.⁴ Bár az elmélyülő visszaesés, a piacvesztés, a mérleghiány, a növekvő bérterhek mérsékeltek a vállalatok béremelési hajlandóságát és a tömegessé váló állásvesztés, a szakszervezeti tagság eróziója gyengítette a potenciális bérköveteléseket, a nálunk is gyorsuló infláció óvatossá tette a döntéshozókat. 1992-re feltételesen a háromoldalú megállapodásra bízták a bérkorlátozást, azzal, hogy csak annak hatástalansága esetén lép érvénybe a bérszabályozás. A béremelkedések lassulásának jeleit észlelve, a kormány az ÉT-ben még ebben az évben beleegyezett az adófenyegetés végleges visszavonásába, s 1993-tól megszüntette a központi bérszabályozást, kitéve ezzel a gazdaságot a szabad beralakulás összes bizonytalanságának.⁵

A bérmeghatározási rendszernek a kötelező minimálbér megelőlegezett bevezetésével induló átalakulása előtt a bérmeghatározás szabadságának elvét egy csapásra visszaállító politikai rendszerváltozással megnyílt az út. A jogi keretek – a szakszervezeti szabadságtól a sztrájkjogon át a munkáltatói/tulajdonosi autonómiáig – gyors megteremtése után a bérszabályozás megszüntetésével elhárult az utolsó akadály a munkavállalók és a munkáltatók szabad megállapodásán alapuló bérmeghatározás elől. A bérek alakulását azonban továbbra sem a kollektív szerződések határozták meg, sem a gazdaság gyors átalakulása, sem a munkaügyi viszonyok aszimmetrikus rendszere – a munkáltatóként is túlsúlyos állammal, a gyengülő szakszervezetekkel és a kialakulatlan munkáltatói szervezetekkel – nem kedvezett a kollektív béralku

gyors elterjedésének. Az elmúlt évtized során fokozatosan kialakuló új rendszer intézményei, eljárásai, gyakorlata ma is formálódnak.

2. Kötelező minimálbér: az alsó korlát megjelenése

A munkaügyi viszonyoknak a rendszerváltozáshoz kapcsolódó, felülről indított átalakításának sajátossága, hogy a piacgazdaságoktól eltérően, az ott kialakult kollektív béralku logikája, amely a bérek, béremelések szigorúan érvényesülő alsó korlátjának a munkavállalók és munkáltatók szabad alkujában történő meghatározására épül, a magyar gyakorlatban először központi szinten, ráadásul háromoldalú megállapodásokban jelent meg a kötelező minimálbér meghatározásával.

A minimálbér betartására rendelet kötelez, szűkebb körben közvetlenül meghatározza a fizetendő bért, s a béralkun keresztül a bérskála magasabb lépcsőin elérhető béremelésekre is kihat. A minimálbér alkufunkciójának korai felismerése is közrejátszott abban, hogy kezdettől fogva a háromoldalú tárgyalások előterébe került.⁶ A tárgyalófelek, főleg a szakszervezetek és a kormány számára legitimációjuk erősítése szempontjából is fontossá vált évente megállapodni a minimálbér emeléséről. Az emelések mértéke és gyakorisága körül kibontakozó nézeteltérések mögött, a nyilvánvaló érdekütközéseken túl a minimálbér minimálbér várható előnyeinek és hátrányainak tisztázatlansága húzódott meg. A szakszervezetek az alku során a minimálbér szociális funkcióját hangsúlyozták, ugyanakkor „univerzális”, a fölötté lévő bérekre is kiható alkueszközt láttak benne, amikor a létminimum növekedést követő vagy azt meghaladó minimálbéremelést követeltek.⁷ A kormányok szociális érzékenységüket demonstrálандó, több empátiát mutattak a munkavállalói álláspont iránt, mint az emeléssel járó költség-növekedésre érzékennyé vált és a magasabb bérekre tovaterjedő hatástól tartó, ugyanakkor a hierarchikus bérkülönbségek megőrzésében, szélesebbre nyitásban érdekelt munkáltatók. Ők a legrosszabb bérfizetési képességgel rendelkező munkáltatóknak elfogadható emelés mellett érveltek, egyedülként hivatkozva az alacsony bérű munkahelyek eltűnésének veszélyére. Ha a túlzottnak ítélt minimálbéremelést ellensúlyozó bérteher csökken-

⁶ A minimálbér funkcióit és hazai szerepét *Koltay (1998)*, kelet-európai vonatkozásait *Vaughan-Whitehead (1995)* tárgyalja részletesen.

⁷ A széttöredezett szakszervezeti oldal felsorakozott a legnagyobb szervezet, az MSZOSZ mögé, a minimálbéremelés lehetséges negatív hatásait (a foglalkoztatásra, az árak alakulására) csak a kisebb szakszervezeti szövetségek egyike, a LIGA hozta szóba.

