

**MUNKAERŐPIACI TÜKÖR  
2005**

## MUNKAERŐPIACI TÜKÖR

Az évkönyvsorozat szerkesztőbizottsága

FAZEKAS KÁROLY • igazgató, MTA Közgazdaságtudományi Intézet  
– FREY MÁRIA • tudományos tanácsadó, Foglalkoztatási Hivatal,  
Kutatási Főosztály – KÖLLŐ JÁNOS • tudományos főmunkatárs, MTA  
Közgazdaságtudományi Intézet – LAKATOS JUDIT • főosztályvezető,  
Központi Statisztikai Hivatal – LAKY TERÉZ † • tudományos tanácsadó,  
Foglalkoztatási Hivatal, Kutatási Főosztály – LÁZÁR GYÖRGY •  
főosztályvezető, Foglalkoztatási Hivatal – NAGY GYULA • egyetemi  
docens, Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék

Sorozatszerkesztő

FAZEKAS KÁROLY

# **MUNKAERŐPIACI TÜKÖR 2005**

**SZERKESZTETTE  
FAZEKAS KÁROLY ÉS KOLTAY JENŐ**

**MTA KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI INTÉZET  
ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZALAPÍTVÁNY  
BUDAPEST, 2005**

A kiadó címe:  
MTA Közgazdaságtudományi Intézet  
1112 Budapest, Budaörsi út 45.  
A kiadvány megrendelhető:  
Nyíri Józsefnétől, a kiadó címén  
e-mail: nyiri@econ.core.hu  
telefon: (06-1) 309-2651  
telefax: (06-1) 309-2650

Copyright © MTA Közgazdaságtudományi Intézet,  
Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005

ISSN 1586-460X

Felelős kiadó: Fazekas Károly  
Olvasószerkesztő: Patkós Anna  
Nyomdai előkészítés: font.hu  
Typográfia: Garamond, Franklin Gothic  
Készült az Erfo Kft. Nyomdaüzemében  
Felelős vezető: Dr. Kovács Zoltán ügyvezető igazgató

## TARTALOM

Előszó .....	9
Munkapiaci trendek Magyarországon, 2004 ( <i>Horváth Hedvig – Hudomiet Péter</i> ) .....	15
Bevezetés .....	17
1. Munkapiaci aktivitás .....	18
1.1. Foglalkoztatottság .....	18
1.2. Munkanélküliség .....	18
1.3. Inaktivitás .....	19
2. A munkapiaci aktivitás különböző dimenziói .....	20
2.1. Kor és iskolai végzettség .....	20
2.2. Nemek szerinti különbségek .....	22
2.3. Ágazati bontás .....	23
2.4. Regionális különbségek .....	24
3. Bérek .....	26
3.1. Ágazati és szektorok szerinti különbségek .....	27
3.2. Regionális különbségek .....	29
4. Az Európai Unió mint lehetőség .....	30
Hivatkozások .....	33
Közelkép: Munkaügyi kapcsolatok a mai Magyarországon .....	35
Bevezető. A magyar munkaügyi kapcsolatok közelről és távolabbról ( <i>Koltay Jenő – Neumann László</i> ) .....	37
1. A magyarországi szociális partnerek .....	46
1.1. A munkáltatói szövetségek helyzete és szerepük a munka világában ( <i>Tóth András</i> ) .....	46
1.2. A magyar szakszervezetek – hogyan tovább? ( <i>Neumann László</i> ) .....	65
2. A munkaügyi kapcsolatok középső szintje .....	84
2.1. Területi munkaügyi kapcsolatok ( <i>Horesnyi Julianna – Tóth Ferenc</i> ) .....	84
2.2. Ágazati szint: törekvések és trendek ( <i>Ladó Mária – Tóth Ferenc</i> ) .....	100
2.3. A költségvetési szektor munkaügyi kapcsolatai ( <i>Berki Erzsébet</i> ) .....	117

3. Kollektív alku Magyarországon .....	131
3.1. Kollektív szerződések – csökkenő lefedettséggel, változatlanul decentralizáltan ( <i>Neumann László</i> ) .....	131
3.2. Kollektív alku az állami vállalati szektorban – a közúti tömegközlekedés esete ( <i>Korcsolayné Kovács Krisztina</i> ) .....	146
3.3. Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcéhes és posztoszocialista szakszervezetek eltérő stratégiái a munkaviszony szabályozására ( <i>Tóth András</i> ) .....	159
4. A munkahelyi érdekképviselő újabb fejleményei .....	169
4.1. A munkavállalói részvétel magyarországi gyakorlata ( <i>Benyó Béla – Neumann László – Kelemen Melinda</i> ) .....	169
4.2. Informális bér-teljesítmény alku és a munkaerő-gazdálkodás átalakulása a magyar vállalatokban a kilencvenes évektől ( <i>Bódis Lajos</i> ) .....	186
Hivatkozások .....	203
Európai Foglalkoztatási Stratégia. Dilemmák, értékelés és jövő ( <i>Gács János</i> ) .....	209
Bevezetés .....	211
1. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia szerkezete .....	212
2. Merevség és rugalmasság – a munkapiaci intézmények és a szakpolitika létjogosultsága .....	214
3. Együtt vagy külön? A foglalkoztatási stratégia elkülönített kiépítése és a többi szakpolitikával való integrálása .....	218
4. Milyen témákat érdemes és lehetséges közösségi szinten eldönteni és koordinálni? .....	226
5. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia eredményeinek értékelése .....	228
5.1. Az Európai Foglalkoztatási Stratégiáról általában .....	229
5.2. Az aktív munkapiaci politikák peer review folyamata .....	231
5.3. Magyarország és az Európai Foglalkoztatási Stratégia .....	233
6. Záró következtetések .....	235
Hivatkozások .....	236
A jogszabályi és intézményi környezet változásai ( <i>Frey Mária</i> ) .....	239
1. A 2004-ben meghozott, de csak 2005-ben hatályba lépett intézkedések .....	241
1.1. Vállalkozói járulék és járadék .....	242
1.2. Problémacsoportokat alkalmazó munkáltatók járulékkedvezményei .....	243
1.3. Prémiumévek program a közszférában .....	245
1.4. Nyugdíjkenyszer a közszférában? .....	247
1.5. A rendszeres szociális segélyezés újraszabályozása .....	247

2. Új intézkedések 2005-ben .....	249
2.1. A munkanélküli-ellátás rendszerének átalakítása .....	250
2.2. Kékmunka a magánszemélyeknél munkát végzőknek, zöldmunka a mezőgazdaságban .....	254
2.3. A bejelentés nélküli munkavégzés visszaszorítása az építőiparban .....	257
2.4. Új rendszabály a feketén foglalkoztató munkáltatók büntetőjogi felelősségre vonásához .....	258
2.5. Garantált minimálbér .....	259
2.6. A gyermeknevelési támogatásban részesülők legális munka- végzését akadályozó korlátok lebontása .....	259
2.7. Modellértékű közmunkaprogram .....	260
2.8. A felnőttképzés támogatási rendszerének átalakítása .....	261
2.9. A prémiumévek program kiterjesztése a versenyszférára .....	263
2.10. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő támogatási rendszer átalakítása .....	264
2.11. A Start-program .....	266
Hivatkozások .....	267
Statisztikai adatok .....	269
1. Alapvető gazdasági adatok .....	271
2. Népeség .....	272
3. Gazdasági aktivitás .....	275
4. Foglalkoztatottak .....	283
5. Munkanélküliek .....	293
6. Keresetek .....	306
7. Oktatás .....	314
8. Munkaerőkereslet .....	318
9. Regionális különbségek .....	322
10. Migráció .....	330
11. Munkaiügyi kapcsolatok .....	332
12. Nemzetközi adatok .....	352
13. A fontosabb adatok forrásai .....	356
Munkapiaci kutatások. Válogatott bibliográfia .....	363
Függelék. Táblázatok és ábrák jegyzéke .....	387

A kötet szerzői

BENYÓ BÉLA, Nemzeti Felnőttképzési Intézet  
BERKI ERZSÉBET, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium  
BÓDIS LAJOS, Budapesti Corvinus Egyetem  
FREY MÁRIA, Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Főosztály  
GÁCS JÁNOS, MTA Közgazdaságtudományi Intézet  
HOFFER ÁGNES, Budapesti Corvinus Egyetem Központi Könyvtár  
HORESNYI JULIANNA, Csongrád Megyei Munkaügyi Központ  
HORVÁTH HEDVIG, Budapesti Corvinus Egyetem  
HUDOMIET PÉTER, Budapesti Corvinus Egyetem  
KELEMEN MELINDA, Foglalkoztatási Hivatal  
KOLTAY JENŐ, MTA Közgazdaságtudományi Intézet  
KORCSOLAYNÉ KOVÁCS KRISZTINA, Közúti Közlekedési Szakszervezet  
LADÓ MÁRIA, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium  
LAKATOS JUDIT, Központi Statisztikai Hivatal  
LÁZÁR GYÖRGY, Foglalkoztatási Hivatal  
NEUMANN LÁSZLÓ, Foglalkoztatási Hivatal, Kutatási Főosztály  
SÁNDOR ZSUZSA, MTA Közgazdaságtudományi Intézet  
TÓH ANDRÁS, MTA Politikai Tudományok Intézete  
TÓTH FERENC, Foglalkoztatási Hivatal, Kutatási Főosztály



## ELŐSZÓ

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával 2000-ben indítottuk el a *Munkaerőpiaci tükör* című évkönyvsorozatot. Kezdettől fogva arra törekedtünk, hogy a közigazgatás, a foglalkoztatási szolgálat szervezetei, az önkormányzatok, a civil szervezetek, az oktatási intézmények és kutatóintézetek, valamint nem utolsósorban az írott és elektronikus sajtó munkatársai napi munkájukban jól hasznosítható információkat kapjanak a magyarországi munkapiaci folyamatokról, a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi környezetéről, a munkapiaci kutatások friss eredményeiről. Az idén is olyan kiadvány összeállítására törekedtünk, amely a rendelkezésünkre álló statisztikák, elméleti kutatások és empirikus elemzések alapján, közérthető formában, jól áttekinthető szerkezetben mutatja be a magyarországi munkapiaci folyamatok jellemzőit és belső összefüggéseit.

A kiadvány hat fő részből áll.

### 1. Munkapiaci trendek Magyarországon, 2004

A kötet bevezető tanulmánya először összefoglalja a munkapiaci aktivitás: a foglalkoztatás, munkanélküliség és inaktivitás alakulását Magyarországon 2004-ben. Ezután a munkapiaci aktivitás kor és iskolai végzettség szerinti alakulását, a nemek szerint és ágazatok közötti és regionális különbségeket elemzi. A harmadik rész az ágazatok, szektorok szerinti és a regionális bérkülönbségek alakulásával foglalkozik. A bevezető tanulmány záró része az Európai Unióhoz való csatlakozás munkapiaci következményeit foglalja össze.

Az adatok azt mutatják, hogy 2004-ben nem történt jelentős változás a munkapiaci aktivitás jellemzőinek alakulásában. A magyarországi állapotokra továbbra is a viszonylag alacsony munkanélküliség és ugyanakkor igen alacsony foglalkoztatottság a jellemző. Az alacsony munkapiaci részvétel, a magas inaktivitás mellett a magyarországi munkaerőpiac sajátossága, hogy igen jelentősek a munkapiaci területi különbségei. A munkapiaci kínálati oldalán nem működnek a különbségeket kiegyenlítő mechanizmusok, alacsony

a munkaerő migráció intenzitása. Nincs jelentős változás a munkaerő kereslet területi eloszlásában, a vállalkozások továbbra is a fejlett, urbanizált térségekbe koncentrálnak.

Az Európai Unióhoz való csatlakozás egyelőre nincs közvetlen hatással a magyarországi munkapiac jellemzőire. Nem nőtt a jelentős mértékben a munkaerő külföldre áramlása és még nincs kimutatható hatása a területi ki-egyenlítődést célzó uniós támogatási programoknak sem.

## 2. Közelkép – Munkaügyi kapcsolatok Magyarországon

A munkapiaci állapotváltozásait nyomon követő évkönyv-sorozat a kereslet és kínálat összefüggésein túl nem hagyhatja figyelmen kívül a nem közvetlenül piaci erőket és intézményeket sem. A gazdasági, politikai és társadalompolitikai rezsim/modell olyan tényezői, mint a piac jogszabályi környezete, az állam foglalkoztatáspolitikája vagy a munkaügyi kapcsolatok nagymértékben meghatározzák a munkapiac működését. A munkavállalók, munkáltatók és az állam közötti kapcsolatok, a szakszervezetek és munkáltatói szervezetek, illetve a kormányzat kétoldalú (bipartit), illetve háromoldalú (tripartit) tárgyalásai, megállapodásai – országonként és koronként változó, de – mindenképpen jelentős mértékben hatnak a bérek, a foglalkoztatás és a munkakörülmények alakulására.

E kérdések átfogó, monografikus megválaszolására aligha vállalkozhat a Munkaerőpiaci Tükör *Közelkép*-blokkja. Célja szükségképpen szerényebb: áttekintést adni a magyarországi munkaügyi kapcsolatok fejlődésének legutóbbi évtizedéről, amikor a „transzformációs” recesszió és a makrogazdasági stabilizáció után meginduló gazdasági növekedés másfajta perspektívát nyitott a szociális partnerek tárgyalásai előtt. Erre az időszakra a rendszerváltozás során átalakult-kialakult szakszervezeti és munkáltatói szervezetek túljutottak az egymás legitimitását megkérdőjelező éles belső harcokon, a társadalmi-gazdasági megállapodás kísérletének kudarca után világossá váltak a makroszintű érdekegyeztetés korlátai, s mikro szinten is kikristályosodott, hogy a vállalatok életében milyen szerep jut a kollektív munkajogi intézményeknek.

A sorozat korábbi köteteihez hasonlóan, a *Közelkép* elsősorban a közelmúlt kutatási eredményeire épít. Nem az a célja, hogy a választott területén még mindig hiányzó kutatások eredményeit pótolja, megelőlegezze, hanem az, hogy a szerkesztők által kiválasztott, a *Közelkép* számára készült elemzések sorba rendezésével és összekapcsolásával minél teljesebb áttekintést adjon a piacgazdasági átalakulás sodrásában formálódott munkaügyi kapcsolatokról. Az egyes fejezetek/álfejezetek több oldalról és többféle eszközzel közelítve szándékaink szerint az eddigieknél határozottabb és részletekben gazdagabb képet rajzolnak a munkavállalók, munkáltatók és a kormányzat kapcsolatrendszeréről. Megerősítik a már – többek között a *Közelkép* szerzőinek korábbi írásai nyomán – elfogadottá váló értékeléseket; legyen szó a bérek,

a foglalkoztatási-munkavállalási feltételek decentralizált meghatározásáról, a kollektív szerződések hatókörének és szabályozó erejének korlátozottságáról, a munkahelyi informális alku továbbéléséről, az egyoldalú munkáltatói döntések és a közvetlenül piaci tényezők nagy súlyáról, a munkavállalók szervezettségének visszaeséséről, a munkavállalói és munkáltatói érdekképviseltek szétválasztottságáról, a munkaügyi kapcsolatok fokozódó individualizációjáról. A *Közelkép* kiemelt figyelmet szentel a munkaügyi kapcsolatok középső, ágazati szintjének, a legújabb fejlemények tükrében elemzi közismert gyengeségének okait és a leküzdésükre irányuló törekvések esélyeit. Az ágazati szint problémáinak összefüggésében tárgyalja az Európai Uniónak a magyar munkaügyi kapcsolatokat alakító szerepét is.

A *Közelkép* fejezeteit négy témakörbe rendeztük. Az első a magyarországi szociális partnerek helyzetét mutatja be, két alfejezete a munkáltatók, illetve a szakszervezetek „szervezettségének” jellemzőit, érdekképviselési politikájuk fő vonásait, belső szervezeti problémáit, valamint anyagi és humán erőforrásaik helyzetét elemzi. A munkáltatói szövetségeket tárgyaló alfejezet bemutatja az egyes szervezetek tagságát, belső felépítését, jellegzetes érdekképviselési stratégiáit, a működés anyagi forrásait. Kitér a gazdasági és munkáltatói képviselő kettősségére, a szervezetek tárgyalási felhatalmazottságára, az általuk nyújtott szolgáltatások szerepére és végül a gazdasági kamarákhoz fűződő viszonyukra. A szakszervezeti tanulmány részletesen tárgyalja a mai magyar szakszervezeti mozgalom jellegzetességeit: elemzi a tagságra vonatkozó adatokat, a konföderációk és ágazati szövetségek belső felépítését és konfliktusait, a mozgalom anyagi forrásait, a jellegzetes érdekképviselési stratégiákat, és végül kitér a tagság megtartásának, illetve szervezésének kérdéseire.

A szereplők bemutatását követő második fejezet három alfejezetének témaköre a munkaügyi kapcsolatok középső szintje. Az egyik a területi munkaügyi kapcsolatokat, nevezetesen a megyei munkaügyi tanácsokat vizsgálja, amelyek egyrészt a foglalkoztatáspolitikai források elosztásában játszott szerepükkel közvetlenül is befolyásolják a munkapiac működését, másrészt, a különféle európai uniós támogatások mechanizmusai, és a szakképzés stratégiai döntéshozatalába való részvételük révén az itt helyet foglaló szociális partnerek szerepe egyre fontosabbá válik.

A másik alfejezet az ágazati szociális párbeszéd bizottságokat mutatja be, amelyek felállítására kétségtelenül az utóbbi két-három év legjelentősebb fejleménye az intézményépítésben. Ezek a Magyarországon újszerű ágazati fórumok még alig kezdték meg működésüket, a szakszervezetek máris kifejezetten az ágazati kollektív szerződéskötés lehetséges terepének tekintik. Ezek a fórumok egyben – mindkét oldal szándéka szerint – az ágazat gazdasági szabályozását befolyásoló konzultáció és lobbitevékenység csatornáit is, amelyek – ha közvetve is – szintén befolyásolhatják az ágazati foglalkoztatást.

Az ezt követő alfejezet a közszolgálat (a köztisztviselők és közalkalmazottak) munkaügyi kapcsolataival foglalkozik, egyaránt bemutatva az ezen a területen működő ágazati és országos érdekegyeztetési fórumok változásait s az itt folyó kollektív tárgyalások eredményeit. Ez az alfejezet megkülönböztetett figyelmet szentel a béralakulás (különös tekintettel a 2002. évi közalkalmazotti béremelésre) és a közszolgálati sztrájkok, demonstrációk szerepe elemzésének.

A következő fejezet témaköre a munkaügyi kapcsolatok hagyományosan legfontosabb kérdése, a kollektív alku. Az első írás a rendelkezésre álló statisztikai források segítségével vizsgálja a magyarországi kollektív szerződések elterjedtségét, különböző szintjeit, és – amennyire ez statisztikai eszközökkel lehetséges – a bemutatja a szerződések változó tartalmát. Ettől az évtől a kötet statisztikai blokkja számos, a munkaügyi kapcsolatrendszer intézményeinek – mindenekelőtt a kollektív szerződéseknek – a mennyiségi mutatóit tartalmazó táblázattal bővül. Ezt követi egy speciális ágazat kollektív alkutevékenységét bemutató esettanulmány: a közúti tömegközlekedés sajátossága nemcsak a sztrájkok gyakorisága és a szolgáltatóvállalatok monopolhelyezete, hanem az állam mint tulajdonos jelenléte, ennek az összes ellentmondásával együtt. A kollektív alkuval foglalkozó harmadik alfejezet a szakszervezetek vállalati-munkahelyi szerepére koncentrálna vizsgálja, hogy mennyiben szabályozzák a bérek alakulását a kollektív szerződések, az egyéni alkudozások, illetve – alkuképes munkavállalók híján – a munkáltató egyéni béreket megállapító döntései. Az írás történelmi perspektívába helyezve magyarázza meg, hogyan és mért találkozik a magyar szakszervezetek vállalati alkustratégiája a munkáltató korszerű humánpolitikájának rugalmas bérezésre vonatkozó igényeivel.

A *Közelkép* utolsó fejezetének két tanulmánya a munkahelyi érdekképviselő újabb fejleményeivel foglalkozik. Az egyik először az 1992-ben bevezetett üzemi tanácsok elterjedtségét, összetételét és működését mutatja be egy felmérés eredményei alapján, majd a multinacionális vállalatokban működő európai üzemi tanácsok magyarországi jelentőségére mutat rá. Ez utóbbi Magyarországon vadonatúj jelenségnek számít, hiszen az ország EU-csatlakozásával vált kötelezővé a magyar munkavállalók képviselőinek meghívása az európai vállalatközpontok mellett működő testületekbe, illetve a kisszámú magyarországi központú „multinál” is meg kell alakítani az európai üzemi tanácsokat. Végül a szakszervezet nélküli vagy „puha” szakszervezetekkel működő munkahelyek problémáira irányítja figyelmünket az utolsó alfejezet, amelynek tárgya a munkaügyi kapcsolatok „individualizációja”. Ez az írás részben elméleti megközelítésben, részben tapasztalatok alapján arra a kérdésre keres választ, mennyiben változott az államszocialista időszakhoz képest a munkások és a menedzsment közötti bér–teljesítmény alku, és ez hogyan függ össze a mindennapi üzemi gyakorlatban a vállalatok által bevezetett modern munkaerő-gazdálkodással.

### 3. Európai foglalkoztatási stratégia. dilemmák, értékelés és jövő

Az Európai Foglalkoztatási Stratégiáról az elmúlt években több kiváló ismertetés és elemzés jelent meg. Ezért a tanulmány nem az EFS bemutatására törekszik, inkább annak szélesebb elméleti és szervezeti hátterét mutatja be néhány, az EFS lényegét érintő kérdés felvetésével és a megválaszolásával. Az első részben igen röviden összefoglaljuk az EFS szerkezetét. A másodikban arra a kérdésre keressük a választ, hogy a munkapiac mely sajátosságai teszik szükségessé olyan intézmények működtetését, amelyek a piac spontán alkalmazkodási folyamatait gátolják. Mivel az utóbbi évtizedben szinte minden munkapiaci reform ezen sajátos intézmények átalakítását, nemegyszer felszámolását célozta meg, az EFS szerepének tárgyalása kapcsán indokolt azt az alapkérdést is tisztázni, hogy vajon a reformoknak mindig és mindenképpen az intézményi merevségek megszüntetése a célja. A következő részben bemutatjuk, milyen érvek és érdekek játszottak szerepet abban, hogy létrehozták az EFS-t, mint az EU elkülönült stratégiáját, és hogy az EU fejlődésének milyen vonulatai vezettek ahhoz, hogy 2005-től a foglalkoztatáspolitikát, többszörösen „áramvonalasított” formában, az unió más koordinált politikáival integrálják. A negyedik rész arra az alapvető kérdésre próbál válaszolni, hogy milyen témákat érdemes és lehetséges az unió közösségi szintjén eldönteni, illetve koordinálni, s hogy a foglalkoztatási és munkaügyi kérdések ebből a szempontból hova tartoznak. Az ötödik rész hivatalos és független forrásokra támaszkodva az EFS értékelésére tér ki. Itt foglaljuk össze röviden azt is, hogy hogyan alakult a magyar részvétel az EU foglalkoztatási stratégiájában. A tanulmányt következtetések levonásával zárjuk.

### 4. A jogszabályi és intézményi környezet változásai

Ebben a fejezetben két részben mutatjuk be a munkapiac jogszabályi és intézményi környezetének változásait. Az első részben bemutatjuk a 2004-ben – azon belül is a *Munkaerőpiaci Tükör* előző kötetének lezárása után – hozott, de csak az idén hatályba lépett új intézkedéseket. A második részben ismertetjük az idei évben született törvényeket, törvénymódosításokat. Nem csupán az új jogszabályok és intézmények bemutatására törekszünk. Ahol lehetséges utalunk az intézkedések fogadtatására és hatásaira.

### 5. Statisztikai blokk

A statisztikai blokk részletes információt ad a rendszerváltozás óta eltelt időszak alapvető gazdasági folyamatairól, a népesség, a munkaerőpiaci részvétel, a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az inaktivitás, a bérek, az oktatás, a munkaerő-kereslet, a regionális különbségek, a migráció, a munkaügyi kapcsolatok jellemzőiről és néhány munkaerőpiaci mutató nemzetközi összehasonlításáról. Figyelembe véve, hogy az idei kötet *Közelkép* blokkja a munkaügyi

kapcsolatok jellemzőivel foglalkozik, a korábbi kötetekben is megjelent és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó táblázatokat további, a magyarországi helyzetet részletesen bemutató táblázatokkal egészítettük ki. A táblázatokban közölt információk áttekintésének, értékelésének megkönnyítésére a legfontosabb összefüggéseket grafikonok és térképek segítségével is ábrázoljuk. A fejezet végén ismertetjük a legfontosabb adatforrásokat.

A statisztikai blokk táblázatai megtekinthetők HTML formátumban, valamint Excel táblázatkezelő rendszerbe illeszthető Word formátumban letekinthetők az MTA Közgazdaságtudományi Intézet honlapjáról (<http://econ.core.hu>).

## 6. Bibliográfia

A *Munkaerőpiaci Tükör* első kötetében válogatásokat készítettünk a magyarországi folyóiratok és kiadványsorozatok 1992 és 1999 között megjelent munkaerőpiaci tárgyú cikkeiből. A második kötetben válogatást adtunk közre az 1985 és 2001 között megjelent könyvekből, az 1999 szeptembere és 2001 szeptembere között megjelent hazai folyóiratcikkekből, az 1990 és 2001 között megjelent külföldi folyóiratcikkekből. A harmadik kötetben kiegészítettük a korábbi válogatásokat a 2001 októbere és 2002 októbere között megjelent publikációkkal, az 1992 és 2002 között külföldön megjelent és a magyarországi munkaerőpiaccal foglalkozó könyvekkel és könyvrészletekkel, valamint tovább bővítettük a publikációk körét, válogatva azokból az 1990-es években megjelent műhelytanulmányokból, amelyeket sorozatainkban magyarországi és külföldi kutatóintézetek, intézmények tettek közzé. A *Munkaerőpiaci tükö*r 2003. és 2004. évi köteteiben a 2002/2003-ban és 2003/2004-ben megjelent friss publikációkkal egészítettük ki a korábbi válogatásokat. Jelen – immár hatodik – kötetünkben a korábbi évekkel azonos műfaji bontásban adjuk közre a témába vágó legújabb szakirodalmat.

\* \* \*

A szerkesztőbizottság tagjai megköszönik az *MTA Közgazdaságtudományi Intézet*, a *Központi Statisztikai Hivatal*, a *Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrás Tanszékének*, a *Foglalkoztatási Hivatal*, a *Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium* munkatársainak a kötet szerkesztésében, az egyes részanyagok elkészítésében végzett munkáját. Szeretettel és szomorúan emlékezünk meg a közelmúltban elhunyt kollégánkról Laky Terézről, aki kezdetektől fogva részt vett a *Munkaerőpiaci Tükör* köteteinek elkészítésében. Köszönetet mondunk a *Munkaerőpiaci Alap* irányító testületének, az *Országos Foglalkoztatási Közalapítvány* kuratóriumának az előző kötetekhez fűzött észrevételeikért, javaslataikért és nem utolsósorban a kiadvány anyagi támogatásáért.

**MUNKAPIACI TRENDEK  
MAGYARORSZÁGON, 2004**

**HORVÁTH HEDVIG ÉS HUDOMIET PÉTER**

Bevezetés

1. Munkapiaci aktivitás

1.1. Foglalkoztatottság

1.2. Munkanélküliség

1.3. Inaktivitás

2. A munkapiaci aktivitás különböző dimenziói

2.1. Kor és iskolai végzettség

2.2. Nemek szerinti különbségek

2.3. Ágazati bontás

2.4. Regionális különbségek

3. Bérek

3.1. Ágazati és szektorok szerinti különbségek

3.2. Regionális különbségek

4. Az Európai Unió mint lehetőség

Hivatkozások



## BEVEZETÉS

Az elmúlt évek fiskális lazulása után 2004-ben a magyar gazdaságpolitika jó néhány lépésben igyekezett a fenntartható fejlődés pályájára visszaállítani a gazdaságot. A 2002–2003. év növekvő egyensúlytalanságát, a megnövekedett államháztartási deficitet és inflációt kompenzáló restriktív intézkedések felfelé sikerrel jártak, a munkapiaci mutatók pedig többnyire romló tendenciákat tükröznek.

Az átalakuló országokban a kiszámíthatatlan politikai lépések gyakran okoznak nehézséget a gazdaságban – Magyarország tipikus példája ennek az összefüggésnek. A rendszerváltozás óta a magyar gazdaság és munkapiac három fejlődési szakaszát figyelhetjük meg:

1. transzformáció és stabilizáció (1990–1997),
2. gyorsan fejlődő gazdaság (1998–2000),
3. lassuló gazdaság és növekvő egyensúlytalanság (2001–).

Az első szakaszt a strukturális átmenet jellemezte: nyílt és tömeges munkanélküliség, hirtelen, drasztikus foglalkoztatás visszaesés, majd enyhe növekedés. A GDP először súlyosan lecsökkent, majd lassan emelkedni kezdett. Az 1994-es választási év, valamint 1997 kivételével a nettó reálbérek mindvégig estek. A második szakasz viszonylag magas GDP-növekedéssel, valamivel alacsonyabb reálkereset-növekedéssel és a foglalkoztatás valamelyest meggyőzőbb emelkedésével járt együtt. A harmadik szakaszban a foglalkoztatás növekedése megtorpant, s a – nemzetközi összehasonlításban – rendkívül alacsony 50–55 százalékos ráta körül látszik stabilizálódni,<sup>1</sup> s csak remélhetjük, hogy a mára már romló tendencia nem marad tartós.

Egy másik probléma, hogy a kibontakozó tudásalapú társadalomban a magyar munkapiacra az alacsony képzettségű fiatalok foglalkoztatása egyre nagyobb nehézségekbe ütközik. Ennek következtében Magyarországon nagyon magas – és az elmúlt három évben tovább nőtt – e korcsoportok munkanélkülisége, amely elől a fiatalok könnyen a feketegazdaság zsákutcájába menekülhetnek.

Az egyik legsúlyosabb probléma a mind foglalkoztatási, mind kereseti szempontból igen erős területi egyenlőtlenség; az ország – a legfrissebb adatok

<sup>1</sup> / A 15 és 74 év közötti lakosság körében.

szerint – már inkább három, mint két részre szakadása. A legrosszabb helyzetben a strukturális átalakulás által leginkább sújtott Észak-Magyarország és Észak-Alföld van.

A minimálbér és közalkalmazotti bérek példátlanul magas emelése után, 2004-ben a közszférában befagytak a nominálbérek, ám 2005-ben újra a reálbérek növekedését tapasztaljuk.

## 1. MUNKAPIACI AKTIVITÁS

A foglalkoztatás enyhe növekedését követően, 2004-ben a magyar foglalkoztatási ráta ismét a 2000. évi 50 százalékos szintre esett, 2005-ben pedig e szinten maradt. Ennek okát elsősorban a munkahelyek abszolút számának változásában kell keresni. Ugyanakkor az inaktivitás csak ideiglenesen ugrott meg, és ma már a – még mindig rendkívül magasnak számító – 45–46 százalékos ráta körül látszik stabilizálódni. A foglalkoztatottság 1 százalékos csökkenése ugyancsak 1 százalékkal emelte meg a munkanélküliségi rátát, amely azonban, 6,1 százalékos értékével nemzetközi összehasonlításban még így is alacsonynak számított. A 2005 első félévi adatok szerint a munkanélküliség már 7,1 százalékos. A rendkívül alacsony foglalkoztatottság mellett Magyarország jól ismert problémája az inaktívak magas 2005 első félévében 45,9 százalékos aránya (*KSH, 2005a*).

### 1.1. Foglalkoztatottság

Az Európai Unió országaival való összehasonlításban Magyarország munkapiaci aktivitás szempontjából az utolsók között található. A 15 régebbi EU-tagország foglalkoztatási rátájának átlaga (a 15–64 éves népesség körében) mintegy 10 százalékkal magasabb Magyarországnál (*KSH, 2005a*). Még a közülük legelmaradottabb országok is felülmúlják Magyarországot e tekintetben. A munkanélküliségi ráták nem különböznek lényegesen,<sup>2</sup> amiből arra következtethetünk, hogy a probléma mögött különösen alacsony munkapiaci részvétel húzódik meg, amely fontos meghatározója egy ország versenyképességének.

A visegrádi országokkal való összehasonlításban Magyarország az 57 százalékos foglalkoztatási rátájával csak Lengyelországnál (52,4 százalék) van kedvezőbb helyzetben, Szlovákia (57,5) valamelyest felülmúlja, Csehország (64,5 százalék) lényegesen jobb foglalkoztatási szintje az EU-15 középmezőnyével vetekszik (*KSH 2005a; 2004. negyedik negyedévében*).

### 1.2. Munkanélküliség

Az 1989. évi átalakulás után Magyarország gyorsan növekvő munkanélküliséggel szembesült. Ez 1993-ban körülbelül 12 százalékon<sup>3</sup> tetőzött, majd lassan csökkenésnek indult, ám ez a tendencia 2002-ben visszafordult.

2 / A magyar adatok azonban még mindig kicsivel kedvezőbbek az EU-15-énél.

3 / A munkavállalási korú lakosság körében (férfiaknál 15–59 éves, nőknél 15–54 éves korig).

A növekvő munkanélküliség hosszabb távon súlyosbodó egyensúlytalanságot jelent. Az elmúlt néhány évet alacsony foglalkoztatottság és alacsony munkanélküliség jellemezte, amely az utóbbi egy évben közelít az EU 7 százalékos feletti átlagához. A munkanélküliségi ráta erős szezonálisitást mutat: télen magasabb, nyáron – az időszakos foglalkoztatás miatt – alacsonyabb. Ráadásul a legfrissebb adatok kiigazított trendje is emelkedni látszik: 2004-ben 6,1 százalékos volt a munkanélküliségi arány, s ez azóta látványosan növekszik, 2005-ben 7,1 százalékosra áll (*KSH, 2005a*).

A munkanélküliség átlagos hossza 2003-ban még csak 16,5 hónap volt. 2004-re ez az idő átmenetileg, körülbelül 1 hónappal megemelkedett, majd 2005-re visszaállt 2003. évi értékére, amely még mindig magas (*KSH, 2005a*). A hosszú ideje munkanélküliek magas aránya megnehezíti az inaktivitási arány csökkenését is: azok, akik sokáig nem találnak maguknak megfelelő munkát, könnyen arra az elhatározásra juthatnak, hogy elhagyják a munkapiacot; *Sik (2000)* szerint a tartós munkanélküliség pozitívan korrelál a feketemunka jelenségével. A munkanélküliség időtartamának nagysága a munkanélküliek összetételére is felhívja a figyelmet: minél nagyobb a munkanélküliség átlagos hossza, annál nagyobb a nem súrlódásos munkanélküliek aránya.

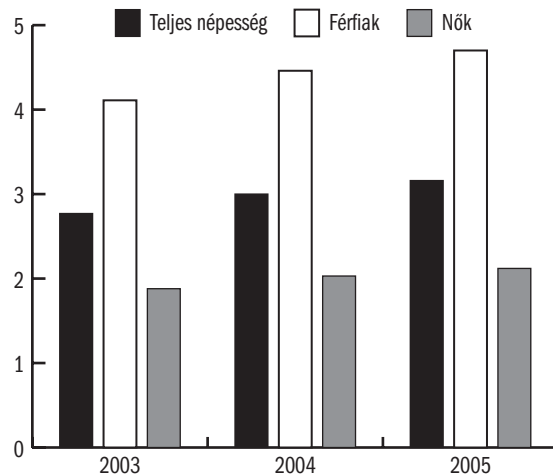
A munkanélküliség tendenciájában bekövetkező 180 fokos fordulat részben a világméretű recesszióknak köszönhető, és nehéz megmondani, hogy ez magyar sajtáság-e, vagy az „európai természetes rátához” való közeledés.

### 1.3. Inaktivitás

A foglalkoztatáspolitikai legfontosabb feladata a munkavállalási korú inaktív népesség visszacsábítása lenne a munkapiacra. A magyar aktivitási ráta nemzetközi összehasonlításban rendkívül alacsony, s ez hosszú távú társadalmi problémákhoz vezethet.

Szembetűnő a gazdasági aktivitásban tapasztalt nemek közötti különbségek, amire még visszatérünk (lásd később az *5. ábrát*). Egy másik fontos kérdés az inaktív tömegek munkavállalási hajlandósága, hiszen nagy többségük nem is akar dolgozni. Ez önmagában még nem lenne probléma, mert ebbe a csoportba tartoznak a 15 és 74 év közötti tanulók, a gyermekgondozási segélyen lévők és a nyugdíjasok is. Ami azonban már problémát jelent, hogy a fekete-gazdaságban foglalkoztatottak is ide tartoznak; őket érdekeltté kellene tenni abban, hogy a legális munkapiacra vállaljanak munkát. A reményvesztett munkanélküliek aránya is aggodalomra ad okot, ugyanis ezek az emberek bár szeretnének dolgozni, mégsem keresnek munkát, mert úgy gondolják, úgysem találnának maguknak megfelelőt. Számuk százezres nagyságrendű, és az *1. ábrán* láthatjuk, hogy arányuk az inaktív népességben belül valamelyest növekedett, a férfiak körében jobban, mint a nők körében. Ez utóbbi jelenség sem kerülheti el a gazdaságpolitikusok figyelmét.

1. ábra: A reményvesztett munkanélküliek aránya az összes inaktívakon belül, 2003, 2004, 2005. 1. félév (százalék)



Forrás: KSH (2004a), (2005a), (2005c).

## 2. A MUNKAPIACI AKTIVITÁS KÜLÖNBÖZŐ DIMENZIÓI

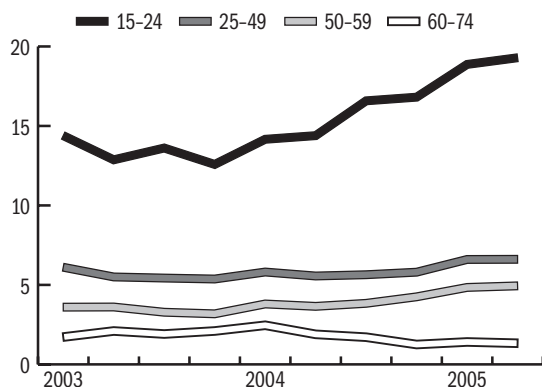
A következő néhány bekezdésben különböző bontások szerint vizsgáljuk a munkapiaci aktivitást, és arra keressük a választ, hogy vajon mely társadalmi csoportok helyzete változott ebben a tekintetben, és mely csoportok helyzetére kell a gazdaságpolitikának kiemelt figyelmet szentelnie.

### 2.1. Kor és iskolai végzettség

A kor szerinti munkapiaci státusok ábráiból látható, hogy az idősek (60 és 74 év közöttiek) foglalkoztatása emelkedik, ugyanezen korcsoport munkanélkülisége és inaktivitása pedig csökken (2. és 3. ábra). Ez azt jelzi, hogy az idősek munkapiaci lehetőségei végre normalizálódnak: hogy vannak állások a munkavállalási koron felüli „aktívak” számára, valamint, hogy nincs többé szükség a nyugdíjkorhatár előtti nyugdíjazásra mint a munkanélküliség kezelésére szolgáló eszközre. Az idősek foglalkoztatásának növekedésében még egy tényező játszhat szerepet: a nyugdíjkorhatár emelkedése, amely elkerülhetetlen lépés volt a társadalombiztosítási rendszer rövid távú fenntarthatósága érdekében.

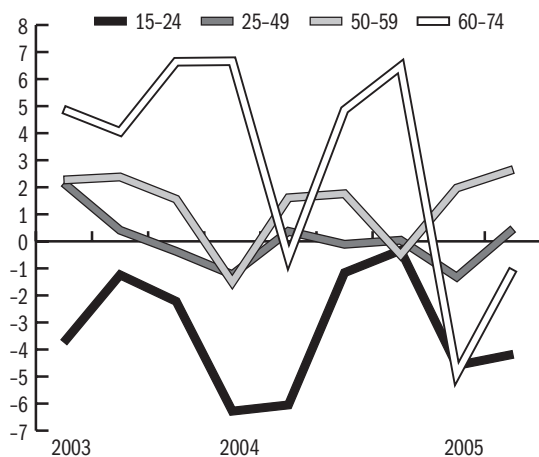
Az idősek helyzetének javulása mellett azonban aggodalomra ad okot, hogy az elmúlt két évben a legfiatalabb korosztály (15 és 24 év közötti népesség) körében a foglalkoztatás mintegy 6 százalékot esett, s munkanélküliségi rátajuk elkeserítő ütemben növekszik (14 százalékról 19 százalék fölé). Ez meglehetősen borús kilátásokat jelent a fiatal pályakezdekők számára.

2. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 2003-2005, negyedévenként (százalék)



Forrás: KSH (2004a), (2005a), (2005c).

3. ábra: A foglalkoztatottak számának százalékos változása negyedévenként, korcsoportok szerint, 2003-2005

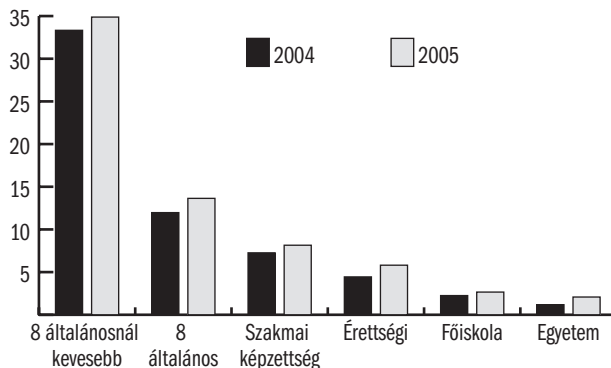


Forrás: KSH (2004a), (2005a), (2005c).

Tovább súlyosbítja a képet az, hogy ezeknek a fiataloknak az iskolai végzettsége rendszerint viszonylag alacsony. Ha iskolai végzettség szerinti bontásban nézzük a munkapiaci státusokat Magyarországon, a problémát tovább mélyíti (4. ábra), hogy a legfeljebb általános iskolai végzettségűek körében a folyamatosan növekvő munkanélküliség duplája az átlagnak (2004 első negyedévében 12,67 százalék a 6,09 ellenében, míg 2005 első negyedévében 14,22 százalék a 7,14 ellenében).<sup>4</sup> Megdöbbentő, hogy az érettségivel alacsonyabb iskolai végzettségűek mennyivel jobban ki vannak téve a munkanélküliség veszélyének, mint a magasabban képzettek, vagy éppenséggel, mint az átlag (KSH, 2005c alapján).

<sup>4</sup> / Meg kell jegyeznünk azonban, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők ugyanezen mutatója sokkal nagyobb mértékben növekedett az elmúlt év során.

4. ábra: Munkanélküliségi ráta iskolai végzettség szerint, 2004, 2005 (I. negyedév, százalék)



Forrás: KSH (2004a), (2005c).

A KSH (2005d) kiadványa rendkívül sokkoló tényekre mutat rá: a 15–29 éves népességben belül a nem tanuló és gyermeket nem nevelő (azaz a munkapiacról „indokolatlanul” távol levő) inaktívak aránya 11 százalék, a legfeljebb 8 általános iskolai végzettségűek körében mintegy 36 százalék, az észak-alföldiek körében pedig körülbelül 17 százalék! Ez jól mutatja, hogy a sokszor együtt járó alacsony képzettség, kedvezőtlen lakóhely és passzív munkapiaci státus halmozottan hátrányosan érinti a fiatalokat.

Ezekre a fiatalokra jellemző, hogy nem találnak megfelelő munkát, vagy elégedetlenek a kínált bérekkkel, ezért hajlamosak kívül maradni a legális munkaerőpiacon, és a feketegazdaságban keresni megélhetési forrásokat. Hosszú távon az ő visszacsábításuk igazi kihívás, európai uniós becslések szerint az ezredforduló környékén, Magyarországon a GDP-nek mintegy 16–17 százalékát tette ki a feketegazdaság, s ebből a szempontból hazánk az EU-25 „élmezőnyébe” tartozik (FMM, 2004).

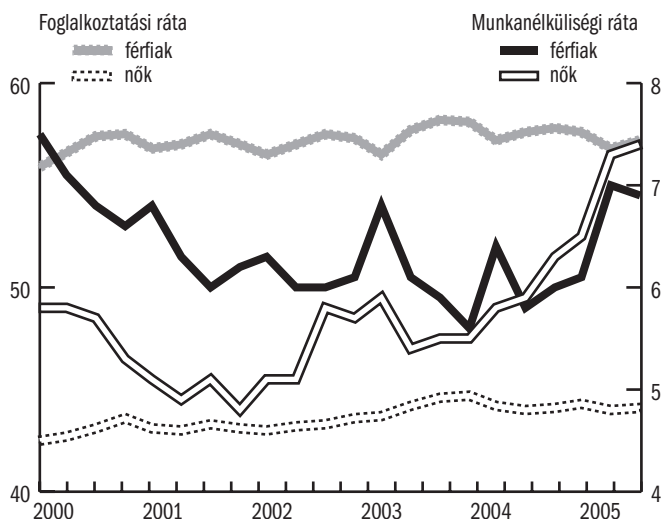
## 2.2. Nemek szerinti különbségek

Az 5. ábráról leolvasható, hogy a férfiak foglalkoztatása mintegy 15 százalékkal meghaladja a nőkéét, s a helyzet pontosan fordított az inaktivitás tekintetében. Régóta tartó vita folyik arról, hogy ez vajon a nők munkapiaci diszkriminációjából vagy a munkavállalási hajlandóságot érintő preferenciák nemek közti különbözőségéből fakad.

Fontos probléma származhat azonban abból a tényből, hogy a nők munkanélkülisége lényegesen és folyamatosan növekszik: amíg a férfiak körében tapasztalt munkanélküliség erős szezonaritást mutat, de a kiigazított pálya stabilnak látszik,<sup>5</sup> addig a nőkre vonatkozó adatok komoly aggodalomra adnak okot (5. ábra). A nők körében a munkanélküliség 2003 második negyedéve óta folyamatosan növekszik (két év alatt 5,4 százalékról 7,4 százalékra).

5 / Meg kell jegyeznünk azonban, hogy 2005 első negyedévében a munkanélküli férfiak aránya is 1 százalékponttal megnőtt.

5. ábra: Foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta nemek szerint, 2000–2005, negyedévenként



Forrás: KSH (2005.a)

Enyhe, de természetét tekintve lényeges különbséget észlelünk, ha a foglalkoztatás és az inaktivitás idősorát nemek szerinti bontásban nézzük. A férfiak esetében megint erős szezonalitást látunk, de mozgóátlagolású trenddel igazítva láthatjuk, hogy ez időszak alatt nem történt érdemleges változás. Ez nagy örömmel nem ad okot, hiszen a gazdaság stagnálásáról árulkodik. A nők esetében azonban a tendenciák kedvezőbbek, még akkor is ha az elmúlt évben itt is tetten érhető a stagnálás: az enyhén növekvő foglalkoztatás felszíni látszik az inaktivitásbeli csökkenést, mindazonáltal a munkanélküliség is nagymértékben növekszik. Ez arról árulkodik, hogy növekszik azon nők száma, akik belépnek az aktív munkapiacra, legyen az akár megélhetési okokból vagy a nemi szerepek egyenlőbbé válásának hatására.

### 2.3. Ágazati bontás

A munkapiaci folyamatok ágazati bontását tekintve, egyetlen lényeges változást fedezhetünk fel: a közalkalmazotti béremeléseket követően a közszférában foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatotton belül enyhén emelkedni kezdett, de ez a tendencia 2004 második negyedévében megfordult. Abszolút számokban kifejezve, 2004-ben mintegy 20 000 fővel emelkedett a közszférában alkalmazottak száma, míg a versenyszféra foglalkoztatottsága ugyanezen időszak alatt mintegy 7000 fővel csökkent. Ez azért is meglepő, mert Magyarországon túlságosan kiterjedt az állami szféra. A gazdaság versenyképességének és hatékonyságának növelése érdekében – jelezve az állam visszavonulási szándékát a gazdaság többi szférája számára is – hirdették meg

a létszámleépítést az állami szektorban. Ez az elképzelés azonban nem valósult meg, mivel a közszférában alkalmazottak száma – részben a béremelések hatására – hamar visszaállt az eredeti szintre. A KSH legfrissebb adatai szerint a közszférában dolgozók száma 2005 első félévében újra csökkenni kezdett. A legerősebben az egészségügyben (9200 fő, 3,4 százalék), és az oktatásban dolgozók (7500 fő, 2,3 százalék) száma esett vissza.

Az iparban és a mezőgazdaságban foglalkoztatottak aránya továbbra is enyhe csökkenést mutat: az elmúlt két évben mindkettő 0,6 százalékkal esett vissza, így 2005 első félévében, az összes foglalkoztatott kevesebb, mint 4,9 százaléka él mezőgazdasági tevékenységből, és 32,5 százaléka ipariból. Ugyanakkor, ha a munkanélküliek számát az előző munkahely típusa szerint nézzük, a szolgáltatási ágazatból munkanélkülivé válók száma növekszik a legjobban. Ebből a szempontból a mezőgazdaság és – a másik dimenzió mentén – a közszféra stabil; jelen pillanatban a legtöbb ember a versenyszférából válik munkanélkülivé. (Amíg a foglalkoztatottak 72–73 százaléka dolgozik a magánszférában, a munkanélküliek 82 százaléka dolgozott előzőleg ebben a szektorban. Ráadásul azoknak a munkanélkülieknek a száma, akik előzőleg a feldolgozóiparban dolgoztak, különösen megnövekedett – mintegy 24 százalékkal (KSH, 2005a).

Nem meglepő, hogy a rendszerváltás óta folyamatosan csökken a fizikai dolgozók száma, s növekedik a szellemieké; a fizikai foglalkozásúak alacsony iskolai végzettsége és egyéb képzettsége elvesztette munkapiaci értékét. Az aktív munkapiaci programokon keresztül a felnőttkori tanulás és képzés segítése elsődleges feladata a gazdaságpolitikának, és mivel a munkaerőpiac kiemelten fontos területe az európai uniós gazdaságpolitikának is, Magyarország európai forrásokból is részesül, hogy visszaszorítsa a munkanélküliséget és az inaktivitást. [A részletekért lásd Frey (2004).]

## 2.4. Regionális különbségek

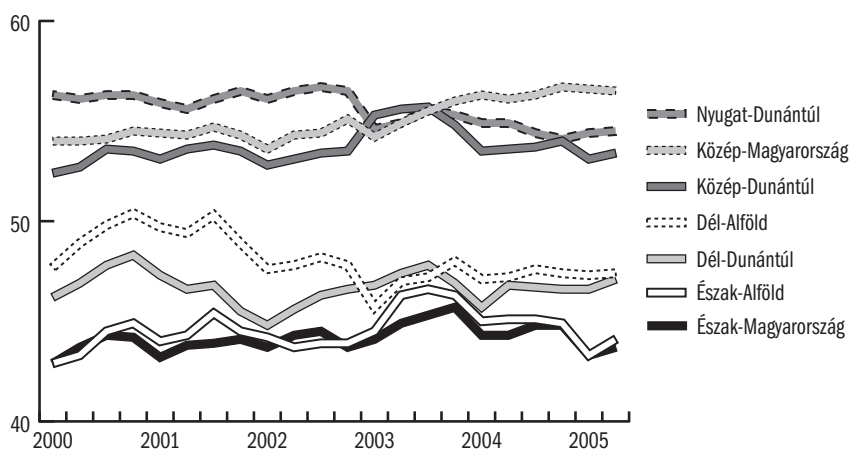
A főbb munkapiaci aggregátumokból is kitűnik, hogy Magyarország két része közötti különbségek nem csökkennek (6. ábra). A 2005. év első félévének adatai inkább azt sejtetik, hogy ez a szakadék tovább mélyül: Magyarország keleti régióiból álló egyik (kedvezőtlenebb helyzetben lévő) rész két további részre szakadhat; Észak-Magyarország és Észak-Alföld egyre inkább lemaradni látszik. Ez a két régió szenvedte meg leginkább az átmenetet, nem tudtak megbirkózni az ágazati szerkezetváltással és az ipar hanyatlásával. Másfél évtized távlatából ezek a nehézségek még mindig jól kivehetők, és egyre szembe-tűnőbb különbségekhez vezetnek. E leszakadt régiók nehéz feladatot adnak a magyar regionális politikának, hiszen ha a helyzet változatlan marad, ezek a régiók teljesen versenyképtelenné válnak az Európai Unióban.

A 7. ábra az egyes ágazatok foglalkoztatási szintjének változását mutatja 2004 és 2005 első negyedéve között. Az ábrán látható, hogy a legtöbb ré-



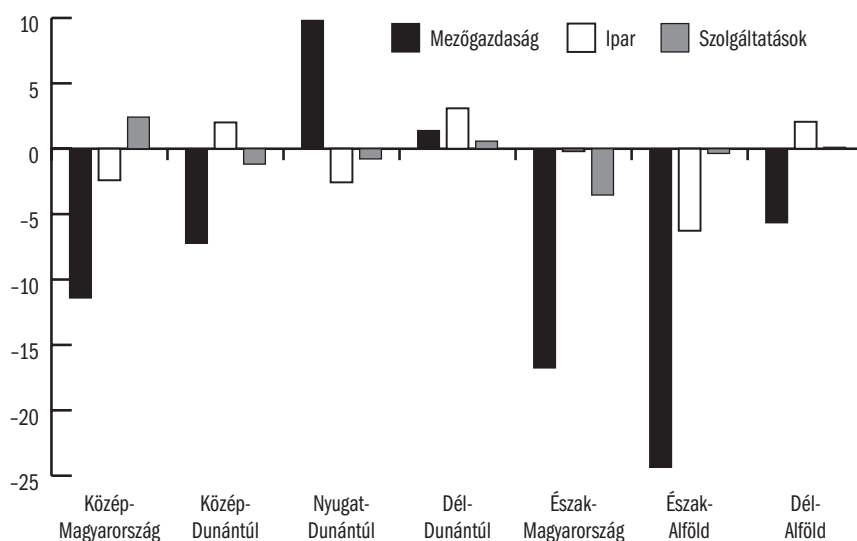
gióban (Nyugat-Dunántúl kivételével) a mezőgazdaságban korlátozottak a lehetőségek, mialatt a szolgáltatóágazat feltörekvése megkezdődött. Az ipar elégtelen és hanyatló fejlődése is látványos, amelyet okozhatnak a túl magas adóterhek, valamint a 2001 és 2003 közötti béremelések hatására jócskán megnövekedett bérköltségek. Észak-Magyarország és Észak-Alföld adatai komoly aggodalomra adnak okot. Ezekben a régiókban az alacsony képzettségűek tömegei és a szegényes infrastruktúra elriasztja a befektetőket, és a stagnálásból csak állami segítségyújtással lehet kilábalni.

6. ábra: Foglalkoztatási ráta régiók szerint, 2000–2005. II. negyedév (százalék)



Forrás: KSH (2004a), (2005a), (2005c).

7. ábra: Ágazati átalakulás régiók szerint, 2004–2005. (I. negyedév, százalék)



Forrás: KSH (2004a), (2005a), (2005c).

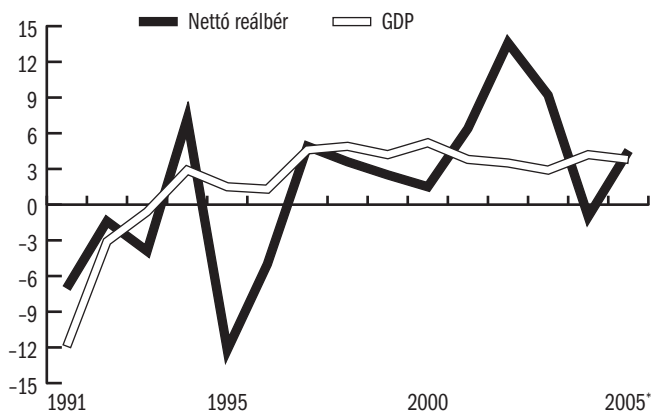
### 3. BÉREK

Ebben a fejezetben röviden áttekintjük az utóbbi évek bérnövekedési ütemében bekövetkező folyamatokat, kitérve a szektorok szerinti és a regionális különbségekre is.

A korábbi évekkel ellentétben 2004-re gyenge bérnövekedés volt jellemző. Ez a gazdaság versenyképessége szempontjából szükséges trendváltás. A 8. ábrán a rendszerváltást követő időszak GDP-jének, valamint nettó reálbérének a növekedési ütemét láthatjuk. A korábban említett három gazdasági periódus ezen az ábrán is látványosan megjelenik: Az 1990–1997-es évekre, vagyis a gazdasági átmenetre és a Bokros-csomag időszakára csökkenő vagy alacsony termelékenység-növekedés, valamint (az 1994-es választási év kivételével) mindvégig csökkenő reálbérek voltak jellemzők. Az 1998–2000 közötti időszak a modern magyar gazdaság „virágkora” szintén látványosan megjelenik az ábrán: viszonylag magas GDP-növekedés és pozitív, de alacsonyabb bérnövekedés volt jellemző ezekre az évekre.

A 2000-es éveket követően a stabilizáció megtorpan, és új egyensúlytalan-ságok jelentek meg a magyar gazdaságban: 2001–2003 között a nettó reálbér-növekedés mindvégig meghaladta a termelékenység növekedését, míg 2004-ben a nettó keresetek vásárlóértéken veszítettek értékükből.

8. ábra: A nettó reálbér és a GDP növekedési üteme, 1991–2005\*



\* 2004. július – 2005. júniusig.

Forrás: KSH (2005b), KSH-Statad.

Közgazdászok általában egyetértenek abban, hogy az ezredfordulót követően megtorpanó magyar gazdaság legfontosabb problémái a következők: 1. a világgazdasági recesszió és elsősorban a legfontosabb kereskedelmi partnerek gyenge gazdasági teljesítménye; 2. az exportorientált gazdaságpolitika helyett egy inkább belső keresletvezérelt modell felé való elmozdulás; 3. a rendkívül magas, a gazdaság teljesítőképességét meghaladó bérnövekedési ütem, amely-

nek legfontosabb kiváltó oka a 2002. évi közalkalmazotti béremelés, részben a 2001. és 2002. évi minimálbér-emelés volt. Ezek a tényezők egymás hatáseit felerősítve vezettek a jelenlegi helyzethez: A GDP növekedése a 2000. évi 5,2 százalékról 2003-ra 3 százalékra, majd 2004-ben 4 százalékra esett, míg a 2002-es 13,6 százalékos (!) reálbér-növekedés 2004-ben –1 százalékon zárt. A KSH legfrissebb adatai szerint a 2005. év első felében a reálbérek újra növekedni kezdtek, az egész nemzetgazdaságra vonatkozóan 4,5 százalékkal. Mivel ez a szám újra meghaladja a termelékenységek növekedési ütemét, és mivel a 2006. év választási év lesz, féltő, hogy a foglalkoztatási helyzet, illetve az ország versenyképessége mindezt meg fogja sínyleni.

### 3.1. Ágazati és szektorok szerint különbségek<sup>6</sup>

A GDP és a reálbérek növekedése között rendkívül alacsony a korreláció Magyarországon, amelynek egyik oka kétségtelenül az, hogy a közszféra – ahol a béreket elsősorban a politika, nem pedig a gazdaság alakítja – részesedése a munkaerőpiacból viszonylag magas.

A 9. ábrán a 2000. január – 2005. március közötti periódusban a köz- és a magánszférában bekövetkező nettó reálbér-növekedést láthatjuk. A növekedési ütemek korántsem mondhatók stabilnak, ráadásul, míg a közszférában a növekedési ütemek változékonyabbak, a két szektor közötti korreláció nagyon erős. Ha a periódus havi adatainál lineárisan becsüljük a magán- és a közszféra bérnövekedési ütemének kapcsolatát, akkor  $R^2 = 0,58$ -at kapunk eredményül,<sup>7</sup> amely kapcsolat elég erősnek mondható: Vagyis mialatt a közszférában, ahol a béremelések politikai döntések függvényei, bizonytalan és gazdaságilag nem megalapozott pályán halad a bérnövekedés, a magánszféra (bár erősségében tompítva) alkalmazkodik a közszféra kilengéseivel. Az utóbbi időben némileg romló munkaerőpiaci helyzet (csökkenő foglalkoztatottság, növekvő munkanélküliség) egyik oka kétségtelenül a gyors bérnövekedési ütem, vagyis a gazdasági recesszió mögött nemcsak külső gazdasági tényezők húzódnak meg, hanem a kormányzat túlzott béremelése is.

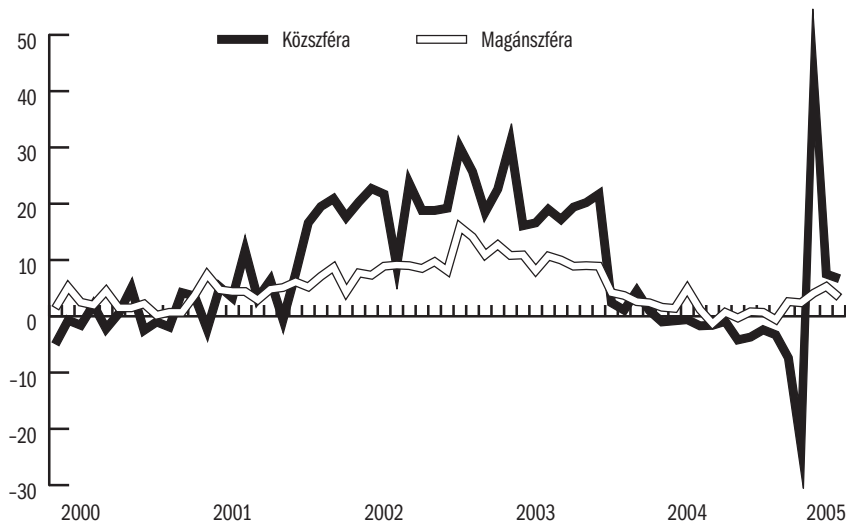
A csökkenő termelékenység, valamint a növekvő költségvetési deficit 2003-ra sürgős kormányzati beavatkozást kívánt. A bérpolitika tekintetében 2003-ban még nem látható éles váltás a megelőző időszakokkal szemben. 2004-re viszont a korábbi évekkal ellentétben nagyon szigorú bérpolitika volt jellemző. A közszférában mindenhol csökkentek a reálbérek (átlagosan 5 százalékkal), míg a magánszférában csak egy nagyon gyenge (átlagosan 1,1 százalékos) béremelkedés történt. Mindez az egész nemzetgazdaságra vonatkozóan 1 százalékos reálbércsökkenést jelentett. A 2002-ben hivatalba lépő kormány választási ígéretei között szerepelt a 13. havi nyugdíj bevezetése. A 9. ábrán látható, hogy a közszférában szokásos 13. havi fizetés 2004 helyett 2005 januárjára lett elszámolva. A 13. haviból lett 0. havi bér hatására leginkább a közigazgatásban dolgozók bére emelkedett (az előző év azonos időszakához viszonyítva

6 / Az ebben a fejezetben felhasznált adatok mindvégig a KSH (2004b) és KSH (2005b) forrásból származnak.

7 /  $y = 0,2505x + 3,1037$ ;  $R^2 = 0,5784$ .

56 százalékkal), másodsorban az oktatási szektor következett (52,7 százalékkal), míg az egészségügyben a változás mindössze 29,9 százalék.

9. ábra: A nettó reálbér növekedési üteme a köz- és a magánszférában, 2000 január – 2005 március



Forrás: KSH (2004b), (2005b).

Átalakuló gazdaságokra általában jellemző, hogy a kiszámíthatatlan politikai döntések lassítják a gazdaság felzárkózását a fejlettebb térségekhez; a magyar gazdaság elmúlt éves teljesítménye sajnos igen jó példa erre. Míg a 2002. évi közalkalmazotti béremelések hatásai látványosak, addig a 2001. évi (60 százalékos) és 2002. évi (további 25 százalékos) minimálbér-emelések következményei nem ennyire kézzelfoghatók. A minimálbér aránya a bruttó átlagbérhez szignifikánsan megnőtt az intézkedések hatására, elérve a soha nem látott 40 százalékot. 2003-ban a minimálbér nominálisan nem változott, s bár 2004-ben egy újabb 6 százalékos növekedés következett be, az elmúlt két évben a minimálbér vásárlóértéke csökkent..

Ha a bruttó és nettó bérnövekedéseket ágazati bontásban vizsgáljuk, akkor azt tapasztalhatjuk, hogy a közalkalmazottak bércsökkenése 2004-ben átfogó volt: mind az oktatásban, mind az egészségügyben és mind a közigazgatásban dolgozóknál alacsony nominális bérnövekedés (s így erős reálbércsökkenés) történt. A magánszektorban összességében nagyon enyhe reálbér-növekedés következett be 2004-ben. A legnagyobb növekedést a pénzügyi szektor (nominálisan bruttó 18,4 százalék, nettó pedig 16,4 százalék), a legkisebbet pedig a szálláshely-szolgáltatás (3,5 százalék és 3,9 százalék) könyvelhette el. Az adatokból pedig az is látszik, hogy azokban a szektorokban történt magasabb bérnövekedés, ahol a bérek amúgy is viszonylag magasak, vagyis a bérek közötti egyenlőtlenség (ágazati bontásban) tovább mélyült 2004-ben.

2004-ben a nominális bruttó bérnövekedés meghaladta a nettót (6,1 százalékos és 5,7 százalékos), ami azt jelenti, hogy 2004-ben összességében és átlagosan a béreket jobban megadóztatták, mint 2003-ban, ami azért érdekes, mert a személyi jövedelemadó kulcsai a múlt évben csökkentek.<sup>8</sup> A bérek összességében erősebb megadóztatása szintén gátja volt a foglalkoztatási mutatók javulásának, bár a túlságosan magas államháztartási deficitet figyelembe véve, az adatok nem meglepők.

2004-ben a fizikai munkások körében valamivel nagyobb volt a bérnövekedés, mint a szellemi foglalkozást űzők körében (nominálisan a nettó növekedés 6,2 százalékos és 5,2 százalékos volt). A legnagyobb növekedést produkáló ágazatokra azonban nem ez volt jellemző. A pénzügyi szektorban a szellemi foglalkozásúak 16,4 százalékoskal, a fizikai dolgozók pedig 5,3 százalékoskal kerestek többet (nominális növekedést és nettó bért figyelembe véve).

### 3.2. Regionális különbségek

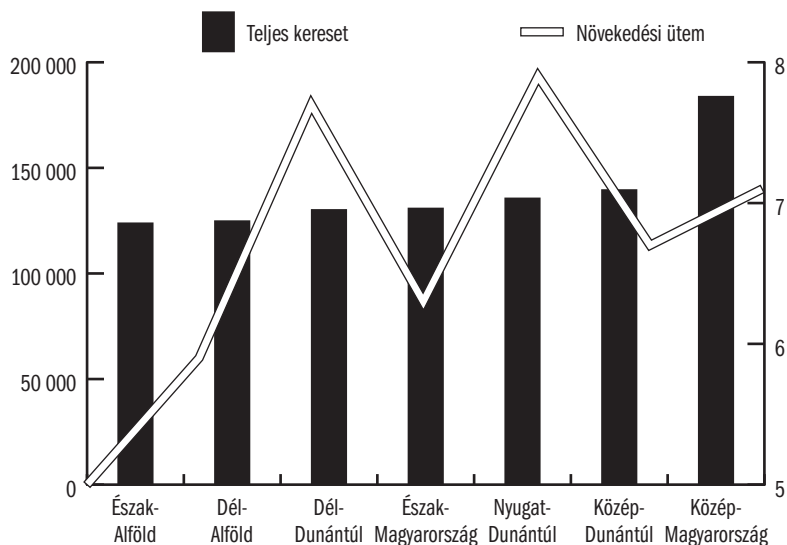
Az előző fejezetben láthattuk, hogy a gazdasági aktivitást figyelembe véve Magyarország élesen kettéválk egy fejlettebb és egy lemaradó régióra. A 10. ábra azonban rámutat arra, hogy a regionális különbség kérdése ennél bonyolultabb. Az ábra a keresetek 2004. évi növekedését mutatja regionális bontásban. Közép-Magyarországon mind a bruttó, mind a nettó bér és kereseti szint körülbelül 40 százalékoskal meghaladja a többi régióét, mely régiókban viszont ez a mutatószám elég homogén. Az ábrán viszont az is látható, hogy a bérnövekedési ütem abban a két régióban növekedett a legkisebb intenzitással, ahol a kezdeti bérszint is a legalacsonyabb volt. Ez a tény is az egyenlőtlenségek növekedését mutatja a 2004. évre vonatkozóan. Ráadásul az is látható, hogy a rosszabb foglalkoztatási aránnyal rendelkező régiókban a kereseti szint is valamelyest alacsonyabb. Észak-Alföldön, Észak-Magyarországon, Dél-Alföldön és Dél-Dunántúlon a legnagyobb az inaktív népesség aránya, valamint itt a legkisebb az átlagos kereseti szint is, míg Közép-Magyarország mindkét szempontból a legfejlettebbnek tekinthető. Magyarországon tehát a foglalkoztatási szint és az átlagos kereseti szint együtt mozgó tényezőknek tűnnek.

Figyelemre méltó közgazdasági és szociológiai kérdés, hogy a Magyarországon tapasztalható erős regionális különbségekre a lakosság miért nem reagál belső vándorlással. Elméletileg elképzelhető volna ugyanis, hogy azokból a régiókból, ahol nagyobb a munkanélküliség, valamint alacsonyabbak a keresetek, a lakosság a sikeresebb régiókba vándoroljon, amely tendencia mind a foglalkoztatási arányra, mind a kereseti szintre kiegyenlítő hatást gyakorolna. Magyarországon azonban nem tapasztalunk ilyen szabályozó, kiegyenlítő mechanizmust, a belső migráció szintje ugyanis nagyon alacsony. Ennek következtében a régiók közötti különbség bebetonozódik, a térségek közötti foglalkoztatási verseny hiányában az egyenlőtlenségek nem csökkennek, sőt, amint korábban láthattuk, inkább növekedést tapasztalhatunk. A belső

<sup>8</sup> / 2003-ban a három jövedelmi sávhoz tartozó kulcs 20, 30 és 40 százalékos volt, míg 2004-ben 18, 26 és 38 százalékosra csökkent (forrás: <http://www.afeh.hu/informacio/sav.htm>).

migráció alacsony szintjét két tényező erősíti a leginkább. Egyrészt az, hogy a sikeresebb régiókban lényegesen drágábbak az ingatlanok, s így az elvándorlásnak komoly költségei lehetnek, másrészt az, hogy Magyarországon rendkívül alacsony a lakásbérletek aránya. Nemzetközi összehasonlításban nagyon magas a saját tulajdonú lakások aránya, s kevés és hazai viszonylatban drága a bérlakás.<sup>9</sup>

10. ábra: Keresetek és azok növekedési indexe regionális bontásban, 2004 (százalék)



Forrás: KSH (2005b).

Összefoglalva tehát azt mondhatjuk, hogy a 2004-ben Magyarországon tovább erősödtek a regionális különbségek, a legfejletlenebb régiók a múlt évben is rosszul teljesítettek, míg Közép-Magyarország egyértelműen vezető és központi szerepet tölt be a magyar gazdaságban.

#### 4. AZ EURÓPAI UNIÓ MINT LEHETŐSÉG

Magyarország 2004. május 1-jén csatlakozott az Európai Unióhoz. A lakosság a csatlakozástól jobb életkörülményeket remélt; a jobb kereseti és jobb elhelyezkedési lehetőségek egyaránt fontos várakozások voltak. Kérdés, hogy e várakozások milyen távon és egyáltalán teljes mértékben megvalósulnak-e, valamint hogy a magyar munkapiacot hogyan fogja befolyásolni a csatlakozás.

A kevésbé fejlett EU-tagországok között általános tendencia, hogy mind a foglalkoztatási rátájuk, mind a bérszintjük valamilyen mértékben közeledik az uniós átlaghoz. A konvergencia sebességét illetően viszont nagy eltérések vannak. Néhány ország viszonylag gyorsan elérte, sőt túl is haladta az uniós átlagát (például Írország, ahol a foglalkoztatási arány egy évtizeddel ezelőtt

9 / Erről részletesebben lásd Cseres-Gergely (2003).

szinte pontosan megegyezett a jelenlegi magyar adattal), más országok nagyon lassan közelednek, olyannyira lassan, hogy kétséges az is, hogy esetükben beszélhetünk-e valóban konvergenciáról (például Görögország).

A magyar foglalkoztatási ráta a spanyolhoz és a belgához hasonlóan alakult az utóbbi években, a 25 tagország közül egyértelműen a legrosszabbak között foglalva helyet. A három fejlettebb magyar régióban a foglalkoztatási arányok nem maradnak el lényegesen az Európai Unió átlagától (lásd KSH-Stadat). A fejletlenebb régiók felzárkóztatása tehát nemcsak azért fontos, hogy csökkenjen az országon belüli egyenlőtlenség, hanem azért is, hogy javuljon az egész magyar gazdaság versenyképessége az EU-hoz való felzárkózás esélye. A fejletlen régiók felzárkóztatására nagyon sok ismert recept létezik, maga az EU is komoly összegeket fordít az ez irányú tendenciák elősegítésére. A beruházások fejletlenebb régiókba való vonzásához az infrastruktúra fejlesztése és adókedvezmények nyújtása mellett számos más gazdasági és társadalmi feltétel kialakítása is fontos. A rendelkezésre álló adatok alapján egy inkább pesszimista jövőkép rajzolódik ki Magyarország foglalkoztatási esélyeire vonatkozóan: az ország két részre szakadása tovább fokozódik, az átlagos foglalkoztatási szint pedig stabilan alacsony marad.

Egy egészen más nézőpontból tekintve a csatlakozásra, sokan tartanak attól, hogy a lehetővé vált munkaerő-áramlás következtében a magasan képzett s általában mobilabb munkaerő el fogja hagyni az országot, gyengítve a versenyképességet. Ez a félelem nemcsak Magyarország részéről merülhet fel, hanem az esetleges fogadó országok is félnek a jelentősen olcsóbb és hasonlóan képzett munkaerő beáramlásától. Ezért a szabad munkaerő-áramlás bevezetését csak a csatlakozást követő néhány éves várakozási idő letelte utánra tervezik. A déli államok (Spanyolország, Portugália, Görögország) csatlakozásakor is léteztek ezek az uniós félelmek, ám utólag éppen a fordítottja igazolódott be: ezekből az államokból az EU korábbi országaiba áramló bevándorlás csökkent.<sup>10</sup>

Magyarország esetének elemzésére *Hárs és szerzőtársai* (2004) tanulmányához fordulunk, amely összegzi néhány eddigi kutatás eredményeit. Idézik *Sik* (2003) alapján a magyar kivándorlók minőségi ismerveit. Ezek szerint Magyarországról a legtöbb kivándorló Ausztriát vagy Németországot veszi célba,<sup>11</sup> valamint a migrációs hajlandóságot Magyarországon a nem, a kor, a munkaerőpiaci státus és a lakóhely befolyásolja szignifikánsan. A 30 év alatti fiatalok migrációs lehetőségei kétszerese, a munkanélkülieké háromszorosa az átlagnak. Ezenkívül nagyobb hajlandóságot mutatnak a kivándorlásra a férfiak, a tanulók és a romák. Meglepő, hogy az iskolai végzettség nyolc általános felett nem szignifikáns tényező.<sup>12</sup> A nyelvtudás, illetve a korábbi migrációs tapasztalatok viszont annál inkább meghatározók.<sup>13</sup> Ez utóbbi korrelál a lakóhellyel, mivel a rövid ideig tartó külföldi munkavállalás, az ingázás is beleszámít a migrációs tapasztalatokba. Ez magyarázza, hogy a nyugat-ma-

10 / Valószínűleg azért, mert az ő esetükben a később felvázolandó 3. forgatókönyv érvényesült.

