

Szakszervezetek és munkaerőpiac

Kun András István

Debreceni Egyetem GTK

A szakszervezet fogalma

- Általánosan: olyan munkavállalói szervezet, melynek célja, hogy tagjai számára a foglalkoztatás anyagi és nem anyagi feltételeit javítsa.
- Jellemzői:
 - önkéntesen létrehozott,
 - tartós egyesülés,
 - önkormányzattal rendelkező szervezet,
 - a törvény által meghatározott célra alakul,
 - nyilvántartott tagsággal rendelkezik,
 - céljának elérésére szervezi tagjai tevékenységét.

Két alapvető típusa

- *Ágazati*: egy ágazatban vagy vállalatnál stb. dolgozókat tömörít, foglalkozásra való tekintet nélkül
 - Pl. VDSz (Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége); VDSzSz (Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezet); FDSz (Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete); Magyar Rádió Dolgozóinak Szakszervezete
- *Szakmai*: szakmában/foglalkozásban dolgozókat tömörít, tekintet nélkül a munkahelyre
 - Pl. Írók Szakszervezete; Magyar Artistaművészek Szakszervezete; MOSZ (Mozdonyvezetők Szakszervezete)

Munkaügyi kapcsolatok rendszere

- a munkavállaló(k), a munkáltató(k), illetve képviseleti, érdekképviseleti szervezeteik egymás közötti, valamint az állammal (kormányzati szervekkel) való intézményes kapcsolatainak rendszere.
- alapvető célja a szereplők közötti együttműködés és a munkabéke fenntartása, a konfliktusok megelőzése és a kialakult konfliktusok megoldása.

A munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere

- makroszintű szociális párbeszéd, konzultáció
 - a közszférában;
 - a versenyszférában;
- ágazati szociális párbeszéd;
- kollektív tárgyalások és szerződések rendszere;
- munkavállalói részvétel (participáció) intézményei;
- munkaügyi, viták és rendezésük intézményei, beleértve a nyomásgyakorló eszközök alkalmazását (pl. sztrájkot);
- individuális (egyéni) munkaügyi kapcsolatok;
- nemzetközi szinten (nálunk az Európai Unió szintjén) megvalósuló szociális párbeszéd.

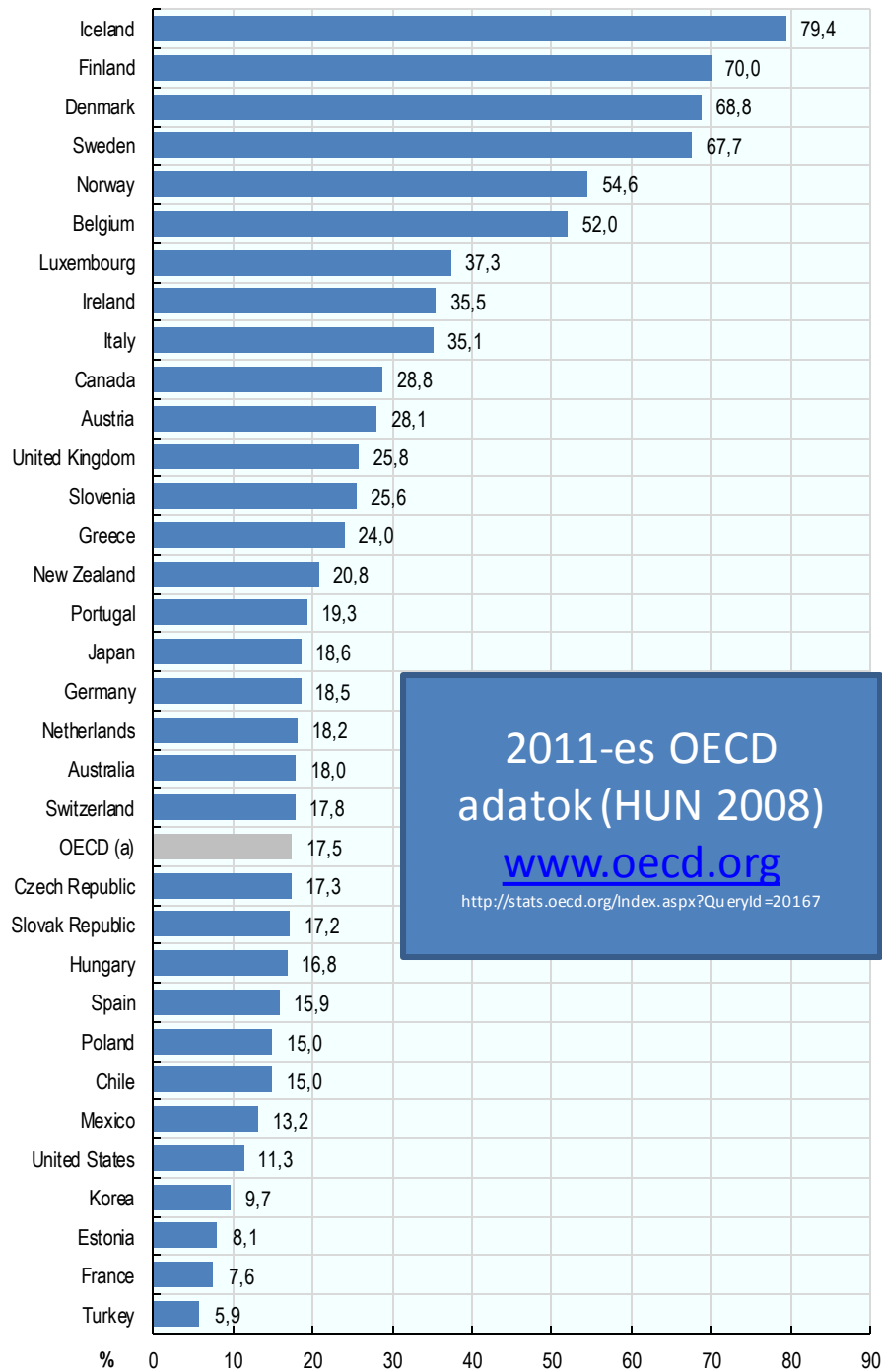
Magyarországi specialitások

- Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT): a társadalmi párbeszéd legmagasabb szintű fóruma; 2011-ben váltotta fel a következőket:
 - Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT),
 - Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT),
 - Gazdasági Érdekegyeztető Fórumot (GÉF).
- Az NGTT tagjai „oldalakat” alkotnak:
 - A Tanács tagjai oldalakat alkotnak, melyek a következők:
 - Gazdaság Képviselői Oldal
 - Munkavállalói Oldal
 - Civil Oldal
 - Tudomány Képviselői Oldal
 - Egyházi Oldal