8 A magát megértőbbnek mutató kormány pedig, saját munkáltatói területén, a közszolgálatban még a bevezetés időszakában függetlenítette a minimálbértől az eredetileg arra épített illetmény-rendszert.

9 A jövedelem-felvételből származó adatok alapján számolva a minimálbért vagy ahhoz közeli összeget keresők aránya a versenyszférában az 1991-es 10 %-ról 1995-re 2%-ra csökkent, ezek a számok a fejlett gazdaságokban mértékhez hasonlóak vagy azoknál alacsonyabbak.

10 Az első két évben, 1989-ben és 1990-ben

tést általában nem is, de az emelések életbe léptetésének elhalasztását bizonyos ágazatokban sikerült elérniük, több-kevesebb munkáltató pedig a kötelező emelés alatt maradó bérek fizetésével „védekezett”.⁸

Az alulfizetés mértékéről és méreteiről keveset, tudunk (lásd *Koltay, 1998*), a minimálbéresek számáról részletesebb információk állnak rendelkezésre, amelyekből az állapítható meg, hogy a minimálbérszinten keresők részaránya, legalábbis abban a körben, amelyre kiterjed az adatfelvétel, viszonylag alacsony és csökkenő.⁹ A szakszervezeti oldal csak korlátozott eredményeket tudott elérni a minimálbéralkuban, az emelés rendszeres volt¹⁰, de annak mértéke elmaradt az átlagbérek növekedésétől, a különbséget az alacsony jövedelműeknek hol hátrányos, hol kedvező személyi jövedelemadóztatás nagyrészt kiegyenlítette. A megélhetési költségekhez viszonyítva a minimálbér egyértelműen veszített értékéből, itt csak a létminimum számítások módszerének megváltoztatása tette lehetővé a lemaradás „behozását”.¹¹

1. táblázat

A minimálbér alakulása

Év	BMB	NMB	BMB/BÁK	NMB/NÁK	NMB/LM
1989	100,0	100,0	34,6	40,3	87,6
1990	137,1	137,1	37,3	44,7	84,4
1991	133,5	132,6	37,4	46,3	83,8
1992	119,4	118,9	35,9	45,6	82,7
1993	114,5	110,2	32,8	42,7	70,2
1994	116,4	117,0	31,2	39,9	69,0/93,8
1995	116,2	116,3	31,0	41,2	89,6
1996	118,7	116,0	30,5	40,9	89,0

A rövidítések magyarázata:

BMB, NMB = éves bruttó és nettó minimálbér az előző év százalékában

BMB/BÁK = bruttó minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában

NMB/NÁK = nettó minimálbér a nettó átlagkereset százalékában

NMB/LM = nettó minimálbér a létminimum százalékában

LM = a KSH által két keresős, két gyerekes háztartásra számított, egy főre eső összegek, 1994-re a megváltoztatott számítási módszer miatt a régi és az új szerinti összegek alapján

Forrás: KSH, MüM

3. Éves bérajánlások: alsó és felső korlát?

A központi bérmegállapodások intézményesülését jelzi, hogy a minimálbér mellett rendszeresen született megállapodás az éves bérajánlásokról is. A hosszabb távra szóló önkéntes bérkorlátozásokra vonatkozó tárgyalások (a hivatalba lépő kormány által kezdeményezett társadalmi-gazdasági megállapodásról 1994-ben, az MSZOSZ indítványozta ár- és bérmegállapodásról 1996-ban) ismételt kudarca már a bértárgyalásokon túlmutató kérdés.¹²

Az éves bértárgyalások sikerének tekinthető, hogy 1995 és a még nyitott 2000. év kivételével minden évre sikerült megállapodást kötni a béremelkedés ajánlott mértékéről.¹³ Másodszor pedig az, hogy az évek során a bruttó keresetek növekedése a versenyszféra egészét tekintve nagyjából az ajánlások maximum értéke körül ingadozott. A bérirányszámoknak és a béralakulásnak a megállapodások teljesüléseként értelmezhető együttmozgása ok-okozati összefüggés feltételezése nélkül is azok megkötése mellett szól mind a három aláíró fél számára. Harmadikként a központi megállapodások iránymutató, alsóbb szintű bértárgyalásokat orientáló szerepét szokás az eredmények között említeni.

Piacgazdasági viszonyok között azonban – kivételes körülményektől eltekintve – a háromoldalú, általában konzultatív jellegű központi tárgyalások bérmeghatározó ereje a legkisebb. Az ET-ben elfogadott bérajánlások hatékonyságára sincs bizonyíték, legyen szó akár az irányszámok kezdetben bérszabályozás-pótléknak szánt maximumértékéről, akár azok alsó korlátként az új rendszer logikájába illeszkedő minimumértékéről.

