

Budapesti Corvinus Egyetem

**Munkaügyi érdekegyeztetés a Nyugat szívében és a
posztszocialista régióban: Belgium és Magyarország
összehasonlító elemzése**

*Labour reconciliation in the heart of the West and in the post-
socialist region: a comparative analysis of Belgium and
Hungary*

Szerző: Schwemmer Martin
Gazdálkodási és menedzsment, III. évfolyam
Témavezető: Chikán Attila

Absztrakt

A kutatás összehasonlítja Belgium és Magyarország jelenleg működő országos munkaügyi érdekegyeztető rendszereit azzal a céllal, hogy rámutasson, milyen hatalmi helyzettel rendelkeznek az egyes szereplők és milyen különbségek azonosíthatóak a két rendszer felépítése között. A kvalitatív kutatás során a belgiumi és magyarországi érintettekkel készültek interjúk. A vizsgálat először a munkaügyi rendszereken belüli erőviszonyokat tárja fel, kiemelt figyelmet fordítva a szakszervezetekre, majd az érdekegyeztetés intézményrendszerét és a kollektív tárgyalások országos folyamatát elemzi. A kutatás megállapítja, hogy több külső és belső tényező miatt a belgiumi szakszervezetek hatalmi helyzete jelentősebb, ami nagyobb erőegyensúlyt biztosít a rendszerben a hazai tapasztalatokhoz képest, ahol ezzel szemben a szakszervezeti mozgalom számos szempontból gyengébben szervezett. A dolgozat rámutat továbbá, hogy a nyugat-európai ország érdekegyeztetési folyamatát stabilabb, nagyobb legitimitással rendelkező intézményrendszer jellemzi, a központi kollektív alkufolyamat pedig inkább kompromisszumokra épül és összekapcsolódik az iparági és vállalati kollektív szerződésekkel. Ezzel szemben Magyarországon az intézményrendszer gyakran kormányzati ciklusonként került átalakításra, a testületek pedig főleg konzultatív szerepet töltenek be, így az országos érdekegyeztetést másfajta dinamikák jellemzik.

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés	1
II. Irodalmi összefoglaló.....	3
II.1. A munkaügyi kapcsolatok területe és jelentősége.....	3
II.2. A munkaügyi kapcsolatok kulcsfogalmai és érdekegyeztető rendszerei	4
II.3. A belgiumi munkaügyi érdekegyeztetési rendszer.....	6
II.4. A magyarországi munkaügyi érdekegyeztetési rendszer	9
III. Kutatásmódszertan	14
IV. A munkaügyi érdekegyeztetés szereplőinek vizsgálata.....	15
IV.1. Szakszervezeti mozgalom	15
IV.1.1. Általános helyzetkép.....	15
IV.1.2. Külső környezet: történelmi folytonosság és politikai kapcsolatok	17
IV.1.3. Belső környezet: tagozódás és koordináció	19
IV.2. Munkáltatói érdekképviselő	21
IV.3. Kormányzat	23
IV.4. Eredmények összefoglalása.....	24
V. Az országos alkufolyamat vizsgálata	27
V.1. Az érdekegyeztetés intézményrendszere	27
V.2. Az érdekegyeztetés folyamata.....	30
V.3. Eredmények összefoglalása.....	33
VI. Konklúzió	34
VII. Hivatkozásjegyzék.....	36

I. Bevezetés

Három évtizeddel ezelőtt Magyarország hivatalosan is a Nyugat felé fordulhatott. A rendszerváltás elhozta a demokratikus jogállamot és a piacgazdaságot, ám 1989 vívmányait máig társadalmi vita övezi. Dolgozatom ebből a gazdag témakörből emeli ki a dolgozói érdekképviselő ügyét, és hasonlítja össze a hazai tapasztalatokat egy olyan nyugat-európai ország helyzetével, ahol a társadalmi szolidaritásnak és az érdekegyeztetésnek kiemelkedő hagyományai alakultak ki a történelem folyamán. Mindezt abból a meggyőződésből, hogy az intézményi működés kulcselemei a különbségek megvilágításával ismerhetőek meg.

A rendszerváltás megingatta a hazai lakosság szociális biztonságérzetét, miközben az országvezetésre nagy nyomás helyeződött a külföldi tőke megnyeréséért folyó nemzetközi verseny miatt. Az államszocializmus után éppen újrászerveződő szakszervezeti mozgalomnak ilyen körülmények között komoly kihívást jelentett, hogy a kiépülő munkaügyi érdekegyeztető rendszer fontos szereplőjévé válhasson. Eközben a nyugati világban megerősödött a neoliberális, ami a hagyományosan szilárd alapokon álló belgiumi munkaügyi érdekegyeztető rendszert is kihívások elé állította.

A kutatásom kérdése, hogy milyen hatalmi helyzettel rendelkeznek a munkaügyi rendszerek szereplői Belgiumban és Magyarországon, és milyen intézményi különbségek tárhatóak fel a két országos érdekegyeztetési rendszer között. Az első hipotézisem, hogy a belgiumi szakszervezetek hatalmi helyzete kedvezőbb, mint a magyarországi dolgozói érdekképviselőté. Második feltételezésem szerint a belgiumi munkaügyi országos érdekegyeztető rendszert kiterjedtebb intézményi folyamatok jellemzik a hazaihoz képest.

Az első fejezet bevezeti a kutatási témát és ismerteti a dolgozat felépítését. Ezt három tartalmi fejezet követi, amelyek során összefoglalom a szakirodalmi ismereteket és bemutatom a kutatásom eredményeit. Az utolsó összefoglaló fejezet értékeli a bevezetés során megfogalmazott hipotéziseket az eredmények tükrében.

Az irodalmi összefoglaló egyik célja, hogy a vizsgált kérdést tudományos keretrendszerbe helyezze. A fejezet rávilágít a munkaügyi kapcsolatok, mint interdiszciplináris terület jelentőségére és legfőbb trendjeire, valamint bevezeti a témakör kulcsfogalmait és betekintést nyújt a piacgazdaságokban működő munkaügyi érdekegyeztető rendszerek hagyományaiba. Az irodalmi összefoglaló másik célja ismertetni Belgium és Magyarország munkaügyi viszonyainak történeti fejlődését, a két ország érdekegyeztető rendszereit, valamint azok legfőbb aktorait.

A kutatási eredményeket az irodalmi összefoglaló után, két külön fejezetben ismertetem. Először az érdekegyeztetési rendszerek szereplőit, vagyis a szakszervezeteket, a

munkáltatói szövetségeket és a kormányzatot vizsgálom a hatalmi helyzetük szempontjából. Az egyes szereplők pozíciójának két ország közötti összehasonlítása szemlélteti a tárgyalásokban tapasztalható erőviszonyokat, amelyek meghatározzák az érdekegyeztetési folyamat dinamikáit. Az ezt követő fejezetben az eddigi ismeretekre építve a belgiumi és magyarországi munkaügyi érdekegyeztetés intézményrendszerét, illetve az alkufolyamatokat vizsgálom. Célom, hogy az interjúalanyok közvetlen tapasztalatát felhasználva fény derüljön az egyes intézmények gyakorlati jelentőségére. A formális-informális alkufolyamatok feltérképezését az egyes aktorok hatalmi helyzetének és az intézmények szerepének ismerete teszi lehetővé.

II. Irodalmi összefoglaló

II.1. A munkaügyi kapcsolatok területe és jelentősége

Dolgozatom az angolul industrial relations néven ismert multidiszciplináris terület eszköztárával fókuszál a kutatási témára. A munkaügyi kapcsolatokként fordítható tudományos irányzat a munkáltatók és a munkavállalók érdekegyeztetését vizsgálja központi, ágazati és munkahelyi szinten, amelynek harmadik szereplője az állam. A munkaügyi érdekegyeztetés, vagy alkufolyamat célja a kollektív megállapodás, ami elsősorban a munkabérről és a munkakörülményekről való megegyezés révén a munkabékét hivatott biztosítani. (Browne, 1997)

A munkaügyi kapcsolatok fejlődéstörténetének meghatározó állomása az Egyesült Államok 1935-ös Wagner-törvénye, amely megerősítette a szakszervezetek pozícióját, ezzel jelentősen növelve a tagságukat és a munkáltatói oldallal szembeni alkuhelyzetüket (Adams & Markey, 1997). A szakszervezeti mozgalom térnyerése ezt követően évtizedeken keresztül tartott: az 1960-as évek az országos bértárgyalások aranykorának tekinthetők Észak- és Nyugat-Európában, ebben az időszakban a munkaügyi kapcsolatok tudományterülete felé is élénkült a közgazdászok érdeklődése, mutatott rá Johnson (1984).

Az 1970-es évek olajválságai azonban megtörték a trendet a nyugati világban, így megkezdődött a munkaerőpiaci dereguláció és az érdekegyeztetés decentralizációja, vagyis az alkufolyamat alacsonyabb szintre való elmozdulása. Az új irányvonalat az angolszász országok és Japán kedvezőbb gazdasági fejlődése ösztönözte a kontinentális európai országok körében, a centralizált érdekegyeztetést megőrző skandináv országok azonban kivételt képeztek ez alól. A folyamattal párhuzamosan globálisan csökkenésbe kezdett a szakszervezeti tagságarány is. A mutató százalékos formában adja meg a munkavállalók részvételi arányát a szakszervezetben. A decentralizáció következtében a század végére világszerte visszaszorultak a kollektív alkuk, mivel munkahelyi szinten erősebb pozícióval rendelkezett a munkáltatói oldal, amely alapvetően az egyéni megállapodásokat preferálta. (Browne, 1997)

Spiegelaere (2022) kutatása rámutat, miért tekinthető problémásnak az 1970-es években kezdődött decentralizációs trend. Tanulmánya szerint a kollektív megállapodások számának csökkenése fokozza a vagyoni egyenlőtlenségek növekedését. Ennek egyik oka, hogy a bérmegállapodás a dolgozók kollektív fellépése miatt az egyénileg leggyengébb alkupozícióban lévő munkavállalót is egy meghatározott minimálbérhez juttatja, miközben a legerősebb alkupozíciót elfoglaló munkavállaló emiatt a potenciálisan elérhetőnél kisebb juttatásban részesül, ami a bérskálából adódó egyenlőtlenségek csökkenését eredményezi. Spiegelaere

(2022) bemutatta, hogy az elmúlt fél évszázadban azokban az európai országokban maradt közel változatlan a vagyoni egyenlőtlenségek szintje, ahol a kollektív megállapodások száma nem kezdett csökkenésbe. A legfőbb példák Ausztria, Belgium, Dánia, Hollandia és Svédország.

II.2. A munkaügyi kapcsolatok kulcsfogalmai és érdekegyeztető rendszerei

A következőkben rögzítem a munkaügyi kapcsolatok tudományterületének legfontosabb fogalmait, amelyekre a korábbiakban is utaltam már. Ezt követően áttekintem a nemzetközi gyakorlatokat.

Az iparosodó országokban a dolgozók felismerték, hogy összefogásuk következtében jelentősen javul a munkáltatóval szembeni alkupozíciójuk, hiszen míg egyenként lecserélhetőek, együttesen megbéníthatják a vállalati működést, a teljes iparágat, vagy akár a nemzetgazdaságot is (Spiegelaere, 2022). A munkavállalók érdekvédelmi szerve, a szakszervezet tehát a kollektív fellépés érdekében alakul meg, tagjai pedig a magasabb bérek, az alacsonyabb munkaidő és egyéb előnyök, mint például a munkahelyi igazságszolgáltatás és a közösségi kapcsolatok reményében döntenek a belépés mellett, mutat rá Rees (1962). A munkaügyi kapcsolatok kutatói között nincs teljes egyetértés a szakszervezet definícióját illetően, amire kiváló példa a Burton (1984) által bemutatott Ross-Dunlop-vita. Előbbi 1944-ben a szakszervezetet gazdasági megközelítésből értelmezte, és fő céljának a tagdíjakból érkező bevétel maximalizálást tekintette. Utóbbi 1948-ban ezt cáfolva politikai entitásként írta le a szakszervezetet, ami ebből adódóan egyedülálló szerepet tölt be a gazdasági környezetben.

Rees (1962) kétféle szakszervezeti típust különböztet meg. A szakmai szakszervezet egy vagy több szakma dolgozóit szervezi egységbe, akik eltérő régiókból és szektorokból érkezhetnek. Az ágazati szakszervezet ezzel szemben gazdasági szektor alapján szerveződik, tagjai – munkakörétől függetlenül – az iparág vállalatainak munkavállalói.

A szakszervezeteket emellett az érdekképviselési stratégiájuk szempontjából is vizsgálhatjuk. Balfour (1972) rámutat, hogy bizonyos helyzetekben a politikai pártokkal való együttműködés a meghatározóbb, míg más esetekben szindikalista attitűdöt figyelhetünk meg. Utóbbi arra a hozzáállásra utal, amikor a munkásmozgalom kizárólag a radikális gazdasági harc eredményességében hisz és elveti a politikai pártokkal való együttműködést (Balfour, 1972).

A gazdasági harc legfőbb eszköze a sztrájk, azaz a munkavégzés tervezett visszatartása, amelynek célja a dolgozói követelések kikényszerítése vagy a munkavállalói törekvések visszaszorítása. A sztrájkok szektoronként eltérő hatással járnak: míg egy autóalkatrész-gyár munkabeszüntetése késleltetve, az ellátási láncon keresztül érzékelteti hatását, addig egy városi

közlekedési vállalat azonnal megbéníthatja a település életét. A dolgozói érdekképviselő általában igyekszik inkább a sztrájkjal való fenyegetés eszközét használni, mintsem a valódi sztrájkot. (Rees, 1962)

A szociális partnerek, vagyis a szakszervezet és a munkáltatói oldal közötti érdekegyeztetést kollektív alkufolyamatnak nevezzük, amely történhet munkahelyi, régiós, iparági és központi szinten. A kollektív tárgyalások során kezdetben a szakszervezet töltötte be az agresszor szerepét, míg a munkáltató a status quót őrizte, írta Rees (1962), aki hozzátette, napjainkban már változatosabbak a szerepek, hiszen gyakran a munkáltatói oldal saját programmal áll elő az egyeztetéseken.