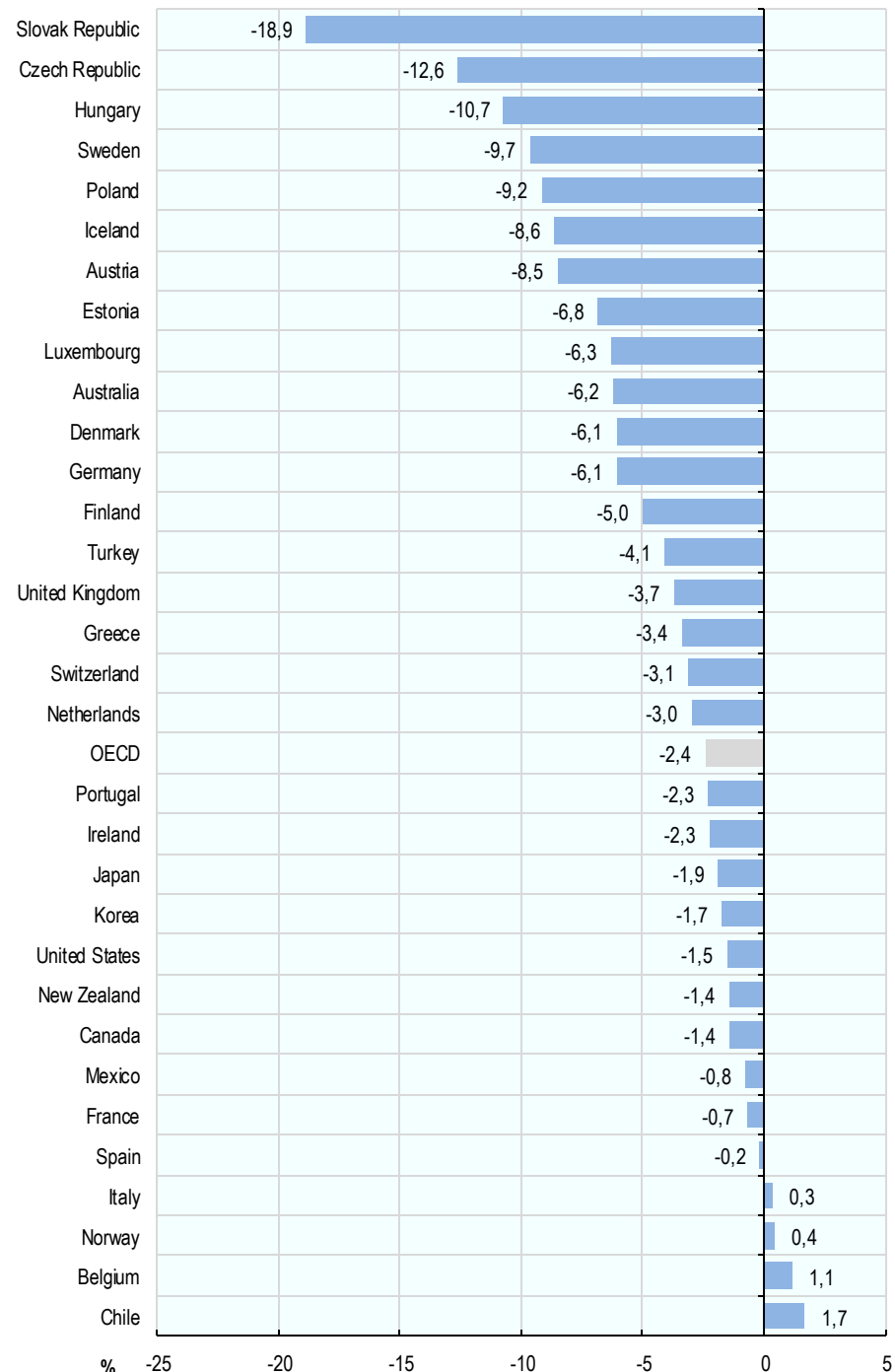
A szervezettség mérése

adatok: stats.oecd.org; laborsta.ilo.org

- Szakszervezeti tagok aránya (Trade union density) (%) (OECD): nálunk a jelentett adat az 1995-ös 49,1%-ról 2008-ra 16,8%-ra csökkent, 2014-ben 10,5% volt.
 - Bruttó (nyugdíjasok és munkanélküliek is): nálunk 2004-ben 19,9% az ILO szerint (ekkor a jelentett adat 16,9%)
 - Nettó (csak a foglalkoztatottak): ugyanekkor 14%
- Kollektív szerződéssel az összes foglalkoztatottból lefedett dolgozók aránya (collective bargaining coverage): nálunk 2013-ban (legújabb) 25,0% az ILO szerint



2011-es OECD
 adatok (HUN 2008)
[www.oecd.org](http://stats.oecd.org/Index.aspx?Queryid=20167)
<http://stats.oecd.org/Index.aspx?Queryid=20167>



2004, OECD adatok

Country	Union Membership as a Percentage of Workers	Percentage of Workers Covered by a Collective Bargaining Agreement
Austria	37	98
France	10	93
Sweden	81	93
Australia	25	83
Italy	35	83
Netherlands	23	83
Germany	25	68
Switzerland	18	43
United Kingdom	31	33
Canada	28	32
Japan	22	18
United States	13	14