11 / A két országba migrálók együttes aránya az összes kivándorló között mintegy 45 százalék, ugyanakkor *Hárs és szerzőtársai* (2004) azt is említi, hogy mivel eddig csak az Egyesült Királysággal és Írországgal szemben valósul meg a szabad munkaerő-áramlás, ez valamelyest átrendeződhet, bár a földrajzi távolság akadályozhatja ezt.

12 / Szignifikáns különbség a maximum 8 általános és a magasabb iskolai végzettségűek között van; migrációs képességük rendre 0,5–2,2 százalék, illetve 4–6 százalék (*Sik*, 2003, idézi: *Hárs és szerzőtársai*, 2004).

13 / A nyelvet beszélőknek az átlagnál kétszer-háromszor nagyobb a migrációs képessége (u.o.).



gyarországiak migrációs képessége a legnagyobb, míg az észak-alföldieké a legkisebb. Ez azért elgondolkodtató, mert azt látjuk, hogy általánosságban azok a legkevésbé hajlandók kivándorolni, akiknek hazai munkapiaci kilátásai a legsilányabbak.

A szerzők ismertetnek néhány nemzetközi, valamint a Tárki magyarországi felméréseiből származó volumenadatot is. Ezekből kiderül, hogy kelet-közép-európai összehasonlításban a magyar migrációs hajlandóság – feltehetően kulturális okokból – alacsony (a visegrádi országok közül itt a legalacsonyabb), bár 1993-tól 2003-ig, azaz 10 év alatt megduplázódott.<sup>14</sup> Mindebből igazolódni látnánk migrációs félelmeinket, ám ugyancsak *Hárs és szerzőtársai* (2004) említik, hogy a migráció volumenét többek között olyan tényezők befolyásolják, mint a bérszínvonal- és az életszínvonalbeli különbség az anya-, illetve a célország között, a célországbeli gazdasági szabályozások (például adórendszer) vagy a migrációs politika (amely jelenleg meglehetősen szigorú az EU-ban). Ezeket meggondolva azonban más képet kapunk: Magyarország a kilencvenes években az átmenet országa volt, ahol a bérek és az életszínvonal jócskán elmaradt az akkori EU-tagállamokétól, ez magyarázhatja a megduplázódó mutatót. Ma azonban már inkább felzárkózóban vagyunk az EU-hoz, s mire letelik a várakozási idő, azaz a többi régebbi tagország is ténylegesen megnyitja kapuit a szabad munkaerő előtt (eddig még csak az Egyesült Királyság és Írország tette ezt meg), várhatóan még kisebb lesz az effajta materiális különbség, így kisebb lesz a kivándorlásra való motiváció is. *Hárs és szerzőtársai* (2004) végül a régi tagállamok migrációs hajlandóságától függően három lehetséges magyar forgatókönyvet képzelnek el közép- és hosszú távon. 1. A várakozási idő alatt szelektív migrációs politika: a célországok bürokratikus úton megsűrítik a migránsokat, s a jól képzett munkaerőt engedik csak letelepedni. A visszavándorlókból azonban, külföldi tapasztalataik révén, hosszú távon mégis profitálhat Magyarország a humán tőke terén. 2. A várakozási idő alatt szelektív migrációs politika nélkül: közvetlen a csatlakozás után, átmenetileg megugorhat a migráció, ám a célországok munkaerőigényétől függően, piaci alapon is kialakulhat „szelekció”. 3. A várakozási idő lejártá után, a szabad munkaerő-áramlás megindultával átmenetileg megugrik a migráció, amire való hajlandóság a felzárkózás előre haladtával visszaesik.

14 / A népesség azon tagjainak részaránya, akik a külföldi letelepedésért, illetve munkavállalásért már konkrét lépéseket tettek, a következőképpen emelkedett: a tartózkodásukat rövid időre tervezők esetében 4,3 százalékról 9 százalékra, a hosszú időre tervezők esetében 2,7-ről 6-ra, s az emigrálók esetében 1,4-ről 3 százalékra. Ez összességében a teljes migrációs potenciált 6 százalékról 12 százalékra növelte (*Hárs és szerzőtársai*, 2004).

Arra következtethetünk, hogy a szakképzett, fiatal munkaerő elvándorlása csak átmeneti lehet, s a várakozási idő leteltével (s majd az újonnan csatlakozó országok migrációja révén) helyreáll az egyensúly, hosszú távon csak az ausztriai ingázás komoly erősödését várhatjuk.

Mindezek alapján jelenleg Nyugat-Magyarország gyors felzárkózását valószínűsíthetjük, mind a foglalkoztatás szintjét, mind pedig a béreket tekintve, ám a keleti régiók könnyen és végleg leszakadhatnak. Ez nagy feladat elé állítja a regionális fejlesztési politikát (beleértve munkapiaci és társadalmi kérdéseket is), s ez a rövid táv és a hosszú táv között olyan költségvetési fe-



szültségeket okozhat, amelyek teljes egészében nem hidalhatók át EU-támogatásokból és -forrásokból.

## HIVATKOZÁSOK

- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2003): Gazdasági ösztönzők hatása a magyarországi munkaerő földrajzi mobilitására az 1990-es évtizedben. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör, 2003*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet és Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 102–122. o.
- Eurostat-táblázatok ([http://www.nepszamlalas.hu/hun/egyeb/eurostat/tables/tabhun/load2\\_01\\_0.html](http://www.nepszamlalas.hu/hun/egyeb/eurostat/tables/tabhun/load2_01_0.html) [letöltve: 2005.05.05, 14:20])
- FMM (2004): Hírlevél. Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, <http://www.ofakht.hu/hirlevel/2004/tartalom66.jav.elf.htm>. [letöltve: 2005. 02. 10, 16:30].
- FREY MÁRIA (2004): A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör, 2004*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet és Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 195–216. o.
- HÁRS ÁGNES–SIMONOVITS BORBÁLA–SIKENDRE (2004): Munkapiac és migráció: fenyegetés vagy lehetőség? Megjelent: Kolosi Tamás–Tóth István György–Vukovich György (szerk.): *Társadalmi Riport, 2004*. Társi, Budapest, 272–289. o.
- KSH (2004a): Munkaerő-piaci jellemzők 2004 I. negyedévében. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkero/munkero041.pdf>. [letöltve: 2005. 05. 12, 12:00].
- KSH (2004b): Főbb munkaügyi folyamatok, 2003. január-december. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkero/munkero052.pdf>. [letöltve: 2005. 05. 12, 12:10].
- KSH (2005a): Munkaerő-piaci jellemzők 2005 II. negyedévében. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkero/munkero052.pdf>. [letöltve: 2005. 09. 05, 15:00].
- KSH (2005b): Főbb munkaügyi folyamatok, 2004. január-december. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/fmf/fmf0412.pdf>. [letöltve: 2005. 05. 12, 12:30].
- KSH (2005c): Munkaerő-piaci jellemzők 2005 I. negyedévében. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkero/munkero051.pdf>. [letöltve: 2005. 05. 12, 12:20].
- KSH (2005d): Fiatalok munkaerő-piaci helyzete A munkaerő-felmérés 2004. IV. negyedévi kiegészítő felvétele alapján. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/fiatalok04.pdf> [letöltve: 2005. 09. 03, 11:50].
- KSH-Stadat, a Központi Statisztikai Hivatal nyilvános adatbázisa, <http://portal.ksh.hu>.
- SIKENDRE (2000): KGST-piacok és feketemunka. Magyarország 1999, <http://www.econ.core.hu/doc/HiddenEcon/Sik.pdf>. [letöltve: 2005. 01. 03. 09:00].
- SIKENDRE (2003): Költözködési és migrációs potenciál. A migrációs burok alapmodelljének tesztelése. Kézirat, Budapest.

# **KÖZELKÉP**

## **MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK MAGYARORSZÁGON**

*Szerkesztette*

**KOLTAY JENŐ ÉS NEUMANN LÁSZLÓ**

Bevezető. Koltay Jenő – Neumann László: A magyar munkaügyi kapcsolatok közéről és távolabbról

1. A magyarországi szociális partnerek

1.1. Tóth András: A munkáltatói szövetségek helyzete és szerepük a munka világában

1.2. Neumann László: A magyar szakszervezetek – hogyan tovább?

2. A munkaügyi kapcsolatok középső szintje

2.1. Horesnyi Julianna & Tóth Ferenc: Területi munkaügyi kapcsolatok

2.2. Ladó Mária – Tóth Ferenc: Ágazati szint: törekvések és trendek

2.3. Berki Erzsébet: A költségvetési szektor munkaügyi kapcsolatai

3. Kollektív alku Magyarországon

3.1. Neumann László: Kollektív szerződések – csökkenő lefedettséggel, változatlanul decentralizáltan

3.2. Korcsolayné Kovács Krisztina: Kollektív alku az állami vállalati szektorban – a közúti tömegközlekedés esete

3.3. Tóth András: Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcéhes és posztcsocialista szakszervezetek eltérő stratégiái a munkaviszony szabályozására

4. A munkahelyi érdekképviselet újabb fejleményei

4.1. Benyó Béla – Neumann László – Kelemen Melinda: A munkavállalói részvétel magyarországi gyakorlata

4.2. Bódis Lajos: Informális bér-teljesítmény alku és a munkaerő-gazdálkodás átalakulása a magyar vállalatokban a kilencvenes évektől

Hivatkozások

## BEVEZETŐ

### A MAGYAR MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK KÖZELRŐL ÉS TÁVOLABBRÓL

KOLTAY JENŐ – NEUMANN LÁSZLÓ

A munkapiac állapotváltozásait nyomon követő évkönyv-sorozat a kereslet és kínálat összefüggésein túl nem hagyhatja figyelmen kívül a nem közvetlenül piaci erőket és intézményeket sem. A gazdasági, politikai és társadalompolitikai rezsim/modell olyan tényezői, mint a piac jogszabályi környezete, az állam foglalkoztatáspolitikája vagy a munkaügyi kapcsolatok nagymértékben meghatározzák a munkapiac működését. A munkavállalók, munkáltatók és az állam közötti kapcsolatok, a szakszervezetek és munkáltatói szervezetek, illetve a kormányzat kétoldalú (bipartit), illetve háromoldalú (tripartit) tárgyalásai, megállapodásai – országonként és koronként változó, de – mindenképpen jelentős mértékben hatnak a bérek, a foglalkoztatás és a munkakörülmények alakulására.

Klasszikus megközelítésben a kollektív szerződés célja a munkabérek, a munkaidő, a foglalkoztatási és munkafeltételek munkahelyi szintű meghatározása a munkáltató és a szakszervezet közötti alku révén. Ez az értelmezés angolszász területeken ma is használatos, akárcsak a második világháború előtti Magyarországon, azzal a különbséggel, hogy a korabeli szakmák szerinti szerveződés kedvezett a szakmai részpiacok szintjén történő kollektív szerződéses szabályozásnak is. A második világháború utáni évtizedek során Nyugat-Európában kialakultak azok az intézmények, amelyek a magasabb szintű szabályozásban is lehetővé teszik a munkáltatókat és munkavállalókat képviselő szervezetek részvételét. Azóta nemcsak egy-egy vállalat vagy szakmai részpiac béralkujáról, a foglalkoztatás helyi feltételeinek szabályairól van szó, hanem a kollektív alku cégek közötti koordinációjáról. A tárgyalások pedig már nem csak – a vállalati nyereség, a munkanélküliség és az infláció alakulása szempontjából továbbra is meghatározó – bérré és termelékenységre összpontosítanak. Jó néhány országban a szociális partnerek közötti tárgyalások kiterjednek a szakképzési politikára és az oktatási rendszerre, ezért a megállapodások nemcsak az egyes munkáltató és munkavállaló ezzel kapcsolatos döntéseit befolyásolják (például hogy egy cég milyen képzettségű munkaerőt

vegyen fel, vagy egy család mennyit költsön gyermekei iskoláztatására), hanem kihatnak a munkaerő általános képzettségi szintjére, s ezáltal a gazdaság egészének versenyképességére. A munkaügyi kapcsolatok rendszere kétségtelenül az egyik olyan nem piaci koordináló mechanizmus – más szóval „intézményi infrastruktúra” – amelynek alapján megkülönböztethető a fejlett piacgazdaságok egy-egy csoportjának eltérő gazdasági-politikai berendezkedése (vö. *Hall–Soskice* (2001) tanulmánnyal, amely alapvetően a kapitalizmus „liberális” és „koordinált” változatait különbözteti meg.)

A második világháború utáni évtizedek nyugat-európai fejleményei közül csak a legismertebb intézményeket említjük: egy-egy ágazat munkapiaci versenyének kollektív szerződéses szabályok közé szorítása és a szerződések hatályának állami kiterjesztése a szerződésen kívül maradt munkahelyekre; a szociális partnereket a kormányzásba „beemel” „neokorporativizmus” különféle változatai, valamint az európai szakszervezeti és munkáltatói szövetségek intézményes részvétele az Európai Unió különböző eljárásaiban és testületeiben. A fejlett világ országaiban hosszú évtizedek során kialakultak a munkaügyi kapcsolatok különböző modelljei. Kérdés, hogy a közelmúltban piacivá vált gazdaságokban, köztük Magyarországon, az államszocializmus autonóm érdekszervezeteket nem tűrő rendszerét miféle munkaügyi kapcsolatrendszer váltotta fel a gazdasági és társadalmi átalakulás másfél évtizede alatt.

A választ nemcsak a tapasztalatok szűkössége és a távlatok hiánya nehezíti, hanem a kutatások – az előzőkkel részben összefüggő – hiányosságai is. A munkaügyi kapcsolatok elmaradottsága/alulfejlettsége leküzdésekor ráadásul a diszciplína életképességének megkérdőjelezésével találkozhatunk fejlett piacgazdaságokban. Visszafogottabban fogalmazva is a munkaügyi kapcsolatok céljának és tartalmának radikális újrafogalmazásáról van szó (*Kaufman*, 2004, *Taylor*, 2005). A kollektív alku és a szakszervezetek vizsgálatára szűkítő irányzat helyett a munkaügyi kapcsolatok eredeti interdiszciplináris, a munka világának egészét átfogó megközelítéséhez való visszatérés paradox hatással lehet az eddig is távolabbról, más eszközökkel közelítő magyar kutatásokra: egyszerre ösztönözhet a sokoldalú megközelítés megtartására és a szorosabban vett munkaügyi kapcsolatok irányába történő előrelépésre, de gyengítheti is a felzárkózási törekvéseket a szóban forgó területen.

Az akadémikusnak tűnhető felvetések mögött a munka világában végbe ment változások állnak. A klasszikus munkaügyi kapcsolatok a tömegtermelés, a fordista-taylorista munkaszervezés és vezetés korszakában túlnyomóvá váló bérmunka viszonyait kívánta megérteni, ésszerűsíteni és jobbítani széles (a közgazdaságtantól a szociológián át a vezetéstudományig tartó) eszköztár alkalmazásával. Az ipari társadalommal párhuzamos fejlődése során a munkaügyi kapcsolatok iránti érdeklődés éppen fénykorában – a 20. század ötvenes-hatvanas éveinek hosszú növekedési periódusának, a szakszervezetek domináns társadalmi-gazdasági intézménnyé válásának és a kollektív szer-

zódések elterjedésének idején – szűkült be. Az új technika alkalmazásával, a vállalatirányítás megújulásával, a globális versennyel differenciálódó foglalkoztatási-munkavállalási formák és az individualizálódó szabályozás, a közvetlen (a több évtizede hanyatló szakszervezeteket gyakran mellőző) munkáltató-munkavállaló kapcsolatok posztindusztriális világában a sokoldalú, interdiszciplináris megközelítés segíthet jobban eligazodni.

E kérdések átfogó, monografikus megválaszolására aligha vállalkozhat a *Munkaerőpiaci Tükör* ez évi kötetének *Közlelkép*-blokkja. Célja szükségképpen szerényebb, áttekintést adni a magyarországi munkaügyi kapcsolatok fejlődésének legutóbbi évtizedéről. Az időbeli elhatárolást nemcsak az indokolja, hogy a kilencvenes évek közepéig tartó időszakról több áttekintés jelent meg (*Ladó–Tóth*, 1996, *Borbély*, 1999, *Koltay*, 2000), hanem az is, hogy az évtized közepe fordulópontnak tekinthető mind a rendszerváltás utáni gazdasági folyamatok, mind a munkaügyi kapcsolatok rendszere szempontjából.

A korábbi „transzformációs” recesszió és a makrogazdasági stabilizáció után meginduló gazdasági növekedés nyilvánvalóan másfajta perspektívát nyitott a szociális partnerek konzultációi és tárgyalásai előtt a körülbelül ugyanekkorra átalakult-kialakult posztszocialista érdekszervezetek számára nagyjából megszilárduló kapcsolati rendszerben. Addigra ugyanis a rendszerváltás plurális szakszervezeti és munkáltatói szervezetei többé-kevésbé túljutottak az egymás legitimitását megkérdőjelező éles belső harcokon. A *társadalmi-gazdasági megállapodás* kísérletének kudarca után világossá váltak a makroszintű érdekegyeztetés korlátai. Mikro szinten is kikristályosodott, hogy a vállalatok életében milyen szerep jut a kollektív munkajogi intézményeknek. Ez a periodizálás ugyanakkor azt is jelenti, hogy a történeti áttekintést az összefüggések értelmezéséhez és a magyar munkaügyi kapcsolatok sajátosságának magyarázatához, következtetéseink megfogalmazásához elengedhetetlenül szükséges mértékre korlátozzuk. A terjedelmi korlátok miatt mellőzni kellett a nemzetközi kitekintést is, természetesen, ahol szükséges az egyes írások hivatkoznak idevonatkozó kutatási eredményekre és szakirodalmi forrásokra. Egy hagyományosnak tekinthető – piacelméletet vagy szociális párbeszédet feldolgozó – monográfia témaköreikhez képest (releváns újabb kutatási eredmények híján) néhány fontos területet el kellett hagynunk. Így az olvasó minden bizonnyal hiányolni fogja a kollektív munkajog fejlődésének, valamint az Országos Érdekegyeztető Tanács működésének áttekintését.

A sorozat korábbi köteteihez hasonlóan, a *Közlelkép* elsősorban a közelmúlt kutatási eredményeire épít. Nem az a célja, hogy a választott területén még mindig hiányzó kutatások eredményeit pótolja, megelőlegezze, hanem az, hogy a szerkesztők által kiválasztott elemzések sorba rendezésével és összekapcsolásával minél teljesebb áttekintést adjon a piacgazdasági átalakulás sodrásában formálódott munkaügyi kapcsolatokról. Az egyes fejezetek/alfejezetek több oldalról és többféle eszközzel közelítve – reményeink szerint – egy irányba

mutató következtéseket fogalmaznak meg, azokat esetenként a szerzők eltérő véleményével árnyalva. Szándékaink szerint a kötet egésze az eddigieknél határozottabb és részletekben gazdagabb képet rajzol a munkavállalók, munkáltatók és a kormányzat kapcsolatrendszeréről. Minden lényeges szempontból megerősíti a már – többek között a *Közelkép* szerzőinek korábbi írásai nyomán – elfogadottá váló értékeléseket; legyen szó a bérek, a foglalkoztatási-munkavállalási feltételek decentralizált meghatározásáról, a kollektív szerződések hatókörének és szabályozó erejének korlátozottságáról, a munkahelyi informális alku továbbéléséről, az egyoldalú munkáltatói döntések és a közvetlenül piaci tényezők nagy súlyáról, a munkavállalók szervezetségének visszaeséséről, a munkavállalói és munkáltatói érdekképviseltek széttagozottságáról, a munkaügyi kapcsolatok fokozódó individualizációjáról.

Ugyanez mondható el a munkaügyi kapcsolatok középső, ágazati szintjének gyengeségéről, amit többnyire még a külső elemzők is negatívumként értékelnek. Egyfelől meglehetősen jól ismertek e gyengeség szervezeti okai: a két oldal szerveződési terepeinek korlátozott egybeesése, az ágazati érdekszervezetek tárgyalási felhatalmazásának hiánya, valamint az, hogy az ágazati szövetségeknek nincs olyan hatalmuk, amelynek révén vállalati szinten is képesek lennének betartatni a megkötött szerződéseket. Így a hazai munkáltatók többségének pillanatnyilag nem áll érdekében feladni szerződéskötési vagy bérmeghatározási autonómiáját, s csatlakozni az ágazati kollektív szerződéshez, mert azt nem teszi vonzóvá annak versenykorlátozó szerepe, nem indokolja az esetleges állami beavatkozás (tipikusan a szerződés kiterjesztése) veszélyének elhárítása, és az a lehetőség sem vonzó, hogy így csökkenthető lennének a saját humánpolitika fenntartásának tranzakciós költségei. Másfelől viszont, a középszintű intézményeket és megállapodásokat – főként a munkavállalói oldalon – az ágazati, területi bérdifferentiálódás hatékony ellenszerének szokás tekinteni. A *Közelképben* is tárgyalt ágazati intézményépítéshez fűződő pozitív várakozásokat nem megkerülve, a külföldi tapasztalatok tüzetesebb elemzése nélkül itt csak annyit jegyeznénk meg, hogy a béralku középszintű koordinációja nemcsak a bérkiegyenlítést szolgálhatja, annak makrogazdaságilag kedvezőtlen (bérfelhajtó, foglalkoztatáskorlátozó) hatásaival (*Calmfors–Driffill*, 1988), hanem a bérmérséklést (a bérkövetelések, béremelések visszafogását) is, annak makrogazdaságilag jótékony hatásaival (lásd a versenynek kitett „bérvezető” és a „bérkövető” ágazatok körüli osztrák vitát: *Pollan*, 2004 és *Traxler*, 2005).

A *Közelkép* fejezeteit négy témakörbe rendeztük. Az első a magyarországi szociális partnerek helyzetét mutatja be, két alfejezete a munkáltatók, illetve a szakszervezetek „szervezetségének” jellemzőit, érdekképviselési politikájuk fő vonásait, belső szervezeti problémáit, valamint anyagi és humán erőforrásaik helyzetét elemzi. A munkáltatói szövetségeket tárgyaló alfejezet bemutatja az egyes szervezetek tagságát, belső felépítését, jellegzetes érdekképvisel-

leti stratégiáit, a működés anyagi forrásait. Kitér a gazdasági és munkáltatói képviselet kettősségére, a szervezetek tárgyalási felhatalmazottságára, az általuk nyújtott szolgáltatások szerepére és végül a gazdasági kamarákhoz fűződő viszonyukra. A szakszervezeti tanulmány részletesen tárgyalja a mai magyar szakszervezeti mozgalom jellegzetességeit: elemzi a tagságra vonatkozó adatokat, a konföderációk és ágazati szövetségek belső felépítését és konfliktusait, a mozgalom anyagi forrásait, a jellegzetes érdekképviseleti stratégiákat, és végül kitér a tagság megtartásának, illetve szervezésének kérdéseire.

A szereplők bemutatását követő második fejezet három alfejezetének témaköre a munkaügyi kapcsolatok középső szintje. Az egyik a területi munkaügyi kapcsolatokat, nevezetesen a megyei munkaügyi tanácsokat vizsgálja, amelyek egyrészt a foglalkoztatáspolitikai források elosztásában játszott szerepükkel közvetlenül is befolyásolják a munkapiac működését, másrészt, a különféle európai uniós támogatások mechanizmusai, és a szakképzés stratégiai döntéshozatalába való részvételük révén az itt helyet foglaló szociális partnerek szerepe egyre fontosabbá válik.

A másik alfejezet az ágazati szociális párbeszédbizottságokat mutatja be, amelyek felállítása kétségtelenül az utóbbi két-három év legjelentősebb fejleménye az intézményépítésben. Ezek a Magyarországon újszerű ágazati fórumok még alig kezdték meg működésüket, a szakszervezetek máris kifejezetten az ágazati kollektívszerződés-kötés lehetséges terepének tekintik. Ezek a fórumok egyben – mindkét oldal szándéka szerint – az ágazat gazdasági szabályozását befolyásoló konzultáció és lobbitevékenység csatornáit is, amelyek – ha közvetve is – szintén befolyásolhatják az ágazati foglalkoztatást.

Az ezt követő alfejezet a közszolgálat (a köztisztviselők és közalkalmazottak) munkaügyi kapcsolataival foglalkozik, egyaránt bemutatva az ezen a területen működő ágazati és országos érdekegyeztetési fórumok változásait és az itt folyó kollektív tárgyalások eredményeit. Ez az alfejezet megkülönböztetett figyelmet szentel a béralakulás (különös tekintettel a 2002. évi közalkalmazotti béremelésre) és a közszolgálati sztrájkok, demonstrációk szerepe elemzésének.

A következő fejezet témaköre a munkaügyi kapcsolatok hagyományosan legfontosabb kérdése, a kollektív alku. Itt az első írás a rendelkezésre álló statisztikai források segítségével vizsgálja a magyarországi kollektív szerződések elterjedtségét, különböző szintjeit, és – amennyire ez statisztikai eszközökkel lehetséges – a bemutatja a szerződések változó tartalmát.<sup>1</sup> Ezt követi egy speciális ágazat kollektív alkutevékenységét bemutató esettanulmány: a közúti tömegközlekedés sajátossága nemcsak a sztrájkok gyakorisága és a szolgáltatóvállalatok monopolhelyezete, hanem az állam mint tulajdonos jelenléte, ennek az összes ellentmondásaival együtt. A kollektív alkuval foglalkozó harmadik alfejezet a szakszervezetek vállalati-munkahelyi szerepére koncentrálna vizsgálja, hogy mennyiben szabályozzák a béreket a kollektív szerződések, az

1 / Itt jegyezzük meg, hogy ettől az évtől a kötet statisztikai melléklete számos, a munkaügyi kapcsolatrendszer intézményeinek – mindenekelőtt a kollektív szerződéseknek – a mennyiségi mutatóit tartalmazó táblával bővül.



egyéni alkudozások, illetve – alkuképes munkavállalók híján – a munkáltató egyéni béreket megállapító döntései. Az írás történelmi perspektívába helyezve magyarázza meg, hogyan és mért találkozik a magyar szakszervezetek vállalati alkustratégiája a munkáltató korszerű humánpolitikájának rugalmas bérezésre vonatkozó igényeivel.

A *Közelkép* utolsó fejezetének két tanulmánya a munkahelyi érdekképviselő újabb fejleményeivel foglalkozik. Az egyik először az 1992-ben bevezetett üzemi tanácsok elterjedtségét, összetételét és működését mutatja be egy felmérés eredményei alapján, majd a multinacionális vállalatokban működő európai üzemi tanácsok magyarországi jelentőségére mutat rá. Ez utóbbi Magyarországon vadonatúj jelenségnek számít, hiszen az ország EU-csatlakozásával vált kötelezővé a magyar munkavállalók képviselőinek meghívása az európai vállalatközpontok mellett működő testületekbe, illetve a kisszámú magyarországi központú „multinál” is meg kell alakítani az európai üzemi tanácsokat. Végül a szakszervezet nélküli vagy „puha” szakszervezetekkel működő munkahelyek problémáira irányítja figyelmünket az utolsó alfejezet, amelynek tárgya a munkaügyi kapcsolatok „individualizációja”. Ez az írás részben elméleti megközelítésben, részben tapasztalatok alapján arra a kérdésre keres választ, mennyiben változott az államszocialista időszakhoz képest a munkások és a menedzsment közötti bér-teljesítmény alku, és ez hogyan függ össze a mindennapi üzemi gyakorlatban a vállalatok által bevezetett modern munkaerő-gazdálkodással.

2 / Úgy tűnik, a munkaügyi kapcsolatok magyarországi kutatásában immár hagyományosan, az „aktorok” kimerítő, sokszor meglehetősen kritikus – reprezentativitásukat, szervezetük demokratikus jellegét, deklarált céljaikat megkérdőjelező – elemzése a szakszervezetekre és a munkáltatók szervezeteire korlátozódik. Elgondolkodtató, hogy a többnyire magyar vagy uniós költségvetésből finanszírozott kutatások miért nem foglalkoztak részletesebben akár az állam, akár a *par excellence* politikai szereplők – a pártok – munkaügyi kapcsolatokban játszott szerepével. Igaz, egy ilyen kutatás valóban multidiszciplináris megközelítést igényelne, amelyben a politológiai elemzés különösen fontos lenne. A szerkesztők legnagyobb sajnálatára e trendet – alkalmas írássok, kutatási eredmények híján – ezúttal sem sikerült megtörni. Pedig milyen izgalmas lenne megvizsgálni az egymást követő kormányok munkaügyi politikáját, a kormánypártok és az ellenzéki pártok tevékenységét a munkaügyek területén! Készültek elemzések bizonyos részterületekről (hogyan változtak a munkatörvények, a privatizáció, a foglalkoztatás- és szociálpolitika céljai, szerepfelfogásai), de – tudomásunk szerint – az elmúlt másfél évtizedben az állams tágabban a politika szerepét a munkaügyi kapcsolatokban még senki nem vizsgálta.

Az egyes alfejezetek témáit áttekintve a magyarországi munkaügyi kapcsolatokat alakító további fontos szereplőkre kell felhívunk a figyelmet, amelyekkel nem foglalkozik külön írás. A két, többé-kevésbé rejtett szereplő egyike a magyar állam, illetve a mindenkori kormányzat, a másik az Európai Unió, pontosabban annak bürokráciája, az Európai Bizottság.<sup>2</sup> A kormányzat közvetlen szerepe – amikor munkáltatóként tárgyal a szakszervezetekkel (ezzel két alfejezet is foglalkozik) és amikor a makroszintű, tripartit érdekegyeztetésben ül a tárgyalóasztalhoz – mellett fontos a munkaügyi kapcsolatokat, azok intézményeit alakító szerepe is. Az Országos Érdekegyeztető Tanácsról (és elődeiről) sokan megírták már, hogy működése, a gazdaság- és társadalmpolitika formálásában betöltött szerepe elsősorban a kormányzat szándékaitól függ. Ezen túlmenően a *Közelkép* több alfejezetében is felbukkan az állam intézményépítő, illetve a spontán létrejött szervezeteket szabályozó törekvése. Ennek ellentmondásai jól kirajzolódnak az ágazati párbeszédbizottságok működését elemző tanulmányból, amely érzékletesen mutatja be, hogy a kormányzat – minden résztvevő által szükségesnek ítélt – támogató beavatkozása veszélyeztetheti a szociális párbeszéd autonóm jellegét, amelynek megóvása az intézményépítés egyik legkényesebb kérdése.

Hasonlóképpen, a területi érdekegyeztetéssel foglalkozó alfejezetből megtudhatjuk, hogy a rendszerváltást követően többé-kevésbé spontán módon

létrejött megyei munkaügyi tanácsokat a jogszabályok szinte az Országos Érdekegyeztető Tanács fiókintézményeivé tették, azzal hogy munkájukban csak az OÉT-ben jelenlévő szervezetek helyi képviselői, illetve tagszervezetei vehetnek részt. A munkaügyi kapcsolatokat alakító beavatkozásként értékelhető állami támogatás is kérdésessé teheti szervezeteik autonómiáját és hitelességét. S amint a szakszervezetekkel és munkáltatói szervezetekkel foglalkozó alfejezetekből kiderül, a pályázaton elnyert közpénzek részaránya folyamatosan nő az érdekszervezetek költségvetésében.

Az állami beavatkozás persze más területeken is megjelenik: a kollektív szerződések kiterjesztésében, a kollektív munkajogi szabályok betartását is vizsgáló munkaügyi felügyelet működtetésében, és a – napjainkban ismét előtérbe kerülő – „rendezett munkaügyi kapcsolatokat” megkövetelő munkaügyi politikában, amely a foglalkoztatási és közbeszerzési pályázatok megítélésénél venné figyelembe az adott cég „jó magaviseletét”. Megjegyzéseinkkel nem kívánunk állást foglalni az e kérdések körül kibontakozó vitában, de szeretnénk felhívni a figyelmet az állam, a közpolitika kiemelkedő felelősségére a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere és szereplői formálásában, hasonlóan más posztszocialista országokhoz, illetve a fejlett piacgazdaságok történelmének bizonyos szakaszaihoz (*Adams–Markey, 1997; Kaufman, 1994; Castel, 1998; Pollert, 1999; Advagic, 2005*).

Az Európai Unió munkaügyi kapcsolatokat alakító szerepével csak az ágazati szint fejleményeit bemutató alfejezet foglalkozik. Ebből az írásból érdemes kiemelni, hogy az EU által szabott célok nem korlátozódnak az ágazati párbeszédbizottságokat létrehozó PHARE-programra, amelynek finanszírozási konstrukciójából adódóan az EU Bizottsága közvetlenül is részt vett a célok kialakításában, illetve a program végén az EU-támogatás hasznosulásának értékelésében. Egy tágabb összefüggés is hangsúlyosan jelenik meg, amely szerint a tagállamoknak fejlett és strukturált szociális párbeszéddel, munkaügyi kapcsolatokkal kell rendelkezniük annak érdekében, hogy a közösségi célokat és elveket átültetessék a gyakorlatba.

Például az *európai foglalkoztatási stratégia* olyan célkitűzései, mint a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség, a rugalmas munkaidőrendszerek és új munkaszervezeti formák bevezetése vagy a munkahely igényeinek és a családi szükségleteknek az összehangolása a gyakorlatban csak a munkáltatók és szakszervezetek kollektív tárgyalásainak folyamatában valósulhat meg. Az EU irányelvei által megszabott tág keretek között csak az ágazati és munkahelyi sajátosságokat figyelembe vevő közvetlen tárgyalások képesek a politikai célok összhangját megteremteni a gyakorlatban. Ilyen például a – Hollandiában, Dániában kialakított, majd EU-politikává emelt – „*flexicurity*” elve. Ez olyan konkrét megoldások kialakítását célozza, amelyek megteremtik a munkáltató rugalmasság iránti és a munkavállaló biztonság iránti igényei közötti kényes egyensúlyt. Általánosabban fogalmazva: a globalizáció kihívásával fő cél

vált a versenyképesség és a (háború utáni európai fejlődés vívmányaként számon tartott) szociális biztonság. Mindkettő – a retorika szintjén – az Európai Unió céljai között szerepel, minden fontos politikai dokumentum (például a *lisszaboni stratégia*) együtt említi őket. Az ellentétes érdekek, (kissé archaikus szóhasználattal) a tőke és a munka közötti ellentét áthidalását az Európai Unió nem egyszerűen nemzetállamokhoz utalja, hanem ez ügyben kifejezetten számít a szociális partnerek konstruktív kompromisszumára.

Ám az Európai Unió számos politikusa, szakszervezeti vezetője és munkajogi szakértője a foglalkoztatáspolitikai célokon túlmutató jelentőséget tulajdonít az újonnan taggá vált kelet-európai országok munkaügyi kapcsolatainak. E nézetek szerint csak a szociális párbeszéd, illetve a munkaügyi kapcsolatok „európai stílusú” működése jelenthet egyfajta garanciát a jogharmonizáció során Magyarország által is átvett munkaügyi irányelvek megfelelő működésére. Ez az igény nyilvánvalóbb azoknak az újabb irányelveknek az esetén (mint például az *európai üzemi tanácsról* és az *európai vállalat* részvételi intézményeiről szóló direktívák), amelyek csak keretszabályozást és eljárásokat állapítanak meg, a képviselői intézmények konkrét formájának, működés-módjának kialakítását a szociális partnerekre bízzák (az idézett két irányelv esetén az úgynevezett *különleges tárgyalótestület* és a vállalat központi vezetése közötti egyezsége).

Kevésbé nyilvánvaló, hogy a tételes szabályokat, minimumstandardokat megfogalmazó irányelvek, illetve azokat a nemzeti jogrendszerbe átültető jogszabályok megfelelő alkalmazását is a munkaügyi kapcsolatrendszer és a szociális partnerek garantálják. Nagyon leegyszerűsítve, a jogszabályok betartása felett nem csak a munkaügyi felügyelet és munkaügyi bíróság állami intézményeinek kell őrködniük, hanem a munkáltatói szervezetek és szakszervezetek – mintegy egymást ellenőrizve, a jogok és kötelezettségek értelmezését tisztázva tárgyalásaik során – biztosíthatják végül is a jogszabályok és megállapodások betartását a munkahelyi/munkapiaci gyakorlatban (*Ladó–Vaughan-Whitehead*, 2003; *Vaughan-Whitehead*, 2003; *Weiss*, 2004). Bár ez nem az EU hivatalos megközelítése, nyilvánvalóan kifejezi a tagállamoknak és azok nyugat-európai szociális partnereinek az érdekelttségét abban, hogy a bővítés után az új tagállamokban is érvényesüljenek a munkapiacokon és a munkahelyeken az EU irányelveiben meghatározott munkaügyi szabályok. Szakszervezeti oldalról, illetve szakértők részéről hallható élesebb megfogalmazásban: az „*európai szociális modell*” vívmányait aláássák a kelet-európai országokban kialakult – nyugat-európai standardokhoz mérve – deregulált, „amerikanizált” munkaügyi szabályrendszerek, és nem utolsósorban a munkaügyi szabályok gyakori nyílt megszegése vagy informális eljárásokban „felpuhított” gyakorlati alkalmazása (*Meardi*, 2002, *Vaughan-Whitehead*, 2003).

Be kell látnunk, hogy végső soron az EU-direktíváknak is ugyanaz a szerepük, mint általában az országok közötti regionális együttműködések, sza-

badkereskedelmi övezetek által kialakított munkaügyi egyezményeknek, standardoknak, mindannyian valamilyen mértékben igyekeznek korlátozni a fejletlenebb tagállamok alacsonyabb bérköltségből származó versenyelőnyét (*Gitterman, 2003*). Márpedig, az éppen ezeknek az előnyöknek a kiaknázása miatt az utóbbi másfél évtizedben Magyarországra települt multinacionális vállalatok a foglalkoztatási helyzet talán legfontosabb tényezői. Ez az a pont, ahol az EU munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó előírásai közvetlenül összekapcsolódnak a munkahelyek országok közötti áthelyezésével (relokációjával), illetve ezzel összefüggésben a hazai munkapiac változásaival.

## 1. A MAGYARORSZÁGI SZOCIÁLIS PARTNEREK

### 1.1. A munkáltatói szövetségek helyzete és szerepük a munka világában

TÓTH ANDRÁS

Az alfejezet először áttekinti a plurális munkáltatói érdekképviselők kialakulását, majd a munkáltatói szervezetek felépítését, szervezeti rendjét és tagosságát, ezután a munkáltatói szervezetek funkcióit és szolgáltatásait ismerteti. Végül összefoglalja a munkáltatói szervezetek és tágabb értelemben a poszt-szocialista munkaügyi kapcsolatok természetének megértéséhez szükségesek fontosabb megállapításokat.

#### *A plurális munkáltatói érdekképviselő kialakulása*

A szocialista rendszer a vállalatokat és vállalkozókat kényszerveződésekbe tömörítette. Az öt országos hatáskörű szervezet: a *Magyar Gazdasági Kamara* (MGK), az *Ipari Szövetkezetek Országos Tanácsa* (Okisz),<sup>3</sup> a *Termelőszövetkezetek Országos Tanácsa* (TOT), a *Szövetkezetek Országos Szövetsége* (Szövosz), a *Kisiparosok Országos Szövetsége* (Kiosz), a *Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége* (Kiosz) feladata a szocialista rendszer „szervezett gazdasága” egy-egy vállalati, tulajdonosi körének szervezése volt (Tölgyessy, 1988). A rendszerváltozás megkérdőjelezte a kötelező tagságra épülő és hatósági jogkörökkel ellátó, szervező-ellenőrző funkciójú gazdasági érdekképviselők létjogosultságát. A békés átmenet lehetővé tette – hasonlóan a szakszervezetekhez – ezeknek a monopolszervezeteknek az átalakulását önkéntes tagságú, autonóm egyesületekké. Az átalakulás a legtöbb esetben névváltozással is járt. A Szövoszról *Általános Fogyasztási Szövetkezetek Országos Szövetsége* (Áfeosz), a Kioszból *Ipartestületek Országos Szövetsége* (Iposz), a TOT-ból *Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége* (MOSZ) lett. Az Okisz rövidítése megmaradt, de a szervezet hivatalos neve Magyar Ipari Szövetség lett. A Kiosz és az MGK őrizte meg régi nevét átalakulásuk után is. Az MGK 1994-ben felvette a *Magyar Munkaadói Szövetség* (MMSZ) nevet.

3 / A szervezetet 1948-ban hozták létre, mint Országos Kézműipari Szövetkezet (Okisz).

A monopolszervezetek valódi egyesületekké alakulása előtt – részben azal párhuzamosan – alakultak új érdekképviselők is, elsősorban a feltörek-

vő magánszféra vállalkozásainak képviselőjére. Elsőként a *Vállalkozók Országos Szövetsége* (VOSZ) jött létre 1988-ban. A VOSZ betűszó meghagyása mellett a szervezet 1998-ban a *Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége* nevet vette fel. A VOSZ-ból 1990 nyarán kivált közepes és nagyvállalatok új munkáltatói szervezetet hoztak létre *Gyáriparosok Országos Szövetsége* (GYOSZ) néven, amely 1991-ben a *Magyar Gyáriparosok Országos Szövetsége* (MGYOSZ) nevet vette fel. Szintén még 1990-ben alakult meg a *Magyar Agrárkamara*, amelyet 1995-től – a gazdasági kamarák létrehozása miatt – *Agrár Munkaadói Szövetségnek* (AMSZ) nevezték el.

Az 1990-ben létrehozott *Érdekegyeztető Tanács* (ÉT) *munkáltatói oldala* a fenti kilenc szervezetből állt össze. Az 1989–1990-es átalakulási/megalakulási hullám után egyetlen jelentős munkáltatói szervezet alakult, a legnagyobb állami tulajdonban levő közszolgáltató vállalatok képviselőjére 1994-ben létrehozott *Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetsége* (Stratosz). „A Stratosz létrehozását az a tény idézte elő, hogy az ország gazdasági életében meghatározó szerepet játszó vállalatok nem rendelkeztek megfelelő képviselővel” ([www.stratosz.hu/szervezet/szervezet\\_bemutatas.html](http://www.stratosz.hu/szervezet/szervezet_bemutatas.html)). Más források szerint a Horn-kormány ideje alatt egy miniszteri körlevél „utasítására” léptek be az érintett vállalatok a Stratoszba is. A sajátos körülmények miatt az ÉT-ben helyet foglaló munkáltatói szervezetek kétkedtek a szervezet függetlenségében, s elzárkóztak annak felvételétől. A Stratosz az érdekegyeztetési fórumok átalakulása nyomán – az Orbán-kormány idején – 1999-ben nyert csak tagságot az *Országos Munkaügyi Tanács* (OMT) munkaadói oldalán.

Kezdetől fogva zavaró volt az ÉT munkájában, hogy nem születtek világos és demokratikus szabályok az ÉT-ben való részvételről, azaz arról, hogyan lehet helyhez jutni a testületben, s ha valaki már ott van, a szavának mekkora a súlya. 1996-ban került napirendre az ÉT-oldalak legitimitásának a rendezése, amelyet a kormány is szorgalmazott. A munkáltatói szervezetek eltérő nagysága és reprezentativitása, szakmai háttere és szerepvállalása – a szakszervezetekhez hasonlóan – a munkáltatói oldalon is napirendre tűzte az oldal újrászervezésének a kérdését. Mint az MGYOSZ szakértői megfogalmazták, a munkáltatói oldal szervezetszervezésének belső ellentmondásai és zavarai következtében a tárgyalópartnerek és a társadalom számára kérdéssé vált az oldal szervezeteinek reprezentativitása. A munkáltatói oldal átalakítására az MGYOSZ 1998-ban tervet készített, amelyben azt javasolta, hogy az ÉT kilenc munkáltatói szervezete három – eltérő érdekek mentén szerveződő – csoportot képezzen. Az első csoportot a mikro-, a kis- és a középvállalkozói szektort képviselő, a másodikat a nem mezőgazdasági, közepes és nagyvállalatokat képviselő, a harmadik csoportot pedig az agrárszférát képviselő munkáltatói szervezetek alkossák. A javaslatot az ÉT munkáltatói oldalának szervezetei elfogadták. A tervet nyomán történtek lépések egy jobb struk-



turált, egységesebb munkáltatói érdekképviseleti rendszer létrehozására. A legjelentősebb változás az volt, hogy az MGYOSZ és az MMSZ egyesülésével létrejött a *Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége* (MGYOSZ). Emellett a négy egyéni és kisvállalkozásokat tömörítő szervezet (Iposz, Kisosoz, Okisz, Áfeosz) a közös érdekképviseletre létrehozta a *Kis- és Középvállalkozások Érdekképviseleti Szervezetét* (KÉSZ) ernyőszervezetét. A KÉSZ nem önálló jogi személy, valójában a négy alapítószervezet által közösen működtetett fórum, s az alapítószervezetek megőrizték szervezeti önállóságukat. Hasonló ernyőszervezet létrehozására készült az agrárvállalkozások érdekeit képviselő MOSZ és az AMSZ, de ez nem valósult meg (*Beszámoló...*, 1999). A VOSZ és a Stratosz között is egyesülési tárgyalások indultak meg, de ezek csak egy együttműködési szerződésig jutottak el 2000-ben, azután hogy a Stratosz felvételt nyert az OMT-be. A felemás átalakulás is mutatja, hogy részben az egyes munkáltatói szervezetek ellenállása, részben az 1998. évi választások után alakult Orbán-kormány új érdekegyeztetési politikája miatt a munkáltatói oldal átalakulása elmaradt. 1999 óta az országos tripartit fórumokon a kilenc országos érdekképviselet ugyanúgy önállóan vesz részt, mint korábban. Ezt a kilenc szervezetet tekinti a politika és a szakirodalom a munkáltatói érdekeket képviselő szociális partnernek.

Mellettük még működik két jelentős gazdaság-politikai, szolgáltató és érdekképviseleti feladatokat felvállaló szervezet, az Amcham és a MKIK. Az *American Chamber of Commerce in Hungary* (Amcham) az amerikai befektetők vállalatait tömöríti elsősorban, de tagjaik között megtalálhatók olyan magyar tulajdonban álló cégek is, amelyeknek fő üzleti partnerei amerikai vállalatok. Az AMCHAM számos országos jelentőségű gazdaságpolitikai kérdésekben is hallatja a hangját, és a kormányzat rendszeresen konzultál vele. Különös szerepet tölt be a *Magyar Kereskedelmi és Iparkamara* (MKIK).

A gazdasági kamarákról szóló 1994. évi XVI. törvény újból intézményesítette a gazdasági kamarákat, amelyeket kötelező tagságon alapuló köztestületként határozott meg. A törvény ugyanakkor elzárta az MKIK-t az érdekképviseleti feladatok ellátásból. Az új kamarai törvény 2000 novemberétől megszüntette a kötelező tagságot. Azóta a kamarák is önkéntes alapon szerveződnek, az eddig végzett közigazgatási feladatok elkerültek tőlük, de még így is számos közfeladatot látnak el. Korábbi tagság 10 százalékát tudták megőrizni, 43 000 tagvállalatuk van, főleg nagyobb cégek ([www.mkik.hu/index.php?id=64](http://www.mkik.hu/index.php?id=64)).

Az országos munkáltatói érdekképviseletek a kamarákat egyes esetekben még ma is versenytársnak tekintik. Többek között azért, mert a kamarák olyan jogosítványokat kaptak, amelyek korábban más munkáltatói szervezetek – például az ipartestületek – kezében voltak, s a mai napig állami támogatást kapnak e feladatok ellátásért. Ráadásul a kötelező kamarai tagság és tagdíj-fizetési kötelezettség különösen hátrányosan érintette azt a kézműves-iparos kisvállalkozói réteget, amely szervezésére és képviseletére a kisvállalkozáso-

kat szervező munkáltatói szervezetek törekedtek. E a szervezetek esetében a kötelező kamarai tagság bevezetése jelentős taglétszámcsökkenéshez vezetett. (Például az oktatás területén az Iposz legfontosabb feladatai közé tartozott a mesterképzés irányítása. A Kiosztól örökölt feladatát azonban csak 1995-ig látta el, amikor a létrehozott kamarára testálódott át a mesterképzés jogköre, s azt ma is a kamarák által létrehozott kht. végzi. Az Iposz mai napig szorgalmazza a kézműves mesterképzés leválasztását a kamarák által kínált mesterképzési csomagról (lásd Szűcs Györgynek, az Iposz elnökének bemutatkozó írását a [www.iposz.hu](http://www.iposz.hu) nyitóoldalon). Emellett, máig lezáratlan kérdés a kamarák érdekképviseleti szerepe.

Az 1999. évi CXXI. törvény 14. szakasza szerint a gazdasági kamarák szakmai, munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletet nem láthatnak el. A kamarák gazdasági feladataik mellett ugyanakkor nyíltan vállalják a gazdasági érdekképviseletet is. Programjukban szerepel a gazdasági érdekvédelmi szervezet megújítása, a magyar vállalkozók érdekeinek megóvása (<http://www.mkik.hu/index.php?id=64>). Az Orbán-kormány idején voltak jelei annak, hogy a kormányzat munkáltatói érdekképviseleti szervezetként kezelte a kamarákat, amely kiváltotta az MGYOSZ és a VOSZ tiltakozását (*Munkügyi Kalendárium*, 2001). Az MKIK elnöke továbbra is fontosnak tartja az érdekvédelem vállalását a kamarák számára, még akkor is ha a többi munkáltatói szervezetek ezt nem is szeretik (vitaműsor Parragh László részvételével. *Kossuth Rádió*, 2005. július 29.).

Időről időre felmerül a munkáltatói szervezetek „egyesülésének” kérdése. Az MGYOSZ 2002-ben, a legutóbbi kormányváltás után megfogalmazta, hogy célja az egységes érdekképviselet megteremtése, a Magyar Munkaadói Konföderáció létrehozása ([www.mgyosz.hu/progr/pr.php?fo=1&al=2](http://www.mgyosz.hu/progr/pr.php?fo=1&al=2)). 2004–2005-ben újra hangot kaptak olyan vélemények, hogy a hatékonyabb fellépés érdekében szükség lenne a munkáltatói szervezetek eddiginél szorosabb együttműködésére vagy éppenséggel egyesülésére, mert egy valóban reprezentatív és erős munkáltatói szervezet hatékonyabban léphet fel egy távlatosabb, a választási ciklusokon átívelő gazdaságpolitika érdekében. Főként a két nagy érdekképviselet, a MGYOSZ és a VOSZ egyesítését várták, mert így a gazdaság szereplőinek érdekeit az eddigieknél határozottabban képviselő lobbiszervezet jönne létre. A sajtó a két szervezet háttértárgyalásairól adott hírt (*Világgazdaság*, 2004. augusztus 10.). Az MGYOSZ 2004. évi elnökválasztásának is az volt az egyik – a tagságot megosztó – kérdése, hogy milyen legyen a szervezet VOSZ-hoz való viszonya. Az újraválasztott elnök azonban elvetette az egyesülés gondolatát. Ugyanakkor 2005 júniusában, a VOSZ újonnan megválasztott elnöke ismét felvetette a munkáltatói szervezetek tevékenységének összehangolását, annak érdekében, hogy a gazdaság szereplői képesek legyenek a pártokat konszenzus kialakítására kényszeríteni egy hosszú távú gazdaságfejlesztési program érdekében (*GAZDASÁG- piac-profit.hu*, 2005. június 16.).

A munkáltatói oldal összetétele stabil, s csak akkor változhat, ha valamilyen hathatós politikai ok miatt a kormányzat kérdőjelezi meg az oldal egy vagy több szervezetének reprezentativitását. A munkáltatói szervezetek ugyanakkor kevésbé nyíltan foglaltak állást egyik vagy másik meghatározó politikai tömb mellett, mint a szakszervezetek. Ezért erős politikai nyomás eddig nem terhelte meg a munkáltatói oldal belső rendjét és valószínűleg nem is fogja.



### *Tagság, szervezeti felépítés*

*Tagság.* Az önkéntes szerveződésre való áttérés jelentős taglétszámcsökkenéssel járt a szocialista rendszerben egy-egy szektort átfogó szervezetekben. Egyedi kilépések mellett egyes átalakuló szervezetekből egész szektorok váltak ki. Így például az Áfeoszból kimaradtak a korábban a Szövosz által képviselt takaré- és lakásszövetkezetek. Ugyanakkor, az Áfeosz a tripartit testületben – megállapodás alapján – továbbra is képviseli a lakás- és takarékszövetkezeteket is.

Jelentős taglétszámcsökkenéshez vezetett – különösen a mikro- és kisvállalkozásokat átfogó szervezeteknél – a kötelező kamarai tagság 1994-es bevezetése. Az utóbbi években az egyetlen lényeges változás a VOSZ sikeres tagtoborzó kampánya. A munkáltatói szervezetek által szolgáltatott adatok alapján a szervezetek nagysága a következőképpen írható le.<sup>4</sup>

– Az *Afeosz* közvetlen érdekkörébe 1255 szövetkezet és 62 iskolaszövetkezeti csoport tartozik, melyek összesen 2000 boltot jelentenek a Coop üzletláncra felfűzve, és további mintegy ötezer különálló és franchise-rendszeren keresztül kapcsolódó üzletet, illetve bérletes vendéglátó egységet. Az *Áfeosz* tagszervezetei 17 önálló jogú megyei szövetséget hoztak létre. A megállapodások révén a szervezet érdekképviseleti munkája összesen 2500 szövetkezet mintegy 130 000 munkavállalóját érinti (*Neumann, 2002*).

– Az *Iposznak* a rendszerváltozáskor 167 ezer egyéni vállalkozó (kisiparos) tagja volt. Az *Iposz* tagszervezeteinek száma alig változott. Az egyes ipartestületek tagságában bekövetkező változások nem érintik az országos hatáskörű szakmai szervezetek és a területi szövetségek számát. Az *Iposz* tagszervezeteinek száma 280. A tagszervezetek túlnyomó része (229) általános ipartestület, amelyek megyeszékhelyen és nagyobb településeken működnek; országos hatáskörű szakmai-ágazati szervezetek egy, vagy több szakmát összefogva (31); és megyei és budapesti szövetségek (2). 2004 decemberében kb. 50 000 vállalkozás tartozott tagszakszervezeteken keresztül az *Iposz*hoz.

– A *Kisosz* 22 jogilag önálló tagegyesületet (19 megyei, 2 budapesti és 1 mutatóanyag egyesületet) képvisel, illetve koordinálja azok szakmai tevékenységét. Jelenleg 35 000 tagja van. A tagság 85 százaléka egyéni vállalkozó és családi bt. A *KISOSZ* az ország 270 ezer fő- vagy mellékállású, kereskedő egyéni vállalkozójának, továbbá a betéti társasági formában működő kereskedő és vendéglátó vállalkozásoknak a képviseletét tekinti feladatának, s így egymillió főt fog át érdekképviseleti tevékenysége.

– Az *MGYOSZ* egyik elődjének, az *MGK*-nak a szocializmus ideje alatt több mint kétezer a tagja volt (*Gyarmatiné, 1998*). A *GYOSZ*-nak körülbelül 100 tagvállalata volt. 1999-ben, az *MGK* és az *MGYOSZ* egyesülésekor, az újonnan alakult *MGYOSZ*-nak 54 szakmai szövetsége, 18 regionális szerveződésű szövetsége és 72 közvetlen tagsággal bíró gazdasági társaság volt a tagja. Így a *MGYOSZ* mintegy 6000 vállalkozást képviselt, amelyek közel 1,2 millió munkavállalót foglalkoztattak (*Beszámoló..., 1999*). Jelen-

4 / Az Agrár Munkaadói Szövetség (AMSZ) nagyságáról nincsen adat.

leg, a szervezethez saját becslése szerint több ezer vállalat kötődik közvetlenül vagy közvetve.

– Az *Okiszhoz* valaha 3400 szövetkezet tartozott. 2005-ben mintegy 980 tagszervezete van, amelyeket 22 területi, illetve szakmai szövetség és 6 társult szakmai szövetség fog össze. Érdekkörébe ma több mint 354 ezer munkavállaló, illetve tulajdonos tartozik ([www.okisz.hu](http://www.okisz.hu)).

– A *MOSZ* elődszervezete, a TOT tömörítette mind az 1300 szocialista mezőgazdasági szövetkezetet. A közvetlen tagok száma 600, a megyei szövetségeken keresztül 400–500 további szervezet, ezenkívül hat ágazati szövetség is tagja a *MOSZ*-nak. Az ágazati-szakmai szövetségeken keresztül közvetetten kapcsolódó szervezetek száma 2000 körüli. Előfordul, hogy egyes vállalkozások közvetlenül és a területi vagy ágazati szövetségeken keresztül is tagok. A közvetlen tagok foglalkoztatják az ágazatban dolgozók közel felét, mintegy 48 ezer főt. A közvetett és a közvetetten kapcsolódó tagok nagyjából a mezőgazdasági áruterelés felét adják. Így a *MOSZ* jogosultnak érzi magát a szövetkezetek és utódjaik 300 ezer tagjának, illetve a tagtársaságok további mintegy 100 ezer tulajdonosának érdekképviselőjére. Ugyanakkor tagsága folyamatosan csökken, mivel évente 50–60 szövetkezet megy tönkre.

– Az 1994-ben létrejött *Stratosznak* megalakulásakor 100 tagvállalata volt, több mint 750 000 munkavállalóval. 2002-ben a *Stratosznak* három szövetség s 36 vállalata volt a tagja. ([www.stratosz.hu](http://www.stratosz.hu)). A *Stratosz* tagjai a nemzeti össztermék 38 százalékát adják.

– A *VOSZ*-ban közvetlenül tag egyéni és társas vállalkozások száma 7934, akik az aktív keresők 26 százalékát foglalkoztatják, s hozzájárulásuk a nemzeti össztermékhez 31 százalékra rúg. A tagszövetségeiben regisztrált 28 862 tagvállalatot is hozzávéve, a *VOSZ* által képviselt vállalatok együttesen az aktív keresők 43 százalékát foglalkoztatják, s a nemzeti össztermék 64 százalékát adják ([www.vosz.hu](http://www.vosz.hu).; (GAZDASÁG- piac-profit.hu, 2005. június 16.).

*A tagsági rendszer heterogenitása.* A rendszerváltozás előtt is működő munkáltatói érdekképviselőket jól kiépült, tagolt országos szervezettel rendelkeztek, Sajátosságuk az úgynevezett „szövetségek szövetsége” típusú szerveződés. Az *Áfeosz*, az *Okisz*, a *MOSZ*, a *Kiosz* területi felépítést örökölt, az *Iposz* mind szakmai, mind megyei struktúrával rendelkezett. Az *MGK*-ban a tagvállalatok már a hetvenes-nyolcvanas években létrehozták szakmai, területi és funkcionális szervezeteiket. Így az *MGK* a szakmai és területi szervezetek konföderációjává vált, s ezt a szervezeti felépítést a Magyar Munkaadói Szövetség (*MMSZ*) tovább vitte, s 1998 után ez az alapja az *MGYOSZ* szerveződésének is.

A rendszerváltás után újonnan alakult szervezetekben a tagvállalatok közvetlenül kapcsolódtak az országos szervezethez, és csak a későbbiek folyamán jöttek létre – ha egyáltalán létrejöttek – ágazati-szakmai és területi szerveződések. A régi alapokat örökölt szervezet és az új szervezet összeolvadásából

5 / Így például az Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ) tagszervezete mind az MGYOSZ-nak, az Iposznak, a VOSZ-nak és az Okisznak is. A Magyar Bútor és Faipari Szövetség egyszerre tagja a MGYOSZ-nak, a VOSZ-nak és az Iposznak. Nyolc Volán-vállalat tagja a Stratosznak, de emellett – együtt a többi Volán-vállalattal – tagja a Közlekedési Vállalatok Szövetségének, amely az MGYOSZ tagszakszervezete. A VOSZ honlapján szereplő 39 tagszövetség között 3 ipartestület, amelyek Iposztagok is, valamint több az MGYOSZ-ban is tag szakmai szövetség, mint például az ÉVOSZ, és maga a Stratosz is fel van tüntetve mint tag vagy társult tagszervezet. A Csomagolási és Anyagmozgatási Országos Szövetség és a Magyar Könnyűipari Szövetség egyszerre tagjai az MGYOSZ-nak és az Okisznak.

6 / Az Iposznál a *pártoló* tag pártolói tagdíj megfizetésére köteles, amelynek mértékét és a részére biztosítandó szolgáltatásokat az elnökség állapítja meg, a *regisztrált* tagja regisztrációs díj fizetésére köteles. Az Iposz, a Stratosz *társult* tagjainak nem kell tagdíjat fizetnie. A VOSZ-nál a *pártoló* tag tagdíjára nincs szabály. A pártoló tag maga határozza meg, mennyi összeget kíván évente felajánlani a VOSZ számára. A VOSZ *társult* tagja kérheti, hogy jogai és kötelezettségei a rendes tagokéval vagy a pártoló tagokéval legyenek azonosak.

7 / Így például, az MGYOSZ Komárom-Esztergom megyei szervezete (KEGYSZ) esetében pártoló tagság tagdíja 30 000 forint/év, ami harmada a rendes tagság díjának. Sajátos megoldás a Stratosznál az elsőbbségi tagság, akiknek magasabb tagdíjat kell fizetniük, mint a rendes tagoknak, de az elnökségi tagok kétharmadát delegálhatják.

született MGYOSZ esetében egyszerre találhatunk az országos szervezethez közvetlenül csatlakozó tagvállalatokat – amelyek jórészt a GYOSZ-hoz tartozó nagyvállalatok voltak – s a szakmai és területi szövetségekhez tartozó, közvetett tagokat – amelyek az MMSZ örökségként őrizték meg szervezeti struktúrájukat.

A tagság minden szervezetenél önkéntes, s egyetlen alapszabálya sem tiltja a kettős tagságot. Sőt, azon országos szervezetek esetében, amelyek párhuzamosan területi és ágazati/szakmai szakmai szervezetekből állnak, könnyen megeshet, hogy egy-egy vállalat tagja a megfelelő ágazati-szakmai szerveződéseknek és egyben a telephely szerinti megyei-területi szervezetnek is. Mint ahogy arra is van példa, hogy egy-egy szakmai szövetség egyszerre több országos munkáltatói szervezet tagja.<sup>5</sup>

A munkáltatói szervezetek alapszabályainak másik sajátossága, hogy tagságra vonatkozó szabályokat csak az országos szervezetre állapítanak meg. A tagszövetségek azonban szabadon állapítják meg a tagsági kritériumokat – akár csak működésük szabályait.

A legtöbb munkáltatói szervezetek alapszabálya több típusú tagsági jogállást ismer. A rendes tagság mellett lehetőség van társult, pártoló és regisztrált tagság létesítésére, amely egyet jelent a tagsági díj fizetése alóli teljes vagy részleges felmentéssel.<sup>6</sup> Előfordul olyan is, hogy az országos szervezet alapszabálya csak a rendes tagságot ismeri el, de tagszakszervezet alapszabályai már nyitottak az alacsonyabb tagdíjfizetéssel járó pártoló tagsággal kapcsolatban.<sup>7</sup> A párhuzamos tagság és a különböző tagdíjfizetési feltételekkel járó tagságtípusok következtében a munkáltatói szervezetek szervezettségét nem lehet egyszerűen összeadni, hogy megtudjuk, az adott munkáltatói szervezet a magyar gazdaság mekkora hányadát fogja át. Ez megnehezíti a munkáltatói szervezetek egymás közötti súlyának korrekt megállapítását.

A legtöbb, rendszerváltás előtt is működött szervezet – a VOSZ kivételével, amely 1998 után profilt váltott – megőrizte sajátos profilját, s az új szervezetek is az induláskor megcélzott vállalatkörben maradtak.

*A tagság jellege, összetétele.* Az *AMSZ* tagjai egyéni vállalkozók, gazdasági társaságok, oktató és továbbképző intézmények, agrárkutató-fejlesztő helyek, egyetemek, vizsgadálkodási társulatok, agrártermelők regionális szervezetei, önfoglalkoztató vállalkozók és gazdák, farmerek.

– Az *Áfeosz* alapvetően a kereskedelemben működő kis- és középvállalatok képviseletét tekinti feladatának. Tagjai az áfészek, s az általuk létrehozott társaságok, továbbá azok a kiskereskedők, akik működése ehhez a lánchoz kapcsolódik. Közvetlen gazdasági érdekeltséget jelent, hogy a beszerzési láncnak az lehet csak kedvezményes áron vásárló tagja, aki belépett az *Áfeosz*-ba is. Az *Áfeosz*-hoz tartozó munkáltatók és vállalkozások a mezőgazdaság, vadgazdálkodás és erdőgazdálkodás; a feldolgozóipar; az építőipar; a kereskedelem, járműjavítás; a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás; pénzügyi tevékenység; in-

gatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás; oktatás; és az egyéb közösségi személyi szolgáltatás nemzetgazdasági ágakban fejtik ki tevékenységüket.

– Az *Iposz* a mikro-, kis- és középvállalkozások érdekképviseleti szervezete. Az *Iposz* tagjai elsősorban az építőiparban, szolgáltató ágazatban, taxi és közúti szállítás, nagykereskedelem-kiskereskedelem, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén találhatók.

– A *Kisosz* képviseli a kereskedelem és a vendéglátás területén működő mikro-, kis- és középvállalkozásokat.

– Az *Okisz* az ipari szövetkezeteket, továbbá az azokból alakult különböző társasági formában működő kis- és középvállalkozásokat képviseli. Tagvállalatainak főbb működési területei a gépipar, vegyipar, könnyűipar, építőipar és a szolgáltatás.

– A *MGYOSZ* a versenyszféra minden területéről képvisel vállalkozásokat. Az *MGYOSZ*-tagság feltétele, hogy a társaság alaptőkéje meghaladja az 50 millió forintot vagy éves árbevétele az 500 millió forintot. Egyes tag-szervezetek – mint például az Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ) – azonban nem határoznak meg forgalomhoz kötött korlátot.

– A *MOSZ* a mezőgazdasági szövetkezetek mellett az ágazatban működő gazdasági társaságok, egyéni vállalkozók és egyéni termelők érdekképviseletének vállalására is nyitott.

– A *Stratosz* a stratégiai jelentőségű és közszolgáltató vállalatok országos gazdasági érdekképviselete, 12 nemzetgazdasági ágazatban fejt ki tevékenységét, ezek közül legjelentősebb a távközlés és informatika, a posta, a közúti és vasúti közlekedés, az energia és a média.

– A *VOSZ* fennállásának első tíz évében a kis- és közepes méretű, többségi magyar magántulajdonú, társas vállalkozások érdekképviselete volt. 1998-ban stratégiát váltott, és megnyílt minden vállalkozás előtt. A szakképzés felkarolása és a Széchenyi-kártyák megszerzésében való közreműködés jelentős számú egyéni vállalkozót is a *VOSZ* tagsági körébe vonzott. A *VOSZ* tagjainak 88 százaléka többségi magyar tulajdonban álló vállalkozás, s csak 2 százalék van külföldi kézben ([www.vosz.hu](http://www.vosz.hu)).

*Anyagi helyzet, infrastruktúra, szervezet.* A munkáltatói szervezetek bevételei a tagdíjból, az örökölt vagyonból, üzleti alapú szolgáltatásokból és pályázati úton elnyert támogatásokból származnak. A szervezetek bevételei általában fedezik kiadásaikat.

*A tagdíj.* A tagdíj az egyes szervezetek éves költségvetéseinek általában az egyharmadát fedezi.

– Az *AMSZ* tagdíjairól nincsenek adatok.

– Az éves tagdíj az *Afeosznál* 600 ezer forintig terjed, mértéke elsősorban a vagyon nagyságától függ.

– Az *Iposz* rendes tagjai (az általános és szakmai ipartestületek, területi szövetségek) egységesen évi 18 000 Ft alapdíj megfizetésére kötelesek.

– A *Kisosz* esetében a megyei szervezeteknek fizetendő tagdíj a vállalkozásban foglalkoztatottak számától függően havi 300 forint és 1000 forint között van vállalkozásonként. A megyei szervezetek hozzájárulnak az országos központ fenntartásához. Ez a bevétel azonban csak a központ költségvetésének mintegy 10 százalékát fedezi.

– Az *MGYOSZ* esetében a közvetlen tagság díj évi 300 ezer forint. A szövetség jellegű tagszervezetek tagdíja évi 360 ezer és 960 ezer forint között mozog – az általuk képviselt vállalatok foglalkoztatottainak számától, a tagszövetség tagdíjbevételeitől és a képviselt szervezetek számától függően. A hozzájárulás nagyságától függetlenül minden tagszövetségnek egy szavazata van. Az *MGYOSZ* bevételeinek egyharmada származik tagdíjból.

– Az *Okisz* tagszervezetei évi 10 ezer forint tagdíjat fizetnek. A tagdíjbevételek csak az éves körülbelül 100 milliós költségvetés 10 százalékát biztosítja.

– A *MOSZ* tagdíjbevétele adja a szervezet költségvetésének körülbelül felét.

– A *Stratosz* elsőbbségi tagjainak tagsági díja évi 600 ezer és 4 millió forint között, a rendes tagok tagsági díja évi 100 ezer és 400 ezer forint között mozog, mindkét esetben a megelőző év éves nettó árbevétele alapján. Társult tagok tagdíj fizetésére nem kötelesek.

– A *VOSZ* tagdíjminimuma évi 12 ezer forint, 50 millió forint nettó árbevételig 20 és 40 ezer forint az éves tagdíj. A tagdíjat rendkívül indokolt esetben az ügyvezető elnökség mérsékelheti vagy elengedheti. Nagyobb tagvállalatok esetében a tagdíj nagysága megegyezés tárgya. Sok szervezet tagdíj helyett részben vagy egészben szolgáltatással fizet, például szakmai szövetségek esetén szakértői szolgáltatás helyettesíti a tagdíjat. A *VOSZ* éves költségvetésének kevesebb mint 30 százaléka származik tagdíjbevételekből.

A kötelező tagdíj mértéke tehát meglehetősen alacsony. A *VOSZ* kis és közepes tagjai, az *Iposz* szövetségei alig fizetnek több tagdíjat, mint egy jobban kereső szakszervezeti tag. A tagdíjfizetés még így sem zökkenőmentes, amint erre több szervezetnél is panaszkodtak. Az *MGYOSZ* és a *VOSZ* is tagdíj fizetesként ismeri el a szakértői szolgáltatást, rendezvényszervezés vagy egyéb szolgáltatás nyújtását a szövetség számára.

*Örökölt vagyon.* Az örökölt vagyon hasznosítása a szocialista időszakban létrehozott szervezetek utódainál jelentős. Az *Áfeosz* az *Iposz* vagy az *Okisz* jelentős ingatlanvagyonot örökölt.<sup>8</sup>

Az örökölt vagyon hiánya, s az alacsony tagdíjbefizetés kettős szorításában szükkülő szervezeteiket fenyegető veszélyeket jól példázza a *VOSZ* működésének 1997-ig tartó szakasza, amikor a szervezet gyakorlatilag egy, a működési költségeket álló nagyvállalkozó – személyes politikai és gazdasági érdekeit szolgáló – lobbiszervezetévé vált.

*Üzleti alapú szolgáltatások.* A legtöbb munkáltatói szervezet érdekvédelmi munkájához kapcsolódóan jelentős üzleti szolgáltató és oktató tevékenységet

8 / Az *Iposz* szállodaüzemeltetése termeli meg a működéséhez szükséges források nagy részét. Az *Okisz* kiadásainak felét fedezi ingatlanhasznosításából. Az *MGYOSZ* két székházat örökölt, ezekben működik a központi iroda és a tagszakszervezetek jelentős része.



is folytat. Az Áfeosz továbbképző céget (Szövetkezeti Oktatási és Szolgáltató Kft., Szövek) és szakképző iskolát is fenntart. Az Iposz által létrehozott kht. képzéseket szervez, a tulajdonában lévő rt. pedig üzleti alapon közvetítő tevékenységet végez (beszállítók szervezése, gyártási kapacitások felkutatása külföldi vállalkozók részére stb.). Kisosz által szervezett tanfolyamok számos kereskedelmi szakmában nyújtanak – az üzlet működésének engedélyezéséhez szükséges – bizonyítványokat. Az MGYOSZ számára jelentős bevételt hoz a rendezvényszervezés és a piaci alapú szolgáltatások. A VOSZ megyei szervezeteinek önálló költségvetésük van, s saját maguknak kell gondoskodniuk bevételeikről, amelyek fő forrása üzleti szolgáltatás.

*Pályázati úton elnyert pénzforrások.* Különböző pályázati pénzek – beleértve a tripartit érdekegyeztetésben részt vevő szervezetek részére nyújtott állami támogatást – egyre jelentősebb szerepet játszanak a munkáltatói szervezetek költségvetésében. A 2002. évi kormányváltás óta jelentősen nőtt az összege az OÉT munkáltatói szervezetei számára az „érdekképviseleti munka támogatása” nevű program keretében, pályázat útján elnyerhető forrásoknak.<sup>9</sup> Emellett egyre nő a nemzetközi projektekben való részvétel s az onnan szerzett célirányos támogatások szerepe.

*Az apparátus.* A bevételek nagysága és azok összetétele nagymértékben kihat a szervezetek apparátusának létszámára és feladatmegosztására. Az országos szervezetek a tagdíjbevétel, az örökölt vagyon, a pályázati pénzek és az általuk nyújtott üzleti szolgáltatások kombinálásával ki tudtak alakítani egy kis létszámú, stabil gárdát, amely éppen a források sokrétűsége miatt bizonyos függetlenséget élvez mind a tagszakszervezetekkel, mind a kormányzattal szemben. Az ágazati és területi szervezetek jóval nehezebb helyzetben vannak: az alacsony tagdíjbevétel mellett az üzleti tevékenység a fő jövedelemforrás. Azoknál az ágazati/területi munkáltatói szervezeteknél, ahol alacsony a tagdíj és a tagság is szűkül, a szervezet működése gyakorta az azt vezető vállalkozó személyes, illetve vállalati erőforrásaitól függ. S előfordulhat, hogy a szervezet valójában csak egyetlen személy, illetve szűkebb vállalkozói kör érdekeit képviseli (Hámor, 2004). A következőkben összefoglaljuk a szervezetek apparátusának legfontosabb jellemzőit (az AMSZ-re vonatkozóan nincs adat).

– Az Áfeosz központi apparátusának létszáma 23 fő. Feladatuk elsősorban gazdasági érdekképviselet, míg a közigazgatási titkárság jogi, adózási és más ügyekben nyújt segítséget.

– Az Iposz-központ 25 fős, ebből 6–8 munkatárs számít szakértőnek. A helyi ipartestületeket is beleszámítva, az Iposznak összesen 400 főállású alkalmazottja van.

– A Kisosz központja 11 munkatársat foglalkoztat, akik közül 4 szakértő. Az egyes megyei apparátusok létszáma 3 és 20 fő között mozog. A szervezet összesen 70 megyei és városi irodát tart fenn.

9 / Az Iposz esetében az elmúlt években 70 százalékkal nőtt az elnyert pályázati pénzek összege. Érzékelhetően nőtt a MGYOSZ pályázati támogatásainak az összege is. Az Okisz éves költségvetési bevételeinek 40 százaléka pályázatokból származik. A MOSZ számára a pályázati forrás adja a szervezet éves költségvetésének a felét.

– Az *MGYOSZ* főállású munkatársainak létszáma 20, további 2 fő dolgozik az *MGYOSZ* brüsszeli irodájában. A hazai apparátus 15 szakértőből és 5 adminisztratív munkatársból áll. A több mint száz szakmai szövetségnek esetenként 2–5 főállású munkatársa van.

– A valamikor 550 fős apparátust mozgó *Okisz* központjában ma 13 főállású munkatársat alkalmaznak, közülük 9 szakértő. A 22 megyei szövetség közül csak kettőnek van főállású elnöke.

– A *MOSZ* főállású munkatársainak száma 40-ről 20-ra csökkent, akik közül 12 szakértő. A 20 területi és 4 ágazati szövetségében 160 főállású munkatárs dolgozik.

– A *Stratosz* kis létszámú központi apparátust tart fenn.