Az érdekegyeztetés harmadik szereplője az állam, amely a munkavállaló-munkáltató viszony hatalmi aszimmetriája miatt többféle funkciót láthat el a munkaügyi kapcsolatokban. A kormányzat teremti meg a munkaerőpiac törvényi környezetét, szerepet vállalhat az országos és szektorális tárgyalások koordinálásában, illetve alakíthatja a szociális párbeszéd intézményi környezetét. Az állam továbbá a munkáltatói oldal képviselőjeként is azonosítható, ha a közszférára gondolunk. A nyugat-európai történelmi tapasztalatok alapján a baloldali kormányok általában a szociális progresszió és a centralizált érdekegyeztetés, míg a jobboldali és liberális irányultságúak a gazdasági versenyképesség növelése és a decentralizált rendszer felé tettek lépéseket. (Browne, 1997)

A kollektív alkufolyamat eredménye a kollektív szerződés, ami Puskás (2019) szerint egy írásos, a foglalkoztatás feltételeire vonatkozó, a munkáltatók és a munkavállalók választott képviselői által kötött szerződés. Puskás (2019) felhívja a figyelmet arra, hogy a szektorálisan kiterjesztett kollektív szerződés jogi természetét szakmai vita övezi. Egyesek szerint közjogi jellegű és a jogszabályokhoz hasonlít, míg mások úgy vélik, szerződésként értelmezendő.

A második világháborút követően jellemzően a munkaügyi érdekegyeztetés neo-korporativista formája intézményesült a fejlett nyugati országokban. A kifejezés magába foglalja az országos tárgyalások tripartit jellegét, amikor az aktívan együttműködő szakszervezetek és a munkáltatói szövetségek, vagyis a szociális partnerek mellett az állam is alakítója a munkabéke biztosítását szorgalmazó érdekegyeztetési folyamatnak. (Browne, 1997)

A különböző nyugati munkaügyi rendszerek egyik fajtája az angolszász típus. Az Ausztráliára, az Egyesült Államokra és az Egyesült Királyságra jellemző irányvonal esetében az állam megteremti a kollektív alkufolyamathoz szükséges törvényi környezetet és biztosítja a szakszervezetek legitimációját, de igyekszik kimaradni az érdekegyeztetésből, azt inkább a szociális párbeszéd szereplőire bízva, ami a kontinentális Európában megszokottnál decentralizáltabb rendszert eredményez. (Neumann, 2000)

Ezzel szemben Észak-Európát a társadalmi korporativista megközelítés jellemzi, amely kiemelkedően magas szakszervezeti tagságarányt és az állam tárgyalásokba való aktív beavatkozását foglalja magába (Browne, 1997). A nyugat-európai munkaügyi érdekegyeztető rendszerek ehhez hasonló modellt követnek, azonban Browne (1997) ezen országokat a neo-korporativista megközelítés úgynevezett szakszervezeti irányvonalaként azonosítja, amelyet inkább a kollektív tárgyalások erős iparági fókusza, valamint a 30-50% közötti szakszervezeti tagságarány jellemez.

Kohl és Platzer (2007) szerint Közép-Európa országai a munkaügyi kapcsolatok egy átmeneti modelljével írhatóak le, amely inkább az angolszász hagyományokhoz áll közelebb. Az irányzat megismeréséhez Magyarország szolgálhat példával, amiről a dolgozat részletesen értekezik.

II.3. A belgiumi munkaügyi érdekegyeztetési rendszer

A belgiumi és a magyarországi érdekegyeztető rendszerek összehasonlításának egyfajta alapot képezve a szakirodalmi ismeretek alapján röviden bemutatom a két ország munkaügyi kapcsolatait.

Belgium különleges politikai rendszerrel rendelkező nyugat-európai ország. Bulck (2007) pillérekre épülő államként jellemzi, ami a három erősen elkülönülő, egymást kiegyensúlyozó katolikus, szocialista és liberális ideológiai oszlopokra utal. Gyes és szerzőtársai (2017) a belgiumi konszocialista modellt tartják meghatározónak: az országon belül három szegmentált társadalom létezik, a harmóniát az északi flamand, a déli vallon és a csekély méretű németajkú elit érdekegyeztetése biztosítja. A világnézeti megosztottság keresztezi a szegmentált társadalmakat, hiszen bizonyos mértékben a katolikusok Vallóniában és a szocialisták Flandriában is jelen vannak (Bulck, 2007).

A szakszervezetek a politikai-gazdasági rendszer mélyen beágyazott részei, amit a később bemutatott adatok kiválóan szemléltetnek. A magas szakszervezeti tagságaránnyal és kollektív szerződés általi lefedettséggel összefüggésben a munkaerőpiacot szabályzó törvények kétharmada a szociális szereplők megegyezéséből ered, a munkaerőköltség pedig hagyományosan magas (Ruyssveldt & Visser, 1996). Balfour (1972) felhívja a figyelmet, hogy Belgiumban a nyugat-európai szokásokhoz képest visszafogottabb a sztrájk hagyománya, amit jól mutat, hogy a munkabeszüntetés joga nincs alkotmányba foglalva.

A napjainkban működő belgiumi munkaügyi érdekegyeztető rendszer megalakulásának kezdete a második világháború végére tehető: 1944-ben megszületett a Társadalmi Szolidaritás Paktuma, amelyben a munkások képviselői hitet tettek a munkabéke fenntartása mellett,

cserébe a munkáltatók nagyobb részesedést ígértek a munkásság számára a várható gazdasági növekedésből (Bulck, 2007). A következő években a napjainkban is meghatározó intézmények felállításával – mint a Nemzeti Munkaügyi Tanács és a Központi Gazdasági Tanács – megkezdődött Belgium stabil neo-korporativista munkaügyi érdekegyeztető rendszerének kiépülése (Balfour, 1972).

Az érdekegyeztető rendszer megszilárdulása tovább folytatódott 1960-ban, amikor megszületett a Társadalmi Tervezés Nemzeti Megegyezése. A szociális partnerek paktuma a következő másfél évtizedre megalapozta a virágzó neo-korporativista rendszert, amit magas foglalkoztatottság, gördülékeny szociális párbeszéd, minden szinten megkötött kollektív szerződések és a sztrájkok visszaszorulása jellemzett. (Bulck, 2007)

A trend az olajválságokat követően fordult meg: az 1980-as évekre gyengült a belga gazdaság versenyképessége, amire az állam a munkaügyi kapcsolatokba való aktívabb beavatkozással reagált. A kereszténydemokrata-liberális kormány a szomszédos gazdaságokkal való versenyre hivatkozva felfüggesztette az addig használt bérindexálást és csökkentette a szakszervezetek mozgásterét a munkafeltételekről szóló alku során. (Blanpain, 1984)

A versenyképességnövelő politika az 1990-es években is folytatódott, amit immár az euróövezeti csatlakozásra való felkészülés is motivált. Mindezek következtében a kollektív megállapodások decentralizálódtak, vagyis a vállalati szint felé tolódtak el. A kormány 1996-ban törvényt hozott róla, hogy a bérindexálást a versenytárs országok makrogazdasági mutatóihoz is igazítják, a szociális párbeszéd eredménytelensége esetén pedig a kormány dönt a bérkérdésről. (Gyes et al., 2017)

Az ezredfordulót követően a munkaügyi kapcsolatok fejlődését illetően érdemes szót ejteni a 2014-ben megalakuló szocialista-liberális-centrista kormány intézkedéseiről Gyes és szerzőtársai (2017) nyomán. A pénzügyi válságot követő időszakban a gazdaság stagnált, a munkanélküliség emelkedett, az állam pedig fiskális problémákkal küzdött. A kormány ezért újból változtatott a bérindexálási rendszeren, azzal a céllal, hogy csökkentse a környező országokhoz képest még mindig magasabb fizetéseket.

Ahogy arra már utaltam, Belgiumban kiemelkedően erős a szakszervezeti mozgalom, amely hatékonyan mobilizálja a dolgozókat, így jelentős hatást fejt ki a politikai folyamatokra (Balfour, 1972). Az OECD (2023) adatai szerint 2000 óta a munkavállalók tagságaránya 50% körül mozgott, a kollektív szerződés általi lefedettségük pedig végig 96%-os szinten maradt. Ezen belül kiemelten jól szervezettek a kék-galléros munkavállalók és magas a szakszervezeti tagság népszerűsége a fiatalok körében, ami eltér a globális trendtől (Liagre, 2012).

A szervezettség mértékét illetően érdemes figyelembe venni, hogy Belgiumban bizonyos szociális juttatásokat a szakszervezetek kezelnek. Ilyen például a munkanélküli segély egy része, amely megoldást Ghent-rendszernek neveznek. (Liagre, 2012).

A munkavállalói érdekképviselőt mindhárom szinten monopolisztikus, tehát az 1968-as törvény szerint reprezentatívnak elismert szakszervezetek képviselik a dolgozókat (Blanpain, 1984). A legnagyobb közülük az 1,7 millió fős tagsággal rendelkező katolikus szakszervezet (ACV-CSC), ami a gazdaság szerkezet változása révén, az ipar súlyának csökkenése miatt vált a vezető erővé (Gyes et al., 2017, 60). A második legerősebb szakszervezetet az 1,5 millió fős taglétszámú (Gyes et al., 2017, 60) szocialisták jelentik (ABVV-FGTB), akiket Jones (2002) szerint a leginkább szindikalista hozzáállás jellemez. A harmadik erőt a liberális szakszervezet (ACLVB-CGSLB) képviseli 290 ezer fős tagságával (Gyes et al., 2017, 60). Ruysseveldt és Visser (1996) rámutat, hogy a centralizáltabb, alapvetően az egyén szabadságát és egyenlőségét szem előtt tartó liberálisok elsősorban Brüsszelben beágyazottak, míg a katolikusok kissé jobban Flandriában, a szocialisták pedig Vallóniában meghatározóak.

A szociális párbeszéd másik oldalán a munkáltatói szervezetek vannak, közülük egyértelműen kiemelkedik a VBO, vagyis a Belga Vállalkozások Szövetsége, amely szinte az összes gazdasági ágazatból rendelkezik tagszervezetekkel. Ezenkívül az agrárszektor érdekképviselőjében meghatározó a Kisvállalkozások Szövetsége, ám jelentősége csekély a VBO-hoz képest. (Blanpain, 1984)

A belgiumi munkaügyi kapcsolatok elméleti bemutatását a kollektív alkurendszer ismertetésével zárom. Az érdekegyeztetés központi, iparági és vállalati szinten zajlik, melynek során a megállapodások fentről lefelé születnek. A központi alku keretein belül a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek általános megállapodást kötnek, amiket ágazatonként pontosítanak a két fél azonos létszámával működő vegyesbizottságokban. A kollektív szerződések végül a teljes ágazatra kiterjesztésre kerülnek a kormány által. (Leanerts, 2018)

Belgium azon kevés európai országok egyike, ahol még használnak bérindexálást a különböző minimális fizetések megállapításához. Mint Gyes és szerzőtársai (2017) ismertetik, a bérmegállapodások mozgástere és a szociális juttatások az alsó korlátot tekintve a fogyasztói árindexet, a felső korlát esetében pedig a versenyképességi mutatókat követik.

A központi érdekegyeztetés kapcsán két hivatalos és egy informális platformot érdemes ismerni. A legfontosabb formális intézmény a Nemzeti Munkaügyi Tanács, ahol 1968 óta kötöttek központi kollektív szerződések és születnek munkaügyi iránymutatások. A testület a

szociális párbeszéd két oldalának egyenlő számú képviselőivel rendelkezik, valamint összefogja az ágazati vegyesbizottságokat. (Jones, 2002)

A szociális partnerek másik hivatalos egyeztetési platformja a Központi Gazdasági Tanács, amely hasonlóan a megegyező számú munkavállalói és munkáltatói képviselet mellett a gazdasági kérdésekről való konzultáció fóruma és a bérindexáláshoz szükséges adatok szolgáltatója (Leanerts, 2018).

A Nemzeti Munkaügyi Tanácsban véglegesített központi alku megelőzően a tárgyalások döntő többsége a Tízek Csoportja nevű informális platformon történik. Munkavállalói oldalról a csoportba két-két tagot küld a katolikus és a szocialista, egyet pedig a liberális szakszervezet. A munkáltatói oldal öt képviselője közül kettő a VBO részéről érkezik, a másik három pedig egy-egy kisebb szövetségtől. (Ajzen, 2015)

Az ismertett központi testületekben teljes kiterjesztésre kerülő, kétéves, szektorközi – vagyis a teljes versenyszférára érvényes – kollektív szerződéseket kötnek, amelyek megteremtik az alsóbb szinteken való alku folyamat kereteit. Blanpain (1984) bemutatása alapján a központi alku pontosítása az iparági vegyesbizottságokban történik, ahol egy független titkár és a két oldal egyenlő számú képviselője állapítja meg például a különböző kategóriákra érvényes bérminimumokat. A kollektív alku folyamat legalsó szintje a vállalat, ahol a szakszervezeti képviselők és a munkáltatók még részletesebb kollektív szerződést köthetnek, ami azonban a munkabért tekintve csak magasabb irányba térhet el (Plasman et al., 2007).

A belgiumi közsférában kollektív szerződések helyett általános megállapodásokat kötnek a szakszervezetek és a munkáltató szerepét betöltő állam. Az egyezmények több szinten és területen kerülnek megkötésre, például régiós vagy helyi alapon, valamint az oktatásra vagy a vasúti dolgozókra vonatkozóan. (Ruyssveldt & Visser, 1996)

II.4. A magyarországi munkaügyi érdekegyeztetési rendszer

Az elméleti bevezetést és a belgiumi viszonyok megismertetését követően most a munkaügyi kapcsolatok hazai helyzetét mutatom be a szakirodalmi ismeretek alapján. Magyarország esetét először érdemes a posztszocialista Közép-Európa helyzetén keresztül megközelíteni. Kohl és Platzer (2007) tanulmányukban rámutatnak, hogy a régióban jellemzően az állam alakítja az érdekegyeztetés dinamikáit a szabályzások változtatásával, a szektorális kollektív szerződések pedig nem honosodtak meg. Hozzáteszik továbbá, hogy – különösen a kis- és középvállalatoknál – nagyon alacsony a szakszervezeti tagságarány, ami felértékeli a kollektív szerződéseket helyettesítő minimálbér-megállapodások szerepét.