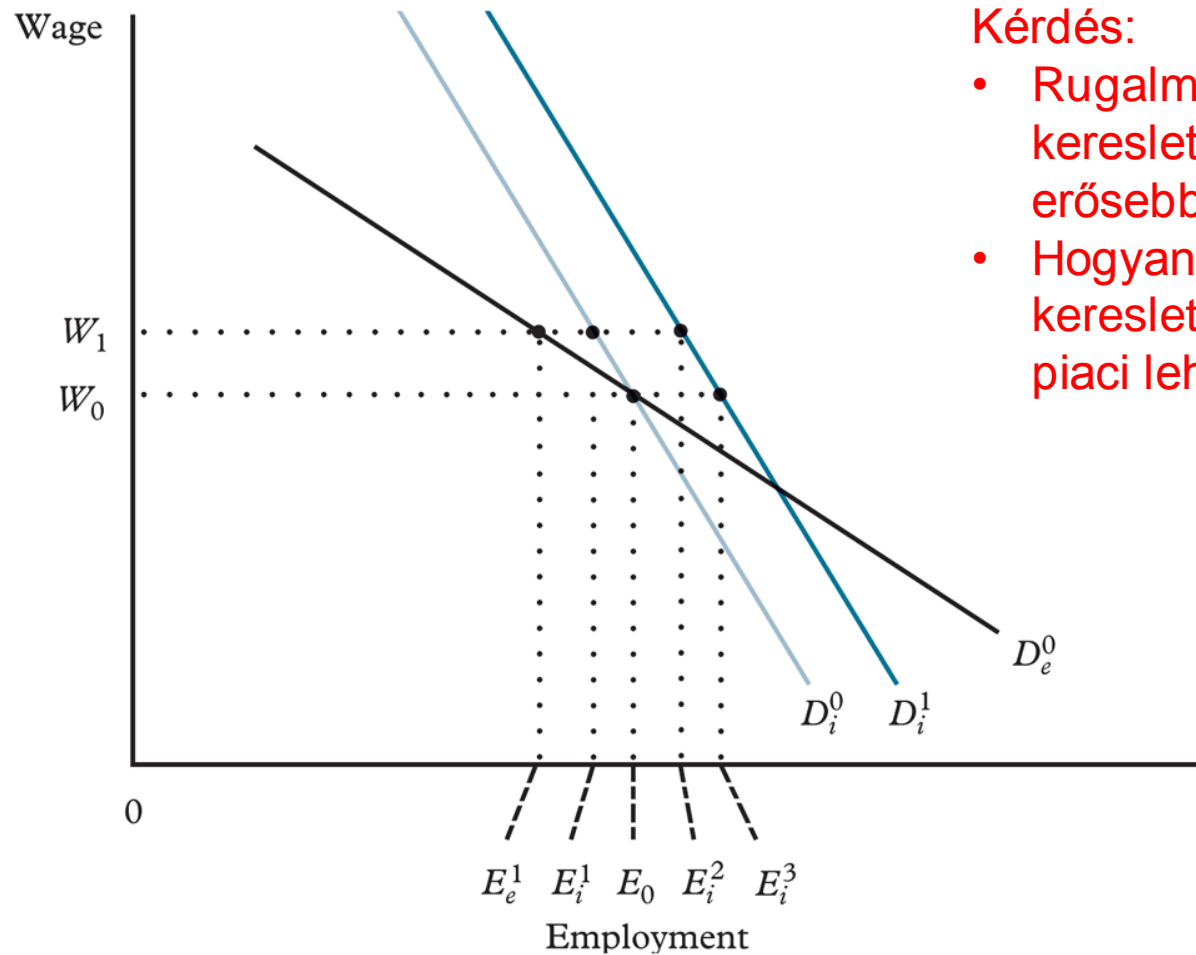
Source: Organisation for Economic Co-operation and Development, <http://www.oecd.org>; search under "union density, 2004."

A szakszervezetek céljai

- Eljárási célok: beleszólás
- Javadalmazási célok:
 - bér
 - kiegészítő juttatások
 - szabadság, nyugdíj stb.
- Foglalkoztatási célok

Korlátozó tényezők

- A szakszervezet céljainak elérését korlátozza a keresleti görbe alakja és elmozdulásai



Kérdés:

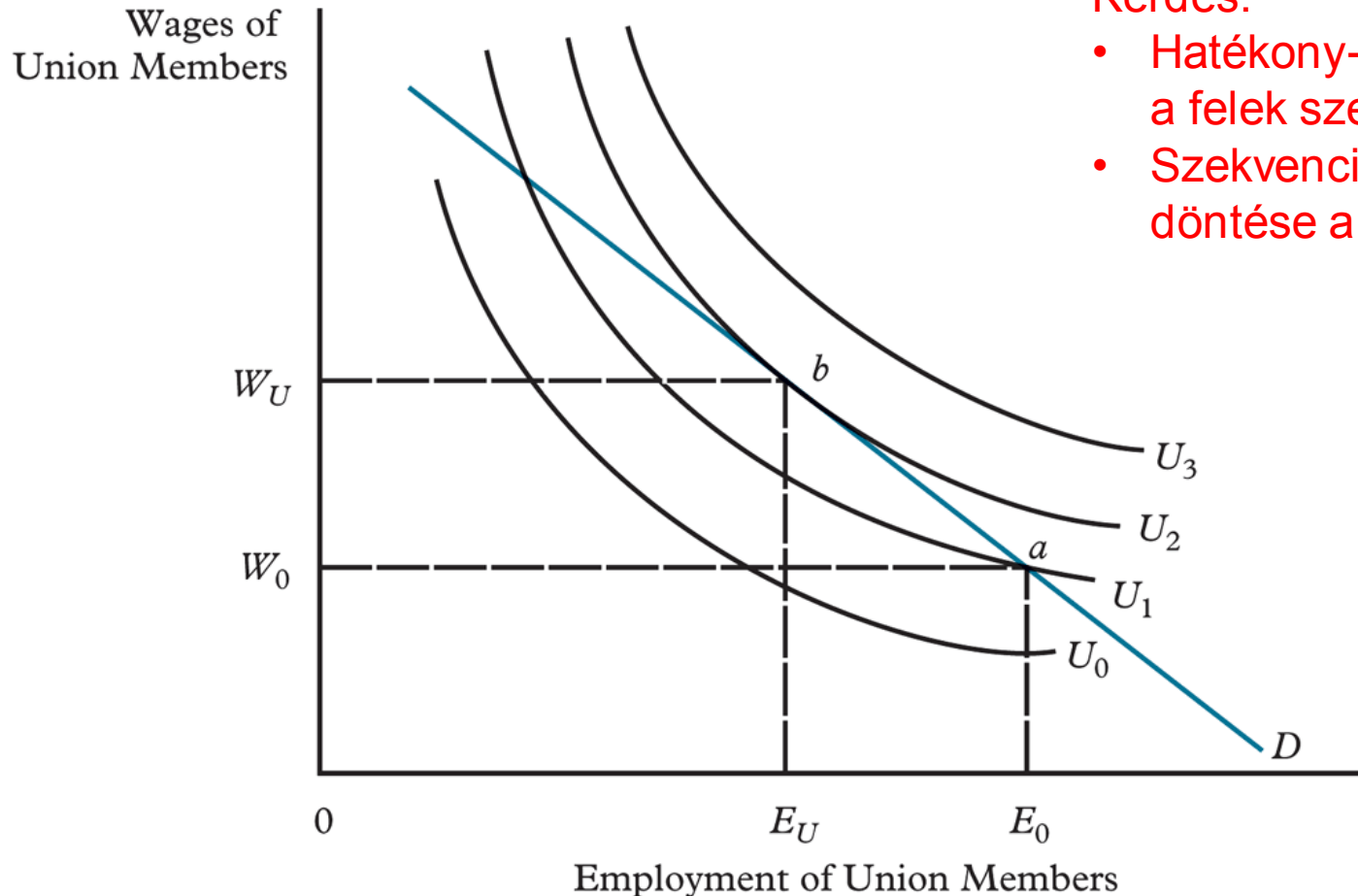
- Rugalmas vagy rugalmatlan kereslet esetén lesznek erősebbek a szakszervezetek?
- Hogyan hat az árupiaci kereslet a szakszervezetek piaci lehetőségeire?