– A *VOSZ* központja 9 munkatársat, köztük 5 főállásút foglalkoztat, beleértve a két felelős vezetőt. Megyei-területi irodáiban 50 munkatárs dolgozik.

### *Szerepvállalás, funkciók*

*Részvétel az országos tripartit érdekegyeztetésben.* A makroszinten elfoglalt hely határozza meg, hogy mely szervezeteket tekinti a politika, a nemzetközi intézményrendszer és a közvélemény országos szociális partnernek. Nem véletlen, hogy a munkáltatói szervezetek dokumentumai a tripartit intézményeket általában az első helyen említik, amikor feladataikat határozzák meg, vagy a végzett munkáról számolnak be.

Az országos tripartit érdekegyeztetésben való részvétel:

– lobbilehetőség a gazdasági, szociális és munkajogi jogszabályalkotásban,

– alkalom az ÉT-ben szereplő szervezetek számára, hogy közvetlenül is tárgyaljanak a kormánnyal,

– megnyitja az utat számos, tripartit mintára létrehozott testületben, főrumban való közreműködésre,

– a különböző testületekben való részvétel konkrét ügyekben is lehetőséget nyújt lobbizásra a szervezethez tartozó vállalatok érdekében,<sup>10</sup>

– lehetőség a központi államapparátussal való kapcsolatrendszer kiépítésére,

– a nemzetközi kapcsolatokon keresztül a piacépítésben is segítség a tagvállalatok számára,

– s végül, de nem utolsósorban, számos intézményi privilégiumot jelent, beleértve a szervezetek számára nagy fontosságú, pályázati úton elnyerhető állami támogatást.

Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy munkáltatói oldalon a szervezetek a konkrét ügyek, napirendi pontok tekintetében szinte mindig képesek egyeztetett álláspontot kialakítani és képviselni. Az egyik munkáltatói szervezet képviselőjével készített interjú szerint egy-egy munkáltatói szövetségnek a belső tekintélyét a GDP-hez, a külkereskedelmi forgalomhoz és a

10 / Erre például szolgál az Index Gyáriparosok avatkoztak a motorvonattenderbe. Flirtgate: MGYOSZ-delegáltak egy MGYOSZ-tagért című cikke, amelyben felhívja a figyelmet arra, hogy a vasúti közbeszerzés során a MGYOSZ képviselői folyamatosan az MGYOSZ-tag Stadtler mellett szavaztak a Bombardier céggel szemben (<http://index.hu/gazdasag/magyar/mavkoz05072/>).

foglalkoztatáshoz való hozzájárulása határozza meg. Ez a megközelítés kétértelműen az exportorientált nagyvállalatokat is tömörítő szervezeteket hozza előnyösebb helyzetbe. Ugyanakkor a szervezetek tagságának profilja is meghatározza, hogy az egyes szervezetek milyen érdekek érdekében lépnek fel elsősorban, például az Áfeosz alapvetően kereskedelmi tagszervezetek érdekeinek, az Iposz pedig a mikro- és családi, döntően kézműves vállalkozások képviselőit látja el.

A tripartit érdekegyeztetés működésének egészére a konzultáció, a kompromisszumokon nyugvó megállapodásra való törekvés a jellemző, azokban a kérdésekben is, ahol a kormánynak nincs jogszabályon alapuló együttműködési kötelezettsége. Ugyanakkor, számos esetben a kormányzat nem tartja tiszteletben a szociális partnerek egymás közötti megállapodását, vagy a szociális partnerek közötti tárgyalások lezárulása előtt egyoldalúan intézkedik. Különösen az Orbán-kormány példátlan mértékű minimálbér-emelése kapcsán került nyilvánosságra a kormányzat és a szociális partnerek éles érdekellentéte. Az elemzők egyetértenek abban, hogy általában is a mindenkori kormányzat a meghatározó tripartit érdekegyeztetésben. Mint egy népszerű kiadvány szerzői írják, az érdekegyeztetés egyik legfontosabb jellemzője, hogy mind tartalma, mind intézményei a mindenkori politikai hatalom függvényében változnak (*Érdekvédelmi, ...* 2004). Nem véletlen, hogy a napjainkban újra hangoztatott egyesülési szándékok a munkáltatói érdekképviseletet hatékonyabb fellépését szorgalmazzák a kormányzattal szembeni, egy kiszámíthatóbb kormányzati politika érdekében.

Az országos érdekképviseleti fórumokon a munkáltatói szervezetek véleménynyilvánításának a célja túllép a pusztán „munkáltatói érdekképviseleten”. A kormányzat gazdaságpolitikájának befolyásolására is egyre markánsabban fel akarják használni a tripartit fórumokat. Befolyásolni kívánják a törvénykezést is, és erősíteni a gazdaság egészének befolyását a politikai döntésekre.<sup>11</sup> Az utóbbi években kialakult munkáltatói gazdaságfilozófia egyre élesebben jelenik meg az OÉT vitáiban és a médiában. A munkáltatói szervezetek többé-kevésbé egységesen érvelnek egy olyan gazdaságpolitika mellett, amely megfelelő árfolyam- és kamatpolitikával segíti az exportorientált gazdasági növekedést, valamint az adó- és társadalombiztosítási terhek csökkentése és a munkajogi szabályozás még rugalmasabbá tétele révén erősíti a vállalkozások versenyképességét. Egységesek abban, hogy a közkiadások csökkentésének, az államháztartási reformnak az elsődleges forrása a vállalkozások terheinek a könnyítése.

Javaslatok megfogadása a kormány, illetve a kormány mögött álló politikai párt(ok) jóindulatától és együttműködési készségétől függ. Tanulságokkal szolgált számukra, hogy a politika könnyedén átlépett 2000 és 2003 között a munkáltatói szervezetek minimálbér-emelés és általában a gazdasági növekedést meghaladó béremelések miatti tiltakozásán. Nem véletlen, hogy

11 / Lásd például a MGYOSZ programját [www.mgyosz.hu](http://www.mgyosz.hu) honlapon.



az egyesülést szorgalmazók egyik legfontosabb érve a kormányzattal szemben hatékonyabb szervezeti ellensúly kialakítása.

Ugyanakkor a munkáltatói szervezetek működése egyre növekvő mértékben függ a költségvetési támogatástól, ez lehetővé teszi a kormánynak a munkáltatói szervezetek manipulatív kezelését. Az MGYOSZ kifogásolta is, hogy a kormány befolyásolni kívánta az érdekegyeztetés rendszerében a munkáltatói oldalon kialakult erőegyensúlyt, s ennek érdekében „egyes, a kormányzattal eminens kapcsolatokat ápoló személyeket és kisebb szervezeteket állami támogatásokkal tömtek tele, míg az MGYOSZ-t igyekeztek minél jobban a peremre szorítani”.<sup>12</sup>

A munkáltatói szervezetek alapszabálya – a szakszervezetekéihez hasonlóan – általában kinyilvánítja a szervezet politikamentességét. Számukra a mindenkori kormány a legfontosabb együttműködő partner. Természetesen, a szervezetek vezetőinek politikai kapcsolata, szimpátiái és törekvései néha kiolvashatók abból, hogy melyik kormány idején tagjai kormányzati tanácsadó testületeknek, mely civil szervezetek rendezvényein vesznek részt, vagy mely párt közeli szervezet használja rendszeresen az egyik vagy másik munkáltatói szervezet helyiségeit. Úgy tűnik, egyedül a VOSZ 1990 és 1997 közötti vezetősége igyekezett a munkáltatói érdekképviselő mellett közvetlenül politikai szerepet is vállalni. Kétségtől, a munkáltatói szervezetek távolmaradása a politikai beharcoltól közbejárt abban, hogy eddig egyik kormányzat sem törekedett a makroszintű érdekegyeztetés munkáltatói oldala belső összetételének radikális újrastrukturálására.

*Ágazati szintű érdekegyeztetés.* Az országos érdekegyeztetéshez hasonló ágazati szintű érdekegyeztető fórumok megteremtése a rendszerváltás óta napirenden van. Először tárcaszintű érdekegyeztető fórumok létrehozására történt kísérlet. Ezek 1992 és 1995 között alakultak meg, elsősorban a közszféra területén. A versenyszférában csak három fórum jött létre: a Földművelésügyi, Élelmiszeripari, Fagazdasági Érdekegyeztető Tanács (FÉT), az Ipari és Kereskedelmi Érdekegyeztető Tanács (IKÉT), és a Közlekedési, Hírközlési, Vízügyi Érdekegyeztető Fórum (KHVÉF). Ezek a tárcaszintű tripartit fórumok általában konzultatív testületek voltak, de színterei lehettek a közvetlen érdekképviselői tárgyalásoknak, béralkuknak is, különösen a költségvetési és a közüzemi szférában. Ezek sínylették meg leginkább a politikai váltógazdálkodást. A minisztériumok választási ciklusonkénti átszervezése okozta ismétlődő problémák (lásd *Érdekvédelmi, ...* 2004) ellenére még most is többkevesebb rendszerességgel működik az építésügy és a mezőgazdaság fóruma. Az országos érdekegyeztetésben szereplő munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek mellett e fórumok szereplői az ágazati, szakmai és munkáltatói szervezetek is, s ezeket fontos partnernek tartják a fórumokat működtető minisztériumok.

12 / Az MGYOSZ története, lásd [www.mgyosz.hu](http://www.mgyosz.hu).

A középszintű szociális párbeszéd fejlesztésére a versenyszférában úgynevezett *ágazati párbeszédbizottságok* (a továbbiakban: ÁPB) alakultak egy PHARE-program támogatásával. A munkáltatói szervezetek esetében először az ágazati párbeszédbizottságokban való részvétel kapcsán került sor a reprezentativitási kritériumok érdemi meghatározására. E szerint a foglalkoztatottak száma, a nettó árbevétel, az érdekképviselő tagjainak száma, az érdekegyeztetésben való eddigi részvétel, az OÉT munkáltatói oldalán részt vevő országos szövetséghez tartozás, valamint a nemzetközi kapcsolatok a részvétellel feltételei. Az elfogadott szabályok szerint számít továbbá a részvételükkel megkötött kollektív szerződések által lefedett munkavállalók aránya is (lásd *Érdekvédelmi, ... 2004*).

Az ágazati párbeszédbizottságok felállításakor mindegyik országos munkáltatói szervezet igyekezett megerősíteni meglévő ágazati szervezeteit. Különösen a VOSZ próbálta szervezési kampánnyal biztosítani jelenlétét minden lehetséges ágazatban. Azok a munkáltatói szervezetek pedig, amelyek korábban csak területi szintű szövetségekből vagy közvetlen vállalati tagsággal rendelkeztek, erőfeszítéseket tettek annak érdekében, hogy kialakítsák saját ágazati (szakmai-alágazati) szövetségeiket.

A munkáltatói szervezetek az ágazati párbeszédbizottságokban elsősorban konzultatív-információs fórumot látnak, amely reményeik szerint lehetőséget biztosít a kormányzati szintű ágazati stratégiák befolyásolására. Ezzel szemben a szakszervezetek azt remélik, hogy az ágazati párbeszédbizottságok válnak az ágazati szakmai kollektív szerződéseket megkötő fórumokká.

*Regionális érdekegyeztetés.* A területfejlesztés az érdekképviselő új dimenzióját jelenti a munkáltatói szervezetek számára, a gazdaságfejlesztési irányokkal, programokkal kapcsolatos állásfoglalás során lehetőségük adódik sajátos lobbiszempontjaik érvényesítésére. A regionális tervezés uniós normái szerint a fejlesztések valamennyi szakaszában egyeztetni kell a partnerekkel. A Nemzeti Fejlesztési Terv (NFT) szerint a regionális operatív program elkészítésébe bevonandó célcsoportok között megtaláljuk a regionális munkáltatói és munkavállalói szervezetek képviselőit, valamint a szociális partnerek országos szintű képviselőit. A megvalósítási szakaszban a létrejövő regionális intézmények veszik át az EU strukturális alapjaiból finanszírozott *regionális operatív programok* lebonyolítását (*Winkler, 2003*). Vagyis, itt is érvényesül a tripartit működési elv, amelyben a regionális önkormányzat mellett a munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői vesznek részt. A regionális fejlesztési tervekhez kapcsolódó intézményépítés a munkáltatói szervezeteket is megfelelő belső szervezeti rend kiépítésére ösztönözte. A Kisosz megyei szervezetei például egyeztető fórumot hoztak létre mind a hét statisztikai régióban. Az Iposz az Országos Érdekegyeztető Tanács keretén belül megalakult Nemzeti Fejlesztési Terv Bizottság keretei között mindent elkövet, hogy a mikro-, kis- és középvállalkozások érdekei érvényesüljenek e terv keretében.

*A tagságnak nyújtott szolgáltatások és az üzleti, oktatási szolgáltatások.* A tagvállalatok számára fontosak a szervezetek által nyújtott gazdaság szervezési, üzleti, oktatási és információs szolgáltatások. A tartós fennmaradáshoz, a tagságmegőrzéséhez a szervezetnek szolgáltatás-központúvá kell válnia, s úgy kell menedzselnie ezeket a szolgáltatásokat, ahogyan egy nagyvállalatot szokás. Ráadásul – mint láttuk –, a tagdíjbevételek önmagában egyik munkáltatói szervezet számára sem jelent elégséges fedezetet a stabil működéshez. Azok a munkáltatói szervezetek, amelyek elmulasztották az üzleti szolgáltatások kiépítését, azok vagyonfelélésre és csökevényes működésre kényszerültek. A VOSZ 1998 utáni gyors növekedésének magyarázata viszont az, hogy az országos lobbifeladatok mellett a szövetség a fő hangsúlyt a tagság szolgáltatási igényeit kielégítő tevékenységre, a regionális (megyei, helyi) és szakmai szekciók működtetésére helyezte (GAZDASÁG- piac-profit.hu, 2005. június 16.). A munkáltatói szervezetek sokféle szolgáltatást építettek ki. A kisvállalkozókat tömörítő szervezetek megyei és helyi irodái támogatást adnak tagjaiknak munkajogi, adózási és társadalombiztosítási ügyekben. Tipikus, hogy a belépőknek komplett szolgáltatáscsomagot nyújtanak, és segítenek a vállalkozás elindításában (engedélyek beszerzése, meggyorsítása a kapcsolatok révén), munkaügyi és APEH-ellenőrzések esetén pedig a vitás kérdések tisztázásában. Ezen túlmenően, a Kisoszt és Iposzt például könyvelési szolgáltatást is nyújt tagjainak. Az Áfeoszt fontos szolgáltatása a tagszervezetek igényeinek megfelelő közgazdasági, jogi, adózási, számviteli tanácsadás és a kereskedelmi tevékenység működési feltételeihez való alkalmazkodás segítése, oktatás, továbbképzés, valamint iskolarendszerű képzés. A VOSZ által nyújtott ingyenes és fizető szolgáltatások is sokrétűek (országos és helyi szintű információk, képzés, üzleti partnerközvetítés, nemzetközi piackutatáson stb.), s a legújabb törekvésekhez tartozik a vállalkozók kedvezményes bekapcsolása nemzetközi üzletláncokba, nagyvállalatokkal való együttműködésbe (beszállítói programok), a vállalkozói hitelkártya (Széchenyi-kártya) bevezetése, valamint széles körű elektronikus munkáltatói hálózat kiépítése. A piacra jutás segítése vásárok, konferenciák, kiállítások szervezésével szinte mindegyik munkáltatói szervezet szolgáltatásai között megtalálhatók.

Az oktatás és szakképzés minden szervezet esetében a fontos szolgáltatások közé tartozik. A jogszabályok gyakori változása miatt a jogkövető gyakorlatot elősegítő kiadványok elkészítése és kiadása fontos szolgáltatás és jelentős bevételi forrás.

Több munkáltatói szervezet külön vállalkozást hozott létre üzleti jellegű tevékenységéhez. Az Iposzt az e célra részvénytársaságot alapított, a VOSZ az üzleti tevékenységének egy részét a MKIK-val közös tulajdonban álló Kavoszt Rt.-n keresztül végzi. A nemzetközi kapcsolatok egyszerre jelentenek segítséget a hazai lobbimunkában, a külföldi példák megismerésében, úgynevezett legjobb megoldások megtalálásában. Emellett a bilaterális kapcsolatok révén

segíthetik a tagvállalatokat az üzleti információk megszerzésében, a potenciális üzletfelek egymásra találásában. A részvétel az országos tripartit testületekben magával hozza a piacépítést szolgáló kormány szintű delegációkba való bejutás lehetőségét is.

*Bipartit munkaügyi kapcsolatok.* A „klasszikus” munkaügyi kapcsolatok meglehetősen hátra szorulnak a munkáltatói szervezetek esetében. A szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek közötti tárgyalások és a kollektív alkujátssza talán a legkevésbé fontos szerepet a munkáltatói szervezetek tevékenységében.

A mai magyar munkáltatói szervezetek a fejlett piacgazdaságbeli megfelelőiktől eltérően nem a szakszervezeti nyomás ellensúlyozására jöttek létre. A kilenc munkáltatói szervezetből öt a szocialista rendszer öröksége. A rendszerváltás pillanatában jelentős vagyonnal, apparátussal és folyamatos tagdíjbevéttel rendelkeztek. Ezek a szervezetek részben az akkori gazdaságszervezési funkcióikat igyekeztek új formában folytatni, részben az állammal szembeni érdekképviseletben próbáltak helyet találni. Ennek terepe és legitimációs forrása az 1990 nyarán létrehozott ÉT. Az újonnan alakult munkáltatói szervezetek sem a szakszervezeti nyomás ellensúlyozására jöttek létre, hanem a rendszerváltás során meghatározott politikai érdekeket és meghatározott üzleti körök gazdasági érdekeit próbálták megjeleníteni.

A kilencvenes évek első felének válsága és a volt szocialista vállalatok és gazdasági szervezetek átalakulása együtt járt a szakszervezetek rohamos gyengülésével. Különösen a versenyszférában volt látványos a szakszervezetek taglétszámvesztése. A munkáltatói szervezetek közül a MOSZ, az Iposz és a VOSZ tagvállalatainál alig vagy egyáltalán nem találunk szakszervezeteket, s ha jelen vannak, akkor tipikusan azokban a szakmai szövetségekben vagy nagyvállalatokban, amelyek többes tagsággal rendelkeznek. Az Okisz esetében az érdekkörébe tartozó ipari szövetkezetek utódszervezeteihez egyáltalán nem tartozik szakszervezet ([www.okisz.hu](http://www.okisz.hu)). Ráadásul, mint a sztrájkok és demonstrációk statisztikája is mutatja, munkahelyi szinten alig-alig jelennek kihívást számukra radikális szakszervezeti követelések. Az ágazati és országos szakszervezeti demonstrációk célpontjai nem a munkáltatói szervezetek voltak, hanem a kormányzat.

A munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek közötti véleménykülönbségek, összecsapások terepe az országos érdekegyeztetés. Itt azonban az esetek nagy részében – minimálbér-meghatározásban, országos bérajánlásokban, munkatörvénykönyv-módosításban – a kormányé a döntő szerep. Az sem ritka, hogy a szociális partnerek az ÉT-ben látszólag egymással vitatkoznak, de valójában a munkáltatók a kormánnyal alkudoznak a háttérben annak érdekében, hogy adócsökkentéssel vagy költségvetési támogatással ellensúlyozzák a szakszervezeteknek adandó bérengedményeket.

A legtöbb kisvállalkozót tömörítő szervezetet elsősorban az határozza meg, hogy az egyéni vállalkozó egyszerre munkáltató és munkavállaló is. Így ebben az esetben a személyes jelleg miatt a bipartit munkaügyi kapcsolat értelmezhetetlen. A kiskereskedők munkaügyi viszonyaiban a kollektív szerződés egyáltalán nem játszik szerepet. Általános a vélekedés, hogy a kollektív szerződés nem érdeke például a kiskereskedőnek, mert előnye nem származik belőle, csak többletkiadása. Még a nagyobb vállalkozások esetében munkáltatói érdekeltségnek tekintett kárfelelősség szerződéses rendezése helyett is a tagvállalatok arra törekcszenek, hogy peren kívül, bizalmi alapon rendezzék a vitás ügyeket. Így nem véletlen, hogy a szakszervezetek említésével alig találkozunk a munkáltatói szervezetek dokumentumaiban, állásfoglalásaiban.

A Stratosz által alkalmazott, meglehetősen homályos tartalmú „együttműködés a tripartit fórumok területén” a leggyakoribb, visszatérő megfogalmazás, amivel a munkáltatói szervezetek dokumentumaiban találkozhatunk, ha egyáltalán szó esik a szakszervezetekről. Amikor az MGYOSZ kifejezetten a munkáltatói érdekképviselő feladatairól beszél, megkülönböztetve azt a gazdasági érdekképviselőtől, akkor elsősorban a tripartit érdekegyeztető fórumokon való szereplését említi meg. Ugyanakkor két fontos korlátot határoz meg saját maga számára az e téren kötendő megállapodásokra nézve: 1. csak tagjai felhatalmazásával köthet megállapodásokat, 2. munkáltatói érdekképviselői és egyéb tevékenysége nem sértheti a tagszervezetek önállóságát, cselekvési autonómiáját, döntési és intézkedési, képviselői és eljárési szabadságát. E két korlát azt jelenti, hogy tagjai konkrét felhatalmazása nélkül nem köthet érdemi megállapodást.

Természetesen a fenti általános megállapítások nem jelentik azt, hogy a munkaügyi kapcsolatok ne lennének fontosak egy-egy szervezet esetében, a tagszakszervezetek jellege, a tagvállalatok szervezetsége és a felmerülő problémák miatt. Így például az Áfeosz rendszeresen felhívja szakmai anyagaiban és a tanfolyamain a figyelmet arra, hogy a leltárfelelősség miatt kifejezetten érdemes kollektív szerződést kötni. A MOSZ alapszabályi felhatalmazás alapján 2003-ban mezőgazdasági ágazati kollektív szerződést kötött, amely kiterjed a MOSZ közvetlen tagjaira és azok alkalmazottjaira. Az Okisz annak ellenére, hogy saját bevallása szerint sincs tagszakszervezeteiben szakszervezeti jelenlét, mégis kötött az Autonóm Szakszervezetek Szövetségével egy kollektív szerződést, amely lehetőséget ad a munkaidő rugalmasabb szervezésére.

Az építőiparban ágazati kollektív szerződés révén igyekeznek visszaszorítani a feketefoglalkoztatást. A kezdeményezés – amely az ágazati párbeszédbizottság munkája során fogalmazódott meg – részévé vált a Gyurcsány-kormány „100 lépés” programjának. Amennyiben valóban létre jön egy olyan ágazati kollektív szerződés, amely átfogja az ágazat egészét, és hatékonynak bizonyul a foglalkoztatás szabályozásában, akkor az iránymutató lehet a többi ágazat számára, és átszabhatja a munkaügyi kapcsolatok szerepéről kialakult képet.

Ez újszerű szerepfelfogás a munkáltatói szervezet részéről is, ha az problémát lát a feketefoglalkoztatásban, és a nagyvállalatok és a kisvállalkozások közötti versenyt úgy kívánja szabályozni, hogy a feketefoglalkoztatás ne jelentsen tisztességtelen versenyelőnyt a kisvállalkozók számára.

A munkaügyi kapcsolatok szervezetenként eltérő fontosságának oka lehet a munkáltatói szervezet önképe is. Ebből a szempontból figyelemre méltó az MGYOSZ és a Stratosz elérő magatartása. E két szervezet tagjai egyaránt tipikusan olyan nagyvállalatok, amelyekben a szakszervezetek a leginkább megtalálhatók. Az már azonban nagyon különbözik, hogy melyik szervezet mekkora figyelmet fordít a szakszervezetekkel való kapcsolattartásra. A Stratosz dokumentumai arról tanúskodnak, hogy figyelme alig irányul a szakszervezetekre. Az MGYOSZ ellenben fontosnak tartja a munkaügyi kérdéseket, és arra törekszik, hogy a versenyszférában legnagyobb MSZOSZ-szel rendszeres kapcsolatot tartson fel, időközönként aktuális kérdésekről egyeztessen. Ez is része annak a hirdetett önképnek, hogy az MGYOSZ a legfontosabb munkáltatói szervezet a versenyszférában. A VOSZ is megpróbál hasonló módon fellépni, erre utal a Munkástanácsok Országos Szövetségével és a Ligával kötött, s 2004-ben megújított együttműködési szerződése.

### *Összegzés*

A munkáltatói szervezetek nagyon különböznek egymástól, eltérők a hagyományaik, tagságuk összetétele, tagjaihoz való viszonyuk, vállalt feladataik és az általuk nyújtott szolgáltatásaik szerkezete. Ennek ellenére megragadható néhány közös sajátosság, amely döntő fontosságú a posztoszocialista munkaügyi kapcsolatok természetének meghatározásához.

– Mind munkáltatók, mind a szakszervezetek tekintetében plurális és szétterjedt szervezeti struktúra alakult ki, amire az jellemző, hogy párhuzamosan vannak jelen az egykori szocialista gazdaság szervezésben szerepet kapott, valamint a rendszerváltás után újonnan alakult szervezetek.

– A mélyen átpolitizált szakszervezetekkel szemben azonban a munkáltatói szervezetek elkerülték azt, hogy a közöttük való egyensúlyteremtés a rendszerváltást követő politikai harcok részévé váljon.

– A nyilvános belharcok elkerülése lehetővé tette, hogy az esetleges szervezeti és személyi ellentétek ne mélyüljenek el, és ne legyenek akadályai az észszerű együttműködésnek.

– A munkáltatói szervezetek a kilencvenes években kiépítették azokat az üzleti és szolgáltató funkcióikat, amelyek kulcsfontosságúak tagságuk megtartásában és működésük pénzügyi konszolidációjában.

– Részben a szocializmus örökségéért, a szervezetek lehetséges tagsági köre jól elhatárolt, ezért a szervezetek nincsenek egymással valódi versenyhelyzetben. Ez alól a VOSZ jelent bizonyos fokig kivételt. A viszonylag alacsony tagsági díj és az eltérő tagdíjfizetési kötelezettséggel járó tagsági státusok miatt



azonban a munkáltatói szervezetek közötti versengés eredményeként inkább többes tagság alakult ki, mintsem a tagok átcsábításáért folyó harc.

– Hasonlóan a szakszervezetek belső szervezeti felépítéséhez, a tagszervezetek és a tagvállalatok teljes autonómiát élveznek politikájuk meghatározásában. Az alapszabályok szerint nekik van joguk a központ politikáját meghatározni, annak egyes döntéseit felhatalmazásuk megszerzéséhez kötik. Az a centralizált felépítés, ami például a történelmi GYOSZ-t jellemezte, ismeretlen a rendszerváltás nyomán kialakult munkáltatói szervezeteknél. A munkáltatói szervezetek decentralizált felépítése az egyik akadálya annak, hogy megvalósuljon az – elsősorban szakszervezetek, valamint számos kutató és politikus által kívánatosnak tartott – ágazati kollektív szerződések rendszere, amely valóban rendelkezne munkaviszony-szabályozó erővel.

– Bár lehetséges tagsági kört tekintve, országos szinten az egyes szervezetek viszonylag jól elhatároltak egymástól, ez már nem érvényes az ágazati-szakmai szintre. A szocialista rendszerben kialakult struktúra jellegzetessége ugyanis az volt, hogy a munkáltatói szervezetek alapvetően tulajdonforma mentén különültek el, s nem tagságuk ágazati hovatartozása szerint. Ennek következtében mára a legtöbb ágazatban több munkáltatói szervezet vagy azok ágazati-szakmai szervezetei találhatóak meg. A szervezeti örökség tehát ágazati-szakmai szinten nehezen áttekinthető szétaprózottsághoz vezetett, ami nehezen áthidalható szervezeti érdekkellentéteket okozhat.

– A munkáltatók szervezettségének szintjét nehéz megállapítani. Ezt nemcsak a belső statisztika hiányosságai nehezíti, valamint az, hogy egyes szervezetek nem szívesen közölnek tagsági adatokat, hanem a többszörös tagság s a különböző tagdíjfizetési feltételekkel járó tagsági kategóriák alkalmazása is. A stabil és szervezetszerű működés fenntartásához önmagában a tagdíj-bevétel sehol sem elégséges – még az esetleges pályázati úton elnyerhető állami támogatással és az örökölt vagyon hasznosításából fakadó jövedelmekkel együtt sem. Ahhoz, hogy fenntartsanak munkáltatói szervezeteket, az érdekképviselői funkció önmagában nem elég vonzó a magyarországi vállalkozások számára.

– A munkáltatói szervezetek egyik legfontosabb funkciója az országos gazdasági érdekképviselői funkció. Ennek célja a kormányzati gazdaságpolitika befolyásolása a vállalkozások számára kedvezőbb feltételek megteremtése érdekében. Az ezredfordulóra nagyjából egységes munkáltatói koncepció kristályosodott ki azzal kapcsolatban, hogy Magyarországnak milyen gazdaságpolitikát kellene folytatnia. A gazdasági érdekképviselői funkció egyik legfontosabb fóruma az országos tripartit érdekképviselői funkció, ahol a munkáltatói szervezetek törekvései túlmutatnak a napirend szerinti témakörökben való állásfoglalásokon, s végső soron a gazdaság stratégiai irányvonalának meghatározásában kívánnak egyre határozottabban szerepet kapni.

– A tripartit fórum rendszerében való részvétel azért is meghatározó jelentőségű a munkáltatói szervezetek számára, előnyhöz juttatja őket: számos fontos további testületi tagságot, lobbilehetőséget biztosít, beleértve pályázatok útján elnyerhető állami támogatást. Másrészt az érdekegyeztető fórum által tárgyalt előterjesztések széles témaköre jelentős részben tartalmazza a munkáltatók számára fontos gazdaságpolitikai, szociálpolitikai és munkajogi szabályozást.

– A munkáltatói szervezetek függése azonban a tripartit érdekegyeztetésben való részvételtől és az azzal járó szervezeti előnyöktől kihat e szervezetek autonómiájára, veszélyezteti a mindenkori kormánnyal szembeni állásfoglalás képességét.

– Az érdekvéonyesítés a legtöbb munkáltatói szervezetnél szorosán összefonódik a gazdaság szervező-szolgáltató funkcióival; ez jelenti a legfontosabb vonzerőt a vállalatok számára, és sok esetben a szervezetek legfontosabb bevételi forrását.

– E két – gazdasági érdekképviseleti és gazdaságszervező – funkció mellett a hagyományos, munkavállaló-munkáltató kapcsolatok másodrendűek, ha egyáltalán van szerepük a munkáltatói szervezetek életében. A legtöbb munkáltatói szervezet a szakszervezetekben is csak a tripartit aréna egyik szereplőjét látja, s nem a partnert a munkapiac és a munkaviszony kétoldalú szabályozásában.

A munkáltatói szervezetek struktúrája megszilárdult, jól beilleszkedtek a kialakult intézményrendszerbe, s megtalálták azokat a funkciókat és gazdasági erőforrásokat, amelyek működésüket hosszú távon is biztosítják. Gondot jelent a munkáltatói szervezetek megosztottsága – az ebből fakadó szervezeti és szakértői gyengeség miatt jóval gyengébb a hatásuk a gazdaságpolitikára, mint a fejlett piacgazdaságokban. Ennek egyik fő okát a jelenleg működő rendkívül szétszórt s így gyakorlatilag hatástalan érdekképviseleti rendszerben kell keresni. A munkáltatói szervezetek és vállalkozók összefogása szükséges a sikeres érdekképviselethez. A kormányokon átívelő gazdaságstratégia kidolgozása és elfogadtatása a cél. Csak szakszerűen előkészített véleményeket megfogalmazó, egységesen fellépő érdekképviseletek lehetnek a kormányoknak partnerei.

## 1.2. A magyar szakszervezetek – hogyan tovább?

NEUMANN LÁSZLÓ

Bő másfél évtizeddel azután, hogy megjelentek az alulról szerveződő, független szakszervezetek, és megkezdődött a szocialista rendszer szakszervezeteinek önreformja, a magyar szakszervezeti mozgalom szétforgácsoltabbnak, erőtlenebbnek és forrásokban szegényebbnek tűnik, mint valaha. Számos szakértő véleménye szerint a hanyatló támogatottság és belső szervezeti problémák mi-



att a szakszervezetek nemcsak az országos politika formálásába nem képesek érdemben beleszólni, hanem az is kérdéses, mennyire képesek szigorúan vett érdekvédelmi szerepüknek eleget tenni a munkahelyeken, és olyan kollektív szerződéseket kötni, amelyek érdemben szabályozzák a béreket, foglalkoztatási és munkafeltételeket. A *Közelskép* sorra veszi ezeket a kérdéseket, ez a fejezet kifejezetten a szakszervezet erejének belső forrásaival: a szakszervezetek tagságával, szervezeti kereteivel foglalkozik. Egyaránt épít a statisztikai adatokra és az ágazati párbeszéd bizottságok megalakítását előkészítő tanulmányokra, valamint szakszervezeti tanácsadóként, majd kutatóként szerzett tapasztalataimra, szubjektív értékítéletemre

A taglétszámra vonatkozó statisztikák, a közelmúlt és a jelen szerveződési modelljeinek ismertetése után ez az írás a szakszervezetek újjáélesztésének lehetséges stratégiáit taglalja. Mert – meggyőződésünk szerint – jelenlegi gyengeségük ellenére korai lenne leírni a szakszervezeteket, amelyek nélkül klasszikus értelemben vett munkaügyi kapcsolatokról sem beszélhetünk. Jelenlegi erőtlenségük ellenére a megmaradt tagság és vagyon, a munkaügyi kapcsolatok rendszerváltás óta kialakult intézményrendszere által nyújtott lehetőségek és a politikai szövetségesek segítségével jó alapot teremthetnek az újjáépítéshez. Ráadásul a belső erők és intézmények jelentős külső megerősítést kaptak Magyarország EU-csatlakozásával. Ám az is világosan látható, hogy ugyanezek a tényezők még jó ideig lehetővé teszik a jelenlegi szervezeti keretek fenntartását, változatlan vagy még szerényebb szinten.

### *Mennyiségi értékelés – a szakszervezeti tagság hanyatlása*

Bár egy szakszervezeti mozgalom erejét, befolyását nem csak (és nem feltétlenül, gondoljunk például Franciaországra) tagjainak száma, munkahelyi jelenléte adja, mégis általánosan elfogadott a szakszervezeti tagság változási trendjének vizsgálata. Ez különösen fontos Magyarországon, ahol a történelmileg beágyazott intézmények hiánya miatt leginkább a szervezethez jellemezhető egy-egy szakszervezet súlya. A tagság számbavételére, mérésére számos módszer ismeretes. Kézenfekvőnek tűnik megkérdezni magukat a szervezeteket, hány fizető és nem fizető tagot tartanak nyilván, és ezeket az „önbevallásokat” összegezni. Az Országos Érdekegyeztető tanácsban (OÉT) helyet foglaló hat szakszervezeti konföderáció 2003 elején egy körkérdésre az *1.1. táblázatbeli* (szóbeli) válaszokat adta az aktív korú taglétszám változásáról, valamint a női tagok arányáról:

Jóllehet a megreformált régi szakszervezetekben jelentős a nyugdíjasok aránya, akik számára egyes ágazati, vállalati szervezetek külön szakosztályokat is fenntartanak, jogosnak tűnik, hogy a szakszervezetek alkuerejét adó tagság becslésekor őket kihagyjuk. Mivel a kettős tagság gyakorlatilag kizárt, a konföderációk adatait összeadva, illetve hozzáadva még azt a – szakértői becslés szerinti – körülbelül 35 ezer főt, akik konföderáción kívüli szakszervezetek

tagjai, megkaphatjuk az ország teljes szakszervezeti taglétszámát. E szerint a tagság 906 ezer fő volt 2003-ban, körülbelül fele-fele arányban férfiak és nők. Ez a KSH Munkaerő-felvételének alkalmazotti létszámára adott becslésével (3,9 millió) számolva 23,2 százalékos szervezettséget jelent. Ugyanakkor közismert, hogy a szervezetek – saját jelentőségüket hangsúlyozandó – hajlamosak felfelé kerekíteni a taglétszámukat, s akár az így megnövelt létszám szerinti tagdíjat fizetni magasabb szintű, nemzetközi szervezetekben, sőt egyes szervezetek nyíltan vállalják, hogy a tényleges számokat titokként kezelik. Ezért ajánlatos más, objektívebb módszerekhez is fordulni. (Mint később bizonyítjuk, a valós létszám mintegy 50 százalékkal kisebb.)

**1.1. táblázat A szakszervezetek aktív korú tagjai  
a konföderációk önbevallása alapján (fő)**

Konföderáció	1998	2003	Nők aránya (2003, százalék)
Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ)	140 000	120 000	35
Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT)	105 000	85 000	n. a.
Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (Liga)	100 000	100 000	30
Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ)	60,000	56 000	35
Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ)	n. a.	240 000	48
Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF)	230 000	270 000	70

Forrás: *EIRO* (2003).

A legpontosabb kimutatás a kereső és tagdíjat is fizető szakszervezeti tagok összességéről az APEH éves összesítéséből származik (*1.2. táblázat*). Mivel a munkáltató által levont tagdíj szerepel a személyi jövedelemadó bevallásában, kiszámítható, hogy hányan és összesen mennyi tagdíjat fizettek. (Pontosabban az, hogy milyen mértékben éltek az erre vonatkozó adókedvezménnyel, de mivel Magyarországon a munkáltatói levonás általánosan elterjedt módszer a tagdíj beszedésére, a kettő nagyjából azonosnak vehető.) Az évente közzétett adatok a szakszervezeti tagság szinte folyamatos csökkenését mutatják.

**1.2. táblázat: Fizető szakszervezeti tagok száma  
az APEH kimutatásában**

Év	Taglétszám
1999	775 000
2000	700 000
2001	654 000
2002	574 000
2003	600 000

Forrás: *Kun* (2003).

Az APEH-adatok a fizető tagság mintegy 25 százalékos csökkenését mutatják az 1999 és 2002 közötti négyéves periódusban. Az utolsó éves adat mindössze 15 százalékos szervezettséget jelent az összes munkavállalóra vonatkozó KSH-adattal számolva. Az APEH adatsora egyébként az elmúlt másfél évtized radikális taglétszámcsökkenését is regisztrálja, hiszen 1990-ben még 3,9 millióan fizettek tagdíjat.

2001 óta a KSH munkaerő-felmérése háromévente tartalmaz egy kérdésblokkot, mely a munkavállalói érdekképviseletek szerepéről kérdezi a munkavállalókat. A mintegy 30 ezer megkérdezett személy adatait feldolgozva, a „teljeskörűsített” eredmények – nagyon jó közelítéssel – ugyanazt az eredményt adták, mint amelyet az APEH közöl a teljes populáció adatbázisa alapján, annak ellenére, hogy ezekre a kérdésekre viszonylag sok esetben érkezett »nem tudom« válasz, különösen akkor, ha az adott személy adatai – távollétében – valamelyik elérhető családtagtól származtak (KSH, 2002, 2005). A KSH-felvétel előnye viszont, hogy kérdéseket tartalmaz a szakszervezetek és üzemi tanácsok munkahelyi jelenlétére és a kollektív szerződés hatásának értékelésére is, továbbá a felvétel kiterjed a válaszoló személy és munkahelye alapadataira is.

A 2001-es KSH-felvétel alapján a szakszervezeti tagok számára adott becslés 615 ezer fő, míg ugyanez a 2004-es feldolgozásban 549 ezer. A munkavállalók összlétszámához viszonyítva ez 19,7 százalékos, illetve 16,9 százalékos „szervezettségnek” felel meg, tehát három év alatt 2,8 százalékpontos csökkenés következett be (1.3. táblázat).

Ami a gazdaság különböző ágazatait illeti, mindkét felvételben a villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás, a szállítás, raktározás, posta, távközlés, az oktatás, az egészségügyi, szociális ellátás és a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás ágazatok számítanak a szakszervezetek erősségének. Egyértelmű tehát, hogy a közszolgáltatások és a jellemzően állami tulajdonban lévő ágazatok a leginkább szervezettek. Ugyanakkor a szakszervezeti szervezettség meglehetősen alacsony – 10 százalék körüli – a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, a feldolgozóipar és a pénzügyi tevékenység ágazatokban. A legalacsonyabb a szakszervezeti tagok aránya az építőiparban, a szálláshelyszolgáltatás és vendéglátásban, a kereskedelemben, valamint az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás területeken. Köztudottan ezek azok az ágazatok, ahol leginkább kis- és közepes méretű munkáltatókkal találkozunk, és a foglalkoztatás jellegzetességei (idénymunka, rugalmas munkaszervezések stb.) sem igen kedveznek a szakszervezet működésének. Ezek a statisztikai adatok egyértelműen megerősítik korábbi esettanulmányok alapján szerzett tapasztalatainkat, illetve a kollektív szerződések ágazati gyakoriságáról, hatásairól készült korábbi számításainkat (Neumann, 2001a).

1.3. táblázat: Szakszervezeti szervezettség ágazatok és nemek szerint, 2001–2004 (százalék)

Ágazat	2001			2004			Változás (együtt) 2001-2004
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	5,4	7,9	6,0	9,4	12,5	10,1	4,1
Bányászat	30,2	28,4	29,9	34,6	49,9	37,6	*
Feldolgozó ipar	16,5	14,9	15,8	14,6	14,6	14,6	-1,2
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	28	36,8	30	32	30,5	31,5	*
Építőipar	3,4	3,5	3,4	3,2	9,1	3,8	*
Kereskedelem, javítás	5,9	8,2	7,1	4,2	6,2	5,3	-1,8
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	2,6	6,0	4,4	3,2	4,6	4,1	*
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	39,5	41,6	40,1	33,1	37,4	34,3	-5,8
Pénzügyi tevékenység	12,2	18,0	16,3	10,2	13,2	12,3	*
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	6,9	7,1	7,0	4,5	6,6	5,5	*
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	25,4	33,5	29,3	26,8	25,4	26,1	*
Oktatás	37,9	40,1	39,6	27,2	30,0	29,4	-10,2
Egészségügyi, szociális ellátás	33,2	34,0	33,8	26,9	26,1	26,3	-7,5
Egyéb szolgáltatás	12,2	13,2	12,7	12,1	16,1	14,1	*
Összesen	17,3	22,4	19,7	15,3	18,7	16,9	-2,8

\* A különbség nem szignifikáns, az összes többi esetben  $p \leq 0,05$  (kétmintás  $t$ -próbánál).  
Forrás: KSH munkaerő-felvétele.

2001 és 2004 között csak két ágazatban – a mezőgazdaságban és a bányászatban – nőtt a tagság aránya, de csak a taglétszám csökkenésénél nagyobb foglalkoztatásszűkülés következtében. A tagság aránya legjelentősebben két – döntően állami tulajdonú – közszolgálati ágazatban csökkent: az oktatásban 10,2 százalékponttal, az egészségügyi és szociális ágazatban pedig 7,5 százalékponttal. Érdemes megjegyezni, hogy e nagymértékű fogyás a 2002. évet magában foglaló időszakban következett be, amikor a Medgyessy-kormány 50 százalékkal emelte a közalkalmazottak illetményét.

Mindkét felvétel szerint a nők nagyobb arányban voltak szakszervezeti tagok, bár a nemek közötti különbség csökken. (2001-ben a nők 22,4, a férfiak 17,3 százaléka volt tag, míg 2003-ban a nők 18,7 százaléka, a férfiak 15,3 százaléka.) Ha ágazatonként vizsgáljuk a különbséget, szinte mindenhol valamivel nagyobb a nők szervezettsége.

A KSH-felvételek a tagság fokozatos öregedésének trendjét igazolják: a tagság átlagosan négy évvel öregebb, mint a nem szakszervezeti tag munkavállalók, férfiaknál ez a különbség kicsit nagyobb, nőknél valamivel kisebb (1.4. táblázat és 1.1. ábra). 2004-ben a legnagyobb arányban (23,3 százalék) az 50–59 éves korosztályban voltak a szakszervezeti tagok, miközben a fiatalok szervezettsége (15–29) mindössze 8,5 százalék volt. 2001-ben a módusz szintén az 50–59 éves korosztályra esett, de a fiatalok szervezettsége még valamivel magasabb, 11,4 százalék volt.

A felvétel lehetővé teszi, hogy a különböző állománycsoportok és foglalkozási csoportok szervezettségét vizsgáljuk. 2004-ben a fizikai munkások

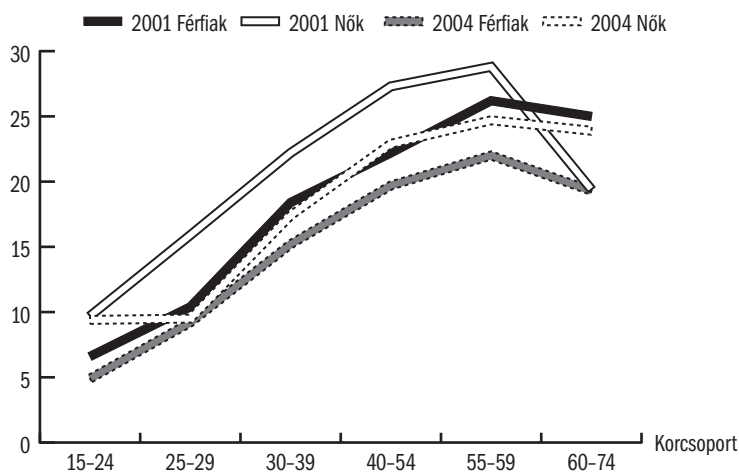
13 százaléka, míg a szellemiek 23 százaléka volt szakszervezeti tag. Foglalkozási csoportok szerint vizsgálva a legmagasabb a tagság aránya az „egyetemi, főiskolai képzettség önálló alkalmazását igénylő” és az „egyéb felsőfokú képzettséget igénylő” foglalkozásokban. Kiemelkedően alacsony arányokkal a „mezőgazdasági és erdőgazdálkodási” és a „szakképzettséget nem igénylő (egyszerű)” foglalkozásokban találkozunk.

1.4. táblázat: A szakszervezeti tag és nem tag munkavállalók átlagéletkora (2001-2004)

Megnevezés	2001			2004		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
Szakszervezeti tagok	41,5	41,6	41,6	42,2	43,2	42,7
Nem szakszervezeti tagok	36,9	37,9	37,4	37,9	39,5	38,7
Különbség	4,6	3,7	4,2	4,3	3,7	4,0

Forrás: KSH munkaerő-felvétele.

1.1. ábra: A szakszervezeti szervezettség korcsoportok szerint (százalék)



Forrás: KSH munkaerő-felvétele.

A KSH-kérdőív mindkét évben rákérdezett arra, hogy a válaszoló munkahelyén működik-e szakszervezet (1.5. táblázat). Ennek alapján becsülhető, hogy munkahelyi – jogi szakkifejezéssel egymunkáltatós – kollektív szerződésekkel milyen lefedettséget érhetnek el a szakszervezetek ideális esetben (vagyis akkor, ha a jog engedélyezi az adott területen a kollektív szerződéskötést, és arra a munkáltató is hajlandó).

2001-ben a válaszolók 37,3 százaléka, míg 2004-ben 33,0 százaléka válaszolt igennel erre a kérdésre, ami itt is 4,5 százalékpontos csökkenést mutat. Ugyanakkor sokan (12,7 százalék) adtak „nem tudom” választ. Bár a válaszok nyilvánvalóan a szakszervezetek munkahelyi szerepének egyfajta szubjektív

megítélését jelentik, feltűnő a hasonlóság szakszervezeti tagságra adott válasszokkal mind a nemek közötti, mind az ágazati megoszlást, mind pedig a három év alatt bekövetkezett változásokat tekintve. A foglalkozási csoportokat vizsgálva 2004-ben a fizikai munkások 24,5 százalékának, a szellemiek 44,5 százalékának munkahelyén volt szakszervezet. A legmagasabb az „igen” aránya a fegyveres erőknél dolgozók körében, ezt követi az „egyetemi, főiskolai képzettség önálló alkalmazását igénylő” foglalkozások csoportja. A legalacsonyabb munkahelyi szervezethez tartozók ismét a „mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozásokban”, a „gépkezelők, összeszerelők, járművezetők” és a „szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásúak” adtak számot.

1.5. táblázat: A szakszervezetek munkahelyi jelenléte ágazatok és nemek szerint, 2001–2004 (százalék)

Ágazat	2001	2004	Változás 2001-2004
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	12,9	13,4	0,5
Bányászat	59,3	52,8	*
Feldolgozó ipar	33,8	30,9	*
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	60,0	59,9	*
Építőipar	8,3	5,8	*
Kereskedelem, javítás	14,3	8,0	-6,3
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	8,7	6,2	*
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	63,2	53,9	*
Pénzügyi tevékenység	33,2	26,8	*
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	15,2	11,7	*
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	54,9	51,1	*
Oktatás	68,9	62,9	-6,0
Egészségügyi, szociális ellátás	65,5	55,6	-9,9
Egyéb szolgáltatás	26,6	21,6	*
Férfiak összesen	33,5	29,4	-4,1
Nők összesen	41,6	37,1	-4,5
Összesen	37,3	33,0	-4,3

\* A különbség nem szignifikáns, az összes többi esetben  $p \leq 0,05$  (kétmintás  $t$ -próbánál).  
Forrás: KSH munkaerő-felvétele.

### *Szervezeti jellegzetességek, erőforrások, politika*

*A konföderációk és a nagypolitika.* A jelenlegi helyzet értelmezéséhez röviden vissza kell nyúlnunk a rendszerváltás éveinek történéseihez. Akkor az „alulról szerveződő” új szakszervezeti mozgalmak és az államszocialista monolit szakszervezet önmagukat megreformáló utódszervezeti viszonyát éles ideológiai-politikai ellentétek, legitimációs és vagyonviták jellemezték. Ennek a szakasznak máig ható következményei a szakszervezeti mozgalom átpolitizáltsága és a konföderációk feszültségekkel terhes viszonya.

A posztoszocialista átmenet gazdaságideológiája, a piacliberalizáció, az állami nagyvállalati szektor lebontása és privatizációja, a munkapiac radikális

átrendeződése, a „koraszülött jóléti állam” sürgető reformja a szakszervezeti pluralizmus megjelenése nélkül is komoly politikai kihívásokat jelentettek volna a szakszervezeti mozgalom számára. Végül is a szakszervezeti vagyon felosztásáról és a konföderációk legitimitációjáról született 1992-es megállapodás létrehozásához ki-ki a szövetségeseként számon tartott politikai párt segítségét kérte. A nyilvános viták fórumai közül az Érdekegyeztető Tanácsnál fontosabb szerepet játszott a parlament, hiszen a szakszervezeti belharc eldöntésében a törvényi szabályozás – vagy annak veszélye – igencsak fontos szerepet játszott (Ladó–Tóth, 1996). A munkaügyi kapcsolatokat alakító állami beavatkozások sora hosszú: a munkatörvénykönyv megalkotása s annak részeként a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képessége munkahelyi szabályainak megállapítása (1992); a Horn-kormány kísérletei az Érdekegyeztető Tanács szakszervezeti oldala reprezentativitási szabályainak meghatározására; az Orbán-kormány „szakszervezet-ellenesnek” minősített törvénymódosításai; majd a Medgyessy-kormány elődje rendelkezéseit visszavonó törvénykezése. A visszatérő változtatások kormányciklusokat követő, ingamozgásszerű változásokhoz vezettek a szakszervezetek elismertségében, működésük jogi-gazdasági kereteiben (nemcsak a képviseleti jogok szakszervezet és üzemi tanács közötti megoszlásában, hanem a még állami tulajdonú vagyon elosztásában, a tisztségviselők munkaidő-kedvezményében, a tagdíj adómentességében stb.). Mindez nyilvánvalóvá tette a szakszervezeti vezetők számára, hogy munkahelyi létfeltételeik is nagymértékben a kormányon lévő pártok jóindulatától függenek.

Az átpolitizáltság másik forrása a *tripartizmus* működése. Az Érdekegyeztető Tanácsról számos megfigyelő és kutató megállapította, hogy az ott megtárgyalandó kérdések köre, a konzultáció minősége alapvetően a kormányzat szándékaitól függ (Ladó–Tóth–Nacs, 2000; Advagic, 2005). Elegendő arra emlékeztetni, hogy amikor az Orbán-kormány a tripartit intézményrendszert átalakította, a szakszervezeteknek el kellett viselniük a szociális párbeszéd és ezzel együtt saját szerepük leértékelődését. Márpedig – hasonlóan a munkáltatói szervezetekhez – a szakszervezetek sem mondhattak le arról, hogy alapvető céljaik érdekében befolyásolják a gazdaságpolitika, a jövedelempolitika és a szociálpolitika alakítását, hiszen mindezek komolyan befolyásolják tagjaik életkörülményeit (Hanti, 1999). S természetesen számukra is ez volt a forrása a szociális partnerként, politikai tényezőként való elismertségnek, illetve ez a feltétele, hogy tagszervezeteik megjelenhessenek az alsóbb szintű érdekegyeztető fórumokon (lásd Tóth–Horesnyi írását e *Közelkép* 2.1. alfejezetében) S nem utolsósorban ez hozza meg a presztízzsel járó pozíciókat és más előnyöket.

Főként a szervezetek eredettörténetével összefüggő okokkal magyarázható az is, hogy az Országos Érdekegyeztető Tanács munkavállalói oldalán ma is hat konföderáció működik. A látványos politikai konfrontáció 1993 táján véget



ért, a konföderációk szervezetei konszolidálódtak, és kapcsolataik az együttműködéshez minimálisan szükséges mértékben normalizálódtak. Ám a beharcok utóhatásai máig érezhetők. Ezek a magyar politikai palettán amúgy is szokásos „törzsi viszonyok” (*Tamás Gáspár Miklós*) nem túl meglepők, különösen annak ismeretében, hogy a szakszervezeti vezetők és apparátusok nemigen cserélődtek a kilencvenes évek eleje óta. Részben ennek tudható be, hogy az eddigi kísérletek a konföderációk stratégiai együttműködésére, esetleg egyesülésére rendre kudarcot vallottak (így a hat konföderáció mátraházi közös nyilatkozata 2000-ben, a Liga különféle más konföderációk számára tett egyesülési indítványai, a SZEK és az ÉSZT uniója stb.). A konföderációk – a gazdasági racionalitás által nagyon is indokolt – közös akciói is néhány tanácsadói, illetve nemzetközi területre korlátozódnak (mint például a Magyar Szakszervezetek Európai Integrációs Bizottsága, a brüsszeli Gazdasági és Szociális Tanácsban való részvétel, az ÉTOSZ nevű tanácsadó szervezet működtetése, a Friedrich Ebert Alapítvány szemináriumai), de sokszor ezek mögött is inkább a hazai vagy külföldi finanszírozó „népfrontos” elképzeléseit kell felfedeznünk.

A személyes sérelmeken túl a konföderációk szerveződése sem igazán kedvez az egyesülésnek. Bár időről időre hallható az az elképzelés, hogy a versenyszférát, a közszolgáltatásokat és a közszférát jogosan képviselnék külön-külön konföderációk (ami implicita a három szövetséggé való összeolvadást sürgeti), a valóságban nem ilyen tiszta a képlet. Az MSZOSZ-hez éppúgy tartoznak közszolgáltató és közalkalmazotti területek (egyik részszövetsége egyenesen a közszféra szakszervezeteit tömöríti), mint ahogy például a Ligához közlekedési, oktatási és egészségügyi tagszervezetek. Ugyanakkor a konföderációk nem jelentenek egyértelmű ágazati elhatárolódást sem, hiszen az egy-egy ágazathoz, alágazathoz tartozó megreformált szakszervezetek a SZOT széthullása során különböző konföderációkhoz csatlakoztak, illetve a kilencvenes évek közepén – az ÉT-beli legitimitásuk biztosítására – az új konföderációk is létrehozták ágazati szervezeteiket. Jól látható volt ez az ágazati pluralizmus nemrégiben az *ágazati párbeszéd bizottságok* felállítását kísérő szakszervezetközi versengésben. Ám a konföderációk esetleges közeledését a munkahelyi pluralizmus mindennapi konfliktusai is akadályozzák, a konfrontációra szocializálódott tagság, különösen a helyi aktivisták hajlamosak árulást gyanítani a külső szemlélő számára racionális együttműködési javaslatok mögött.

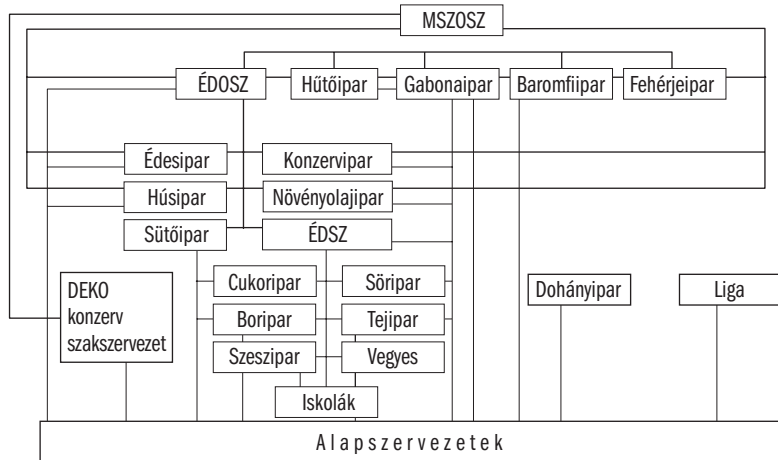
Ugyanakkor, ahol a csúciszervezetek szerveződési terepei közötti törésvonalak egyértelműek – így a versenyszféra és a költségvetési szféra között –, ott a konföderációk közötti nyílt vagy rejtett konfliktus, rivalizálás figyelhető meg. Úgy tűnik, a konföderációk mindmáig nem tudták áthidalni érdekelletégeiket a közszféra finanszírozásának kívánatos mértékét illetően. A versenyszféra szakszervezetei ugyanis az adóterhek általános csökkentését és az állami költségvetési kiadások szűkítését követelik – s ebben partnerei a munkáltatói



érdekképviselőknek –, míg a közsféra szakszervezetei természetesen a köz-tisztviselői és közalkalmazotti munkahelyek fenntartásában, az illetmények garantált növelésében érdekeltek, ellenzik a költségsökkentést célzó reformokat, s ily módon nem lehetnek partnerek az állami kiadáscsökkentés követelésében. Úgy tűnik a versenyszféra-közsféra ellentét is tartós feszültségforrás az ÉT munkavállalói oldalán belül. Ugyanakkor a közsféra szakszervezetei között is érzékelhető a rendszerváltás idejéből visszamaradt rivalizálás az akkor „réginek” és „újnak” számító szervezetek között, legalábbis erre utal, hogy a SZEF-hez tartozó szervezetek – a megfelelő politikai hátszelet kihasználva – végül is 2004-ben sikeres lobbizással olyan törvényt fogadtattak el, mellyel elérték a reprezentativitási szabályok számukra kedvező megváltoztatását (lásd Berki Erzsébet írását e *Közlelkép* 2.3. alfejezetében).

*Az ágazati és munkahelyi szervezetek.* Hasonlóan az ÉT-ben helyet foglaló munkáltatói szervezetekhez, a konföderációk tagjai között is egyaránt megtalálhatók ágazati és vállalati szervezetek. A szakszervezeti struktúra egyértelmű hierarchikus rendjének hiánya, átláthatatlansága azonban leginkább ágazati szinten jelent komoly gondokat. Az ágazati szövetségek tagságán belül is lehetnek ugyanis szűkebb alágazatokat, szakterületeket átfogó szervezetek és közvetlenül csatlakozó vállalati szakszervezetek. Ez különösen az ágazati kollektív szerződéskötést akadályozza, és jól érzékelhető volt az *ágazati párbeszéd bizottságok* felállításakor (Neumann–Tóth, 2002a). Az *ágazati párbeszéd bizottságok* előkészítéseként készült ágazati helyzetfelmérő tanulmányok részletesen feltárták az egyes ágazatokban működő konkurens és azonos konföderációhoz tartozó szervezeteket, illetve azok egymáshoz kapcsolódását. A helyzet bonyolultságát jól illusztrálja az élelmiszeripari illusztráló 2. ábra.

1.2. ábra: Élelmiszer-ipari szakszervezeti struktúra



Forrás: Sóki–Dékán (2002).

Természetesen ez a bonyolult ágazati és vállalati szerveződés, a decentralizált iparági szakszervezeti struktúra is a rendszerváltás környékén alakult ki. Akkor vált meghatározóvá az *egy vállalat-egy szakszervezet* elv: az újonnan szerveződő demokratikus mozgalmak ebben a formában jöttek létre, eleve így jegyezték be őket. Ám az örökölt szakszervezeti struktúra reformja során – részben a demokratizálódó politikai környezet természetes fejleményeként, részben az 1989. évi II. tv. (egyesülési törvény) kötelező alkalmazása miatt – szintén a vállalati szakszervezetek dominanciája érvényesült. Ha nem is jegyezték be az összes vállalati szakszervezetet önálló jogi személyként, akkor is az (al)ágazati szövetségekben nagyfokú autonómiával rendelkeznek, mind a tagdíjak felhasználásában, mind pedig vállalati érdekképviseleti politikájuk alakításában. A vállalati szervezetek szabadon dönthettek arról, hogy melyik szövetségbe lépnek be, és csatlakozásuk után is megőrizhették viszonylagos függetlenségüket a választott (al)ágazati szakszervezeti vezetéssel szemben (Tóth, 1999b). Az, hogy a szakszervezeti szerveződés súlypontja a vállalati szintre esett, nyilvánvalóan hozzájárult a kollektív alku erősen decentralizált jellegének fennmaradásához, egymást erősítette ebben a munkáltatók ágazati szerződésekkel kapcsolatos ellenérdekeltsége és az ágazati szakszervezetek gyengesége.

A decentralizáció anyagi következménye, a szakszervezeti központok apadó tagdíjbevétele és vagyona azonban – a konföderációkkal ellentétben – ágazati szinten reális közelségbe hozta a szakszervezetek stratégiai szövetségét, egyesülését. Az utóbbi időkben ilyen tárgyalásokról érkeztek hírek, például az MSZOSZ-hez tartozó textil-, ruházati és bőripari szakszervezetektől, illetve a nyomda- és papíriparból. Ugyanakkor felülről az MSZOSZ döntéshozó testületei is kísérletet tettek szerteágazó ágazati tagszervezeteik újra strukturálására. A szervezet 2002. évi kongresszusa hat úgynevezett részszoövettséget hozott létre, s feladataikat így foglalta össze: „A részszoövettségeket alkotó szakszervezetek a szolidaritás szellemében együttműködnek egymással, és lehetőségeiknek megfelelően fokozatosan létrehozzák az integráltabb működéshez szükséges személyi, szervezeti, tárgyi, anyagi feltételeket országosan, valamint regionális, megyei, települési szinten.” (Érdekvédelmi ..., 2004, 55. o.) Ugyanakkor az utóbbi időben az *ágazati párbeszéd bizottságok* felállítását kísérő intézményépítés mellékhatásaként megfigyelhető, hogy egyes konföderációkban az ágazati szereplők megerősödése a vezetés legitimációs válságához vezetett.

*Működési feltételek.* Mind konföderációs, mind ágazati szinten az érdekképviseleti feladatok megfelelő szintű ellátásának legfőbb akadálya a megfelelő szakapparátus hiánya. Láthatóan alig győzik szakértői kapacitással a különböző tripartit bizottságokat, rendre ugyanazokkal lehet találkozni a sokszor egészen különbözőfajta szakértelmet igénylő üléseken. A konföderációk fő- és mellékállású alkalmazottainak száma nem több tíz-húsz főnél. Alig van olyan

ágazati szakszervezet, amely néhány fős apparátusnál többet tudna foglalkoztatni. (A hasonló méretű nyugat-európai ágazati szakszervezetek általában több tíz-, esetleg százfős apparátust is képesek fenntartani.) Ez a néhány fő nyilvánvalóan kevés a szigorúan vett érdekképviseleti feladatok ellátásához, ami Magyarországon ráadásul nemcsak az ágazati kollektív szerződés megkötését, a párbeszéd-bizottságok munkájában való részvételt, az ágazatpolitikát befolyásoló lobbizást jelenti, hanem a vállalati szervezetek – a decentralizált szervezet és alku miatt – elengedhetetlen szakmai támogatását (a tagszervezésben, a szakszervezet megalakításánál és a vállalatvezetés előtti elismertetésekor, majd a kollektív tárgyalásoknál és az esetleges konfliktusos helyzetekben.) A taglétszám zuhanása és a tagdíjbevételek zsugorodása rendre arra kényszerítik a szervezeteket, hogy kiadásait és létszámukat csökkentsék, ami az érdemi feladatokat ellátók munkakörét sem hagyja érintetlenül. (Az MSZOSZ például néhány éve vidéki képviseleti hálózatából küldött el embereket.) Szinte ugyanazok dolgoznak az apparátusokban, alig van példa arra, hogy a szakszervezetek pályakezdő diplomásokat alkalmaznának.

A szakértők hiánya a szakszervezetek sivár pénzügyi helyzetének következménye. A szakszervezetek működési költségeiket az elmúlt évtizedben három forrásból fedezték: az örökölt, illetve újra elosztott szakszervezeti vagyontól (tipikusan ingatlanhasznosításból), tagdíjakból és pályázati úton elnyert közpénzekből. A szakszervezeti konföderációk mindegyike, de az ágazati központok többsége is mára már felélte vagyona nagy részét. Ennek látványos – a médiában is gyakran taglalt – jele a székházak és más ingatlanok eladása, a központok kisebb – esetleg bérelt – irodákba költözése. A sztrájk idejére, szociálpolitikai vagy önszegélyező céllal gyűjtött jelentékeny ágazati pénzalapok is hiányoznak Magyarországon. (Talán az egyedüli kivétel a villamosenergiaipar, amelynek szakszervezetei a privatizáció során kiharcolták, hogy az abból származó állami bevétel 1 százalékából a későbbi foglalkoztatási problémák enyhítésére elkülönítsenek egy szakszervezeti kezelésű alapot.)

Ami a tagdíjak nagyságát illeti, az APEH 2003. évi adataiból tudjuk, hogy azok összességében mintegy évi 4 milliárd forintot tettek ki. Ebből azonban eléggé kevés jut a konföderációknak és ágazati szövetségeknek. A tagdíj hagyományosan a bruttó bér 1 százaléka, de a munkahelyi szakszervezeti pluralizmus egyfajta mellékhatásaként számos szakszervezet ezt is csökkentette, hogy vállalaton belüli versenytársainál vonzóbb legyen. A beszédett, átutalt tagdíj nagyobb részét helyben használják fel: jelentős részben különféle segélyekre és hagyományos munkahelyi ünnepekre. Sokan állítják, hogy ez kifejezetten a tagság igénye, a szocializmusban hozzászoktak a szakszervezetek ilyen „szolgáltatásaihoz”. A vállalati szakszervezetek elvileg a tagdíj 40–60 százalékát lennének kötelesek magasabb szintre továbbítani, de az ágazati szövetségek szerint számlájukra rendre ennél kisebb összeg érkezik. Mint bemutattuk, a

szakszervezeti központok szegénysége a – demokratikus átmenet során kialakult – vállalati szakszervezeti autonómiának is a folyománya.

Ha pedig az öröklött vagyon elúszott, a tagdíjak elapadtak, akkor más források után kell nézni. A kilencvenes évek közepe óta növekvő mértékben érkeznek a különböző projektekre közpénzekből származó támogatások, részben a magyar kormánytól és hazai köztestületektől, részben nemzetközi szervezetektől. A többé-kevésbé nyilvános projektfinanszírozás mellett meg kell említeni, hogy az új plurális struktúra megszilárdulása óta tudatos szakszervezeti politikává vált különböző befolyásos pozíciók meghódítása az állami intézményekben. Sikeresen hivatkoztak olyan nyugat-európai példákra, ahol a szociális partnerek részt vesznek nyugdíjalapok, munkanélküli-biztosítás, szakképzés és más, speciális ágazati pénzalapok kezelésében. Ennek lehetősége 1993 után nyílt meg, amikor a társadalombiztosítási alapok irányító testületébe bekerültek a szakszervezetek és munkáltatók képviselői. Bár a társadalombiztosítási alapok körüli botrányok ezt a szerepet könnyen megszüntethetővé tették az 1998-ban hatalomra került jobboldali kormány számára, de a magyar gyakorlatban a vagyonkezelő és pénzosztó mechanizmusokban való részvétel nem korlátozódott a társadalombiztosításra. Másfelől a 2002-es szocialista választási győzelemmel a szakszervezetek újult erővel követelnek helyet a különböző „korporatív” struktúrákban, illetve az egyházak és a civil szervezetek normatív állami támogatásához hasonló rendszeres juttatást, sőt, ennek ideológiai háttereként megfogalmazódott az igény a szakszervezeti tevékenység „közjósággként” való állami elismerésére.

Noha egyelőre a kormányok nem támogathatják nyíltan a szakszervezeteket, mégis a Horn-kormány óta egyre nő bevételeik közpénzekből származó része. Becslések szerint a szakszervezeti mozgalom egésze 2003-ban különböző jogcímenen 1,5 milliárd forinthez jutott. Az állami támogatás évről évre általában azonos a munkáltatói szervezeteknek juttatottal, és különböző feladatok végrehajtásához kötött, mint például felkészülés az EU-csatlakozásra, képviselő az EU-szintű szervezetekben, oktatás, kutatás, az ágazati párbeszéd bizottságok működtetése stb. Mégis, ismerve a feladatok elhatárolásának nehézségét, jó okkal feltételezhetjük, hogy a szakszervezeti központok működési költségeik egyre jelentősebb részét képesek közpénzekből fedezni. Ugyanakkor el kell ismerni, hogy az új intézmények külön támogatás nélkül életképtelenek lennének.

### *Összegzés helyett*

*Szakszervezeti modellek és stratégiai választások.* A szakszervezetek túlélésért folytatott háborúskodása jellemezte a rendszerváltást közvetlenül követő periódust, majd az új plurális struktúra konszolidációját követő évtizedben a szakszervezeti mozgalom egésze jelentős veszteségeket szenvedett el. Elvesztették a tagságot és az öröklött vagyon jó részét, valamint a privatizáció kez-

detekor még jelentékeny mozgósítóerejüket is. Ezzel párhuzamosan egyre inkább függővé váltak a szociális dialógus különböző kormányok által létrehozott intézményeitől, s az azokon keresztül áramló támogatásoktól és lobbilehetőségektől. Ez a tény – mint az elmúlt másfél évtized politikai fordulatai során bebizonyosodott – sérülékennyé teszi a szakszervezetek befolyását. Úgy tűnik, a jelen kormányzati ciklus alatt a szakszervezetek számára stratégiai kérdés, hogy sikerül-e elegendő tartalékot felhalmozni egy a 2006. évi választás utáni jobboldali kormányváltás túlélésére.

Az elmúlt 15 év azonban arra is példát mutatott, hogy a szakszervezetek eltérő stratégiákat követtek, amelyeket érdemes megvizsgálni abból a szempontból, hogy mennyiben lehet rájuk építkezni a szervezetek megerősítésében. A következőkben röviden áttekintjük azokat a – Nyugat-Európából és az Egyesült Államokból ismert – szervezeti és funkcionális modelleket, amelyekkel Magyarországon is találkozhatunk, többnyire a vezetés tudatos stratégiájának következményeként, néha pedig spontán fejlődés eredményeként. (Az utóbbi esetben a modellek persze inkább csak elemzésünk eszközéül szolgálnak.)

A szakszervezet-történelemben a legősibb modell a *szakmai, szakegylet típusú* szakszervezet (*craft unionism*). Mint ismert a kommunista hatalomátvétel előtt Magyarországon ez volt a meghatározó szerveződési elv, és a rendszerváltás után is újjáéledtek ilyen szervezetek. Elegendő csak a Mozdonyvezetők Szakszervezetére utalni, amely korán megmutatta erejét a vasutasstrájkok megszervezésében és arra, hogy az 1992-es munkatörvénykönyv kollektív szerződés-kötési képességet meghatározó szabályai is ismerik az adott szakmai csoportban dolgozók többségét tömörítő szakszervezet fogalmát. Érdekes, hogy a közlekedési területen láthatunk például a vállalati szakszervezeti pluralizmus szélsőséges esetére, amikor teljes vállalatok (a Malév vagy a Budapest Airport) munkavállalói szerveződnek szakmai alapon. Az elmúlt évtized tapasztalatai azt mutatják, hogy csak azokban a monopolhelyzetű közszolgáltató vállalatokban tudtak sikeresek lenni e szakszervezetek, ahol esetleges sztrájkjuk az egész országot megbéníthatja, s az állami tulajdon miatt puha a vállalat költségvetési korlátja. Többnyire azonban ezek a szervezetek is bezárkóztak az adott vállalaton belülre, így alig érvényesülhetett a szakmai szakszervezeti modell hagyományos erősségének tekinthető foglalkozási munkapiac feletti kontroll.

Az államszocializmus idején kiépített és a Nyugat-Európában meghatározó modellhez hasonló felépítésű *ágazati szakszervezetek* túléltek a rendszerváltást. A szocialista örökség, a rendszerváltozáshoz kapcsolódó demokratizálódás és a kollektív alku hagyományos rendszere mindennek ellenére egyfajta *vállalati szakszervezeti modell* kialakulását, illetve megerősödését segítették elő. Az újonnan szerveződő érdekképviselések is ezt a modellt kövezték, az új konföderációkban kezdetben nem is volt ágazati szerveződés. A magyar ágazati szakszervezetek valójában a munkahelyi szakszervezetek szövetségei, s nem

rendelkeznek a munkahelyi szakszervezetek felett olyan hatalommal, mint a nyugat európai modellben, ahol a vállalati szervezeteik feje fölött egyezhetnek meg, utasításokat adhatnak nekik, ellenőrizhetik tevékenységüket, s szükség esetén még fel is oszlathatják azokat. Az ágazati szervezetek az ágazati bizottságok megalakulásával várhatóan megerősödnek. Ám amennyiben a (potenciális) tagságra gyakorolt vonzerőt tartjuk szem előtt, valószínűleg inkább a vállalati szakszervezetek eredményesebb működésétől várható, hogy képesek lesznek a tagság bővítésére a szervezett munkahelyeken. (Legalábbis, ha elfogadjuk egy 2000-ben készült szakszervezeti felmérés eredményeit, amely szerint az élet- és munkakörülményekre közvetlenebb hatást gyakorló akciók élvezik a dolgozók nagyobb elismerését (*Pataki és szerzőtársai*, 2000). Ha viszont a szakszervezetek a nem szervezett munkahelyeket is meg kívánják hódítani, akkor először erős ágazati szervezetet kell létrehozniuk, amely képes hatékonyan segíteni a helyi szakszervezetek létrejöttét, működését. Végül – a teljesség kedvéért – megemlíthető az *általános szakszervezetek* modellje, amely *ad hoc* módon többféle szakmát, több vállalat munkavállalóit tömöríti. Főleg a rendszerváltáskor alakult konföderációkban találhatunk ilyen szervezeteket, de ezek jelentéktelenek maradtak.

Amennyiben a szakszervezetek politikai-ideológiai tagozódását vizsgáljuk, a plurális, *versengő szakszervezeti* modell volt jellemző a rendszerváltás utáni korai periódusra. Az éles politikai konfrontáció már a múlté, az ellentétek látens módon vannak jelen. Ennek jele, hogy a kiszorítási kísérletek nem kerültek le a napirendről. (Legalábbis így értékelhető a közalkalmazotti területen 2004-ben bevezetett új reprezentativitási szabály. Az OÉT munkavállalói oldalának nagy szakszervezetei pedig rendszeresen felvetik az oldal „átalakításának” ötletét). A látens politikai-ideológiai versengés ellenére a nagy szakszervezetek dominanciája jellemzi a magyar szakszervezeti modellt, amelyben a reformista, *szociáldemokrata irányzatú szakszervezetek* meghatározóak. Persze különbséget kell tennünk a hasonló ideológiájú politikai párttal ápoltság és a szakszervezet céljai, szerepfelfogása között. Ami a pártkapcsolatokat illeti, az MSZP és az MSZOSZ közötti szövetségre maguk a szervezetek is gyakran hivatkoznak. (Rajtuk kívül ma már csak egy konföderáció ideológiai elkötelezettsége érdemel említést, a Munkástanácsok Országos Szövetsége keresztény szakszervezeti mozgalomként határozza meg magát, nemzetközi kapcsolatait ez irányítja, és itthon is a jobboldali pártokkal keresi a szövetséget). Ugyanakkor a nyíltabb politikai elköteleződés – ismerve a politikával, pártokkal kapcsolatos általános magyarországi attitűdöt – a tagság építésében aligha tűnik járható útnak, s a hazai szakszervezetek nem is igazán írhatók le határozott politikai és/vagy ideológiai irányzathoz kötődő „Richtungsgewerkschaftként”.