A szakszervezeteknek a reálkereset-veszteségek elkerülésére irányuló erőfeszítéseit a központi megállapodások természetesen nem váltották valóra. A gazdasági visszaesés idején és a piacgazdasági átalakulás döntő éveiben a nettó reálkeresetek – az 1994-es választási év kivételével – rendre csökkentek, s ez a tendencia csak 1997–98-ban fordult meg. A dolgok munkavállalók szempontjából kedvezőtlen alakulásának nyilvánvalóan nem az a „hiba” volt az oka, hogy a tárgyalások idején többnyire alábecsülték a várható inflációt, amelynek figyelem-

többször is, azután évente került sor az emelésre

11 A régi létminimummal számolva a módszer-váltást követő évben, 1995-ben jelentős, 15 százalékpontos értékvesztés mutatható ki (ILO-CEET, 1997).

12 A társadalmi gazdasági megállapodás kísérletéről lásd Héthy (1995), Köhegyi (1995).

13 A stabilizációs csomag évében, 1995-ben, a munkáltatók 17%-os, a munkavállalók 18-20%-os és a kormány 18%-os átlagos emelésre vonatkozó, látszólag közelálló javaslatai alapján sem jött létre februárban a megegyezés (a többségi állami tulajdonú társaságoknál az ÁV Rt. mindenestre 15%-ban szabta meg az átlagkereset emelkedés maximumát), júniusra pedig 31%-ra ugrott az éves inflációs ráta, s közel 10%-ot estek a reálkeresetek.

bevételeivel megállapodtak a béremelésekre vonatkozó ajánlásokról. Nem voltak, nem lehettek hatással ezek a központi megállapodások az ajánlásokhoz igazodó nemzetgazdasági átlagok mögött meghúzódó kereseti egyenlőtlenségek alakulására sem. A különböző dimenziók mentén éleződő kereset-differenciálódást érdemben csak az alsóbb szintű, elsősorban ágazati béralku eredményei befolyásolhatták volna.

2. táblázat

**Az átlagkeresetek és a fogyasztói árak alakulása:
ÉT ajánlások és tényleges növekedés
(az előző év százalékában)**

Év	ÉT ajánlás			Tényleges alakulás					
	Bruttó átlagkereset-növekedés			Fogyasztói ár-növekedés	Bruttó átlagkereset-növekedés		Fogyasztói ár-növekedés	Nettó reál kereset-növekedés	
	átlag	min.	max.	(figyelembe vett)	verseny-szféra	nemzet-gazdaság		verseny-szféra	nemzet-gazdaság
1992	123	113	128	120–125	126,6	125,1	123,0	99,8	98,6
1993	118	110–113	125	114–117	125,1	121,9	122,5	98,6	96,1
1994	117–119	113–115	121–123	116–122	123,4	124,7	118,8	105,9	107,2
1995	118*			120	119,7	116,8	128,1	89,6	87,8
1996	119,5	113	124	120	123,2	120,4	123,6	96,5	95,0
1997	117,5	114	122	117–119	121,8	122,3	118,3	104,7	104,9
1998		113	116	113–114	118,9	118,6	114,3	103,9	103,8
1999		112	115	110–111	114,8	116,1	110,0		102,5

*nem volt megállapodás, a kormány javaslata

Forrás: KSH, MüM, OMK

4. Ágazati szerződések: bérminimumok szűk körben

A bérek alakulásában általában erősebb és közvetlenebb szerepet játszó, széles körben, nagyszámú munkavállaló részére azonos legkisebb garantált béremelést hozó, a béremelések kiegyenlítésének irányába ható, a bérverseny terepét sok tekintetben kijelölő ágazati béralku Magyarországon eddig nem tudott igazán

megerősödni. Hiába a szakszervezeti érdekeltség, a kormányzati biztatás és a nemzetközi odafigyelés, a béralku szabadságát anticipáló 1992-es alapozó szerződéskötési hullám¹⁴ nem lett egy tartós fellendülés és szétterjedés katalizátora, elültével sporadikussá és sok tekintetben esetlegessé vált mindaz, amit ma Magyarországon ágazati béralkunak nevezhetünk.