Szakszervezetek munkaerőpiaci hatása (2 modell)

- Monopol-szakszervezeti modell
- Hatékony szerződési modell

Monopol-szakszervezeti modell

A szakszervezet megszabja a bért, a munkaadó pedig erre reagál a foglalkoztatási szint megszabásával (nincs közvetlen interakció)

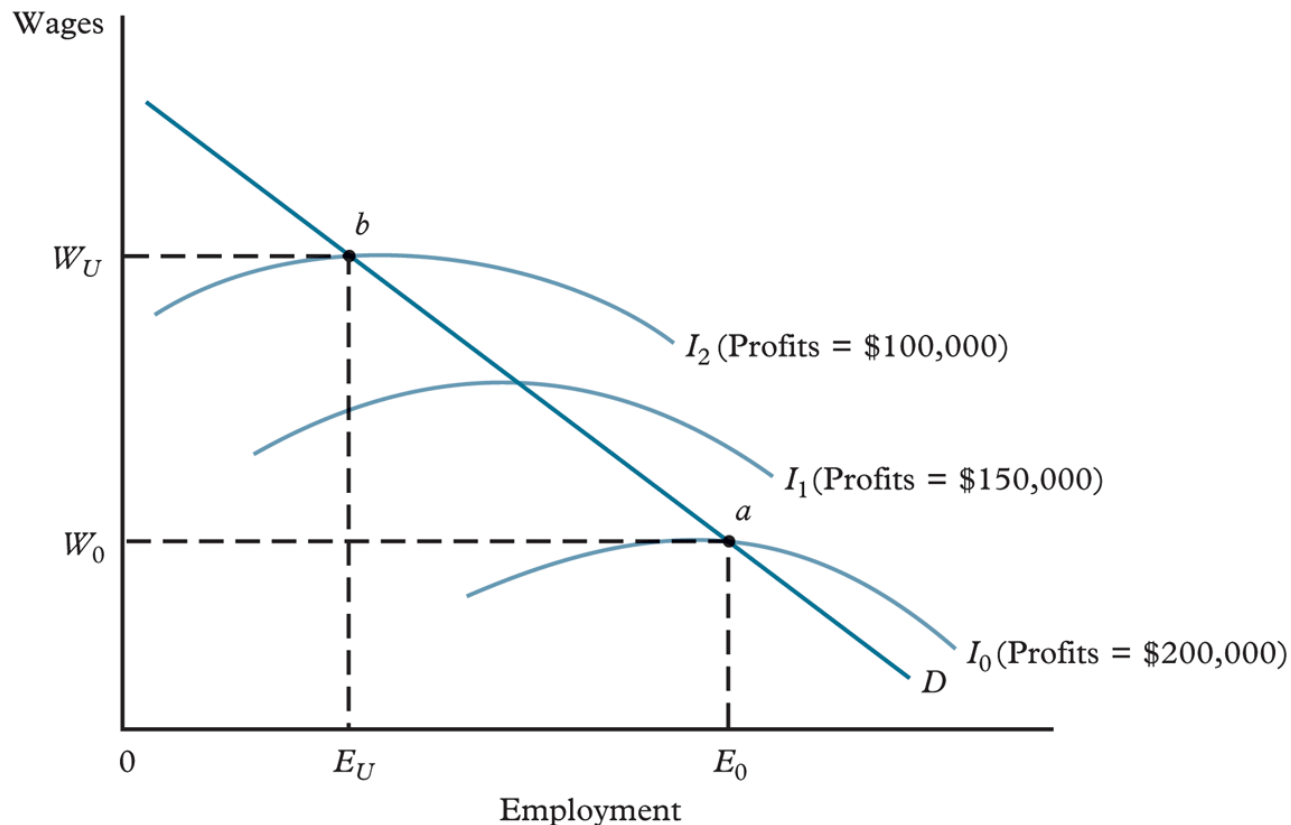


Kérdés:

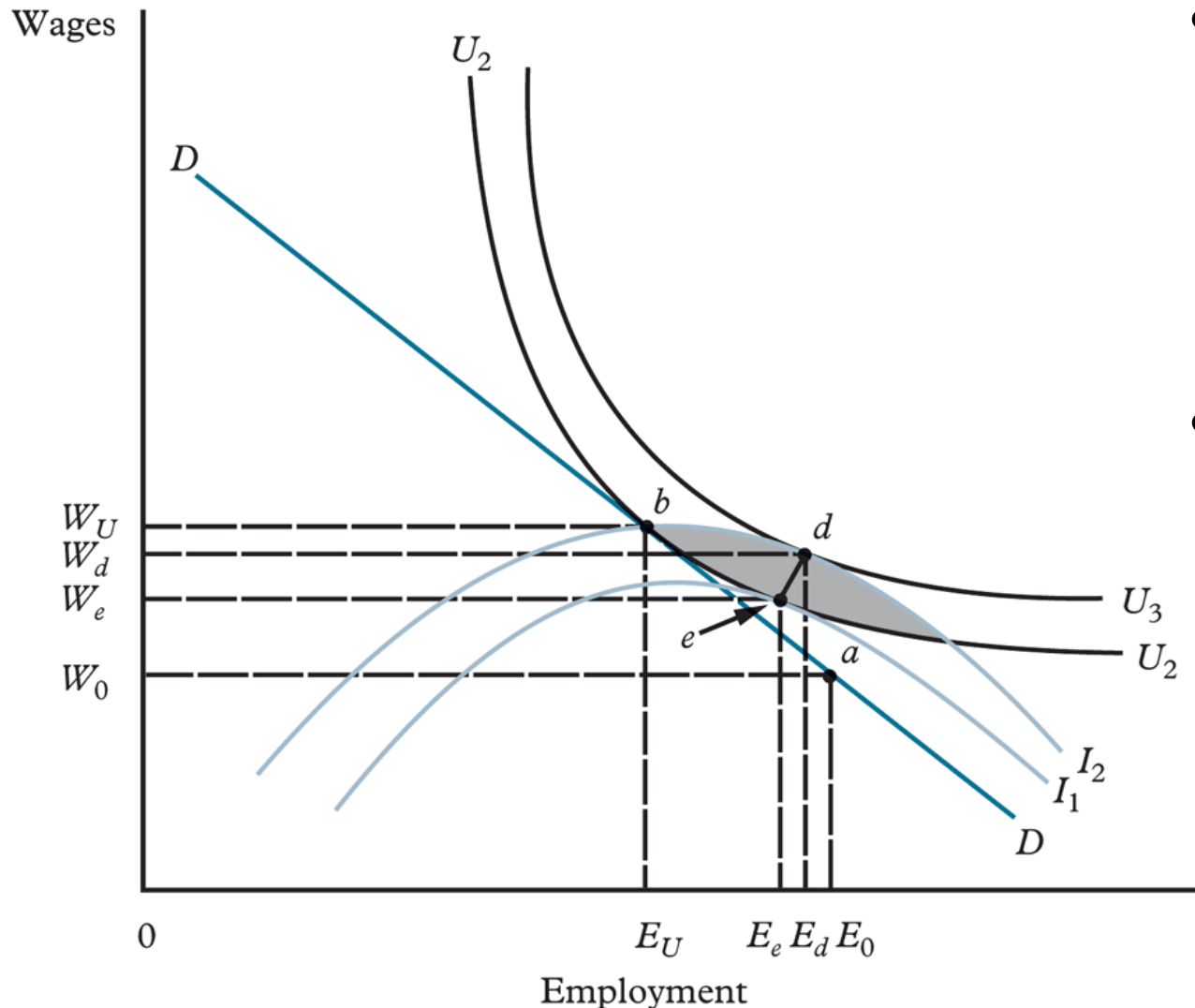
- Hatékony-e ez a modell a felek szempontjából?
- Szekvenciális-e a két fél döntése a valóságban?

Hatékony szerződési modell

- A felek az egyéni döntés helyett közösen állapodnak meg a berről és a foglalkoztatásról.
- Az elemzéshez vezessük be újra az izoprofit görbéket ($I_0 > I_1 > I_2$).



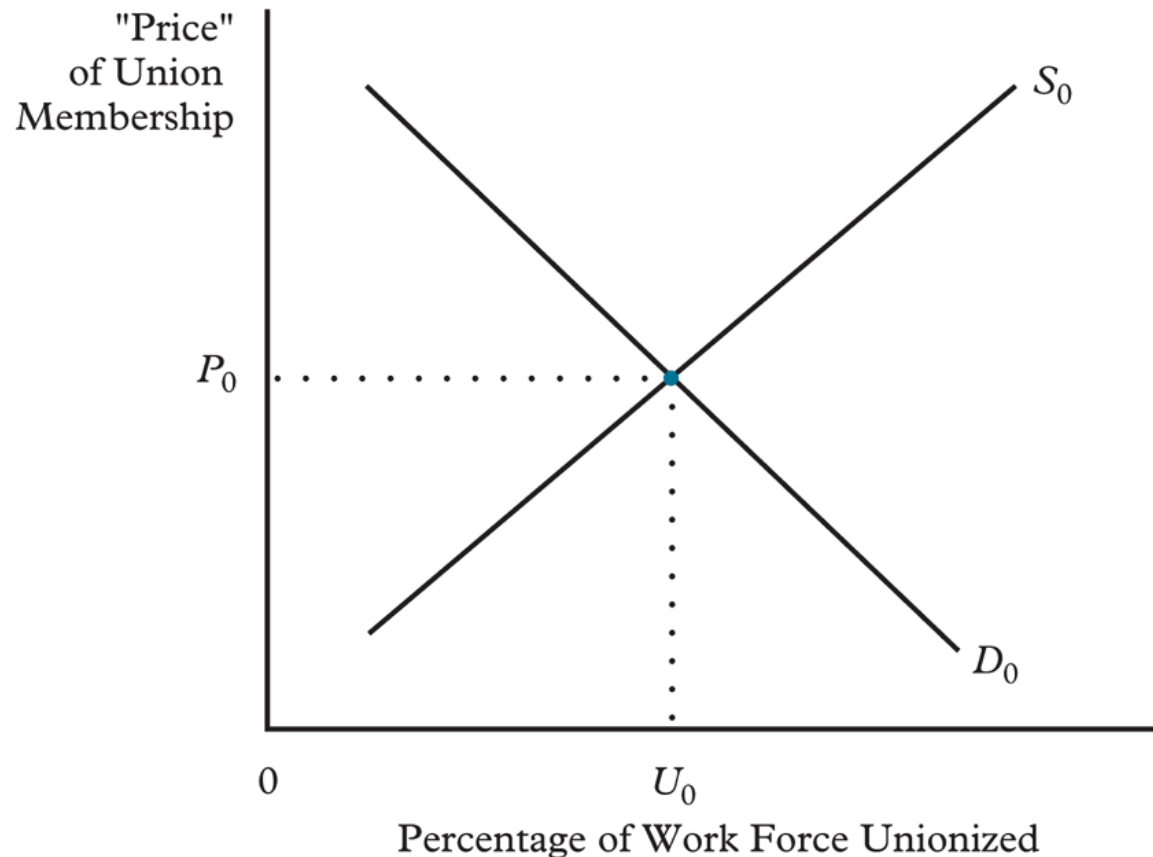
Hatékony szerződési modell



- Pareto-optimális elmozdulás a felek számára
- Több lehetséges megállapodás: szerződési görbe (ed)

Szakszervezeti tagság kereslete és kínálata

- Kereslet:
 - tagság ára: belépési- és tagdíj, időráfordítás
 - ízlés
- Kínálat:
 - Szakszervezeti szolgáltatás költségei



Mitől függ a görbék helyzete?