1991 és 1995 között az MSZOSZ politikáját határozott szociáldemokrata fordulat jellemezte, széles értelemben vett szociálpolitikai követeléseket fo-



galmazott meg: a gazdasági átmenet veszteséinek kompenzálását, a jóléti állam szolgáltatásainak kiterjesztését és a szakszervezetek beépítését az állami szociálpolitikai intézmények döntéshozatali mechanizmusába. Kezdetben ez a politika igen sikeres volt: különösen abban az értelemben, hogy konszolidálta és legitímálta az államszocialista szakszervezet legnagyobb önmagát megreformáló utódszervezetét (Tóth, 2001). Ám a szociális partnerek szerepének kiteljesítése kudarcba fulladt: 1994–1995-ben nem sikerült megkötni a követeléseket egyezség szintjére emelő szociális paktumot (*társadalmi-gazdasági megállapodást*), és a választási kampányok jóléti államra vonatkozó ígéreteiről is rendre kiderült, hogy azok az adott kormányciklus során soha nem teljesíthetők. Mindezek ellenére a szociáldemokrata szakszervezeti szerepfelfogás mindmáig meghatározza az MSZOSZ követeléseit. Felvethető ugyan, hogy a konföderációnak fel kellene ismernie, hogy egy nyitott gazdaságban, a jelenlegi makrogazdasági kihívások közepette irreális az „európai bérekre”, „jóléti fordulatra”, illetve a „jóléti rendszerváltásra” vonatkozó követelések. Furcsamód azonban, az ország EU-csatlakozásával az „európai szociális modell” népszerűsége és vonzereje nőtt, és mára nemcsak MSZOSZ, hanem mindegyik országos szakszervezeti konföderáció retorikájában állandó elemmé vált. Kérdés azonban, hogy a választási illúziók táplálása, populista követelések átvétele mennyiben vezethet hosszú távon a szervezet megerősödéséhez.

Kimondva-kimondatlanul a másik nagy népszerűségnek örvendő modell kétségtelenül az *üzleti szakszervezeté* (*business unionism*), még ha az elnevezés nálunk nem is nagyon használatos. A tagság anyagi jólétének követelésére koncentráló, azt elsősorban a kollektív alkuban érvényesíteni kívánó modell elterjedésének részben az lehet az oka, hogy az alulról szerveződő szakszervezetek korai időszakában jelentős volt az amerikai szakszervezetek támogatása és befolyása. Ám legalább ennyire tulajdonítható ez a szervezetek belső fejlődésének, a politikából való általános kiábrándultságnak. A decentralizált szakszervezeti működés miatt és azért, mert az ágazati szakszervezeti vezetést is uralják a vállalati küldöttek, érthetőnek tűnik ez a pragmatikus megközelítés. Magyarországon az üzleti szakszervezet felfogása nem korlátozódik vállalati szintre, hanem ágazati szövetségek és konföderációk stratégiája is lehet. Például a SZEF és az Autonóm Szakszervezeti Szövetség mint konföderációk egyaránt pártsemleges politikát követnek, elsődleges céljuk tagság anyagi érdekeinek képviselete, a sikeres béralku, akár országos szintű egyezmények révén. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy ez a modell meglehetősen szűk látókörű, abban az értelemben, hogy programjában kizárólag a munkában álló tagjainak igényeit veszi figyelembe, és – legalábbis szülőhelyén, az angolszász országokban – képtelen volt megállítani a szakszervezetek évtizedes hanyatlását.

Korábban voltak olyan kísérletek is, amelyek a *szolgáltató szakszervezeti* modell meghonosításán dolgoztak. Elvileg az államszocialista szakszervezeti ha-



gyományok ehhez jó kiindulási pontot jelentettek volna, hiszen a vállalati jóléti és más szolgáltatások elosztása a szakszervezetek egyik fő funkciója volt. A kilencvenes évek elején az MSZOSZ tervezte, hogy különféle szolgáltatásokat (bankkártya, biztosítási szolgáltatások, árkedvezmények) nyújt tagjainak, de túl hamar elolvadt az a szakszervezeti vagyon, ami a fedezete lehetett volna a pénzügyi intézményeknek. A szakszervezeti üdülőket privatizálták, és végül csak balesetbiztosításhoz juthatnak a tagok egyes ágazati szövetségeknél. Természetesen a szakszervezetek ma is nyújtanak aktív és nyugdíjas tagjaiknak bizonyos munkahelyi szolgáltatásokat (például ingyenes jogsegélyt, kedvezményes vásárokat), de ez stratégiájukban marginális jelentőségű.

*A lehetséges stratégiai válaszok.* A szakszervezeti vezetés komplex külső és belső kihívásokra – mint például a gazdasági, politikai, technológiai változásokra, a tagság fogyására – adott „stratégiai választásainak” irodalma által számba vett lehetőségek meglehetősen szűkre szabottak. Az aktuális döntéseknek határokat szabnak a környezeti feltételek, a belső irányítási rendszer és a szervezet kulturális hagyományai (*Undy és szerzőtársai, 1996*). Az olyan problémákra, mint a tagság és a források szűkülése az egyik lehetséges válasz az alkalmazkodás: takarékoskodni a költségekkel, szűkíteni a tevékenységet, miközben persze a szakszervezet megszűnésének valós veszélye is felmerül. A másik, a nyugat-európai ágazati szakszervezetek által gyakran választott túlélést segítő megoldás a méretgazdaságosság előnyeit kínáló összeolvadás hasonló szervezetekkel, vagy a beolvadás egy nagyobb, jelentősebb szervezeti erőforrásokkal rendelkező szervezetbe, annak szolgáltatásait hozzáférhetővé téve az új belépő számára is. Tulajdonképpen ez az a két út, amire Magyarországon is láttunk példákat, az első meglehetősen általános, míg a másodiknak inkább csak reális közelségéről beszélhetünk. Van még két olyan elméleti lehetőség, ami nálunk aligha járható. Az egyik a tagdíj emelése vagy a szervezet forrásainak centralizálása, ami egy ágazati szervezetnél nyilvánvalóan csak a vállalati szervezetek rovására történhetne. A másik a szakszervezet ideológiai vonalának, stratégiájának megváltoztatása, új politikai szövetségesek keresése. Például egy harciasabb alkustratégia vállalása, abban a reményben, hogy így új tagokat lehet megnyerni – azonban ez a magyar körülmények között a vállalati szakszervezet vereségével járhat, és esetleg megszűnésével is végződhet. Lehet persze kombinálni a különböző stratégiákat, de valószínűbb, hogy a magyar szakszervezeteknek maguknak kell megtalálniuk a sajátos helyzetükhöz illő választ.

Ehhez nyújthat segítséget a szervezkedő szakszervezet „*organising unionism*” modellje, amelyet az amerikai szakszervezetek a nyolcvanas-kilencvenes években fejlesztettek ki, válaszul a csökkenő taglétszámmra. Ez a szakszervezet mint társadalmi mozgalom újrafelfedezésének tekinthető modell a szervezeti megújulás programját hirdeti meg, egyrészt a szakszervezet-szervezés feladatának elsőbbségét, másrészt szélesebb érdekképviseleti politikát, amelynek figyelme

fokozottabban irányult a különböző nem szervezett kisebbségek (például bevándorlók) gazdasági és politikai érdekképviseletére. A tagság képzése és mobilizálása révén pedig a belső demokrácia fejlesztését és a tagok szakszervezeti identitásának és szolidaritásának a megerősítését is célozza (*Organizing Model...*, 1991) Kérdés, hogy a magyar szakszervezetek kísérletet tesznek-e a fiatalok szervezésére, vagy a szakszervezet nélküli munkahelyek „meghódítására”? Vajon próbálnak-e vonzóbb képet mutatni a hagyományosan szakszervezeten kívüli munkavállalói rétegek számára, például átalakítják-e ennek érdekében hagyományos tagságukra irányuló (*insider*) képviseleti stratégiájukat?

Érdekes módon, Magyarországon a legtöbb tagszervezési kampány a kilencvenes évek elejéhez köthető. Természetesen az új szakszervezetek „alulról szervezkedése” a rendszerváltás idejére esett, és a megreformált szakszervezetek legnagyobb kampányai is 1993 körül voltak. Különösen a zöldmezős külföldi vállalatok szervezését célozták meg, például a Vasasszakszervezet több kísérletet tett, hogy az esztergomi Suzuki gyárat meghódítsa (*Tóth*, 1996). Az MSZOSZ legaktívabb ágazati szervezetei az 1993. évi és 1996. évi üzemtanács-választásokat használták fel arra, hogy a zöldmezős telephelyekre bejussanak a kereskedelemben, a gépiparban és a textiliparban (uo.). Ma is előfordul, hogy az ágazati szakszervezetek szakmai segítséget nyújtanak a fiatal szakszervezetek „laikus” aktivistáinak, de erőfeszítéseikből arra már nem futja, hogy például a szakszervezet nélküli cégek üzemi tanácsaival is kapcsolatot tartsanak. Az utánpótlás tradicionális csatornája, a vállalati-iskolai szakmunkásképzés is leépült az utóbbi évtizedben. Az új tagok szervezése így gyakorlatilag az új belépőkre korlátozódik ott, ahol elég erős és ügyes a helyi szakszervezet.

Mindenesetre tény, hogy a magyar szakszervezeteknek nem sikerült eddig jelentős számban új tagokat toborozniuk. Ennek egyik oka az a jogi szabályozás, amelyik nehézkessé teszi, hogy a szakszervezetek bejussanak azokra a munkahelyekre, ahol nincsenek tagjaik. További okait pedig az érintett vállalatvezetés ellenállásában vagy a szervezendő munkavállalók közönyében kell keresni. Nyilvánvalók e kudarc szervezeti okai is: sem az ágazati szakszervezetek, sem a konföderációk nincsenek felkészülve arra, hogy jelentősebb tagszervezési kampányba kezdjenek, szakapparátusuk és költségvetésük kapacitását meghaladná ez a feladat. Miközben elméletben minden szakszervezeti vezető egyetért azzal, hogy tagszervezéssel kellene megállítani a létszám fogyását, stratégiájukban ez nem vált kiemelt céllá.

Ugyanakkor a források mozgósításán túl a szervezkedő szakszervezeti modellekre való áttérés a szakszervezeti képviseleti filozófia egészének újragondolását feltételezi. A kilencvenes évek elején a kormányzat és a szociális partnerek célja – a vállalati szakszervezetek szövetségeken belüli súlya ellenére – az országos tripartizmus és – igaz kisebb mértékben – az ágazati kollektív szerződésalkötés fejlesztése volt. Pontosabban, a szakszervezetek is ahhoz az ér-

dekegyeztetési modellhez igazították saját stratégiájukat, amelyet a kormány felkínált, vagyis a magasabb szintű korporatív intézmények kiépítéséhez, tehát ottani részvételük bebetonozása vált a legfőbb céllá – különösen azután, hogy az évtized közepén az országos tripartizmusban való megjelenéshez kötötte a jogszabály a tagszervezetek alacsonyabb szintű fórumokon való részvételét. Mint láttuk, ez a stratégiai választás egyrészt a szakszervezetek átpolitizálódásához vezetett, aminek következtében ki vannak téve a pártpolitika fordulatainak. Ugyanakkor a munkahelyi szintű intézmények kiépítése és működtetése nagyrészt a vállalatvezetésre és a vállalatokba bezárt helyi szakszervezetekre maradt. Valódi munkahelyi érdekképviselő, tagtoborzás helyett a plurális struktúrában a szakszervezetek energiáit lekötő pozícióik megerősítése az országos érdekegyeztetésben, illetve újabban az ágazati szociális párbeszéd intézményeiben. Szemben a demokratikus átmenet alulról jövő szervezkedésével és a vállalati szervezetek autonómia törekvéseivel, fokozatosan a felülről történő legitimáció vált a szakszervezetek politikájává. Különösen az „új” konföderációknál, amikor kiderült, hogy képtelenek jelentős tagságot maguk mögé állítani (Neumann, 1996). Ám a kiépült ágazati struktúrákkal rendelkező utódszakszervezetek is az állam beavatkozására várnak, hogy kiterjessze megkötött kollektív szerződéseiket, és ily módon befolyásuk kiterjedjen az ágazat szakszervezet nélküli munkáltatóira. Ez utóbbi várakozás is a felülről jövő legitimáció logikáját követi, hiszen a kollektív szerződések 100 százalékos lefedettségét ígéri, anélkül, hogy a fáradságos tagszervezéssel és helyi szerződéskötéssel kellene bajlódni. Természetesen sem az új, sem a régi szakszervezetek számítása nem jött be, hiszen a valóságban azok a munkáltatók ellenérdekeltségébe ütköztek.

A felülről jövő legitimációra és a kollektív szerződések kiterjesztésére, valamint azzal funkcionálisan ekvivalens intézményekre számos jól működő nyugat-európai példát ismerünk (Traxler–Behrens, 2002). Csakhogy – hasonlóan az EU-ban szokásos szociális párbeszédhez – ezek is feltételezik, hogy előzőleg alapvetően jól működő munkaügyi kapcsolatrendszer alakult ki az adott országban, amely lehetővé tette, hogy a munkáltatók és a szakszervezetek tárgyalásainak eredményeként közösen szabályozzák a munkafeltételeket (Jannsen, 2002). Történelmileg kialakult intézmények, a munkahelyi érdekképviselői jelenlét hiányában nem valószínű, hogy az átültetett intézmények sikeresek lesznek. Mindebből a magyar szakszervezetek stratégiájára vonatkozó következtetésként annyi vonható le, hogy aligha van alternatívája a munkahelyi jelenlétük megerősítésének, azaz olyan, kiegyensúlyozottabb politikát kellene folytatniuk, amelyben a magas szintű jelenlét miatt nem szorul háttérbe a munkahelyi képviselő és tagszervezés feladata.

## 2. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK KÖZÉPSŐ SZINTJE

### 2.1. Területi munkaügyi kapcsolatok

HORESNYI JULIANNA – TÓTH FERENC

#### *A területi munkaügyi kapcsolatok fogalma, jellemzői*

13 / A „megye–terület” kapcsolat és korlát természetesen csak a vizsgált munkaügyi kapcsolatok dominanciáját jelzi. Adott esetben a térség, a régió vagy a kistérség is terepe lehet a középszintű munkaügyi kapcsolatokban szereplők intézményesített együttműködésének.

14 / A Kereskedők Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Szervezete és a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Szervezete 1999-ben kötött határozatlan időtartamra területi kollektív szerződést, amelyben a kötő felek nem használták ki a normatív szabályok által számukra biztosított mozgásteret. A jogszabály adta lehetőségekhez képest a szerződés viszonylag szűk szabályozási területet fed le, és számos szabályozási tárgynál csupán a munkatörvénykönyv rendelkezéseinek ismételtsére szorítkozik, illetve számos, a munkavállalók számára nem előnyös megállapodást tartalmaz.

15 / A kritikus körzeteket szabályozó rendeletek a következők: A Minisztertanács 143/1989. (XII.22.) MT-rendelete a Foglalkoztatási Alapról és annak a kritikus körzetekben való felhasználásáról; A Minisztertanács 1069/1990. (IV.23.) MT határozata a foglalkoztatási szempontból kritikus körzetek 1990. évi többlettámogatásáról; A Kormány 1050/1990. (XI.17.) kormányhatározata a foglalkoztatási szempontból kritikusnak nyilvánított körzetekben folyósítható többlettámogatások felhasználásáról.

A területi munkaügyi kapcsolatok – amely a munkaügyi kapcsolatok középső szintjének sajátos, alapvetően a megyékhez tartozó, kapcsolódó ága<sup>13</sup> – szereplőinek és intézményeinek együttesében mind a bipartit, mind a tripartit együttműködés, mind az ennél több oldalú kapcsolatok jelen vannak. A sokszínűvé válás feltételei a rendszerváltás időszakában, a pluralizmus létrejöttével, a korábbi monolit, központosított struktúra felbomlásával születtek meg. Az intézmények fejlesztése azonban rendkívül egyenetlen, s nemegyszer ellentmondásos volt.

Az elmúlt másfél évtized eseményei, tendenciái arra engednek következtetni, hogy

1. a *bipartit* területi munkaügyi kapcsolatok alig léteznek, napjainkig csupán egyetlen területi kollektív szerződés kötődött<sup>14</sup> (részletes elemzésétől eltekintünk);

2. a *tripartit* kapcsolatok lényeges fejlődési utat jártak be, alakulásukban négy markáns szakasz különíthető el. A rendszerváltás időszakában, 1989-ben, az első Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) keretében, közreműködésével került sor a területi foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére szolgáló első, alapvetően centralizált érdekegyeztető mechanizmus kialakítására, az úgynevezett *foglalkoztatási kritikus körzetek* által fémjelzett intézmény megteremtésére.<sup>15</sup>

Az 1988 decemberében létrehozott Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) vállalkozott elsőként arra, hogy az ország számos régiójában kialakult regionális foglalkoztatási válsághelyzetet kezelje. E fórum keretében a területi érdekegyeztetési intézményeinek kialakítására is kísérletet tettek. A létrehozott intézményrendszer nem szakadhatott el a gazdaságirányítás akkor uralkodó rendszerétől, azonban már egyértelművé vált, hogy az érintett területek, térségek fontosabb szereplőit is be kell vonni az érdekegyeztetési folyamatába, tehát túl kell lépni az államigazgatási és pártirányítási egyeztetési rendszeren. A területi, kistérségi foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére 1989-ben kialakított „érdekegyeztetési mechanizmus” a következő szerint működött. 1. valamely térségben, területen kialakult foglalkoztatási válsághelyzet esetében az OÉT tagjai kezdeményezhették, hogy a területet minősítsék *kritikus körzetnek*; 2. a kezdeményezés elfogadása esetén az OÉT létrehozott egy szakértői bizottságot, amely a régió foglalkoztatási helyzetét minősítet-

te, s javasolta a kritikus körzetbe sorolást, 3. a kritikus körzettel nyilvánításról (vagy annak elutasításáról) az OÉT döntött, a szakértői bizottság szakvéleményének figyelembevételével. Meghatározták a kritikus foglalkoztatási körzet részére a Foglalkoztatási Alapból elkülönítendő, a többlettámogatások finanszírozására fordítható keret összegét; 4. a kritikus körzetben helyi érdekegyeztető testületet hoztak létre a helyi szociális partnerek, valamint a tanácsai szervek, és az ügyben érintett központi államigazgatási szervek (minisztériumok, főhatóságok, állami fejlesztő intézetek) képviselőiből, az OÉT által megítélt pénzügyi-finanszírozási keret legcélszerűbb felhasználásának a meghatározására; 5. helyi érdekegyeztető testület döntött azokról a részletes szabályokról, amelyek szerint a többlettámogatások felosztásra és felhasználásra kerültek.

Tehát az ország azon kistérségeiben (összesen hat megyében), ahol válsághelyzetbe jutott nagyvállalatok problémáit központi, kormányzati segítséggel lehetett megoldani, 1989-től kezdett kialakulni egy új, több helyi és központi (államigazgatási) szereplővel működő, lokális elemeket hordozó érdekegyeztetési rendszer, amelyeknek „jogutódai” lehettek a későbbiekben kialakult munkaügyi tanácsok. Lásd részletesebben: *Ladó–Tóth* (1990a), (1990b), *Tóth* (1996), (1997), (2001b).

Ezt követte 1991-ben a munkaügyi tanácsok létrehozatala, amelyek működése 1996-ig a területi tripartit munkaügyi kapcsolatokban a rendszerváltást követő évek spontán, „autonóm-önszerveződő”, plurális, decentralizált szakaszát testesítette meg. 1997-től kezdődött a napjainkban is létező, a szereplőket testületekbe tömörítő *korporatív-szabályozó* szakasz, amely alapvetően korlátozta a tripartit kapcsolatokban résztvevő szereplők számát, és a szereplők önszerveződése helyett a testületi típusú funkcionális érdekegyeztetés<sup>16</sup> fórumainak dominánssá válásához vezetett, s ez a korábbi autonóm, plurális érdekegyeztető fórumok testületté alakításában vagy azok megkettőzésében mutatkozott meg.

A munkaügyi kapcsolatok korporatív rendszere a plurális érdekegyeztetés felfogása jobban érthető, ha a pluralizmussal együtt mutatjuk be lényegét. A *plurális munkaügyi kapcsolatok* sajátossága, hogy alkotóelemei meghatározatlan számú, különböző, szabadon szerveződő, egymással versenyben álló, autonóm és független szereplőből állnak, intézményei nem hierarchikus belső struktúrájúak. Nem rendelkeznek állami jogosítványokkal, támogatással, nem az állam kezdeményezésére jönnek létre, s az állam nem kontrollálja sem tagtoborzásukat, sem érdekeik megjelenítését. A szereplők, intézmények nem tarthatnak igényt érdekképviselési monopóliumra az általuk képviselt területeken. A *korporativizmus* ennek nagyjából az ellentéte: fő alkotóelemei korlátozott számúak, egyedülállóak, kényszerszövetségbe szervezettek, amelyek nem állnak egymással versenyben, struktúrájuk hierarchikus, s egymástól funkcionális szempontból elválasztottak. Állami elismertséggel vagy jogosítványokkal rendelkeznek, ha éppen nem az állam készítésére jöttek létre. Az általuk képviselt területeken képviselési monopóliumokat élveznek, s testületi jelleggel működnek. (*Tóth*, 2003, 68–74. o.)

Ugyanakkor:

3. az elmúlt években egyre változatosabb formát öltöttek a *sok résztvevős kapcsolatok* (a helyi szociális partnereket, a munkaügyi tanácsok munkavál-

16 / A funkcionális érdekegyeztetés fórumai azok a kinevezett tagokból álló testületek, ahol külön törvényekben szabályozott sajátos cél érdekében (például foglalkoztatáspolitikai, munkavédelem) egyeztet a kormány, az önkormányzat a szociális partnerekkel. Az autonóm érdekegyeztető testületek a szereplők önszerveződésével jönnek létre, s törvény helyett alapszabály alapján működnek, így ezekben a szereplők kötelezettségvállalásának terhe is eltérő (*Tóth*, 2004, 119. o.).



lái és munkáltatói oldalának képviselőit is magukban foglaló, *többszereplős* kistérségi fejlesztési tanácsok, a térségi foglalkoztatáspolitikai társadalmasításának fontos eszközét jelentő, a helyi partnerségen alapuló foglalkoztatási paktumok stb.);

4. az egyre átfogóbb és „láncszerű” jogi szabályozás<sup>17</sup> következtében a munkaügyi kapcsolatok területi szereplőinek részvétele a helyi *tripartit*, *multipartit* intézményekben a makroszintű érdekegyeztetés szereplőivel való kapcsolatuk függvényévé vált: ugyanis – a rendszerváltást követő évekkel ellentétben – a tripartit és a multipartit területi fórumok szereplői csupán a makroszintű érdekegyeztetésben – jelenleg az Országos Érdekegyeztető Tanácsban (OÉT) – képvisellel rendelkező országos munkáltatói és munkavállalói szövetségek (konföderációk) megyei, helyi szervezetei, képviselői lehetnek.

Napjainkban a munkaügyi kapcsolatok bipartit területi intézményei – például kollektív alku, kollektív tárgyalás, kollektív munkaügyi vita, sztrájk – alig léteznek (leszámítva az egyetlen, megyei hatályú területi kollektív szerződést). A bipartit munkaügyi kapcsolatok területi fórumai alapvetően hiányoznak, a tripartit, multipartit fórumok pedig szinte kivétel nélkül funkcionális testületek, nem autonóm szerveződésű egyeztető, tárgyaló fórumok, amelyek ráadásul betagozódtak a vertikális struktúrájú korporatív jellegű érdekegyeztető rendszerbe.

Az előzők alapján látható, hogy a területi érdekegyeztetésben – a szociális partnerek különböző súlyú megyei képviseletei mellett, illetve azok által képviselten – a munkaügyi tanácsok azok, amelyek összetétele alapvetően megjeleníti a területen működő szociális partnereket, erőviszonyaikat, ez az a terep, ahol „csatáikat” megvívhatják. A munkaügyi tanács tehát nem csupán a foglalkoztatási, a képzési, valamint a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációját elősegítő támogatások nyújtásával kapcsolatos tárgyalások és megállapodások helyi szerve – mint ahogy ezt az Flt. megfogalmazza – hanem a munkaügyi kapcsolatok területi szereplőit legitimáló legfontosabb konzultációs, döntéshozó fóruma.

A területi munkaügyi kapcsolatok elemzésének középpontjában ezért a munkaügyi tanácsok összetételét, hatáskörét, döntési mechanizmusát meghatározó normatív rendelkezések vizsgálata, a munkaügyi központokhoz, a Munkaerő-piaci Alaphoz, a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Programhoz (HEFOP), a területfejlesztési tanácsokhoz, illetve a szakképzéshez való kapcsolódásukat áll – vagyis a tanácsokban képviselt szociális partnerek mozgásterét alkotó viszonyok meghatározása, azok változása, értékelése. Feltételezésünk szerint a munkaügyi kapcsolatok területi intézményeit a központi akarat folytonosan a „jogfosztás-jogtelepítés-jogfosztás” körforgásának állapotában tartja (Horesnyi, 2003), s ezen környezeti feltételek között próbálnak megfelelni a szintén változó és strukturált „helyi akarat” érdekvezérelt követelményeinek.

17 / A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.) 1996. évi módosítása alapján.

### *A munkaügyi kapcsolatok területi szereplői és intézményei*

Egy adott területen, régióban, térségben, kistérségben egyrészt területi hatállyal működő munkavállalói és munkáltatói érdekképviselések, másrészt az országos szerveződésű érdekképviselések, szövetségek, konföderációk helyi-területi képviselői működhetnek. Az állandó érdekképviselői koalíciók mellett létrejöhetnek a munkaügyi kapcsolatok ideiglenes – meghatározott funkciók ellátására szerveződő – kollektív szereplői is: a régióban, térségben sztrájkot kezdeményező munkavállalók csoportjai vagy a területi kollektív szerződést megkötő munkáltatók ideiglenes koalíciója. Az egyes érdekképviselések területi szerveződésére – például megyei szakszervezeti kerekasztal, munkáltatói konzultatív fórum, illetve területi érdekképviselői szövetség – is lehetőség van. A munkaügyi kapcsolatok intézményei elméletileg (a foglalkoztatási jogviszonyoktól függően) széles körben megjelenhetnek: köthető kollektív szerződés, kezdeményezhető kollektív munkaügyi vita, alkalmazhatók a nyomásgyakorló eszközök, lehetőség van az érdekegyeztetés különböző konzultatív és tárgyaló fórumaiban való részvételre.

A rendszerváltás időszakában a munkaügyi kapcsolatok szereplőinek és intézményesülésének – az újraelődő pluralizmus által is gerjesztett – burjánzása és szabályozatlansága volt megfigyelhető, a „nyíljon száz virág” jegyében. Egymással versengő, különböző szövetségekbe szerveződő, új fórumokat alakító érdekképviselésekkel találkozhattunk. Napjainkra azonban már a „tajtétköz hullámoktól mentes, állóvízszerű állapot” vált általánossá, meghatározóvá. A területi munkaügyi kapcsolatok szereplői, intézményei állandósultak, új érdekképviselések csak korlátozottan jönnek (jöhetnek) létre, ugyanis az érdekvényesítési eszközök helyi alkalmazhatósága az esetek többségében nem csupán a domináns területi jelenléthez, hanem a vertikális érdekegyeztető struktúrához kötött: az érdekképviselések helyi képviselője is csak az országos (alapvetően politikai jellegű), képviselő alapján érvényesülhet. Ez azt jelenti, hogy egy újonnan létrejövő területi szereplőnek csak akkor van lehetősége a tripartit és multipartit területi érdekegyeztetésbe történő eredményes bekapcsolódásra, ha tagjává válik valamely országos szövetségnek, mert ezzel szerzi meg a területi (úgynevezett származtatott) képviselőt.

### *Munkaügyi tanácsok a területi érdekegyeztetés fókuszában*

A területi érdekegyeztetésben a *munkaügyi tanácsok*<sup>18</sup> központi szerepet töltenek be: a területen működő szociális partnerek ugyanis e tanács tagjaként jogosultak arra, hogy más területi, helyi vagy regionális fórumnak tagjai lehessenek. A tanács tagjává azonban csak akkor válhat valaki, ha valamely országos szövetséghez tartozik.

*A munkaügyi tanácsok a kialakulásuktól napjainkig – önszerveződő érdekegyeztető fórum helyett testület.* A munkaügyi tanácsok, a tripartit területi

18 / Az Flt. a Tanácsokat, illetve azok alapvető feladat- és hatáskörét a következők szerint definiálja: „A megyékben (fővárosban) a foglalkoztatási és a munkapiaci képzési, valamint a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációját elősegítő támogatások nyújtásával kapcsolatos érdekegyeztetés ellátására a munkáltatók, a munkavállalók, valamint az önkormányzatok képviselőit ellátó tagokból álló testületként, megyei (fővárosi) munkaügyi tanács (a továbbiakban: munkaügyi tanács) működik. A munkaügyi tanács megbízatása négy évre szól.”



foglalkoztatási érdekegyeztetés szervezetei az 1991–2005 közötti időszakban, közel tizenöt éves működésük során a hazai munkaügyi kapcsolatok fontos szereplőivé váltak. Napjainkban a 19 megyei és a fővárosi munkaügyi tanács három oldalán már közel 400 képviselő foglal helyet, s a mellettük működő különböző szakbizottságok, szakértői, döntés-előkészítő bizottságok, *ad hoc* bizottságok megközelítően további 200 főt vonnak be az érdekegyeztető munkába.

A munkaügyi tanácsok szervezetére vonatkozó jogszabályi feltételek szinte változatlanok voltak az Ft. 1991. évi életbelépésétől 1996 végéig. Az 1997. január elsejétől hatályos 1996. évi CVII. törvény azonban lényegesen módosította az érdekegyeztető intézmény szervezetét s az érdekegyeztetésben résztvevő szereplők körét.

A munkaügyi tanácsok átalakításának szándéka több forrásból táplálkozott. Egyrészt jól illeszkedett az 1990-es évek derekától egyre erősödő folyamatba, amely az érdekegyeztetési intézményekben történő állami, elsősorban a jogalkotás útján történő beavatkozásban nyilvánult meg. Másrészt válasz volt azokra a – területi szociális partnerek által is – egyre határozottabban megfogalmazott véleményekre, feltételezésekre, amelyek szerint a tanácsok 1991-ben az önszerveződés alapján létrejött munkáltatói és munkavállalói tárgyalóküldöttségei megmerevedtek, már nem fogják át az érdekképviseletre igényt tartó kört, a tárgyalóküldöttségek túlságosan zárt rendszerré váltak, nem léteznek képviseleti kritériumok, így olyan képviselők is megőrizhetik képviseleti tagságukat, akik mögött már „nincs tagság”. Az átalakulás előtti időpontban az egyes megyék munkaügyi tanácsainak összetétele – a megyék eltérő érdekegyeztetési szerveződését, struktúráját tükrözve – lényegesen eltérő volt. A tanácsok, s azok oldalai rendkívül különböző számú szervezetet tömörítettek (egyik megye tanácsa 40 főből állt, a másiké 9 főből; a munkavállalói oldalon létezett 18 fős és 3 fős küldöttség; a munkáltatói oldalon voltak legalacsonyabbak az elérések: 3 illetve 8 fő). Nem csupán az Érdekegyeztető Tanácsban (ÉT) képviselettel rendelkező konföderációk területi érdekképviseletei voltak jelen a munkaügyi tanácsokban, hanem más szövetségek is (Keresztényszociális Szakszervezetek Országos Szövetsége, Szolidaritás), a munkanélküliek különböző egyesületei (például a Munkanélküliek és Álláskeresők Egyesületeinek Országos Szövetsége), Magyar Orvosi Kamara stb. A tanácsok oldalaiban voltak domináns szerepet betöltő érdekképviseleti csoportok. A munkavállalói oldalon országosan a munkaügyi tanács helyek 41 százalékát a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, 18 százalékát a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma, 13 százalékát az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége munkavállalói konföderációkhoz tartozó érdekképviseletek birtokolták. A munkáltatói oldalon a Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége, a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége, az Ipartestületek Országos Szövetsége, a Ma-

gyar Ipar szövetség, az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetségének tagszervezetei játszottak meghatározó szerepet, tehát a nagy munkáltatókat képviselő szervezetek képviselői szinte alig voltak jelen (Magyar Munkaadói Szövetség, Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, Agrármunkaadói Szövetség összesen a helyek 16 százalékát birtokolta).

Az 1997 januárjától hatályos – számos konfliktust is kiváltó – 1996. évi CVII. törvény „uniformizálta” a munkaügyi tanácsokat, s ennek következményeként megváltozott a tanácsokban az érdekképviselők képviselőinek aránya, a korábban meghatározó szervezetek befolyása (sokszor lényegesen) csökkent, míg más szervezeteké növekedett. Így többek között a törvény:

1. Meghatározta és szűkítette, a makroszintű érdekegyeztetésben részt vevő érdekképviselők körét, s így keretek közé szorította a korábban – munkavállalói és a munkáltatói oldalon kiváltképpen – érvényesülő önszerveződés elvét.<sup>19</sup> A munkaügyi tanácsnak a munkáltatók, illetve a munkavállalók képviselőit ellátó tagjait, (azaz a munkáltatói, illetve munkavállalói oldalát) az OÉT-ben képviselő országos munkáltatói, munkavállalói szövetségek megyei szervezetei jelölik, illetve azok vonják vissza a jelölést. A harmadik oldalon, azaz a helyi önkormányzatok képviselőiben a megyei (fővárosi) közgyűlés, illetve a megye területén lévő megyei jogú városok delegáltjai jelennek meg.

2. A munkaügyi tanácsot testületté nyilvánította; megbízatását négy évben limitálta; tagjait a munkaügyi központ igazgatója bízza meg a munkaügyi tanács működési ciklusának időtartamára, és a formális visszahívás jogát is ő gyakorolja. A tanács döntéseinek meghozatalában csak az vehet részt, aki megbízólevéllel rendelkezik.

3. Megtartva a korábbi háromfős alsó határt, hat főben maximalizálta az egyes oldalak, tárgyalóküldöttségek képviselőinek a létszámát.

4. A Munkaerő-piaci Alappal való gondos, jóhiszemű gazdálkodás biztosítása érdekében összeférhetlenségi szabályokat állapított meg (fenntartva a munkaügyi tanács jogát további hasonló szabályok megalkotására), amely szerint a tanácsnak nem lehet tagja az a személy, aki olyan szervezetnek a tulajdonosa, vezető tisztségviselője, vezető állású munkavállalója, amely a munkaügyi központ által közvetített személyek részére rendszeres szolgáltatást (képzést, munkaközvetítést) nyújt,<sup>20</sup> illetve aki esetében a munkaügyi tanács döntése alapján egyéb összeférhetlenségi ok áll fenn.

5. Meghatározta, hogy a tanács döntéseiben csak a megbízólevéllel rendelkező képviselők vehetnek részt (tehát a tagok akadályoztatása esetén helyettesítésre nincs lehetőség).

6. Rögzítette a döntések meghozatalának módját is: a tanács döntéseit meggyezéssel hozza, minden oldalt egy-egy szavazat illet meg.

19 / Az önkormányzati oldal tárgyalóküldöttségei más elvek alapján szerveződnek: a képviselőket választják, s a választott képviselők tagsága (önkormányzati ciklushoz kötött) megbízatásuk idejére terjed ki.

20 / Az Ft. ezen szakasza csak a képzőintézmények, valamint a magán-munkaközvetítők tevékenységében érintetteket nevesíti, ugyanakkor ma már nyilván nagy számban vannak más olyan munkaerőpiaci szereplők is, akik – akár a munkaügyi központ támogatásával is – egyéb szolgáltatásokat például pályatanácsadást, álláskeresési tanácsadást nyújtanak a „munkaügyi központ által közvetítetteknek”.

A munkaügyi tanácsok újjáalakítására, új szervezetére vonatkozó szabályok lényeges változtatásokat, átalakításokat kényszerítettek ki a tanácsok többségében, s számos vitát indukáltak (lásd részletesebben *Tóth, 2001c*). Az önszerveződés korlátok közé szorítása, a tanácsok szervezetének standardizálása már eleve feltételezte az átalakítások szükségességét, így:

1. Több megyében csökkenteni kellett a tanácsok képviselőinek a létszámát, míg máshol növelésükre is lehetőség volt, vagyis számos esetben módosítani kellett/lehetett a tanácsok egyes oldalainak (tárgyalóküldöttségeinek) létszámát. Ez az „adminisztratív kényszer” lényegesen átrendezte a korábbi években a területi érdekképviseltek között kialakult – a képviselési helyek számában is tükröződő – erőviszonyokat (az egyik tanács munkavállalói oldalán 18 képviselői helyet kellett hat főre csökkenteni, az ÉT-ben kilenc munkáltatói konföderáció rendelkezett képviseléssel, ugyanakkor az új munkaügyi tanácsokban csak hat képviselőjük szerezhette a mandátumot).

2. Főként a munkavállalói oldalon teremtett anakronisztikus helyzeteket az új szabályozás. A hat képviselési helyre igény tartott mind a hat, ÉT-ben képviseléssel rendelkező konföderáció helyi szerve, azok is, akik korábban – igazolt helyi taglétszámuk minimális volta miatt – nem kerültek be az önszerveződés alapján a tanácsba.

3. A tanácsok újjáalakítási kényszere az egyes oldalakon belül elfoglalt pozíciók, helyek újrendeződéséhez vezetett, s ez lényegesen módosította a tárgyaló küldöttségekben képviseléssel rendelkező szervezetek jelenlétét, összetételét (korábban lehetőség adódott arra, hogy egy-egy megyében az ugyanazon konföderációhoz tartozó több különböző szövetség is képviselőkhöz jusson, az új helyzetben azonban erre nem volt lehetőség). Vagyis a munkaügyi tanácsok újjáalakítására kényszerítő parlamenti döntés „versenyhelyzetbe” hozta a – gyakran egymással is rivalizáló – érdekképviselőket, kiélezte közöttük a versenyt.

4. Az Érdekegyeztető Tanácsban képviseléssel nem rendelkező szervezetek regionális érdekszervezetei kiszorultak a munkaügyi tanácsokból (Keresztényszociális Szakszervezetek Országos Szövetsége, munkanélküliek egyesületei, kamarák), míg mások előnyös pozícióhoz jutottak.

5. Azzal, hogy a területi érdekképviseltek makroszintű szervezeteik ÉT-tagság által szerezhettek csak területi (ügynevezett származtatott) képviselést, a háromszintű érdekegyeztetésben erősödött a hierarchia szerepe, s a vertikális koordináció nagyobb szerephez jutott.

6. Az átalakulás következtében számos konföderáció lényeges veszteséget szenvedett (az Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége a tanácsokban a képviselő helyeinek 55 százalékától volt kénytelen megválni, ennek ellenére a legerősebb munkavállalói képviselő maradt), ugyanakkor több konföderáció többszörösére növelte jelenlétét (az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés korábbi öt megyére kiterjedő képviselését 19 megyére bővítette).

7. A törvénymódosítás elősegítette az egyes érdekképviseleteken belüli szervezeti viszonyok tisztázását, hozzájárult a megyei-regionális képviseletek megerősödéséhez (például azáltal, hogy kikényszerítette a „az országos szövetségek megyei szervezeteinek” létrejöttét, illetve ezek helyzetének rendezését).

8. Az újjáalakítás kényszerhelyzete lehetőséget biztosított az egyes érdekképviseleteknek arra, hogy számukra terhessé vált képviselőiktől megváljanak, egyfajta „minőségi cserét” hajtsanak végre.

9. Ugyanakkor a törvénybe épített korlátok belső választási helyzetbe hozták azokat az érdekképviseleteket, amelyek az évek során domináns érdekképviseletekké váltak a tanácsok egyes oldalaiban, nagyszámú képviselői helyet szereztek, s most fel kell adniuk megszerzett pozícióik jelentős részét.

Mivel 1997 óta – a törvényi előírások ellentmondásossága következtében – a munkaügyi tanácsokban a szociális partnerek küldöttségeinek újraválasztására nem került sor, ezért az 1997-et, „a nagy átrendeződést”<sup>21</sup> követő időszakban kialakult új erőviszonyok stabilizálódtak, napjainkra mozdíthatatlanokká váltak, a képviselők köre állandósult, döntően csak az önkormányzati oldalon van csere, ahol az önkormányzati választási ciklusok hatásköri érvényesülnek.

A munkaügyi tanácsoknak jelentős szerepük volt abban, hogy a megyék gazdaságának gyökeres átalakulásával járó folyamatok nem vezettek rendkívül intenzív és tartós társadalmi konfrontációhoz. Elvi döntéseikkel a területi, kistérségi, ágazati foglalkoztatási folyamatok közül elsősorban az elmaradott (válság-) térségek kiemelt támogatására, a hátrányos munkaerőpiaci rétegek, népcsoportok (a cigányság) helyzetének javítására gyakoroltak nagyon jelentős hatást. A munkaügyi tanácsok – ahol tehették – támogatták a munkahelyteremtő beruházásokat, kezdeményezték a szakképzés struktúrájának átalakítását, a hiányszakmákra szóló igényekre épülő képzést. Nem a szakmailag megalapozatlan döntések, hanem a forráshiány és a munkanélküliek összetétele járul hozzá ahhoz, hogy a munkaügyi tanácsok gyakran olyan megyei, regionális eszközfelhasználási szempontok kialakítására kényszerülnek, amelyek a régiók (megyék) közötti szintkülönbségek fenntartásához vezetnek. Megállapítható, hogy munkaügyi tanácsok oldalai között igen gyakran élénk és konstruktív vita alakult ki az egyes eszközök felhasználási elveiről és arányairól, a különböző eszközök célszerűségének és hatékonyságának a megítéléséről, ennek ellenére a vita eredményeként a kompromisszum szinte minden esetben létrejött.

A munkaügyi tanácsok személyi összetétele a tanácsok többségében kedvező, jelen vannak az ipar, az építőipar, a mezőgazdaság, a kereskedelem, a közlekedés, a vendéglátás, az egészségügy, az oktatás és a közigazgatás képviselői. Ugyanakkor néhány megyében – amelyek gazdaságában a multinacionális cégek meghatározó szerepet játszanak – a multinacionális vállalatokat sem a munkáltatói, sem a munkavállalói oldalon nem képviseli senki.

21 / Az átrendeződés következtében létrejött testületeken az újonnan delegált képviselők aránya meghaladta a 31 százalékot (Tóth, 1997, 162. o.)

*A munkaügyi tanácsok négy periódusa.* A munkaügyi tanácsok eddigi működése a meghatározó dimenziók alapján négy fő szakaszra bontható:

1. Az 1991–1992. évi „alakulási-tanulási” időszak, amikor a tanácsok létrejöttekor érvényes – nem korlátozó – jogszabályok lehetőséget nyújtottak arra, hogy a megyék sajátos helyzetére épülő, változatos struktúrájú érdekegyeztető fórumok alakuljanak ki. Ekkor a munkaügyi tanácsok döntési hatóköre – az 1992-es Állami Számvevőszék (ÁSZ) vizsgálat befejezéséig – kiterjedt a közvetlen pénzügyi vonzatú, konkrét döntések meghozatalára is. Ezt követően azonban a pénzeszközök „nevesített” elosztásában nem vehettek részt, csupán az „elosztási elvekről, támogatási arányokról” dönthettek, vagyis a közvetlen döntéshozatal helyett a konkrét döntések kialakításának keretszabályait határozhatták meg.<sup>22</sup>

Az ÁSZ vizsgálata arra a problémára irányította a figyelmet, hogy 1. egy autonóm (nem testületi jelleggel működő) érdekegyeztető szervezet hozhat-e szakmai (forrásokot, pénzügyi alapokat elosztó) döntéseket, illetve közvetlenül közreműködhet-e ilyen döntések meghozatalában? 2. Mennyiben tekinthetők egyáltalán szakmai döntéseknek a megyei munkaügyi tanácsok döntései, amikor az egyes tárgyalóközösségek véleményének megfogalmazásában „az érdekképviselési jelleg dominál”? 3. Elválasztható-e egyáltalán egymástól a döntési szakelem és alkuelem, s ha igen, akkor ez hogyan valósítható meg a megyei munkaügyi központok, a munkaügyi tanácsok és a független szakértők szövevényes kapcsolatrendszerében? 4. Mennyiben és hogyan vonhatók felelősségre a munkaügyi tanácsok tagjai abban az esetben, ha döntéseik megalapozatlanok, törvénytelenek?

Az Állami Számvevőszék megállapította, hogy a vizsgált megyékben a munkaügyi tanácsok több esetben törvénysértő módon jártak el, mivel az Foglalkoztatási Alap (FA) felosztási elveinek és fő arányainak meghatározása mellett egyedi döntéseket hoztak a támogatások felosztásáról. Ez a gyakorlat – a jogszabálysértésen kívül – kedvezőtlenül befolyásolta a foglalkoztatási eszközrendszer működését is, mivel: egyrészt a döntéshozatali időt meghosszabbította; másrészt a munkaügyi tanácsot nem lehetett felelőssé tenni a döntésekért; harmadrészt a tanács döntéseiben nem a szakértői, hanem az érdekképviselési jelleg a döntő. A Számvevőszék feladatként határozta meg, hogy: 1. az Országos Munkaügyi Központ (OMK) és a munkaügyi tanácsok gondoskodjanak az 1991. évi törvényben foglalt – a Foglalkoztatási Alappal kapcsolatos – hatáskörük betartásáról és feladataik ellátásáról; 2. a pénzügyi következményekkel járó döntéseiket egységes eljárási mód szerint (például határozatban) rögzítsék, a pénzügyi dokumentálhatóság és az utólagos ellenőrizhetőség céljából; 3. a Munkaügyi Minisztérium gondoskodjon az FA-ra vonatkozó egységes eljárási szabályzat kiadásáról.

A számvevőszéki jelentés azt is nehezményezte, hogy a munkaügyi tanácsok által kialakított – nem jogszerű – gyakorlathoz (az egyedi döntések tanács által történő meghozatalához) nagymértékben hozzájárultak a téves iránymutatások, amelyek a munkahelyteremtő támogatásokkal kapcsolatban félrevezető értelmezést adtak a foglalkoztatási törvénynek.

A munkaügyi tanácsok egyedi döntési jogosítványainak „visszavonása” nagy felháborodást váltott ki a tanácsok tagjainak körében 1992-ben. Becsapottnak, félrevezetettnek érezték magukat, s döntési kompetenciájuk nagyarányú korlátozásaként élték meg az eseményeket. Volt olyan megye, ahol a munkaügyi tanács a döntés hatására felfüggesztette tevékenységét (ÁSZ, 1992).

22 / A tanácsok tagjai jogaik csorbításaként élték meg döntési körük szűkítését, s gyakran tiltakoznak ma is, ha a munkapiaci viszonyokat meghatározó, „presztízserértékű” területen mérséklődnek döntési lehetőségeik.



2. 1993–1996: a „stabilizáció-konzolidáció” szakasza, amely során – napjainkig történő hatállyal – a döntés-előkészítő, véleményező szerep vált meghatározóvá. A tanácsok képviselői az ebben az időszakban létrejött különböző szakértői bizottságokban való közvetlen részvételükkel lényegesen orientálhatták, befolyásolhatták a döntéseket

3. 1997: a tanácsok „átalakításának-újjaalakulásának” konfliktusos, majd

4. 1998-tól napjainkig tartó stabilizációs szakasza (Tóth, 1999, 2001a).

*A munkaügyi tanácsok hatásköre, azok változása.* A munkaügyi tanácsok hatásköre – a szabályozás eredeti tartalmához képest – többször változott, mind a „jogkeletkeztetés”, mind a „jogfosztás” tekintetében. A munkaügyi tanácsok állandó, az Flt. hatálybalépésétől napjainkig létező hatáskörei a következők:

1. döntenek azokról a felhasználási elvekről, amelyek a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének – a megye számára rendelkezésre álló – eszközeire vonatkoznak, valamint az egyes támogatások arányáról,

2. figyelemmel kísérik a Munkaerő-piaci Alap decentralizált pénzeszközeinek megyei szintű felhasználását,

3. kezdeményezik és véleményezik a megye foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos rövid és hosszú távú programokat, és figyelemmel kísérik azok végrehajtását,

4. véleményezik az Állami Foglalkoztatási Szolgálat működését,

5. a 3–4. pontokban foglaltakról beszámoltatják a munkaügyi központok vezetőit,

6. előzetes véleményezési jogot gyakorolnak a munkaügyi központok vezetőinek kinevezésében,

7. ellátják más jogszabályokban meghatározott feladataikat.

Az Flt.-ben szabályozott hatáskörlista 1997-ben egy forráselosztó funkcióhoz kapcsolódó jogkörrel bővült, amely szerint a tanácsok véleményezik a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprészének a megyében felhasználható pénzügyi keretéből nyújtható támogatásokra kiírt pályázatok tervezetét. Ugyanakkor a munkaügyi tanácsok a foglalkoztatáspolitikai érdekegyeztetés egyik fontos „harci terepén”, a szakképzésre irányuló területi érdekegyeztetésben elvesztették korábban meglévő meghatározó szerepüket<sup>23</sup> azzal, hogy 1999 januárjától az Flt. 13. § (2) rendelkezését hatályon kívül helyezték.<sup>24</sup>

Az Flt. ezen bekezdése, valamint az ott hivatkozott külön törvény<sup>25</sup> szerint a munkaügyi tanácsok 1998 végéig a szakképzésben erőteljes jogosítványokat gyakoroltak a megyékben, hiszen a szakképzési alaprész megyei keretének felhasználására a tanácsok írták ki pályázati felhívást, értékelték a beérkezett pályázatokat, továbbá javaslatot tettek a támogatásra a munkaügyi központok igazgatóinak. E jogosítványainak gyakorlására szakképzési bizottságot hozhattak létre, amelyek a megyei (fővárosi) munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek, valamint a szakképző iskolát fenntartó önkormányzatok és a területi gazdasági kamarák három-három képviselőjéből áll-

23 / E változásokban alapvetően tükröződik a szakképzés országos irányításának gyakran módosult koncepciója.

24 / „A Munkaerő-piaci Alap szakképzési alaprészének a megyei (fővárosi) munkaügyi központok által felhasználható pénzügyi kerete felhasználásáról külön törvény rendelkezik. Ha a keret felhasználásával kapcsolatos jogosítványokat a munkaügyi tanács gyakorolja, az ezzel összefüggő napirendeket a területi gazdasági kamarák képviselőinek bevonásával kell megtárgyalni.” [1996. évi CVII. törvény 7. § (2).]

25 / A szakképzési hozzájárulásról és a szakképzés fejlesztésének támogatásáról szóló 1996. évi LXXVII. törvény.

hattak. A jogszabályváltozás következtében a tanácsok a szakképzési alaprész forráselosztásában elvesztették erre irányuló kizárólagos és közvetlen döntési jogosítványukat. A törvénymódosítás alapján a munkaügyi tanácsoktól működésükben teljesen elkülönült önálló szakképzési bizottságok jöttek létre. Ezek tagjai között ugyan továbbra is megtalálhatók voltak a megyei munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek képviselői, de – arányuk miatt – alárendelt szerepet játszottak a bizottságon belül.

2001-ben jogszabályi rendelkezések<sup>26</sup> létrehozták a szakképzési bizottságok utódjának tekinthető ún. *regionális fejlesztési és képzési bizottságokat*, amelyek számára nem döntési, csupán javaslattevési jogot biztosítottak. Ugyanakkor a bizottság eltávolodott a munkaügyi tanácsok területi-megyei szintjétől, hisz ennek a testületnek – más szereplők mellett – az Országos Munkaügyi Tanácsban (OMT-ben, az OÉT „jogelődjében”) képviselettel rendelkező országos munkáltatói és munkavállalói szövetségek regionális (tehát nem területi) szervezetei, illetve a gazdasági kamaráknak a képviselői váltak tagjaivá. A jelenleg hatályos normarendszer<sup>27</sup> szintén a *regionális fejlesztési és képzési bizottságok* jogintézményét szabályozza.<sup>28</sup>

A fenti kiüresedési folyamatot némileg ellensúlyozta a 2004 januárjában hatályba lépett, a szakképzési hozzájárulás teljesítésének szabályait is tartalmazó törvény,<sup>29</sup> amely szerint a szakképzési hozzájárulásra kötelezettek kötelezettségüket részben teljesíthetik saját munkavállalóik számára felnőttképzési szerződés, illetve tanulmányi szerződés által megszervezett képzés alapján (külön jogszabályban meghatározott költségelszámolás szerint).

Az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) nem szereplő képzések szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolhatóságáról, az ügyrendjük által meghatározott módon a munkaügyi tanácsok döntenek.<sup>30</sup> (Az OKJ-ben szereplő képzések esetén nincs szükség engedélyeztetésre, ilyenkor a munkáltató csupán elszámolást köteles benyújtani a munkaügyi központ részére). A szakképzési hozzájárulás terhére történő képzések elszámolására vonatkozó eljárásrendek – szervezési következményeiben – át nem gondolt jogszabályi rendelkezések,<sup>31</sup> s ez a testületi működés egy teljesen új formáját követeli meg a munkaügyi tanácsoktól.

Az elszámolás iránti kérelmet a munkaügyi tanácsok a benyújtástól számított 30 napon belül vagy legkésőbb a soron következő ülésén bírálják el. Hiányos vagy elmentendő adatokat tartalmazó kérelem esetén hiánypótlási felhívást bocsátanak ki. A döntésről – amelyhez szakértő vehető igénybe és helyszíni ellenőrzést végezhető – 8 napon belül értesítik a kérelem benyújtóját. Amennyiben a kérelem nem felel meg a rendeletben foglaltaknak, a munkaügyi tanács a kérelmet elutasítja, és ezen döntését meg kell indokolnia. Az eljárási szabályok „kísértetiesen” hasonlítanak az államigazgatási eljárás során alkalmazandó szabályokra, s így ezeknek egy alapvetően érdekegyeztető funkciót gyakorló testülethez kapcsolása meglehetősen átgondolatlan.

26 / A szakképzési hozzájárulásról és a képzési rendszer fejlesztésének támogatásáról szóló 2001. évi LI. törvény.

27 / A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény.

28 / E testületekben a munkáltatók, illetve a munkavállalók képviseletében – regionális szervezeteik hiányában – gyakorlatilag a Munkaügyi Tanácsokban helyet foglaló érdekképviseletek képviselői vannak jelen.

29 / A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény.

30 / A OKJ-ben nem szereplő, általában rövidebb időtartamú képzések (például nyelvi, betanító, kommunikációs, kompetencia alapú képzések) jól illeszkednek az élethosszig tartó tanulás eszméjéhez. Ennek alapja, hogy az adott pillanatban – mind a munkáltató, mind az állás megtartása érdekében a munkavállaló számára – szükséges konkrét ismeretek, tudás, szakértelem megszerzését teszik lehetővé, biztosítva ezzel azon speciális igények kielégítését, amelyek az OKJ-képzések keretében nem elégíthetők ki.

31 / 3/2004. (II. 17.) OM-FMM együttes rendelet a szakképzési hozzájárulást a saját munkavállalói részére szervezett képzéssel teljesítő hozzájárulásra kötelezett költségei elszámolásának feltételeiről és az elszámolás szabályairól.



Az ellentmondásokat fokozva a jogalkotó megteremtette a jogorvoslat lehetőségét is, létrehozva egyfajta, a munkaügyi tanácsok tevékenysége feletti kontrollfunkciót és -mechanizmust. A munkaügyi tanács elutasító döntésével szemben ugyanis a hozzájárulásra kötelezett fellebbezést nyújthat be a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium címén az Országos Felnőttképzési Tanács titkárságához. A szabályozás ezen új vonulata akár kezdete lehet a testületi működés újabb korszakának, de hogy valóban az lesz-e, alapvetően attól függ, mennyire nyitottak erre a foglalkoztatáspolitikai érdekegyeztetés szabályozó rendszerének alakítói, illetve maguk a munkapiaci szereplők.

A munkaügyi tanácsok – az Ft. alapján nevesített konkrét hatáskörökön túl – ellátnak más jogszabályban meghatározott feladatokat is. Ezen hatáskörök alapvetően a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközrendszeréhez (támogatásokhoz) kapcsolódnak.

A munkaerőpiaci képzésekhez nyújtható támogatások meghatározásában (Ft. 14. §) a testületeknek véleményezési jogköre van. A munkaügyi központok minden évben meghatározzák, és nyilvánosságra hozzák azokat a képzési irányokat, amelyekhez – mérlegelési jogkörükben – támogatást nyújtanak. A munkaerő mobilitásának elősegítésére és annak támogatására működtetik a munkaügyi központok a csoportos személyszállítás támogatását<sup>32</sup> mint aktív foglalkoztatáspolitikai eszközt. Ennek alapján támogatás adható annak a munkáltatónak, aki a munkavállalóinak lakóhelyük (tartózkodási helyük) és a munkahelyük között történő oda-vissza utazását csoportos személyszállítás útján oldja meg. E települések körét a munkaügyi központ a megyei (fővárosi) közlekedési felügyelet, valamint a munkaügyi tanács véleményének meghallgatásával határozza meg.

Jogszabály ruházta fel speciális jogkörrel a munkaügyi tanácsokat a pályakezdő munkanélküliek foglalkoztatását támogató eszközrendszer működtetésében.<sup>33</sup> Fontos eszköz a munkatapasztalat-szerzés támogatása, amelyet a munkaügyi központ annak a munkáltatónak nyújt, aki szakképzetlen vagy a rendelet szerint meghatározott szakképesítésű pályakezdő munkanélküli munkaviszony keretében történő foglalkoztatását legalább napi négyórás munkaidőben és legalább 360 napi időtartamra olyan munkakörben vállalja, amelyben a munkanélküli megfelelő munkatapasztalatot szerezhet. Ezen eszköz esetében a munkaügyi központ a munkaügyi tanács és a területi gazdasági kamarák véleményének kikérése után határozza meg azoknak a szakképesítéseknek a körét, amelyekkel rendelkező pályakezdő munkanélküliek jogosultak munkatapasztalat szerzésére (hasonló módon történik azoknak a képzéseknek a meghatározása is, amelyekben a munkaügyi központ támogatást ad pályakezdő munkanélkülieknek). A tanács további jogosítványa, hogy a megye (főváros) munkapiaci helyzete alapján – a területi gazdasági kamarák véleményének meghallgatásával – a támogatás tekintetében megállapítsa

32 / 39/1998. (III. 4.) kormányrendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról.

33 / 68/1996. (V. 15.) kormányrendelet a pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítéséről.

annak elveit, hogy a támogatott szakképesítésen kívül mi tekinthető különös méltánylást érdemlőnek.

A munkaügyi tanácsoknak a szakképzés területén napjainkban – pontosan nem körvonalazott – „érdekegyeztető funkciójuk” van, hiszen az 1993. évi LXXVI. szakképzési törvény értelmében (formálisan) ma is a munkaügyi tanácsok látják el a szakképzés területi érdekegyeztető feladatait. Ugyanakkor e funkció működtetése erősen megkérdőjelezhető, mivel az erős döntési jogosítvány annullálódását követően a tanácsok többségében egyetlen, a területi szakképzés koncepciójára irányuló napirendi pontot sem tárgyaltak meg. Számos, a szakképzéshez ugyan kapcsolódó, de nem szerves „részdöntés” hárul azonban a munkaügyi tanácsokra.

*A munkaügyi tanácsok hatáskörének bővülése az EU-tagsággal.* A csatlakozás következtében a tanácsok forrásokhoz kapcsolódó hatásköre, a Munkaerőpiaci Alapon túllépve, 2004-ben egy fontos területen bővült. Az Európai Szociális Alapból (ESZA) származó anyagi eszközök felhasználását lehetővé tevő Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Programot (melyben a munkaügyi központok végső kedvezményezettként készítik el programterveiket) – különösen annak 1.1. intézkedése keretében meghirdetett, a munkanélküliség megelőzésére és kezelésére irányuló – programokat is véleményezik a testületek, illetve kiemelt figyelemmel kísérik e programok végrehajtását. A programok azokra a célcsoportokra irányulnak, amelyek esetében a munkaügyi szervezet a hagyományos eszközeivel nem tud eredményt elérni.

A csatlakozáshoz kapcsolódóan sor került a munkaügyi tanácsok tagjainak uniós ismereteket közvetítő képzésére is. Szervezett szakirányú képzésben korábban a tanácsok tagjai nem részesültek. Elsődlegesen az Országos Foglalkoztatási Közalapítványtól (OFA) pályázati úton nyert forrásokból finanszírozott program keretében több alkalommal került sor külföldi, EU-tagországokba irányuló tanulmányutak megszervezésére, illetve EU-szakemberek vendéglőadására.

### *A szociális partnerek részvétele a területfejlesztésben*

*A területi szociális partnerek szerepvesztése a megyei területfejlesztési tanácsokban.* A területi politika többszereplős, amelyben érvényesülnie kell a partnerség elvének. Ez elsősorban azt fejezi ki, hogy a területfejlesztés feladatai és a hozzájuk kapcsolódó intézményes eszközök megoszlanak az állami és az önkormányzati szereplők, valamint a magánszféra és a civil társadalom között, így a szociális partnerek jelenléte is elengedhetetlen. A területfejlesztésről és területrendezésről szóló 1996. évi XXI. területfejlesztési törvény megjelenésekor ehhez az alapelvhez igazodott a megyei területfejlesztési tanácsok összetételének meghatározása is. Az önkormányzati szereplők képviselői (kistérségek, megyei önkormányzat és a megyei jogú városok) mellett helyet kaptak a gazdasági kamarák delegáltjai, valamint a munkaügyi tanácsok munkaválla-

lói és munkáltatói oldalának képviselői is.<sup>34</sup> A területfejlesztési tanácsok 18 képviselőjéből a többség (13 tag) az önkormányzati oldal képviselőjeként volt jelen, a kamarák három, a szociális partnerek két fővel képviseltethették magukat. A munkaügyi tanácsok területfejlesztési tanácsokba delegált képviselőinek körében folytatott kutatás (Tóth, 2001b, 140–151. o.) során a résztvevők megállapították, hogy a tanácsban „(...) alapvetően eltérők az érdekek a kistéleplési önkormányzatok szövetsége, valamint a többi képviselő között”; (...) „a kistéleplési önkormányzatok túlsúlya érvényesül, ennek birtokában érdekeiket gátlástalanul realizálják”; (...) „az önkormányzatok érdekei veszélyesen eltérők a munkáltatói és a munkavállalói képviselőktől”; (...) „a területfejlesztési tanácsokban az infrastrukturális beruházások élveztek prioritást, és gyakran nem sikerült a munkahelyteremtést előtérbe helyezni”; (...) a döntések előkészítésének módja és mechanizmusa miatt, részben pedig a szavazati arány miatt nem érvényesülhet a munkaügyi tanács véleménye”; (...) „a területfejlesztési tanácsok összetételét politikai megfontolások alapvetően befolyásolják”. Az érdekviszonyok közötti ellentétek strukturális alapúak voltak, így talán nem véletlen, hogy a területfejlesztési tanácsokban jelentős átrendeződés zajlott le a kezdeti szabályozáshoz és helyzethez viszonyítva. Az átrendeződés jogalapját az 1996. évi XXI. területfejlesztési törvény, illetve annak módosításai képezték.

A jogtól való „megfosztásnak” tekinthető, amikor 1999 novemberétől a munkaügyi tanács két oldala elvesztette tagságát, illetve delegálási jogát a megyei területfejlesztési tanácsokban.<sup>35</sup> Azóta a törvény csupán általánosságban rendezi a kérdést: „A megyei területfejlesztési tanács foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos feladatait a megyei munkaügyi tanáccsal összehangoltan látja el. (...) A megyei területfejlesztési tanács feladatainak ellátásában együttműködik a települési önkormányzatokkal, a megye fejlesztésében közvetlenül és közvetve közreműködő területi államigazgatási szervekkel, az érdekelt társadalmi és szakmai szervezetekkel, valamint a megyei munkaügyi tanácsokkal.” Bár a munkaügyi tanácsok oldaldelegáltjai kisebbségben voltak a sokszereplős megyei területfejlesztési tanácsokban, és nem tudtak határozott érdekérvényesítő funkciót betölteni, azonban a tanácsok mégis nagy veszteségként élték meg a jogszabály módosítását, kiközösítésüket a tanácsból. A munkaügyi tanácsok tagjai ma is indokoltnak tartják, hogy regionális és megyei szinten a gazdasági és a foglalkoztatási érdekegyeztetés egymással jobban összehangolt, intézményesített formái alakuljanak ki, valamint a munkaügyi tanácsok munkáltatói és munkavállalói oldalait is teljes jogú tagként vonják be a gazdasági és területfejlesztési érdekegyeztetés döntés-előkészítési és döntési folyamataiba.

*A szociális partnerek részvétele a kistérségi fejlesztési tanácsokban.* A területfejlesztési törvény 2004 szeptemberében hatályba lépett módosítása ismét visszavezette a szociális partnereket a területfejlesztés testületi (érdekegyeztető) rendszerébe, mégpedig a kistérségekben, a területfejlesztési feladatok

34 / Elvileg a regionális területfejlesztési tanácsok is a partnerség elvére építették összetételüket, de a szociális partnerek képviselői a regionális területfejlesztési tanácsokban nem kaptak mandátumot.

35 / A testület tagjai: a megyei közgyűlés elnöke, a megye területén lévő megyei jogú város(ok) polgármestere(i), a miniszter képviselője, a megyében működő területfejlesztési önkormányzati társulások három képviselője, a megyei (fővárosi) földművelésügyi hivatal vezetője, a területileg illetékes regionális idegenforgalmi bizottság képviselője.

összehangolására, a kistérségi területfejlesztési koncepció elfogadására, közös területfejlesztési programok kialakítására létrehozott kistérségi fejlesztési tanácsok<sup>36</sup> tagjai közé. Ugyanakkor mind az alanyokat, mind a jogok jellegét és terjedelmét tekintve jelentős eltéréseket tapasztalhatunk a korábbi megoldáshoz képest.

A kistérségi fejlesztési tanácsok működését vizsgálva a fő funkció a következő: a kistérség területén annak társadalmi, gazdasági és környezeti fejlesztése érdekében a régió fejlesztési terveivel összhangban koordinálja a helyi önkormányzatok, azok területfejlesztési társulásai és a kistérség területén működő gazdasági szervezetek fejlesztési elképzeléseit. Itt tehát nem csak a forráselosztó szerep, hanem az egyeztető, koordináló funkció is nagy hangsúlyt kap (együtműködés a helyi önkormányzatokkal, az önkormányzatok területfejlesztési társulásaival, a kistérségben működő állami szervekkel, az érdekelt társadalmi és szakmai szervezetekkel, a gazdasági szervezetekkel.)

A tanácsok tagjai a következők:

1. szavazati joggal valamennyi települési önkormányzatának polgármestere;

2. tanácskozási joggal a gazdasági kamarának a kistérségben működő egy-egy képviselője, a megyei területfejlesztési tanács képviselője, a megyei munkaügyi tanácsba delegálási joggal rendelkező munkáltatói és munkavállalói szervezetek egy-egy kistérségi képviselője, az iparosok és kiskereskedők országos szakmai érdekvédelmi szervezeteinek egy kistérségi képviselője, a társadalmi szervezetek fóruma által delegált, a civil szervezetek egy képviselője, a megyei közigazgatási hivatal képviselője, a Magyar Államkincstár területi igazgatóságának képviselője;

3. meghívottként az e szervezeteket (személyeket) érintő kérdések tárgyalásán tanácskozási joggal vesznek részt mindazon gazdasági, társadalmi és egyéb szervezetek képviselői, amelyeket a kistérségi fejlesztési tanács döntése közvetlenül érint, vagy akit az ülésen való részvételre felkérnek. A kistérségi fejlesztési tanács szabályozhatja a kisebbségi önkormányzatok részvételét;

4. konzultációs joggal rendelkeznek a kistérségben működő mindazon bírósági nyilvántartásba vett társadalmi szervezetek, amelyek a területfejlesztést érintő kérdések megtárgyalására egyeztető fórumot hoznak létre, és a kistérségi fejlesztési tanácsnál jelzik együtműködési szándékukat. (Az egyeztető fórum véleményét az adott napirendi pont tárgyalásakor ismertetni kell). Megállapíthatjuk, hogy ismét létezik a területfejlesztésben kapcsolódási pont a munkaügyi tanácsokhoz, de az nem olyan közvetlen, mint a megelőző szabályozás keretei között a megyei területfejlesztési tanácsok esetében volt. E tanácsba nem a munkaügyi tanácsok oldalai delegálhatnak képviselőket, hanem a megyei munkaügyi tanácsba delegálási joggal rendelkező munkáltatói és munkavállalói szervezetek egy-egy kistérségi illetékességű képviselője kerülhet be a tanácsba.

36 / A kistérségi fejlesztési tanácsok jogi személyek, amelyeket megalakulásukat követően a működési területük szerint illetékességgel rendelkező Magyar Államkincstár területi igazgatósága vesz nyilvántartásba. Felettük a székhely szerint illetékes megyei közigazgatási hivatal vezetője törvényességi felügyeletet gyakorol.

A jogok tartalmát illetően a munkáltatói, illetve a munkavállalói szervezetek képviselőit azon tagok között találjuk a kistérségi fejlesztési tanácson belül, akik csupán tanácskozási joggal rendelkeznek, és nincs szavazati joguk. A területfejlesztési törvény szerint a térségi fejlesztési tanácsokban, a regionális fejlesztési tanács tevékenységében tagként a szociális partnerek közvetlenül nem vesznek részt, mozgásterük területi szinten – a kiinduló állapothoz képest – beszűkült mind a részvétel lehetőségében, mind a jogok gyakorlásának erősségében.

*A szociális partnerek képviselete a monitoringbizottságban.* A szociális partnerek a területfejlesztési célleírányzat felhasználásának szabályozása keretében,<sup>37</sup> már az EU-csatlakozást megelőzően is szerepet kaptak az uniós pénzügyi források felhasználásának ellenőrzésében. A regionális fejlesztési tanácsok ugyanis az *előzetes nemzeti fejlesztési tervben* foglaltak figyelembevételével elkészítették hároméves *Előzetes regionális fejlesztési programjaikat*. E programok végrehajtásának megfigyelésére és értékelésére regionális monitoringbizottságokat kellett létrehozni, amelyek ülésein – tanácskozási joggal – az állandó résztvevők között szerepeltek a megyei munkaügyi tanácsok munkáltatói és a munkavállalói oldalának (megyénként) egy-egy képviselője. A csatlakozást követően a szerep – az alanyok kevésbé egzakt jogszabályi megfogalmazása mellett – tovább él,<sup>38</sup> mivel a közösségi támogatási keret, az operatív programok – közöttük a humánerőforrás-fejlesztési operatív program –, illetve a kohéziós alap végrehajtását önálló monitoringbizottságok felügyelik, amelyeknek – a kohéziós alap kivételével – tagjai a gazdasági és a szociális partnerek.

### *Foglalkoztatási paktumok a szociális partnerek részvételével*

Az évezred elején Magyarországon a területi munkaügyi kapcsolatok világában új színfoltként jelentek meg az Európai Unió tagállamaiban már hagyományosnak számító foglalkoztatási paktumok. (Az amszterdami csúcs után, 1997-ben az EU 89 kísérleti programot indított, illetve támogatott az Európai Szociális Alapból).

A foglalkoztatási paktum a térségi munkapiaci szereplők írásos megállapodásban rögzített összefogása foglalkoztatáspolitikai célok közös kijelölése, valamint megvalósítása érdekében (a fogalmat tágan kell értelmezni, hiszen a paktum részesei lehetnek azok is, akik az adott pillanatban közvetlenül nem kapcsolódnak a piachoz, de erőforrásaikból, „áldoznak” a paktum céljainak megvalósulása érdekében). A paktum működése során feltérképezik az adott térség foglalkoztatási helyzetét, a munkanélküliség megjelenési módját és annak okait; a feltárt problémák megoldása érdekében összehangolják gazdasági és emberi erőforrás-fejlesztési elképzeléseiket, gondoskodnak a rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások hatékony felhasználásáról; a közös célok érdekében kialakított programokat együttesen valósítják meg.

37 / 89/2001. (VI. 15.) kormányrendelet a területfejlesztési célleírányzat felhasználásának részletes szabályairól (nem hatályos 2003. március 7-től).

38 / 124/2003. (VIII. 15.) kormányrendelet az Európai Unió által nyújtott egyes pénzügyi támogatások felhasználásával megvalósuló programok monitoring rendszerének kialakításáról.



A paktumok résztvevői tipikusan a következők: az önkormányzatok, az állami munkaügyi szervezet (a hazai paktumok esetén az Állami Foglalkoztatási Szolgálaton belül a munkaügyi központok, illetve azok illetékes kirendeltségei), a munkáltatók, a képzőintézmények, a munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szervei, és a civil szervezetek. Az intézmény hazai működtetése során célszerű figyelembe venni, hogy a rendelkezésre álló uniós források megszerzésének vannak bizonyos előfeltételei (e kritériumokat a Magyarországon már megkötött paktumok felépítése során alkalmazták), például a partnerséggel, annak átfogó jellegével kapcsolatban. Az együttműködésben a munkaügyi szervezetnek, az önkormányzatoknak, valamint a szociális partnereknek képviseltetniük kell magukat. Elmondható tehát, hogy a szociális partnerek „fellépési területe” tovább bővült az érdekegyeztetés színpadán, hisz nélkülük tulajdonképpen nem működhetnek a paktumok. Részt vesznek az irányító csoport, azaz a paktumok végrehajtásáért felelős, operatív szervezet döntéseiben, aktívan dolgoznak, és esetleg finanszírozóként is jelen lehetnek.

A paktumok száma és az általuk elért területek (nemcsak földrajzi értelemben vett) nagysága egyre nő.<sup>39</sup> Ebből arra következtethetünk, hogy ez az eszköz eredményesen segítheti a foglalkoztatási problémák megoldását, s a szociális partnerek lehetőségei is bővülnek a foglalkoztatáspolitikai érdekegyeztetés területén. A paktumok esetében nincs jogszabályi háttér, a rendszer működésének fontos alapelve az önkéntesség. Ez a körülmény a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervek érdekvégyesítő funkcióját visszabilentheti az önszerveződés irányába, ugyanis az elmúlt évtized a szereplőket a korporatív megoldások irányába terelte, ahol a működés, a részvétel lehetőségeit elsősorban az irányadó normatív háttér határozta meg.

39 / Napjainkban létező, előkészítés alatt álló foglalkoztatási paktumok: Kemenesaljai Kistérség Foglalkoztatási Paktum, Letenye Térségi Foglalkoztatási Paktum, Zalaszentgróti Foglalkoztatási Paktum, Magyar-Szlovák Határon Átnyúló Foglalkoztatási Paktum, Határon Átnyúló Osztrák-Magyar Kistérségi Foglalkoztatási Paktum (Lövő), Baranya Foglalkoztatási Paktum, (2004 júniusában foglalkoztatási paktumok létesítésére irányuló szándéknyilatkozatokat írtak alá a Békés Megye Képviselő-testülete Önkormányzati Hivatala és a Békés Megyei Munkaügyi Központ kezdeményezésére, s Szeged környékén szerveződő kezdeményezés is napvilágra került).