Kemény és Szilágyi (2017) leírása a hazai körülményekről beleillik a régiós helyzetképbe. Mint írják, Magyarországon az érdekegyeztetés leginkább vállalati szinten zajlik. Az országos szakszervezeti konföderációkat visszafogott szindikalizmus és kevés koordináció jellemzi. Koltay (2000) szerint hazánk munkaügyi viszonyai decentralizáltak.

Az intézményesített munkaügyi kapcsolatok Nyugat-Európához hasonlóan hazánkban is a 19. század végén kezdtek kialakulni. A fejlődéstörténet azonban a második világháborút követően hamar különbözni kezdett, miután kiépült a magyarországi államszocializmus. Kemény és Szilágyi (2017) rámutatnak, hogy a szakszervezeteket államosították és központosították, az autonómiájukat pedig eltörölték. A létrejövő Szakszervezetek Országos Tanácsában (SZOT) a dolgozói tagság kötelező volt, a formális kollektív szerződések pedig a teljes gazdaságot lefedték. Tóth (1994) szerint a SZOT transzmissziós szíjként működött, vagyis a párt érdekei mentén a „*termelés támogatása*” volt a célja, valamint felvonulások és a nyaraltatás szervezése.

Az 1989-es rendszerváltás után számos szakszervezeti kezdeményezés indult útjára. A felbomló SZOT-ból létrejött két konföderáció, a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) és a közszférában meghatározóbb Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEFE), amelyek a rendszerváltáskor függetlenedő ágazati és alágazati szakszervezetek sorát fogták össze. Ezzel párhuzamosan megjelentek a reformirányzatokat követő szakszervezeti konföderációk: a pártsemlegességet hirdető Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, az 1956-os hagyományokból táplálkozó, kissé jobboldali beállítottságú Munkástanácsok Országos Szövetsége és egyéb szerveződések, mint például az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) és az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége. (Lux, 2008)

Tóth (2000) szerint a SZOT-utód szakszervezetek és a decentralizáltabb reformszakszervezetek szembenállása során az előbbi régmódinak, az utóbbit a politikai változások által felfűjtnak tartotta a másik fél. A konfliktus az 1990-es évek elején zajló vagyonvitában öltött testet igazán. Tóth (1994) ismerteti, hogy a SZOT 4,2 milliárd forint értékű vagyonának elosztása nyilvánosan érzékelhető, heves harcokra készítette a konföderációkat, amelyek ezzel erőteljesen rontottak a hitelességükön. Az 1992-ben megszülető végleges megállapodás a vagyon 43%-át az MSZOSZ-nek biztosította, míg 32%-át a Liga és a Munkástanácsok között, 21%-ot a SZEFE, az ÉSZT és az Autonómok között, a maradék 4%-ot pedig egyéb szakszervezetek között osztott el (Tóth, 1994, 120).

Mint azt Tóth (2000) megállapítja, a rendszerváltást követően a szakszervezetek hármassá válásba kerültek, amelyet az egymással való érdekharc, a rohamos létszámcsökkenés és a szocializmusban szerzett előjogok megkérdőjelezése alkotott.

Míg a szocializmus alatt a gazdasági egységek iparágak szerint szerveződtek (Tóth, 2000), a rendszerváltást követően a munkáltatói érdekképviselő új tagoltsága jött létre gazdasági kamarákkal, szakmai egyesületekkel és munkáltatói szövetségekkel. Kőműves (2015) bemutatja, hogy a gazdasági kamarák elsősorban a többi piaci szereplővel szembeni érdekérvényesítést és adminisztratív feladatokat látnak el, míg az önkéntes alapú szakmai egyesületek a diskurzus és a közös platform megteremtése érdekében alakulnak meg. A dolgozat szempontjából releváns munkáltatói szövetségek az előbbiekkal szemben a munkaügyi kapcsolatokért felelősek, vagyis részt vesznek a kollektív megállapodásról szóló szociális párbeszédben, ismerteti Kőműves (2015).

Az első országos munkaügyi érdekegyeztető platform már a rendszerváltás és az új Munka Törvénykönyvének 1992-es megjelenése előtt, 1988-ban létrejött Magyarországon (Héthy, 2000). Mint azt Kisgyörgy és Pásztóy (2014) kifejtik, az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) az államszocialista időszak kísérlete volt a nyugati típusú szociális párbeszéd megteremtésére, azonban a központi bérszabályozás rendszere Koltay (2000) alapján egészen 1993-ig fennmaradt hazánkban.

A rendszerváltást követően a testület újjáalakult Érdekképviselői Tanács (ÉT) néven, hatásköre pedig immár kiterjedt a gazdasági, költségvetési és adóügyi kérdések megvitatására is, mutat rá Kőműves (2015). A tripartit testületet a hét új szakszervezeti konföderáció, a kilenc munkáltatói szövetség és a kormány alkotta (Kőműves, 2015, 58). Az 1990-es évek elejének szintén fontos fejleménye a vállalati szintű üzemi tanácsok rendszerének bevezetése, amiről Tóth (2000) ad ismertetőt. Mint leírja, a hazai törvénykezés a német kétszatornás érdekképviselői modellt kívánta átvenni, azonban a végül csekélyebb jogkörű magyarországi üzemi tanácsok nem tudtak jelentősebb szerepet betölteni, mindössze – a szakszervezeti képviselővel párhuzamosan létezve – megkettőzték a munkahelyi dolgozói érdekképviselői intézményeket.

A hazai piacgazdaság első évtizedében kialakultak az országos munkaügyi érdekegyeztetés dinamikái: az Érdekegyeztető Tanács évről évre meghatározta a kötelező nemzeti minimálbért és ajánlásokat fogalmazott meg a minimális, átlagos és maximális bérnövekedésre vonatkozóan a versenyszférában (Héthy, 2002). Neumann (2000) rámutat azonban, hogy a rendszerváltáskori szándékkal szemben a számottevő ágazati érdekegyeztetés kialakulása elmaradt, amit 1995-ben a Horn Gyula miniszterelnök vezette kormány a kollektív alkufolyamat pontosabb szabályozásával igyekezett ösztönözni. A kutató értékelése szerint a törvénykezés hatása az ágazati kollektív szerződések terjedésére csekély volt, ami az elmaradt szakszervezeti jogkörbővítésnek lehet köszönhető.

Az 1998 és 2002 között regnáló első Orbán-kormány folytatta az intézményi környezet aktív változtatását, és felállította az Országos Munkaügyi Tanácsot, valamint a Gazdasági Tanácsot, ezzel felosztva az ÉT-t (Kőműves, 2015). Neumann (2000) emellett még kiemeli, hogy ebben az időszakban átalakításra került a Munka Törvénykönyve és a munkanélküli segély is, a közszférában történő érdekegyeztetéseket tekintve pedig szigorodott a kormányzat magatartása.

A 2002-es kormányváltást követően az Országos Érdekegyeztető Tanács újból megalakult, pár évre rá pedig vele párhuzamosan létrejött a Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT) is, amely a gazdasági kérdésekben való konzultációra biztosított platformot a szociális szereplők és a kormány számára. A kormányzati ciklushoz köthető továbbá az ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB) és az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) létrehozása is, amelyekről az alfejezet végén ejtek több szót. (Kőműves, 2015)

A hazai munkaügyi kapcsolatok fejlődése a 2010-es kormányváltás után került a jelenlegi intézményi keretek közé. A második Orbán-kormány a munkaerőpiaci dereguláció jegyében rugalmasabbá tette a Munka Törvénykönyvét (Kemény & Szilágyi, 2017) és felállította az új érdekegyeztető platformot, a Nemzeti Gazdasági és Szociális Tanácsot (NGTT). Képesné Szabó (2016) leírása alapján az OÉT és a GSZT integrálásával létrejött NGTT egy erősen konzultatív jellegű, a kormány teljes jogú tagsága nélküli, ötoldalú testület a gazdaság, a munkavállalók, a civil szféra, a tudomány és az egyház képviselőivel.

2012-ben a szociális párbeszéd szereplőinek nyomására megalakult a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF), amely a gyakorlatban az országos minimálbér-megállapodások és bérajánlások helyszínévé, vagyis a munkaügyi érdekegyeztetés valódi platformjává vált (Kőműves, 2015). A testületet érő fő kritika Képesné Szabó (2016) szerint, hogy csak három szakszervezeti konföderáció, a Liga, a Munkástanácsok és a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) tagja a VKF-nek, utóbbi az MSZOSZ és az Autonómok egyesüléséből jött létre 2013-ban. A tripartit testületben a kormányt a foglalkoztatáspolitikai államtitkár, olykor maga a miniszterelnök képviseli, míg a munkáltatói oldalról a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ), a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ), valamint az ÁFEOSZ-Coop Szövetség van jelen, sorolja fel Trenyisán (2019).

A hazai közszféra legfőbb munkaügyi érdekegyeztető platformja Kisgyörgy és Pásztóy (2014) leírása alapján továbbra is az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT), ám a testület munkaintenzitása és befolyása 2010 után folytatta rohamos csökkenését.

A kollektív szerződések ágazati szintű meghonosítása a rendszerváltást követően hazánkban is cél volt. Trenyisán (2019) bemutatja az országban működő 20-25 ágazati párbeszéd bizottságot, amelyek bipartit testületekként a szektorális alkufolyamat platformjául szolgálnának. A magyarországi munkaügyi érdekegyeztető rendszerben azonban a közép-európai mintába illeszkedően elmaradt az iparági szintű kollektív megállapodások intézményesülése. Képesné Szabó (2016) szerint az okok között fellelhetők az erőtlenszakszervezetek és a gyenge felhatalmazású munkáltatói szövetségek, amelyekbe például több multinacionális vállalat nem lépett be.

III. Kutatásmódszertan

Belgium és Magyarország munkaügyi érdekegyeztető rendszereit kvalitatív módszertannal vizsgáltam: kutatási interjúkat végeztem különböző érintettekkel mindkét országban. Az irányított beszélgetések során az interjúalanyokat a gyakorlati tapasztalataikról kérdeztem, ami lehetővé tette, hogy a két rendszerről, illetve azok szereplőiről szerzett elméleti ismereteimre építve valódi képet kaphassak a munkaügyi érdekegyeztetés dinamikáiról a két országban. A felmerülő tisztázatlan pontok és ellentmondások esetében az interjúalanyokat pontosításra, a tapasztalataik bővebb kifejtésére kértem.

A kutatási interjúkat 2023. január és március között folytattam le öt személlyel. Először Belgiumban találkoztam Olivier Valentinnel, aki az ACLVB-CGSLB szakszervezet nemzeti titkára, az országos bértárgyalások résztvevője. Rajta kívül Lars Vande Keybussal, az ABVV-FGTB szakszervezet gazdasági tanácsadójával beszélgettem, aki emellett makroökonómiai kutatásokat végez az Antwerpeni Egyetemen. Az eredeti szándékom nem teljesült, hiszen a munkáltatói oldalon nem tudtam interjúkat készíteni, azonban a létrejött beszélgetések mélysége és információgazdagsága bizonyos mértékben kárpótolt.

A további három interjút Magyarországon folytattam le a hazai munkaügyi érdekegyeztető rendszer jelenleg és egykori szereplőivel. A dolgozói érdekképviselő oldalán a Magyar Szakszervezeti Szövetség elnökével, Zlati Róberttel beszélgettem, míg a munkáltatói szövetségek részéről Wimmer Istvánnal, aki a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének főtitkára. Az aktuális hazai történések résztvevőin kívül interjút készítettem Kovács Gézával is, akinek közgazdászként meghatározó szerepe volt a rendszerváltás utáni munkaügyi intézményrendszer kiépítésében, később pedig több releváns pozíciót is betöltött, mint például az Országos Közfoglalkoztatási Érdekegyeztető Tanács elnökségét. További szakszervezeti konföderációk képviselőivel nem sikerült találkoznom, de a megvalósult magyarországi interjúk összességében szintén hasznosnak bizonyultak a kutatás szempontjából.

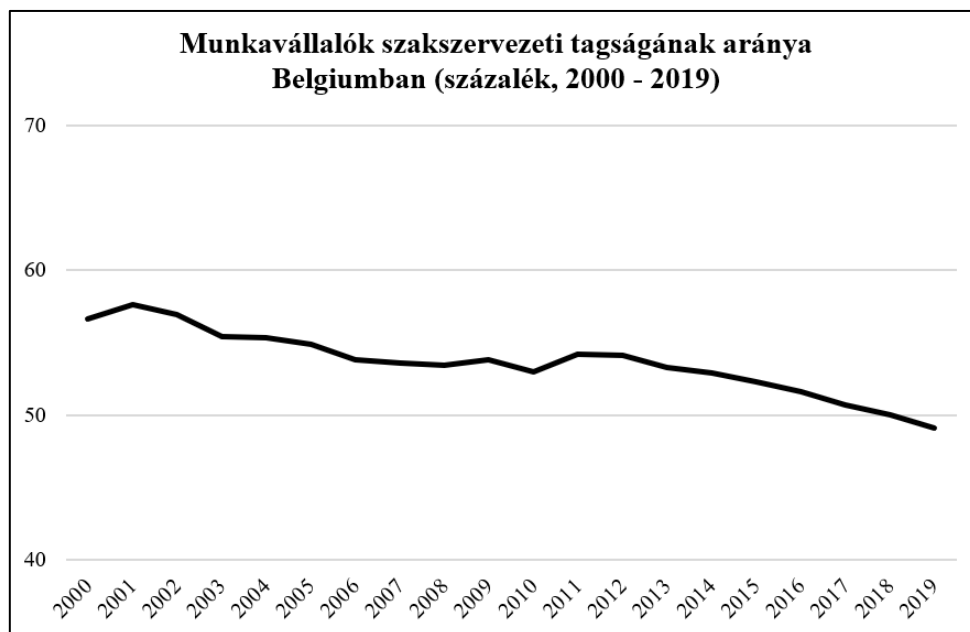
IV. A munkaügyi érdekegyeztetés szereplőinek vizsgálata

IV.1. Szakszervezeti mozgalom

A kutatási interjúk során a belgiumi és hazai munkaügyi érdekegyeztető rendszer szereplőit a szakszervezetek helyzetének általános leírására kértem, majd konkrét szempontok kapcsán kérdeztem őket. A szakszervezet hatalmi helyzete alapvetően meghatározza a munkaügyi érdekegyeztető rendszer működését, ezért a kutatás során nagyobb fókuszot kapott a két ország szakszervezeti mozgalmának különböző szempontok szerinti vizsgálata és összehasonlítása. Először bemutatom, milyen általános jellemzést adtak az interjúalanyok, majd a történelmi folytonosság, a politikai szereplőkhöz fűződő viszony, a belső tagozódás és a koordináció mentén összehasonlítom Belgium és Magyarország szakszervezeti mozgalmait.