A szocialista gazdaság szövevényes terv- majd szabályozó-alku-rendszerének erős ágazati dimenziója nem pótolhatta az azt megelőző gazdasági rendszer ágazati béralkujának elsüllyedt hagyományait, amelyekből egyedül a szakszervezetek ágazati szerveződésének rendszereken átívelő elve maradt fenn. Az erősebb-gyengébb, de működő ágazati szakszervezeteknek a versenyszféra jórésztében nincsenek összehangolt megállapodási készséget és betartatási képességet felmutató szervezett munkáltatói partnerei. A szerződéskötés jogi keretei megvannak, de hiányoznak a kollektív alkurendszerek gyakorlatából jól ismert, a két oldal egyenlő számú képviselőiből összetevődő, a bértárgyalásokat lefolytatni hivatott paritásos bizottságok is (Magyarországon többnyire úgy születnek ágazati vagy annak nevezhető szerződések, hogy azokat felhatalmazott képviselők helyett a megállapodó munkáltatók külön-külön írják alá).

Ilyen körülmények között ott születnek középszintű kollektív szerződések, ahol viszonylag erős szakszervezeti szövettség(ek) és viszonylag kisszámú munkáltató képviselői találkoznak a tárgyalóasztalnál (mint például a villamosenergiaipar, a vegyipar). A megkötött szerződések száma kicsi, de ez önmagában nem sokat mond, Európa fejlettebbik felének országaiban kisszámú ágazati szerződés fogja át a munkavállalók többségét, nálunk viszont a versenyszféra munkavállalóinak mintegy egytizedét fedik csak le az ágazati szerződések. Nem véletlen a többmunkáltatós szerződés elnevezés (amelyet az új Munka Törvénykönyve vezetett be 1992-ben), a megállapodások jórészt inkább vállalatcsoportokra, szakágazatokra vonatkoznak (mint például a sütőipar, a vízszolgáltatás), ezért hatókörük eleve szűk, s azt számottevően nem növeli az eddig ritkán alkalmazott kiterjesztés eszköze sem.¹⁵ Nincs továbbá olyan nagy, iránymutató kollektív szerződés sem, amelyet a gazdaság valamely meghatározó súlyú ágazatá-

14 Ebben az időszakban ÉT felhívás, ILO jó tanácsok, szerződés hiányában érvényes minisztériumi ágazatközi alaphéttarifa (lásd *Berki, Ladó, 1998*), jogszabályi ösztönzés (az új Munka Törvénykönyvben) terelte tárgyalóasztalhoz a partnereket.

15 A fejlett országokban bevett gyakorlat az ágazati kollektív szerződések hatályát rendeleti vagy más úton kiterjeszteni az ágazat összes, a paritásos bizottságban, illetve a szerződéskötésben nem képviselt munkáltatójára és munkavállalójára, a régiókban úttörő magyar szabályozás a munkaügyi miniszternek adja ezt a jogosítványt, a sütőipari és a villamosenergia ipari kollektív szerződés kiterjesztésének esetét részletesen elemzi *Neumann, (1998)*

ban kötnek, s kisugárzása kiterjesztés nélkül hat a másutt kötendő megállapodások tartalmára, befolyásolja a bérek alakulását a versenyszféra egészében¹⁶

3. táblázat

Az ágazati bérmegállapodások hatóköre és tartalma a versenyszférában *

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Ágazati kollektív szerződések száma	24	12	12	7	10	11	30
Ágazati szerződéssel lefedett munkavállalók aránya (%)	41,9	12,7	11,0	5,0	12,4	13,2	11,7
<i>Megállapodások száma</i>							
átlagkereset-növekedésről	17	6	6	3			
bérminimumról	6	7	7	2			
alapbéremelésről	..	3	2	0			
bértarifáról	12	10	8	5			

*10 fő feletti vállalatok (1992–93-ban 20 fő feletti)

Forrás: KSH, MüM, GM, OMMK

Az ágazati szerződések potenciálisan nagy bérmeghatározó erejét nálunk tovább gyengíti azok tartalma, amely a bérekre vonatkozóan az esetek nagy részében csak az átlagkereset emelkedés mértékéről szól, néha még erről sem. Ezek a megállapodások inkább az ÉT ajánlásokhoz hasonlítanak, nem jelentenek az egyéni szinten érvényes, minden munkavállaló számára garantált legkisebb béremelést. Jóval kevesebb szerződés tartalmaz előírást az ágazatban kifizethető, az országos minimálbérnél magasabb legkisebb bérré, s csak néhány foglalkozik az alpbérek emelésének mértékével. Jelenlegi állapotában, az ágazathoz tartozó vállalatoknál az egyéni bérek megállapításánál minimumként követendő szerződéses bér(emelés)ek meghatározása, a bértarifák rendszeres karbantartása nélkül az ágazati kollektív szerződéskötés nem érvényesít hatékony alsó béremelési korlátot, nem szolgál a vállalati béralkuban általánosan elfogadott kiindulópontként (inkább szelektíven alkalmazott hivatkozási alapként), s így nem is befolyásolhatja érdemben a tényleges bérek alakulását a versenyszférában.