40 / A kérdést legátfogóbban tárgyalta: *Ladó-Tóth* (szerk.) (1996).

## 2.2. Ágazati szint – törekvések és trendek

LADÓ MÁRIA & TÓTH FERENC

A munkaügyi kapcsolatok magyar rendszere – gyakran használt kifejezéssel élve – „babapiskóta” alakú, ami szemléletesen jelzi a középszint hiányát, illetve fejletlenségét a vállalati szinthez és az országos szinthez viszonyítva. Az ágazati, illetve területi kollektív szerződések szerény száma és alacsony lefedettségű aránya, a munkavállalók és munkáltatók ágazati szintű párbeszédének gyengesége, kialakulatlansága, a tripartit középszintű együttműködés kiüresedése, hiánya – ezek a sajátosságok már hosszú ideje a magyar munkaügyi kapcsolatok rendszerének tipikus jellemzői.<sup>40</sup>

### *Törekvések a kilencvenes években*

A munkaügyi kapcsolatok ágazati szintjének kiépítése vagy megújítása volt az egyik célja a *társadalmi és gazdasági megállapodás* – kudarcba fulladt – kísér-

letének. Hasonlóképpen, kiemelt feladatként szerepelt az ebben az időszakban formálódó munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó reformkoncepciókban is.<sup>41</sup> 1996 elején, az akkori Érdekegyeztető Tanácsban már konszenzus is kialakult abban, hogy minden szinten – beleértve a középszintet, az ágazatokat – igyekeznek elősegíteni, támogatni a kollektív tárgyalásokat és megállapodásokat. Ennek érdekében egy tripartit *ad hoc* munkacsoportot is felállítottak, amelynek munkája azonban nem hozott áttörést.

Már egy 1995 júliusában tartott tripartit rendezvény kifejezetten az ágazati szintű kollektív tárgyalásokra koncentrált. Említést érdemel az MSZOSZ és az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ) közösen – a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) segítségével – indított programja is. Ennek keretében 1998–1999 között számos regionális konferenciát rendeztek a kollektív tárgyalások – s ezen belül az ágazati szintű tárgyalások – elősegítése érdekében.

Ezeknek az erőfeszítéseknek három közös jellemzője volt:

1. *kizárólagosan a kollektív tárgyalásra, a kollektív szerződészkötésre koncentráltak* – és nem terjedt ki a figyelem a két- és háromoldalú ágazati együttműködés más lehetséges formáira;<sup>42</sup>

2. többségük *nem volt* semmiféle érzékelhető *hatással* a kollektív tárgyalási, szerződészkötési *gyakorlatra*;

3. állandó „*alkuintézmény*” kiépítésének igénye nem fogalmazódott meg.

Bármennyire is kritikusan kell értékelnünk az elért eredményeket (pontosabban azok hiányát), a kilencvenes évek utolsó harmadára „közmegegyezés” kialakult a kormány, illetve az országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek között, hogy „az ágazati szinten tenni kell valamit”. Ezt megerősítette az Európai Unió tagságára való felkészülési folyamat, és az Európai Bizottságnak a konkrét, gyakorlati lépéseket kikényszerítő nyomása.

### *A brüsszeli irányelvek*

Ahhoz, hogy pontosan értelmezhessük a brüsszeli irányelveket, néhány megjegyzést kell tennünk az uniós fogalomhasználatot illetően. A szociális párbeszéd<sup>43</sup> az Európai Unió gyakorlatában a szociális partnerek bipartit kapcsolatrendszerét jelöli, esetenként ezen értelmezés megerősítésére alkalmazzák a dokumentumok az autonóm jelzőt is.

Az ily módon értelmezett szociális párbeszéd legfontosabb terepe – mind közösségi szinten, mind a legtöbb tagállamban – az ágazat.<sup>44</sup> Ennek következtében a Bizottság dokumentumai – főként a csatlakozási partnerség első éveiben – magától értetődőnek tekintették, hogy a szociális párbeszéd szorgalmazásával elsősorban az ágazati, bipartit együttműködés kiépítését, megerősítését ajánlják a tagjelölt országoknak. A későbbi dokumentumokban külön is hangsúlyozták az ágazati szintet (főként akkor, amikor a vállalkozások szintjére vonatkozóan is megfogalmaztak ajánlásokat).

41 / *Ladó-Tóth* (1995). Kifejezetten a kollektív tárgyalásokat illetően lásd: *MűM* (1997).

42 / Mint például az érintett ágazati minisztériumokkal folytatott konzultációra; az ágazatot érintő jogalkotási folyamat során folytatott konzultációra; azokra a bipartit együttműködésekre, amelyek ugyan nem felelnek meg a kollektív tárgyalások és megállapodás kritériumainak, azonban az ágazati szociális partnerek a szabályozás, az iránymutatás szándékával alkotnak meg, mint például az etikai kódexek.

43 / Az Európai Bizottság – és annak nyomán a legtöbb tagállam – általános fogalomértelmezésében szociális párbeszédnek azt a szociális partnerek közötti, állandó interakciós folyamatot értjük, amelynek célja, hogy a szociális partnerek megállapodásra jussanak az illetékeségükbe tartozó gazdasági és szociális tényezők feletti kontroll módjában, lásd részletesebben *Ladó* (2004).

44 / Részletes leírását lásd *Ladó* (2004), *Visser és szerzőtársai* (2002) és *EC* (2000a).



A magyarországi szociális párbeszédre vonatkozó első jelzést a *Csatlakozási partnerség – 1998* elnevezésű (EC, 1998) dokumentum tartalmazta, sürgetve az „aktív, autonóm szociális párbeszéd továbbfejlesztését”. Az egy évvel későbbi *Csatlakozási partnerség – 1999* című (EC, 1999a) dokumentum már rövid távú célként rögzítette a következő feladatot: „a szociális partnerek a közösségi joganyag (*acquis communautaire*) átvételére és alkalmazására irányuló kapacitásfejlesztési erőfeszítéseinek támogatása, különösen a kétoldalú szociális párbeszéd révén”. A *Csatlakozási partnerség 2002* című (EC, 2002b) dokumentum pedig még konkrétabban fogalmazott: „Folytatni kell a szociális partnerek kapacitásfejlesztési törekvéseinek támogatását, különös tekintettel arra a szerepre, amelyet a jövőben betöltenek a közösségi foglalkoztatás- és szociálpolitika kialakításában és megvalósításában ...”

Az ország felkészültségét értékelő úgynevezett *éves jelentések* rendszeresen kitértek a munkaügyi kapcsolatokra. A 2000. évi *éves jelentésben*, például, az következők olvashatók: „Az országos szintű érdemi konzultáció hiánya nem csupán az európai szintű szociális párbeszédre történő felkészülés szempontjából lehet káros, hanem a decentralizált (ágazati, regionális, vállalati) szintek tekintetében is. Semmilyen konkrét lépés nem történt annak érdekében, hogy ezeken a szinteken megerősödjön az autonóm szociális párbeszéd...” (*Éves jelentés*, 2000).

A 2001. évi *éves jelentés* nyíltan kimondta, hogy az „autonóm ágazati szociális párbeszéd továbbra is igen gyenge, kevés kollektív megállapodást kötnek szektorális szinten.” A további tennivalókat pedig a következőképpen rögzítette a dokumentum: „A szociális párbeszéd erőteljes fejlesztése aktív támogatást igényel. ... Az autonóm szociális párbeszéd előmozdítása szükséges, különösen ágazati szinten. A szociális partnereknek jobban ki kell használniuk az önállóságukat, hogy egymással megállapodásokat kössenek.” (*Éves jelentés*, 2001.)

A 2002. évi *éves jelentés* ismétlődően hangsúlyozta, hogy az „autonóm bipartit szociális párbeszédet meg kell erősíteni, ágazati és vállalati szinten egyaránt. Növelni kell a kollektív szerződésekkel való lefedettséget, mind az érintett vállalkozások számát, mind a munkavállalók arányát tekintve.” (*Éves jelentés*, 2002.)<sup>45</sup>

Az *Átfogó monitoringjelentés Magyarország csatlakozási felkészüléséről* (EC, 2003) témakörei között megtalálható a szociális párbeszéd s annak ágazati szintje: „A munkaadók és a munkavállalók közötti autonóm kétoldalú szociális párbeszédet ..., annak minden szintjén javítani kell, továbbá növelni az ágazati és vállalati szinten aláírt kollektív szerződések számát. A szociális partnerek ügyintézési rendszerét ugyancsak erősíteni kell, mindenekelőtt az európai szintű szociális párbeszédbe történő bekapcsolódásuk érdekében.”

Az Európai Unió ajánlásait nemcsak az Európai Bizottság dokumentumai rögzítik, mértékadónak kell tekintenünk mind a gazdasági és szociális bizottságnak, mind az európai szociális partnereknek, mind pedig az Európai Parlamentnek a megnyilatkozásait is. Az utóbbi egyik jelentésére hangsúlyozta, hogy: „a csatlakozásra való felkészülés nélkülözhetetlen eleme a reprezentatív és autonóm szociális párbeszéd létezése”.

Összességében a brüsszeli irányelvek *a munkaügyi kapcsolatok ágazati szintjére vonatkozóan*<sup>46</sup> *kettős feladatot* róttak Magyarországra:

- a szociális partnereknek – a kormányzat megfelelő támogatása mellett
- ki kell építeniük, meg kell erősíteniük egymást között az autonóm szociális párbeszédet;
- a szociális partnerek ügyintézési rendszerét – ismét csak a kormányzat megfelelő támogatásával – meg kell erősíteni, hogy alkalmasak legyenek hazai, illetve uniós feladataik ellátására.

45 / Az *Éves jelentés* (2002) külön fejezetben foglalkozott az autonóm szociális párbeszéd megerősítését szolgáló PHARE-támogatású programokkal is, amelyet a későbbiekben tárgyalunk.

46 / Az Európai Bizottság a csatlakozási tárgyalások során hasonlóan konkrét követelményeket támasztott a munkaügyi kapcsolatok országos, makroszintjére, illetve mikroszintjére vonatkozóan is. Ezekről lásd *Ladó* (2000a).

Kérdés, vajon milyen alapon szorgalmazta az Európai Bizottság – és a tagállamok – a tagjelölt országok munkaügyi kapcsolatainak megerősítését, mindenekelőtt az ágazati szint kiépítését. Az Európa Unió működésének, a közösségi szint és a tagállamok szövevényes kapcsolatrendszerének áttekintését mellőzve,<sup>47</sup> a következőkben csupán néhány összefüggést emelünk ki.

1. A szociális párbeszéd része az EU joganyagának (*acquis communautaire*), az irányelvek, konkrét jogokat, feladatokat fogalmazzák meg a tagállamok szociális párbeszédére vonatkozóan. Az uniós joganyagban főként a vállalkozások szintjén megvalósuló szociális párbeszédre vonatkozó irányelveket találunk, bár a munkaügyi kapcsolatok más formáit, magasabb szintjeit illetően is vannak közösségi normák.

2. A szociális párbeszédet ugyanakkor „nem szabad csak az *acquis* részeként értelmezni, hanem úgy kell rá tekintenünk, mint ami az *acquis* gyakorlatba való átültetésének is eszköze” (Quintin, 2000, 2. o.). Ez feltételezi, hogy a tagállamokban a szociális párbeszéd és a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere fejlett és strukturált legyen. Ha a kollektív tárgyalások rendszere fejletlen, akkor bizonytalanná válik mindazoknak a közösségi céloknak és elveknek az átültetése (például az esélyegyenlőség elvének munkahelyek szintjére történő „lefordítása”, az új, rugalmas munkaidőrendszerek és munkaszervezeti formák bevezetése stb.), amelyeket a közösségi szabályozás a szociális partnerekre bíz. Ha tehát a szociális párbeszédnek komoly intézményi vagy működési hiányosságai vannak, akkor egyszerűen a gyakorlatban nem történik meg az *acquis* átvétele.

3. A szociális párbeszéd az intézményi joganyagnak is része, az európai szociális párbeszéd különböző fórumai, eljárási mechanizmusai ma már az Európai Unió működésének nélkülözhetetlen elemei, különösen a szociálpolitikában. Ezek sorában évtizedek óta meghatározó szerepet játszanak az *ágazati párbeszédbizottságok*. Az Európai Bizottság valahányszor a tagjelölt országok munkaügyi kapcsolatait értékelte, azt vizsgálta, mennyiben szolgálják a közösségi szint és a tagállamok között érdemi együttműködést. Természetesen nem fogalmazhatott meg konkrét „tagfelvételi követelményeket”, például az intézmények számát, strukturáját stb. illetően. Abból kiindulva azonban, hogy az európai szociális párbeszéd bonyolult rendszerébe a tagjelölt országok szociális partnerei akkor képesek könnyebben és eredményesebben bekapcsolódni, ha a nemzeti munkaügyi kapcsolatok rendszere az európai szociális párbeszédrel összhangban van, az Európai Bizottság egyfajta „igazodást” szorgalmazott, sürgetve mindenekelőtt – a legtöbb tagjelölt országban hiányzó – ágazati szint kiépítését.

4. Az Európai Unió azt kívánta megakadályozni, hogy a bővítéssel újabb „homokszemek” kerüljenek az európai szociális párbeszéd már eddig is gyakran „csikorgó gépezetébe”. Erre a biztosítékot abban látták, ha a taggá váló országokban a szociális partnerek kellő gyakorlatot szereznek a munkaügyi

47 / Részletes érvelés található a következő munkákban: *Ladó* (2000a); *EC* (1999b), (2000).

kapcsolatok, a szociális párbeszéd terepein, és saját országukban hasonló szerepeket töltenek be, mint amilyenek európai szinten rájuk várnak.

A Bizottság tehát szorgalmazta az ágazati szinten az autonóm szociális párbeszéd megerősítését, de ennek módjára, intézményi keretére azonban nem tett (nem is tehetett) konkrét javaslatot, előírást.

### *Intézményépítés – külső segítséggel*

Valószínűleg nem lehet majd egyértelműen eldönteni, hogy Magyarországon kiépült volna-e, és ha igen, mikor, az ágazati párbeszédbizottságok rendszere, ha

- nem nehezedik a kormányra, illetve az országra az előzőekben bemutatott „brüsszeli nyomás”, illetve

- az EU nem pozitívan bírálja el a kormány által benyújtott, *Az autonóm szociális párbeszéd megerősítése* projektet, és ennek következtében nem részesül politikai figyelemben, szakmai segítségben és jelentős anyagi támogatásban a munkaügyi kapcsolatok ágazati szintje.

A projekt szakmai tartalma 2000 késő őszi körvonalazódott az akkori Gazdasági Minisztériumban. Elsőként, még 2000-ben egy témavázlatot nyújtottak be. *Az autonóm társadalmi párbeszéd erősítése* című PHARE-projektről az Országos Munkaügyi Tanács 2001 februárjában döntött (Előterjesztés az Országos Munkaügyi Tanács részére: Az Ágazati Paritásos Bizottságok létrehozását célzó PHARE-projekt tervezetének megvitatása, Operatív Bizottság létrehozása). Az igényelt kéte milliárd euró nagyságrendű támogatásról és ezzel a projekt tartalmának elfogadásáról az Európai Bizottság 2001 márciusában döntött. Az előcsatlakozási szakértői pályázatot egy dán konzorcium nyerte el. A projekt szerződését (*covenant*) 2002. június 20-án kötötték meg, futamideje eredetileg 2003. december 31-éig terjedt. 2003 júliusában azonban a szerződő felek 2004. március 31-ére módosították a projekt véghatáridejét.

Véleményünk szerint – a kilencvenes évtized jelzésszerűen bemutatott erőfeszítéseinek kudarca következtében is – az uniós szakmai és pénzügyi támogatásra mindenképpen szükség volt ahhoz, hogy tényleges előrelépés történjen ágazati szinten. Ez azonban sajátos csapdahelyzetet idézett elő: mivel a közösségi (PHARE) támogatásnak (tagjelölt országgént) csak a kormány lehetett a kedvezményezettje, az ágazati szociális partnerek autonóm együttműködését támogató projekt – a szerződéses kötelezettségeket, a projekt végrehajtásának felelősségét tekintve – formálisan kormányzati projektté vált. Ennek „ellen-súlyozására” különböző garanciális elemek épültek be a projekt irányításába és döntéshozatali mechanizmusába – így mindenekelőtt a tripartit *Ágazati Tanács*, amelyben a szociális partnerek országos konföderációinak képviselői vettek részt, s amely az *Autonóm társadalmi párbeszéd erősítése* című PHARE-projekt döntéshozó fórumaként működött.

Bár az Európai Unió szakmai és pénzügyi segítséget adott az ágazati intézményrendszer kiépítéséhez – a gyakori félreértéssel, félremagyarázással ellen-

tétben – sohasem kötelezte Magyarországot arra, hogy ágazati párbeszédbizottságokat hozzon létre. A *kormány* viszont, amikor benyújtotta a támogatási kérelmét, illetve amikor aláírta a PHARE-szerződést, a szociális partnerekkel konzultálva, már egyértelmű kötelezettséget vállalt az ágazati intézményrendszer kiépítésére. Az ágazati párbeszédbizottságok felállítása ettől kezdve egy *nemzetközi szerződésből eredő kötelezettséggé* vált.<sup>48</sup>

*Az autonóm szociális párbeszéd megerősítése* elnevezésű projekt átfogó értékelése, az elért (illetve esetleg elmaradt) eredmények teljes körű elemzése még várat magára.<sup>49</sup> Elemzésünk is csupán néhány kérdésre koncentrál, és azokon keresztül kíván hozzájárulni a tudatos intézményfejlesztési kísérlet értékeléséhez. Mennyiben történt az intézményfejlesztés során „*mintakövetés*” (már csak a közösségi támogatás és a külföldi szakértők részvétele következtében is), illetve mennyiben volt „*szerves fejlődés*”, azaz a hazai hagyományokból, az alulról jövő kezdeményezésekre támaszkodó építkezés? Mennyiben sikerült *megfelelő jogi, szervezeti, finanszírozási stb. szabályozást* kialakítani, s ily módon beilleszteni az új formális ágazati struktúrákat a munkaügyi kapcsolatok meglévő rendjébe? Mennyiben lehetett megtalálni az egyensúlyt a projektért viselt kormányzati felelősség és a szociális partnerek autonómiájának maradtalan tiszteletben tartása között?

### *Célok és prioritások*

A projekt céljait sokan és sokféleképpen magyarázták.<sup>50</sup> A következőkben megpróbáljuk pontosan értelmezni az eredeti szándékot a projekt kiinduló dokumentuma nyomán.<sup>51</sup> A projekt alapvető célja *a munkaügyi kapcsolatok működőképes rendszere kiépülésének elősegítése* volt, mégpedig a következőképpen:

- a munkaügyi kapcsolatok már létező tripartit struktúráit (a kormány és a szociális partnerek közötti formalizált együttműködést) *egészíti ki a szociális párbeszéd bipartit, ágazati együttműködési formái;*

- ennek a „kiegészítésnek” az a célja, hogy ágazatspecifikus témakörökkel a leginkább az érintettek foglalkozzanak, mégpedig oly módon (a kormányzattal folytatott konzultációtól kezdve egészen a bipartit szabályozásig és kollektív tárgyalásokig), ahogyan az az adott téma szempontjából a legmegfelelőbb;

- a „kiegészítés” eszközeként – a projekt alapidokumentuma szerint – úgynevezett *ágazati bizottságokat* állítanak fel minden olyan szektorban, ahol a szociális partnerek azt közösen igénylik;

- az *ágazati bizottságok* alkalmasak arra is, hogy segítsék a szociális partnerek felkészülését a hasonló európai intézményekben való részvétellel.

Az alapvető cél a hazai munkaügyi kapcsolatok – oly sokszor hiányolt – *középszintjének* kiépítése és fejlesztése volt. Az Európai Unióban honos ágazati párbeszédbizottságokkal<sup>52</sup> való kapcsolatra csak annyiban történt utalás, hogy a hazai ágazati szintű együttműködés segíti a felkészülést arra, hogy az ágazati

48 / Tehát Magyarországot, ha az ágazati párbeszédbizottságokat nem hozta volna létre (a megadott számban, a megadott határidőre) elmarasztalhatta volna az Európai Bizottság, és akár szankciókkal is sújthatta volna. Ez azonban nem az Európai Unió követelményeiből következett volna, nem is abból, hogy az Európai Bizottság esetleg beleszólna nemzeti ügyeinkbe, hanem pusztán a nemzetközi támogatási szerződésből.

49 / A projekt történetéről lásd például *Lux* (2004a), (2004b); *FMM* (2003), *PHARE* (2004). A az első eredményeket átfogóan a következő kötet foglalja össze *Berki* (2004).

50 / A projektet elemző előzőekben említett munkákon túlmenően, lásd például *Neumann-Tóth* (2002).

51 / *A standard summary project fiche* (standardizált projektösszegzés). Projektazonosító: HU0104-01. A dokumentum értelmezésében segíti a szerzőket, hogy közreműködtek annak megírásában, illetve részt vettek a projekt indításában.

52 / Ezekről magyar nyelven lásd részletesebben: *Ladó* (2003a), (2004), (2004); *Borbély* (2004).

szociális partnerek érdemben részt tudjanak majd venni hasonló együttműködésben – európai szinten, az európai léptékű összefüggéseket figyelembe véve. A projektnek tehát nem az volt a célja, hogy az Európai Unióban létező ágazati párbeszédbizottságokat „lemásolja”. Az általánosan (és kétségtelenül nehézkesen) megfogalmazott alapvető cél mellett a projekt alapidokumentuma a következő *részcélokat* rögzítette:

- intézményesített együttműködés kiépítése az adott ágazat munkáltatói és munkavállalói szervezetei között, az ágazati bizottság keretei között, javítva ezáltal ágazati szintű bipartit konzultációt;
- a szociális partnerek tárgyalásainak<sup>53</sup> megerősítése ágazati szinten;
- szorosabb kapcsolat, információáramlás kiépítése a megfelelő európai szintű ágazati párbeszédbizottságokkal;
- a kormány szociális párbeszéddel összefüggő ügyintézési rendszerének kiépítése annak érdekében, hogy segítse a szociális párbeszéd fejlődését;
- szorosabb kapcsolat a tripartit konzultációk és az ágazati szintű, autonóm szociális párbeszéd között;
- szorosabb kapcsolat az ágazati szintű és a vállalati szintű szociális párbeszéd között.

A célok tisztázása során közvetlenül a jövőbeni ágazati párbeszédbizottságok számos alapvető sajátosságait rögzítették:

- felállításuk önkéntes jellege;
- bipartit struktúrájuk;
- a kormány támogató (de nem részt vevő) szerepe;
- a bizottságok illetékessége [konzultáció és bipartit (nem csupán kollektív) tárgyalások ágazati témákban];
- magyarországi orientáltságuk (hiszen csak „felkészülési terepként” szolgálnak a hasonló európai fórumokban való részvételhez).

A célokat – amennyire csak lehet – számszerűsíteni is kellett. Így körvonalazódott először az a kötelezettségvállalás, miszerint a létrehozandó ágazati bizottságok száma a projekt végére „megközelítheti a húszat”. A megkötött szerződés – az Országos Munkaügyi Tanács döntése alapján – végül 18 *nevesített* bizottságról szólt.<sup>54</sup>

A projekt alapidokumentuma, illetve maga a nemzetközi szerződés ugyanakkor számos kérdéskört tudatosan nyitva hagyott. Így mindenekelőtt az „ágazatok” értelmezését, az ágazati bizottságokban részt vevő ágazati szociális partnerek körét, részvételük kritériumait, az ágazati bizottságok felállításának ütemezését, a munkaügyi kapcsolatok új intézményeinek jogi megalapozását, illetve integrálásukat a meglévő jogrendbe. Ezek tisztázására szolgált volna az úgynevezett *inspirációs dokumentum*, amely azonban önálló dokumentumként, végleges formában nem készült el. Szerepét – az érintettek döntése alapján az ágazati tanács által 2003. július 2-án megkötött – *keretmegállapodás* töltötte be.

53 / A projekt kezdeti dokumentumai tudatosan nemcsak kollektív tárgyalásra utaltak, hanem általában tárgyalásra.

54 / Ez a lista azokat az ágazatokat tartalmazta, amelyek részt kívántak venni a projektben, mégpedig azzal a szándékkal, hogy a projekt két éves időtartama alatt létrehozzák az adott ágazatban az ágazati bizottságot. Ezek az ágazatok a következők voltak: 1. vendéglátóipar, idegenforgalom, 2. könnyűipar: textil-, bőr- és ruházati ipar, 3. villamosenergia-ipar, energetika, 4. kereskedelem, 5. mezőgazdaság, 6. élelmiszeripar-, sütő-, konzerv-, cukor- és hűtőipar, 7. építőipar, 8. kohászat, 9. vízellátás és helyi közüzemi szolgáltatás, 10. posta, távközlés, 11. vegyipar, 12. légi közlekedés, 13. vasúti közlekedés, 14. gépipar, 15. közúti közlekedés, szállítás, 16. oktatás, 17. egészségügy, 18. kultúra és művészetek. A jelenleg működő ágazati párbeszédbizottságoknak és résztvevőinek listája a *Statistikai adatok* fejezetben közölt 11-es sorozatú táblák között található meg.



### *Pillanatfelvétel az eredményekről*

„A PHARE-program sikeresen teljesítette célját, a középszintű érdekegyeztetés rendszerének megerősítését, amelynek eszköze az ágazati párbeszédbizottságok kialakulása. A bizottságok felálltak, pozitív hatásuk megkérdőjelezhetetlen. A szervezett ágazati párbeszéd új intézményei erősítik a szociális partnerek alkuképességét, segítik, hogy minél több szektort be lehessen vonni a párbeszédbe.” Ez az értékelés olvasható a projektet lezáró hivatalos dokumentumban (Interim Evolution Report R/HU/SOC/04002 Final Version). Az Országos Érdekegyeztető Tanács is – amely nyomon követte a projekt megvalósítását, illetve delegálta az azt irányító tripartit ágazati tanács tagjait – megállapította, hogy: „... az autonóm társadalmi párbeszéd erősítését célzó PHARE-program a 2004. január 27-i záró konferenciával eredményesen lezárult” (OÉT, 2004).

A projekt befejeződésével, azonban az intézményfejlesztés messze nem ért véget. Az elért eredmények és a további tennivalók „egyenlegét” ezért sem könnyű meghatározni. A következő oldalon található *keretes írásban* mégis erre teszünk kísérletet, mégpedig 2004. október végi időpontra vonatkoztatva, amikor már aláírták a kormány és az ágazati szociális partnerek közötti megállapodás is, amely – a vonatkozó jogszabályok megalkotásáig – keretbe foglalta az ágazati párbeszédbizottságok működési feltételeit és rendjét (*Megállapodás az ágazati...,* 2004). Értékelésünkben nem csak a projekt dokumentumaiban szereplő feladatok teljesítését „igazoló”<sup>55</sup> konkrét eredményekre utalunk. Közvetett, de megítélésük szerint alapvető eredményeket, illetve tennivalókat is szerepeltetünk a táblázatban.

Az egyes ágazatok által elért eredmények természetesen eltérnek egymástól. Empirikus kutatás keretében három ágazatot vizsgáltunk részletesen: a kereskedelmi, a könnyűipari és a turizmus és vendéglátás ágazatot.<sup>56</sup>

Mindhárom ágazatban évtizedekre visszamenő *hagyománya* volt az ágazati szociális partnerek együttműködésének, bár az abban résztvevők köre (a „kívül maradtak” száma), irányultsága (bipartit vagy inkább tripartit, illetve a bipartit esetében kollektív tárgyalás vagy inkább közös akciók), sikeressége lényegesen eltért. Hasonlóképpen mindhárom esetben megfigyelhető az *európai uniós ágazati szociális partnerekkel*, illetve intézményekkel kialakított kapcsolat hatása, bár annak erőssége és megjelenési formája egyértelműen különböző volt. Az ágazatok között ugyanakkor különbségek mutatkoztak a szociális partnerek *centralizáltságának* mértékében (s éppen ez indokolta, többek között, kiválasztásukat).

Mindhárom ágazatban létrejött az ágazati párbeszédbizottság, és kutatásunk lezárásának időpontjában (2004. november) a *2.1. táblázatban* összegzett sajátosságok jellemezték az új intézményeket.

55 / Ilyen típusú értékelést tartalmaz például a következő dokumentum: *FMM* (2004), 6381-1/2004.-MCKFŐO; illetve a projekt időarányos teljesítéséről például *Lux* (2003).

56 / A kutatást az OFA Kht. támogatta (OFA CXIII-91). A kutatás eredményeit részletesen lásd a záró tanulmányban: *Ladó-Tóth* (2004). Jelen munkánk a három ágazatra vonatkozó empirikus vizsgálaton túlmenően más tekintetben is támaszkodik a kutatás eredményeire. Az ágazati szociális párbeszéd magyarországi helyzetéről, többek között a könnyűipart is tárgyalva, lásd *Ladó* (2003b).

## Ágazati bizottságok felállítása Magyarországon – eredmények és további feladatok (2004. októberi állapot)

### PHARE-projekthez kapcsolódó elért eredmények

- A politikai és szakmai figyelem ráirányítása a munkaügyi kapcsolatok ágazati szintjére.
- A bipartit kapcsolatok önálló és nélkülözhetetlen szerepének elismertetése a tripartit együttműködési formák mellett.
- Az ágazati szociális partnerek markáns megjelenése (egyres ágazatokban megszerveződése) a munkaügyi kapcsolatok rendszerében.
- Az ágazati munkáltatói, illetve az ágazati munkavállalói érdekképviseletek egymás közötti kapcsolatainak megerősödése (egyres ágazatokban kiépülése), kölcsönös legitimáció az „ágazat képviselőiként”.
- Az ágazati szintű munkaügyi kapcsolatok állapotának szélesebb körű megismerése (helyzetelemző-, öszszegző tanulmányok, projekt dokumentumok).<sup>\*</sup>
- Az európai uniós ágazati szintű szociális párbeszéd és konzultáció szélesebb körű megismerése (képzés, szakmai tanulmányutak, szakirodalom fordítása és közzététele).
- Keretmegállapodás az ágazati párbeszédbizottságok létrehozásának és működésének elveiről (2003. július 2.).
- Megállapodás az ágazati párbeszédbizottságok működésének feltételeiről és rendjéről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban (2004. szeptember 22.).
- Összesen 29 ágazati, alágazati, szakágazati ágazati párbeszédbizottság megalakulása (szándéknyilatkozat aláírásával, megállapodás megkötésével), illetve a konkrét munkavégzés megkezdése ezen intézményi keretek között (2004. október végéig).
- Az Ágazati Párbeszéd Központ létrehozása az ágazati párbeszédbizottságok munkájának koordinálására, segítésére.
- Az ágazati párbeszédbizottságok titkárságainak részleges kiépülése.

<sup>\*</sup> Ezeket a tanulmányokat az FMM széles körben elérhetővé tette elektronikus adathordozón: *INFO-CD – a HU 0104-01 Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése című PHARE-programról*. Elektronikus kiadás, 2004. január.

<sup>\*\*</sup> Az Ágazati Párbeszédbizottságok Tanácsa a sorra megalakuló ágazati fórumok kezdeményezése nyomán jött létre, koordináló, információserét biztosító intézményként. A projekt végső szakaszában az Ágazati Párbeszédbizottságok Tanácsa a projekt irányítására eredetileg megalakított Ágazati Tanáccsal párhuzamosan működött, nem kevés rivalizálás közepette. Az Ágazati Párbeszédbizottságok Tanácsát be kellene illeszteni munkaügyi

### Megoldatlan kérdések, további feladatok

- A megerősödött (kialakult) ágazati szint integrálása a munkaügyi kapcsolatok rendszerébe – az ágazati szint létjogosultságának, szerepének maradéktalan elismerése.
- Ennek egyik, de távolról sem kizárólagos eleme az ágazati szintű munkaügyi kapcsolatok helyének, szerepének jogi tisztázása, az ágazati intézmények és eljárások jogi szabályozása.
- Az (eredetileg a projekt irányítására hivatott) tripartit Ágazati Tanács, valamint (a projekt mentén, ágazati kezdeményezésre létrejött) bipartit Ágazati Párbeszédbizottságok Tanácsa<sup>\*\*</sup> jövőbeli szerepének eldöntése, a fennmaradó tanács(ok) beillesztése a munkaügyi kapcsolatok rendszerébe.
- Az átmeneti szabályozás („Megállapodás az ágazati párbeszédbizottságok működésének feltételeiről és rendjéről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban”) véglegesítése, jogszabályként történő kiadása és ezzel az intézményrendszer jogi alapjainak megteremtése.<sup>\*\*\*</sup>
- Az ágazati konzultáció erősítése érdekében az együttműködés erősítése az érintett kormányzati szervekkel (minisztériumok, hatóságok), több ágazat esetében, annak kiépítése.
- Az ágazati párbeszédbizottságokat kiszolgáló, támogató intézményi háttér kiépítésének befejezése (szervezeti keretek, humán erőforrás, pénzügyi források, stb.), folyamatos, hosszú távú működésének és fejlesztésének biztosítása, az ehhez szükséges feltételek garantálása.
- Az ágazati szociális partnerek további képzése, az európai ágazati szociális partnerekkel, valamint az európai ágazati párbeszédbizottságokkal kialakított kapcsolataik támogatása, egyes szektorokban a kapcsolatok kiépítése.

a kapcsolatok rendszerébe, hiszen koordináló funkciójára hosszabb távon is szükség van. Az Ágazati Tanács szerepe a projekt lezárásával – megítélésünk szerint – megszűnt.

<sup>\*\*\*</sup> Bár a munkaügyi kapcsolatok rendszerében nem feltétlenül szükséges, hogy az intézmények jogi megalapozást kapjanak, az ágazati párbeszédbizottságok esetében azonban ezt elengedhetetlennek tartjuk. Különös tekintettel arra, hogy a bizottságok az elképzelések szerint az ágazat egészére kötelező érvényű kollektív szerződések megkötésére lennének felhatalmazva. Ilyen súlyú jogok telepítése esetén elkerülhetetlen a megfelelő jogi garanciák kiépítése.



## 2.1. táblázat: Ágazati párbeszédbizottságok – néhány jellemző sajátosság

	Kereskedelmi ágazat	Könnyűipari ágazat	Turizmus és vendéglátás ágazat
Ágazati párbeszédbizottság fejlettsége a kutatás lezárásának időszakában (2004. november)	fejlett, részben korai megalakulásának is köszönhetően	legkevésbé fejlett az elemzett három ágazati párbeszédbizottság közül	legutolsóként alakult ugyan meg a három elemzett ágazat közül, de működését ígéretesen kezdte meg, összességében fejlett
Az ágazati párbeszédbizottságot létrehozó szociális partnerek közötti megállapodás tartalma	a PHARE-projekt általános céljainak, és a szociális partnerek saját céljainak ötvözete	általánosan megfogalmazott, a szociális partnerek közös elképzelésű tükröző célok	a legkonkrétabb, legrészletesebb megállapodás, szinte egy munkaprogram
A PHARE-projekt szerepe az ágazati együttműködés kialakításában	„részegítő” szerep: – segítette a szociális partnerek korábbi együttműködésének formalizálását, – a politikai figyelmet az ágazati szintre irányította; – a szociális partnerek közvetlen pénzügyi támogatást vártak a projekttől	„legalizáló” szerep: – a 2001-ben létrehozott ideiglenes ágazati párbeszédbizottság talaján egy új intézményt hozott létre – bővítette a szociális partnerek körét mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalon – a szociális partnerek közvetlen és jelentős nagyságrendű pénzügyi támogatást vártak a projekttől	„kiegészítő” szerep: – az ágazati kollektív szerződésen túlmutatóan a kormánnyal, a döntéshozókkal folytatott lobbinak ad intézményi keretet és infrastrukturális hátteret – a szociális partnerek közvetlen pénzügyi támogatást vártak a projekttől
A szociális partnerek prioritásai a) bipartit versus tripartit együttműködés	egyformán hangsúlyos; az intézményépítés bizonyos szakaszában inkább előnyben részesítették a tripartit együttműködést (esetleg akár tripartit intézményi struktúrával is)	egyformán hangsúlyos; a legfontosabb azonban az érdemi együttműködés – ami elsősorban a kormánnyal folytatott együttműködésre vonatkozó elvárás	az új intézmény keretei között inkább a tripartit együttműködés a hangsúlyosabb – tekintettel a már létező, kiterjesztett ágazati kollektív szerződésre, az intézményépítés kezdeti szakaszában ennek következtében tripartit struktúrában is gondolkodtak
b) a bipartit együttműködésben kollektív tárgyalás és megállapodás versus „lazább” együttműködési kapcsolatok	szakszervezeti oldal esetében hangsúlyos az ágazati kollektív alkura törekvés, a munkáltatói oldal belső differenciáltságának következtében összességében inkább csak a lazább együttműködést szorgalmazza	a hangsúly a lazább együttműködés tradícióinak folytatásán van a szakszervezeti oldal esetében erőteljes az ágazati kollektív alkura törekvés, a munkáltatói oldal belső vitái (részben az élesen eltérő vélemények következtében) még nem vezettek egységes állásponthoz	mindkét oldal számára prioritás a kollektív tárgyalás és megállapodás – különös tekintettel az alágazati megállapodásokra
Az Európai Unió megfelelő ágazati párbeszédbizottságának hatása a hazai ágazati fórumra	közvetlen, de mérsékelt; erőteljesebb a szakszervezeti oldalon, mint a munkáltatói oldalon (részben annak megosztottsága következtében)	korlátozott; erőteljesebb a szakszervezeti oldalon, miközben igen gyenge a munkáltatói oldalon (mind a megosztottság, mind a tagsági kapcsolat hiánya következtében)	közvetlen, legerőteljesebb a három elemzett ágazatban
A szociális partnerek felkészültsége az Európai Unió megfelelő ágazati párbeszédbizottságaiban való részvételre	szereplők többsége szakmailag felkészült	a szereplők egy része szakmailag felkészült	szakmailag felkészültek
Az ágazati párbeszédbizottság jövőjét legnagyobb mértékben befolyásoló tényezők (fontosságú sorrendben)	– kormány viszonya az ágazati párbeszédbizottsághoz: mennyiben valósul meg az ágazati szociális partnerek bevonása az ágazati politikaformálásba és döntéshozatalba; – munkáltatói oldalon az ágazaton belüli érdekülönbségek markáns, elkülönült megjelenítése ágazati munkáltatói szervezetekben; – a szociális partnerek reprezentativitásának erősödése, egyrészt a multinacionális kereskedelmi láncok munkáltatóinak másrészt a kis- és mikro-vállalkozások munkavállalóinak és munkáltatóinak bekapcsolódásával az intézményi keretek között folyó ágazati szociális párbeszédbe, konzultációba	– ágazati szociális partnerek konszolidációja (mindkét oldalon, bár eltérő okok következtében);** – pénzügyi nehézségek kezelése; amely nem választható el a szociális partnerek szétaprózottságától; – kormány viszonya az ágazati párbeszédbizottsághoz: mennyiben valósul meg az ágazati szociális partnerek bevonása az ágazati politikaformálásba és döntéshozatalba, és ezzel az érdemi együttműködés	– kormány viszonya az ágazati párbeszédbizottsághoz: mennyiben valósul meg az ágazati szociális partnerek bevonása az ágazati politikaformálásba és döntéshozatalba; – alágazati bizottságok felállítása, és ezzel az ágazat további szociális partnereinek az érdemi bevonása

Jegyzeteket lásd a következő oldalon.

\* Az intézmények fejlettsége egy olyan összegző dimenzió volt a kutatásunk során, amely annak jelzésére szolgált, hogy az ágazati intézmény mennyiben kezdte meg tényleges működését; mennyiben adekvát tartalmában és megvalósulási formáiban ez a működés az adott ágazat előtt álló kihívások szempontjából; az ágazati szociális partnerek kellően felkészültek-e, erősek és elkötelezettek-e az ágazati fórumok hosszabb távú működtetéséhez. A fejlettség dimenzióját relatív értelemben használtuk a kutatás során, és már magában a terep kiválasztásban is szerepet kapott. A részletes empirikus kutatásra kiválasztott három ágazat eleve a legfejlettebbek közé tartozott a projekt keretében létrejött 29 intézmény sorában.

\*\* A Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottságot (2003. április 3-án) a következő szociális partnerek hozták létre: a munkavállalói oldalon: Bőripari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ), Ruházati Dolgozók Szakszervezete (RDSZ), Textilipari Dolgozók Szakszervezete (TDSZ), HVDSZ 2000, Munkástanácsok Textil és Ruházati Ágazata, a munkáltatói oldalon: Magyar Könnyűipari Szövetség (MKSZ), Magyar Ruhagyártók Egyesülete (MRE), Bőr és Cipőipari Egyesülés (BCE), Magyar Cipőgyártók Egyesülete (MCE), Vállalkozók Országos Szövetsége (VOSZ) Textil és Ruházati Szekciója, Ipartestületek Országos Szövetsége (Iposz) Bőr-, Ruházat-, és Textilipari Tagozata, Magyar Iparszövetség Bőr-, Ruházat-, és Textilipari Tagozata. A Bizottság felsorolt alapító tagjai az alapításkor nem foglalkoztak egymás legitimitásával, reprezentativitásával. A szociális partnerek többsége egyrészt már jól ismerte egymást a korábbi évek együttműködése alapján, mindenképp az ideiglenes ágazati paritásos bizottságból. Másrészt a bipartit együttműködés „magját” adó szociális partnerek nyitottak voltak a tekintetben, hogy bármikor további érdekvéköpiseletek is bekapcsolódjanak az ágazat közös érdekeinek kifejezése, képviselése érdekében. A Bizottságban mindkét oldalon vannak olyan szövetségek, amelyek az alágazati tagozódás mentén szerveződnek, illetve olyan szereplők, amelyek alapvetően az országos szövetségek szerint tagolódnak. Sajátos, egyik kategóriába sem sorolható tömörülés a „védett munkahelyek” munkavállalóit képviselő HVDSZ 2000.

Ha a három ágazat intézményi struktúráinak *fejlettségi sorrendjét* kívánánk felállítani, akkor lényegében azonos kategóriába sorolhatnánk be a turizmus és vendéglátás, valamint a kereskedelem ágazati párbeszédbizottságainak tevékenységét.

A *Turizmus-vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság* megalakulása óta többek között foglalkozott az ágazat működésének egyik alapvető feltételével: az áfa mértékével, továbbá a jogalkotásról szóló törvénytervezettel és a nemzeti turizmusfejlesztési stratégiával. A közösen kidolgozott működési szabályzatot 2004 júniusában fogadták el. A Turizmus-vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság a későbbiekben létrehozandó albizottságokra vonatkozóan is meghatározta azokat a témákat, amelyekben tárgyalásokat kívánnak folytatni. Így például:

- a *közösségi étkeztetés* esetében: a bértarifarendszer kidolgozása, a nyári szünet idején foglalkoztatás biztosítása a diákétkeztetésben stb.;

- az *utazási irodák* esetében: a szolgáltatás minőségének garanciái, az idegenvezetők alkalmazási feltételei, alkalmazási minimumfeltételek más szakmák esetében, bértarifarendszer kidolgozása stb.;

- a *szállodák* esetében: a különböző – a kategóriába sorolástól függő – munkafeltételek szabályozása, a megszakítás nélküli munkavégzés problémaköre,

illetve az éjszakai munkavégzés, a szakmán belüli etikai szabályok, a bérrendszer, a forgalomtól függő pótlék, borraivaló stb.;

- a *vendéglátás* esetén: a számlaadás és az ahhoz kapcsolódó szankciók, a munkavállalók biztonsága és a vagyonvédelem, éjszakai munkavégzés stb.

A *Kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottság* hasonlóképpen következetesen dolgozott többek között a következő területeken:

- a 2003-ra és 2004-re vonatkozó kereskedelmi ágazatra vonatkozó *bérajánlásoknak* már az új fórum adott intézményi keretet;

- foglalkozott a szaktárca által készített *kereskedelmi koncepcióval*, amely a kereskedelemi tevékenységet szabályozó *törvény módosítását alapozta meg*;

- ismételten megvitatták a *nyitva tartás* kérdését;

- kiemelten foglalkoztak az Európai Unió *élelmiszer-biztonsági rendszerének* (HACCP) bevezetési tapasztalataival, a jogértelmezési problémákkal;

- *etikai kódex* elkészítéséről határoztak a 18 éven aluliak kiszolgálási tilalma gyakori megsértésének megelőzése érdekében.

A másik kettőnél szerényebb eredményeket mutatott fel a *Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság*. Ennek döntő oka a *szociális partnerek ágazati struktúrája*. Bár az alapítók sorában számos érdekképviselőt találhatók, mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon az ágazati szociális partnerek „magját” tradicionálisan négy szereplő adja: a munkáltatói szervezetek közül az Magyar Könnyűipari Szövetség (MKSZ), míg a munkavállalói szövetségek közül a Bőripari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ), a Ruházatipari Dolgozók Szakszervezete (RDSZ) és a Textilipari Dolgozók Szakszervezete (TDSZ). Ezek azok a szervezetek, amelyek között immár több évtizedes az együttműködés, s a súlyuknál fogva dominálják az egyes oldalakat. A szociális partnerek többi képviselője vagy most került az ágazati szintű figyelem középpontjába, mert korábban – tagsága sajátosságaihoz igazodva – viszonylag elkülönülten végezte érdekképviselői munkáját. A tradicionális „négyes” és az „újak” együttműködésének kialakítása nem volt zökkenőmentes. Ugyanakkor éppen a tradicionális „négyes” lehet az a bázis, amelynek pozitív hagyományaira támaszkodva egy szélesebb körű, az ágazat nagyobb részét átfogó ágazati konzultáció és szociális párbeszéd kibontakozhat.

A vizsgált bizottságokban azonban nem önmagában az egy-egy oldalon megjelenő érdekképviselőtek száma a lényeges, hanem a *szociális partnerek elkötelezettsége, érdekelttsége és kooperációs készsége*. Amennyiben az érdekképviselőtek elfogadtak oldalanként egy-egy koordinátort, a szervezetek száma az ágazati fórum felállítására szempontjából szinte közömbös. A túl sok szereplős intézmények a szűkös erőforrások szétforgácsolódásához vezethetnek, mind a humán erőforrások, mind a pénzügyi források esetében. Így hosszabb távon összeolvadások, illetve az ágazati együttműködésből való kiválások révén mindenképpen a szereplők számának csökkenésével számolhatunk.

### *Mintakövetés történt csupán?*

Minden intézményfejlesztési törekvés esetében jogosan vetődik fel a dilemma: mennyiben történik csupán egy külső minta átvétele, annak kisebb-nagyobb mértékű adaptálása? Ez a felvetés különösen megalapozott abban az esetben, ha komoly strukturális változásról van szó, amely alapvetően átalakíthatja a munkaügyi kapcsolatok rendszerét. Esetünkben ezt a gyanút erősítette az uniós (PHARE) támogatás ténye, az Európai Bizottság ágazati bipartit együttműködést szorgalmazó fellépése, a külföldi szakértők munkája, a projekt csatlakozást megelőző időszakra történő időzítése stb.

A kutatásunkban vizsgált ágazatokat tekintve a válaszuk egyértelműen: *nem*. Az intézményfejlesztési PHARE-projekt ezen ágazatok esetében meglévő – már kisebb-nagyobb sikereket felmutató – szociális partnerek közötti összefogást, együttműködést karolt fel, és igyekezett egy általános intézményi struktúrába befoglalni. A három ágazatban az ágazati szociális partnerek körében határozott és erőteljes akarat volt a munkaügyi kapcsolatok ágazati szintjének megerősítésére, intézményi struktúrájának kiépítésére. *Az alulról jövő kezdeményezés meghatározó szerepe*, a szerves fejlődés ezen ágazatok esetében egyértelmű volt.

A három ágazat szociális partnerei semmilyen összefüggésben sem tekintették az uniós ágazati párbeszédbizottságokat változtatás nélkül másolandó, kötelező mintának. De minden esetben építkeztek az európai intézményekben megszerzett tapasztalataikból, ismereteikből. A hazai fórumokat létrehozó megállapodások – amelyekben a partnerek maguk rögzítették, hogy milyen témákkal akarnak foglalkozni; milyen jogokat követelnek és milyen kötelezettségeket vállalnak; hogyan pozícionálják magukat a munkaügyi kapcsolatok rendszerében stb. – egyszerre tükrözik az európai hatásokat (szinte szó szerint átvett megfogalmazásokkal is), és a hazai realitásokat, a magyarországi ágazati szociális partnerek törekvéseit. A Turizmus-vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottságot létrehozó megállapodás szociális partnerei például elsődleges céljaik közé a következőket sorolták, ami gyakorlatilag megfelel az uniós hasonló fórumok kettős célkitűzésének:

1. az ágazati érdekek közös képviselete
  - a) a hazai gazdasági és államigazgatási környezetben és
  - b) az Európai Unió megfelelő ágazati párbeszéd bizottságaiban;<sup>57</sup>
2. a szociális partnerek közötti konkrét megállapodások létrejötte.

A PHARE-projekt *egészére* már nehezebb megítélni, hogy az mennyiben épült a mintakövetésre, illetve mennyiben támaszkodott a szerves fejlődésre. Maga a projekt – amint korábban utaltunk rá – jelentős mozgásteret adott a hazai feltételeknek leginkább megfelelő megoldásoknak. Ráadásul, magáról az esetlegesen követendő mintáról is csak hézagos, bizonytalan ismeretekkel rendelkezett számos, a projekt irányításában kulcsszerepet játszó szereplő, és

57 / The European Federation of Trade Unions in the Food Agriculture and Tourism Sectors (EFFAT); Confederation of the National Associations of Hotels, Restaurants, Cafés and Similar Establishments (HOT-REC), European Federation of Contract Catering Organisations (FERCO).

a projektben szakmai segítséget nyújtó dán *twinning partner* is leginkább csak saját nemzeti rendszerét ajánlotta mint legjobb, bevált gyakorlatot. A mintakövetés lehetősége így eleve korlátozott volt.

Az Európai Unió tagállamaiban ugyanakkor nem jellemző, hogy a munkaügyi kapcsolatok ágazati szintje önálló, „bizottsági formában” öltön testet. Az ágazati szociális partnerek együttműködése mindenekelőtt a kollektív tárgyalások és megállapodások évtizedes gyakorlatában valósul meg. Ez arra is alkalmas alapot teremt, hogy a szociális partnerek más közös akciókat kezdeményezzenek (például ágazati képzéseket, kutatásokat, pályázatok stb.), illetve, hogy a nemzeti kormányzattal konzultációt kezdeményezzenek. Ebből következően mintakövetésről csak a közösségi fórumokkal kapcsolatban lehetne beszélni.

Az intézményépítést illetően ugyanakkor szerves fejlődési útról sem beszélhetünk. A PHARE-projekt ugyanis távolról sem hagyományos kihívást jelentett. Ez volt az első alkalom a munkaügyi kapcsolatok tizenöt éves történetében, amikor a kormány és a szociális partnerek közösen alapvető strukturális átalakítást kezdeményeztek. Tudatos intézményépítési tradíciókról tehát nem beszélhetünk – ami eleve korlátozottá tette a szerves fejlődés érvényesülését.

### *Intézményi keretek. Miért késik a jogi szabályozás?*

Aligha kétséges, hogy az újonnan létrejött ágazati párbeszédbizottságok akkor válhatnak a munkaügyi kapcsolatok rendszerének tartósan működő intézményeivé, ha szervezeti, finanszírozási, működési stb. szabályozottságuk teljes körű lesz, ha sikerül intézményes módon beilleszkedniük a mikro- és makroszintű intézmények közötti mezőbe. Ez két ok miatt is komoly kihívást jelent:

- a *munkaügyi kapcsolatok* rendszere Magyarországon csak részben, pontosabban: egyes elemeiben és ellentmondásosan szabályozott;
- az ágazati intézmények esetében ráadásul olyan szabályozást kell megalkotni, amely egyszerre biztosítja a munkaügyi kapcsolatok ágazati szintű intézményeinek egységes, általános keretét (azonos esélyt és támogatást nyújtva minden ágazat számára) és az ágazati sajátosságok érvényesülését. Az egységes keretjellegű szabályozásnak teret kell engednie olyan sajátosságoknak, mint a tulajdonosi struktúra, a vállalkozások nagysága, centralizáltsága, a szociális partnerek szervezetsége, belső felépítése stb. Eddig tiltó rendelkezés hiányában az ágazati párbeszédbizottságok megalakulásának és működésének elvileg nem volt akadálya – így a speciális jogi szabályozás megalkotása feleslegesnek is tűnhetett. Annak érdekében azonban, hogy a projekt eredményeként létrejövő ágazati párbeszédbizottságok a gyakorlatban működhessenek, szükségesnek látszott olyan „minimumok” egyértelmű rögzítése, mint az új fórumok hatásköre és illetékessége, a részt vevő szociális partnerek jogai és kötelezettségei, a kormány szerepe, az ágazati párbeszédbizottságok és a munkaügyi kapcsolatok már létező más fórumainak viszonya, kapcsolatrendszere stb.

A szabályozás leglényesebb tartalmi elemeiben megállapodás született (amelyeket a 2003. júliusi tripartit keretmegállapodás tartalmazott, illetve a 2004. szeptember 22-én, a kormány és az ágazati képviselők által aláírt megállapodás megerősített), de a szükséges jogszabály-módosítások még nem történtek meg.

A megállapodásokat alapul véve, egy olyan törvényi szabályozás várható, amely részletesen rögzíti az ágazati intézmények funkcióját, struktúráját, a részvétel kritériumait, az ágazati szociális partnerek reprezentativitását, és az ágazati fórumok más jellemzőit. Ez a törekvés – kutatásunk alapján – több tényezőre vezethető vissza.

– Mindenekelőtt meghatározó szerepet játszott az a tény, hogy ez volt az *első, tudatos, tervezett intézményfejlesztési projekt* a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozóan. Minden résztvevő a lehető legkörülmények között, minden lehetséges változatot számba véve kívánta megalkotni az új intézményeket.

– Az a felismerés is fontos volt a projektet irányító *konföderációk* körében, hogy az új ágazati intézményeket akkor képesek hosszú távon az *ellenőrzésük alatt tartani*, ha e szándékuknak megfelelő tartalmú szabályrendszert alkotnak a PHARE-projekt keretében.

– A konföderációk részleteket tisztázni kívánó megközelítése iránt a kormányzati képviselők többsége nyitott volt abban a reményben, hogy *minél több kérdésben sikerül előzetesen megállapodni, annál kevesebb konfliktus merül majd fel a későbbiekben*. A kormányzati oldal kifejezett sikerének tekintette, hogy a reprezentativitás mérésének módját – első alkalommal a rendszer-váltás óta – sikerült a szociális partnerekkel közösen megvitatni, mégpedig szakmai alapokon. Az már más kérdés, hogy a végeredmény – véleményünk szerint – kissé bonyolult, és nem valószínű, hogy a gyakorlatban komoly hatása lesz az ágazati fórumok összetételére, tevékenységére.

– Az ágazatok felkészültsége az új intézményrendszer felállítására és működtetésére meglehetősen különböző. Míg a három vizsgált ágazatban a szociális partnerek rendelkeztek azokkal az elméleti alapokkal és tapasztalatokkal, amelyek segítségével egy kevésbé részletes, keretjellegetű általános szabályozást a saját adottságaiknak megfelelő részszabályozással ki tudtak volna egészíteni, más ágazatokban a szociális partnerek távolról sem lettek volna képesek erre a feladatra. Így a projektet irányító tripartit Ágazati Tanács számára – az előzőekben említettektől függetlenül is – az tűnt a reális megoldásnak, ha az intézményrendszer egészére vonatkozó szabályozás a lehető legrészletesebb.

– Mindehhez mind az országos érdekképviseletek, mind az egyes kormányzati képviselők munkájában egyértelműen megmutatkozó *erőteljes bizalomhiány is társult az ágazatok, az ágazati szociális partnerek iránt*.

Az ágazati intézmények végleges jogi szabályozásának módja természetesen eltérhet – a további konzultáció és tárgyalások eredményeként – a keretmegállapodásban, illetve a megállapodásban foglaltaktól. Úgy gondoljuk, hogy



törvényi szinten csak azokat a témaköröket kellene rendezni, amelyek ezt valóban igénylik, indokolttá teszik.

### *Autonómia – kormányzati támogatással, védőernyővel?*

Nem kétséges, hogy az ágazati párbeszédbizottságok az ágazati szociális partnerek fórumai. Ők hozzák létre a konkrét bizottságokat, s állapodnak meg azok konkrét működési szabályaiban, maguk határozzák meg azokat a témákat, amelyekben együtt kívánnak működni. A kormány szerepe elvileg csupán az, hogy biztosítsa azt az általános jogi háttérrel és szabályrendszert, amely a munkaügyi kapcsolatok rendszerébe integrálja az új ágazati intézményeket, s amely megteremti a párbeszédbizottságok hosszú távú működésének feltételeit.

Elméletben ugyan elkülöníthető egymástól az ágazati szociális partnerek és a kormányzat szerepe, ez azonban a PHARE-projekt megvalósítása során és azóta is számos konfliktus és vita forrása. A PHARE-projekt időszakában a kérdés – provokatívan megfogalmazva – az volt, hogy vajon a kormány *vagy* a szociális partnerek a projekt „gazdái”?

A szociális partnerek akkori érvelése szerint, ha a projekt célja valóban az autonóm szociális párbeszéd megteremtése volt, akkor a kormánynak nem, vagy csak meglehetősen korlátozott szerepe lehetett volna a projekt tartalmi alakításában, a kapcsolódó szakmai döntések meghozatalában. A kormány érvelése szerint, bár a projekt valóban a szociális partnerek autonóm tevékenységét kívánta támogatni, azonban az arra vonatkozó nemzetközi szerződést – a PHARE-támogatásokra vonatkozó rendelkezések szerint – a kormány írta alá, és ennek megfelelően felelős volt a projekt megvalósításáért. Ez tette szükségessé aktív részvételét, időnkénti határozott, konkrét beavatkozását. Bár ezek a feszültségek az ágazati párbeszédbizottságok felállítását célzó projektet végigkísérték, ma már nincs túlzott jelentőségük, hiszen az unió belül maguk a *hazai* szociális partnerek *pályázhatnak közösségi forrásokra autonóm tevékenységük támogatásához.*

A projekt lezárása után is kérdés azonban: vajon a *kormány vagy a szociális partnerek finanszírozzák az ágazati fórumok működtetését*, és ha a kormány a finanszírozó, akkor mekkora lehet a beleszólása? A szociális partnerek érvelése szerint az új ágazati fórumok működtetéséhez szükséges pénzügyi forrásokat teljes (vagy döntő) mértékben a kormánynak kell biztosítania. Ez azonban nem hatalmazza fel arra a kormányt, hogy bármilyen módon beleszóljon a szociális partnerek tevékenységébe, vagy ellenőrizze az ágazati fórumok működését. A finanszírozási igény következik egyrészt a kormánynak a munkaügyi kapcsolatok intézményeit támogató, működtető szerepéből, általános felelősségéből. Másrészt a kormánynak érdeke is, hogy az ágazati fórumok rendszere zökkenőmentesen működjön, hiszen megkönnyíti az ágazati szociális partnerekkel folytatott konzultációt, és a szociális partnerek megállapodásai,



kollektív szerződésai jelentős szerepet játszanak az ágazatok szabályozásában. Harmadrészt, ha valamiben, akkor éppen a finanszírozási megoldásban lehetne az uniós mintát követni. Az uniós ágazati párbeszédbizottságok működésével és a titkársági háttérrel kapcsolatos feladatok finanszírozására ugyanis az Európai Bizottság elkülönített költségvetési sorral rendelkezik.

A kormány érvelése szerint – az ágazati szociális partnerek pénzügyi lehetőségeinek ismeretében – valóban indokolt, hogy az új fórumok működését a kormány támogassa. Ez a támogatás azonban nem lehet „biankó csekk”, azt csak szigorúan megszabott feltételek mellett, előre meghatározott célokra használható – beleértve azt is, hogy csak az általános szabályozásnak megfelelő felépítésű és működésű ágazati fórumok részesülhetnek állami támogatásban.

Az ágazati párbeszédbizottságok működésének finanszírozása nem választható el a tágabb dilemmától: a szociális partnerek tevékenységének, a munkaügyi kapcsolatok bipartit és tripartit intézményei működésének *állami finanszírozásától*. Úgy gondoljuk, hogy ki kellene dolgozni egy korrekt, intézmény- (és nem szervezet-) centrikus, transzparens és stabil támogatási mechanizmust. Ehhez első lépésben, meg kellene vizsgálni a jelenlegi állami támogatások eredményességét. Például, hogyan részesültek az ágazati szociális partnerek a kormányzati pénzügyi forrásokból? Mennyiben „akad el” a támogatás a konföderációk szintjén? Mit lehetne tenni a források célirányosabb, hatékonyabb, hosszabb távon is eredményeket hozó felhasználása érdekében? Mennyiben transzparens a jelenlegi támogatási rendszer? Milyen finanszírozási megoldásokkal lehetne elérni, hogy az állami források felhasználásának ellenőrzése a szociális partnerek „belügyeibe” való illetéktelen betekintés nélkül történjen?

Az ágazati párbeszédbizottságok *jövője*, megítélésünk szerint, paradox módon, döntő mértékben a kormánytól függ. Egyfelől, azért, mert az ágazati szociális partnerek ügyintézési rendszere nem elég fejlett ahhoz, hogy külső támogatás nélkül képesek legyenek fenntartani és működtetni az új intézményeket. Csak szimbolikus méretű „főhivatású” apparátussal rendelkeznek (ha egyáltalán van apparátusuk), az infrastruktúrájuk szegényes, anyagi forrásaik (egyes esetekben a tényleges működést gátló mértékben) korlátozottak, az ágazati szociális párbeszédben és konzultációban mozgósítható, szakmai és nyelvi felkészültség tekintetében helytálló képviselők száma meglehetősen szerény (lásd részletesebben Neumann László és Tóth András írását e *Közelkép* 1.1. és 1.2. alfejezetében).

Másfelől, azért is a kormány hozzáállásán múlik az ágazati párbeszédbizottságok jövője, mert csak akkor hoznak a formális struktúrák valóban minőségi előrelépést a munkaügyi kapcsolatok rendszerében, ha kiépül, megerősödik az új fórumok és a kormányzat közötti kapcsolatrendszer. Ha létrejön az érdemi konzultáció, és ezzel az ágazati szociális partnerek bekapcsolódhatnak

az ágazati politikaformálásba és döntéshozatalba. Az ágazati szociális partnerek között ugyanis mindig volt – erőteljesebb vagy esetlegesebb – bipartit együttműködés. Így az intézményépítés – az ő olvasatukban – e kapcsolatrendszer elismerésén és formalizálásán túl mindenekelőtt megállapodásaiknak, kollektív szerződéseiknek és konzultációs kapcsolataiknak *az irányítás egészébe való beillesztését* jelenti.

A hazai munkaügyi kapcsolatok fejlődésének súlyos kudarca lenne, ha az elmúlt évek intézményfejlesztési erőfeszítései hasonló sorsra jutnának, mint a kilencvenes évek próbálkozásai. Minden felelős kormányzati döntéshozónak szembe kell néznie azzal, hogy körültekintő jogi megalapozottság és megfelelő pénzügyi támogatás nélkül a létrejött ágazati párbeszédbizottságoknak csupán töredéke maradna fenn hosszabb távon.

### 2.3. A költségvetési szektor munkaügyi kapcsolatai

**BERKI ERZSÉBET**

#### *A konzultáció intézményeinek fejlődése a közszolgálatban*

A rendszerváltás időszakában a munkaügyi kapcsolatoknak a szereplői és intézményei egyaránt jelentősen megváltoztak. A közszolgálati szakszervezetek többsége kivált a versenyszférát és közszférát átfogó szakszervezeti szövetségekből és két konföderációba – a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEK) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) – tömörült, míg más, kisebb szervezetek megtartották eredeti kötődéseiket, és a SZOT-ból alakult MSZOSZ tagjai lettek, vagy az akkor létrejövő új konföderációkhoz csatlakoztak.

A munkáltatói oldalon sajátos szerepmegosztás jött létre, amelyben a költségvetési intézmények vezetőinek – a sok tekintetben formális munkáltatói szerep mellett – a finanszírozói, illetve a fenntartói feladat vált anyagi/pénzügyi szempontból jelentőssé. A köztisztviselők jogállásáról szóló (Ktv.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló (Kjt.) 1992-ben elfogadott törvény, illetve a szolgálati jogviszonyt 1996-ig szabályozó törvény erejű rendelet, majd az azt követő törvények<sup>58</sup> jogilag is elválasztották ezeket a jogviszonyokat a munkaviszonytól, és sajátos munkaügyi kapcsolatrendszer kialakulásának nyitottak utat.<sup>59</sup> A közszolgálaton belül a munkaügyi kapcsolatok szabályai, a munkavállalók jogai annak függvényében alakultak, hogy a munkavégzésre az államhatalom gyakorlásában való részvétel (Ktv., szolgálati törvények), illetve az ennek való alávetettség (Kjt.) jellemző-e. A munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere ennek következtében a különböző jogviszonyokban ma jelentősen eltér egymástól (2.2. táblázat).

58 / Jelenleg a szolgálati jogviszonyokat a fegyveres és rendvédelmi szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról, valamint a hivatásos katonák szolgálati jogviszonyáról szóló két törvény szabályozza.

59 / A rendszerváltástól máig összesen tíz törvényt fogadott el az Országgyűlés, amely a közszolgálat különböző csoportjainak jogviszonyát szabályozza. Itt csak a közalkalmazotti és a közszolgálati jogviszonnyal foglalkozunk.

2.2. táblázat: A munkaügyi kapcsolatok intézményei a főbb civil jogviszonyokban

A munkaügyi kapcsolatok intézményei	Munkaviszony	Közalkalmazotti jogviszony (Kjt.)	Közszolgálati jogviszony (Ktv.)
Szakszervezet	van	van	van
Munkahelyi kollektív szerződés	van	van	nincs
Ágazati konzultatív fórum	van	van	osztott
Ágazati kollektív szerződés	van	van*	nincs
Makroszintű konzultációban való részvétel	van	van	van
Makroszintű megállapodás részese	lehet	lehet	lehet
Sztrájkjog	van	van	speciális
Participáció	van	van	nincs

\* A 2004. évi Kjt.-módosítás óta jogilag lehetséges.

Általános tendencia, hogy minél inkább érvényesül a szabad szerződés-kötés elve, annál többre-tű és nagyobb hatású munkaügyi kapcsolatok intézményrendszer működését garantálja az adott jogszabály, illetve minél inkább jellemző a hatalomban való részvétel és az alávetettség, annál kevesebb az olyan jogintézmény, amely a munkaügyi kapcsolatok gyakorlását, a munkavállalók kollektív jogokon alapuló védelmét szolgálja. A közszolgálatban, különösen szolgálati és közszolgálati jogviszonyban, ez a védelem alapvetően nem a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerén keresztül, hanem más, elsősorban a bérre, a foglalkoztatásra és a szociális juttatásokra vonatkozó garanciális szabályok segítségével valósul meg.

A szociális párbeszéd hazai rendszerének kialakulása a nyolcvanas évek végétől, a politikai rendszerváltáshoz kapcsolódó gazdasági átalakulásra, a magántulajdonon alapuló piacgazdaság megteremtésére vezethető vissza. A közszolgálat első, elkülönült konzultatív intézménye az 1989 novemberében alakult Költségvetési Intézmények Munkaügyi Érdekegyeztető Tanácsa (KIMÉT) volt, amely 1990 októberéig tevékenykedett,<sup>60</sup> majd helyébe az Érdekegyeztető Tanácson (ÉT) belül működő Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Bizottsága (KIÉB) lépett. A KIÉB működése segítette a költségvetési területeken működő szakszervezeteket a közszolgálati dolgozók érdekeinek elkülönült megjelenítésében. A bizottság az ÉT alapszabályának 1991. szeptemberi módosítása után önállóan működött, 1992 szeptemberétől ismét önállóvá vált, és a Kjt. hatálybalépésétől a 2000-ig Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsaként (KIÉT) működött tovább (KIÉT, 1995).

A KIÉT a költségvetési szféra legfontosabb fóruma volt, tevékenységében meghatározó volt a közalkalmazottak szakszervezeteivel való felsőszintű konzultáció. A Kjt. szerint ez a fórum szolgált a közalkalmazottak országos érdekegyeztetésének színteréül. A speciálisan közalkalmazottakat, illetve a közszférát érintő kérdéseket elsődlegesen a KIÉT, az ezen túlmutató kérdéseket pedig az ÉT tárgyalta (Berki, 1997).

60 / Az 1990. augusztus 12-i 3240/1990. számú kormányhatározat létrehozta az Érdekegyeztető Tanácsot, amely 1990. augusztus 31-én elfogadta a működését szabályozó ügyrendet, majd szeptemberben az alap-szabályt.

A testület négy oldalát, a munkavállalói és a kormányzati oldal mellett a helyi önkormányzatok szövetségei és az intézményi munkáltatók képviselői alkották, ez utóbbiak azonban szavazati joggal nem rendelkeztek.<sup>61</sup> A KIÉT tevékenységének hét éve alatt túlnyomórészt a közalkalmazottakat érintő kérdésekkel foglalkozott, az általa egyébként képviselt köztisztviselők és hivatásos jogállásúak foglalkoztatási viszonyait érintő kérdéseket ritkán tárgyalta. A plenáris ülések napirendi pontjainak közel egyharmada az illetményekkel, illetve a besorolási és illetményrendszerrel foglalkozott. A KIÉT működése során összesen 12 megállapodást kötött, amelyek elsősorban az illetményrendszerrel, illetve az illetmények emelésével foglalkoztak.<sup>62</sup>

A közszolgálati jogviszonyok megbontása folytán 1993 júliusában megalakult a Köztisztviselői Érdekegyeztető Fórum (KÉF, 1993), amely a Ktv. hatálya alá tartozó intézmények országos, igazgatási ágazati érdekegyeztető fóruma volt. A KÉF is négyoldalú szervezet volt, stabil, teljes jogú tárgyalócsoportjai: a BM által vezetett kormányzati, a szakszervezeti és az önkormányzati tárgyalócsoport, a negyedik oldalt – tanácskozási joggal – a Magyar Közigazgatási Kamara (később Közigazgatási Kar) és a Jegyzők Országos Szövetsége alkotta. Jogosítványai közül a konzultációhoz való jog, a véleményezési és az ajánlattételi jog volt a meghatározó. Döntést csak saját, belső ügyeit illetően hozhatott.

E két országos fórum mellett majdnem minden minisztérium működtetett úgynevezett tárcaszintű vagy tárcán belüli, szakmaszintű fórumokat, amelyekben nemegyszer helyet kaptak a szociális partnerek mellett a civil szervezetek képviselői is. A tárcaszintű fórumoknak két alaptípusa alakult ki:<sup>63</sup>

– a kétoldalú érdekegyeztető tanács, amelyben a szakszervezetek a szaktárca vezetésével folytattak tárgyalásokat és konzultációkat. E fórumok megállapodások megkötésére törekedtek, mindenekelött a bér és a munkafeltételek vonatkozásában (ilyen volt például a Belügyi Érdekegyeztető Tanács és a Honvédségi Érdekegyeztető Tanács);

– a többoldalú, civil szervezetek bevonásával működtetett érdekegyeztető fórum, amely a munkafeltételekre vonatkozó kérdések mellett szakmai kérdéseket is tárgyal (mint pl. a Közoktatási Érdekegyeztető Tanács, vagy a Szociális Tanács).

Ezek a fórumok nem álltak egymással hierarchikus viszonyban, bár időről időre előfordultak kompetenciaviták, főképpen az adott munkavállalói körre tartozó kérdések kerültek napirendre. A hierarchikus tagozódás hiánya ellenére érzékelhető volt az a tendencia, hogy a szakmai szinten felmerült, de ott megoldhatatlannak bizonyuló vitás kérdések előbb-utóbb elérték a KIÉT szintjét.<sup>64</sup>

A rendszer működését a megállapodásra törekvés jellemezte. E megállapodásokat a kollektív szerződésektől mindenekelött az különbözteti meg, hogy be nem tartásuk esetén nem lehet bírósághoz fordulni, azaz közelebb állnak

61 / Az intézményi munkáltatók megszerveződésének kísérleteként értékelhetjük e szervezetek jelenlétét (mint például a Magyar Rektori Konferencia, a Főiskolai Főigazgatók Konferenciája) a KIÉT-ben, amelyek azonban nem fedték le a költségvetési intézményi kört, és a rendszer átalakítása során kikerültek a felsőszintű érdekegyeztetésből.

62 / Az üléseket a KIÉT titkárságát működtető minisztériumi főosztály regisztrálja (jelenleg az FMM bérlpolitikai főosztálya).

63 / Részletesebben lásd *Ladó-Tóth* (1996).

64 / A rendszer elemzését részletesen tartalmazza: *Ladó-Tóth* (1996).

a *gentlemen's agreement*hez, mint a szerződéshez. A megállapodások – általában a szakszervezeti vagy a kormányoldal kezdeményezésére – az illetmények növekedését, illetve a hatályos illetményrendszerek kérdéseit érintették. Miután ezek nem voltak kollektív szerződések, mögöttük nem állt jogi garancia, a szakszervezetek általában arra törekedtek, hogy a megállapodások a garantált végrehajtáshoz szükséges jogszabályváltozásokat is tartalmazzák. A megállapodások alapvető értelme ily módon minden oldal számára más volt: a szakszervezeteknek többnyire a bérmegállapodás megkötése, az önkormányzati oldalnak a keresetnövekedés fedezetének központi forrásokkal való kiegészítése, míg a kormány számára a munkabéke garanciáinak megteremtése.

1999-től kezdődően a kormány az érdekegyeztetés rendszerét átalakította, új fórumokat hozott létre. Az úgynevezett társadalmi párbeszéd rendszerében – amely 1999–2002 között működött – kiemelt szerepe volt a konzultációnak. A kapcsolatoknak ez a fajtája azáltal tett szert kitüntetett szerepre, hogy a kormány a döntéshozatalt teljes egészében saját hatáskörébe vonta, a szociális partnerek viszont igényt tartottak azokra az eszközökre, amelyekkel saját álláspontjukat érvényesíthetik.

A KIÉT helyébe 2001 októberében a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (KOMT) lépett, amely célja a konzultáció, a kölcsönös tájékoztatás, az érdekek egyeztetése, ajánlások, megállapodások elfogadása, a munka világában keletkező feszültségek megelőzése, rendezése. A KOMT tagjai a kormány megbízott képviselői (a Gazdasági Minisztérium, majd az FMM, a Pénzügyminisztérium, a Miniszterelnöki Hivatal, a Belügyminisztérium, valamint az érintett ágazati minisztériumok delegáltjai), a közalkalmazottakat képviselő, több ágazati illetve szakmai szakszervezetet, szakszervezeti szövetséget összefogó országos szakszervezeti szövetségek (összesen 11 szervezet) és a helyi önkormányzatok országos érdekképviselői szervezeteinek tárgyalócsoportja. A Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsát, illetve az oldalakat tájékoztató, véleményezési, javaslattevési és döntési jog illeti meg.

A Ktv. 2001-ben hatályba lépett módosításával a korábban működött Köztisztviselői Érdekegyeztető Fórum helyébe lépett két fórum, a Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (KÉT) és az Országos Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (OÖKÉT), amely elválasztotta egymástól a központi igazgatásban és a helyi igazgatásban dolgozók konzultációit.