IV.1.1. Általános helyzetkép

Az OECD adatai alapján Belgiumban a munkavállalók szakszervezeti tagságának 50% körüli aránya világszinten kiemelkedő, a skandináv országokéhoz mérhető. Hasonlóan fontos mutató, ami a munkavállalók kollektív szerződés általi lefedettségére utal. Ennek mértéke évtizedek óta 96% (OECD, 2023), ami a kormányzat általi kiterjesztésnek köszönhető.

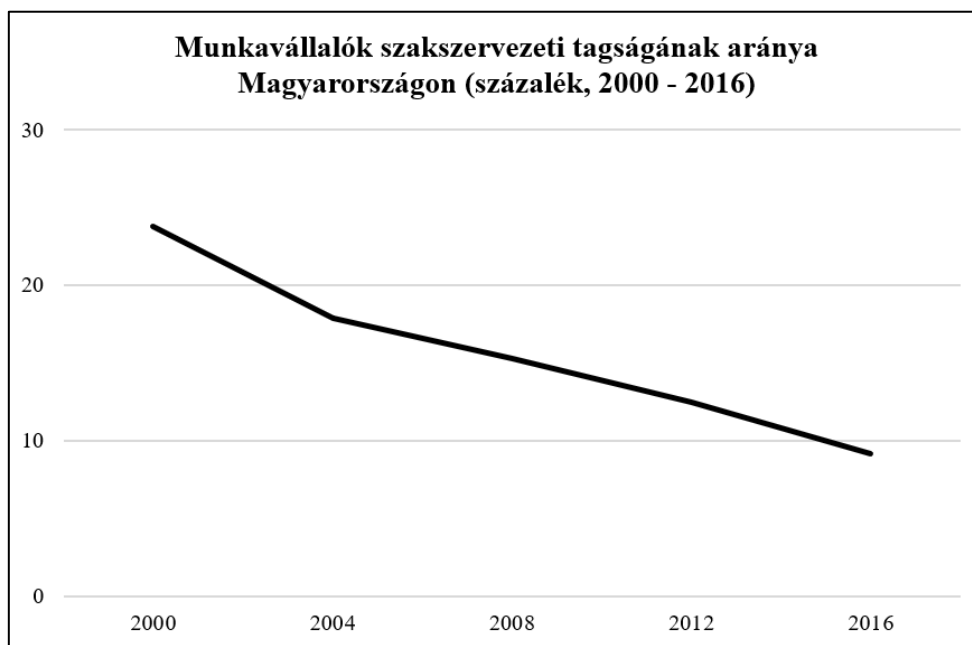


1. ábra. Munkavállalók szakszervezeti tagságának aránya Belgiumban (százalék, 2000 - 2019) (Saját szerkesztés, adat forrása: OECD, 2023)

Az adatok alapján a munkavállalói érdekképviselet jelentős szervezettségére következtethetünk, amit a belgiumi szakszervezeti vezetők megerősítettek az interjúk során. Mindketten kiemelték, hogy míg Flandriának és Vallóniának külön politikai pártjai vannak, addig a három nagy szakszervezet hagyományosan a teljes országot lefedi. A hálózataik

kifejezetten erősek, ezért a mobilizációs erejük jelentős. A liberálisok képviselője példaként említette erre, hogy nemrég – egy kormányzati lépés ellen tiltakozva – rövid időn belül egymillió nyomtatott pamfletet juttattak el országszerte a munkahelyekre. Olivier Valentin ezzel összefüggésben kifejtette, hogy a mobilizációs erejük meghatározza az alkuhelyzetüket, hiszen képessé teszi őket tüntetések és sztrájkok szervezésére. Az is erősíti továbbá a szakszervezetek pozícióját, hogy az iparági szinten megkötött kollektív szerződéseket a kormányzat minden vállalatra kötelezően kiterjeszti. A szocialista szakszervezet képviselője általánosabb megközelítést alkalmazva a dolgozók közötti erős szolidaritást tartotta az alkufolyamatban elfoglalt kedvező pozíció legfőbb alapjának.

A posztoszocialista országok közé tartozó Magyarország jelentős különbségeket mutat Belgiumhoz képest: a szakszervezeti tagság aránya az elmúlt évtizedben 10% alá csökkent (OECD, 2023), míg a kollektív szerződés által lefedett munkavállalók aránya 2000. évi adatok szerint 30%-ra tehető (Héthy, 2000, 26).



2. ábra. Munkavállalók szakszervezeti tagságának aránya Magyarországon (százalék, 2000 - 2016) (Saját szerkesztés, adat forrása: OECD, 2023)

A hazai interjúalanyok betekintést nyújtottak a számok mögé is: rámutattak, hogy a kis- és középvállalkozásoknál kiemelten ritka a munkavállalói szerveződés, a multinacionális vállalatok menedzsmentjei pedig az ilyen kezdeményezések visszaszorítására törekednek. A munkáltatói oldal képviselője pozitív dologként értékelte, hogy szerényebb helyzetükből adódóan a hazai szakszervezetek a százezres-egymillió megmozdulásokat szervező nyugati társaikhoz képest kevésbé radikálisak, amihez szerinte jelentősen hozzájárul a sztrájk törvény 2012-es szigorítása. Wimmer Attila azonban ezt kiegészítve megjegyezte, hogy a 2000-es

években azért az egyik szakszervezeti konföderáció képes volt konfrontatívabb érdekképviselőt folytatni, amelynek magját a hagyományosan szervezettebb vasúti dolgozók adták. A legnagyobb magyarországi szakszervezeti konföderáció vezetője szerint a magyar munkavállalók jelentős része jellemzően potyautasként részesül a dolgozói érdekképviselő eredményeiből, hiszen a többség nem tagja a szakszervezeteknek.

IV.1.2. Külső környezet: történelmi folytonosság és politikai kapcsolatok

Belgium és Magyarország szakszervezeti mozgalmainak helyzetét először a történelmi folytonosság és a politikai kapcsolatok, majd a belső tagozódás és együttműködés szempontjai mentén hasonlítom össze.

Ha a folytonosság és a hagyományok oldaláról tekintjük a belgiumi és magyarországi szakszervezeti mozgalmakat, éles különbségeket fedezhetünk fel közöttük. Olivier Valentin kifejtette, hogy míg a jelenlegi belgiumi munkaügyi rendszer kiépülése a második világháborút követő időszakra tehető, a nagy szakszervezetek már korábban is működtek a pilléreken alapuló társadalom részeként. Kovács Géza ezzel kapcsolatban azt mondta, *„Belgiumban azoknak a szakszervezeteknek osztottak lapot ’45 után, akik harcoltak a németek ellen a második világháborúban”*.

Hazánk történelmi eseményei nem tették lehetővé a szakszervezeti mozgalom folytonos működését és a hagyományok átörökítését, hiszen a második világháborút a négy évtizedes államszocializmus követte, amelyben a dolgozói érdekképviselő csak formális szerepet kapott, de az 1989-től kiépülő piacgazdaságban sem volt igazán meghatározó törekvés az erős szakszervezetiségre az állam részéről.

A két ország között tehát jelentős különbség azonosítható a történelmi folytonosság tekintetében: míg Belgiumban az elmúlt 80 évben a munkavállalói érdekképviselőt megerősítették a dolgozói megmozdulások átörökített hagyományai, illetve az 1944-es és 1968-as társadalmi egyezmények, addig Magyarországon a 19. században dinamikus fejlődő munkásmozgalom jövőjét a rendszerek közötti éles különbségek kettétörték, kinyilvánított társadalmi konszenzusok pedig nem jellemezték. Az interjúk megerősítik a feltételezést, miszerint hazánkban a szakszervezeti hagyományok – Belgiummal ellentétben – alapvetően negatív értelmezésben jelennek meg: formalitást és érdekképviselői apátiát jelentenek, a bizalmatlanságot pedig tovább árnyékolják a rendszerváltás utáni belső küzdelmek.

A külső környezet alapján történő összehasonlítás második felében a szakszervezeti mozgalom politikai elithez fűződő viszonyát tárgyalom. Belgiumban a neo-korporativista rendszer első évtizedeiben megfigyelhető volt a szakszervezetek együttműködése különböző

politikai pártokkal. Az interjúalanyok azonban arról számoltak be, hogy később ezek a kapcsolatok meggyengültek vagy megszakadtak, mivel a tradicionális pártok dominanciája helyett manapság gyakrabban változik, hogy melyik az éppen meghatározó politikai erő, ráadásul a népszerűsége törrő pártok már elavultnak tekintik a szakszervezeti kapcsolatokat. Lars Vande Keybus az interjú során elmondta, hogy bár nekik még vannak fenntartott pártkapcsolataik, az egyik szociáldemokrata párt elnökségéből nemrég kiszorították a szakszervezeti képviselőt a modernizációra hivatkozva, miközben szerinte a társadalomban messze népszerűbbek a szakszervezetek, mint a politikai pártok. Olivier Valentin arra mutatott rá, hogy a saját szakszervezete is eltávolodott a liberális pártoktól, mivel azok jobbra tolódtak, ami számukra összeegyeztethetetlen a szociális progresszióval.

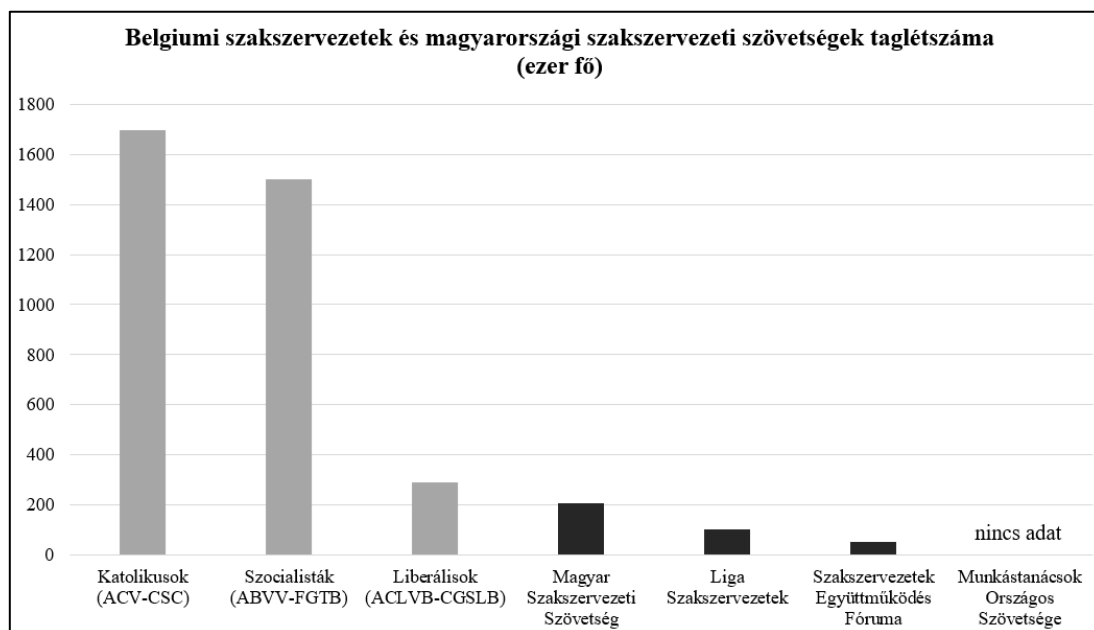
A rendszerváltást követően a hazánkban megalakuló szakszervezeti konföderációkra nem jellemző, hogy hivatalos pártkapcsolatokat tartanak fent, sőt erőteljesen hangsúlyozzák a semlegességüket. Figyelembe kell venni azonban, hogy Magyarországon jelenleg kevésbé meghatározó a politikai pluralizmus Belgiumhoz képest. Emiatt a hazai szakszervezeti szövetségek esetében a kérdés inkább az, hogy a koncentráltabb politikai hatalommal rendelkező kormányzati oldalhoz miként viszonyulnak. Az interjúk alapján bizonyos konföderációk a 2010-es években jobb kapcsolatot kezdtek ápolni a politikai hatalommal, azonban emiatt két korlát közé kerültek. Az interjúalanyok megerősítették, hogy a kormányzathoz közelebb álló szakszervezeti szövetségek az alkufolyamatban egyszerre törekednek megfelelni a tagságuk igényének és igazodni a politikai hatalom gazdasági helyzetértékeléséhez.

Ha összevetjük a két ország szakszervezeti mozgalmát a politikai elittel való kapcsolatuk alapján, eltérő helyzetet figyelhetünk meg. Belgiumban a pluralizált politikai rendszer miatt a szakszervezetek először különböző pártokkal kerültek kapcsolatba, ám a 20. század utolsó harmadára a politikai elit átalakult, és az új pártok már távolodtak a dolgozói érdekképviseléssel való intézményesült kapcsolatok gondolatától. Hazánkban az államszocialista időszak ellentétét képezve a szakszervezeti konföderációk a teljes pártsemlegességet hangsúlyozták, ám a 2010-es kormányváltást követően erősen koncentrálódó politikai hatalom gravitációs ereje a szakszervezeti vezetőkre is hatással volt, akik közül többen a kormányzattal való együttműködést kezdték preferálni. Utóbbi miatt napjainkban több szövetség a tagság és a kormányzat képezte kettős korlát között végzi az érdekképviselési tevékenységét.