- Demográfiai változások: pl. nemek eltérő szolgálati ideje miatt
- Ágazati összetétel: vállalati méret (elidegenedettség, beszerzési ktg.), kereslet rugalmassága
- Munkaerő földrajzi megoszlásának változása, ha földrajzilag eltérő a szervezettség haszna és költsége
- Versenyerők: a termékkereslet árrugalmassága, munkáltatók magatartásának változása
- Munkáltatói ellenállás
- Jogi-politikai környezet

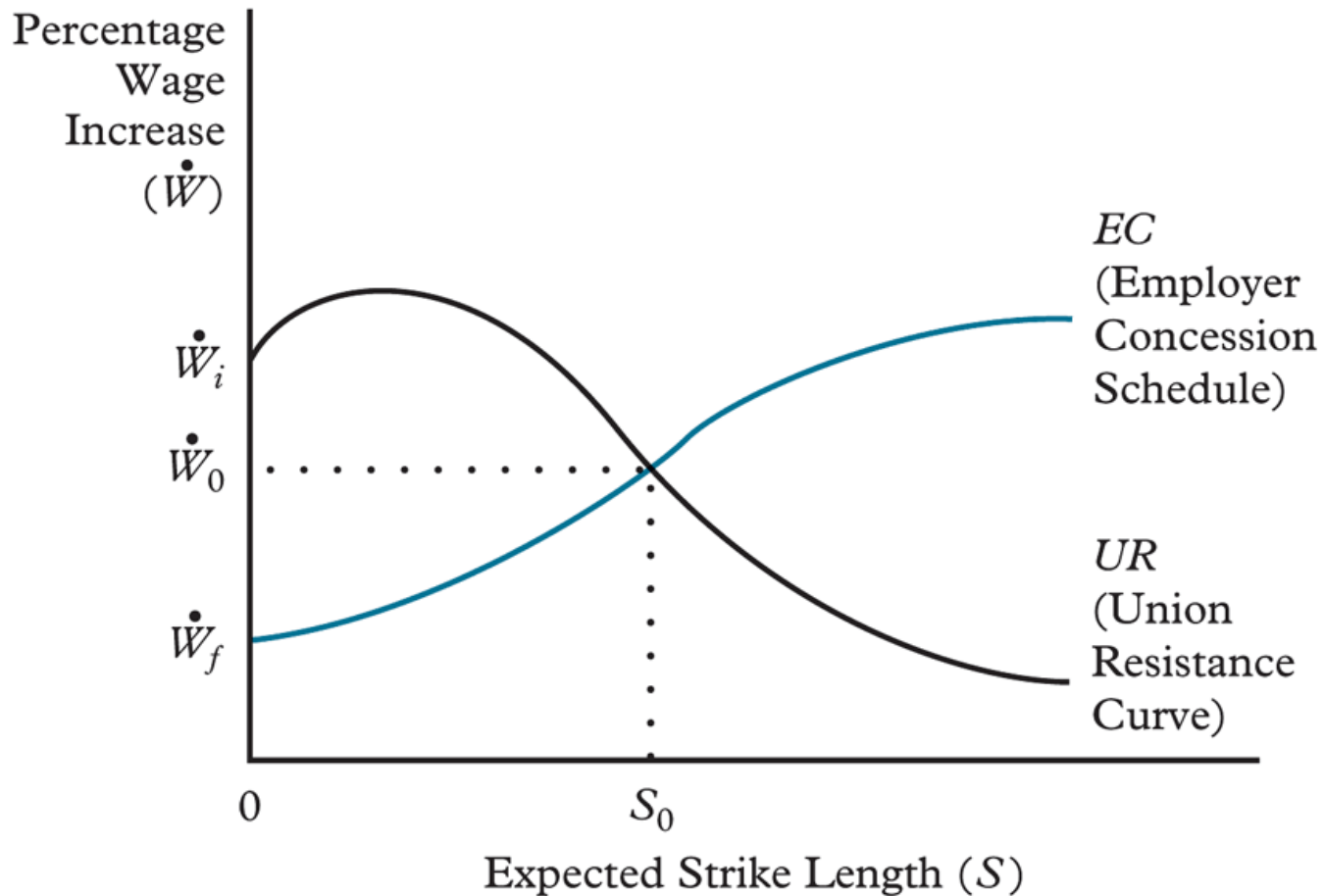
Szakszervezeti akciók az L_D görbe módosítására

- Végtermék iránti kereslet növelése, illetve rugalmasságának csökkentése:
 - importkvóták
 - belföldi tartalom előírása
 - importvámok
 - fogyasztói ízlés befolyásolása (szakszervezeti termék)
- Szakszervezeti tagokat helyettesítő termelési tényezők költségének növelése:
 - minimálbér emelése
 - bevándorlás korlátozása
 - minimális munkaerőlétszám, ill. létszámarányok előírása
 - egyes szakmák által ellátható funkciók korlátozása
 - tanoncok, tanulók számának, illetve oktatási intézmények, vagy foglalkozás-gyakorlás kontrollja

Egyezkedés munkaadó és szakszervezet közt

- Termelékenység alku: bérnövelésért cserébe termelékenység fokozó intézkedések
- Költségek okozásával történő fenyegetés:
 - Munkalassítás
 - Sztrájk
 - stb.