E rendszer működését mindenekelőtt az inkonzisztencia jellemezte, nem adott alkalmat a közszféra egészét érintő tárgyalások lebonyolítására, ezzel csökkentette a megállapodások megkötésének a lehetőségét. Ily módon a rendszer eleget tett annak a követelménynek, hogy a kormány a szociális partnerek véleményének meghallgatása mellett önállóan dönt a szférát érintő kérdésekben, a tárgyalásokat azonban így sem sikerült elkerülnie; azok a konzultációs rendszeren kívülre kerültek, és a kormány és a SZEK közvetlen tárgyalásainak formáját öltötték. A konzultáció valamivel hatékonyabbnak

mutatkozott ágazati szinten, mint korábban, de ez csak részkérdések megoldására volt alkalmas.

A 2002-ben hivatalba lépett kormány célul tűzte ki a közszolgálati jogviszonyok egységesítését, és ennek megfelelően egy olyan konzultációs fórum létrehozását, amely a közszféra egészére kiterjedő kérdésekkel foglalkozik, valamint alkalmas arra, hogy a jogviszonyok egységesítésének kérdésében folyamatosan konzultáljon a kormánnyal. E célkitűzéseknek megfelelően 2002 decemberében megalakult az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT), amely ma az egész közszolgálati érdekegyeztetés legfelsőbb fóruma. Az OKÉT háromoldalú fórum, amelyben a kormányzat, a közszolgálatban legnagyobb súlyú szakszervezeti szövetségek és az intézmények többségét fenntartó helyi önkormányzatok szövetségeinek képviselői vesznek részt. Az OKÉT célja, hogy intézményes keretet teremtsen a közszolgálatban dolgozókat érintő megállapodások megkötéséhez.<sup>65</sup>

A közszolgálat ezen érdekegyeztető fórumainak működését alapvetően a konzultáció jellemzi. Ennek lényege, hogy a kormány a közszolgálat egészét vagy annak egyes területeit érintő kérdésekben általában kikéri a fórumok véleményét. A konzultáció jellege, annak intenzitása és tartalma azonban a mindenkori kormány politikai-ideológiai beállítottságának, valamint a költségvetés aktuális állapotának volt a függvénye. Ennek következtében mind az ülések száma, mind a napirendi pontok tartalma, mind pedig a megállapodások száma változó volt a vizsgált közel másfél évtizedben.

**2.3. táblázat: A közszolgálatban működő makroszintű és szektorális konzultatív fórumok rendszere**

Név	Oldalak	Jogviszony
Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT)	kormány, országos, érintett szakszervezeti konföderációk és szakszervezeti szövetségek önkormányzati szövetségek	közszolgálati, közalkalmazotti, szolgálati jogviszonyok
Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (KÉT)	kormány, országos, érintett szakszervezeti konföderációk és szakszervezeti szövetségek, jegyzők országos szövetsége, városi jegyzők egyesülete, magyar közigazgatási kar	közszolgálati
Országos Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (ÖÖKÉT)	kormány, országos, érintett szakszervezeti konföderációk és szakszervezeti szövetségek, önkormányzati szövetségek, jegyzők országos szövetsége, városi jegyzők egyesülete, magyar közigazgatási kar	közszolgálati
Közalkalmazottak Országos Munkaiügyi Tanácsa (KOMT)	kormány, országos, érintett szakszervezeti konföderációk és szakszervezeti szövetségek, önkormányzati szövetségek	közalkalmazotti
Rendvédelmi Szervek Tárcaközi Érdekegyeztető Fóruma (RSZTÉF)	kormány, országos, érintett szakszervezeti szövetségek	szolgálati

<sup>65</sup> / Az érdekegyeztetés reformját célzó átalakulási folyamat befejező aktusaként 2002 novemberében megalakult a Rendvédelmi Szervek Tárcaközi Érdekegyeztető Fóruma (RSZTÉF), amely a fegyveres és rendvédelmi szervek érdekegyeztető fóruma, kétoldalú testület, a rendvédelmi szerveknél működő szakszervezeti szövetségek alkotják a szakszervezeti oldalt, és e szervezetek munkáltatóinak képviselői a munkáltatói oldalt. Az alapszabály értelmében a fórum konzultációs és tájékoztatási joggal rendelkezik. Titkársági feladatait a Belügyminisztérium látja el.



Ezzel együtt a KIÉT, illetve később az OKÉT szintjén gyakorlattá vált az éves bérmegállapodások megkötése. Két olyan esztendő volt, amikor a megállapodásos rendszeren súlyos válság jelei mutatkoztak. 1999-ben a megállapodás előkészítése során olyan problémák merültek fel, amelyek két évre – az OKÉT létrehozásáról szóló megállapodásig – visszavetették a tárgyalásokat. 2002-ben az közalkalmazotti illetmények 50 százalékos emelése utáni időszakban pedig a kialakult 6 százalékos illetményemelés végrehajtása közel egy esztendőt késelt, s csak ismételt kormányzati beavatkozással valósult meg.

Végző soron tehát a fórumrendszer 2002 végén vált konzisztenssé a közszolgálatban azzal, hogy egységes konzultáció folytatható mindazokról a kérdésekről, amelyek a közszolgálat egészét érintik, és működnek azok a fórumok is, amelyek egyes szektorok, szakmák speciális kérdéseinek tárgyalására alkalmasak.

### *Kollektív szerződések a közalkalmazottak körében*

A kollektív szerződéskötés jelenlegi szabályait az 1992. évi munkatörvénykönyv (Mt.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény tartalmazza. E szerint a közszolgálatban (azaz a már említett tíz törvény által meghatározott jogviszonyokban) csak a Kjt. és a munkatörvénykönyv hatálya alatt dolgozók<sup>66</sup> köthetnek munkahelyi kollektív szerződést. A magasabb szintű kollektív szerződést helyettesítik az ágazati és makroszintű tárgyalások során létrejövő megállapodások, amelyekről már szoltunk.

Az eltelt másfél évtizedben az Mt. kollektív szerződéskötésre vonatkozó szabályainak átalakulása a szerződések számának növelését igyekezett ösztönözni. A 2004. decemberi Kjt.-módosítás során a rendszer ismét átalakult. Az átalakulás két alapvető jellemzője, hogy 1. 2008 végéig a reprezentativitás tekintetében kettős rendszer létezik; egyrészt tovább él a közalkalmazotti tanács választásain leadott szavazatok száma szerinti reprezentativitás, másrészt a szakszervezeti tagok létszáma alapján is meg kell azt mérni; 2. megnyílt az ágazati kollektív szerződéskötés jogi lehetősége. Ennek megfelelően a Kjt. új 12/A. §-a újraszabályozta a szakszervezetek kollektív szerződéskötési jogosultságát, egyfelől a reprezentativitásra, másfelől a szakszervezeti taglétszámra építve. E szabályokat a 2.4. táblázatban foglaltuk össze.

A kollektív szerződéskötés gyakorlatában a problémákat alapvetően a munkáltatói funkciók megosztottsága és a finanszírozási szerkezet okozza. Ezek következtében a kollektív tárgyalások során tisztázandó, a kollektív szerződésben rögzítendő kérdéseket az intézményen belül csak részlegesen lehet rendezni, a munkáltatói funkciók megosztásából következően nem kompetens tárgyaló fél a munkahelyi vezető. Az a gyakorlat, amely szerint a költségvetési intézmény vezetője önállóan nem, csak önkormányzati jóváhagyással köt kollektív szerződést, a problémákat egy szinttel feljebb tolja, de az ágazati kollektív szerződéskötés problémáit nem oldja meg.

66 / 2001. július elseje óta a Ktv. hatálya alá tartozó szervezetek fizikai állománya és ügykezelőinek egy része az Mt. hatálya alatt dolgozik, őket megilletik az ott meghatározott jogok a kollektív szerződéskötés tekintetében is.

2.4. táblázat: A kollektív szerződésalkötési jog és a reprezentativitás összefüggése

Esetek	Szerződésalkötő fél a szakszervezeti oldalon	A szerződésalkötés feltétele	Milyen esetben?
1. eset	Egy szakszervezet, taglétszám alapján	Ha a munkáltatónál egyetlen szakszervezet van, és taglétszáma eléri a közalkalmazottak 25 százalékát	
2. eset	Több szakszervezet, taglétszám alapján	Ha a munkáltatónál több szakszervezet van, és ezek taglétszáma együttesen eléri a közalkalmazottak 25 százalékát	Csak akkor, ha a szakszervezetek között egyetértés van
3. eset	Több szakszervezet, reprezentativitás alapján	Ha a munkáltatónál több szakszervezet van, és az ezek közül a reprezentatívak együttes taglétszáma eléri a közalkalmazottak létszámának 25 százalékát	Abban az esetben, ha a 2. eset alapján, a szakszervezetek közötti egyetértés hiányában nem köthető meg a kollektív szerződés
4. eset	Egy reprezentatív szakszervezet, taglétszám alapján	Ha a munkáltatónál több szakszervezet van, mégis egyetlen szakszervezet köt kollektív szerződést, feltéve, hogy reprezentatív, és egyedül is eléri a taglétszáma a közalkalmazottak létszámának 50 százalékát	Abban az esetben, ha a 3. eset alapján, a reprezentatív szakszervezetek közötti egyetértés hiányában nem köthető meg a kollektív szerződés
5. eset	Egy vagy több szakszervezet, egyetértés alapján	Egy vagy több szakszervezet által kötött kollektív szerződés, feltéve, hogy a közalkalmazottak közössége megszavazza azt (feltétel: a szavazáson legalább a közalkalmazottak fele részt vegyen, és a szavazók legalább fele megszavazza a kollektív szerződést)	Abban az esetben, ha az 1. vagy a 4. eset alapján nem lehetséges a kollektív szerződés megkötése

A Kjt. lehetővé teszi a munkáltatói érdekképviselői szervezettel való kollektív szerződésalkötést is. Egyelőre ilyen munkáltatói érdekképviselő a közalkalmazotti szférában nincs, de a Kjt. hatálya alatt, részben az Mt. szabályainak alkalmazásával az elmúlt években is kötöttek néhány úgynevezett többmunkáltatói kollektív szerződést.

A Kjt. hatálya alatt kötött kollektív szerződések gyakorlatának bemutatására tekintünk a 2.5. táblázatot! Megjegyezzük, hogy a közalkalmazottakat foglalkoztató intézmények kevesebb mint fele foglalkoztat több mint harminc főt, ahol eleve nagyobb a valószínűsége annak, hogy működik szakszervezet, és kollektív szerződést is kötnek.

A kollektív szerződések regisztrációs adatbázisa szerint a közalkalmazottakat foglalkoztató intézmények 15–20 százalékában van kollektív szerződés, amelyek hatálya alatt dolgozik a közalkalmazottak közel 40 százaléka. Az úgynevezett többmunkáltatói kollektív szerződések száma azonban elhanyagolható. A 2001. július (a Ktv. módosítása) óta a Ktv. hatálya alól az Mt. hatálya alá átsoroltak körében kötött kollektív szerződések számáról nincs elkülönített adat.

A kollektív szerződések viszonylag magas száma ellenére a közszférában az illetmények nagyságát elsősorban az OÉT-ben, a KIÉT-ben, majd később az OKÉT-ben kötött megállapodások, és nem a kollektív szerződések határozzák meg. A közalkalmazottak esetében az illetmények a törvényben meghatározott bértételeknél nem lehetnek alacsonyabbak, ettől az alsó korlától

– a források szinte állandó szűkössége miatt – az átlagos alapilletmény sosem tért el jelentős mértékben, a köztisztviselők körében pedig a törvényben megadott bértétel a meghatározó.

**2.5. táblázat: A költségvetési intézményekben hatályos kollektív szerződések száma 1998–2005. I. félév**

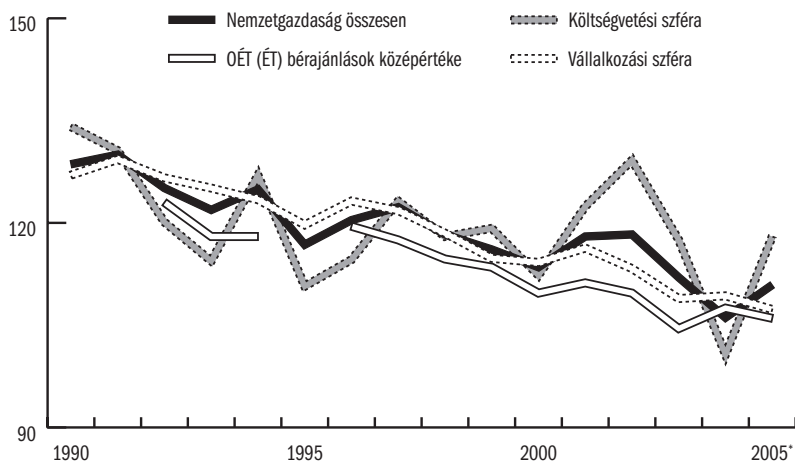
Év	Kollektív szerződés, darab	Az érintett alkalmazottak száma, ezer fő	Lefedettség, százalék
Költségvetési intézménynél kötött kollektív szerződés			
1998	2015	257,0	42
1999	2084	274,0	44
2000	2079	272,0	45
2001	2077	268,0	44
2002	2019	251,8	41
2003	2026	251,3	37
2004	2020	250,5	37
Több költségvetési intézmény által kötött kollektív szerződés			
1998	7	2,5	32
1999	11	2,2	0,36
2000	12	2,4	0,39
2001	10	2,1	0,34
2002	9	2,1	0,34
2003	9	2,1	0,30
2004	10	2,1	0,30

Forrás: *FMM* regisztrációs adatbázis, a lefedettség az összes közalkalmazottra vetítve.

A közszférában az elmúlt évtizedben az illetmények alakulására mindenek előtt a hullámváz volt jellemző; a sikeres megállapodás éveiben az illetmények általában legalább az inflációnak, illetve az ÉT-ben (OÉT-ben) kialakult, a versenyszférára irányadó béremelésnek megfelelően emelkedtek, míg más években reálkereset-csökkenés következett be (*2.1. ábra*).

2002-ben a kormány a szektor béreinek a versenyszférához képest jelentős elmaradását enyhítendő, a közalkalmazottak (alap)illetményét 50 százalékkal emelte. Ez az intézkedés az önkormányzati szövetségek tiltakozása ellenére valósult meg, miután a helyi költségvetési szervek tekintetében az önkormányzatoknak kellett biztosítani – központi támogatás mellett – az illetményemelés forrásait. Az 50 százalékos illetményemelés következtében a bruttó nominális átlagkereset a költségvetési szférában 2002-től meghaladja a versenyszféra átlagkeresetét (*2.2. ábra*).

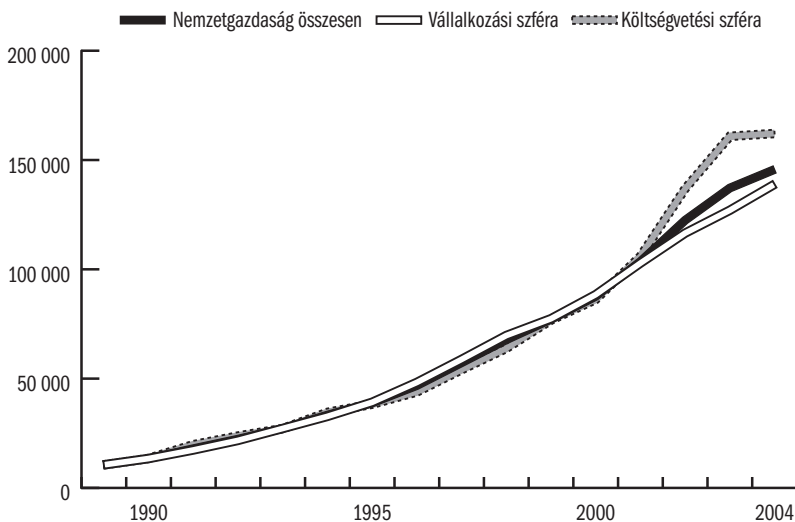
2.1. ábra: A bruttó átlagkeresetek növekedése 1990–2005, előző év = 100 százalék



\* Első félév.

Forrás: KSH, FMM.

2.2. ábra: Bruttó átlagkereset, forint/fő/hó



Megjegyzés: 1989–1993 között a 20 fő feletti, 1994–1998 között a 10 fő feletti, 1999-től a 4 fő feletti létszámú vállalkozások, létszámnagyságtól függetlenül a költségvetési és társadalombiztosítási intézmények, valamint nonprofit szervezetek adatait tartalmazza.

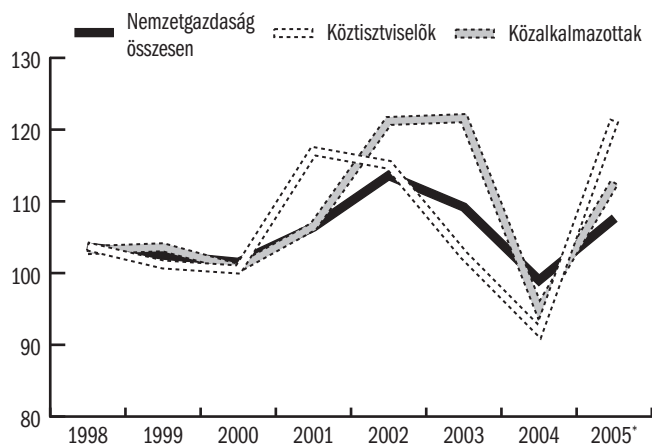
Forrás: KSH.

Ez az összehasonlítás azonban elfedi a két kör közötti strukturális különbségeket. Az FMM évente elvégzett, a Foglalkoztatási Hivatal adatbázisán alapuló, a különböző szektorok strukturális különbségeinek hatását kiszűrő

számításai szerint átmeneti kiegyenlítődés után, 2004-re az összehasonlítható munkakörökben a keresetek ismét elmaradtak a versenyszféra kereseteitől, az elmaradás átlagosan 17 százalékos, ami az 1998-ban mért 35 százalékos „mélyponthoz” képest mintegy 20 százalékpont javulást jelent. Ezen belül a köztisztviselők elmaradása 1,8 százalékos, a közalkalmazottaké 21,5 százalékos, a bírák, ügyészek, igazságügyi alkalmazottak kereseti előnye pedig 36,3 százalékos a versenyszférában alkalmazott hasonló foglalkozású társaikhoz képest (FMM, 2005).

A költségvetési szférán belül a rendszerváltás óta eltelt időszak átlagában egyértelmű a köztisztviselők keresetének gyorsabb növekedése. A KSH azonban ezeket az adatokat csak 1998 óta gyűjti elkülönítetten, így a tendencia a KSH adatain nem mutatható ki. A 2002–2003. évi időszak kiugró közalkalmazotti keresetnövekedése miatt ebben a két évben az egy keresőre jutó nettó reálkereset a közalkalmazotti körben gyorsabban nőtt, mint a köztisztviselők esetében, illetve mint a nemzetgazdaság átlagában (2.3. ábra).

2.3. ábra: A nettó reálkeresetek növekedése, előző év=100



\* Első félév.

Forrás: KSH.

### Érdekképviselők az intézményekben

Az állami szektorhoz tartozó területek (a közigazgatás, a közszolgáltatások és a rendvédelem) munkavállalói érdekképviselőinek intézményi jelenlétét számszerűen nehéz bemutatni, a közalkalmazotti tanácsok 2004. évi választásainak eredményeiből és a kollektív szerződések számából, valamint a területen zajlott kollektív vitákból lehet erre nézve következtetéseket levonni.

Mint korábban bemutattuk, a közalkalmazotti tanácsok megválasztásának a reprezentativitás szempontjából 2008-ig hatóan van szerepe. A közalkalmazotti tanácsok 2004-ben tartott választásaikor összesített eredményeket a (2.6. táblázat) táblázat tartalmazza.

2.6. táblázat: A 2004-es közalkalmazotti tanács választások eredményei  
(a jelöltekre leadott szavazatok száma és megoszlása)

Konföderáció megnevezése	Szavazatok száma	Támogatottság (%)
Szakszervezetek Együttműködési Fóruma	106 582	51,78
Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés		
- Vízügyi Országos Szakszervezet koalíció	13 095	6,36
Liga Szakszervezetek	5 800	2,82
Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége	5 720	2,78
Fegyveres és Rendvédelmi Dolgozók		
Érdekvédelmi Szövetsége	1 492	0,72
Munkástanácsok Országos Szövetsége	494	0,24
Független Szakszervezetek Demokrata Ligája	5	0,00
Nem szakszervezeti jelöltek	68 957	33,50
Önálló szakszervezetek	3 678	1,79
Mindösszesen	205 823	100,00

Forrás: A 2004. évi közalkalmazotti tanácsi választások adatainak országos összesítése, 2005. április 13. FMM sokszorosítás.

Látható, hogy a választásokon a jelöltek 66,5 százaléka szakszervezeti jelölt volt, amely magas szakszervezeti szervezethez, illetve aktivitásra utal. Tekintettel azonban arra, hogy a szabályok szerint ma még a kollektív szerződés-kötés és az érdekegyeztető fórumok egy részében a részvétel e választásoktól függ, a szakszervezeti aktivitás több helyen a választási időszakokra koncentrálódik.

Közszolgálati jogviszonyban a szakszervezetek munkahelyi aktivitása – kollektív szerződés-kötési jog hiányában – ennél alacsonyabb szintű. Szolgálati és honvédségi jogviszonyban a reprezentativitás mérése eddig is a taglétszám alapján történt, ezek a számok a rendszerváltás óta a tagság folyamatos létszámnövekedését tükrözik,<sup>67</sup> amely stabilizálta e szervezetek konzultatív fórumokon való részvételi jogát és szereplését.

A KSH 2004. évi reprezentatív felmérése szerint, amely – többek között – a szakszervezet munkahelyi jelenlétére is vonatkozott, a közigazgatás, a védelem és a kötelező társadalombiztosítás ágazatban megkérdezettek 52 százaléka, az oktatásban dolgozók 61 százaléka, az egészségügyi, szociális ágazatban<sup>68</sup> dolgozók 57 százaléka válaszolt igennel. Arra a kérdésre, hogy a kérdezett maga szakszervezeti tag-e, ezekben az ágazatokban rendre 26,1 százalék; 29,4 százalék és 26,3 százalék válaszolt igennel. Azoktól, akiknek munkahelyén volt kollektív szerződés, megkérdezték azt is, hogy bérüket, munkakörülményeiket az befolyásolja-e. A bérről vonatkozó kérdésre 57,1 százalékban, 57,3 százalékban, illetve 59,5 százalékban válaszoltak igennel, és 58,2 százalék, 58,0, valamint 61,1 százalék volt azoknak az aránya, akik úgy gondolták, hogy a munkakörülményeiket befolyásolja kollektív szerződés (KSH, 2005, 38., 43. és 54. o.).<sup>69</sup> Ebből az a következtetés adódik, hogy a szervezethez ugyan nem túl magas (nemzetközi összehasonlításban nem is alacsony), de ha létezik kollektív szerződés, annak szabályozó ereje jelentős. Hatása a munkakörülmények egyéb tényezőire nagyobb, mint a bérekre, illetményekre nézve.

67 / A rendszerváltás előtt ebben a szektorban tilos volt a szakszervezeti szervezkedés, így a fegyveres és rendvédelmi szervezetek alkalmazottai számára a szakszervezeti érdekvédelem merőben új. A létszámnövekedéshez emellett a szolgáltató szakszervezet modelljének alkalmazása járul leginkább hozzá.

68 / Ezek azok az ágazatok, ahol a közalkalmazottak a legnagyobb számban dolgoznak. A felmérés jogviszonyok szerinti bontást nem tartalmaz.

69 / Természetesen az összes munkavállalóhoz viszonyított arányok kisebbek, a fentiek fele-harmada, hiszen kollektív szerződés – a bemutatott közalkalmazotti ágazatokban – csak a válaszolók 32,3, 43,5 illetve 40,1 százalékának a munkahelyén volt (lásd Neumann László 3.1. táblázatát a *Közélekp* 3.1. alfejezetében).



### *Munkaügyi viták és rendezésük*

Az 1992. évi munkatörvénykönyv újraszabályozta a munkaügyi vitákat és azok rendezését is. Ennek következtében ma a magyar munkajog csak jogvitát és kollektív vitát ismer, a szabályozás a jogviták tekintetében lényegében nem különbözik a közszolgálat és a versenyszféra esetében, a kollektív viták esetében azonban jelentős eltéréseket találunk (*Berki–Nacsá, 2000*).

A költségvetési szféra alrendszerében további differenciáló tényezőként jelennek meg a jogviszony szerinti szabályozás sajátosságai. Az érdekviták tekintetében a sajátosságok a kollektív tárgyalások szabályozásához kötődnek: ahol nem lehet kollektív tárgyalást folytatni, ott a jog nem szabályozhatja az ebből fakadó érdekviták rendezését sem. Ezekben a kérdésekben az általános szabályok az irányadók, ezek alkalmazása azonban sokszor nehézségekbe ütközik.

A jogviták rendezése tekintetében a hivatásos állományúakra vonatkozó szolgálati törvények három jogintézményt alkalmaznak, a kérelmet, a panaszt és a szolgálati jogvitát,<sup>70</sup> míg a civil közszolgálatban a bírói út a jogviták rendezésének alapvető módja. Az érdekviták rendezésére a köztisztviselői törvény hatálya alatt állókra nézve a Köztisztviselői Érdekegyeztető Fórumon született megállapodás az irányadó (*Megállapodás a kormány... , 1994*). E megállapodás megkötésével az érintettek az 1989. évi VII. törvény, az úgynevezett sztrájk-törvény (Sztv.) előírásának tettek eleget. A megállapodás a viták tárgyalásos rendezését írja elő, és szabályozza a sztrájkjog gyakorlását (*Berki, 2000*).

A közalkalmazotti érdekvitákban gyakran nem egy, vagy néhány munkáltató kompetenciájába eső kérdéseket, hanem ágazati, vagy országos problémákat tárgyalnak. Az Sztv. szerint „Amennyiben a sztrájkkövetelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a kormány öt napon belül kijelöli az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét. Több munkáltatót érintő sztrájk esetében a munkáltatók, kérelemre, kötelesek képviselőjüket kijelölni.” Ennek alapján, amikor a munkáltató nem egy (jogi) személy, valamint ha nincs egyébként jogi kényszer, hogy az egyes munkáltatók a kollektív vitában megjelenjenek, létrejön egy olyan bizottság, amely a sztrájk tárgyalásban a munkáltatói funkciókat betölti.

Az Sztv. 4. § (2) bekezdés szerint a következőket tartalmazza. „Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ennek mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik.” Az elégséges szolgáltatás mértékéről az ellenérdekű feleknek lehetőség szerint megállapodásra kell jutniuk, de a jogszerű sztrájknak nem feltétele a meg egyezés.

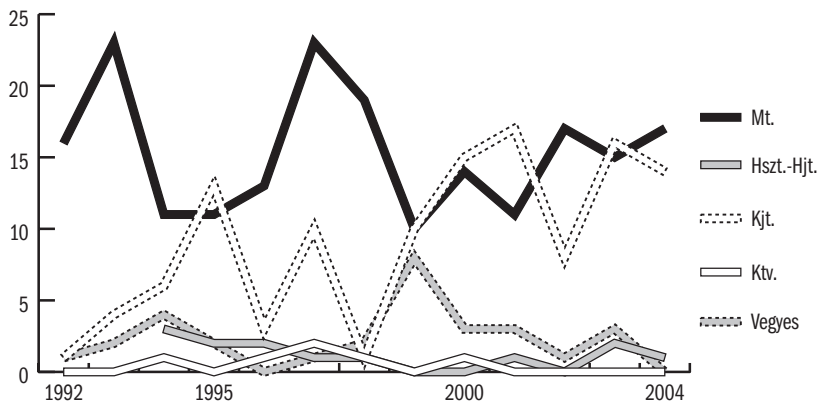
70 / Lásd a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény (Hjt.) és a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (Hszt.) megfelelő fejezeteit. A rendszerváltás előttihez képest e területen a legjelentősebb előrelépés az, hogy a szolgálati jogvitát a civil munkaügyi bíróság rendes munkaügyi jogvitaként, és nem rendészeti ügyként kezeli. A Ktv. és az itt említett jogszabályok a kollektív vitáról nem rendelkeznek.

Az Sztv. 3. § (2) és (3) bekezdése tiltja a sztrájkot „az igazságszolgáltatási szerveknél, a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál.” Ezzel a törvény a sztrájk eszközeinek alkalmazásától munkaügyi jogviszonyuk természetétől függetlenül fosztott meg bizonyos munkavállalói csoportokat, annak érdekében, hogy az államhatalom működésének alapfunkciói fenntarthatók legyenek, azok védelme ne szenvedjen csorbát.

A közszolgálati viták esetén a szabályoknak megfelelően rendelkezésre áll a közvetítés és a döntőbíráskodás eszköze, előbbi korlátozás nélkül, a vitában állók közös akarata szerint, utóbbi a megfelelő törvényekben előírt esetekben.

A regisztrált adatok<sup>71</sup> a közalkalmazotti jogviszonyban szervezett akciók számának tendenciózus növekedését mutatják, míg a köztisztviselők akciószáma alacsony szinten stagnál. A közszolgálatban – elsősorban közalkalmazotti jogviszonyban – szervezett akciók (2.4. és 2.5. ábra) másik jellemzője, hogy kevés közöttük a tényleges munkabeszünetessel járó akció, jellemzőbb a tüntetés, aláírásgyűjtés, petíció átadása. Ez elsősorban a jogszerű munkabeszünetés szervezésének nehézségeivel, valamint a lakosság erőteljes érintettségével magyarázható.

2.4. ábra: Sztrájkok és más közvetlen akciók száma jogviszony szerint (1989–2004)



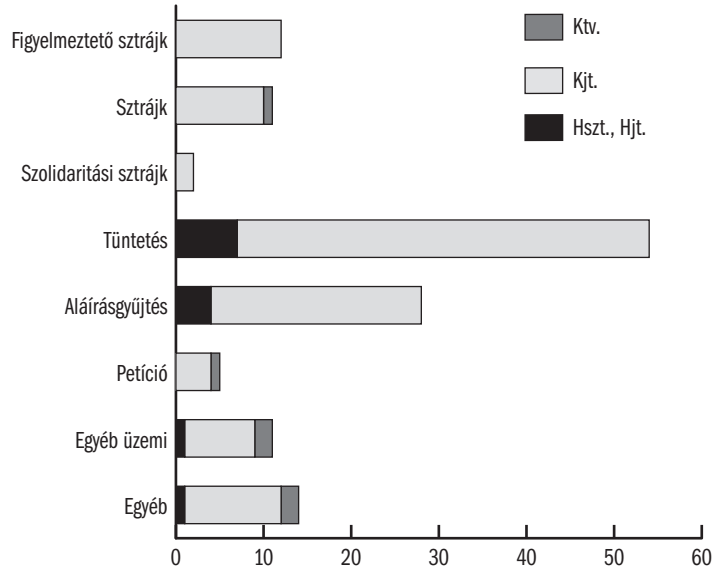
A sztrájknál „puhább” eszközök alkalmazása ugyanakkor azzal jár, hogy a viták rendezése alacsonyabb hatékonyságú, az akciót kezdeményezők követelése kevéssé teljesülnek.

\* \* \*

Összességében a közsféra munkaügyi kapcsolatai rendezettnek mondhatók. A szféra jellemzője a kiépült fórumrendszer. Fontos sajátossága a felsőbb szintű kollektív szerződéseket helyettesítő megállapodások rendszere és a szereplők erre irányuló stratégiája. A munkaügyi kapcsolatok rendezettség szempontjából kiemelkedő jelentősége van annak, hogy a szakszervezetek reprezentativitásának mérőszáma a taglétszám.

71 / Az adatok forrása a szerző kutatása, amelyet 1998–2000-ben folytatott az OTKA és az OFA támogatásával. A kutatás nem zárult le, az információk a hazai sajtó folyamatos figyelésén alapulnak. Az 1999 után lezajlott akciók adatainak feldolgozása a korábbi kutatással azonos szerkezetben készül.

2.5. ábra: Az akciók jellege és a jogviszony (1989–2004)



A helyi kollektív szerződések viszonylag magas száma ellenére az illetmények nagyságát elsősorban az OÉT-ben, a KIÉT-ben, illetve az OKÉT-ben kötött megállapodások, és nem e kollektív szerződések határozzák meg. Ennek oka, hogy megoldatlan az ágazati kollektív szerződés kötésének kérdése, amely a munkáltatói funkciók megosztottságának átgondolására késztet. Ágazati kollektív szerződéskötés esetén oldható lenne a kollektív szerződések szabályozó ereje és azok száma közötti ellentmondás, és megoldódna az a probléma is, hogy a helyi költségvetési források nagysága differenciál az egyébként azonos munkát végzők illetményei és más juttatásai között. Az ágazatban kompetens munkáltató hiánya akadályozza az ágazati párbeszéd-bizottságok rendszerének kialakítását is, de hatással van a szektor érdekegyeztető fórumainak munkájára és a kollektív viták alakulására, azok rendezésének módjára is.

### 3. KOLLEKTÍV ALKU MAGYARORSZÁGON

#### 3.1. Kollektív szerződések – csökkenő lefedettséggel, változatlanul decentralizáltan

NEUMANN LÁSZLÓ

A fejlett nyugati piacgazdaságokban a munkáltató és a munkavállaló közötti bérekről, foglalkoztatási és munkafeltételekről folyó alku intézményesülésének hagyományos formája a szakszervezetek és a munkáltatók kollektív szerződése. Magyarországon 1968 óta szinte minden munkahelyen kötöttek kollektív szerződéseket, amelyeket a munkatörvénykönyv helyi sajátosságoknak megfelelő végrehajtási utasításának tekintettek. Az államszocializmus idején – független szereplők hiányában – nem is beszélhettünk valódi kollektív alkuról. A rendszerváltás után a szakszervezeti szervezethez együtt radikálisan csökkent a kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók aránya, miközben a megkötött kollektív szerződések célja – az 1992-es munkatörvénykönyv értelmében – már egyértelműen a kollektív alku résztvevői közötti kapcsolatoknak és az egyéni munkaviszony feltételeinek, illetve az ahhoz kapcsolódó eljárásoknak a szabályozása. Ellentétben a nyugat-európai kontinentális országokkal, amelyekben hagyományosan az ágazati szinten folyó alku a meghatározó, Magyarországon – az angolszász országokhoz és a posztszocialista országok többségéhez hasonlóan – a vállalati kollektív szerződések a legelterjedtebbek (*Ladó–Tóth, 1996; Tóth, 1997b; Ladó, 2002; Carley, 2004*). Még akkor is szembeűnő ez a különbség, ha a történelmileg kialakult nyugat-európai struktúrák néha anakronisztikusnak tűnnek a mai fejlemények fényében. Az utóbbi évtized tanulmányainak alaptémája ugyanis a kollektív alku „decentralizálódása” (vagyis, hogy sokszor az ágazati szakszervezeti „vívományokat” semmibe vevő vállalati-telephelyi megállapodásokat kötnek) és a béralku „individualizációja”, értve ezen az egyéni megállapodások térnyerését a kollektív szerződések mellett, illetve azok helyett (*Bispinck, 1998*). Köztudott, hogy a decentralizáció mellett súlyos gazdasági érvek szólnak: csak a vállalat, esetenként telephely szintjén kötött megállapodás képes figyelembe venni az adott cég pillanatnyi gazdasági helyzetét, technológiai és munkaszervezeti adottságait, valamint a helyi munkapiac viszonyait és munkavállalók sajátos igényeit.

Ez az alfejezet a rendelkezésre álló legfrissebb statisztikák segítségével kíván képet adni a magyarországi kollektív alku helyzetéről: a kollektív szerződések hatóköréről, az intézményesült alku különböző szintjeiről, a kollektív szerződésekben szabályozott kérdésekről, s csak a szükséges mértékben utal az alku jogi, intézményi hátterére.<sup>72</sup> Ugyanakkor módszertani háttérként, egyfajta forráskritikaként is szolgál a *Statisztikai adatok* fejezetben közölt 11-es sorozatú táblák értelmezéséhez.

### *A kollektív szerződések elterjedtsége*

*Módszertani bevezetés.* A kollektív alku hatóköréről lényegében kétféle forrásból juthatunk adatokhoz.

1. Számos EU-tagországban a kollektív szerződéseket be kell jelenteni valamilyen állami szervnek. A regisztráció elsődleges célja az, hogy a kollektív szerződések állami kiterjesztéséhez (azaz az ágazat minden munkáltatója számára kötelezővé tételéhez) megfelelő adminisztratív háttérrel nyújtson. A regisztráció tehát az állami kontroll és beavatkozás eszköze, így nem meglepő, ha a szerződések néhány országban csak a nyilvántartásba vétel aktusával válnak hatályossá. A kötelező regisztráció alapján közölt statisztikák viszont meglehetősen pontos adatokat tartalmaznak.

Magyarországon 1992-től indult az Országos Statisztikai Adatgyűjtési Programban (OSAP) előírt adatgyűjtés az úgynevezett éves bérmegállapodásokról, azaz azokról a kollektív szerződésekről, amelyek – egy vagy több munkáltatónál – szabályozzák az éves béremelkedést, a vállalati minimális bért és esetleg a különféle tarifakategóriákhoz tartozó legkisebb bért. E felvétel tartalmát kiterjesztve a munkaügyi miniszter 1997-ben – a szociális partnerekkel egyetértésben – elrendelte a kollektív szerződések kötelező bejelentését a munkatörvénykönyv felhatalmazása (38. §) alapján. Az erről szóló miniszteri 19/1997. (XII. 18.) MüM-rendelet kimondta, hogy a regisztráció ténye nem befolyásolja a kollektív szerződés hatályát. Mivel a rendelet betartásának nincs hatékony szankciója, a munkáltatók és szervezetek korántsem jelentik be minden esetben a megkötött szerződéseket, azok módosításait s különösen azok esetleges megszűnését. Az adatgyűjtést a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium végzi, s miután a kimutatások általában állomány (*stock*) jellegű adatokat közölnek, azok feltehetően nagy számban tartalmaznak megszűnt szerződéseket, illetve a bejelentés óta megszűnt vállalatokban kötött szerződéseket. A nyilvántartások „görgetett” jellege következtében tehát egy korábban bejelentett szerződést mindaddig „élő” megállapodásnak tekintenek, ameddig újabb adatlap nem érkezik a szerződés módosításáról vagy megszűntéről.<sup>73</sup> Így elméletileg az összesítések „lefelé” és „felfelé” is torzítanak, egyrészt az új szerződések laza bejelentési fegyelme miatt, másrészt – valószínűleg jóval nagyobb mértékben – a kijelentkezések elmulasztása miatt. Bár a nyilvántartási rendszert újraszabályozó 2/2005. (I. 28.) FMM-

72 / A kollektív szerződéskötést munkajogi oldalról tekinti át: *Nacsá-Neumann* (2001).

73 / A korábbi bejelentések „továbbgörgetéséből” adódó hiba nagyságát nem ismertjük. Mégis annak mértékére jellemző, hogy a 2005 nyarán nyilvántartott 1270 helyi kollektív szerződéssel rendelkező vállalat közül 370 nem tudunk megfeleltetni a Foglalkoztatási Hivatal legutolsó egyéni bérfelvételének adatközlőivel. A „többlet” vállalatok nagy része időközben megszűnt, vagy kiürült cég (például nagy számban fordultak elő a nyilvántartásokban ÁFÉSZ-ek), kisebb részben meg olyan cégek, amelyek a közelmúltban ismert szervezeti változásokon mentek keresztül, de a regisztrációs adatbázist nem frissítették ennek megfelelően.

rendeletből kimaradt az idézett szabály, a gyakorlat nem változott. A regisztráció tehát a magyar jogrendszerben tartalmát tekintve valójában inkább az intézményi statisztika szerepét tölti be, mintsem hatósági funkciót. Az adatok feldolgozását, értékelését a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium 2003-ig az Országos Érdekegyeztető Tanácsban bocsátotta a szociális partnerek rendelkezésére, azóta pedig honlapján teszi közzé.

2. A nemzetközi gyakorlatban elterjedtek a *mintavételes módszerek* is, különösen az angolszász országokban, ahol a kollektív szerződések rendszere nem ismeri a kiterjesztést, így a nyilvántartásukat sem rendelik el. A felmérések között egyaránt vannak vállalati felvételek (az Egyesült Államokban a bér- és munkaerőköltség-felvételekben szerepel a kollektív szerződésre vonatkozó kérdés), illetve lakossági mintavételes kérdezés. Az utóbbira példa az Egyesült Királyság, ahol 1989 óta minden évben egyszer szerepel a lakossági munkaerő-felvételben a szakszervezeti tagságra, 1993 ősze óta a szakszervezetek munkahelyi jelenlétére, 1996-tól pedig a kollektív szerződésre vonatkozó kérdés. A munkaügyi kapcsolatok intézményeiről készült lakossági felvételek azonban implicit vagy explicit módon mindig tartalmaznak értékelő dimenziót is; akkor is, ha csak azt kérdezik, hogy az illetőnek tudomása van-e az intézményről, de sokszor a kérdés kifejezetten a kollektív alku bérekre, munkafeltételekre vonatkozó hatására irányul. A lakossági felvételek adatai csak korlátozottan vehetők össze a regiszterből származó információkkal. A mintavételes felvételek tipikusan lefelé torzítanak, azért is, mert a válaszolók családtagok is lehetnek, akik kevésbé ismerik a munkahelyi viszonyokat. Sőt, a kollektív szerződésekről a kisebb telephelyeken dolgozók esetleg maguk sem tudják, hogy a cég/intézmény központjában működő szakszervezet által kötött szerződés rájuk is vonatkozik. Ennek ellenére az így nyert adatok „hivatalos” statisztikaként szolgálnak Nagy-Britanniában, ahol jellemzően vállalati-telephelyi szinten folyik az alku.

Magyarországon az egyéni bérfelvétel vállalati adatlapja („borítója”) bizonyos években tartalmazott a kollektív szerződésre vagy bérmegállapodásra vonatkozó kérdést, azonban a felvételt végző Országos Munkaügyi Központ, illetve Foglalkoztatási Hivatal ezek feldolgozását csak elvértve tette közzé. A lakossági felvételek közül először a KSH munkaerő-felvételének 2001. I. negyedévi kiegészítő kérdőívébe illesztettek egy a kollektív szerződésekre vonatkozó kérdéssort, majd a felvételt megismételték 2004-ben is (KSH, 2001, 2005). A magyar munkaerő-felvétel – követve a nagy-britanniai *Labour Force Survey* módszertanát – kifejezetten értékelő jellegű kérdéseket is feltesz: „Az Ön bérét/fizetését közvetlenül befolyásolja-e a szakszervezet és a munkáltató közötti megállapodás, kollektív szerződés?”, illetve „Az Ön munkarendjét, munkakörülményeit, egyéb alkalmazási feltételeit közvetlenül befolyásolja-e a szakszervezet és a munkáltató közötti megállapodás, kollektív szerződés?” Így



nem meglepő, hogy jóval szerényebb lefedettségi arányokat kapunk, mint a kollektív szerződések nyilvántartásaiból.

A munkaügyi kapcsolatok intézményeinek (így a kollektív szerződéseknek) az elterjedtségét relatív mutatóként szokás megadni, az angol *coverage* tükörfordításaként elterjedt úgynevezett lefedettségi arányként. Örök módszertani dilemma, hogy az adott intézmény által érintett munkavállalók számát milyen populációhoz viszonyítsuk, vagyis a nevezőben kiket vegyünk figyelembe. Az ILO 1926-ban elfogadott első ajánlása még az adott szakma, terület vagy iparág minden foglalkoztatottjára kiterjedően írja elő az ilyen statisztikák készítését, de az ILO újabb statisztikáinak gyakorlata a kollektív szerződéskötéses lefedettség számításánál már csak a munkavállalókat veszik figyelembe, eltekintenek az úgynevezett „informális szektortól”, ahová az ILO meghatározása szerint a kisvállalkozások és a mezőgazdasági foglalkoztatás nagyobbik része is tartozik (ILO, 1926, 1997). Ezek a területeken a vállalatok kis mérete vagy a vállalkozáson belüli munkáltató-munkavállaló viszony jellegzetességei miatt (például a családi vállalkozások és az önfoglalkoztatók esetében) a szakszervezeti működésnek és a kollektív szerződéskötésnek nincs sok értelme. Ez a megközelítés a harmadik világ országaira jellemző, ahol az „informális szektortól” adatok sincsenek. Ugyanakkor az EU kutatási-statisztikai megközelítései szigorúan a munkavállaló kategóriát használják, hiszen a kollektív szerződések – a kiterjesztés révén – a kisvállalkozásokban alkalmazottakra is vonatkoznak, ahogy tulajdonképpen Magyarországon sincs alsó létszámkorlát sem a vállalati kollektív szerződés megkötésére, sem a magasabb szinten kötött szerződés rendelkezéseinek alkalmazására.

Joggal kizárhatók a számításból azonban azok a területek, ahol a törvény nem engedi meg a kollektív szerződéskötést (például Magyarországon a köz-tisztviselőknél és a fegyveres erőknél). Egyes statisztikák és kutatások ennek megfelelően megkülönböztetnek nyers (*unadjusted*) és tisztított (*adjusted*) lefedettségi mutatókat. Magyarországon problémát okoz a munkavállalók számbavétele is, hiszen a KSH munkaerő-felvételének munkavállalók létszámára vonatkozó becslése csak nagy aggregátumokban áll rendelkezésre, míg államigazgatási célra sokszor szakágazati bontásra van szükség. A magyar intézményi kollektív szerződés-statisztika ezért szívesebben használja a KSH intézményi bér- és létszámstatisztika adatait. Mivel ez az adatszolgáltatás csak a legalább öt főt (korábbi években tíz, illetve húsz főt) foglalkoztatók számára kötelező, az 1–4 főt foglalkoztató vállalkozások alkalmazottainak és a munkanélküliek elhagyása további „felfelé” torzító hatást visz be a lefedettségi adatokba (Neumann, 2001b).

*Mintavételes becslés.* Először a KSH 2004. évi kérdőívének nyílt értékelést nem kérő kérdésére<sup>74</sup> adott válaszok alapján mutatjuk be nemek és ágazatok szerinti szerződéses lefedettséget. Összességében a válaszolók munkahelyének 25 százalékában volt érvényben kollektív szerződés. Az ugyanezen fel-

74 / „Az Ön munkahelyén érvényben van-e valamilyen kollektív szerződés, amelyet szak-szervezet kötött?”

vétel szerint (lásd jelen szerző írását e *Közlelkép* 1.2. alfejezetében) átlagosan egyharmad körüli szakszervezeti jelenlétnél is alacsonyabb arányban sikerült kollektív szerződést is kötni. Még szerényebb az arány a szakszervezeti jelenléthez képest olyan fontos ágazatokban, mint a villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás, az oktatás és az egészségügyi, szociális ellátás, továbbá a közigazgatás, védelem, társadalombiztosítás (de az utóbbi ágazatban a munkahelyek többségénél nincs jogi lehetőség a kollektív alkura.) A 3.1. táblázatban külön feltüntettük a négy főnél többet foglalkoztató munkáltatóknál becslült ágazati adatokat is, a nyilvántartásból származó adatokkal való összehasonlíthatóság érdekében.

**3.1. táblázat: Kollektív szerződéses lefedettség a KSH munkaerő-felvétele alapján, százalék (2004)**

Ágazat	Férfiak	Nők	Együtt	Csak négy főnél többet foglalkoz- tató munkáltá- tónál
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	11,9	16,6	13,0	15,2
Bányászat	37,0	50,4	39,7	40,6
Feldolgozóipar	24,9	22,3	23,8	24,6
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	44,1	56,7	47,8	48,2
Építőipar	4,9	12,2	5,6	6,3
Kereskedelem, javítás	7,8	9,6	8,8	10,7
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	8,0	7,8	7,9	9,2
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	44,9	52,8	47,2	49,6
Pénzügyi tevékenység	25,2	23,6	24,1	25,0
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	11,9	11,4	11,7	12,7
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	31,5	33,0	32,3	33,0
Oktatás	44,8	43,1	43,5	43,6
Egészségügyi, szociális ellátás	39,2	40,3	40,1	41,7
Egyéb szolgáltatás	19,2	20,3	19,8	20,6
Összesen	23,0	27,5	25,2	27,0

Forrás: KSH.

A KSH munkaerő-felvétele során azoknak a válaszolóknak, akiknek a munkahelyén van kollektív szerződés (illetve a 2001. évi felvételben volt kollektívszerződés-kötésre alkalmas munkahelyi szakszervezet vagy üzemi tanács – ugyanis akkoriban az üzemi tanács is köthetett „kvázikollektív szerződést”) feltették a módszertani bevezetőben idézett két, a kollektív szerződések hatásait értékelő kérdést is. Bár a megkérdezettek 10–15 százaléka „nem tudom” választ adott, 55–60 százalék igennel válaszolt a kérdésekre. Azonban az *igen-nel* válaszolók aránya – vagyis akik szerint a kollektív alkunak van befolyása a bérekre és munkafeltételekre – a felvétel összes munkavállalójának 2001-ben 20–21 százaléka, 2004-ben csak 15–16 százaléka volt. A 6 százalékpontos csökkenés azonban nem értékelhető közvetlenül a kollektív szerződések

csökkenő befolyásaként, hiszen a két felvétel eltérő kérdezési módszerrel készült. Mindkét évben azonban feltűnő a két kérdésre adott válaszok hasonlósága, vagyis a megkérdezettek döntő többsége nem tett különbséget a kollektív szerződések bérre vagy munkafeltételekre gyakorolt hatása között. Az ágazatok közötti eltérések jelentősek, de lényegében hasonlóak ahhoz, amit a kollektív szerződéskötés tényét, illetve a szakszervezetek munkahelyi jelenlétét vizsgálva kaptunk. Hasonlóképpen a válaszolók megfigyelt – itt nem részletezett – demográfiai (nem, kor) és foglalkozási jellemzői (fizikai, szellemi, foglalkozási csoportok) is lényegében ugyanolyan megoszlást mutatnak, mint amelyek az érdekképviseletek jelenlétére és tagságára adódtak.

**3.2. táblázat: Vélemények a kollektív szerződéses hatásáról, 2001, 2004**  
(az igennel válaszolók százalékaránya)

Ágazat	2001		2004	
	A kollektív szerződéseknek van befolyása a			
	munka- bérré	munka- feltételekre	munka- bérré	munka- feltételekre
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	6,3	6,5	7,8	7,6
Bányászat	27,5	30,6	19,6	22,2
Feldolgozóipar	18,8	19,2	13,2	13,1
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	31,1	31,9	30,2	32,1
Építőipar	4,0	4,7	2,5	2,9
Kereskedelem, javítás	7,7	7,9	4,9	4,8
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	5,6	5,4	3,9	3,4
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	42,3	43,2	31,2	30,5
Pénzügyi tevékenység	15,7	16,3	14,2	14,2
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	9,1	9,5	5,9	5,5
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	25,1	25,7	18,0	18,4
Oktatás	37,0	37,3	24,3	24,6
Egészségügyi, szociális ellátás	35,1	35,9	23,5	24,1
Egyéb szolgáltatás	12,0	12,7	10,7	10,8
Összesen	20,2	20,7	14,4	14,5

Forrás: KSH.

### *A regisztráció hozadéka – a kollektív alkuról szintenként*

Szemben a mintavételes becslésekkel, a teljes körű nyilvántartástól megkövetelhető, hogy a megfigyelt jelenségről pontos, rendszeres információval szolgáljon. Sajnos, a magyar kollektív szerződés regisztrációnál eddig egyik következmény sem teljesült, ezért csak az ismertett megszorításokkal használhatók a lefedettség adatok. E szerint azon munkavállalók aránya, akikre valamilyen kollektív szerződés hatálya kiterjed, az 1998. évi 45,2 százalékos szintről<sup>75</sup> fokozatosan 39,5 százalékra csökkent. (Lásd a *Statistikai adatok* fejezetben közölt 11-es sorozatú táblák.) Elvileg a FMM által közzétett adatok tisztítottak: az azonos munkavállalóra vonatkozó különböző szintű szerződésekből

75 / Lásd: Előterjesztés az Országos Munkaügyi Tanács Bér- és Kollektív Megállapodások Bizottsága részére. Gazdasági Minisztérium – Szociális és Családügyi Minisztérium. Budapest, 2000. május. 9. old.

származó átfedéseket kiszűrték, és azt is megoldották, hogy a számításnál kihagyják azokat a területeket, ahol a jog előírásai miatt nem köthető kollektív szerződés. A több munkáltatóra vonatkozó szerződések hatálya (az érintett vállalatok köre, létszáma) azonban a bejelentők fegyelmezetlensége és az adat-tisztítás hiányosságai miatt általában pontosan nem állapítható meg.

A lefedettséget kismértékben növeli az ágazati szerződések kiterjesztése. Ezt az intézményt ugyan 1992 óta ismeri a munkatörvénykönyv (Mt.), de alkalmazására mindeddig csak három ágazatban került sor (*Neumann, 1998*). A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium 2004. évre vonatkozó – a intézményi létszám KSH-adatokon alapuló – számításai szerint ennek figyelembevételével a „lefedett” létszám 56 ezer fővel nőtt, ami 2 százalékos hatókör-növekedésnek felel meg. A regiszter alapú statisztika igazi előnye, hogy a különböző szinten, különböző típusú aláíró felek (vállalati-ágazati szakszervezetek, illetve vállalatvezetés-munkáltatói szervezetek) által kötött szerződések elkülöníthetők. A magyar munkajogban használatos felosztás alapján egyrészt egy- és többmunkáltatós szerződéseket, másrészt a munkatörvénykönyv és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt.) hatálya alá tartozó munkáltatóknál kötött szerződéseket különböztetnek meg. Az így nyilvántartott szerződések számát, illetve az általuk „lefedett” munkavállalók létszámát ágazatonként tartalmazzák a minisztérium által kiadott éves jelentések. (Az ezekből számított összefoglaló adatokat lásd a *Statisztikai adatok* fejezetben közölt 11-es sorozatú táblákban.) E szerint az egyetlen munkáltatóra megkötött szerződések száma minden évben a versenyszférában 1300 körüli, a közintézményeknél 2000 körüli. Ezzel szemben a többmunkáltatós szerződések száma a versenyszférában az utóbbi években 70–80, míg a közintézményeknél mindössze tíz körüli. Az átfedések gyakoriak, hiszen egy munkahely több szerződés hatálya alá is tartozhat, de mivel csak a legalacsonyabb szintűt kell betartani, ez nem okoz problémát. (Az úgynevezett jóléti elv értelmében ugyanis Magyarországon az alacsonyabb szintű szerződés csak a munkavállalóra nézve kedvezőbb rendelkezéseket tartalmazhat). A különféle szerződések által lefedett létszámok arányai is nagyjából hasonlóan alakulnak. A legfrissebb, 2004. évi adatok szerint a versenyszférában 638 ezer munkavállalót érint egy vállalatra érvényes szerződés, 264 ezer főt pedig több munkáltatóra kötött szerződés. A közalkalmazotti területen az adott intézményre kötött szerződés szabályozza 250 ezer fő munkaviszonyát, míg több intézmény közös szerződéseinek hatálya mindössze 2072 közalkalmazottra terjed ki. Mindezek megerősítik azt a következtetést, hogy a magyar kollektív szerződéses rendszer decentralizált, a vállalati-intézményi szint meghatározó mind a szerződések hatóköre, mind pedig – a főként esettanulmányokból ismert – tartalma szerint.

A kollektív alkunak a valóságban ennél több szintje van. Már a regisztráció adataiból is kiderül, hogy a többmunkáltatós szerződéseknek csak egy részét

kötötték munkáltatói szervezetek a szakszervezetekkel. Jelenleg mindössze 17 ilyen szerződést tartanak nyilván. (Tételes felsorolásukat – a szerződés-kötő felekkel, a lefedettségükre vonatkozó adatokkal, az első megkötés és az utolsó bejelentett módosítás dátumával – lásd a *Statisztikai adatok* fejezet 11-es sorozatú tábláiban.) Ezek közül azonban sem mind klasszikus értelemben vett országos hatókörű, ágazati szerződés. Az egyik szerződés (a KISOSZ Jász-Nagykun-Szolnok megyei szervezete és a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete között) szándéka szerint is csak megyei-szektorális hatókörű, míg egy másik (aláírói a Magyar Iparszövetség és az Autonóm Szakszervezeti Szövetség) alkalmazási körének (az érintett munkáltatói szervezethez tartozó vállalkozások összessége) egyáltalán nincs ágazati jellege, lefedettségének mérőszámait meg se lehet megállapítani. A maradék 15 szerződés mindössze 192 ezer munkavállalót érint, ami a legalább öt főt foglalkoztató szervezetek összlétszámának 7,8 százalékát tette ki.

Az FMM-ban bejelentett összes többi ügynevezett többmunkáltatós kollektív szerződést munkáltatói oldalon nem érdekképviselet, hanem több munkáltató együttesen (vagy az azokat képviselő egyetlen gazdálkodó szervezet vezetése) kötötte. E szerződések nagy részét a szerződő felek maguk sem olyan céllal kötötték, hogy az egy-egy ágazat vagy alágazat egészét átfogja, hanem többnyire egymással tulajdoni kapcsolatban álló vállalkozásokra vonatkozóan adnak közös munkaügyi szabályozást. (Tipikusan ilyen szerződést kötnek a holdingszerű vállalatcsoportok, a kilencvenes évek elején több vállalkozásra „szétszervezett” korábbi állami nagyvállalatok utódai és kisebb részben azok a multinacionális vállalatok, amelyeknek több leányvállalata működik Magyarországon.) Noha „holdingszinten” a szakszervezetek nagyobb alkuerőt képesek felmutatni – ami a tárgyalásokat akár az ágazatiakhoz hasonlóvá teheti –, ezek a szerződések tartalmukban a vállalati szinthez állnak közelebb. Az ilyen vállalatcsoportokra vonatkozó szerződések tehát a kollektív szerződések struktúrájának harmadik, a vállalati és az ágazati közötti szintjét jelentik. Egy 2002. évi vizsgálat mindössze négy olyan többmunkáltatós szerződést talált, amelyet ugyan nem ágazati munkáltatói szervezet kötött, de célja mégis az adott ágazat vagy alágazat (például a ruházati ipar) egészére kiterjedő szabályozás volt. Ezekben az esetekben munkavállalói oldalon az ágazati szakszervezet az aláíró, és a szerződésben érintett munkáltatók nincsenek egymással tulajdonosi kapcsolatban. Vitatható, hogy – egy kevésbé szigorú kritériumrendszerben – ezeket a szerződéseket is ágazati jellegűnek lehet-e tekinteni (*Nacsa–Neumann* 2001).

A statisztikai számbavétel meglehetősen keveset mond arról, mennyire jelent az ágazati kollektív szerződések tartalma szigorú szabályozást az abban részt vevő vállalatok munkaügyi gyakorlatában. Korábbi esettanulmányokból ismert, hogy az ágazati szabályozási mértékeket (például bértarifátételeket, éves bérnövekedési százalékokat) általában meglehetősen alacsony szinten húzták

meg, amelyet a vállalatok könnyen teljesíthettek (Tóth, 1997b). Ugyancsak eseteírásokból ismert, hogy – ellentétben a nyugat-európai gyakorlattal – a szerződéshez csatlakozó cégek korántsem adják fel autonómiájukat a bérek és munkafeltételek meghatározásában. Ennek megfelelően a munkáltatói szervezetek nagy részének nincsen felhatalmazása tagjai nevében ágazati kollektív szerződést kötni (lásd Tóth András írását e *Közelkép* 3.3. alfejezetében). A megkötött szerződések így nem válnak automatikusan kötelező erejűvé a munkáltatói szervezethez csatlakozott cégekre, a munkáltatók ugyanis gyakran különböző kizáró feltételekkel (*opt-out*) írják alá a szerződéseket. Az ágazati kollektív szerződések tartalma így könnyen kiürül, „jókívánságok” gyűjteményévé válik (Neumann–Tóth, 2002b). Jellemző, hogy néhány ágazatban az amúgy jó munkakapcsolatot fenntartó munkáltatói szervezetek és szakszervezetek évente ajánlásokat fogadnak el a bérnövekedésről, amit azután maguk sem tekintenek kollektív szerződésnek, és – önkritikusan – nem is jelentik be az FMM nyilvántartásába. Ilyen például a kereskedelmi ágazat érdekképviseleti szervezetei által néhány éve rendszeresen aláírt „bérmegállapodás”, amely gyakorlatilag megismétli az országos bérajánlás számait, s legfeljebb néhány további szempontot ajánl megfontolásra a vállalati béralku/bérmegállapítás során (Neumann 2002b).

A magyarországi kollektív alkunak, illetve bérmeghatározási rendszernek azonban vannak olyan szintjei is, amelyekről a regisztráció nem mond semmit. Mindenekelőtt ilyen az országos szint, hiszen köztudott, hogy az OÉT (illetve az aktuális legmagasabb szintű tripartit fórum) keretein belül folyik az alku a kötelező minimálbérről és a versenyszféra számára ajánlott keresetnövekedéséről. Az állami költségvetés által finanszírozott közalkalmazotti és köztisztviselői területek illetménynövekedéséről a közszféra tripartit érdekegyeztető fórumán – jelenlegi nevén Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) – születik éves, illetve hároméves megállapodás (lásd Berki Erzsébet írását e *Közelkép* 2.3. alfejezetében). Bár jogi értelemben ezek nem kollektív szerződések, funkcionálisan azonban tökéletesen betöltik annak szerepét. Sőt, arra is volt példa a köztisztviselők 2002. évi 50 százalékos alapilletmény-emelésekor, hogy a többletbér felosztásának elveiről Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsában (KOMT) született megállapodást követően alacsonyabb, ágazati minisztériumi szinten hasonló tripartit fórumok, majd intézményi kollektív szerződések igazították az elosztást a helyi igényekhez (Neumann–Tóth, 2002b). Valójában tehát – ha nem is jogi értelemben vett kollektív szerződés révén – a közalkalmazotti-köztisztviselői területek egészének bérmeghatározásában fontos szerep jut a szakszervezetek és a munkáltató (jelen esetben az állam) tárgyalásainak.

Ugyanakkor Magyarországon jelentős a vállalati szint alatti kollektív alku. A több telephelyen is működő nagyvállalatok esetében a cég központjában, a felsővezetők és a vállalati szakszervezet között létrejött és bejelentett kol-



lektív szerződést a telephelyi vagy a tevékenység jellege szerinti sajátosságoknak megfelelően úgynevezett helyi függelékek egészítik ki, amelyek száma a cég nagyságától, szervezetének bonyolultságától, a telephelyek munkapiacai közötti különbségektől függ. (Egy korábbi felmérés szerint az ezer főnél többet foglalkoztató munkáltatók esetében átlagosan 3,4, az 500–1000 fő közöttieknél pedig átlagosan 2,3 ilyen függeléket csatoltak a cég központjában kötött szerződéshez (Neumann 2001a). Amennyiben a magyar bérmeghatározás decentralizáltságáról beszélünk, nem feledkezhetünk meg a kollektív szint alatti egyezségekről, a hagyományosan informális, mára mindinkább a szervezet működésébe épülő csoportos vagy egyéni alku jelenségéről. (Erről lásd Tóth András írását e *Közlekp* 3.3. alfejezetében és Bódis Lajos írását 4.2. alfejezetében.)

Végül a regisztráció adatbázisa lehetőséget teremt a kollektív szerződést kötő vállalatok jellegzetességeinek vizsgálatára is. A szerződések vállalati méret szerinti megoszlásával igazolható például az a – kézenfekvő – sejtés, hogy a vállalati kollektív szerződéskötés alapvetően nagyvállalati jelenség. Egy korábbi elemzés kimutatta, hogy a KSH adatbázisában szereplő legalább 5 fős jogi személyiségű vállalkozások és nonprofit szervezetek mindössze 2,8 százalékában kötöttek kollektív szerződést. Ezen belül azonban az ezer főnél többet foglalkoztató vállalatok háromnegyedének (!), az 500–1000 fő közöttiek kétharmadának volt helyi kollektív szerződése. Amennyiben valamilyen más kapcsolt adatbázis erre lehetőséget nyújt, vizsgálható a tulajdoni szerkezet és a kollektív szerződéskötés közötti összefüggés is. Az Országos Munkaügyi Módszertani Központ (OMMK) egyéni bérfelvételének adatai alapján a 300 főnél többet foglalkoztatók között például a hazai tulajdonú cégek 68 százalékánál találunk kollektív szerződést. Ugyanebben a méretkategóriában kollektív szerződést a kisebbségi külföldi tulajdonú vállalatok 84 százaléka kötött, a többségi külföldi tulajdonúak 66 százaléka, viszont a 100 százalékos külföldi tulajdonú cégeknek mindössze 37 százaléka. A viszonylag nagyobb méretű vállalatok közül tehát csak a teljes egészében külföldi tulajdonban lévő cégekre jellemző, hogy az átlagnál nagyobb a kollektív szerződés nélküli cégek aránya, amelyekben – mint esettanulmányos kutatásokból ismert – a szakszervezet is csak kisebb arányban található meg (Neumann, 2001a).

#### *A nyilvántartás adatai a kollektív szerződések tartalmáról*

A minisztériumi nyilvántartás a kollektív szerződések alapadatain és az érintettek körén túl kísérletet tett a megkötött szerződések tartalmának áttekintésére is. Mivel a kollektív szerződések tartalma, legalábbis az egyéni munkaszerződéseket illetően tetszőlegesen eltérhet a munkatörvénykönyvtől (jogi terminusokban: az Mt. III. része *diszpozitív* természetű, ellentétben a többi rész *kógens* jellegével), a szerződések rendelkezéseinek pontos regisztrálása szinte megoldhatatlan. Egy egyszerű adatlap nyilvánvalóan csak a leggyakoribb

szabályozási témakörökre vonatkozó kérdéseket tartalmazhatja. A kérdéssora ezért egyrészt a kollektív szerződések vállalati gyakorlatban tradicionálisan előforduló témaköreiből indul ki (például éves alapbéremelés, bértarifátételek, szociális juttatások stb.), azokat próbálja meg standardizálni, például statisztikai célra meghatározott tarifakategóriák segítségével. Másrészt pedig a Mt. III. részének azon paragrafusaira vonatkozó kérdéseket fogalmaz meg, amelyek tételesen is felhatalmazást adnak a törvényi rendelkezéstől való eltérésre. Tény, hogy Magyarországon a legtöbb kollektív szerződés is ezt a logikát követi, és nem az adott vállalati munkaügyi problémára keres olyan innovatív megoldást, amire a törvény lehetővé teszi a szerződéses szabályozást. Ha véletlenül mégis – az EU foglalkoztatási irányelvei által ajánlottaknak megfelelően – például az „élethosszig tartó tanulást” segítő képzési politikára, az új munkaszervezeti formák bevezetésére, a munka és a családi élet összeegyeztetésére vagy a kedvezményes részvényvásárlási programokra próbálna szabályokat alkotni, akkor az adatlap kitöltője aligha találna olyan rubrikát, amelybe ezek beleférnének. Ám a szokásos magyar szerződések tényleges tartalmára is csak durva közelítéssel lehet következtetni beérkezett adatokból. Egy alaposabb elemzés nem tekinthetne el a szöveg jogi megfogalmazásának finomságaitól, és nem hagyatkozhatna a szerződés értékelésében a bejelentő munkáltató általi – esetlegesen egyoldalú, torzított – értelmezésre.<sup>76</sup>

*A bérmegállapodások fokozatos visszaszorulása.* Mint írtuk, 1992-től készül adatgyűjtés és részletes feldolgozás az úgynevezett bérmegállapodásokról. Nyilvánvalóan ezek a kollektív alku legnagyobb gazdaságpolitikai jelentőségű eredményei, s különösen fontosak voltak a központi bérszabályozás lebontása utáni években, amikor a versenyszférában a „bérkiáramlás” állami „kézben tartásának” – a makroszintű bér- és minimálbér-tárgyalások mellett – szinte a szerződések követése maradt az egyedüli eszköze. A mai, döntően magántulajdonú gazdaságban a munkáltatók és szakszervezetek megállapodása ebben jelentőségét veszítette, hiszen aligha kell attól tartani, hogy a versenyszféra munkáltatói a termelékenység növekedésénél lényegesen magasabb bérfizetésben lennének érdekeltek, s az is sejthető, hogy Magyarországon – talán egyes közszolgáltató ágazatokat kivéve – a szakszervezeti nyomásgyakorlás nem tartozik a legfontosabb béralakító tényezők közé.<sup>77</sup>

Bár a bérmegállapodás kifejezést a munkatörvénykönyv nem használja, a gyakorlatban az éves béremelés mértékére és végrehajtásának módjára vonatkozó, a kollektív szerződés különválasztott részét képező – jogi értelemben azzal azonos státusú – dokumentumot szokták így nevezni. Ellentétben a jellemzően több évre vagy határozatlan időre kötött kollektív szerződéssel, a bérmegállapodásokat évente, rendszerint az OÉT minimálbér-megállapodása és keresetnövelésre tett ajánlása utáni hónapokban kötik meg. Az éves szerződéskötés gyakorlata a kilencvenes évek elejének-közepének magas (évi 20–30 százalék közötti) áremelkedéseinek idején alakult ki, amikor az infláció két-

76 / Egy ilyen jellegű elemzésre tesz kísérletet Neumann–Nacsa (2004) tanulmánya a 2001. évi Mt.-módosítás vállalati kollektív szerződésekre gyakorolt hatásait vizsgálva.

77 / A kollektív szerződések bérekre gyakorolt hatását eddig kevés munkagazdaságtani kutatás vizsgálta. Megemlíthető Kertesi–Köllő (2001) vizsgálata, amely az ágazati bérkülönbségek tényezőit elemezte és Neumann (2001b), (2001c) szakszervezeti bérrésre vonatkozó kutatása.

ségtelenül jelentős hatással volt a jövedelmek újrendezésére. Hároméves bérmegállapodást ugyan a közszférára többször is kötöttek, sőt a közszolgáltató (tipikusan tömegközlekedési) ágazatokban is, de vállalati vagy ágazati szinten a munkabérek valamilyen makro- vagy mikrogazdasági tényezőhöz kötésére eddig nem volt példa Magyarországon. Eddig inkább az országos tárgyalások során láthattunk ilyen kísérleteket: korábban a szakszervezetek követelték a bérek inflációnak megfelelő indexálását, majd az Orbán-kormány szeretett volna egy olyan automatizmust életbe léptetni, amely a GDP-növekedés felének megfelelő reálbér-emelkedést biztosított volna. Különböző okok miatt végül egyik kísérlet sem vezetett egyezséghez.

Az 1992 és 1997 közötti években az ágazati és vállalati bérmegállapodásokról készült statisztika, míg 1998-tól – a munkajogi definícióból kiindulva – az egy és több munkáltatóra kiterjedő bérmegállapodások adatait gyűjtik össze a versenyszférában. Így az időszak egészére csak a vállalati szint adatai vethetők össze. Míg a kilencvenes évek elején (1992 és 1994 között) a vállalati bérmegállapodások 550–590 ezer munkavállalót érintettek, a legutóbbi években ez a létszám már 300 ezer alá süllyedt. Ugyanakkor az ágazati megállapodásokban a nagymértékű csökkenés a kilencvenes évek elején következett be (az 1992. évi 870 ezres csúcs után a Bokros-csomag éve jelentette a mélypontot 88 ezerrel), majd 1998 és 2004 között csak viszonylag szerény volt a visszaesés a több munkáltatóra érvényes bérmegállapodások hatókörében. A korábbi években 300 ezer munkavállalóra vonatkoztak, míg a legutolsó évek adatai 260 főt jeleznek, ez mindössze 13,5 százaléka a versenyszféra munkavállalóinak (lásd a *Statisztikai adatok* fejezetben közölt 11-es sorozatú táblákban).

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium nyilvántartása is igazodik az éves bértárgyalási fordulók logikájához, évente dolgozza fel és publikálja a bejövő adatokat. Ennek következtében – ellentétben a kollektív szerződések görgetett állományával – a friss bejelentésekből származó adatokat publikálják. Ugyanakkor más érvek is szólnak amellett, hogy nemzetközi összehasonlításra a bérmegállapodások száma jobban megfelel, mint a kollektív szerződéseké. Magyarországgal ellentétben ugyanis másutt a kollektív szerződések elsődleges funkciója a bérmeghatározás, egyes országokban (például az Egyesült Államokban) a bérekről kötelező megállapodni, máshol pedig egyenesen a bértarifák autonóm, munkáltatók és szakszervezetek általi szabályozásaként definiálják a kollektív alkut, Németországban alkotmányos jog a *Tarifautonomie* (bérautómia) és a szerződések neve (*Tarifvertrag*) is ezt tükrözi. Magyarországon az 1988–2003 között regisztrált adatok szerint egyébként a vállalati szerződések 33–37 százaléka egyáltalán nem tartalmazott „a munka díjazására” vonatkozó rendelkezést. Az egyéni munkabéreket úgy-ahogy szabályozó tarifamegállapodás pedig még ritkább: összesen 136 cég bérmegállapodásában volt ilyen, amelyek a versenyszféra munkavállalói mindössze 3,1 százalékanak bérét érintették. Ráadásul a magyar bértarifák

munkahelyi értelmezése is más (részletesen tárgyalja Tóth András írása e *Közlekedés* 3.3. alfejezetében).

Mivel gazdaságpolitikai jelentősége a szerződésben megállapodott bérnövekedésnek és esetleg a tarifális bérnek van, a statisztika igyekszik ezek mértékéről is részletes képet adni. A bérmegállapodások rendszerének logikájában a sarokpont az OÉT-ben született egyezség: 2004-re 53 000 forintos minimálbérben állapodtak meg, és a „vállalkozási szférának, a kollektív bértárgyalások szereplőinek” a bruttó keresetek 7–8 százalékos emelését ajánlották. Ehhez kell viszonyítanunk a 2004. évre megkötött alpbérenövelésre, keresetnövelésre és minimálbérszintre vonatkozó bérmegállapodásokat, amelyek eredményeit a *Statisztikai adatok* fejezetben közölt 11-es sorozatú táblák összegzik.

A teljesség kedvéért meg kell említenünk még egy adatfelvételt a bérmegállapodásokról, amely nem tekinthető sem mintavételes, sem nyilvántartás-jellegű adatgyűjtésnek. Az ú.n. egyéni bérfelvétel (régibbi nevén bértarifa-felvétel) keretében a Foglalkoztatási Hivatal nemcsak béradatokat gyűjt a munkáltatóktól, hanem a versenyszektorban adatokat kér a vállalati bérmegállapodásokról is. Maga a bérfelvétel ugyan mintavételes, de a vállalati adatokat elvileg minden megkérdezett cégről gyűjtik, s nyilvánvalóan ezek közé tartozik az is, hogy a cégnél kötöttek-e bérmegállapodást a szakszervezettel, vagy magasabb szintű megállapodás vonatkozik-e az ott dolgozók bérére. Az adatfelvétel elvileg teljes körű az 50 főnél többet foglalkoztató cégek körében, mintavételes az annál kisebb, de legalább 5 fős vállalkozásoknál. A kisvállalati körben a választási arány alacsony. Bár a nagyvállalatokra a felvétel eredménye megbízhatónak tekinthető, a válaszok a vállalati munkaügyi apparátus, vagy a vállalkozó helyzetmegítélését tükrözik. Ennek köszönhető, hogy a Foglalkoztatási Hivatal több mint háromszor annyi vállalatnál jelez bérmegállapodást, mint az FMM vállalati bejelentéseken alapuló nyilvántartása. A felvétel adatainak feldolgozása alapján a bérmegállapodások vállalati méret és tulajdonforma szerinti megoszlására is kaphatunk adatokat, sőt arra is, hogy a bérmegállapodással rendelkező és nem rendelkező vállalati körben mennyi a foglalkoztatottak átlagkeresete. Eszerint az ezer főnél kevesebbet foglalkoztató vállalkozások körében a bérmegállapodással rendelkező cégeknél kerestek többet, míg az ennél nagyobb cégekben fordított összefüggés volt kimutatható 2004-ben. (Lásd a *Statisztikai adatok* fejezet 11-es sorozatú tábláit.)