16 A fejlett gazdaságokban – Németországtól Ausztráliáig, Ausztriától Hollandiáig, s újabban Svédorszáig – ilyen a „fém munkás” vagy „gépipari” kollektív szerződés, Magyarországon a gépiparban például az ágazatvezető multinacionális vállalatokra nem is terjed ki a munkáltatói szervezetség.

5. Vállalati béralku: bérminimumok és „szerződéses bérek”

A vállalati kollektív béralkut kézenfekvőnek látszott a rendszerváltás előtti kiterjedt informális alku más eszközökkel (rejtett alkudozás helyett nyílt tárgyalások és kötelező megállapodások, teljesítmény-visszatartás helyett törvényes munkabeszünetések, stb.) való folytatásaként elgondolni. A munkaerőpiac állapotváltozása, a vállalatok gyors és mélyreható belső átalakulása, a tulajdonosváltás azonban nem kedveztek a ténylegesen kifizetett bérek alakulását legközvetlenebbül befolyásoló vállalati bértárgyalások elterjedésének. Ha valahol, akkor mégiscsak ezen a szinten volt esély a kollektív béralku megerősödésére (a környező átalakuló gazdaságokban is a vállalat a kibontakozó kollektív béralku színtere (*ILO, 1997*)).

A fejlett gazdaságokhoz hasonlóan főként a nagy(obb) vállalatoknál: az 500 főnél többet foglalkoztató cégek háromnegyedénél, a 300–500 fős kategóriában több mint felénél van élő, de nem feltétlenül a bérekre vonatkozó kollektív szerződés (részletesebben lásd a kötetben *Neumann* írását). A megállapodások elsősorban a feldolgozóiparban (a megállapodások közel felét éveken keresztül itt kötötték (*Berki, 1996*)), a közszolgáltatásokban (energia-, vízellátás) és a kereskedelemben születtek. A rendszeres szerződéskötés feltételei: a munkáltatói hajlandóság, a munkavállalói szervezethez, s nem utolsósorban a vállalatnagyság, elsősorban az állami szektorban voltak meg, a magánszektorban kezdetben többnyire ezek mindegyike hiányzott. A magántulajdon túlnyomóvá válásával ebben a szektorban is teret nyertek a nagyvállalatok, ugyanakkor gyengültek vagy hiányoznak a szakszervezetek, viszont munkáltatói oldalon itt-ott már megjelenik a szerződéskötési hajlandóság. A folyamat során a kollektív szerződéskötés kiterjedése és területe lényegében nem változott. A versenyszférában nagyjából a munkavállalók harminc százalékára terjednek ki tartósan vállalati bérmegállapodások ennél magasabb arány a feldolgozóipar, az energiatermelés, a távközlés, a pénzügyi szolgáltatások nagyobb vállalataiban figyelhető meg. A privatizált kis(ebb) vállalatok körében a jelek szerint visszaszorultak (*Berki, 1996*), a részben vagy egészben magántulajdonba került nagy(obb) vállalatoknál inkább megma-

radtak a kollektív szerződések, még külföldi tulajdonos esetében is (például a távközlésben, a közszolgáltatásban), az újonnan létesített külföldi vállalatok viszont többnyire a szerződések hatókörén kívül maradnak.

4. táblázat

A vállalati bérmegállapodások hatóköre és tartalma a versenyszférában*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Vállalati bérmegállapodások száma	391	394	490	816	594	598	771
ebből a feldolgozóiparban	190	179	212	357			
Vállalati bérmegállapodással lefedett munkavállalók aránya (%)	27,2	32,4	29,5	27,8	31,6	30,5	30,5
<i>Megállapodások száma</i>							
átlagkereset-növekedésről	292	291	293	447			
bérminimumról	71	198	183	253			
alapbéremelésről	255	388	419	664			
bértarifáról	118	177	219	210			

* 10 fő feletti vállalatok (1992–93-ban 20 fő feletti)

Forrás: KSH, MüM, GM, OMMK

A vállalati kollektív szerződések szabályozó erejét gyengíti, hogy nem kevés közöttük a rendszerváltozás előtti gyakorlatot átörökítő, a jogszabálykivonaton alig túlmenő szerződés. A szerződések egy része a bérmeghatározás szempontjából érdektelen, a bérekre vonatkozó valamilyen megállapodást tartalmazó többségen belül a vállalati átlagkereset növekedésre vonatkozó, általában a központi, ha van, ágazati ajánlásokat követő, azt valamivel meghaladó megállapodás a szerződések felében volt megtalálható. Ezek a munkavállaló szemszögéből maguk is ajánlásértékűek, a munkáltató számára az egyéni béremeléseknél igazodási pontul szolgálnak. A bérmeghatározás szempontjából ennél fontosabbak lehetnek az alapbéremelésről szóló megállapodások, a bérmegállapodások mintegy kétharmada-háromnegyede tartalmazott ilyen elemet, de hogy pontosan mit értenek alapbéremelésen a különböző szerződésekben, arról nincs átfogó képünk. Az 1998-tól teljessé váló, addig csak a bérmegállapodá-