A sztrájk és alku hicksi modellje



A hicksi modell folyamányai

- Bármilyen feljebb mozdítja vagy laposabbá teszi az UR görbét, elnyújtja a sztrájkot és növeli a kialakult bért
 - Csökkenő költség a sztrájkoló dolgozó számára (pl. alacsony munkanélküliség, kormányzati segély a sztrájk alatt stb.)
- Ha az EC-t szorítja lejjebb valami, az szintén elnyújtja a sztrájkot és csökkenti a kialakult bért
 - Ha a vállalat kevésbé nyereséges, rugalmatlan a termékkereslet, vannak készleteik, könnyen helyettesíthetik a dolgozókat, sztrájkbiztosításuk van
- A sztrájkok indokolatlanul költségesek:
 - A sztrájk nélküli vagy rövidebb sztrájkkal elért megállapodás mindkét félnek előnyösebb
 - Megérti alkuprotokollokat kialakítani

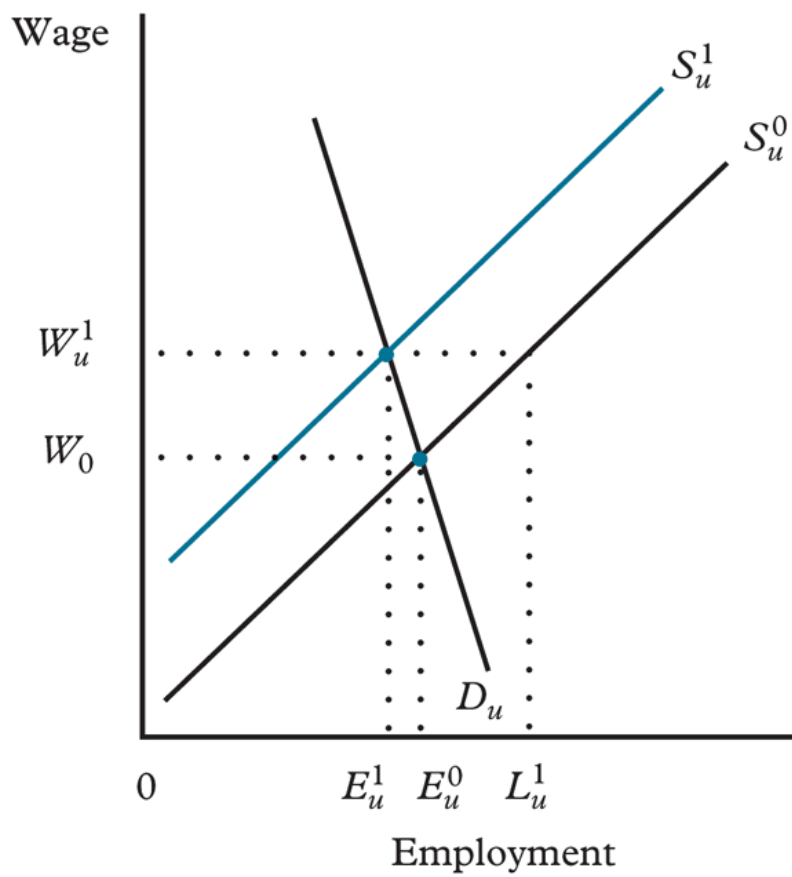
Miért fordulnak elő sztrájkok, ha károsak?

- Sztrájkfenyegetés fenntartása
- Szakszervezetek belső szolidaritásának fenntartása
- Aszimmetrikus információk:
 - A másik álláspontjának pontatlan ismerete
 - A sztrájk, illetve annak tűrése jelzésként működhet

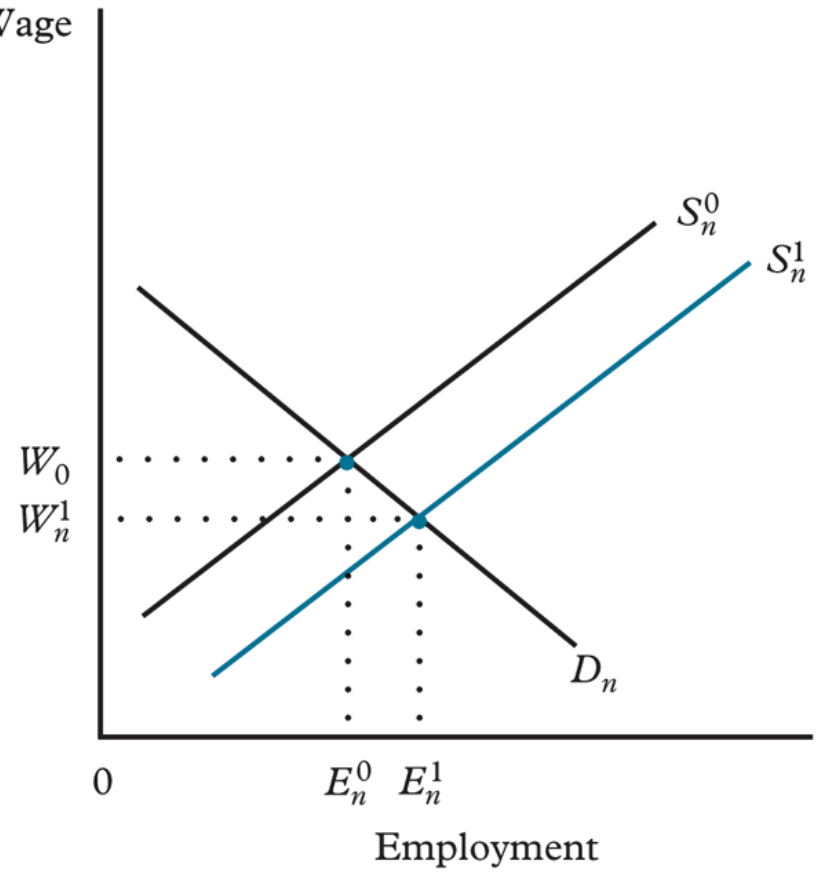
A szakszervezeti bérhatás elmélete

- Viszonylagos bérelőny: $R = (W_u - W_n) / W_n$
- A szakszervezetek nem csak tagjaik, de a többiek bérét is befolyásolják.
- Példa:
 1. adott két szektor, mindkettő szervezetlen, köztük az áramlás szabad. Ekkor a közös egyensúlyi bér mellett kialakulnak az egyensúlyi foglalkoztatási szintek.
 2. Ezután az egyik szektor szakszervezetivé válik, és ott a bérszintet megemelik.