IV.1.3. Belső környezet: tagozódás és koordináció

A szakszervezeti mozgalmak összehasonlítását a belső tagozódásuk vizsgálatával folytatom, majd rátérek, milyen a különböző szervezetek közötti koordináció mértéke az érdekképviselőket során.

Belgiumban három nagy szakszervezet működik, amelyek horizontálisan és vertikálisan is lefedik a teljes rendszert, azaz egyaránt jelen vannak szinte mindegyik iparágban és az összes egyeztetési szinten. Legnagyobb közülük a katolikus ACV-CSC, amelyet szorosán követ a szocialista ABVV-FGTB, a harmadik erő pedig jelentősen lemaradva a liberális ACLVB-CGSLB. A szervezeteket képviselő interjúalanyok szerint a politikai ideológiai különbségek a gyakorlatban nem számottevőek, hiszen a szociális progresszivitás szakszervezetként mindannyiuk alapértéke. Arra a kérdésre, hogy a közöttük lévő különbségek miként foghatóak meg, szükségű választ kaptam. A szocialistákat képviselő Lars Vande Keybus úgy vélte, a katolikusok hozzájuk képest a kissé visszafogottabb követelésekben hisznek, míg a saját filozófiájuk a „go for the maximum”. Olivier Valentin válaszában a kollektivitás kérdését hangsúlyozta: szerinte a szocialisták erőteljesebben elvárják tagjaiktól a megmozdulásokban való részvételt, a liberálisok azonban igyekeznek teljes szabadságot adni az egyéneknek a döntésben.



3. ábra. Belgiumi szakszervezetek és magyarországi szakszervezeti szövetségek taglétszáma (ezer fő) (Saját szerkesztés, belgiumi adatok forrása: Gyes et al., 2017, 60; magyarországi adatok forrása: interjúk, SZE, 2023)

Magyarországon a rendszerváltás óta a szakszervezeti mozgalom erősen tagolt, azonban napjainkra már megfigyelhető három szervezet kiemelkedése. Fontos megjegyezni, hogy hazánkban az országos szervezeteket konföderációknak tekintjük, mivel a vertikálisan integrált

belgiumi szakszervezetekkel szemben inkább csak összefogják a különböző iparági és vállalati szintű szerveződéseket. A hazai interjúalanyok a 2013-ban az MSZOSZ és az Autonómok egyesüléséből létrejött Magyar Szakszervezeti Szövetséget (MASZSZ) és a Liga Szakszervezeteket egyértelműen kulcsszereplőknek tartották, és ellentmondó vélemények születtek arról, hogy a harmadik meghatározó szereplő a Munkástanácsok Országos Szövetsége vagy a közszférában jelen lévő Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF). Az alapvető politikai ideológiai különbségek szerintük itthon is fellelhetőek: a MASZSZ és a SZEF inkább baloldali irányultságú, míg a Munkástanácsok, illetve napjainkra már a Liga is a jobboldali kulturális identitást tartja inkább magáénak. Mindezt megalapozza, hogy a MASZSZ részben az államszocialista szakszervezet utódja, miközben az 1956-os hagyományokon alapuló Munkástanácsok és a Liga esetében reformszakszervezetekről beszélünk. Az interjúkból kiderült továbbá, hogy jelenleg a MASZSZ tekinthető konfrontatívabbnak az országos érdekegyeztetésben, a Liga és a Munkástanácsok általában visszafogottabb követeléseket támasztanak a tárgyalóasztalnál.

A Belgiumban megismert helyzethez képest a hazai szakszervezeti mozgalom fragmentáltabb, hiszen a számos vállalati és iparági szakszervezetet több konföderáció tömöríti. Míg a nyugat-európai országban a politikai ideológiai különbségek névlegesek, addig Magyarországon az interjúalanyok szerint gyakran a szövetségek világnézetétől függ az aktuális rendszerrel szembeni radikalizmusuk. Más szóval, a 2010 előtti időszakban a Liga szervezte legaktívabban a megmozdulásokat, napjainkban pedig a MASZSZ tekinthető radikálisabb formációnak. Ennek ellenére fontos leszögezni, hogy a hazai érdekképviselő radikalizmusa összességében messze elmarad a belgiumihoz képest.

A két ország szakszervezeti mozgalma összehasonlítható a belső koordináció mértéke mentén is, ami az érdekképviselő hatékonyságának egyik kulcstényezője. A belgiumi szakszervezeteket képviselő interjúalanyaim elmondása alapján a három szervezet országos és iparági szinten is jó viszonyt ápol egymással, a legalsó, munkahelyi környezetben azonban ez jelentősen függ a személyek közötti kapcsolatoktól. A szocialisták részéről Lars Vande Keybus rámutatott, hogy pár évtizeddel ezelőtt még kevésbé volt zökkenőmentes a kapcsolatuk, mivel akkor még több elköteleződést mutattak különböző politikai pártok felé. Napjainkban azonban a koordináció egyre erősebb: közös alkustratégiát alkotnak és együttes erővel szervezik a dolgozói megmozdulásokat. Utóbbira Olivier Valentin egy tavaly decemberi közös tüntetést hozott fel példaként, amikor egy kormányzati lépés ellen 20 ezer munkavállaló demonstrált Brüsszelben. A liberálisok képviselője hozzátette viszont, hogy bőven akadnak vitás kérdések

is az együttműködésben, mint az egyénekre való nyomáshelyezés a kollektív cselekvés érdekében.

A Magyarországon folytatott interjúk során eltérő vélemények fogalmazódtak meg a szakszervezeti konföderációk közötti országos koordinációra vonatkozóan. A legnagyobb szövetséget képviselő interjúalany szerint a mértéke minimális, míg a munkáltatói oldalt képviselő Wimmer István szerint – a tárgyalóasztal másik oldaláról nézve – azért bizonyos mértékben látható az együttműködésük. Az interjúk során a koordinációt akadályozó tényezők között felmerült, hogy a szövetségek súlypontja iparági alapon eltérő, erősek a vezetők közötti személyes konfliktusok és törekednek megőrizni az egyediségüket, hisz különben *„miért ne lépne át a munkavállaló a másik szakszervezetbe”*. A helyzet megvilágítására a MASZSZ elnöke, Zlati Róbert a 2022-es évvégi minimálbér-tárgyalást hozta fel példaként. A MASZSZ 20%-os emelést akart, míg a Liga és a Munkástanácsok a 14-16%-ost tartották reálisnak. A konföderációk a tárgyalópartnerek számára is láthatóan megosztottak voltak a kérdésben, végül pedig a MASZSZ engedett. Zlati Róbert szerint, ha nem írják alá a megállapodást, azzal a többi konföderációt hozták volna szégyenbe a tagságaik előtt, mint akik nem képesek küzdeni többért. Megjegyezte, hogy az aláírás után mindenkit ért kritika az elégtelen küzdelemre hivatkozva, de az egységesség üzenete fontosabb volt. A MASZSZ egyébként az elmúlt években több alkalommal nem írta alá a minimálbér-megállapodást.

A magyarországi szakszervezeti konföderációk tehát megosztottabbnak tekinthetők, a közöttük lévő koordinációt több tényező nehezíti. Fontos strukturális különbségként azonosítható, hogy Belgiumban a szakszervezetek között kisebbé vált a távolság, míg a munkáltatói és a kormányzati oldallal együttesen romlott a kapcsolatuk. Ezzel szemben hazánkban a belső és a külső kapcsolatrendszerük is változatosabb: vannak konföderációk, amelyek a kormányzattal való együttműködésre törekszenek, így akár előfordulhat, hogy az álláspontjuk közelebb kerül az ellenkező oldaléhoz, mint a másik szakszervezeti szövetségéhez. Úgy vélem, a belső koordináció mértékét ezenkívül meghatározza, hogy a munkaügyi érdekegyeztető rendszer mennyire teszi szükségessé az együttműködést: hazánkban igazán csak a minimálbér-megállapodást előzik meg tárgyalások, míg Belgiumban jelentősen nagyobb a közös megállapodások szerepe a munkaügyi kérdésekben.

IV.2. Munkáltatói érdekképviselő

A munkaügyi kapcsolatok területe a munkavállalói érdekképviselői szervezetek mellett szociális partnernek nevezi a munkáltatói szövetségeket is. Ezek Belgiumban a hazai szakszervezeti konföderációkhoz hasonlítanak olyan értelemben, hogy az országos

ernyőszervezet csak a központi egyeztetésen vesz részt, a szektorális és vállalati szinteken már a tagszervezetek vannak jelen. A munkáltatói érdekképviselő legfontosabb szervezete a VBO, vagyis a Belga Vállalkozások Szövetsége, amely Blanpain (1984, 321) szerint a 10 főnél nagyobb vállalatok 75%-át lefedte. Ezenkívül kisebb országos szövetségek is működnek, mint például a Kisvállalkozások Szövetsége és néhány agráriumra specializált.

A magyarországi munkaügyi érdekegyeztető rendszerben a két meghatározó munkáltatói érdekképviselői szövetség a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ), valamint a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ). Rájuk kívül az intézményi érdekképviselőben részt vesz még az ÁFEOSZ-COOP Szövetség, amely több kisebb munkáltatói szervezetet is képvisel egyszerre. A hazai szövetségek esetében jelentősen visszafogottabb lefedettségről beszélhetünk, hiszen számos vállalat nem tagja az említett országos szervezeteknek, amelyek Belgiumhoz hasonlóan iparági és vállalati szerveződésekben állnak. Wimmer István, az MGYOSZ főtitkára ezzel kapcsolatban rámutatott, hogy a tagság teljesen önkéntes jellegű, miközben például a szakszervezetek esetében a munkavállalók béréből automatikusan levonásra került a tagdíj. Szerinte azt is fontos látni, hogy a belgiumi VBO százéves hagyományt képvisel, míg hazánkban csak az államszocialista rendszer után alakulhatott meg újra a munkáltatói érdekképviselő. A relatív alacsony lefedettség miatt az iparági szintű munkáltatói szövetségek nem tudnak szektorális kollektív szerződéseket kötni, hiszen a tagok a kimaradó vállalatok versenyelőnyétől tartanak. Megjelenik továbbá a potyautas probléma is: az országos minimálbér-tárgyaláson természetesen a tagsággal nem rendelkező vállalatok érdekeit is képviseli a munkáltatói érdekképviselő. Az interjúalanyok eltérően látták a kérdést, miszerint a munkáltatói szövetségek napjainkban főleg a kormányzat irányában folytatnak lobbitevékenységet vagy rendszeresebb a nyugati hagyományokat követő szociális párbeszéd, amikor elsősorban a szakszervezetekkel zajlik az alkufolyamat.

A kutatás kisebb fókusszal vizsgálja a munkáltatói érdekképviselőt, mivel álláspontom szerint a munkavállaló-munkáltatói viszony hatalmi aszimmetriája miatt a szakszervezetek ereje jelentősebben meghatározza a munkaügyi érdekegyeztető rendszert. Ráadásul az interjúalanyok megerősítették, hogy napjainkban mindkét országban a nemzetközi versenyképesség növelése a kormányzatok célja, ami kedvezőbb helyzetet jelent a munkáltatói érdekképviselőnek. Ha Belgium és Magyarország munkáltatói szövetségeit összehasonlítjuk, a nyugat-európai országban jelentősebb lefedettséget láthatunk, amely az elterjedt iparági kollektív szerződések rendszerének egyik alapkövetelménye. Hazánkban a munkáltatói szövetségek kevésbé tömörítik a vállalatokat, ami azonban érthető, amennyiben a munkáltatói

érdekképviselői egyesüléseket a szakszervezeti jelenlétre adott reakcióként értelmezzük, hiszen utóbbi szintén visszafogottabb mértékű.

IV.3. Kormányzat

A szociális partnerek mellett a munkaügyi érdekegyeztetés harmadik szereplője az állam, amely a törvényi környezet megteremtésén túl különböző mértékben az egyeztetések koordinálására és alakítására is törekedhet. A következőkben megvizsgálom, milyen szerepet tölt be az államot megtestesítő kormányzat a két ország munkaügyi érdekegyeztetési folyamatában.

A Belgiumban lefolytatott interjúk során a szakszervezeti vezetők hangsúlyozták, hogy országukban hagyományosan a szociális partnerek megegyezése az elsődleges cél, a kormány hivatalosan nem befolyásolhatja a folyamatot. Manapság azonban egyre gyakrabban jellemző, hogy a felek nem tudnak megállapodni, ami a kormány közbeavatkozásával jár. Az interjúalanyok rámutattak arra is, hogy az utóbbi évtizedekben a különböző kormányok egyre inkább a gazdasági versenyképességi szempontok felé fordultak, és jogszabályokkal korlátozták az alkufolyamatot. Olivier Valentin felhozta Charles Michel miniszterelnök kormányának 2017-es intézkedését, amikor jogszabályi felső korlátot vezettek be a bérnövekedés mértékére. A kormányzat a szomszédos országokkal szembeni versenyképességi hátrányra hivatkozott, azonban Lars Vande Keybus szerint az eltérő adórendszerek miatt helytelenül történt a munkaerőköltség nemzetközi összehasonlítása, ráadásul a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet is a szabályzás visszavonására szólította fel a belga szövetségi kormányt. Az interjúk során többször megfogalmazódott, hogy a kormányzat a magas munkaerőköltségekre hivatkozva az 1990-es évek óta többször csökkentette az alkufolyamat terét, ami ellentmond a szociális párbeszéd sérthetetlenségének.

Magyarországon az államszocializmust követően kiépülő piacgazdaság évtizedeiben a kormányzatot kettős szándék jellemezte: egyfelől törekedtek biztosítani a munkaügyi érdekegyeztetés intézményrendszerét, másfelől azonban igyekeztek minél vonzóbbá tenni a hazai gazdaságot a külföldi befektetők számára. Az interjúk alapján kiderül, hogy utóbbi erőteljesebb célként fogalmazódott meg, ezért elmondható, hogy a kormányzati intézkedések napjainkra fokozatosan csökkentették a munkaügyi érdekegyeztető platformok jelentőségét. A kormányok ezenkívül többször hatással voltak a szakszervezeti mozgalom belső konfliktusaiba. Az Antall-kormány a vagyonvita során hozott a reformszakszervezetek számára kedvező rendelkezéseket, míg az Orbán-kormány akarva-akaratlanul az új érdekegyeztető testület felállításánál okozott feszültséget egyes szakszervezetek kihagyásával. A kormányzat továbbá

2012-ben megújította a Munka Törvénykönyvét, amely jelentősen korlátozta a sztrájkjogot, ezzel gyengítve a szakszervezetek pozícióján.