*A kollektív szerződések növekvő jelentősége a foglalkoztatás rugalmasabbá tételében.* A bérmegállapodásoknál sokkal nehezebben értékelhetők a kollektív szerződések más, a nyilvántartásban nyomon követhető „tartalmi elemei”. Az adatokat ugyan évente publikálják, de azok a görgetett szerződésállomány egészére vonatkoznak, s így a munkatörvénykönyv gyakori változásai miatt értelmezhetetlenek. Ha egy adott jogi környezetben érvényes szerződéses rendelkezéseket kívánjuk áttekinteni, akkor az adott időszak bejelentéseit (*flow*-adatait) kell vizsgálnunk. Eddig egyetlen ilyen vizsgálat történt: a munkatör-

vénykönyv 2001 közepén érvénybe lépett módosításának hatásait vizsgáltuk a 2002-ben és 2003. első félévében bejelentett új vállalati („egy munkáltatóra érvényes”) szerződések, illetve módosítások adatállományán. Összehasonlításként megvizsgáltuk az 1998–1999-ben megkötött vagy módosított szerződéseket is (Neumann–Nacs, 2004).

Mint ismert, a 2001. évi törvénymódosítás jelentősen kiterjesztette a kollektív szerződéses rendelkezéssel alkalmazható „rugalmassítási” eszközök körét, és – összhangban az idevágó EU-direktívákkal – új minimumstandardokat is bevezetett a munkaidő hosszára vonatkozóan, valamint újraszabályozta bizonyos különösen veszélyeztetett munkavállalói rétegek fokozott védelmét. A kutatás során a munkaszervezet flexibilizálásának eszközei közül főként a belső „számszerű” rugalmasságra irányítottuk figyelmünket, vagyis arra, hogy a munkáltató – mindenekelőtt a munkarend és a munkaidő-felhasználás cél-szerű megválasztásával – miként tud alkalmazkodni az (elsősorban mennyiségi értelemben) változó igényekhez.

A bejelentett módosításokból kiviláglik, hogy a munkáltatók és a szakszervezetek éltek a felkínált lehetőségekkel. A munkaidőkeretet széles körben alkalmazzák: az érdemi kollektív szerződéses szabályozást jelentő 2–6 hónapos munkaidőkeret lehetőségével az összes kollektív szerződést bejelentő cég 37 százaléka élt, ami a frissen bejelentett egymunkáltatós kollektív szerződésekkel lefedett létszám mintegy felét (49 százalékát) érintheti. (Nyilvánvalóan a munkaidőkeretet a gyakorlatban a cégek csak a létszám egy részénél alkalmazzák, de ennek arányairól nincs információnk.) Újdonsága ellenére sokan alkalmazzák az éves munkaidőkeretet is: az összes kollektív szerződés-módosítást bejelentő cég 32 százaléka, amelyek a lefedett létszám 43 százalékát foglalkoztatták. Ugyancsak viszonylag sok cég élt a pihenőnapok összevonásának lehetőségével: legfeljebb egy hónapra a cégek 43 százaléka, 6 hónapra pedig 22 százaléka esetében engedte meg ezt a kollektív szerződés.

Ugyanakkor módszertani okoknál fogva a változások mértékét nehezebb számszerűsíteni. A 2001. évet megelőzően megkötött kollektív szerződések is szinte minden esetben (97 százalékban) foglalkoztak a munkaidővel, de mindössze 18 százaléku írt elő olyan egyenlőtlen munkaidő-beosztást, ahol a törvényes munkaidőt 2–4 hónap átlagában kellett betartani. Ez eléggé meglepő volt, hiszen 1995 óta éppen ezt a lehetőséget kínálta fel a törvény a kollektív szerződés-kötések „ösztönzésére”. Az adatokból az az óvatosságot vonható le, hogy a munkáltatók – legalábbis azok, amelyek kollektív szerződést kötöttek – akkor még inkább kitartottak a magyar munkaügyi gyakorlatban hagyományosnak tekinthető és drágább túlóráztatás mellett, és kevésbé választották a munkaidőkeret bevezetésével elérhető rugalmas munkarendet.

**3.3. táblázat: A flexibilizálás eszközeinek szabályozása  
a vállalati kollektív szerződésekben (2002–2003)**

A szabályozás tárgya	A bejelentett kollektív szerződések százalékában	A lefedett létszám százalékában
Munkaidőkeret alkalmazása (van)	78,6	90,6
- két hónap, vagy annál rövidebb	34,6	41,9
- kettőnél több, de legfeljebb négy hónap	32,1	45,0
- négynél több, de legfeljebb hat hónap	5,0	3,7
Éves munkaidőkeret	31,6	42,6
Munkarendre vonatkozó szabályok		
- többműszakos munkarendben	68,8	79,8
- osztott munkarendben	24,5	41,3
Pihenőidőre vonatkozó szabályozás	71,3	88,6
- pihenőnapok összevonása egy óra	43,4	69,6
- pihenőnapok összevonása hat óra	21,9	20,8
Átírányítás maximális időtartama		
- évi 44 munkanapnál kevesebb	16,6	14,6
- évi 44 munkanapnál több	21,2	34,0
- nincs szabályozva	62,1	51,4
Átírányítás, kiküldetés és a más munkáltatónál történő munkavégzés együttes időtartamának maximuma		
- évi 110 munkanapnál kevesebb	21,5	17,8
- évi 110 munkanapnál több	11,7	27,3
- nincs szabályozva	66,8	54,3
A rendkívüli munka elrendelésének formájára vonatkozó szabályozás	78,9	77,7
Az elrendelhető rendkívüli munka maximális mértéke		
- évi 200 óránál kevesebb	30,3	22,8
- évi 201–300 óra között	57,7	55,1
- nincs szabályozva	12,0	12,1
Az elrendelhető készenlét maximális mértéke		
- évi 201–300 óra között	21,2	32,1
- nincs szabályozva	78,9	77,9

Forrás: *Neumann–Nacs* (2004).

Az újszerű „rugalmasítási” lehetőségek széles alkalmazása azonban nem jelenti azt, hogy a túlóra mint az alkalmazkodás hagyományos eszköze teljesen feledésbe merült volna. A cégek 79 százalékában (a kollektív szerződéssel lefedett létszám 78 százalékára) állapított meg kollektív szerződéses szabályt a rendkívüli munkavégzés elrendelésének módjára. Az elrendelhető rendkívüli munkavégzésnek a törvényinél magasabb mértékét (200–300 óra) alkalmazza a szerződéskötő munkáltatók 58 százaléka, amelyek a vizsgált szerződésekkel lefedett munkavállalói létszám 55 százalékát foglalkoztatták. Az ilyen munkáltatók aránya valamelyest csökkent azonban a 2001. évi módosítást követően, vélhetően azért is, mert az Mt.-módosítás – mint ismeretes – a rendkívüli munkavégzés kollektív szerződés nélkül elrendelhető mértékét is (144-ről 200 órára) emelte [Mt. 127. § (4)]. Ennek ellenére a túlmunka



éves korlátjának megemelését még mindig a kollektív szerződést kötő magyar munkáltatók többsége igényelte.

A 2001. évi Mt.-módosítás kollektív szerződést ösztönző hatásai azonban nem csak vállalati szinten érzékelhetők. Figyelemre méltó, hogy az utóbbi években egyetlen új ágazati kollektív szerződés jött létre, mégpedig a mezőgazdaságban. Az ebben az ágazatban igen elterjedt szezonális munka 2001 óta törvényesen csak kollektív szerződésben rendelhető el. A megállapodás így a szektor nagy részében (pontosan: az aláíró munkáltatói szervezet, a MOSZ tagvállalkozásainál) stabilizálta a foglalkoztatás feltételeit, illetve a vállalkozások munkaerő-gazdálkodását.

### 3.2. Kollektív alku az állami vállalati szektorban – a közúti tömegközlekedés esete

KORCSOLAYNÉ KOVÁCS KRISZTINA

#### *A közúti tömegközlekedési alágazat működésének jellemzői*

A közúti tömegközlekedés leginkább konfliktusai alkalmával kerül az érdeklődés középpontjába. Gazdálkodási erőfeszítései ritkán jelennek meg az utazóközönség előtt, a kívülálló számára vélhetően nehezen követhetők a szakmán belüli gazdasági összefüggések. Ezen a területén főleg többségi állami tulajdonú Volán-társaságok működnek, amelyek felett a tulajdonosi jogokat az ÁPV Rt. gyakorolja, ugyanakkor tevékenységüket más állami, kormányzati szervek is felügyelik. Így a közlekedés szabályainak karbantartása a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium hatáskörébe utalt feladat. A társaságok gazdálkodását befolyásoló viteldíj megállapítását a Pénzügyminisztérium, valamint az önkormányzatok hagyják jóvá. Az állam nagymértékű beavatkozása szigorú gazdálkodási, hatékonysági követelményeket támaszt a cégek számára. A viteldíjmelést meghatározó döntések részben az inflációt követik, ugyanakkor szociális szempontból is jelentős szerepük van, ami miatt azonban a Volán-társaságok „félpiaci” körülmények közé kerülnek, hiszen kiadásukat a piac határozza meg, bevételeiket viszont az állam költségvetési és szociálpolitikája. Ez forráshiányt okoz, és nem teszi lehetővé a társaságok piacokonform működését, önálló gazdálkodását. Fenntartja, sőt – különösen a fejlesztések, beruházások területén – erősíti az állami újraelosztást, ezen keresztül a társaságok és vezetésük állami függését.

#### *Munkaügyi kapcsolatrendszer a közúti közlekedésben*

*A szereplők. Állami Privatizációs és Vagyonkezelő Rt. (ÁPV Rt.).* Az Állami Privatizációs és Vagyonkezelő Rt. tevékenységének kereteit és szabályait elsősorban az 1995. évi XXXIX. (privatizációs) törvény, a Magyar Köztársaság éves költségvetésének törvényei, a kormány mint alapító, valamint a pénzügyminiszter határozatai szabják meg. Elsődleges feladata az állam tulajdonában

álló részvények és üzletrészek, illetve egyéb vagyon privatizációja, illetve annak megtörténtéig a rendeltetésszerű vagyongazdálkodás. Az ÁPV Rt.-hez rendelt vállalkozói vagyon nagyrészt gazdasági társaságokban testesül meg.

Az állam 1995-től az ÁPV Rt.-n keresztül gyakorolja a Volán-társaságok felett egyrészt a tulajdonosi jogait, másrészt gazdaság szabályozó szerepkörét, megosztva azt a már említett minisztériumokkal. Az ÁPV Rt. tulajdonosi részaránya a Volán-társaságokban 2002-ig nem lehetett kevesebb 50 százaléknál + 1 szavazatot biztosító hányadnál, azóta társaságok kikerültek a tartós állami tulajdonból, teljes mértékben privatizálhatók váltak.

A privatizációs törvény 2003. évi módosítása lehetővé tette, hogy az állam megváltás nélkül átadja tulajdonát más állami, önkormányzati szervezeteknek. Ebből következően megyei jogú városok – elsősorban Pécs és Szeged – jelentették be igényüket Volán-társaságok tulajdonlására. A kormány azonban elzárkózott ez elől, hiszen felvetődött a közlekedési társaságok valódi privatizációja. Az ÁPV Rt. szakértői csoportot bízott meg a Volán-társaságokra vonatkozó tulajdonosi stratégia kidolgozásával. Hivatalos információk nincsenek a lehetséges befektetőkről. A társaságok átalakítására vonatkozó javaslatok között szerepelt regionális társaságok kialakítása, megyei szintű társaságok létrehozása, illetve egyenkénti privatizáció jövőbeli megvalósítása.

A szakszervezet béralkuval kapcsolatos elképzeléseit a 2002. évi törvény-módosítás nem befolyásolta. Továbbra is abból indul ki, hogy privatizáció nincsen közvetlenül napirenden, s fenntartja korábban meghatározott „bér-felzárkóztatási” stratégiáját is.

*Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetsége (KKVSZ).* A KKVSZ munkáltatói, vállalkozói, szakmai érdekképviseleti tevékenységet ellátó szervezet, összefogja a közúti közlekedési szolgáltatást és az ahhoz kapcsolódó tevékenységeket ellátó vállalkozásokat. Jelenleg 73 tagja van, ebből 52 társaság tartozik az alágazati kollektív szerződés hatálya alá, az itt foglalkoztatottak létszáma meghaladja a 25 500 főt. A társaságok között megtalálható a 24, személyszállítással foglalkozó Volán-társaság.

Érdekképviseleti feladatkörében az alágazati, ágazati érdekegyeztetési fórumokon közvetlenül képviseli a tagok összegzett véleményét. Mint a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének tagja a konföderáció igénybevételével – szükség szerint – kormányzati szintű érdekegyeztetést is kezdeményez. Feladata továbbá kapcsolatot tartani az érdekképviselet szempontjából fontos szervezettel, szövetséggel (állami szervek, Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete, Magánvállalkozók Nemzetközi Fuvarozók Ipartestülete)

A KKVSZ tagjai felhatalmazása alapján az arra feljogosított munkavállalói érdekképviselettel közös ajánlásokat adhat ki, és középszintű megállapodásokat köthet. Az alapszabály értelmében a megkötött megállapodásokat a tagvállalatok kötelesek betartani, annak érvényességéhez nem szükséges utólagos ratifikáció, és bizonyos rendelkezések kizárása (*opt-out*) sem lehetséges a

tagok részéről. A megállapodások közül a legfontosabb a Volán-társaságokat és 2003-tól az árufuvarozó tagszervezetek egy részét is aláíróként magában foglaló *közúti közlekedési alágazati kollektív szerződés*.

*Közúti Közlekedési Szakszervezet (KKSZ)*. A KKSZ 1990. január 1.-től működik önálló szakmai, alágazati szakszervezetként. A szakszervezet megalakulásakor a közúti személy- és áruszállítás területén közel 100 000 fő volt a taglétszáma. Ez azonban a Volán-vállalatok részvénytársasággá alakulásával (1992–1993), majd a profiltisztítás következtében jelentősen lecsökkent. A KKSZ szerveződési területén (főleg a Volán-társaságokban és az azokból korábban kivált kisebb áruszállító társaságokban) a munkavállalók létszáma jelenleg 24 000 fő, s hozzávetőlegesen 60 százalékuk tagja a szakszervezetnek. A több mint 14 000 szervezett tag között megtalálhatók gépjárművezetők, karbantartók, csomagoló és szállító munkások, a területen foglalkoztatott szellemi és egyéb fizikai foglalkozásúak. A KKSZ a közúti személyszállítás legnagyobb taglétszámú szakszervezeteként működik.

A szakszervezet egyik legjelentősebb eredménye, hogy az alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés, és valamennyi munkahelyen vállalati kollektív szerződés is, szabályozza a munkavállalók élet- és munkakörülményeit. A KKSZ jelenlegi legfontosabb törekvése a teljes alágazatra kiterjeszteni a megkötött alágazati kollektív szerződést.

A Volán-társaságoknál két nagyobb létszámú szakszervezet található a KKSZ-en kívül. Az Autóbusz-közlekedésben Dolgozók Uniója (ADU) és a Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége (KMSZ). A szervezetek becsült taglétszáma 2001-ben 1000–1000 fő körül volt. Az azóta eltelt időben a mérleg a KMSZ javára billent azzal, hogy a 2004. évi üzemitanács-választásokon valamivel 10 százalék fölötti támogatottságot ért el. A KKSZ 74 százalékos részaránya mellett reprezentatív szakszervezetnek minősül.

*A munkaügyi kapcsolatrendszer intézményei*. Az alágazatban működő munkaügyi kapcsolatrendszerben, az újonnan létrehozott Közúti Közlekedési Ágazati Párbeszéd Bizottságon kívül, nincsenek állandó, folyamatosan működő intézmények. Az alágazat munkaügyi kapcsolatrendszerének intézményei: 1. alágazati kollektív alku, 2. Modernizációs Állandó Bizottság, 3. Közúti Közlekedési Alágazati Párbeszéd Bizottság, 4. munkahelyi kollektív alku.

*Kollektív alku: az alágazati kollektív szerződés*. Az alágazatban formálisan kétoldalú munkaügyi kapcsolatrendszerrel beszélhetünk. Az alágazati kollektív szerződés évenkénti módosításának tárgyalásain a KKSZ és a KKSZ képviselőiből álló kétoldalú vegyes bizottság készíti elő a testületek által elfogadásra kerülő módosítást. A kollektív szerződés módosításához tartozó évenkénti bértárgyalásokon a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek mellett a tulajdonos – a Volán-társaságok többségi állami tulajdonának a – képviselői is részt vesznek. Jellemző, hogy a munkáltatói szövetség a tulajdonossal egyeztetett és általa elfogadott álláspontot képvisel.

A KKSZ és a KKVSZ 1991-ben kötötte – határozatlan időre – az első közúti közlekedési alágazati kollektív szerződést, amelyet azóta folyamatosan módosítanak. Kezdetben minden évben volt egy-két társaság, amely valamilyen helyi sajátosság miatt nem csatlakozott az alágazati kollektív szerződéshez. 1998-tól a Volán-társaságok mindegyike aláírója a keretszerződésnek. Az alágazati kollektív szerződés tartalmát tekintve keretmegállapodás, hiszen iránymutatásként a főszabályt adja meg egy-egy témában, amelyeket a helyi kollektív szerződésekben pontosítanak. (Például a forgalmi utazókra vonatkozó munka- és pihenőidőre vonatkozó megállapodásokat a helyi kollektív szerződésekben kell rögzíteni; bizonyos időelemek munkaidőbe történő beszámítását vagy a béren kívüli juttatások mértékét).

*Modernizációs Állandó Bizottság (MÁB).* A 2003-ban megkötött úgynevezett hároméves megállapodás alapján létrejött háromoldalú bizottság. Tagjai a Pénzügyminisztérium, a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, az ÁPV Rt., valamint KKVSZ és a KKSZ egy képviselője. Létrejöttének célja a közúti közlekedés területén tapasztalt munkavállalói elégedetlenséget kiváltó problémák megtárgyalása, időben ütemezett megoldása. A MÁB a hároméves megállapodás ideje alatt működő *ad hoc* bizottság. 2003 és 2005 között igen fontos szerepet töltött be, mert lehetőséget adott a személyszállítás területén kiemelkedően fontos feladatok érintett minisztériumokkal történő egyeztetésére, a párbeszéd folyamatosságára.

*Közúti Közlekedési Ágazati Párbeszéd Bizottság.* A kormány kezdeményezésére – egy EU-program keretében – megalakult intézmény működéséről még nincs elegendő információ az értékeléshez. Az alágazatban érdekelt munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőknek már a projekten kívül is sikerült tárgyalóasztalhoz ülniük, mivel létezik az előzőekben említett alágazati kollektív szerződés, aminek a kiterjesztésén munkálkodnak az alágazati érdekképviselők.

*Társasági szintű kollektív alku.* Mint kifejtésre került, az alágazati kollektív szerződés *keretjelleggel* szabályozza az alágazat foglalkoztatási feltételeit. E mellett sor kerül az egyes társaságok gazdálkodásának eredményességéhez igazodó, illetve a szakszervezet alapszervezetének erejétől, tárgyalási pozíciójától függő *helyi* megállapodásokra is. Általános követelmény, hogy a társasági szintű kollektív szerződések munkavállalókra vonatkozó tartalma az alágazatihoz képest csak kedvezőbb irányba térhet el. A gyakorlatban azonban a helyi megállapodások megelőzik az alágazati megállapodásokat, ezért ez az elv nem mindig érvényesül.

*Munkaügyi konfliktusok, viták rendezése, nyomásgyakorló eszközök alkalmazása.* Munkaügyi konfliktusok – mind alágazati, mind vállalati szinten – leggyakrabban a bértárgyalások során alakulnak ki. A viták, érdekellentétek általában tárgyalásos úton rendeződnek. A szakszervezet másfél évti-

zedes fennállása során kétszer (1990-ben és 2003-ban) szervezett tényleges sztrájkot, és többször eljutott a sztrájkfenyegetésig, a sztrájk meghirdetéséig (legutóbb éppen 2005-ben). Az említett tulajdonosi viszonyok miatt, illetve azért, mert az állam is beavatkozik a társaságok gazdálkodásába, a szakszervezetnek esetleges nyomásgyakorlását nemcsak a munkáltató, hanem az ÁPV Rt., vagyis az állam ellen kell alkalmaznia. A szakszervezeti vezetők szerint ez utóbbi tény, valamint az, hogy hiányzik az ágazaton és az alágazaton belüli szolidaritás, és a társaságok munkavállalóinak megosztottak, jelentősen megnehezíti a sztrájk eszközeinek az igénybevételét.

### *A munkaügyi kapcsolatok alakulása 1999–2005 között*

*Az 1999–2000. évi események. Egy szakszervezeti koalíció tanulságai.* Az 1999–2000. évek fordulóján lezajlott eseményeknek máig ható következményei, tanulságai vannak. Az Országos Munkaügyi Tanácsban már 1999 őszétől tárgyalások folytak a minimálberről és a 2000. évi keresetnövekedési ajánlatról. A partnerek álláspontja ebben jelentősen eltért, hiszen a munkáltatói oldal 8–10 százalék, a szakszervezetek pedig 13,5 százalékos keresetnövekedést szerettek volna elérni. A kormány 8–9 százalékos éves emelkedéssel számolt, és ezen túlmenően az infláció leszorításához középhosszú távú – hároméves – ár-bér megállapodást javasolt a másik két tárgyalófélnak. Ám a kormány tervszövege nem jutott el a tárgyalásig. A munkavállalói oldal elsősorban a partnerek közötti bizalmat és a megállapodásra vonatkozó garanciákat hiányolta. A szakszervezetek értékelése szerint az Orbán-kormány alatt a makroszintű munkaügyi kapcsolatok nem működtek, és a kormány saját szempontjainak érvényesítéséhez próbálta a szakszervezetek támogatását három évre megnyerni. Ennek következtében 1999. december elejére a versenyszféra meghatározó ágazataiban és a közszolgálat területén egyaránt konfliktushelyzet alakult ki a bértárgyalásokon.

1999. decemberében a bérkövetelések nyomtatékosítására megalakult egy közlekedési szakszervezeteket tömörítő szolidaritási tömb. A közös fellépést és törekvéseket meghatározó *együttműködési megállapodást* a Közúti Közlekedési Szakszervezet, a Fővárosi Autóbuszüzemek Szakszervezeti Szövetsége, a Mozdonyvezetők Szakszervezete és a Városi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége írta alá. (Az együttműködési megállapodáshoz később csatlakozott a Vasutas Szakszervezet az MSZOSZ tagszervezeteként, jelezve az együttműködés lehetőségének konföderációkon túlnyúló jellegét.)

A megállapodás aláírásakor a szakszervezetek még bér- és kollektívszerződés-tárgyalásokat folytattak, így a legelső cél az összefogás demonstrálása volt már magával az aláírás tényével is. A megállapodás első pontja is ezt a támogatást fogalmazta meg. E mellett a megállapodás másik fontos, nyilvánosságra hozott célja a korkedvezményes nyugdíj megtartása volt, amely körülbelül 5000 mozdonyvezetőt, a BKV 4300 trolis-, villamos- és autóbuszvezetőjét,

valamint a KKSZ területén több mint 11 ezer autóbusszvezetőt érintett. A rendelet eltörléséről, illetve módosításáról időnként felröppentek hírek, erre válaszolt a megállapodásnak ez a pontja.

A megállapodás legsúlyosabb kérdése a szolidaritási sztrájk vállalása volt. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetségének megalakulásával a közlekedési szakszervezetekre jellemzővé vált a közvetlen akciókra való készség, de szolidaritási sztrájkra elég ritkán került sor. A megállapodás szövege két óránál hosszabb időtartamú sztrájkról írt. A gyakorlat a közúti közlekedés területén általában figyelmeztető sztrájkra való felkészülést jelentett, míg a vasúti dolgozók évente valósítottak meg rövidebb-hosszabb sztrájkokat.

A megállapodás végül is csak 2000. január 1-jével lépett életbe, így az aláíróknak kötelező munkabeszüntetéssel még nem kellett szolidaritást vállalni a vasutasok december 20-ára tervezett sztrájkjával. Arra hivatkoztak, hogy egy hét alatt nem lehet megszervezni egy ilyen megmozdulást. A megállapodás életbelépésének nehézsége jelezte a részt vevő szakszervezetek ilyen típusú együttműködésekben meglévő tapasztalatlanságát, felkészületlenségét és bizonytalanságát.

A KKSZ 2000. január 10-re tűzött ki két órás figyelmeztető sztrájkot. A tagság körében zajló folyamatos hangulatfelmérésből, információgyűjtésből a szakszervezet vezetése számára nyilvánvalóvá vált, hogy az *együttműködési megállapodás* támogatásával kapcsolatban a közlekedési tömb szakszervezeteinek közös fellépésére vonatkozó várakozásai eltűzöttak voltak. A tagság túlnyomó része, támogatva a megmozdulást, számított a szakszervezet erejét demonstráló fellépésre. Úgy gondolták, hogy – a többször sztrájkoló vasutasok mellett – a közlekedésnek ez a része is megérdemelné a közvélemény figyelmét és az állam fokozottabb támogatását. Azonosulva azonban az ebben az időben a média által propagált és egyre erősödő véleménnyel, közöttük és a munkavállalók között is voltak ellenzői a megállapodásnak. Azzal érveltek, hogy miért kellene támogatniuk az amúgy is jól kereső vasutasok megmozdulásait. Ezt a hangulatra erősítette a munkáltatói oldal is, amikor a társaságok szakszervezeti vezetői előtt nemtetszésüket fejezték ki az együttműködési megállapodás aláírása miatt.

Mindenki számára világos volt, hogy egy ilyen széles körű szolidaritással a szakszervezetek képesek adott esetben a tömegközlekedés egészét lehetetlenné tenni. A szakszervezetek összefogásának erejét hasonlóképpen érzékelték a kormány és a munkáltatói oldal is: a közúti közlekedési alágazatban zajló tárgyalások alkalmával a munkáltatói-tulajdonosi tárgyalódelegáció – megállapodás közeli helyzetben – a KKSZ számára az aláírás feltételeként szabta meg az együttműködési megállapodás felmondását.

Ez jó taktikának bizonyult, mert a KKSZ a bérmegállapodás sikere érdekében kénytelen volt az együttműködési megállapodás szövegének módosítására, a közös fellépés gyengébb támogatási formájának elfogadására. Ezzel



először a KKSZ esetében sikerült elérni az együttműködési megállapodás módosítását, amivel gyakorlatilag felbomlott a szakszervezeti koalíció. Érvényesültek a kormányzat taktikai elképzelései: sikerült megbontani a megállapodást aláíró felek egységét, időben szétválasztani a különböző alágazatok bértárgyalásait, egyenként leválasztani a szakszervezeteket az erősnek induló szakszervezeti tömbről. Mindezt jól átgondolt propagandatevékenység kísérte, amellyel sikerült ellentétet szítani az egyes alágazatok munkavállalói (szakszervezeti tagsága) között; lejárató kampányt folytatni a szakszervezeti bértörekvések ellen. Látszólagos vagy valódi kedvezményekkel operálva készítették gyors megállapodásra az egyes alágazati szakszervezeteket, illetve tagszervezeteiket. A KKSZ leválasztása után a BKV szakszervezetei következtek, míg végül a MÁV bértárgyalásakor az óriásvállalat szakszervezetei külső támogatás nélkül maradván hirdettek sztrájkot.

A sztrájk bejelentésével egy időben adta hírül a sajtó, hogy a Volán-társaságok sűrítik járataikat. A MÁV sztrájkoló szakszervezetei többoldalú nyomásnak voltak kitéve. A munkáltató nyilvánosságra hozta azt az összeget, amivel a szakszervezeteket évente támogatja. Felmondta a kollektív szerződést. Megtagadta a szakszervezeti tagdíj ingyenes levonását, és a szakszervezetek számlájára való átutalását. Nyilvánosságra hozta, hogy a szakszervezetek akadékoskodása akadályozza a bérfejlesztés azonnali végrehajtását. Ezzel sikerült megosztania a szervezett és nem szervezett MÁV-alkalmazottakat. A sajtóban, a munkáltató által megrendelt felmérések alapján közölték folyamatosan a sztrájk támogatottságának csökkenését, valamint azt a kárt, amit a szakszervezetek által meghirdetett sztrájk okozott a MÁV amúgy is nehéz gazdasági helyzetében. A szakszervezetek nemcsak bérharcukban, hanem a nyilvánosság támogatásának megnyerésében is vereséget szenvedtek. Mindezek a munkáltatói intézkedések, a MÁV vezetésének a szakszervezeti bérkövetelésekkel szembeni magatartása követendő mintát jelentett más munkáltatók számára is.

*A 2003. évi események.* A KKSZ – az alágazatban jelenlévő Autóbusz-közlekedésben Dolgozók Uniójával (ADU) és Közlekedési Munkástanácsok Szövetségével (KMSZ) együtt – már a 2002-re vonatkozó bértárgyalások során megállapodott az ÁPV Rt.-vel egy bérfelzárkóztatási program elkészítésében. A KKSZ a 2002. október végi határidőre elkészítette a bérfelzárkóztatási programra vonatkozó javaslatát, majd a szakszervezetek és a munkáltatói szövetség által is támogatott közös anyagot november elején juttatták el a tulajdonosnak. A KKSZ a bérfelzárkóztatási program keretében három köztes célt határozott meg. Első lépésben, hogy a Volán-vállalatokon belüli bérszínvonal elérje a nemzetgazdasági átlagkeresetet, másodikként a szakmai átlagkeresetet, harmadikként pedig az EU-s átlagkeresetet. A korábban ígért tárgyalási hajlandóság elmaradt az ÁPV Rt. részéről, így a KKSZ időhúzásként értékelte a bérfelzárkóztatási program elkészíttetését. A szakszervezetek közötti látszó-

lagos egyensúly megbomlott, az ADU és a KMSZ a tárgyalásra várt, korainak tartották egy esetleges sztrájk meghirdetését is, és ennek a sajtóban is hangot adtak. Mivel ezt a patthelyzetet a KKSZ – a tagság nyomására – nem tudta elfogadni, 2003. január 6-ára sztrájkot hirdetett a bérfelzárkóztatási program és ezen belül a bérmegállapodás elmaradása miatt.

A tulajdonos ÁPV Rt. a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) segítségét kérte, így 2002. december 14-én elkezdődtek a tárgyalások, az érintett minisztériumok bevonásával. A tárgyalásokon a Pénzügyminisztérium, a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium képviselői mellett természetesen az ÁPV Rt., a KKVSZ és a sztrájkot meghirdető KKSZ képviselői vettek részt.

Ezzel párhuzamosan zajlott a meghirdetett sztrájk előkészítése. A kormányra gyakorolt nyomást fokozta, hogy ugyanebben az időben több szakszervezet is bejelentette sztrájkkészültségét. A személyszállítás lakossági szolgáltató jellegéből adódóan a kormányzat egyértelmű törekvése a sztrájk elkerülése, a megállapodás megkötése volt. A sztrájk elkerülése már politikai kérdés lett. A tárgyalások nemcsak az MKDSZ közvetítette formális egyeztetéseken zajlottak. Olyan megállapodást kellett előkészíteni, amely nem tűnt túl nagy engedménynek a kormány részéről, a közvéleménnyel elfogadtatható, ugyanakkor nem jelentett mintát, biztatást a többi, sztrájkolni készülő szakszervezet számára.

Mivel a szakszervezet követelésére átadott kormányzati ajánlat elmaradt a munkavállalói oldal várakozásaitól, 2003. január 6-án megtartották az előre meghirdetett sztrájkot. A sztrájk jól megfogalmazott célja, országos jellege, a munkavállalók elszántsága és kitartása tömeges részvételhez vezetett. (A szakszervezet adatai szerint a tagság mintegy 70 százaléka vett részt a sztrájkban.)

A sztrájkot követően a munkáltatói oldalon a kormány, azon belül is a munkaügyi miniszter vette át a szakszervezetekkel folytatott tárgyalás irányítását, közvetlenül befolyásolva a megállapodás tartalmát és kötelező erejét. A tárgyalások több alkalommal a munkáltatói szövetség részvétele nélkül zajlottak, mintegy jelezve, hogy a megállapodás gyakorlati megvalósíthatósága és tartalma másodlagos tényező lett a politikai jelentőségűvé nőtt megegyezés mögött.

A megtartott sztrájk és a miniszteri szintű egyeztetőtárgyalás-sorozat eredményeként hároméves megállapodást kötött a KKSZ a KKVSZ-szel, amelyet az ÁPV Rt. elnöke és a munkaügyi miniszter is ellenjegyzett, garanciát vállalva az abban foglaltak teljesülésére.

A hároméves megállapodás 2003-ra vonatkozó részében igen nagy előrelépést jelentett, hogy az alágazat munkavállalóinak keresete megközelítette a nemzetgazdasági átlagkereset. A Volán-átlagkereset 110 000 forintról 127 500 forintra való növekedése óriási teher viszont az egyébként is gazdálkodási nehézségekkel küzdő társaságoknak.

A tárgyaló felek a megállapodás második évére többlépcsős keresetfejlesztésben állapodtak meg, amely szerint a havi átlagkeresetnek a társaságok átlagában el kell érnie a 142 500 forintos szintet. A megállapodásban a minisztériumok és a tulajdonos által vállalt feladatok teljesítésére létrehozták a Modernizációs Állandó Bizottságot (MÁB), a munkaügyi kapcsolatrendszer új, sajátos intézményét.

A KKSZ a 2003. évi bértárgyalásokat sikerként könyvelte el, hiszen a sztrájkkal alágazati átlagban olyan nagyságrendű keresetfejlesztést sikerült kiharcolnia, amely messze meghaladta az országos bérnövekedés mértékét. Az egyetlen probléma az volt, hogy míg a szakszervezet eredeti szándéka szerint külső forrásból kívánta finanszíroztatni a bérfelzárkóztatást, addig a társaságoknak saját erőből, további állami támogatás nélkül kellett kigazdálkodniuk a számottevően megnövekedett bérköltséget.

*A 2005. évi események.* A 2003-ban megkötött hároméves megállapodás két évre határozta meg a béremelés mértékét, 2005-re azonban már csak alapelveként rögzítette, hogy az ÁPV Rt. kiemelten kezeli a Volán-cégcsoportot. Az alágazati szintű éves bértárgyalás az előző évek viszonylagos nyugalma után ismét kieleződött.

A bérfelzárkóztatási igény kialakításakor a szakszervezet a hároméves megállapodásban megfogalmazott és elkezdett dinamikus bérfelzárkóztatást kívánta folytatni, így az OÉT 6 százalékos ajánlásánál jóval magasabb, 12 százalékos mértékű követelést határozott meg. A tárgyalások, bár a tulajdonos jelenlétével zajlottak, megrekedtek, mert a társaságok vezetői – a korábbi évek gyakorlatának megfelelően – várták a tulajdonos instrukcióit, az ÁPV Rt. képviselője azonban ezúttal hallgatott. A korábbi bértárgyalások keretében figyelembe vették a viteldíj várható növekedését, a társaságok számára a tulajdonos által előírt gazdálkodási feltételeket. Ezek hiányában azonban a klasszikus kétoldalú tárgyalások nem vezettek eredményre.

A tárgyalások megtorpanása miatt a szakszervezet 2005. január 24-ére ismét sztrájkot hirdetett. Viszonylag rövid idő állt rendelkezésre a sztrájk megszervezésére, és az alágazati szintű tárgyalásokat össze kellett hangolni az egyes társaságokban zajló bértárgyalásokkal is.

A tárgyalások menetében a szakszervezeti delegáció számára egyre világosabb lett, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók a szakszervezet elsődleges feladatának az alágazat finanszírozási feltételeinek, gazdálkodási lehetőségeinek – egyébként már korábban is megfogalmazott – javítását tekintik, ennek rendelnek alá minden más szempontot.

A társaságok addig is szinte forintra kiszámított gazdálkodását jelentősen befolyásolta az elmúlt évek viszonylag magas keresetfejlesztése. A vállalati gazdálkodás túlfeszítettségének következményeként a társaságok stratégiai céljai között a munkavállalókat súlyosan érintő intézkedések jelentek meg. A tervekben megfogalmazódtak a létszámleépítések, a kiszolgáló egységek ki-

helyezése. Ez a szakszervezetek számára felvetette a kérdést, hogy mi legyen az elsődleges céljuk: a keresetek további fejlesztése vagy a munkahelyek megőrzése. Ez a dilemma a KKSZ-en belül is vitákat váltott ki.

A sajtó nagy szerepet játszott az események menetének befolyásolásában azáltal, hogy nyilvánosságra hozta a KKSZ elnökségének a meghirdetett sztrájk előtti utolsó ülésén hozott határozatait. Vélhetően ennek is köszönhető, hogy a testület elképzeléseinek megfelelő ajánlat már az ülés ideje alatt megérkezett a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumból. Ennek hatására a KKSZ vezetése, elfogadva a szóbeli ajánlatot, felfüggesztette a sztrájk-felhívást.

A további események azonban nem a szakszervezet elképzeléseinek megfelelően zajlottak. Mivel nem hivatalosan kapták az ajánlatot egy olyan „külső hivataltól”, amely formálisan nem is vett részt a tárgyalásokban, a tulajdonos ÁPV Rt. nem tekintette magára nézve kötelezőnek a másik kormányzati szerv ígéretét. Visszatért az eredeti, alacsonyabb ajánlatához. Máig nem tisztázódott, hogy tudatos taktikáról vagy a két kormányzati szerv közötti egyeztetés hiányosságairól volt-e szó. A lényegét tekintve azonban az események a tulajdonos számára változtak kedvezően, hiszen a sztrájk elmaradásával sikerült megfosztani a szakszervezetet egyik leghatásosabb eszközétől. Egy újabb sztrájk megszervezését ugyanis időközben a helyi (társasági) megállapodások aláírásával lehetetlenné tették a munkáltatók.

A tárgyalássorozat közben lemondott funkciójáról a munkáltatói szövetség elnöke. A vélhető ok az ÁPV Rt. domináns szerepe a megállapodásban, aminek következményeként nem a KKSZ-szel előre egyeztetett álláspont került nyilvánosságra. Mindez növelte a tárgyalás légkörének bizonytalanságát. Újabb problémát okozott, hogy az alágazati tárgyalásokkal egy időben a munkáltatók egy része, a helyi megállapodások megkötése miatt már nem volt érdekelt a középszintű megállapodás megkötésében.

Végül alágazati szinten egy gyenge tartalmú, minimális eredményt tartalmazó megállapodást írtak alá.

### *Kormányzati stratégiák, az érvényesülésüket szolgáló eszközök és eredményességük*

A közszolgáltatói személyszállítás több tömegközlekedési területre osztható, amelyek kormányzati megítélése az elmúlt néhány évben különbözött egymástól. A GKM által kidolgozott közlekedéspolitikában, az EU-követelményeknek megfelelően meghatározó szerepet a vasúti közlekedés kapott, s a közúti személyszállítás szinte alárendelt módon szerepelt. További különbség tapasztalható a közszolgáltatói személyszállítás egyes területei között a finanszírozás feltételeiben, az állami és önkormányzati vállalatok veszteségfinanszírozása tekintetében és az állami támogatás mértékében is. Amíg a kiemelt helyzetű MÁV és a BKV veszteségét kormányzati szinten „rendezik”, addig a Volán-

vállalatok esetében a tulajdonoson keresztül előírják a pozitív gazdálkodást. Továbbá az egyes közlekedési szegmensek más-más hivatal fennhatósága és irányítása alá is tartoznak. A MÁV a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium hatásköre alatt, a Volán az ÁPV Rt. tulajdonosi felügyeletével, míg a BKV a Fővárosi Önkormányzat irányításával működik.

A vizsgált időszak kormányai nem rendelkeztek átfogó stratégiával a közúti közlekedés jövőjét illetően. Ezért a felmerülő konfliktusokban az elsődleges cél nem a probléma gyökeres megoldása, azaz a társaságok gazdálkodásának alapos és indokolt strukturális felülvizsgálata volt, hanem az időnyerésre, a gondok felületi kezelésére koncentráltak. Igaz, erre a jobboldali és a baloldali koalíció alapvetően más-más eszközt használt fel. Az Orbán-kormány kihasználva az ágazatban kialakuló konfliktust, az általa alkalmazott eszközökkel keményen „jelzett” a szakszervezetek számára, nem hagyja magát sztrájkjal zsarolni, és ebben hajthatatlan. A lezajlott események, akár a kormányzat eredeti szándékától függetlenül is, jelentősen gyengítették a szakszervezetek pozícióit, máig tartóan vetve vissza együttműködési hajlandóságukat.

A Medgyessy-, majd Gyurcsány-kormány a 2003. évi és a 2005. évi tárgyalások során sem használt ilyen kemény eszközöket a szakszervezetek megtörésére, céljai megakadályozására. Noha a 2002-es választási kampány során a később nyertes koalíció erősebb pártja szövetséget kötött a szakszervezetekkel, politikai céljait és taktikáját mindig az aktuális gazdasági és politikai pozíciójától tette függővé. Ugyanakkor – ellentétben elődjével – mindvégig a tárgyalás, a politikai megoldás híve maradt. Legfontosabb célja az időnyerés, a botrány elkerülése, a kommunikálható siker volt.

Az 1999–2000. évi eseményeket utólag értékelve, megállapíthatjuk, hogy a közlekedési ágazat szakszervezetei a rendszerváltás utáni időszak eddigi legkomolyabb kudarcát élték át akkor. Ennek a szakszervezeti stratégiában rejlő oka az volt, hogy a korábbi tapasztalatok alapján úgy gondolták, céljaik elérésére elegendő az addig jól működő eszközök (sztrájkfenyegetés, a MÁV esetében néhány napos sztrájk) bevetése. Nem számoltak azzal, hogy az ágazat vezetése – a kormány politikai szándékainak megfelelően – alaposan felkészült, és határozott célja a stratégiaileg legerősebb pozícióban lévő közlekedési szakszervezetek megtörése volt, amivel egyértelmű üzenetet küldhet a magyar szakszervezeti mozgalom egészének. Mindennek máig ható következményei, hogy az ágazat szakszervezetei a kudarcot egymás nyakába varrva, azóta sem próbáltak meg szorosabban együttműködni, s bérköveteléseiket így nyomatékosabbá tenni.

Az ÁPV Rt. minden esetben a kormányzati célok kiszolgálójaként vett részt a tárgyalásokban. Ebben az állami tulajdonú cégek vezetői feletti „munkáltatói” szerepkörére támaszkodott, a szakszervezet gyenge pontjainak feltárással és kihasználásával, a helyi megállapodások megkötésének gyorsításával kívánta az alágazati megállapodást funkciótlaná tenni. A 2005. évi esemé-

nyek új vonása a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter beavatkozása az események alakításába. Ugyanakkor meglepő volt a kormányzati szervek és törekvéseik összehangolatlansága. (Mint láttuk, Az ÁPV Rt. nem kívánta megvalósítani a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium KKSZ-nek tett ígéreteit.)

### *A munkáltatói oldal céljai és a rendelkezésre álló eszközök*

A munkáltatói oldal céljai három szempont szerint csoportosíthatók:

1. az ÁPV Rt. és más *állami* szervek által meghatározott feltételek és feladatok keretei között megfogalmazható célok (például az alágazatnak a tulajdonos által előírt, „nullszaldós” gazdálkodása „félpiaci” körülmények között);
2. az alágazat finanszírozásával és fejlesztésével kapcsolatos *szakmai* célok;
3. a Volán-társaságok *saját* gazdasági helyzetéből adódó célok (például vélhetően eltérők a 179 fős Hatvani Volán Rt. és a 3196 fős Volánbusz Rt. céljai).

Ez a hármas célrendszer ad értelmezési keretet a munkáltatói oldal tárgyalások során megfogalmazott konkrét céljainak és magatartásának.

*Ad 1.* A közúti személyszállítási ágazatban a munkáltatói szövetség helyzete speciális, hiszen a KKV SZ jogosult ugyan a szakszervezeti oldallal megállapodásokat kötni, de a megállapodás tartalmát illetően a tulajdonosi szándékok a meghatározók. A KKV SZ delegációjának tagjai a tárgyalások eredményeként sokszor szinte teljesíthetetlen gazdálkodási követelményekkel szembesültek, amelyet a tulajdonos fogalmazott meg a bérfejlesztés feltételeként. Mivel a tárgyalásokat a kormány képviselői, illetve a tulajdonos ÁPV Rt. uralta, valójában másodlagos szerep jutott a munkáltatói oldalnak. Gyakran csak csendes szemlélői voltak az eseményeknek.

A menetrend szerinti közúti személyszállítás közszolgáltatói tevékenységre előírt feladatok maradéktalan teljesítéséhez, a szolgáltatás színvonalának megtartásához a Volán-társaságok többsége, helyzetéből következően, hiánygazdálkodásra kényszerül. Így a vezetői teljesítményekben a piac által elismert eredményesség helyett az ÁPV Rt. követelményeinek való megfelelés kényszere volt a meghatározó, amely adott esetben jó lehetőség volt a közvetlen irányítás érvényesítésére.

A tulajdonosi követelmények már nagyobb átszervezés nélkül nem teljesíthetők. Ennek kényszere viszont a szakszervezettel való érdekütközéshez vezetett.

Mindhárom eseménysor elemzésekor a legszembetűnőbb az, hogy a munkáltatóknak sikerült elérniük a vállalati és az ágazati bértárgyalások egyidejűségét, amit a munkáltató saját céljai elérésére használhatott fel. A sztrájkok szervezése idején egyre több helyről jött hír helyi tárgyalásokról, sőt, sikeres megállapodásokról. Kétségtelen, hogy az úgynevezett jóléti elv érvényesülése azt igényelné, hogy előbb szülessen meg az ágazati, majd ennek ismeretében a dolgozó számára kedvezőbb vállalati megállapodás. Noha jogszabály tételesen nem tiltja, mégis kétséges a fordított eljárás törvényessége. Ez a jogbizonyta-



lanság tükröződött abban, hogy több esetben csak a helyi megállapodásra vonatkozó szándéknyilatkozat előzte meg az ágazati megállapodást.

*ad 2.* Mindhárom konfliktus alkalmával előtérbe került az alágazat gazdálkodási feltételeinek kérdése, ez hol nyíltan, hol csak burkoltan megfogalmazódott a szakszervezeti törekvésekben is. A munkáltatóknak sikerült megértetni az érdekvédőkkel, hogy a finanszírozási kérdések megoldása teremti meg a szakszervezeti célok teljesítésének alapját. A KKSZ ezzel a törekvéssel a 2005. évi tárgyalások folyamán találkozott a leginkább egyértelműen.

*ad 3.* Az egyes Volán-társaságok saját gazdasági helyzete adott ösztönzést vezetőiknek arra, hogy az alágazati tárgyalásokkal párhuzamosan helyi megállapodásokat kezdeményezzenek, és meg is kössék azokat. Így a bérek alakításánál nem az alágazati megállapodást kellett figyelembe venni (mint szó volt róla, ez gyakran nem számolt a társaságok lehetőségeivel), hanem társaságok adottságait. Ezzel a nézettel kénytelen-kelletlen azonosultak a helyi szakszervezetek is. Hangsúlyozni kell, hogy a helyi szakszervezeti vezetők a Volán-társaságok alkalmazásában állnak, ebből adódóan sajátos pozíciót foglalnak el a szakszervezet céljainak megvalósítása és a társasági érdekek képviselése között.

#### *A szakszervezeti oldal törekvései, eszközrendszere*

A KKSZ célja 1999-től kezdődően az alágazati bérek fejlesztése volt. Első lépésben a nemzetgazdasági, majd az ágazati átlag elérése volt a stratégiai cél, a harmadik szakaszban pedig az EU-s bérekhez való fokozatos felzárkóztatás. Mindezeket természetesen úgy kívánta kivívni, hogy az elért eredményeket, szociális juttatásokat semmilyen módon ne veszélyeztesse, biztosítsa a foglalkoztatás szinten tartását, és javuljanak a munkafeltételek.

Az elsődleges cél elérése érdekében folytatott küzdelem folyamán szembeült a szakszervezet a szakma finanszírozási gondjaival, amelytől a tárgyalások alkalmával nem tekinthetett el a kitűzött célok elérése érdekében. További problémát okozott, éppen az alágazat változatlan gazdálkodási feltételei miatt, hogy a szakszervezet bérköveteléseinek teljesítése hozta nehéz helyzetbe a társaságok egy részét.

A bérkövetelések következményeként szembeült az ebből adódó második problémakörrel, a társaságoknál jelentkező létszám-leépítési és kiszervezési törekvésekkel. Eldöntendő kérdéssé vált hogy a szakszervezet elsődleges célja a következetes bérfelzárkóztatás vagy a munkahely megőrzése.

Az alágazat helyzetéből, gazdálkodási feltételeinek változatlanságából adódóan a szakszervezet bérfelzárkóztatási törekvései felgyorsíthatják a kormány alágazatra vonatkozó privatizációs lépéseit. A szakszervezet számára levonható következtetés, hogy adott gazdálkodási feltételek között a következetes bérfelzárkóztatási törekvés újabb problémák forrása lehet. Ezek megoldását be kell építeni a szakszervezet feladatai, céljai közé.

A sorozatos konfliktushelyzet rávilágított a szakszervezet erejére és gyengeségére. Az alágazati bértárgyalásokon folytatott következetes és fegyelmezett küzdelem eredménye, az öt év során elért bérfelzárkóztatás mértéke feltétlenül az erőről tanúskodik.

A szakszervezet működésének, akcióképességének vizsgálata azt mutatja, hogy kiemelt feladatnak tekintette a KKSZ-en belüli egység és szolidaritás erősítését, az alágazati és ágazati szakszervezetek közötti együttműködés fejlesztését. a tanulási folyamat része a 2000. évi kudarc felülvizsgálata, valamint tapasztalataink felhasználása a kapcsolatok újjáépítésében.

A szakszervezet törekvései néhány pontban összefoglalhatók. Rövid távon befolyást gyakorolni – akár egy platformot alakítva a munkáltatói szövetséggel – az alágazat gazdasági, gazdálkodási környezetének javítására, ezzel párhuzamosan a munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek javítására.

Ennek eszköze lehet az alágazati kollektív szerződés kiterjesztése, amellyel egyenlő versenyhelyzetet lehet teremteni az alágazat vállalatai között. Az európai uniós csatlakozás óta a személyszállításra vonatkozó kötelező garanciális elemek magánvállalkozásokra való kiterjesztése ugyancsak az azonos feltételeket jelentő versenyhelyzetet szolgálja. A 2005-ben kötött közszolgáltatási szerződések a Volán-társaságok számára alvállalkozók bevonását teszik kötelezővé, amelyekre még nem vonatkozik az alágazati kollektív szerződés. Ugyanakkor a szakszervezet hosszú távú célja befolyást gyakorolni a társaságok szerkezeti átalakítására, esetleges regionális összevonására, privatizációjuk módjára, idejére, körülményeire, főleg a foglalkoztatás feltételeire.

A szakszervezet tevékenységének erősítését igényli az alágazat előtt álló problémák sokasága, mert csak így képes a privatizáció, a társaságok átalakulása során a munkavállalók érdekeinek képviselésére, és a szükséges átalakulások konfliktusmentes végrehajtásához nélkülözhetetlen érdekintegráció megteremtésére.

### **3.3. Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcéhes és posztszocialista szakszervezetek eltérő stratégiái a munkaviszony szabályozására**

**TÓTH ANDRÁS**

Ez az alfejezet azt vizsgálja, hogy a versenyszférában a kollektív szerződések milyen szerepet játszanak a munkaviszony szabályozásában. Az éles, legtöbb esetben kíméletlen versenynek kitett vállalatok számára a munkaviszony szabályozásának formája és minősége versenyképességüket befolyásoló, meghatározó kulcskérdés. A munkavállalók számára a versenyszféra nyújtja a legkevesebb biztonságot a foglalkoztatásban és a jövőre vonatkozó kilátásokat illetően.

A szakszervezetek felfogásában a kollektív szerződés megkötése egyet jelent a szabályozott foglalkoztatással és a munkavállalók mindegyikének kollek-

tív védelmével. A rendezett viszonyok ellentéte a kíméletlen egyéni verseny és alku, ahol az erőfölényben lévő munkáltatóval szemben a – munkapiaci vagy munkaszervezeti helyzeténél fogva – gyenge alkupozíciójú munkavállaló védtelen és kiszolgáltatott, akivel minden vagy majdnem minden megtehető. Nem ezt az „axiómát” szeretnénk megkérdőjelezni, azt kívánjuk bemutatni, hogy a szocialista vállalatok viszonyaiból kinőtt (vagy abban szocializálódott) mai magyar szakszervezetek mennyire mást értenek a munkaviszony szabályozásán, a rendezett munkáltató-munkavállaló kapcsolatokon, mint a klasszikus szakszervezetek – akár az 1945–1947-ig működő magyarországi szociáldemokrata szakszervezetek, akár napjaink nyugat-európai és amerikai szakszervezetei. A gazdasági és jogi szabályozási környezet teljes átalakulása ellenére a szakszervezetek érdekvédelmi stratégiáját – és talán a munkavállalók igényeit is – még mindig a szocializmus korszakában elsajátított szerep alakítja. Nemcsak arról van szó, hogy a szakszervezet archaikus, idejétmúlt gyakorlat foglyai, hanem arról is, hogy ez a szocializmusból átörökölt „hagyományos” érdekvédelmi szerepfelfogás felel meg a rugalmas szabályozásra törekvő vállalatok termelés- és munkaszervezési stratégiájának. Az esetek többségében a vállalatok nem várják tárt karokkal a szakszervezeteket, legfeljebb elfogadják közreműködésüket a munkaviszony szabályozásában. Sőt, ezeket a kötöttségeket elutasítva, sok vállalatban mindent megtesznek a még működő szakszervezetek marginalizálására, aktivistáinak ellehetetlenítésére, esetleg eltávolítására.

Az alfejezet először röviden áttekinti a munkaviszony kollektív szerződéses szabályozásának történeti előzményeit: a 19. század során született munkás-érdekvédelem, illetve a szocializmus során kialakult érdekvédelmi magatartás hatását a kollektív szerződések szabályozási mechanizmusára. Ezután azt vizsgálja, hogyan fogadja a vállalatvezetés a szakszervezetek mai törekvéseit, s ebben a kapcsolatrendszerben hogyan alakulnak a magyar munkaügyi kapcsolatok jellegét nagyban meghatározó kollektív szerződések.<sup>78</sup>

### *A posztcéhes szakszervezeti magatartás*

A mai szakszervezetek elődei a céhes munkaszervezetet felszámoló szabad piacgazdasággal együtt születtek. Az első szakszervezetek – az úgynevezett szakegyletek – a megszokott, hagyományos foglalkoztatási biztonság helyreállítását próbálták elérni a megváltozott körülmények között. Fő célkitűzésük: a szakmunkások foglalkoztatási biztonságának a védelmére a szakma munkaerőpiacára való belépésnek, a szakmunkássá válás lehetőségének a szabályozása – a hagyományos munkafeltételekhez való ragaszkodás és a munkavégzés szabályainak rögzítésével. Ennek a felfogásnak a kulcsa a szakma szabályait követő munkavállaló státusának védelme a szabad versenytől és a vállalkozó (tulajdonos) előre ki nem számítható lépéseitől.

78 / A tanulmány a szerzőnek a ruházati, gép- és az autóiparban Magyarországon, Németországban és Spanyolországban végzett empirikus kutatásain, valamint szakszervezeti tagokkal és aktivistákkal folytatott interjúin és beszélgetésein alapul (lásd Tóth, 2002).

A szakszervezetek kezdettől fogva arra törekedtek, hogy egy adott területen fenntartsák a megszokott – azonos – munkafeltételeket és bérszintet, egységes munkavégzési szabályokat, tekintet nélkül a szakmához tartozókat foglalkoztató vállalkozások gazdasági helyzetére. Az első kollektív szerződések így – mai szóhasználattal – *regionális-szakmai* többmunkáltatós szerződések voltak.

Ez a *posztcéhes* szakmunkáskép és *regionális-szakmai* többmunkáltatós szabályozás határozta meg a szakszervezeti fejlődés irányvonalát, s vált az európai és talán a „globális” szakszervezeti ethosz részévé, amelynek egységesülését erősítette a mesterlegények Európában gyakori vándorlása s a tengerentúltra való kivándorlás. E szakmunkásképnek a megszilárdulását és kiterjesztését a gyári betanított és segédmunkás rétegekre pedig aktívan segítette a II. Internacionálé. A munkaviszony szakszervezetek által szorgalmazott szabályozásának fő célja az autonóm, önszabályozó munkásközösség fenntartása és a vállalatvezetés egyén feletti diszkrecionális jogkörének korlátozása volt. Ez a szakszervezeti munkáskép határozta meg a szakszervezetek alkustratégiáját a 20. század első felében gyorsan elterjedő fordista munkaszervezési modellel szemben. Óriási harcok és küzdelmek révén szimbiózis alakult ki a hierarchikus, jól elhatárolt munkahelyi pozíciókat kialakítani kívánó fordista üzemszervezési technológia és a szintén merev szabályozásért küzdő szakszervezeti stratégia között. A 20. században általánossá váló kollektív szerződések arra törekedtek, hogy a kollektív alku révén a munkáltató mozgásterét a lehető legkisebbre szűkítsék. Ezt szolgálta:

- a merev bértarifarendszer, amely – általában – a szakképzettség és a munkaviszonyban eltöltött évek mátrixához pontos és kötött bértételeket rendelt. Az ilyen típusú bértarifa konkrét és kötelező tételeket állapít meg, s nem minimáltételeket határoz meg, amely felett vezetői döntés vagy egyéni alku határozza meg a ténylegesen fizetett egyéni bért;

- a kiegészítő pótlékok és juttatások pontos szabályozása, ami szintén nem enged játéktérrel a munkavégzés minősége és a munkavállaló hozzáállása szerinti jutalmazásra vagy büntetésre;

- a munkaköri leírás rendszer, amely konkrétan meghatározza minden munkakör pontos tartalmát;

- a felvétel és elbocsátás, valamint a vállalaton belüli áthelyezés rendje, ezek pontosan és átláthatóan szabályozzák, hogy mikor milyen feltételekkel szüntethető meg a munkaviszony;<sup>79</sup>

- a kollektív szerződéssel kapcsolatos ügyintézés és végrehajtás ellenőrzése kétoldalú testületek, belső fórumok révén.

Ezt a múlt század ötvenes-hatvanas éveiben szinte egyeduralgó szabályozási modellt kérdőjelezte meg a technikai átalakulás és technológiaváltás nyomán a – japán vállalatok térnyerésével a taylorista, fordista munkaszervezést a nyolcvanas évek második felétől fokozatosan felváltó – vezetési-szervezési

79 / A tipikus amerikai kollektív szerződés, például, a vállalatnál eltöltött évekhez rendeli az elbocsátás rendjét (senioritás elve). E szerint, ha a vállalat egy adott munkaköri csoportból elbocsát valakit, akkor azt a munkavállalót kell elbocsátania, akit legutoljára vett fel. Ha a vállalat meghatározott időn belül munkást kíván felvenni ugyanebbe a munkakörbe, akkor először a volt – s korábban elbocsátott – munkavállalókat kell megkeresnie, s felvételük rendjének a senioritást kell követnie.

paradigmaváltás. A vállalatvezetés a szakszervezeti ellenállás ellenére világszerte arra törekszik, hogy a merev bértarifarendszert egyéni értékelésre alapozott individualizált és rugalmas bérekkel váltsa fel. A merev munkaköri leírásokkal szabályozott hierarchikus és szétaprózott feladatok elvégzetése helyett pedig több feladat ellátására alkalmas, rugalmasan átcsoportosítható munkára tart igényt.<sup>80</sup>

A munkaszervezés „japánosodása” Amerikában, majd Európában is komoly kihívást jelentett a hagyományos érdekvédelmi stratégiákkal szemben. Az egyéni teljesítményt és hozzáállást honoráló bérezés, a rugalmas munkabeosztás és a rugalmas termelés-szervezés a versenyképesség kulcskérdése lett. Az utóbbi két évtizedben sok tekintetben rugalmasabbá vált munkaviszonyok csökkentették az ágazati kollektív szerződések szabályozó erejét. Nyugati kutatókhoz hasonlóan tekinthetjük ezt a folyamatot a jelentős taglétszámcsökkenést elszenvedő, társadalmilag-politikailag leértékelődő szakszervezetek „rendezett visszavonulásának” is (lásd például *Visser, 1994*). „A munkahelyek megőrzése érdekében engedjünk a munkapiac rugalmasításának” jelszó jegyében folytatott érdekvédelemben az ágazati kollektív szerződés funkciója az marad, hogy határt szabjon a helyi alku rugalmasságának, és fenntartsa a szolidaritás minimumát. A módosult érdekvédelmi elgondolás azzal számol, hogy „az idők jobbra fordulásával” talán visszavehető az engedmények, s végső fokon a tagság mobilizálásával, a munkaharc eszközével valóra válthatók azok a követelések, amelyekről a vállalatvezetéssel nem sikerül megállapodásra jutni.

### *A szocialista szakszervezeti örökség*

A szocializmus és a tervezettség bevezetése a szakszervezeti szabadságot és a munkáltatói autonómiát egyaránt felszámolta Magyarországon. A szakszervezeteket a sztálini modell szerint szervezték át (*Pető–Szakács, 1988*). Alapvetően az ágazati szerveződés lett, létrejöttek a munkahelyi szakszervezetek, amelyek a vállalat tevékenységének megfelelő ágazati szakszervezethez tartoztak. Minden munkavállaló szakszervezeti tag lett, függetlenül a vállalatnál betöltött hierarchikus vagy szakmai pozíciójától. A szakszervezetek beleolvadtak a pártállami hatalmi szerkezetbe. Fő feladatuk a terveclok elérésének biztosítása és a szociálpolitikai gondolkodás lett. A kollektív szerződés szabályozó szerepét a jogalkotás vette át. A munkahelyi szakszervezetek által kötött kollektív szerződések a munkavállalók munkafelajánlásait foglalták egybe. A munkavállalók érdekvédelme a föld alá kényszerült (*Varga, 1994*).

Az egységes jogszabálytól eltérő helyi szabályozásra kötött munkahelyi kollektív szerződést csak – az új gazdasági mechanizmus részeként – 1967-ben elfogadott munkatörvénykönyv tette ismét lehetővé. Ez hozzájárult a vállalati munkapiacok kiépüléséhez, s a vállalaton belül a munkavállalók és munkavállalói csoportok eltérő alkupozíciójának felszínre kerüléséhez. A szakszer-

80 / Nem véletlen, hogy az új termelés-szervezési eljárások Japánban fejlődtek ki, ahol a 19. század harmadik felétől megindult, erőltetett ütemű és az állam által támogatott iparosítás fő szereplői a nyugat-európai és amerikai gyártás-szervezési eljárásokat eltanuló, azokat a helyi sajátosságokhoz adaptáló mérnökök és vállalkozók, nem pedig betelepült szakmunkások. Ezért Japánban nem honosodott meg a céhes típusú szakszervezet. Ezzel szemben már az első, 19. századi japán gyárakat felépítő mérnökök szakmai és munkaköri rugalmasságra törekedtek (*Aoki, 1987*).

vezetek tevékenysége a vállalatvezetésen belüli egyeztetés részeként épült be a formális és informális tervalku folyamatába. A munkavállalók érdekvédelmi stratégiája és taktikája az egyéni és kiscsoportos informális alku körül keresztelt mozgásteret (*Héthy, 1978; Héthy–Makó, 1972, 1978; Simonyi, 1978; Kemény, 1990a*), néha a szakszervezetet felhasználva vagy éppen annak ellenére. A szakszervezet betagozódása a hatalomba és a munkavállalók önszerveződésének változatlan tilalma megakadályozta az informális, alkalmi érdekvédelmi szövetségek megszilárdulását, kikristályosodását. Piaci megméretés és verseny hiányában fellazultak a szaktudáshoz fűződő követelmények. Meghatározó szakmai-foglalkozási csoportok helyett a vállalat termékeiktől, technológiájától, termelési feladataitól, belső munkapiacától, a vezetés szándékaitól függően más-más helyi munkáscsoportok kerülhettek kulcspozícióba. A létszámfelesleggel terhelt vállalati belső munkapiacra azonos szakmán és azonos munkáscsoporton belül is eltérő stratégiák alakultak ki. A központi bértarifák fellazulásával a kézhez kapott bér egyre inkább a közvetlen vezetőkkel folytatott alkudozástól függött.

Ebben az informális alkukra, paternalista kapcsolatokra támaszkodó egyéni – esetenként csoportos – munkavállalói stratégiában az adott körülmények között a munkavállalóknak nem is volt szükségük „igazi” szakszervezetre, amely a szolidaritás és az egyenlőség nevében fellép az egyenlőtlen túlórarendezés, a vgmk-munkák, prémiumok ügyében, munkavédelmi szempontok miatt korlátozza a túlmunkát, határt szab a munkavállalók versengésének az egyéni keresetek az egyéni keresetek alakításánál is. Arra pedig nem is gondolhattak, hogy a vezetés döntései, „igazságtalanságai” és „kedvezményei” ellen intézményes védelmet nyújtó autonóm szervezeteket hozzanak létre. A szakszervezet mint a munkavállaló és a munkáltató egyéni, partikuláris viszonyának áttételét jelentő kollektív erő hiánya a kulcsa a szakszervezetek negatív megítélésének. Ezért van az, hogy a szakszervezetek szerepét a szocializmus idején kevesellték a régi idők szakszervezetei erejét és befolyását még ismerő munkások, míg a fiatalabb nemzedéknek az érdekvédelemről már semmiféle pozitív élménye nem volt (vö. Kemény István 1968–1969-es kutatásaival, amelyek publikálása több mint húsz évet váratott magára: *Kemény, 1990a*).

A munkahelyi szakszervezetek is részeseivé váltak a tervgazdaságot átszövő informális alkurendszernek: egyrészt a vállalatvezetés oldalán kedvezményekért, támogatásért lobbiztak a politikai és gazdasági irányítás bürokratikusság központjaiban, másrészt a vállalaton belüli alkudozás eszközeivé váltak a vállalati erőforrások belső elosztása során. A munkahelyi kollektív szerződések az alkalmazandó bérformák, illetve pótlékok megállapításán túl nem szabályozták az egyes munkavállalók, munkavállalói csoportok bérét. Valójában közösen szabályozott „üzemi munkarendek” voltak, amelyek a munkatörvénykönyv „végrehajtási utasításaként” működtek. A tényleges keresetek



nem ettől, hanem a személyre szólóan megállapított alapbértől, a „jól fizető” munkák és túlóra lehetőségek elosztásától függték.

A szakszervezetek lényegében nem látták el a háború előtti magyar, illetve a nyugat-európai posztcéhes szakszervezetek esetében meghatározó két funkciót: 1. az azonos foglalkozáson-szakmán belüli dolgozók, illetve a különböző szakmájú munkavállalói csoportok közötti verseny korlátozása a munkafeltételek kiegyenlítésére, a bérek azonos színvonalra hozására, illetve a bérddifferenciák állandósítására való törekvés, és ezáltal 2. az egyes munkavállaló személyes kiszolgáltatottságának csökkentése, illetve a vállalatvezetés döntési szabadságának korlátozása a munkavállalókat érintő kérdésekben. A munkavállalók a munkaerőhiány és a második gazdaság közepette az egyéni és kiscsoportos informális béralkura, az első és a második gazdaságbeli munkavégzés kombinálására alapozott munkapiaci stratégiáikat tökéletesítették. Az egyéni stratégiák sikere és a politikai korlátok erőterében nem manifesztálódott az egyéni és szakmai-foglalkozási érdeket és jogsérelmet intézményes, kollektív érdeké és jogsérelemmé emelő, a munkafeltételek egységesítéséért, a bérkülönbségek kordában tartásáért eredményesen fellépő, a szolidaritást a munka világában megjelenítő szakszervezet iránti igény.

#### *Átörökített szakszervezeti magatartás és mai vállalat stratégiák*

A rendszerváltás megnyitotta az utat a valódi munkavállalói érdekképviseletek felépítése előtt. Az új szakszervezeti modellnek – a munkaviszony bipartit szabályozásának – az alapja a munkahelyi szakszervezet lett. Az előző rendszerből örökölt munkahelyi szakszervezetek teljes autonómiát és függetlenséget élvező önálló jogi személyé váltak. Saját maguk határozzák meg alapszabályukat, érdekvédelmi stratégiájukat és önállóan döntethetnek minden fontos kérdésben, beleértve azt is, hogy melyik ágazati szakszervezethez vagy szakszervezeti szövetséghez kívánnak tartozni. A munkahelyi szakszervezetek önállóan határozzák meg, miről kívánnak tárgyalni a vállalatvezetéssel, és mit követelnek a kollektív alkuban. Az ágazati szervezetek és a szövetségek szerepe a helyi alkuban tanácsadásra, segítségnyújtásra korlátozódik. Az ágazati kollektív szerződés szerepe, ha egyáltalán kötnek ilyen, inkább kiegészítő jellegű (néhány ágazatban a minimumfeltételek megállapításában). Az 1992. évi szerződéskötési hullám óta az ágazati-alágazati kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkavállalók köre jelentősen csökkent (Tóth, 1997a).

A munkaügyi kapcsolatok új rendszerének posztzocialista öröksége és egyik legfontosabb sajátossága a fejlett piacgazdaságok gyakorlatához képest, hogy a munkahely kapuján belül tevékenykedő szakszervezetek fő törekvése nem az egységes munkavállalási feltételek kialakítása a vállalaton kívüli (ágazati-szakmai-lokális) munkapiacon, hanem a foglalkoztatási és munkafeltételek alakításában és szabályozásában való részvétel saját vállalatuk belső munkapiacán.

Részvételük módját nagyban meghatározta a szocializmusból örökölt vállalati bértarifák természete. Ezek meglehetősen tág keretek közötti „tól-ig” bértételeket határoztak meg az iskolai végzettség szerinti nagy munkavállalói csoportok: segéd munkások, betanított munkások és szakmunkások számára. A tényleges egyéni bérek meghatározására a szocializmusban csak a szakszervezettel való formai egyetértés után kerülhetett sor. A mai gyakorlatra különösen nagy hatással volt az Alkotmánybíróság 42/1990 (VI. 12.), a munkatörvénykönyv végrehajtásáról szóló 48/1979. (XII. 1.) Mt-rendelet 2. szakaszát hatályon kívül helyező döntése, amely szerint alkotmányellenes az, hogy a szakszervezet egyetértése szükséges a személyi alapbérek megállapításához, mert korlátozza a munkaszerződés alanyainak szerződéses szabadságát a munkaviszonnyal összefüggő egyedi ügyekben. Ez a rendszerváltás idején keletkezett döntés arról árulkodik, hogy a jogalkalmazók bizonytalanok voltak abban, hogy a szakszervezetek kinek az érdekeit képviselik valójában, s elsősorban az egyént kívánták megvédeni a szakszervezettől – vélhetően annak a kornak a történelmi tapasztalatai alapján, amikor a szakszervezetek még a vállalatvezetés részesei voltak, s nem azzal szemben álló érdekképviseltek (vö. *Kollonay–Ladó*, 1996, 115–116. o.). A munkavállaló szerződés-kötési szabadságát hangsúlyozó alkotmánybírósági döntés, és annak nyomán az 1992-es új munkatörvénykönyv megerősítette, hogy a szakszervezetek feladata a kollektív tárgyalások során kialkudni azokat a lehető legjobb feltételeket, amelyeken belül a munkavállaló és a munkáltató megállapodhat a tényleges bérekről, munkakörülményekről. A jogi értelemben vett megállapodás persze az esetek többségében – mint ma már tudjuk – alkuképes munkavállalók híján azt jelenti, hogy gyakorlatilag a vállalatvezetés egyoldalúan dönthet.

Ami élesen elválasztja a posztcéhes korszakból kinőtt szakszervezeteket a posztszocialista szakszervezetektől, az az, hogy miről kívánnak alkudni és megállapodni a vállalatvezetéssel, s az alku végeredménye hogyan viszonyul a tágabb regionális-szakmai-ágazati munkapiac szabályozásához. Az előbbieket merev bértarifákról kívánnak tárgyalni, amelyek a lehető legminimálisabbra csökkentik a munkavállaló és a munkáltató közötti „partizán” alku lehetőségét. Céljuk olyan mechanikus szolidaritást kialakító bértarifarendszer, amelyben csak akkor változhat a munkavállaló egyéni bérpozíciója, ha az mindenkinél egyszerre változik. A posztszocialista szakszervezetek viszont vállalati bruttó bérnövekedésről, munkavállalói csoportokra (mint segéd munkás, betanított munkás stb.) vonatkozó minimálbértételekről vagy tág négy-öt lépcsős „tól-ig” bértarifákról tárgyalnak, esetleg arról, hogy ezen belül kapjanak-e egyes területek, szakmacsoportok, szervezeti egységek vagy egyéb nagy jól elkülöníthető munkavállalói csoportok plusz bérfejlesztési lehetőséget. Az egyéni béremelésről azonban a megállapodás keretei között a vállalatvezetés dönt, így az egyes munkavállalók, munkavállalói csoportok tényleges bére továbbra is – jó esetben – informális alkuk tárgyát képezi.

A szakszervezeti alku keretmegállapodás-jellegét támasztja alá egy, a 2001. évi munkatörvénykönyv-módosítás vállalati hatásait a – többek között – a kollektív szerződések szövegének elemzésével vizsgáló kutatás (*Neumann–Nacsa*, 2004). Mint ismert, a munkatörvénykönyv számos esetben nemcsak a kollektív szerződéses megállapodással engedi meg az eltérést a törvényi szabályozástól, hanem a „felek megállapodása” útján is. Az esetek többségében az egyéni munkaszerződések nem tartalmaztak munkaidőre és munkarendre vonatkozó eltéréseket, de ez nem jelenti azt, hogy a munkáltatók ne éljenek a felek megegyezésének lehetőségével. Ez azonban a gyakorlatban elsősorban eseti megállapodást jelent, amelyek nagyrészt szóban kötöttek, és ezért nehéz megítélni, hol húzódik a határvonal a megállapodás és a főnöki kérés-utasítás között, amelyet a beosztottak szó nélkül elfogadnak. Műhelyszinten a munkaszervezés kis- és nagyvállalatoknál egyaránt nagymértékben épít a „felek” ilyen „megállapodására”. Sajátos öszjátéka a különböző szintű szabályozásnak, amikor a „felek megállapodása” nemcsak a törvénytől, hanem a kollektív szerződéstől való eltérést is lehetővé teszi. Erre jó néhány olyan kollektív szerződés utal is, amelyek a megállapodás szerinti főszabály mellett „a munkavállaló beleegyezésével” lehetővé teszik az attól való eltérést.

Interjúk is alátámasztják egy sajátos posztszocialista magatartás létét a magyar szakszervezeti vezetők között, függetlenül attól, hogy melyik konföderációhoz tartoznak, milyen a politikai szimpátiájuk, külföldi tulajdonban álló zöldmezős vállalatban vagy éppen volt szocialista vállalat privatizált utódjában dolgoznak. Ez a felfogás a szakszervezet feladatának lényegét a tágan értelmezett keretfeltételek meghatározásában látja. Szeretnének magasabb béreket elérni, de a béralku során a vállalati bruttó bértömeg növekedéséről és/vagy a béremelkedés mértékének minimumáról kívánnak elsősorban tárgyalni. Ugyanakkor elfogadják a vállalatvezetés feltétlen jogát az egyéni béremelés meghatározására a szakszervezettel kialakított kereteken belül.