(a) Union Sector



(b) Nonunion Sector



A szervezeti szektorban NEM alkalmazott munkavállalók lehetséges reakcióit megalapozó hatások

- Túlcsordulási hatás
- Fenyegetési hatás
- Várakozási munkanélküliség
- Munkaerő-kereslet eltolódása

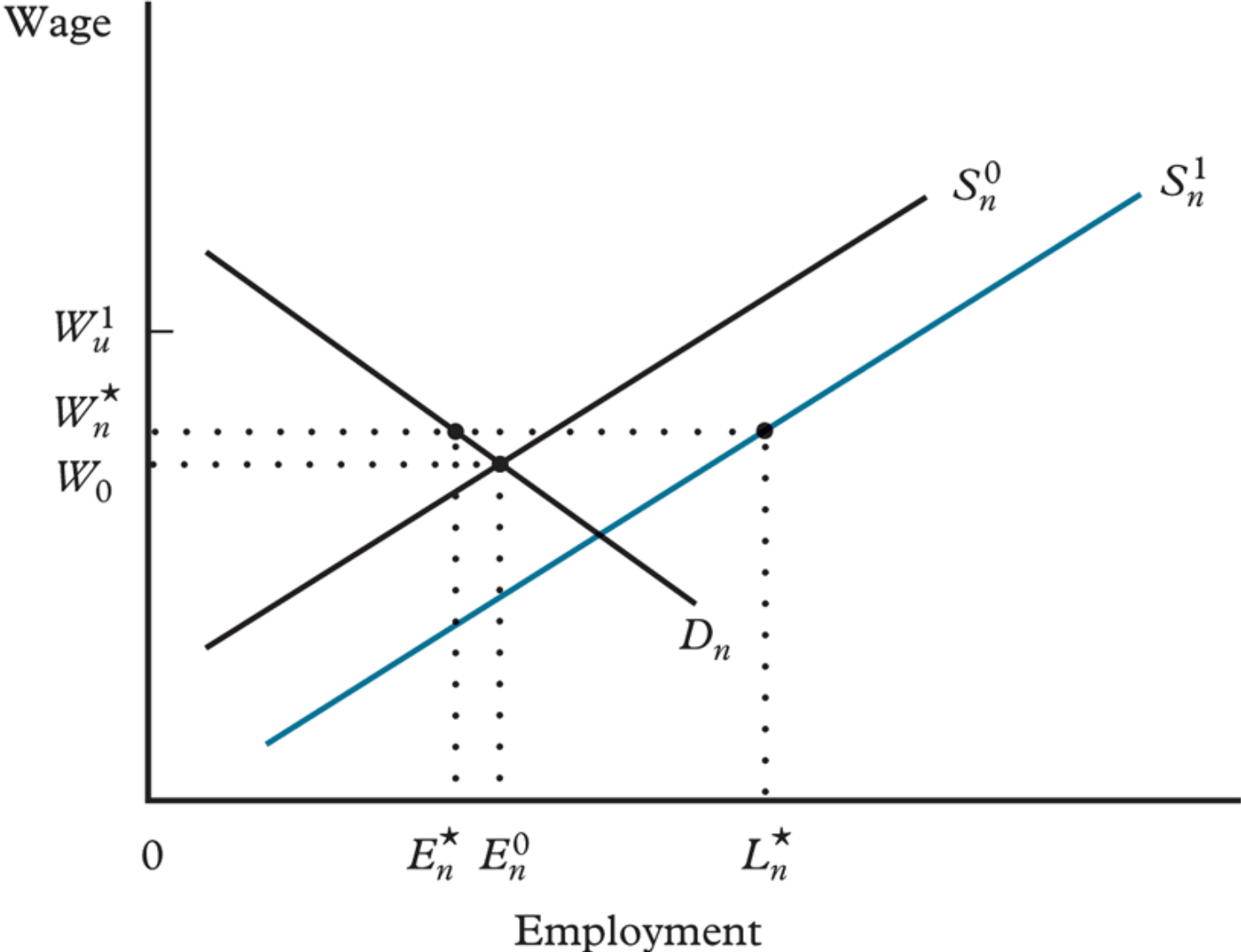
Túlcsordulási hatás

- A szervezett szektor munkanélkülijei „átcsordulnak” a nem szervezett szektorba, eltolva ezzel mindkét szektor kínálat görbéit (ábrán késsel jelölve)
- A szervezett szektor munkanélkülisége megszűnik, a nem szervezettben pedig alacsonyabb bérek és magasabb foglalkoztatás alakul ki
- A megfigyelt R nagyobb, mint a tényleges abszolút hatás: $A = (W_u^1 - W_0)/W_0$

Fenyegetési hatás

- A szervezetlen dolgozókat is képviseli a szakszervezet
- Ekkor a munkaadónak megérheti a nem szervezett dolgozókat „lefizetni” a szakszervezeti bérnél alacsonyabb, de W_0 -nál magasabb bérrel. Ekkor:
 - Munkanélküliség alakul ki a nem szervezett szektorban
 - R kisebb lesz, mint A

Nonunion Sector



Várakozási munkanélküliség

- Ha a várható bér magasabb a szakszervezeti szektorban:
bértétel*munkahelyhez jutás esélye
- Mérsékli a nem szervezett szektor kínálati görbéjének jobbra tolódását, sőt balra is tolhatja azt

Munkaerő-kereslet eltolódása

- A szakszervezeti szektor termékei iránti keresletet növelik a nem szervezett szektor kárára
- Ezt követi a munkaerő-keresleti görbék eltolódása is

Szakszervezetek hatása a termelékenységére

- Növelheti:
 - A dolgozók preferenciái, javaslatai a vezetés tudomására hozhatók
 - Alacsonyabb kilépési ráta növeli a speciális képzésbe történő beruházást
- Csökkentheti:
 - Növeli az egységnyi kibocsátásra jutó munkaerőköltséget a munkakörön kívüli munkavégzés tiltásával, a minimális létszámok előírásával...
- Empirikus bizonyítékok vannak rá, hogy a szakszervezetek csökkentik a vállalatok nyereségét

A szakszervezetek társadalmi szintű hatása

- Veszteségek:
 - Sztrájk alatt kieső termelés
 - Felesleges munkaerő alkalmazása
 - Mobilitás csökkentése és a bérek torzítása: nem jön létre alkalmazkodás
- Jólétnövelés: tökéletlen piacok esetén
 - Kollektív tiltakozás mechanizmusa

Köszönöm a figyelmet!