Ha összehasonlítjuk a két ország kormányzatainak munkaügyi érdekegyeztetéshez fűződő viszonyát, mindkét esetben azonosíthatjuk a nemzetközi versenyképesség szempontjának fontosságát, azonban Belgiumban ez a hagyományosan magas munkaerőköltségre, közvetve tehát az erős szakszervezeti érdekképviselőre is visszavezethető. Ezzel szemben hazánkban ellentétes helyzettel szembesülhetünk: a rendszerváltást követően a kormányzatok eleve nem voltak igazán érdekeltek a hatékony munkavállalói érdekképviselő szerveződésében. Emiatt, valamint egyéb politikai-társadalmi folyamatok következményeként napjainkban hazánkban a munkaügyi területen is erős a kormányzat befolyása és érdekérvényesítő képessége, míg Belgiumban a versenyképességet előtérbe helyező kormányok mozgásterét korlátozza az ország rendkívül plurális politikai rendszere és a szakszervezetek erős hatalmi helyzete.

IV.4. Eredmények összefoglalása

A dolgozat ezen fejezetében kutatási interjúk segítségével vizsgáltam Belgium és Magyarország munkaügyi érdekegyeztető rendszereinek szereplőit abból a célból, hogy a két országban megfigyelhető országos alkufolyamat a későbbiekben még inkább érthetővé váljon.

Először a szakszervezeti mozgalmat tárgyaltam, amelynek esetében a történelmi folytonosság, a politikai kapcsolatok, a belső tagozódás és a koordináció szempontjai mentén hasonlítottam össze a nyugat-európai és a hazai példát. Az interjúk nyilvánvalóvá tették, hogy a belgiumi szakszervezetek helyzetét jelentősen meghatározza a nyolc évtizedes töretlen működésük és a kinyilvánított társadalmi konszenzusok. Hazánkban ezzel szemben az államszocialista időszak miatt nem adatott tér a hosszútávú fejlődésükre, így elmaradt a folyamatos hagyományátörökítés is, ami számottevő hátrányt jelentett a rendszerváltáskor újrakezdő dolgozói érdekképviselő számára.

Ha a szakszervezeti mozgalom politikai elithez fűződő kapcsolatait vizsgáljuk, mindkét ország esetében trendváltozással találkozhatunk. Belgium erősen pluralizált politikai rendszerében a szakszervezetek a politikai ideológiájuk mentén ápolnak pártkapcsolatokat az érdekképviselői pozíciójuk erősítése érdekében. Az 1970-es évek olajválságait követően azonban a versenyképességi törekvések felé forduló politikai főáram számára terhekké váltak a szakszervezeteket, akikkel jelentősen csökkentették a kapcsolataikat. Hazánkban az államszocializmus alatt a hatalom teljes ellenőrzést gyakorolt a szakszervezeti mozgalom felett, ami miatt a rendszerváltáskor megalakuló konföderációk már a határozott pártsemlegességüket

hirdették. A magyarországi helyzetben a 2010-es kormányváltást követő politikai hatalmi koncentrációval összefüggésben láthatunk változást. A szakszervezeti vezetők közül többen igyekeztek barátságosabb hangot megütni a kormányzattal szemben, ami az interjúalanyok szerint egy kettős korlátot hozott létre az érdekképviselésben: egyszerre kell megfelelni a tagság elvárásainak és odafigyelni a kormányzat szándékaira.

A belgiumi szakszervezeti mozgalmat három nagy szervezet alkotja, amelyek jelen vannak az érdekképviselés minden szintjén és a gazdaság szinte összes szektorában, tehát vertikálisan és horizontálisan is integráltak. A munkavállalók közel 50%-a tagja valamelyik szakszervezetnek, a kollektív szerződések pedig csak a dolgozók egy csekély hányadára nem érvényesek. Magyarországon a rendszerváltást követően fragmentált lett a szakszervezeti mozgalom, ráadásul a számos konföderáció tulajdonképpen csak országos ernyőszervezetként működik az iparági és vállalati szerveződések számára. Ezek alapján vertikális integrációról nem beszélhetünk, de a horizontális is korlátozottan érvényesül csak, hiszen a szakszervezeti szövetségek súlyát eltérő iparágak adják. Fontos azonosítani továbbá, hogy Belgiumhoz hasonlóan bizonyos mértékben itthon is megkülönböztethetőek a szervezetek politikai ideológiai alapon, ám hazánkban ez számottevőbben befolyásolja az aktuálisan kormányzó politikai erővel szembeni érdekképviselési radikalizmust. Természetesen ez korlátozott, tekintettel a szakszervezeti tagságarány 10% alatti szintjére és az iparági kollektív szerződések ritkaságára.

A belső tagozódás meghatározza a szervezetek érdekképviselési tevékenysége közötti koordinációt. Az interjúk alapján megállapítható, hogy Belgiumban szoros a szakszervezetek együttműködése, ami magába foglalja a közös stratégiaalkotást és tárgyalást, valamint az összehangoltan szervezett dolgozói megmozdulásokat. Hazánkban a szakszervezeti szövetségek közötti határok élesebbek, megosztottság jellemzi őket. Ebből következően visszafogottabb a koordináció, azonban a mértékéről eltérően vélekedtek az interjúalanyok. Érdemes hozzátenni, hogy az együttműködés egy-egy szervezet között erősebb lehet, amelyre például szolgálhat a MSZOSZ és az Autonómok 2013-as egyesülése, és így a MASZSZ létrejötte, valamint az új formáció és az állami szektorban működő SZEK kapcsolata. Úgy vélem, a koordináció vizsgálata esetén meghatározó különbséget jelent a két ország között, hogy Belgiumban számos érdekegyeztetési intézményben kell együttműködniük a szakszervezeteknek, míg hazánkban ez a gyakorlatban a minimálbér-tárgyalásokra szűkül csak, vagyis kevesebb a szervezetek platformokon való érintkezése.

A szociális párbeszéd másik oldalának képviselői, a munkáltatói szövetségek feladata, hogy a különböző érdekegyeztetési szinteken ellensúlyt képezzenek a dolgozók kollektív

fellépésének, illetve megállapodásra jussanak velük. A Belgiumban működő szervezetek a szakszervezetek tagságarányához hasonlóan jelentős mértékben lefedik a piaci szereplőket, így legitim módon képviselhetik a munkáltatói oldalt a szektorális és országos tárgyalásokon. Hazánkban ezzel szemben számos vállalat nem tagja a munkáltatói szövetségeknek, ami az egyik fő gátja a szektorális kollektív szerződések elterjedésének. Elmondható, hogy a munkáltatói szervezetek jelentősége bizonyos mértékben mindkét országban háttérbe szorult, mivel inkább a versenyképességet hangsúlyozó kormányzatok kerültek szembe a szakszervezetekkel.

A munkaügyi érdekegyeztetést koordináló kormányzatokat a két országban eltérő mozgástér jellemzi a folyamatok alakítására vonatkozóan. Belgium erőteljesen pluralizált politikai rendszere és a szakszervezetek meghatározó ereje korlátot jelent a kormányzat számára, amely azonban még így is képes volt – jelentős ellenállás mellett – több alkalommal a bérnövekedések jogszabályi korlátozására. A hazai kormányzat napjainkban jelentősen nagyobb mozgástérrel rendelkezik, köszönhetően a politikai hatalom koncentrációjának és a szakszervezeti oldal relatív gyengeségének. Az interjúkból kiderül, hogy ezt kihasználva a kormányzati oldal több alkalommal is a szakszervezeti működést hátráltató intézkedésekről döntött, mint például a sztrájkjog szigorítása.

A fejezetben összehasonlítottam a munkaügyi érdekegyeztetés szereplőinek helyzetét Belgium és Magyarország között. Érzékelhetően nagyobb figyelem esett a szakszervezeti oldalra, ami mögött az a megfontolás áll, hogy a munkavállaló-munkáltató közötti hatalmi aszimmetria és a kormányzati hatalom törvényileg biztosított jogkörei miatt az érdekegyeztető rendszerek jellegét igazán a dolgozói érdekképviselő szervezettsége határozhatja meg. Az interjúk segítségével végzett kutatás eredményeiből kiderül, hogy Belgiumban erősen beágyazott és jól szervezett a szakszervezeti mozgalom, amely emiatt képes a dolgozói érdekek hatékonyabb képviselésére. Magyarországon különféle okok következtében a szakszervezeti mozgalom befolyása korlátozottabb, a szerepe sokszor inkább már formális, amelyet a következő fejezet bizonyít. A munkáltatói érdekképviselő szintén Belgiumban tekinthető jobban szervezettnek, ami az országban lehetővé teszi a kiterjedt szektorális érdekegyeztetést. Végül szemügyre vettem a kormányzat szerepét is folyamatban, és megállapítottam, hogy Belgiumban korlátozottabb mozgástere, míg hazánkban jelentősebb befolyás jellemzi azt. Ezek alapján elmondható, hogy az érdekegyeztetés szereplőinek hatalmi súlya Belgiumban egyenletesebben oszlik el, miközben Magyarországon jelentősen különbözik a munkavállalói és a munkáltatói érdekképviselő, valamint a kormányzat relatív hatalmi helyzete.

V. Az országos alkufolyamat vizsgálata

A dolgozat előző fejezetében kutatási interjúk segítségével feltérképeztem, hogy a belgiumi és a magyarországi munkaügyi érdekegyeztető rendszerben milyen hatalmi pozícióval rendelkeznek az egyes szereplők. Mindez hozzájárul a két ország intézményrendszerének és az azon belül zajló alkufolyamatok mélyreható tanulmányozásához, összehasonlításához. A fejezet ezek alapján két részre osztható: elsőként az érdekegyeztetési rendszerek legfőbb központi és iparági szintű intézményeit, majd a megállapodási folyamatok jellegét vizsgálom. A dolgozatban az intézmény fogalmát politikai gazdaságtani értelemben használom, vagyis olyan formális vagy informális gazdasági-politikai szerveződéseknek értek alatta, amelyek tartós szerepet töltenek be az érdekegyeztetési folyamatban.

V.1. Az érdekegyeztetés intézményrendszere

A belgiumi munkaügyi érdekegyeztető rendszer legfőbb országos intézménye az 1968 óta stabil hatáskörrel rendelkező Nemzeti Munkaügyi Tanács, amely egyszerre konzultatív és döntéshozó testület. Az interjúalanyok által „munkaügyi parlamentként” is nevezett intézmény konzultációs platformot biztosít a szociális partnerek számára a verseny- és közsféra munkaügyi kérdéseinek és a nyugdíjrendszer változtatásainak megvitatására. Az interjúk világossá tették, hogy a Nemzeti Munkaügyi Tanács legfőbb szerepe azonban, hogy itt születik döntés – általában kétévente – a központi kollektív megállapodásról, amit aztán tovább küldenek az ágazati szintre, vagyis a vegyesbizottságokba. Az ágazati szintű testületek a saját iparágukra vonatkoztatva értelmezik és pontosítják a központi megállapodást, vagyis a szociális partnerek a szektorális kollektív szerződés részleteiről itt állapodnak meg. A Nemzeti Munkaügyi Tanácshoz hasonlóan az ágazati vegyesbizottságokban is egyenlő számmal vesznek részt a munkáltatói szövetségek és a három szakszervezet képviselői. A megállapodásukat követően a kormányzat a teljes szektorra kötelezően kiterjeszti a kollektív szerződés hatályát.

Országos intézményként működik a Központi Gazdasági Tanács is, amelyhez hasonló formáció megszakításokkal hazánkban is működött. A testület egyrészt szintén konzultációs platformként működik a szociális partnerek számára általánosabb gazdasági kérdések megvitatására, másrészt fontos szerepet tölt be a bérmegállapodásban. A Központi Gazdasági Tanács szolgáltat makrogazdasági adatokat a környező országokról, amelyek aztán a tárgyalások és a bérindexálási rendszer alapját képezik.

A belgiumi érdekegyeztetés országos szintjén kulcsszerepet tölt be egy informális intézmény, a Tízec Csoportja. Az interjúalanyok elmondták, hogy a szociális partnerek közötti legmagasabb szintű tárgyalás itt zajlik, melynek keretén belül a felek kétévente megállapodnak

az IPA-ként nevezett szakmaközi megállapodásról. A jogi kötőerővel nem rendelkező, de a szociális partnerek aláírásával elfogadott egyezmény a hivatalos központi kollektív szerződés alapját képezi, vagyis a Nemzeti Munkaügyi Tanácsban kerül formalizálásra. A szociális partnerek érdekegyeztetése tehát meghatározó részben a hivatalos testületeken kívül történik, azonban az évtizedek során még az informális keretek is intézményesültek.

Magyarországon a munkaügyi érdekegyeztetési rendszer a rendszerváltást követő három évtized alatt számos változtatáson esett át, többnyire a kormányzati ciklusokhoz igazodva. A 2010-es hatalomváltás után nyugat-európai mintákat követve felállított Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács egy multipartit testületként működött, ami a munkaügyi kérdésekben is konzultatív szerepet volt hivatott betölteni. A hazai interjúalanyok egyöntetű benyomása volt, hogy a fórum nem vált meghatározó tényezővé az érdekegyeztetésben, köszönhetően a szereplők számának, relevanciájának és a testület jogosultságainak. Egy interjú során az erre vonatkozó kérdés kapcsán úgy fogalmaztak, *„az NGTT ülésein általában egyórás időkeret van rá, hogy mindenki megossza a véleményét egy-egy kérdésben”*.