sokra kiterjedő regisztráció sem ad felvilágosítást a szerződések elemeinek mibenlétéről. A számbavett szerződéseket feldolgozó munkaanyag (*GM, SZOCSA, 2000*) előzetes adatai alapján annyit tudhatunk, hogy az 1998-ban érvényben lévő több mint 1200 szerződés közel kétharmada foglalt magában bérmegállapodást, ezek fele vonatkozott az alapbérek emelésére, negyven százaléka az átlagkeresetre, körülbelül ugyanennyi valamilyen bértarifára, illetve a vállalatnál fizethető legkisebb bérre.

A magyar bérmegállapodások az általuk lefedett területen sem jelentenek minden munkavállaló számára garantált legkisebb béremelést, a piactól ismert kötelező szerződéses bértételeket. Szigorú alsó bérkorlátot az egyéni bérek megállapításánál, a minimálbéren túl, a bérmegállapodásokban rögzített legkisebb vállalati bér képvisel. Kollektív szerződések hiányában vagy bérmegállapodást nem tartalmazó szerződések esetében, vagyis a vállalatok nagy többségében, s a munkavállalók többsége számára a béreket egyoldalú munkáltatói döntések állapítják meg. Sok esetben a bérmegállapodásokat is egyoldalúvá teszi a munkaerőpiac állapota, az aszimmetrikus erőviszonyok. A munkáltatói döntések mögött nem ritkán a kollektív béralku által felszínre nem hozott informális üzemi alkudozás, vagy régi és új típusú individualizált megegyezések húzódnak meg.

6. Dereguláció után: a béralku és/vagy a piac korlátai

A bér meghatározásnak a béralku szabadságán alapuló új rendszerben a bérek alakulása sokkal inkább függ a munkáltatói döntésektől, közvetlenül a piactól, mint a szűk hatókörű, gyenge bér meghatározó erejű kollektív béralkutól. Természetesen a ténylegesen fizetett béreket a fejlett piactól sem közvetlenül a kollektív béralku határozza meg, annak tárgya a szerződéses bérek megállapítása, s ezzel a bérek, a béremelés alsó korlátjának kijelölése minden érintett munkavállaló számára.¹⁷ A kifizetett bérek rendszerint magasabbak a szerződéses béreknél, s a közöttük lévő különbség a mindenkori piaci helyzetnek megfelelően változik (annak növekedését szokás bérdriftnak nevezni, zsugorodását pedig negatív bérdriftnak tekinthetjük). A kollektív béralkura épülő bér meghatározási rendszerekben a szerződéses bérek azok a fix pontok, ha-

17 Kivétel az Egyesült Államok, ahol, ha van kollektív szerződés – vagyis a munkavállalók kevesebb, mint egyharmada esetében – a tényleges bérekről állapodnak meg, még hozzá vállalati szinten. Franciaországban pedig az 1982-es Auroux törvények tették kötelezővé a tényleges bérekről folytatott vállalati tárgyalásokat, persze, megállapodási kényszer hozzárendelése nélkül (lásd *Koltay, 1985*)

tékony alsó korlátok, amelyek minden érintett munkavállaló esetében kizárják az „alulfizetést”, s amelyekhez a bérek, illetve a béremelések szintje és szerkezete igazodik.

Magyarországon a kezdeti bizonytalankodás után következetesen végrehajtott dereguláció: a felső korlátot érvényesítő bérszabályozás kiiktatása a béralkunak és a piacnak egyaránt szabad teret nyitott. A gazdasági-társadalmi átalakulás körülményei között a munkavállalók és a munkáltatók nem egyformán tudtak élni ezzel a szabadsággal. Az erőtlen szakszervezetek nem találtak partnert a munkavállalóknak intézményes védelmet nyújtó, hatékony alsó bércorlátot érvényesítő kollektív szerződés-rendszer gyors és széleskörű kiépítéséhez. Az átalakuló vállalatok viszont egyre következetesebben igazították a bérek alakulását a megváltozott kereslet–kínálati viszonyokhoz.