A szociális partnerek 2012-ben elérték, hogy a kormányzat létrehozza a VKF-et, azaz a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumát, mint a munkaügyi érdekegyeztetés tripartit formájú valódi platformját. Bár a VKF alapvetően szinten konzultatív testület, az országos minimálbér-megállapodásról itt születik döntés a szociális partnerek és a kormányzat között. 2012-ben feszültséget okozott, hogy a kormány több szakszervezeti konföderációt nem hívott meg a VKF-be, ami mögött egyesek a szakszervezeti mozgalom megosztásának célját vélték felfedezni. Mint az interjúkból kiderült, végül a munkáltatói szövetségek helyeztek nyomást a kormányzatra, hiszen nem látták értelmét egy olyan fórumnak, ahol például a legnagyobb konföderáció, az akkori MSZOSZ nem vehet részt. Az interjúalanyok összességében azonban pozitívan értékelték, hogy megalakult egy testület, ami kifejezetten a munkaügyi érdekegyeztetésre, azon belül is a versenyszférára fókuszál, és a kormányzat állandó jelleggel támaszkodik az itt zajló konzultációra, illetve teret ad a résztvevő szociális partnerek minimálbér-megállapodására.

Ahogy utaltam rá, a közszféra munkaügyi kérdései külön platformon, az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban (OKÉT) kerülnek napirendre. Kovács Géza, aki évekig az OKÉT elnökeként is tevékenykedett, elmondta, hogy napjainkban a testület szinte teljesen elvesztette jelentőségét, vagyis a központi érdekegyeztetés csekély mértékben figyelhető meg a közszférában, amihez hozzájárul a kormányzat, mint munkáltatói fél kifejezetten zárkózott hozzáállása is.

A kutatási interjúk során kérdéseket tettem fel a hazánkban gyenge ágazati szintű érdekegyeztetés intézményeire vonatkozóan. Az ezredfordulót követően létrehozott ágazati párbeszéd bizottságokat (ÁPB) illetően azonban olyan vélemények hangoztak el, miszerint a munkáltatók érdektelensége, a politikai akarat hiánya és a szakszervezetek gyengesége miatt nem zajlik számottevő érdekegyeztetés az iparágakon belül. Wimmer István rámutatott, hogy csak formális konzultáció folyik az ÁPB-kon belül, amelyek működését ma már egyre kevésbé finanszírozza a kormányzat is.

Kovács Géza említést tett arról, hogy a hazai intézményrendszer kialakításában a rendszerváltást követően sokat merítettek a nyugat-európai példákból, így például ő maga is tett belgiumi látogatást a helyi viszonyok tanulmányozása érdekében. Bár ennek ellenére a két vizsgált ország között nem azonosíthatók speciális hasonlóságok az intézményrendszer tekintetében, az érdekegyeztetés vállalati szintjén német és osztrák mintára bevezetésre kerültek például a máig működő, bár a szakszervezeti konföderációk által nem kedvelt üzemi tanácsok. A vállalati szintű érdekegyeztetés viszont a dolgozatom kutatási fókuszán kívül esik.

A munkaügyi érdekegyeztetés belgiumi és magyarországi intézményrendszerének

	Belgium	Magyarország
Folytonosság	nyolc évtizede stabil	kormányzati ciklusok mentén alakított
Kialakítás	főleg szociális partnerek által	főleg kormányzat által
Legitimáció	erős	megkérdőjelezett
Hatáskör	főleg döntéshozói	főleg konzultatív
Képviselési arányok	állandó	változó
Közsféra helye	integrált	szétválasztott

4. ábra. A munkaügyi érdekegyeztetés intézményrendszereinek különbségei Belgium és Magyarország között (Saját szerkesztés és koncepcióalkotás)

vizsgálatát a tapasztalatok összehasonlításával zárom. Megállapítható, hogy a belgiumi intézmények a szociális partnerekkel együtt kerültek kialakításra, és többségük immár nyolc évtizede működik, mindezek miatt pedig az intézményrendszer legitimitása erős. A kutatás hazai eredményei mást mutatnak, hiszen Magyarországon csak az államszocializmus után alakulhattak meg az érdekegyeztetési intézmények, amelyek aztán többször átalakításra kerültek a kormányzat kezdeményezésére. A folytonosság és az inkluzív intézményépítés hiánya hozzájárul, hogy a hazai testületeket gyengébb legitimitás jellemzi a szociális partnerek körében. Mindemellett fontos különbség, hogy a belgiumi intézmények esetében jellemzőbb a döntéshozói szerep, ezzel szemben itthon főleg konzultatív jellegű a működésük. A különböző intézmények résztvevői összetételére vonatkozóan megállapítható, hogy Belgiumban általában minden platformon azonos számú a munkavállalói és a munkáltatói képviselőt, míg hazánkban

intézményenként eltérő az összetétel. Különbségként azonosító továbbá, hogy Belgiumban a köz- és a versenyszféra munkaügyi kérdéseit egy integrált testületben vitatják meg, Magyarországon viszont szétválasztásra került a két terület az intézményrendszerben.

V.2. Az érdekegyeztetés folyamata

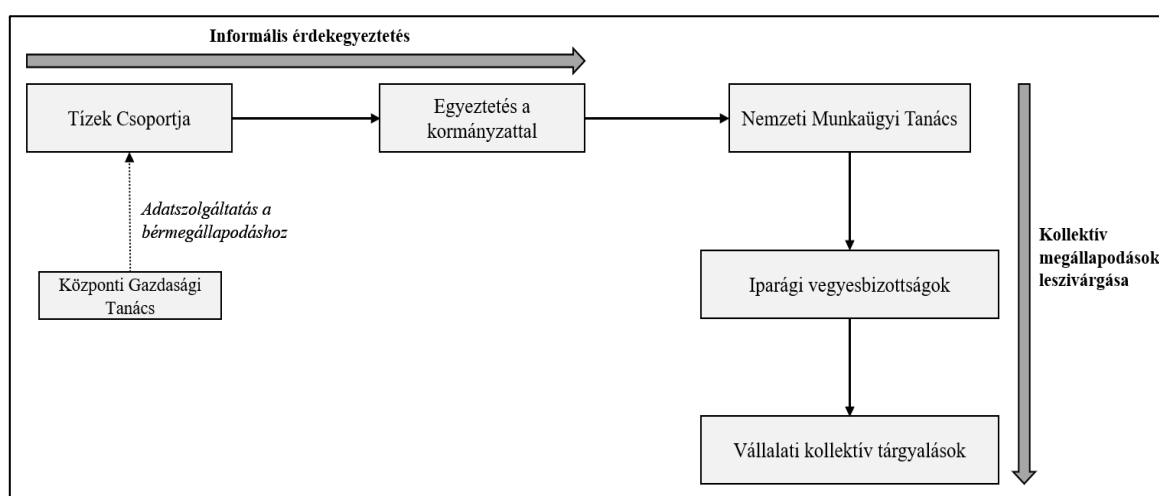
A dolgozat eddigi részében ismertettem a munkaügyi érdekegyeztetés szereplőinek helyzetét és az intézményrendszert vizsgáló kutatásom eredményeit. Mindezek lehetővé teszik, hogy megfelelő mélységben összehasonlítható legyen a két országban zajló érdekegyeztetési folyamat, amit a következőkben tárgyalok.

A Belgiumban folytatott kutatási interjúk világos képet festettek a szociális partnerek alkufolyamatáról, amely biztosítja a munkavállalók túlnyomó többségére érvényes kollektív szerződések állandóságát. A szakszervezetek és a munkáltatói szövetségek képviselői kétévente tartják a Tízek Csoportja üléseit, ahol az alsóbb szinteken felmerült igényeket és a gazdasági trendeket figyelembe véve személyes tárgyalások útján megállapodnak az abszolút minimálbérrel és a munkakörülmények legfőbb kérdéseiről. A béralku során alkalmazott bérindexálási rendszer alsó korlátként a megélhetési mutatók, felső korlátként pedig a versenyképességi adatok alapján automatikusan ajánlást fogalmaz meg a béremelési megállapodásokhoz. A szociális partnerek általában a két érték között találnak kompromisszumot. Az interjúalanyok egyike szerint a tárgyalások során egyfajta konszenzusnak tekinthető, hogy a szociális jogok gyengítése nem képezheti a nemzetközi versenyképesség alapját.

A jogi kötőerővel még nem rendelkező egyezményt ezt követően bemutatják a kormánynak, amely a folyamat ezen szakaszában fejezheti ki igényeit, vagyis egy második tárgyalási kör kezdődhet a megállapodásról. Mint korábban említettem, 2017-ben a belga szövetségi kormány erőteljesebb módon avatkozott be a folyamatba, amikor a bérindexálás felső korlátjában maximalizálta a lehetséges béremelések mértékét.

Miután az informális érdekegyeztetési szakaszban a szociális partnerek megállapodtak és a kormányzat is kifejezte a véleményét, az egyezmény a Nemzeti Munkaügyi Tanács elé kerül, ahol a szakszervezetek és a munkáltatói szövetségek küldöttei hivatalosan is elfogadják a központi kollektív megállapodást.

A folyamat ezt követően iparági szinten folytatódik: a szektorális vegyesbizottságokban a szervezetek képviselői megállapodnak a saját ágazatukra vonatkozó kérdésekről, elsősorban a szektorális minimálbérrel és a különböző speciális minimumkeresetek összegéről. Az érdekegyeztetés egy jelentős része iparági szinten zajlik, a szakszervezetek ennek során pedig igyekeznek az összes munkavállaló érdekét képviselni, hiszen az erga omnes elv alapján a szociális partnerek megállapodása után a kormányzat az ágazat összes munkavállalójára kötelezően kiterjeszti a kollektív szerződést. A központi és ágazati megállapodásokat követően az egyes vállalatok saját maguk is alakíthatják a kollektív szerződés részleteit a szakszervezet helyi képviselőivel, azonban a minimumértékektől már csak felfele térhetnek el.



5. ábra. A kollektív megállapodások folyamata Belgiumban (Saját szerkesztés és koncepcióalkotás)

A munkaügyi érdekegyeztetés szereplői Magyarországon évente kötnek országos megállapodást, melynek fókuszában a minimálbér és a bérnövekedési ajánlások állnak. A folyamat a szociális partnerek belső igényfelmérésével kezdődik. Az interjúalanyok eltérően vélekedtek arról, hogy a szakszervezeti konföderációk milyen mértékben törekednek hasonló álláspontot kialakítani a tárgyalásokat megelőzően. Az érdekegyeztetés számottevő része a VKF ülésein történik, amit informális egyeztetések, például telefonhívások és személyes találkozások kísérnek, ám ezek szerepe meglehetősen visszafogott, így az informális egyeztetések köré – a belgiumi Tízek Csoportjával ellentétben – nem épült ki intézmény.

Kovács Géza felhívta rá a figyelmet, hogy a tripartit VKF-ülések valódi jelentősége vitatott, hiszen a kormányzat több alkalommal a szociális partnerek álláspontjával ütköző döntéseket hozott, amikor a tripartit érdekegyeztetés nem hozott számára kedvező eredményeket. Wimmer István ehhez fűződően kifejtette, hogy a szociális partnerek igyekeznek a kormányzat számára is elfogadható megállapodást kötni, illetve óvatosan terelni az álláspontokat, hiszen máskülönben teljesen jelentéktelenné válhat a testület, és így a szociális

partnerek is a végső döntésben. Mint az egyik interjúalany felidézte, néhány évvel korábban a kormány például erőteljes jelzést adott arra vonatkozóan, hogy milyen mértékben emelné a minimálbért, amit követően a munkáltatói szövetségek mozgástere mindössze a szociális hozzájárulási adó csökkentésére szűkölt.

Miután a három fél véglegesíti az országos megállapodást a VKF-ben, a kormányzat jogszabályba foglalja a következő évre vonatkozó minimálbért és a garantált bérminimumot. A bérajánlások jelzésértékűek a vállalatok számára, amelyek a helyi szakszervezetek bérköveteléseire számára is legitimitást biztosíthatnak. Hazánkban az országos megállapodásból nem következnek szektorális szintű kollektív szerződések, amelynek okait a dolgozat korábbi részében ismertettem. A hazai interjúalanyok egyöntetű beszámolója alapján az ágazati párbeszéd bizottságokban napjaikban nem zajlik számottevő érdekegyeztetés, a csekély számú kollektív szerződés elsősorban – a dolgozat témáján kívül eső – vállalati szinten kötöttek.

A közszférát illetően a kutatási interjúk nem tették lehetővé a jelenlegi érdekegyeztetési folyamat pontos átlátását, azonban ehhez számottevően hozzájárul az a tény is, hogy az OKÉT-ban történő érdekegyeztetés intenzitása jelentős mértékben visszaszorult.

A Belgiumban és Magyarországon zajló munkaügyi érdekegyeztetési folyamatok az egyes szereplők hatalmi helyzetéből és az intézményrendszerek eltéréseiből adódóan más jellegűek. A nyugat-európai országban a vizsgált intézmények mind részesei a folyamatnak, valamint az érdekegyeztetés különböző szintjei is egymásra épülnek, vagyis összességében a – a hazai gyakorlattal ellentétben – az érdekegyeztetési platformok és szintek összekapcsoltak. Magyarországon ezzel szemben kifejezetten egy platform, a VKF köré koncentrálódik az érdekegyeztetés, a központi megállapodás pedig rendkívül korlátolt hatást gyakorol a vállalati szintű kollektív tárgyalásokra a bérnyomáson és a bérajánlásokon keresztül, míg az iparági szint napjainkban jelentéktelen. A tárgyalások jellegét tekintve érdemes még megemlíteni, hogy Belgiumban a sok évtizedes hagyományoknak köszönhetően az informális érdekegyeztetés is intézményesült a Tízek Csoportja néven. A kormányzat Belgiumban csak a szociális partnerek megállapodását követően jut szerephez a megállapodási folyamatban, míg Magyarországon az egyeztetés erősen tripartit formájú. Az interjúk rávilágítottak, hogy a kormányzat nemhogy egyenragú partner a hazai alkufolyamatban, de végső soron akár a kizárólagos döntéshozó szerepét is felveheti. Megfigyelhető jelenség azonban, hogy a belgiumi alkufolyamat is veszített a stabilitásából az elmúlt évtizedekben, amit a szociális partnerek kevésbé gördülékeny konszenzusra jutása és a kormányzat aktívabb beavatkozása mutat.

V.3. Eredmények összefoglalása

A fejezetben a munkaügyi érdekegyeztetés belgiumi és magyarországi intézményrendszereit vizsgáltam, majd feltérképeztem az országos szereplők közötti megállapodási folyamatot.

A Belgiumban végzett interjúk segítségével megállapítottam, hogy a nyugat-európai ország érdekegyeztető intézményei sok évtizedes stabilitást mutatnak, és elsősorban a szociális partnerek által kerültek kialakításra, így legitimációjuk erősnek tekinthető. Az intézmények döntéshozói funkciókkal rendelkeznek, a szociális partnerek pedig mindegyikben azonos arányban vesznek részt. A hazai intézményrendszer vizsgálata során megfigyeltem, hogy az érdekegyeztető platformok a politikai hatalmi változások függvényében változnak, és a kormányzat alakítja ki azokat. Ebből fakadóan a legitimációjuk megkérdőjelezett a szociális partnerek körében, amit az alapvetően konzultatív hatáskörük csak erősít.

Az országos alkufolyamatok összehasonlítása során a következő különbségeket azonosítottam a két ország között. Míg Belgiumban több intézmény fontos szerepet tölt be a központi kollektív megállapodás megszületésében, hazánkban egy testület köré épül az érdekegyeztetés, amihez hozzátartozik még, hogy a közszférában külön intézmény működik erre a célra. A nyugat-európai országban emellett a kollektív megállapodások szintjei is összekapcsolódnak: a központi megállapodást szektorális szinten pontosítják, amit a vállalatok tovább alakíthatnak a helyi szakszervezeti képviselőkkel. Ezzel szemben a hazai gyakorlatban az országos minimálbér-megállapodást nem követik iparági egyezmények, ahogy a vállalati szinten kötött kollektív szerződésekre is csak a minimálbér okozta bérnyomás és a bérajánlások gyakorolnak befolyást. A kormányzatok eltérő mértékben vesznek részt az érdekegyeztetési folyamatban, amit jelentősen befolyásol az előző fejezetben vizsgált hatalmi helyzetük. Belgiumban csak a szociális partnerek informális megállapodását követően kapcsolódik be az egyeztetésbe a kormány, míg hazánkban végig erős kontroll alatt tartja a tripartit tárgyalási folyamatot.

Belgium és Magyarország munkaügyi érdekegyeztetési rendszereinek vizsgálata során törekedtem világos szempontok alapján összehasonlítani a két országban tapasztalható helyzetet, azonban a hosszú évtizedes hagyományokkal nem rendelkező, politikai változásoknak kitett hazai rendszer gyakorlati működésének feltérképezése az átfogó interjúk ellenére is komoly kihívást jelentett. Ennek fényében az érdekegyeztetési folyamat vizuális ábrázolására is további kutatások mellett látok csak lehetőséget.

VI. Konklúzió

Tekintettel arra, hogy a dolgozat két kutatási fejezetét az eredmények széleskörű összefoglalásával zártam, a dolgozat utolsó szakaszában a két hipotézis értékelésére koncentrálok.

Az első feltételezés szerint a belgiumi szakszervezetek hatalmi helyzete kedvezőbb, mint a magyarországi dolgozói érdekképviselőté. A kutatás során ennek érdekében a két ország munkaügyi érdekegyeztető rendszereinek szereplőit vizsgáltam. A szakszervezetek, a munkáltatói szövetségek és a kormányzatok hatalmi pozíciója közül különös figyelmet fordítottam az elsőre, mert álláspontom szerint a dolgozói érdekképviselő szervezettsége határozza meg elődlegetesen az érdekegyeztetés dinamikáit.

A kutatási eredmények rámutattak, hogy a belgiumi szakszervezeti mozgalom hatalmi helyzete erősebb a hazaihoz képest. Ehhez hozzájárul a Belgiumban megfigyelt 50% körüli tagságarány, a történelmi folytonosság miatt megszilárdult hagyományok, a vertikális és horizontális integráltság, valamint a kisebb belső töredezettség és a szervezetek közötti számottevő koordináció. Hazánkban a tagságarány ezzel szemben 10% alá csökkent, 1989 előtt pedig a dolgozói érdekképviselő gyakorlatilag nem létezett. Az újrászerveződött szakszervezeti mozgalom belsőleg erősen töredezett, a különböző szereplők együttműködése pedig erőteljesen korlátolt. A politikai pártokkal való kapcsolatépítés napjainkra már egyik rendszerben sem jellemző, azonban hazánkban a kormányzattal való viszonyt több szervezet látványosan erősíti.

Az érdekegyeztetés többi szereplőjének vizsgálata alapján megállapítható, hogy a munkáltatói szövetségek jelenléte Belgiumban meghatározóbb, azonban a hazaihoz képest jelentősen magasabb vállalati lefedettségük inkább csak előny a szakszervezetek számára, hiszen így iparági szinten köthetnek velük kollektív alkukat. Magyarországon a munkáltatói szövetségek beágyazottsága alacsony, és szerepüket a tapasztalatok szerint gyakran a kormányzat tölti be. A kormányzat hatalmi pozíciója mindkét országban komoly kihívást jelent a szakszervezeteknek, azonban Belgiumban a munkaügyi érdekegyeztetési viszonyok, és tágan értelmezve az ország politikai rendszere kisebb mozgásteret biztosít a kormányzatnak. Az interjúk rámutattak, hogy hazánkban olykor a kompromisszum megteremtése nélkül is érvényesülhet a kormányzati akarat, így a magyarországi szakszervezetek befolyása csekélyebb.

A kutatási eredmények alapján az érdekegyeztető rendszerek szereplőinek hatalmi helyzetére vonatkozó hipotézisemet elfogadom, így kijelenthető, hogy Belgiumban az aktorok

közötti erőviszonyok kiegyenlítettebbek, míg Magyarországon a szakszervezetek hatalmi pozíciója sokkal visszafogottabb.

Kutatásom második hipotézise szerint a belgiumi munkaügyi országos érdekegyeztető rendszert kiterjedtebb intézményi folyamatok jellemzik a hazaihoz képest. Az ötödik fejezetben ismertetett kutatási eredmények alapján kiderül, hogy Belgiumban a kollektív alkufolyamatban több formális és informális intézmény működik, amelyek az érdekegyeztetés platformjaiként funkcionálnak. Az intézményeket sok évtizedes stabilitás és rendezett erőviszonyok jellemzik, így legitimációjuk erős. A folyamat során a döntéseket a szociális partnerek hozzák kompromisszumokra építve. Ahogy az intézmények, úgy az érdekegyeztetés szintjei is összekapcsolódnak: a központi kollektív megállapodást iparági bizottságokban tárgyalják tovább, majd vállalati szinten történik meg a véglegesítésük. A magyarországi tapasztalatok kevésbé intézményesült megállapodási folyamatot mutatnak. A hazai munkaügyi rendszerben szintén több hivatalos fórum működik, azonban a versenyszféra teljes érdekegyeztetése egy platformon összpontosul, amely eközben kérdéses legitimációval rendelkezik, hiszen a kormányzat egy évtizede állította fel, és a szociális partnerek csak egy részét vonták be a működtetésébe. A rendszerváltás óta számos alkalommal átszervezett érdekegyeztetési rendszerben az intézmények elsősorban konzultatív jellegűek, központi kollektív szerződések pedig nem születnek. A központi érdekegyeztetés funkciója jelenleg a minimálbér-megállapodásra és a bérajánlásokra szorítkozik, ám a gyakorlati tapasztalatok rámutattak, hogy a kormányzat akár ezügyben is képes önálló döntést hozni az egyenlőtlen erőviszonyok miatt.

A két munkaügyi rendszer vizsgálata során feltárt jellemzők igazolták a második hipotézisemet, ennek fényében megállapítható, hogy a belgiumi érdekegyeztetés kiterjedtebb intézményi folyamatokkal írható le, mint a magyarországi rendszer. A megfogalmazott hipotézisek közül a kutatási interjúk eredményei alapján tehát mindkettő elfogadásra került.

Bízom benne, hogy a dolgozattal sikerült olyan megvilágításba helyezni a hazai és a sokak által példának tekintett belgiumi munkaügyi érdekegyeztetést, amely könnyebben érthetővé teszi, hogy bizonyos gazdasági-társadalmi különbségek mögött milyen intézményrendszerbeli különbségek húzódnak meg. Dolgozatom legfőbb üzenete, hogy számítanak az érdekegyeztetési szereplők közötti erőviszonyok, amelyek megalapozzák a kritikus döntési folyamatokat. Ha a dolgozói érdekképviselő hatékonyan megszerveződik, a mindennapokat nagyban befolyásoló munkaügyi viszonyok demokratikusabb módon alakíthatóak, ami hosszú távon egy igazságosabb, egyenlőbb társadalom felé vezethet. Ehhez azonban struktúrájában kell megértenünk a rendszerek közötti különbségeket, hiszen egy-egy elem kiragadásával könnyen tévútra térhetünk az intézményépítésben.

VII. Hivatkozásjegyzék

- Adams, R., Markey, R. (1997). The role of the state in trade union growth: the cases of North America and Australia. *University of Wollongong, Department of Economics Working Papers*, 97(4), 1-37.
- Ajzen, M. (2015. május 6.). Belgium: Turbulent industrial relations follow new government agreement. *eurofound.europa.eu*. Letöltés helye: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/belgium-turbulent-industrial-relations-follow-new-government-agreement>.
- Balfour, C. (1972). Industrial relations in the common market. London, Egyesült Királyság: Routledge.
- Blanpain, R. (1984). Recent trends in collective bargaining in Belgium. *International Labour Review*, 123(3), 319-332.
- Browne, J. (1997). The role of the state in industrial relations. Cork, Írország: Oak Tree Press.
- Bulck, J. (2014). Pillars and politics: Neo-corporatism and policy networks in Belgium. *West European Politics*, 15(2), 35-55.
- Burton, J. (1984). The economic analysis of the trade union as a political institution. In Rosa, J. J. (Szerk.), *The economics of trade unions. New directions* (123-155). Dordrecht, Hollandia: Springer.
- Gyes, V. G., Terlinden, L., Vandekerckhove S. (2017). Belgian social dialogue since the crisis: The ups and downs of an organized system of industrial relations. In Guardiancich, I., Molina, O. (Szerk.), *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (59-82). Genova, Olaszország: International Labour Organization.
- Héthy, L. (2000). A kollektív megállapodások és a munkajog. In Koltay, J. (Szerk.), *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete* (9-36). Budapest, Magyarország: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont.
- Johnson, G. E. (1984). Changes over time in the union-nonunion wage differential in the United States. In Rosa, J. J. (Szerk.), *The economics of trade unions. New directions* (3-25). Dordrecht, Hollandia: Springer.
- Jones, E. (2002). Consociationalism, Corporatism, and the Fate of Belgium. *Acta Politica*, 37(1), 86-103.

- Kemény, B., Szilágyi, Zs. (2017. október 11.). A magyar munkásmozgalom története a Tesco-sztrájkig. *aszem.info*. Letöltés helye: <https://aszem.info/2017/10/magyar-munkasmozgalom-tesco-sztrajk/>.
- Képesné Szabó, I. (2016). A magyar érdekegyeztetés átalakulásának főbb mozzanatai 2010 és 2015 között. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 9(1), 13-28.
- Kisgyörgy, S., Pásztóy, A. (2014). Az országos szintű szociális dialógus Magyarországon és bővítésének lehetőségei. Budapest, Magyarország: LIGA Szakszervezetek.
- Kohl, H., Platzer, H. W. (2007). The role of the state in Central and Eastern European industrial relations: the case of minimum wages. *Industrial Relations Journal*, 38(6), 614-635.
- Koltay, J. (2000). Minimálbér, bérminimumok - alsó korlátok a bérmeghatározásban. In Koltay, J. (Szerk.), *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete* (71-88). Budapest, Magyarország: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont.
- Kőműves, Zs. (2015). *Munkaügyi kapcsolatok rendszere*. Budapest, Magyarország: HVDSZ 2000.
- Lenaerts, K. (2018). *Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy*. Brüsszel, Belgium: IRSDACE.
- Liagre, P. (2019). *The Belgian case: an outlier in union density and membership*. Konferencia dokumentum. Katholieke Universiteit Leuven.
- Lux, J. (2008). *A magyarországi szakszervezetek történetéből*. Budapest, Magyarország: Friedrich Ebert Alapítvány.
- Neumann, L. (2000). Decentralizált kollektív alku Magyarországon. In Koltay, J. (Szerk.), *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete* (37-70). Budapest, Magyarország: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont.
- OECD (2023). Trade Union Dataset. Letöltés helye: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>. Letöltés ideje: 2023. február 25.
- Plasman, R. (2007). Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain. *European Journal of Industrial Relations*. 13(2), 161-180.
- Rees, A. (1971). *The economics of trade unions*. Chicago, US: University of Chicago Press.

Ruyssseveldt, J., Visser, J. (1996). Weak corporatism going different ways? Industrial relations in the Netherlands and Belgium. In Ruyssseveldt, J., Visser, J. (Szerk.), *Industrial Relations in Europe Traditions and Transitions* (205-250). London, Egyesült Királyság: SAGE Publications.

Spiegelaere, S. (2022). The planned obsolescence of Social Europe: How weakening collective bargaining is fuelling inequality in Europe. Brüsszel, Belgium: UNI Europa.

SZEF (2023). Rólunk. Letöltés helye: <https://szef.hu/2017/09/13/kik-vagyunk/>. Letöltés ideje: 2023. március 20.

Tóth, A. (1995). Civil társadalom és szakszervezetek. *Szociológiai Szemle*, 5(3), 21-50.

Tóth, A. (2000). Üzemi tanácsok, szakszervezetek és munkáltatók. In Koltay, J. (Szerk.), *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete* (223-256). Budapest, Magyarország: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont.

Trenyisán, M. (2019). A munkaügyi érdekegyeztetés Magyarországon. In Ferencz, J. (Szerk.), *A munkaügyi kapcsolatok joga Magyarországon* (69-78). Budapest, Magyarország: Gondolat Kiadó.