A formálódó új rendszerben így a vállalati szint szerepe a meghatározó, itt születnek a munkáltatói bérdöntések, ez az informális alkudozás vagy az egyéni megegyezések színtere, s itt folyik, főként a nagy(obb) vállalatokban, a bérek alakulását többé-kevésbé befolyásoló kollektív alku. A központi szint, a bérmeghatározó szerepet játszó minimálbér megállapításával és a bérmeghatározás háttérét jelentő berajánlások elfogadásával pedig a szociális partnerek együttműködésének rendszeresen felmutatható eredménye: az állam, a szakszervezeti és munkáltatói elitek intézményesített és a munka világán túlnyúló háromoldalú tárgyalásai a korporativizmus külső jegyeinek tekinthetők, annak centralizált bérmeghatározást jelentő tartalma nélkül.¹⁸

Az előzetes elvárások és külföldi minták helyett inkább a piacgazdasági átalakulás hazai folyamatához, – a munkaerő kereslet drasztikus csökkenéséhez, a versenyszféra vállalatainak radikális szerkezeti és tulajdoni átalakulásához – igazodó új rendszer a makrogazdasági folyamatok és a mikrogazdasági döntések felől nézve megfelelően működött.¹⁹ Nem keresztezte a gazdaságpolitikai döntéseket, nem vezetett sem túlzott bérnövekedéshez, sem elviselhetetlen munkaügyi konfliktusokhoz. A munkaügyi konfliktusok száma és intenzitása nemzetközi összehasonlításban rendkívül alacsony maradt.²⁰ Nem akadályozta a vállalatok belső átalakítását, a bérezés rugalmasítását, a „testreszabott”, individualizált bérmegállapítást, új vállalatve-

18 Az, hogy pontosan mennyire korporatista a magyar berendezkedés a bértárgyalások centralizáltságának, az állami részvétel súlyának, a szakszervezeti jelenlét szintenkénti koncentrációjának, a bérek szóródásának és más tényezőknek az összegezett mérésével közelíthető meg, friss áttekintést ad erről *Cörvers, van Veen (1995)*.

19 A nyugati vizsgálatok jobbára alátámasztják a hipotézist (*Calmfors, Drifill, 1988*), hogy az erősen centralizált és az erősen decentralizált rendszerek a makrogazdasági teljesítményekkel mérve egyaránt jobb eredményt hoznak, mint a középszintű bérmeghatározás.

20 A sztrájkaktivitás alig-alig lépte át az érzékelési küszöböt: évente általában négy-öt, legfeljebb hét-nyolc munkabeszüntetés volt, átlagos időtartamuk kevesebb, mint két nap, a résztvevők száma kevesebb, mint a munkavállalók egy százaléka (*OECD, 1996-1997, Berki, 2000*).

zetési módszerek és új technika alkalmazását, közvetlen (szakszervezet nélküli) munkáltató–munkavállaló kapcsolatok honosítását. Másfelől viszont nem akadályozta a reálbérek csökkenését, s nem állított korlátokat a béerverseny, a vállalatközi, területi vagy hierarchikus bérkülönbségek növekedése elé sem.²¹ Nem kínált lehetőséget a nyugati gyakorlatból ismert béremelés helyett foglalkoztatás-fenntartás típusú, csak magasabb szinten megvalósítható megállapodásokra, ugyanakkor a béroldal rugalmassága lazította a munkaerőpiac foglalkoztatási oldalának korlátozott mobilitás okozta merevségét.

A fejlett piacgazdaságok mai gyakorlatában a vállalati béralku kiindulópontjai, mindenütt ahol vannak, a felsőbb szintű, ágazati bérmegállapodások, történetileg azonban minden az alsó szinten kezdődött, ennek kifejlődését követően jelent meg a magasabb szintű béralku. A magyar tapasztalatok arra engednek következtetni, hogy ez nálunk sem történhet fordítva, hiába minden „ösztönzés”, a valódi ágazati bérmegállapodások rendszere vállalati alapok nélkül nem építhető ki. *Berki, Ladó (1998)* szerint egy másik, „intervencionista megközelítés” is nyitva áll a gazdasági és szociális szempontból sok tekintetben kívánatos ágazati béralku kiépítésére. Más vélemények szerint a vállalati béralku kifejlődéséhez a háromoldalú központi megállapodások teremthetik meg a szükséges ösztönzést (*ILO, 1997*). Ugyanakkor a központi megállapodásoknak is csak akkor lehet valódi bérmeghatározó erejük, ha széles területet lefedő alsóbb szintű megállapodások számára szolgálhatnak igazodási pontul.

Nyitott kérdés, hogy a minimálbéren és a bérminimumokon túl, a szerződéses bérek megállapításával hatékony alsó korlátot érvényesítő kollektív béralku hatóköre milyen ütemben tágul. A nyugati kezdetekhez hasonlóan vállalati szinten indult bérmegállapodások mikor terjednek át, úgy mint ott: az alsó szint megerősödésére építve, magasabb szintre. Eljön-e az ideje, hogy majdan megerősödő szakszervezetek és megszerveződő munkáltatók az alkupozíciók ágazati szintű kiegyenlítése és a bérezés összehangolása irányába ható kötelező erejű megállapodásokat kössenek, lesznek-e a bérek alakulását a gazdaság egészében meghatározó központi megállapodások, vagy a deszindikalizáció, individualizálódás és flexibilizálás nemzetközi tendenciáiba simuló egyéni alkudozás és vállalati megállapodások?

21 A magasabb szintű kollektív szerződések hiányát, a szakszervezetek gyengeségét jelzi például a szocializmus idején összenyomott, iskolázottság szerinti bérkülönbségek erős növekedése a versenyszférában, ami nem következett be a közszolgálatban, ahol magas a munkavállalók szervezettsége.

podások meg a közvetlenül piaci bérmeghatározás együttese marad meghatározó. Közelebb kerül-e a magyar gyakorlat a kontinentális Európában még mindig domináns, magasabb szintre is kiterjedő bérmeghatározáshoz vagy a bérdöntéseket vállalati szinten tartó, sokban az angolszász országokra emlékeztető rendszer erősödik tovább.

Hivatkozások

- BERKI E. (1996): Az eltűnt bérmegállapodások nyomában. *Munkaiügyi Szemle*, 3.
- BERKI E.–LADÓ M. (1998): M. Moves towards free wage bargaining in Hungary. In: Vaughan-Whitehead, D. (ed.): *Paying the price, the wage crisis in Central and Eastern Europe*. Macmillan Press, London
- CALMFORS, L.–DRIFFILL, J. (1988): Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy*, 6.
- CÖRVERS, F.,–VAN VEEN, T. (1995): On the measurement of corporatism. *Labour*, 9.
- FLANAGAN, R.J. (1998): Institutional Reformation in Eastern Europe. *Industrial Relations*, 3.
- GM, SZOCSA (2000): Tájékoztató a kollektív szerződések nyilvántartási rendszerének tapasztalatairól, valamint az 1998-ban bejelentett és nyilvántartásba vett kollektív szerződések adatlapjainak értékeléséről.
- HÉTHY L. (1995): Anatomy of a tripartite experiment: attempted social and economic agreement in Hungary. *International Labour Review*, 3.
- HÉTHY L. (2000): Under pressure: workers and trade unions in Hungary during the period of transformation 1989–1998. ILO, Budapest
- ILO (1997) World Labour Report, Industrial relations, democracy and social stability, 1997–1998. International Labour Office, Geneva
- ILO–CEET (1997) Hungary, Employment and sustainable livelihoods. International Labour Office – Central and Eastern European Team, Budapest
- KOLTAY J. (1985): Die Lois Auroux: Erweiterung der Arbeitnehmerrechte und/oder zusätzliche Zwänge für die Sozialpartner. In: Kissler, L. (Hg.): *Industrielle Demokratie in Frankreich*. CampusVerlag, Frankfurt/New York
- KOLTAY J. (1986): Réforme économique et démocratie industrielle en Hongrie. *Revue d'Etudes Comparatives Est-Ouest*, 2.
- KOLTAY J. (1998): The minimum wage in Hungary: subsistence minimum and/or bargaining tool? In: Halpern, L.–Wyplosz, C. (eds.): *Hungary: towards a market economy*. Cambridge University Press, Cambridge
- KŐHEGYI K. (1995): Több szerep keres egy szerzót: a társadalmi gazdasági megállapodás. *Európa Fórum*, 10.
- KÖLLŐ J. (1993): Megjegyzés a háromoldalú bérmegállapodások hatáosságáról. *Közgazdasági Szemle*, 4.

- KÖVÁRI GY.–SZIRÁ CZKI GY. (1985): Old and new forms of wage bargaining on the shop floor. In: Galasi P.–Sziráczi Gy.: *Labour market and second economy in Hungary*. Campus Verlag, Frankfurt am Main–New York
- LADÓ M., TÓTH F. (1999): Tripartizmus változó szerepben. In: *Magyarország évtizedkönyve. A rendszerváltás (1988–1998) I. Demokratikus Kutatások Magyar Központja Alapítvány*
- NEUMANN L. (1998): A kollektív szerződések kiterjesztése. *Munkaügyi Szemle*, 7–8.
- NEUMANN L. (1999): A vállalati kollektív szerződéskötés trendjei. A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. Az MTA Munkatudományi Bizottság és Közgazdaságtudományi Kutatóközpont konferenciája, Csopak, 1999. nov. 17–18 (előadás)
- OECD (1997) OECD Economic Surveys 1996–1997., Hungary
- TÓTH G. (1995): Bérmeghatározási rendszer '95. *Munkaügyi Szemle*, 5.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D. (ed.) (1995): Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution. Central European University Press, Budapest

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21