A magyar szakszervezetek felfogásában a rendezett munkaügyi viszonyok az alapvető keretek szabályozottságát jelentik, amelyen belül tág tér nyílik – már szakszervezeti beleszólás nélkül – a vállalatvezetés egyéni és csoportos teljesítményértékelésen alapuló egyoldalú döntéseire, illetve az egyéni és kiscsoportos informális alkura. Ez az érdekvédelmi felfogás látszólag megfelel a rugalmasságra törekvő vállalatvezetésnek. A mindennapi tapasztalatok szerint még ez a rugalmas szakszervezeti „keretszabályozási” megközelítés is gyakran túl merev a vállalatvezetés számára, amelynek a bérek emelésére vagy bizonyos munkáltatási feltételek tisztelőben tartására vonatkozó szakszervezeti követelések elfogadhatatlanok. Konkrét esetekben a vezetők magatartásától, a piaci verseny és/vagy a vállalatközpont által felállított korlátoktól, a szakszervezet rugalmasságától és/vagy nyomásgyakorló képességétől függ, hogy mennyire lehetséges egy tárgyalásos alapon nyugvó kétoldalú szabályozás kialakítása vagy fenntartása. Gyakori tapasztalat, hogy a minimális kötöttségtől

is szabadulni szándékozó vállalatok mindent megtesznek a még létező szakszervezetek marginalizálására, aktivistáinak ellehetetlenítésére, a vállalattól való eltávolítására. A szakszervezetek sok esetben nem találják az ellenszerét az egyoldalú munkafeltétel- és a munkaviszony-szabályozásra irányuló határozott vállalati törekvéseknek.

Amíg a szakszervezet csak a munkavállalók számára előnyösebb keretfeltételek meghatározására törekszik, addig tág teret enged a vállalatvezetésnek az egyéni munkavállaló tényleges helyzetének meghatározására, illetve az informális egyéni alkura, s ezáltal nem lehetséges mechanikus szolidaritás kialakítása a munkavállalók között. Vagyis szemben a nyugat-európai munkavállalók tapasztalataival, amely szerint az egyén helyzete csak mindenki más helyzetével együtt javulhat, ez az érdekvédelmi stratégia lehetőséget ad arra, hogy az egyes munkavállaló helyzete társaiétól függetlenül javuljon. A mechanikus szolidaritás e hiánya miatt oly nehéz – ha nem éppen lehetetlen – a magyar szakszervezeteknek tagságukat a szakszervezeti követelések érdekében mozgósítani, ha nyíltan kívánnának fellépni a vállalatvezetéssel szemben. Van ugyanis egy másik sajátossága a magyar szakszervezeti stratégiának: amennyire lehetséges a vállalatvezetéssel való együttműködésre törekszenek. Ennek a fajta munkahelyi együttműködésnek megvannak a hagyományai. A nyílt konfliktust kerülő magatartás a legtöbb esetben még akkor is biztosítja a szakszervezet megmaradását, ha a vállalatvezetés maga nem igazán tartja fontosnak a szakszervezetekkel való érdemi tárgyalást. Sajátos módon, a keretfeltételek jobbítására törekvő és kisebb csoportok érdekében szót emelő szakszervezeti stratégia még relatív sikertelenség esetén is elősegíti az együttműködés fenntartását. A szakszervezeti tárgyalási forduló után ugyanis van még egy forduló, a munkavállaló és a munkáltató közötti alku, ahol véglegesen eldőlnek a dolgok. Ezért a nyomásgyakorlásra képtelen szakszervezetek egyetlen reménye gyakran az, hogy az egyre jobban szűkülő munkapiacon a vállalatok maguk is érdekeltek lesznek olyan belső stratégiák kialakításában, amely a munkavállalók megelégedettségére és elkötelezettségére alapoz, s a fluktuáció csökkentése érdekében a szakszervezeteket is bevonják olyan programokba, amelyek célja a munkavállalói elégedettség növelése.

### *Következtetések*

A rendezett munkaviszony fogalma gyökeresen mást jelent a posztcéhés szakszervezetből kinövő szakszervezet és a posztszocialista szakszervezet számára. A posztcéhés szakszervezetek a munkavállalási feltételek meghatározásakor a munkavállaló és a munkáltató közötti egyéni, informális alku terét a legszűkebbre kívánták szorítani. Merev szabályozásra, merev bértarifafeltételekre és munkaköri leírásokra törekedtek. A vállalatvezetés és munkaszervezés „japánosodása” komoly kihívást jelentett a hagyományos szakszervezeti érdekvédelmi stratégiának. A rugalmas termelés-szervezés, az egyéni teljesítményt

és hozzáállást elismerő rugalmas bérezés, rugalmas munkabeosztás a vállalati versenyképesség kulcskérdése lett. A vállalati szintről jövő nyomás hatására az utóbbi két évtizedben sok tekintetben rugalmasabbá vált a munkafeltételek és a munkavégzés szabályozása, csökkent az ágazati kollektív szerződések szabályozóereje. Munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó nyugati kutatók gyakran „rendezett visszavonulásként” mutatják be ezt a folyamatot, ahol a szakszervezetek a foglalkoztatás megőrzése érdekében – reményeik szerint időlegesen – engednek a munkáltatók rugalmasítási törekvéseinek. Az ágazati kollektív szerződések legfontosabb funkciója ebben a helyzetben, hogy határt szabjon a helyi alku rugalmasságának, és fenntartsa a mechanikus szolidaritás minimumát – annak érdekében, hogy a szakszervezetek képesek maradjanak a tagság mozgósításával, a munkaharc eszközeivel érvényesíteni azokat a követeléseket, amelyekről vállalati szinten nem sikerült megállapodásra jutni.

A posztszocialista magyar szakszervezetek számára a rendezett munkaügyi viszonyok az alapvető keretek szabályozottságát jelentik, elsősorban vállalati szintű kollektív szerződésekkel, de azokon belül jelentős szabadságot hagyva az egyéni és csoportos teljesítményértékelésen alapuló egyoldalú munkáltatói döntéseknek, illetve a szakszervezeti beleszólás nélkül folytatott egyéni és kiscsoportos informális alkunak. Ez az érdekvédelmi megközelítés elismeri a vállalati menedzsment jogát az egyéni béremelkedés különböző teljesítménymutatók alapján történő meghatározására a szakszervezettel kialakított kereteken belül.

Mindez látszólag egybeesik a rugalmasságra vágyó vállalatvezetők elképzeléseivel, hiszen teret enged a vállalatok vezetése számára szükséges rugalmasságnak. A mindennapi tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy még ez a rugalmas szakszervezeti „keretszabályozási” megközelítés is gyakran túl merev a vállalatok számára, s a bérek emelésére vagy bizonyos munkáltatási feltételek tiszteletben tartására irányuló szakszervezeti követelések elfogadhatatlannak tartják. Sok függ a vállalatvezetők személyes magatartásától, a külső – piaci verseny és/vagy a vállalatközpont által felállított – korlátoktól, a szakszervezet rugalmasságától és/vagy nyomásgyakorló képességétől – azaz, hogy mennyire lehetséges egy tárgyalásos alapon nyugvó kétoldalú szabályozás kialakítása vagy fenntartása. Elég gyakori azonban, hogy azok a vállalatvezetők, akik még a szakszervezetek jelenléte miatti minimális kötöttséget se kedvelik, mindent megtesznek a még létező szakszervezetek marginalizálására, a szervezkedő aktivisták ellehetetlenítésére, a vállalattól való eltávolítására.

A szakszervezeti tagság folyamatos csökkenése a versenyszférában azt jelzi, hogy nem biztosan elégséges a hosszú távú fennmaradáshoz az a szakszervezeti remény, hogy az egyre jobban szűkülő munkapiacon a vállalatok maguk is érdekeltek lesznek a munkavállalók megelégedettségére és elkötelezettségére alapozó belső stratégiák kialakításában, s a fluktuáció csökkentése érdekében a szakszervezeteket is bevonják a munkavállalói elégedettség növelését célzó programokba.

## 4. A MUNKAHELYI ÉRDEKKÉPVISELET ÚJABB FEJLEMÉNYEI

### 4.1. A munkavállalói részvétel magyarországi gyakorlata

BENYÓ BÉLA – NEUMANN LÁSZLÓ – KELEMEN MELINDA

A munkavállalói részvételen sokféle olyan intézményt és emberierőforrás-menedzsmentet értenek, amelyek közös vonása, hogy a munkavállalók számára beleszólási, ellenőrzési lehetőséget nyújtanak a munkafolyamat alakításával, a vállalatvezetés, esetenként a tulajdonosok döntéseivel kapcsolatban. A partícipációs intézmények ennek megfelelően a műhelyszintű részvételtől<sup>81</sup> egészen a vállalati döntési mechanizmusba való bevonásig,<sup>82</sup> a pénzügyi-tulajdonosi részvételig<sup>83</sup> terjednek. Ez az alfejezet egyetlen, Magyarországon is bevezetett intézménnyel foglalkozik: az *üzemi tanáccsal*, illetve annak nemzetközi változatok esetében működő változatával, az *európai üzemi tanáccsal*.

Bár korábban is voltak előzményei a munkavállalói részvételnek Magyarországon, a fejlett piacgazdaságokéhoz hasonló intézményrendszer csak a rendszerváltást követően jöhetett létre. Ekkor az új munkatörvénykönyv (1992. évi XXII. törvény) keretében került sor az üzemi tanács intézményének a bevezetésére. A munkajogi törvénykezés korabeli körülményei, az új munkahelyi képviseleti rendszer jogi-szociológiai ellentmondásai jól ismertek (Kiss, 1995, Prugberger, 2002, Tóth, 1997, 2000; Tóth–Ghella, 2003). Az akkori kormány szerint a kialakult szakszervezeti pluralizmus problémái és a csökkenő szervezethez indokolta a szakszervezeti tagságtól független, minden munkavállaló által választható képviseletet, valamint a – német mintára – ágazati szinten megkötendő kollektív szerződés szétválasztását a kizárólag az üzemi tanácsok által gyakorlandó munkahelyi képviselettől. Mivel a szakszervezetek erősen elleneztek a munkahelyi szerepüket veszélyeztető javaslatot, az Érdekegyeztető Tanácsban született kompromisszum meghagyta a munkahelyi kollektív szerződés lehetőségét is, és a munkahelyi szakszervezetek – korlátozottan, de – megtarthatják a szocializmusban formálisan élvezett részvételi jogosítványaikat.

81 / A termelési folyamat tökéletesítésére csoportgyűlések, autonóm munkacsoportok, sőt, idesorolható a nyolcvanas évek vállalati gazdasági munkaközössége (vgmk) is.

82 / A felügyelőbizottságok munkavállalói delegáltjai, üzemi tanácsok/bizottságok, „munkásigazgatók”.

83 / Profitrészesedés, kisebbségi vagy többségi munkavállalói részvények szavazati jogokkal vagy anélkül.



A magyar üzemi tanácsok jogköre korlátozottabb a német mintánál: együttdöntési lehetőségük a vállalati szociálpolitikára szűkül le, viszont a kialakított jogi keretek erősen a vállalati szakszervezetekhez láncolják az üzemi tanácsokat. A szakszervezet erősen érdekelt jelöltjeinek az üzemi tanácsba juttatásában, hiszen ettől függ kollektív szerződésalkötési jogosultsága, ugyanakkor az üzemi tanács együttdöntési jogköre a szakszervezet által megkötött kollektív szerződésben szabályozott vállalati jóléti alap felhasználására korlátozódik. Ebben a rendszerben a szakszervezet számára fontos az üzemi tanács megválasztása, de nem feltétlenül a működtetése. Noha az üzemi tanács felállításáról törvény rendelkezik, végrehajtásának nincsenek hatékony garanciái, sok szakszervezet nélküli munkahelyen (jellemzően a kis- és közepes méretű cégekénél) nem is jön létre.

Mivel a német modelltől eltérően Magyarországon az ágazati kollektív szerződések nem váltak meghatározó erejűvé a bérek, az alkalmazási és munkafeltételek alakításában, olyan kétcsatornás rendszer alakult ki, amelyben munkahelyi szinten megkettőződik a képviselőlet. Ezáltal mind a munkáltatók, mind a szakszervezetek sokszor fölöslegesnek, sőt egyenesen károsnak tartják az üzemi tanácsot. Ugyanakkor a váltakozó kormányok – részben politikai megfontolásokból – gyakran változtattak a munkahelyi érdekképviselőlet jogosítványain, hol megerősítették, és kollektív szerződésalkötésre is felhatalmazták az üzemi tanácsot, hol pedig annak ellenében a vállalati szakszervezeti jogosítványokat erősítették meg.

Ez az alfejezet a jogi megközelítés kritikája helyett a tapasztalatokra helyezi a hangsúlyt: először egy kérdőíves felmérés alapján elemzi az üzemi tanácsok vállalati szerepét, majd egy esettanulmány-sorozat alapján az európai üzemi tanácsok helyzetét mutatja be az EU csatlakozás után, amikor a magyar delegáltak is teljes jogúvá váltak, illetve a magyarországi központú multinacionális vállalatokban is létre kell hozni ezeket a konzultációs intézményeket.<sup>84</sup>

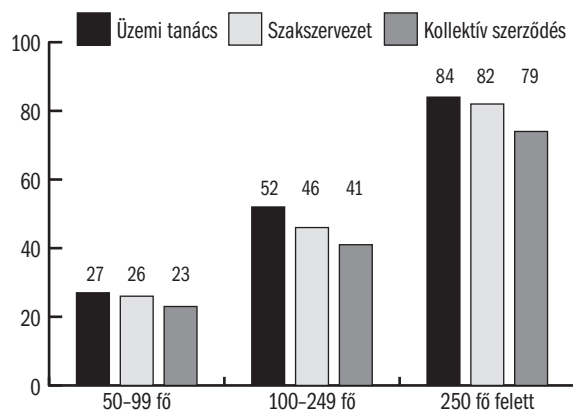
### *Üzemi tanácsok a vállalati gyakorlatban*

84 / A kérdőíves vizsgálat eredményeit legteljesebben Benyó Béla *A munkavállalói részvétel intézménye: az üzemi tanácsok helyzete a mai Magyarországon* című PhD-dolgozata foglalja össze. Az európai üzemi tanácsok kutatására az Európai Bizottság támogatásával került sor a Cseh Köztársaságban, Magyarországon és Lengyelországban, a Wilke, Maack & Partner cég (Hamburg, kutatásvezető Eckhard Voss) koordinálásában. A jelen tanulmányban eddig nem publikált eredményeket közlünk.

Az első üzemi tanácsok megalakulása óta eltelt több mint egy évtizedben a magyarországi munkaügyi kapcsolatok munkahelyi rendszere jelentősen átalakult, felvételünk idején, 2003-ban az 50 fő feletti munkahelyek mintegy 49 százalékában létezett üzemi tanács.

Korábbi nemzetközi kutatások számos tényezőt tártak fel, amely hatással lehet az üzemi tanácson keresztül megvalósuló részvételre. Ilyen a vállalkozás mérete. A tapasztalatok szerint a több munkavállalót foglalkoztató munkahelyeken hatékonyabb részvételi formák alakulnak ki. A magyarországi gyakorlat összhangban áll ezzel a megfigyeléssel, sőt, a nagyobb cégeknél sokkal gyakoribb, hogy üzemi tanács működik, mint a kisebb létszámúaknál (*4.1. ábra*). Ugyanakkor megállapítható, hogy az üzemi tanács, a szakszervezet jelenléte és a kollektív szerződésalkötés együttesen változik a vállalati mérettel.

4.1. ábra: Az üzemi tanácsok, a szakszervezetek, és a kollektív szerződések gyakorisága a foglalkoztatottak száma szerint (százalék)

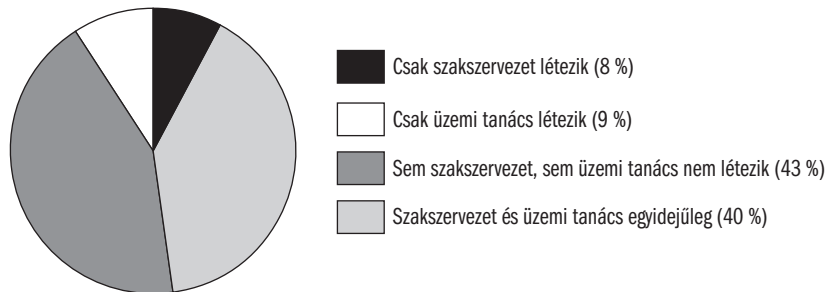


Az is nyilvánvaló, hogy a részvételi fórumok létrejöttét befolyásolja az adott munkahely tulajdonformája is. Az üzemi tanácsok leggyakrabban az állami, ezt követően az önkormányzati tulajdonú munkahelyeken alakulnak. A rendelkezésre álló adatok nem igazolták azt a korábbi feltevést, hogy a külföldi tőke akadályozza az üzemi tanácsok elterjedését. Éppen ellenkezőleg, a tőke eredete szerinti megoszlás alapján az állapítható meg, hogy a magyar tulajdonú vállalkozásokban, ha csekély mértékben is, de kevesebb üzemi tanács működik, mint a külföldi tulajdonú vállalatokban. Üzemi tanácsok a 100 százalékban külföldi tulajdonú vállalkozások 52 százalékában működnek, míg a 100 százalékban magyar tulajdonú cégeknek csak 46 százalékában. A vegyes tulajdonú cégek esetében azonban még gyakrabban megtalálhatók, és az üzemi tanácsokkal rendelkező cégek aránya csak kis mértékben különbözik a többségi külföldi tulajdonú és a többségi tulajdonú magyar vállalkozások esetében (59–58 százalék).

A magyarországi üzemi tanácsok szempontjából azonban a szakszervezet munkahelyi jelenléte a meghatározó: ahol nincs szakszervezet, ott többnyire üzemi tanács sincs (4.2. ábra). Az üzemi tanácsok megoszlását tekintve megállapítható, hogy a munkahelyi szakszervezetek és az üzemi tanácsok gyakorisága között mind vállalati, mind pedig ágazati szinten szoros (szignifikáns:  $p = 0,00$ ,  $r^2 = 0,888$   $\beta = 0,942$ ) összefüggés mutatkozott.

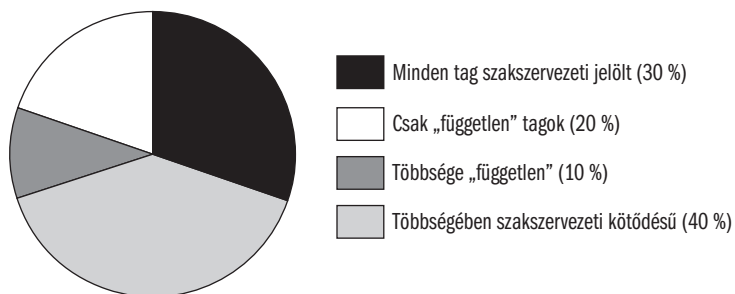
Ennek okát részben abban keresni, hogy a több munkavállalót foglalkoztató munkahelyeken nagyobb valószínűséggel hoznak létre szakszervezetet és üzemi tanácsot. A törvény szakszervezeti reprezentativitást szabályozó rendelkezései alapján nem meglepő, hogy minél több szakszervezet működik egy munkahelyen, annál gyakoribb az üzemi tanács is. Az is figyelemre méltó, hogy négy vagy ennél több munkahelyi szakszervezet előfordulása esetén az üzemi tanácsok alapításának gyakorisága 100 százalékosá válik.

4.2. ábra: Az üzemi tanácsok és a szakszervezetek megoszlása az ötven fő feletti létszámú vállalkozásokban



Kezdetben a szakszervezetek egy része nem támogatta az üzemi tanácsok képviseleti szerepének megerősödését, jogainak bővítését, mert szerintük azok korlátozták a szakszervezetek befolyását, gyengítették jogaikat. E mögött nyilvánvalóan az a magyar sajátosság lelhető fel, hogy a szakszervezetek – függetlenül tényleges befolyásuk mértékétől – riválist láttak az üzemi tanácsban, amelyet egy esetleges, az üzemi tanácsok jogosítványait megerősítő törvénykezéstől való félelem is táplált. Mára azonban a hátrányok mellett az üzemi tanács létének előnyei is megmutatkoznak: a szakszervezetek számára az üzemi tanács jelentősége az általa megszerezhető információban rejlik. Az üzemi tanáccsal való együttműködés azonban nem csupán lehetőség, hanem kényszerűség is. Hiszen szakszervezeti kontroll hiányában az új részvételi intézmény riválissá is válhat, a munkáltató számára lehetőséget ad legitim, alternatív munkavállalói képviselőkkal való együttműködésre. Az üzemi tanács szakszervezeti kontrollját az üzemi tanácsok tagösszetételével kapcsolatos vizsgálatok is alátámasztják. Az esetek 30 százalékában a hazai üzemi tanácsok teljes egészében szakszervezeti tagokból állnak, további 40 százalékuk pedig többségi szakszervezeti irányítás alatt áll. A fennmaradó 30 százalékban az üzemi tanács tagjainak többsége vagy teljes egésze független a szakszervezetektől (4.3. ábra).

4.3. ábra: Az üzemi tanácsok megoszlása a tagok jelöltsége szerint



Az összefonódás tényét, valamint annak elfogadását az is alátámasztja, hogy – kérdésünkre válaszolva – az üzemi tanácsi képviselők 60 százaléka elutasította az üzemi tanács szakszervezettől való függetlenségét. Ezt még jobban kiemeli az a tény, hogy 85 százalék szerint a szakszervezet által delegált tagok „erőt” adnak a testületnek. A válaszokból egyértelműen kiderült, hogy a befolyásolás legnagyobb mértékben a szakszervezeti jelölésű üzemitanács-tagon keresztül érvényesül (35 százalék). Másodsorban a vezetés személyi átfedései útján (30 százalék), harmadrészen pedig az üzemi tanácsnak szakszervezeti forrásból nyújtott szakértelem, információ révén (15 százalék). A szakszervezet dominanciáját jelzi az is, hogy négyszer, a szakszervezeti válaszadók szerint ötször annyian váltak szakszervezeti vezetőből az üzemi tanács elnökévé, mint fordítva. Ráadásul a testület munkájában a szakszervezeti kötődésű üzemitanács-képviselők aktívabbak, mint a „függetlenek”. Mindez alátámasztja azt a vélekedést, hogy a szakszervezeti emberek üzemi tanácsokban játszott szerepe erősítheti a helyi szakszervezeteket.

A gyakorlatban előfordul, hogy a szakszervezetek versenyeznek az üzemi tanácsi helyekért. Ennek negatív hatásait szakszervezeti vélemények is alátámasztják. Megállapítható, hogy a munkahelyen tevékenykedő szakszervezetek számának növekedésével gyakoribbá válnak közöttük a nézeteltérések is. Két szakszervezet esetén még az együttműködés a gyakoribb, azonban ennél több munkahelyi szakszervezet esetén a viszony eltolódik a versengés felé. A munkavállalói részvétel intézményesülésére tehát jelentős hatással van a munkahelyi szakszervezetek egységessége vagy megosztottsága.

A tapasztalatok szerint a szakszervezetek közötti konfliktusok egyik következménye az is, hogy munkáltató a helyzetet kihasználva, tárgyalópartnernek a konfliktuskerülőbb üzemi tanácsot választja. Ezt valószínűsíti az a megfigyelés is, hogy a szakszervezetek négyszer gyakrabban kerülnek konfliktusba a vállalatvezetéssel, mint az üzemi tanácsok. A munkáltató rangsorát igazolja, hogy a szakszervezeti kötődésű tagok számának csökkenésével az üzemi tanács egyre jobb tárgyalópartnerre válik a munkáltató számára.

A magyar üzemi tanácsi rendszer működésének másik problémája a munkavállalókkal való kapcsolattartás megoldatlansága. Az üzemi tanácsok egyszerűen nem érzékelik, hogy választott képviselők, és beszámolási kötelezettséggel tartoznak a dolgozóknak. A vizsgálatok szerint a munkavállalóknak csupán egyharmada érdeklődik az üzemi tanács munkája iránt. Ennek egyik lehetséges oka, hogy gyakran semmilyen visszajelzés sem érkezik az ülésen történekről. A munkavállalók informáltsága az üzemi tanács munkájáról nagyon esetleges, legtöbbször kimerül abban, hogy a tanács tagjai közvetlen munkatársaikat tájékoztatják. A munkavállalók előzetes megkérdezésére csak igen ritkán kerül sor. Ugyanakkor az is nyilvánvaló, hogy – a szakszervezettel szemben – az üzemi tanácsoknak nincsen kiépített szervezeti struktúrájuk, amelyen keresztül elérhetnék a munkavállalókat. Ezért, ahol van szakszerve-

zet, természetes, hogy az üzemi tanács a munkavállalókkal való kapcsolat-tartás érdekében „ráépül” a szakszervezeti apparátusra, és ez végül is nem segíti elő, hogy a munkavállalók megkülönböztessék a szakszervezet és az üzemi tanács szerepét.

Az üzemi tanácsok megfelelő működésének előfeltétele, hogy az ehhez szükséges dokumentumokat időben megszerezzék. A vizsgálatok az üzemi tanácsok kiszolgáltatottságát jelzik, nyomásgyakorló eszközök hiányában nagy a veszélye a sikertelenségnek, a részvételi intézmények súlytalaná, funkció nélkülivé válhatnak. Ugyanakkor azok, akik számára a munkáltató rendszeresen biztosítja a szükséges információt, kisebb arányban látták konfliktusosnak az üzemi tanács-munkáltató viszonyt, s ők a jogi szabályozás által nyújtott lehetőségekkel is elégedettebbek voltak.

Az átadott dokumentumokat illetően az üzemi tanácsok elnökeinek 77 százaléka arról számolt be, hogy nem kapnak megfelelő tartalmú háttéranyagot az ülésekhez. Ugyanakkor a megkérdezettek közül az üzemi tanácsok tagjainak 75 százaléka, a szakszervezeti vezetők 67 százaléka és a munkáltatók 84 százaléka szerint az üzemi tanácsok időben megkapják a napirend tárgyaláshoz szükséges dokumentumokat a munkáltatóktól. Az információ visszatartásának leggyakoribb oka az üzleti titokra hivatkozás, ami az üzemi tanácsok elnökeinek 36 százaléka szerint gyakran előfordul. Mindezek ellenére elmondható, hogy a munkáltatók számára fontos, hogy ne tűnjenek törvénytörőnek, ezért igyekeznek megadni a törvény által biztosított jogokat. Valójában nem áll érdekükben a jogszerűtlenség, mivel a tanács jogositványai nem annyira erősek, hogy megoldhatatlan érdekütközések jöjjenek létre. Ennek ellenére az üzemi tanácsi képviselők közel egynegyede (23 százalék) mégis azt állította, előfordult, hogy a munkáltató megsértette jogaikat. A leggyakoribb a véleményezési jogmegsértése. Az is megfigyelhető, hogy a partnerek nem szívesen viszik a konfliktusaikat a cégen kívülre.

Az üzemi tanács munkájának eredményességét az elmondottakon túl más tényezők is befolyásolják. A tapasztalatok szerint az aktívan működő üzemi tanácsok arról ismerhetők fel, hogy a tárgyalásokon leggyakrabban a munkavállalók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos témák szerepelnek. Az üzemi tanácsok többségére jellemző, hogy szociális kérdésekkel kapcsolatosan – amelynek alakításában az üzemi tanács érdemi szerepet játszhatna – csak fele annyit konzultálnak, mint a gazdasági témájú ügyekről, amelyekkel kapcsolatban a munkáltatónak „csak” tájékoztatási kötelezettsége van. Ugyanakkor feltételezhető, hogy az esetek jelentős részében nem jutnak hozzá a lényeges információkhoz, így a munkáltatók és az üzemi tanácsok együttműködése formális marad.

A magyar üzemi tanácsok gyakorlata is azt támasztja alá, hogy a szervezet olajozott működéséhez stabil finanszírozásra, önálló költségvetésre van szükség. A valóság ezzel szemben az, hogy az üzemi tanácsok csupán 19 százaléka

rendelkezik éves költségvetéssel, amely fedezi a működési, képzési és a szakértői költségeket. A beszámolók szerint a vállalati költségvetés erre vonatkozó irányszámainak kialakításába az üzemi tanácsok 29 százalékának egyáltalán nincs beleszólása. Gyakorlatilag Magyarországon a részvételi intézmények anyagi függetlensége csak a nagy létszámú cégekre jellemző, ahol a teljes munkaidős elnök számára „függetlenített” státust biztosítanak.

Az önálló költségvetés hiánya az üzemi tanács tagjainak képzését is akadályozza. Az üzemi tanácsok és a munkáltatók egyetértenek abban, hogy a felkészületlenség az üzemi tanácsi feladatok ellátásának az egyik legfőbb akadálya. Elsősorban jogi, közgazdasági és pénzügyi ismeretekben, valamint kommunikációs és tárgyalástechnikai készségekben érzékeltek hiányt. Ugyancsak szoros az összefüggés a felkészültség és a munkáltatóval való munkakapcsolat eredményessége, valamint a jogaikkal való elégedettség között. Ez részben azzal magyarázható, hogy a képzettebbek inkább tudnak élni a törvény adta lehetőségekkel, s ezért kevésbé érzik, hogy a jogi feltételek akadályoznák tevékenységük megfelelő színvonalú ellátását.

Annak ellenére, hogy az üzemi tanács létrejötté többletfeladatot rótt a munkáltatóra, előnyei is származtak belőle, mert az új részvételi intézmény egyúttal a hatalmi játéktér kibővülését jelentette. A munkáltató gyakran támogatja az üzemi tanács szervezeti önállóságát, hiszen érdeke azt kívánja, hogy amennyire csak lehet, egy független érdekképviselési csatorna jöjjön létre, amely alkalmas döntéseit legitimálni. Az üzemi tanáccsal való együttműködés új lehetőséget jelent azoknak a munkáltatóknak, akik mellőzni szeretnék a szakszervezetekkel való tárgyalást. Ezt a hipotézist alátámasztani látszik, hogy amíg a külföldi és a hazai tulajdonú munkahelyek között alig van eltérés az üzemi tanács előfordulási gyakorisága között (55 és 52 százalék), addig a szakszervezetek munkahelyi jelenlétével kapcsolatosan ugyanez már nem mondható el. Kérdőíves vizsgálatunkban a magyar tulajdonú vállalkozások háromnegyed részében, míg a külföldi tulajdonúak csupán negyed részében volt szakszervezeti képviselő a munkahelyen (25 és 75 százalék). A gyakorlat alátámasztani látszik, hogy a munkáltató nemcsak elfogadja az üzemi tanácsot tárgyalópartnernek, hanem legtöbbször egyenesen előnyben részesíti a szakszervezettel szemben.

Az esetek többségében a munkáltató az üzemi tanáccsal könnyebben szót ért. Ennek egyik – de nem egyetlen – magyarázata a tagok nagyobb lojalitása lehet. Amennyiben több a „független” képviselő az üzemi tanácsban, valószínűbb, hogy az üzemi tanács egésze lojálisabb lesz, és egyúttal egzisztenciálisan is függőbbek lesznek a munkáltatótól. Arra vonatkozóan is sikerült bizonyítékot találni, hogy amennyiben a munkáltató gyakran él a nyomásgyakorlás eszközével, hogy az üzemi tanács neki tetsző döntést hozzon, akkor gyakoribb a tagok részéről a munkáltató iránti lojalitás. Abban az esetben, ha szakszervezeti többségű az üzemi tanács, akkor a munkáltató kevésbé élhet a nyomás-



gyakorlás eszközével, így, hogy a kört rövidez, inkább a szakszervezettel kezdeményez tárgyalásokat. Az üzemi tanácsi és a szakszervezeti vélemények szerint a lojalitás mértéke a „független”, illetve a szakszervezeti kötődésű tanácsstagok arányával hozható kapcsolatba. A megfigyelések szerint minél kisebb létszámú a tanács, annál nagyobb lojalitást mutatnak a képviselők, az intézmény annál kevesebb gondot okoz a munkáltató számára.

Az üzemi tanácsok szerepét, eredményességét mind a szakszervezetek, mind a munkáltatók saját szervezeti érdekeik mentén ítélik meg. A szakszervezetek számára a jövőben létfontosságú, hogy megtartsák meghatározó szerepüket az üzemi tanácsok irányításában, az üzemi tanács továbbfejlesztését, jövőjét is ennek rendelik alá. A szakszervezeti vezetők többsége szerint az üzemi tanács és a szakszervezet „jól kiegészítik egymást”, ha van közöttük munkamegosztás, együttműködés, ellenkező esetben, úgy vélik, nincs is szükség üzemi tanácsra. Ezzel ellentétes a munkáltatók véleménye, számukra kedvezőbb egy több lábon álló érdekképviseleti rendszer, amely nagyobb teret enged a manőverezésnek, ezért támogatják a független üzemi tanács gondolatát. A munkáltatók többsége hasznosnak tartja az üzemi tanáccsal való együttműködést, mert az üzemi tanács „pufferszerepet” tölthet be, segíthet minimalizálni a munkáltatók és a munkavállalók közötti közvetlen konfliktusokat, valamint elősegítheti a vezetés döntésének munkavállalói elfogadását. A szakszervezetek és a munkáltatók a jelenleg kialakult helyzet megszilárdulásában és nem a továbbfejlesztésében érdekeltek. Az üzemi tanács pedig e két erő között egyensúlyoz, de a jobb tárgyalási pozíció megszerzése érdekében elfogadja a szakszervezeti befolyást.

Az üzemi tanács hatékonyabb működésével kapcsolatosan az érdekeltek egybehangzó véleményt fogalmaztak meg: a munkáltatói, a szakszervezeti és az üzemi tanácsi képviselők egyaránt a felkészültség javítását említették az első helyen. Az üzemi tanácsok – a képzési lehetőségek bővítése mellett – másodikként a jogosítványok továbbfejlesztését említették, azonban ezt az alternatívát sem a szakszervezetek, sem a munkáltatók nem támogatták. Mint bemutattuk, jelenlegi nagyobb érdekük fűződik a *status quo* fenntartásához, mint megváltoztatásához.

### *Európai üzemi tanácsok Magyarország EU-csatlakozása után*

Mint ismert, az *európai üzemi tanácsokról* szóló 94/45 (EK) irányelvet 1994-ben több évtizedes – politikai fordulatokat sem nélkülöző – előkészítés után (Tóth, 1999) fogadták el. Politikai célját tekintve hasonlít a különböző nemzetközi szervezeteknek (ILO, OECD) a multinacionális vállalatok „viselkedésére” vonatkozó, korábban megfogalmazott ajánlásaihoz, amelyek a globalizáció károsnak tekintett munkaügyi hatásait (a munkaügyi szabályozási rezsimek kiélezett versenyét, az e miatt romló munkafeltételeket, a munkahelyek áttelepülését stb.) szándékoznak mérsékelni. Az EU-irányelv azonban

tovább ment, egy újabb etikai kódex megalkotása helyett vadonatúj, nemzetek fölötti képviseleti intézmény jogi kereteit hozta létre. Ennek révén a nemzetközi vállalatok központjaiban meghozott globális stratégiai döntések előkészítésébe épít be egy, a kontinentális Európa országaiban bevett üzemi tanácsokkal analóg intézményt, amelyben a különböző tagországokban működő leányvállalatok munkavállalóinak is biztosítanak információs és konzultációs jogosítványokat. Az irányelvet az EU régi tagállamainak 1996. szeptember 22-ig kellett átvenniük, de az átmeneti rendelkezés megengedte már létező, hasonló funkciójú nemzetközi fórumok európai üzemi tanácsként való elismerését, és új képviseleti fórum megalakítása helyett az információnyújtás és konzultáció folyamatának intézményesítését is. Fontos, hogy – tekintettel az üzemi tanácsok országonként eltérő összetételére, jogi felhatalmazottságukra – az irányelv tételesen nem határozza meg az európai üzemi tanács megalakításának, összetételének és működésének szabályait. Ezeket az európai üzemi tanács előkészítésére vállalatonként külön-külön állapítják meg a különböző országokban működő telephelyeken megválasztott *különleges tárgyalótestület* és a vállalatvezetés közötti tárgyalások során.

Magyarország EU-tagságáig az európai székhelyű multinacionális vállalatok hazai üzemeiben dolgozók képviselői csak akkor vehettek részt az üléseken, ha a nyugat-európai európai üzemi tanács „önkéntesen” meghívta őket (Neumann, 1999). Az ETUI (European Trade Union Institute: európai szakszervezeti intézet) 2002. évi adatai szerint 114 olyan multinacionális vállalatban alakult európai üzemi tanács, amelyek magyarországi telephellyel is rendelkeztek, azonban mindössze 23 esetben hívták meg a magyar munkavállalók képviselőit, akik „megfigyelői” státusban vehettek részt a tanácsok munkájában.

Az új tagállamoknak – így Magyarországnak is – csatlakozásuk idejére kellett hatályba léptetniük az irányelv érvényesülését biztosító nemzeti törvényeket, jogszabályokat, esetleg kollektív szerződéseket. Az Országos Érdekegyeztető Tanács által rendezett konzultációt követően megszületett 2003. évi XXI. törvény a csatlakozással egy időben lépett hatályba. A törvény az európai irányelvet követi, a magyarországi székhelyű multinacionális vállalatközpont mellett működő európai üzemi tanács felállításának szabályozásában. A nemzeti átvétel játéktere gyakorlatilag a következő kérdésekre korlátozódik: a különleges tárgyalótestület és az európai üzemi tanács összetétele és működése magyarországi vállalatközpont esetén, a magyar munkavállalókat képviselő különleges tárgyalótestület és európai üzemi tanács tagjainak kiválasztási módja, a titkosítási szabályok, a magyar képviselők védelme, a jogellenes magatartás szankcionálása, valamint az alkalmazandó egyenértékű információs és konzultációs szabályok, amennyiben európai üzemi tanács nem jön létre. A magyar szabályozás elsősorban német mintát követi, ennek köszönhetően leginkább problémás pontja a magyar munkavállalókat képviselő különleges

tárgyalótestület és európai üzemi tanács tagok kiválasztása. A törvény ki-nevezésüket kizárólag az üzemi tanácsra vagy – ahol van – a *központi üzemi tanácsra* bízta, illetve üzemi tanács hiányában előírt egy közvetlen választási eljárást. Csakhogy – ellentétben a németországgal – a magyar munkahelyi képviseleti rendszer kétcsatornás: az üzemi tanács mellett többnyire vállalati szakszervezetek is működnek a munkahelyeken, s – mint bemutattuk – sokszor erősebb a befolyásuk és nagyobb az ismertségük, mint az üzemi tanácsé. Ahol kétcsatornás képviseleti rendszer működik, a törvények általában mindkettő számára lehetővé teszik a beleszólást, és csak akkor írnak elő közvetlen választást, ha az adott munkahelyen egyik fajta érdekképviseleti intézmény sem működik. A transzpozíció másik problémás területe a képviselők megválasztása abban az esetben, ha az adott multinacionális cégnek több magyarországi leányvállalata is van. Ilyenkor a törvény az egyes cégek (központi) üzemi tanácsai és közvetlen választott delegáltjainak együttműködését írja elő, viszont nem határozza meg, hogy a cég minden érdekeltségében dolgozóknak képviseletet kell biztosítani, és – ellentétben a német törvénnyel – nem határozza meg, hogy melyik központi üzemi tanács felelőssége a közös grémium összehívása (Tóth–Neumann, 2003; Prugberger, 2003).

Magyarország EU-csatlakozása tehát kétféle feladatot rótt a multinacionális vállalatok csúcsvezetésére és érdekképviselőire: egyrészt, a magyarországi vállalatközpontú, nem túl nagy számú multinacionális vállalatban létre kell hozni egy új intézményt, ha a cég legalább két EU-tagországban működtet telephelyeket, minimálisan 100–100 alkalmazottal. Másrészt, azokban a külföldi tulajdonú és külföldi központú vállalatokban, ahol már működött európai üzemi tanács, vagy pedig most kell megalakítaniuk azt, mert éppen az EU 2004. évi kibővítése következtében lépik át a fenti küszöbértéket, biztosítani kell a magyarországi munkavállalók képviselőit, illetve a törvénynek megfelelően delegálni kell őket. Természetesen ez utóbbi a külföldi vállalatközpontokban működő vagy létrehozandó európai üzemi tanácsok számára is jelentős kihívás, hiszen nekik is át kell alakítani belső szabályaikat, hogy fogadni tudják az EU kibővítése miatt az új tagállamokból érkező – immár teljes jogú – tagokat. Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy – hasonlóan a magyar üzemi tanácsokat életre hívó törvényhez – a gyakorlatban az európai üzemi tanácsokra vonatkozó irányelv végrehajtásának elmaradása sem igazán szankcionálható (ezért azután Nyugat-Európában is csak az irányelv hatálya alá tartozó vállalatok mintegy felénél jött létre európai üzemi tanács, illetve az azzal egyenértékű információs-konzultációs eljárás), sőt az EU bővítéséből következő itt felsorolt feladatokra sincs az EU által megszabott határidő.

Vállalati esettanulmányokkal vizsgáltuk, hogy az európai üzemi tanácsokra vonatkozó irányelv által érintett cégekben a régi és az új tagállamok munkahelyi érdekképviselői hogyan válaszoltak az EU-bővítés kihívására.<sup>85</sup> A vizsgálatba bevont stabil gazdálkodású és létszámú tíz cég közül kettő rendelkez-

85 / Összesen 10 vállalatról készült esettanulmány 2004 utolsó hónapjaiban, részben fémipari (gépipari), részben vegyipari cégekben. A kutatás anyagából itt csak a magyarországi vállalatok közül a munkaügyi kapcsolatok jellemzőire és az európai üzemi tanács felállítására, illetve működésére vonatkozó eredményeket tekintjük át.

zett magyarországi cégközponttal: a Mol és a General Electric. A cégek főbb jellemzőit és munkaügyi kapcsolatrendszerét mutatja be az 4.1. táblázat.

4.1. táblázat: Az európai üzemi tanácsokra vonatkozó vizsgálat vállalati mintája

Mely ágazatba tartozik a vállalat?	Magyarországi létszám	Központ (tulajdonos) országa	Zöldmezős?	Szakszervezet	Üzemi tanács	Kollektív szerződés
Gépgyártás	400	Franciaország	nem	+	+	+
Autóalkatrész	1 600	Németország	igen	-	+	-
Gyógyszeripar	2 200	Franciaország	nem	++	+	++
Elektronika	5 000	Finnország	igen	+	+	-
Autóalkatrész	1 200	Németország	igen	+	+	-
Olaj és gázipar	11 800	Magyarország	nem	++	+	+
Gépipar	14 000	Magyarország	nem	++	+	+
		(Egyesült Államok)				
Gumiipar	1 900	Franciaország	nem	++	+	++
Elektronika	3 300	Finnország	igen	++	+	+
Autóalkatrész	550	Németország	nem	+	+	-

A szakszervezet viszonylag erős befolyása, illetve a ágazati és vállalati kollektív szerződés együttes előfordulása: ++; van: +; nincs: -.

Mivel a minta kiválasztásában szakszervezetek segítettek, valószínűleg az átlagosnál erősebb szakszervezettel és fejlettebb munkaügyi kapcsolatokkal jellemezhető cégekkel kerültünk kapcsolatba. A vállalatok szakszervezeteinek vezetői között egyaránt voltak a szocialista elődállalattól örökölt káderek, valamint – főként a zöldmezős cégek alkalmazásában – lelkes fiatalok, akik az ágazati szakszervezet támogatását élvezve, többnyire harcos érdekképvisezőként próbáltak fellépni. Figyelemre méltó, hogy még egy ilyen mintában a tízből négy vállalat esetében nem sikerült kollektív szerződést kötni, és csak két esetben volt érvényben (al)ágazati szerződés. Az egyetlen szakszervezet nélküli vállalattól eltekintve, az üzemi tanácsban minden esetben a vállalati szakszervezet meghatározó jellege érvényesült, a két szervezet mintegy szimbiózisban élt együtt; s volt olyan cég, ahol ezt – némi büszkeséggel – a tudatos szakszervezeti politikának tulajdonították. Az EU-csatlakozás után, az új, teljes jogú képviselők delegálása az anyavállalat cégközpontja mellett működő európai üzemi tanácsokba sokkal gördülékenyebben ment azon a cégekben, ahol már korábban is volt magyar megfigyelő. Ilyenkor az okozott gondot, hogy az EU-bővítés miatt meg kellett változtatni az európai üzemi tanácsi helyek országok közötti elosztását, ami a kisebb nyugat-európai telephelyek visszaszorulásához vezetett. Azon cégek esetében, ahol ez újdonság volt – sőt, esetleg a magyar érdekképviseleteknek nem is volt kapcsolatuk az anyavállalat megfelelő szervezeteivel, és bizonyos mértékben a magyar vezetők feladata lett az érdekképviseletek mozgósítása –, az ágazati szakszervezetek nemzetközi együttműködése segíthetett az európai üzemi tanácsi képviselet megszervezésében.<sup>86</sup>

86 / Például az IG Metall bajorországi szervezete próbált közös akciót szervezni a magyar Vasas Szakszervezettel, hogy a megfelelő vállalati szintű érdekképviseletek egymásra találjanak. Ennek ellenére a nyugati és keleti munkavállalók képviselői között éles konfliktus is kialakulhat az európai üzemi tanácsi helyek elosztásában, ha annak tépje a vállalat esetleges telephely-áthelyezési döntéseinek befolyásolása (lásd a függelékben közölt esettanulmányt). Egyetlen olyan vállalattal találkoztunk, amelynek az EU-bővítése után létre kellett volna hoznia új európai üzemi tanácsot, de az nem jött létre, mivel időközben elhatározták a cég európai vállalattá alakítását, ami a nemzetközi képviseleti intézmény egészen másfajta rendszerének kialakítását igényli.

Az EU-szabályozás magyar jogrendbe való átültetésével kapcsolatos problémák ismeretében nem meglepő, hogy a képviselők delegálása a gyakorlatban eltér a törvény logikájától. Bár végül formálisan szinte mindenhol teljesítették azt a kritériumot, hogy az üzemi tanács vagy a központi üzemi tanács jelöli a tagokat, általános volt a törekvés, hogy a magyar munkavállalók képviselőinek ennél erősebb legitimitációja legyen. Jellemző, hogy több érdekképviselet, sőt, néha a vállalatvezetés is félreértette-félreolvasa a törvényt, és meggyőződésük volt, a delegáltak közvetlenül a dolgozóknak kell megválasztaniuk [a törvény ilyen választási eljárást akkor ír elő, ha nincs (központi) üzemi tanács az adott munkahelyen]. A szakszervezetek vezetése – közvetlenül vagy az üzemi tanácsba választott embereiken keresztül – szintén aktív részese volt a jelölt kiválasztásának. Nem meglepő, hogy minden nagyobb cég esetében a delegált európai üzemi tanácsi tagok – legalább részben – a legerősebb szakszervezetek vezetőiből kerültek ki (4.2. táblázat). Kivételnek számított az, ahol a nyelvtudás vagy a gazdasági szakértelem volt a meghatározó.

Ugyanakkor több helyen megoldatlan maradt az anyavállalat kisebb vagy szakszervezet és üzemi tanács nélküli magyarországi munkahelyein dolgozók képviselete az európai üzemi tanácsban. Miközben a legnagyobb telephelyek küldötteit szabályosan delegálták, illetve fogadta az anyavállalat, az európai üzemi tanácsi tagok jelölésébe nem mindig sikerült bevonni a cégek más részlegéhez tartozó munkavállalókat, mert a magyarországi cégek között gyakorlatilag semmilyen horizontális kapcsolat nincs.<sup>87</sup> Érdekes módon ezzel a hiányossággal az anyavállalatok európai üzemi tanácsai sem igen foglalkoztak, pedig sokszor alapos vizsgálat előzte meg a kelet-európai jelöltek elfogadását. Igaz, a „keletiek” vizsgálatát elsősorban az a gyanú mozgatja, hogy esetleg ők valójában nem is munkavállalói küldöttek, hanem a menedzsment jelöltjei vagy tagjai – mint arra számos példát mutattak a kutatás külföldi tapasztalatai.

A európai üzemi tanácsokba delegált magyar képviselők vegyes benyomásokat szereztek. Többnyire elégedettek voltak a technikai feltételekkel, az anyavállalat nyújtotta anyagi támogatással, de esetenként hiányosságokat (nem biztosítottak tolmácsolást), sértő fogadtatást tapasztaltak. Komolyabb gondot okozott a merev ügyrend, a formális tájékoztatás és a gyakori titkosítás. Többnyire az volt a véleményük, hogy a bőséges beszámolók ellenére az üléseken kevés új információhoz jutottak, és a testületeknek viszonylag csekély befolyásuk van az olyan stratégiai döntésekre, mint az üzembeszárás, üzemmáthelyezés. Ugyanakkor feltehetően a magyar küldöttek sem mindig fogékonyak nyugati kollégáik ezzel kapcsolatos panaszaira, hiszen a legtöbb cég esetében a korábbi, illetve folyamatban lévő üzemmáthelyezések során Magyarország mindaddig a folyamat nyertesének tűnik. Pozitívan értékelték viszont a küldöttek a kapcsolatépítési lehetőséget, azt, hogy megismerhették külföldi kollégáik élet- és munkakörülményeit.

87 / Szélsőséges példa erre annak a német gépipari cégnek az esete, mely 6 különböző településen már 11 leányvállalatot alapított Magyarországon, de kizárólag a legnagyobb cég üzemi tanácsa delegált tagot az európai üzemi tanácsba.

4.2. táblázat: A magyarországi munkavállalók európai üzemi tanácsi képviselőinek módjai

Ágazat	Az európai üzemi tanács megalakulásának éve	Mikor hívták meg a magyar képviselőt?	Milyen státusban vett részt 2004 előtt?	Megkapta-e a teljes jogú tagságot?	Magyarországi kiválasztási eljárás
Gépgyártás	2000	2004	-	igen	szavazás az üzemi tanács jelöltjeire
Autóalkatrész	1998	2000	megfigyelő	folyamatban	az üzemi tanács tagjának a delegálása
Gyógyszeripar	1996 előtt*	2002	megfigyelő	folyamatban	szakszervezet és üzemi tanács közös döntése
Elektronika	nincs adat	2003	megfigyelő	igen	az üzemi tanács tagjának a delegálása
Autóalkatrész	1996	2003	nem vett részt	igen	szakszervezet és üzemi tanács közös döntése
Olaj- és gázipar	2004	2004	-	igen	a központi üzemi tanács tagjának a delegálása
Gépipar	2004	2004	-	igen	a központi üzemi tanács tagjának a delegálása
Gumiipar	1999	2002	megfigyelő	igen	a központi üzemi tanács döntése
Elektronika	csak különleges tárgyalótestület alakult	-	-	-	-
Autóalkatrész	nincs adat*	2002	-	-	az üzemi tanács tagjának a delegálása

\* Az európai üzemi tanáccsal egyenértékű információs és konzultációs fórum/eljárás.

Mintánkban egyetlen igazi „magyar multi” volt, a Mol, amely hét hónapos előkészítő munka után 2004 júniusában alakította meg európai üzemi tanácsát. a Mol munkaügyi kapcsolatait az érdekképviseletek és a vállalatvezetés szoros együttműködése jellemzi: a magyarországi anyavállalaton belül három reprezentatív szakszervezet és négy üzemi tanács működik, továbbá a munkavállalók számára jelentős juttatásokat biztosító kollektív szerződés van érvényben. Az európai üzemi tanács összetételét 18 teljes jogú és két megfigyelő tagban határozták meg a különleges tárgyalótestület és a Mol Rt. megállapodásában. Így a hat magyar és három szlovák tag mellett minden EU-tagországnak jutott képviselő, ahol van Mol-érdekeltség, továbbá Horvátország és Románia kapott megfigyelői helyet. A leendő európai üzemi tanács tagjait is előre kiválasztották, Magyarországon a Mol központi üzemi tanácsának a kibővített ülésén, szavazással; Szlovákiában a Vegyész Szakszervezet tartott jelölést és választást. A többi uniós országban a központi vezetés írásos felkérésére a munkavállalók közvetlenül választották a delegáltakat. A megállapodás szerint az európai üzemi tanács három évre jött létre, az alapszabály szerint az



ülésekre évente legalább egy alkalommal kerül sor előre meghatározott időpontban és napirendi pontokkal, amelynek előzetes egyeztetéseit az európai üzemi tanács elnöke folytatja le az ülés tervezett időpontja előtt egy hónappal. Az európai üzemi tanács elnöke a magyar központi üzemi tanács és egy személyben a legnagyobb reprezentatív szakszervezet elnöke lett.

Végeredményben esettanulmány-sorozatunkból tanulságai egybevágóak a magyar üzemi tanácsokra vonatkozó vizsgálatok eredményeivel: itt is meghatározó a szakszervezeti támogatás, mind a hazai vállalaton belüli, mind pedig a szakszervezetek közötti nemzetközi szolidaritás, amely szerencsés esetben képes tompítani a multinacionális vállalatok különböző országokban foglalkoztatott munkavállalói közötti gazdasági verseny konfliktusait. Kétségtelenül értékes az a tapasztalat és kapcsolati háló, amelyet a magyar küldöttek megszerezhetnek, s talán előbb-utóbb az európai üzemi tanácsban tanultakat a hazai konzultációs eljárások során is képesek lesznek hasznosítani.

## Függelék

### Európai üzemi tanács a GE Hungary Rt.-ben

A General Electric az 1989-es privatizáció során vette át a fényforrásokat és a vákuumtechnikai gépeket gyártó Tungsramot, amely az ország egyik legnagyobb iparvállalata volt, számos budapesti és vidéki telephellyel. A vállalat 2002-ig a GE Lighting nevet viselte, de tevékenysége – a további vállalatvásárlásoknak és zöldmezős beruházásoknak köszönhetően – ma már jóval tágabb.

Az elmúlt években a GE jelentős globális átszervezést hajtott végre. Ennek során először 2002-ben Londonból Budapestre helyezte a GE Lighting európai központját, majd 2004. január elsején egyesítette a Power Controls üzletággal, és így létrehozta a Consumer & Industrial nevű vállalatot, amely háztartási és ipari kisfeszültségű eszközöket, világítástechnikai termékeket gyárt, illetve forgalmaz. 2004-től Budapest ad otthont a GE Consumer & Industrial európai, közel-keleti, indiai és afrikai központjának. Az üzletág világszerte megközelítőleg 75 000 embert foglalkoztat, ebből Európában 22 000 főt, akik döntő többsége (14 000) Magyarországon dolgozik.

Jelenleg a magyarországi GE-vállalatok egyetlen jogi személyként vannak bejegyezve, ez a GE Hungary Rt., amely a globális vállalat négy termelő divíziójához és egy pénzügyi üzletághoz tartozó szervezeti egységeket foglal magában. Ezek a következők: a GE Consumer & Industrial (fényforrások, háztartási berendezések, valamint elektromos életvédelmi egységek és rendszerek gyártása, fejlesztése és forgalmazása), a GE Transportation (repülőgép-hajtómű alkatrészjavító üzem), a GE Energy (turbina-alkatrészek gyártása), a GE Healthcare (orvosi műszerek gyártása) és a GE Hungary European Operation Services nevet viselő pénzügyi üzletág. Az 1600 alkalmazottat foglalkoztató Budapest Bank, amely a GE Consumer Finance tulajdona, nem része a GE Hungary Rt.-nek.

A GE Hungary Rt. gyáraiban mindenhol van üzemi tanács, és többnyire szakszervezet is. A korábbi GE Lightinghoz tartozó részlegeken belül három szakszervezet működik, ezek közül a Tungfram Dolgozók Független Szakszervezete (TDFSZ) és a Nagykanizsai Fényforrásgyár Demokratikus Szakszervezete reprezentatív szakszervezet. Ugyanakkor a GE egyes zöldmezős gyáraiban (például Ózdon) egyáltalán nincs szakszervezet. A vállalat egészét tekintve a szakszervezeti szervezettség 70 százalékos. Országos szinten mind a három szakszervezet a Liga konföderációhoz tartozik, viszont Európai szinten egyikük sem tagja az EMF-nek, a fémipar ágazati szakszervezeti szövetségnek.

Üzemi tanácsok 1993-tól működnek a GE-nél. A Consumer & Industrial üzletághoz tartozó egységeken belül 15 helyi üzemi tanácsot választottak meg. Munkájukat egy 13 fős központi üzemi tanács fogja össze, amelynek tagjai gyakorlatilag a volt Tungfram-gyárakból üzemi tanácsaiból kerültek ki. A központi üzemi tanács tehát nem fedi le az újonnan létrehozott divízió minden területét, ezért annak esetleges kibővítése a központi üzemi tanács aktuális feladatai között szerepel. Az üzemi tanácsok tagjainak újraválasztása 2004 novemberében volt esedékes.

A GE-nél mindig is létezett kollektív szerződés, amelyet a menedzsment a fent említett három szakszervezettel tárgyal és köt meg. (Mivel a GE Hungary Rt. jogilag egyetlen vállalt, a szakszervezettel nem rendelkező többi üzletág, illetve gyár dolgozóinak képviselőjében is a reprezentatív szakszervezetek folytatnak kollektív alkut.). A GE kollektív szerződése háromszintű. Az általános rész a GE Hungary Rt. minden munkavállalójára vonatkozik, de nem tartalmazza a béreket és szociális juttatásokat. Az egykori GE Lighting és Power Controls területére külön *üzletági függelékek* vonatkozik. Emellett ezekben az üzletágban megtalálhatók a gyári függelékek és mellékletek is. A szakszervezet és a vezetés kapcsolata – a felek értékelése szerint – szabályozott és korrekt. Az éves érdekegyeztetési munkaterv szerint a több hétig tartó bértárgyalások minden év novemberében kezdődnek, hogy általában január elsejétől sor kerülhessen a bérek emelésre. A béralku az alapbér százalékára vonatkoztatott béremelésről folyik.

Központi szinten a központi üzemi tanács és a szakszervezet – a törvénynek megfelelő – kétcsatornás rendszerként működik, noha előfordul, hogy a központi üzemi tanács és a szakszervezetek közösen tárgyalnak a menedzsmenttel. A munkavállalók inkább a szakszervezetet fogadják el „igazi” érdekképviselőként. A menedzsment is elsősorban a szakszervezet reakcióival számol.

A 2003. évi átszervezést megelőzően a GE-ben nem működött európai üzemi tanács, az új európai konzultációs fórum létrejöttét pedig meghatározta az európai üzleti érdekeltségeinek folyamatban levő átszervezése és az új tagországok 2004. május elseji csatlakozása (köztük Magyarorszáé és Lengyelorszáé, amelyek területén GE gyárak üzemelnek.) Az európai üzemi tanács felállítását eredetileg még 2003-ban kezdeményezték az akkor még különálló Power Controls üzletágban működő nyugat-európai szakszervezetek. Ezt a kezdeményezést akkor a vállalat vezetése elhárította, majd megváltozott a menedzsment álláspontja. A vállalat német származású európai szintű személyzeti vezetője szívén viselte a megfelelő európai konzultációs fórum létrehozását. Tárgyalások kez-

dődtek az akkor még Barcelona központú Power Controls és az akkori tagállamokhoz tartozó munkavállalókat képviselő különleges tárgyalótestület között az európai üzemi tanácsról. Időközben a szóban forgó személyzeti vezető lett az új Consumer & Industrial üzletág személyzeti vezetője, így a folytatódó tárgyalások már az egész új üzletágra vonatkoztak. Ugyanakkor az előkészítő tárgyalásokból kihagyták a magyar és a lengyel munkavállalók képviselőit, amit azért tehettek meg, mert akkor még ezek az országok nem voltak tagállamai az Európai Uniónak.

Az új európai üzemi tanács 2004. április 28-án, az EU-bővítés előtti utolsó munkanapon alakult meg Barcelonában. Mivel az európai üzemi tanács Spanyolországban alakult meg, megalakulásának, összetételének és működésének szabályaira a megfelelő spanyol törvény volt az irányadó. Végül az európai üzemi tanácsot a következő hét ország delegáltjai alakították meg: Spanyolország, Portugália, Franciaország, Belgium, Hollandia, Németország Olaszország és Anglia. Az európai üzemi tanács elnöke egy olaszországi GE-gyár küldötte lett. A különleges tárgyalótestülettel való megállapodásban az szerepel, hogy minden országból egy főt delegálhatnak, de további tagokat lehet küldeni onnan, ahol a dolgozói összlétszám 25, illetve 50 százaléka található. Ennek alapján, a szóban forgó tagállamokban dolgozó munkavállalók egy-egy főt delegáltak az európai üzemi tanácsba. Az új tagállamokra nézve az a szabály irányadó, hogy amennyiben a munkavállalók legalább 25 százaléka dogozik az új tagállamban, akkor kettő, ha pedig legalább 50 százaléka dolgozik az új tagállamban, akkor három tag jelölésére jogosultak a munkavállalók. Ennek alapján a jelenlegi európai üzemi tanács 11 fős. Minden ország egy főt delegál, kivéve Magyarországot, amelyik három tagot küldhet a testületbe. A megállapodás szerint a GE európai üzemi tanácsa évente egyszer ülésezik, de nem tér ki arra, hogy az ülésekre melyik országban kerüljön sor.

Időközben, még az EU-csatlakozás előtt, a TDFSZ, a cég legnagyobb magyarországi szakszervezete jelezte a menedzsmentnek, hogy 2004. május 1. után meg kívánja kezdeni az európai üzemi tanács felállítására vonatkozó eljárást. A TDFSZ-nek – mint korábban írtuk – nem volt tudomása arról, hogy időközben Nyugat-Európában megkezdtek az európai üzemi tanács felállítására irányuló tárgyalásokat. Meglepetésként érte a magyar munkavállalók képviselőit, amikor a megalakult európai üzemi tanács olasz elnöke felajánlott három helyet a magyar munkavállalók képviselőinek, s egyúttal meghívta őket az európai üzemi tanács első ülésére, amelyet 2004 júniusában Budapesten terveztek megtartani.

Az európai üzemi tanács úgy alakult meg, hogy az üzletágnál alkalmazott munkavállalók kétharmadát képviselő magyar és lengyel érdekképviselőket be se vonták az előkészítő tárgyalásokba. A második oka megdöbbenésüknek az volt, hogy az európai üzemi tanács megalakítására Magyarország és Lengyelország EU-csatlakozását megelőző utolsó munkanapon került sor. Ráadásul 2004. április 28-án a Consumer & Industrial üzletág európai központja már nem is Barcelonában, hanem Budapesten volt. A magyar szakszervezet álláspontja szerint, az európai üzemi tanácsnak Budapesten, a magyar törvények figyelembe-

vételével kellett volna megalakulni, mivel itt van a vállalat európai központja. Természetesen a magyar és lengyel munkavállalók képviselőinek bevonását is igényelték. Itt érdemes megemlíteni, hogy a magyar transzpozíciós törvény értelmében öt munkavállalói képviselői hely járna a magyar munkavállalók képviselőinek.

A magyar tagokat – miután a központi üzemi tanács tudomást szerzett az európai üzemi tanács létéről – a törvény szerint delegálták 2004. július 22-én. A központi üzemi tanács – a más divíziókból delegált küldöttekkel közös ülésén – három főt nevezett ki saját tagjai közül, egyikük a központi üzemi tanács elnöke, a másik két fő pedig a két reprezentatív szakszervezet képviselője.

Az európai üzemi tanács első ülése 2004. október 8–10. közötti budapesti ülésére a magyar delegáltak memorandumot fogalmaztak meg. Ebben kérték, hogy az európai üzemi tanács kezdeményezze a különleges tárgyalótestület által kötött megállapodás módosítását. A módosításnak lényege, hogy még 2005 folyamán öt főre emelkedjen a magyar munkavállalói képviselők száma az európai üzemi tanácsban. Az európai üzemi tanács elnöke a munkavállalói oldal ülésén az indítványt elvetette azzal, azzal, hogy nem célszerű módosítani a megállapodást 2007-ig, ameddig a jelenlegi európai üzemi tanács mandátuma és a különleges tárgyalótestület által kötött megállapodás érvényes. A magyar munkavállalók képviselői bejelentették, hogy nem tudják elfogadni az európai üzemi tanács elnökének álláspontját, s az európai üzemi tanács október 8-ai hivatalos ülésén a menedzsmentnek is beterveztették a szerződés módosítására vonatkozó indítványukat.

A plenáris ülésen a küldöttek először meghallgatták a vállalat elnök-vezérigazgatójának előadását a stratégiai tervekről, a várható létszámmozgásokról és szervezeti átalakulásokról. (Mivel megállapodás alapján minden itt közölt információ titkos, ezek nem fognak a munkavállalók tudomására jutni.) Ezután a magyar munkavállalók képviselői hivatalosan beterveztették a különleges tárgyalótestület által kötött megállapodás módosítására vonatkozó javaslatukat. A vállalat elnök-vezérigazgatójának álláspontja az volt, hogy amennyiben az európai üzemi tanács munkavállalói oldala meg tud egyezni ebben a kérdésben, akkor a menedzsment nem fogja ellenezni a megállapodás módosítását.

Az európai üzemi tanács plenáris ülése után sor került még egy egyeztetésre munkavállalók delegáltjai között, de ezúttal sem közeledtek az álláspontok. A francia, a portugál, a spanyol, a belga és az olasz képviselők egyértelműen elutasították a magyar javaslatot, míg a lengyel képviselő támogatta azt, az európai üzemi tanács többi tagja pedig nem foglalt állást. Bár az ülés végén az európai üzemi tanács elnöke kompromisszumos javaslatot terjesztett elő, amelyben felajánlott plusz egy képviselői helyet, de a magyar munkavállalók képviselői ezt nem fogadták el. Végül a magyar javaslat érdemi megtárgyalását elnapolták a soron következő decemberi ülésre, arra hivatkozva, hogy az ülésen nem vett részt a német szakszervezet képviselője és az EMF szakértője sem.

A történet végül kedvező fordulatot vett 2004 decemberében. A magyar érdekképviseletek levelet kaptak az európai üzemi tanács olasz elnökétől, amelyben a következő ajánlatot tette: a magyar munkavállalók küldötteinek szánt helyek

számát ötre növelik, és egy magyar küldöttnek helyet biztosítanak a változatlanul háromfős titkárságban is. Ugyanakkor felajánlotta, hogy a vállalattal kötött szerződés ezen pontját újratárgyaló delegációban is helyet biztosítanak a magyar érdekképviseleteknek. Az ajánlatot a magyar szakszervezet és a központi üzemi tanács méltányos megoldásként értékeli, s azt várhatóan az európai üzemi tanács következő ülésén hivatalosan is elfogadják.

A régebbi tagállamok és az új tagállamok közötti képviseleti helyek megosztásáról szóló konfliktus egyik lehetséges magyarzó oka az, hogy a korábbi három üzletág egységes szervezetbe vonása egy európai szintű átszervezés kezdetét jelentheti. Ebben a folyamatban, nagy valószínűséggel, további nyugat-európai munkahelyeknek az új tagállamokba helyezésére is sor kerülhet. Ennek fényében érthető, hogy a veszélyeztetett nyugat-európai munkahelyeken dolgozó munkavállalók képviselői ragaszkodtak ahhoz, hogy hangjuk az európai üzemi tanácsban meghatározó legyen a következő években. Ugyanakkor a magyar képviselők is hasonlóképpen érvelnek. Szerintük az európai munkahelyekre igazi veszélyt a tömeggyártás Kínába telepítése jelenti, s mivel jelenleg Magyarország az az európai ország, ahol a legnagyobb volumenű gyártás folyik, megfelelő képviselést kívánnak, hogy – szükség esetén – meg tudják védeni a magyarországi munkahelyeket. A magyar képviselők számára kialakult konfliktus megelőzése az EMF aktív részvételét igényelte volna, annak ellenére, hogy a GE magyar szakszervezetei egyelőre nem tagjai az európai szövetségnek.

(A fenti információk európai üzemi tanáccsal kapcsolatos konfliktusról a magyar munkavállalói érdekképviseletektől származnak, a kutatás módszertanából következően nem volt módunk közvetlenül megkeresni az európai üzemi tanács más országokat képviselő tagjait. Ugyanakkor felhasználtuk Guglielmo Meardi és Tóth András egy másik kutatás számára készült interjút.)

## 4.2. Informális bér–teljesítmény alku és a munkaerő-gazdálkodás átalakulása a magyar vállalatokban

BÓDIS LAJOS

### *Bevezetés*

A fejlett piacgazdaságok nagyvállalatainak hagyományos erőssége a kiszámítható működés, de számukra is újabb keletű feladat a gazdasági környezet változásaihoz való alkalmazkodás képességének növelése. Ennek érdekében ösztönzik a munkavállalók sokoldalúságát és kezdeményezését, ugyanakkor az ellenőrzés formáit is megújítják, hogy csökkentsék a szaktudás monopolizálásának és ezáltal a dolgozók alkuereje növelésének a lehetőségét (*Baudry, 1998*). Ezzel szemben a szocialista vállalatok – mint azt a korabeli munkaszociológiai irodalom meggyőzően bemutatta – több tekintetben kifejezetten rugalmasan, ám kiszámíthatatlanul működtek. A dolgozók egy része megtanult több feladatot is ellátni, szívesen kezdeményezett módosításokat a technológiában, és élénken érdekelték a szervezeti ügyek. Mindezt a vállalatok nem is nélkülözhatték, mivel a hiánygazdaságban sokszor nem voltak meg a normális munkavégzés feltételei, a vezetés pedig a fejlett országok üze-

meihez képest kevésbé törődött a különböző tevékenységek költséges összehangolásával. A bér-teljesítmény alku résztvevői a szocialista vállalatokban nem a szakszervezet és a vállalati felső vezetés voltak, hanem a kulcshelyzetben lévő, főleg a munkahely-specifikus ismeretekkel rendelkező dolgozók és a közvetlen munkahelyi vezetők (*Kemény* 1972, 1990b, 1990c; *Héthy–Makó*, 1972, 1978; *Fazekas*, 1982; *Köllő*, 1982; *Kertesi–Sziráczi*, 1983; *Neumann*, 1988; *Stark*, 1988; *Gábor R.*, 1997).

A kilencvenes években bevezetett nyugati vezetési elvek és módszerek a magyarországi vállalatok esetében – a munkavállalók számára merőben szokatlan módon – jelentős részben a vezetői ellenőrzést erősítő, központosító, bürokratikus intézkedéseket jelentettek. Ugyanakkor a munkavállalók szocialista vállalati előéletéből, tapasztalataiból származó, kényszerű sokoldalúsága, a vállalat tevékenységének széles tartományát átfogó ismeretei, a vállalat ügyei iránti érdeklődése a posztszocialista vállalatok számára is értéket jelenthet. A nyugati menedzsment rugalmasító és a magyarországi vállalatok kilencvenes évekbeli központosító tendenciái tehát nem egymást kizáró munkaerő-gazdálkodási filozófiák megnyilvánulásai. A posztszocialista vállalatok előbb kénytelenek voltak „egy lépést hátra” tenni, hogy működésük kiszámíthatóbbá, megbízhatóbbá váljon. Ez előfeltétele volt a munkavállalók sokoldalú tapasztalatszerzését és kezdeményezését ösztönző és hasznosító korszerű vezetési módszerek alkalmazásának, amelyek révén a hazai vállalatok akár „két lépést előre” tehetnek majd a rugalmasságuk növelésében.<sup>88</sup> Másképpen fogalmazva, az egykori szocialista vállalatok jellemzőinek és a mai munkaszervezeti újításoknak közös vonása a munkavállalói kezdeményezések ösztönzése, a fő eltérés pedig az ellenőrzés hatékonyságában van.

Hajlandók-e kezdeményezni és felelősséget vállalni a magyar munkavállalók, ha a menedzsment módszeresen korlátozni igyekszik az alkudozás lehetőségét? Vajon ha a szervezetek teljes átalakítása, a vezetési eljárások összefüggéseinek alapos mérlegelése nélkül alkalmaztak újításokat, akkor lehetséges, hogy a munkáltató költségei növekedtek nagyobb mértékben, és a munkavállalóknak sikerült megőrizniük alkuerejüket? Vagy próbálkozással és a tapasztalatok gondos mérlegelésével a vállalatok egy részében sikerült megteremteni a munkavállalói autonómia és a munkáltatói ellenőrzés olyan egyensúlyát, amelyben mindkét fél megtalálja számítását, méghozzá a szocialista szervezeti örökségtől és a nyugati mintáktól egyaránt különböző módon? Ezekre a kérdésekre a hetvenes-nyolcvanas évek üzemi esettanulmányait szinte folytatás nélkül hagyó kutatások eddig nem adtak választ.<sup>89</sup>

Ebben az alfejezetben először bemutatjuk a korszerű nagyvállalati munkaerő-gazdálkodásnak a munkaügyi kapcsolatokat is meghatározó, a munkahelyi bér-teljesítmény alku kereteit kijelölő főbb törekvéseit és eljárásait, majd a szórványos empirikus kutatások alapján próbáljuk megfogalmazni következtetéseinket, és felvázolni egy koncepcionális keretet, amelynek se-

88 / Hasonló kettős tanulási folyamatot mutatnak be a magyarországi vegyes vállalatokban *Szabó–Kocsis* (2003). Alapos kutatások hiányában azonban ezt egyelőre inkább csak lehetőségeknek tekinthetjük.

89 / A munkamegosztás kilencvenes évekbeli átalakulásának amúgy sem gazdag elemző irodalma mintha elfordult volna a bér-teljesítmény alku korábban termékenyen vizsgált témakörétől. A kevés kivétel közé tartozik *Fazekas–Köllő* (1998) döntően statisztikai módszerrel készült elemzése, amelyben a két évtizeddel korábbi üzemi kutatásuk helyszínein (*Fazekas*, 1982, *Köllő*, 1982) a szervezetben keletkező jövedelem rendszer-változás utáni forrásait elemzik, és *Bódis* (2003) főleg interjúkon és megfigyelésen alapuló esettanulmánya, amelynek tárgya a szervezeti jövedelmen való osztozkodás szabályai.



gíttségével értelmezhetők a munkaszervezeti újítások és a munkahelyi alku összefüggései.

*A korszerű nagyvállalati munkaerő-gazdálkodás főbb törekvései és eljárásai*<sup>90</sup>

A fejlett piacgazdaságok nagyvállalatainak munkaerő-gazdálkodása elsősorban a vállalat kiszámítható működését szolgálja, s ezért döntően személytelen eljárásokra épül. Ugyanakkor az elmúlt másfél-két évtizedben egyre fontosabbá válik egy ennek részben ellentmondó követelmény: a gazdasági környezet változásaihoz való alkalmazkodóképesség, a szervezeti rugalmasság növelése (OECD, 1999).

*A munkakörök meghatározása és átalakítása.* A munkakör a feladatok, felelősségek és döntési jogosultságok meghatározott együttese, amely adott szervezetben dolgozók egy csoportjára egységesen vonatkozik. A vezetés eredményességét jelentősen befolyásolja a személytelenül kialakított munkakörök tartalmának szabatos leírása és a spontán változások rendszeres nyomon követése. Az egyének közti különbségeknek leginkább a munkaviszony kezdetén, a kiválasztásnál van jelentőségük, amikor az előzetesen meghatározott követelményeknek leginkább megfelelő jelölteket keresik. Ugyanakkor az elmúlt másfél-két évtizedben a munkavállalók közötti teljesítmény- és igénykülönbségek fokozottabban érvényesülnek a munkáltatók javadalmazási és előléptetési döntéseiben. A potenciálisan hasznosítható emberitőke-elemeket is figyelembe vevő munkaerő-gazdálkodás pedig igyekszik összeegyeztetni a mindenkire vonatkozó munkaköri követelmények garantálta megbízhatóságot és az egyénenként eltérő képességek fejlesztésében és hasznosításában rejlő rugalmasságot. Ennek ellenére a nyugati nagyvállalatokban továbbra is kulcsszerepük van a munkakörökkel kapcsolatos eljárásoknak.

Az erősen specializált, pontosan elhatárolt munkakörökből álló szervezetek nem túl bonyolult termékeket képesek nagy sorozatban, olcsón, kiszámíthatóan, állandó minőségi paraméterekkel előállítani. Folyamatosan változó környezetben viszont – például kis- és közepes sorozatú termékek előállításának gyakori váltása esetén – működésük akadozhat (Aoki, 1984). Ebben a ma tipikus helyzetben a munkaerő-gazdálkodás – és általában a korszerű vállalatvezetés – egyik legfontosabb feladata a munkakörök közötti nagyobb átjárhatóság megteremtése. A szocialista üzemekről készült esettanulmányok a technológia kidolgozottságában és a munkafeladatok előzetes előírásában tapasztalt hiányosságokra, a dolgozói elit sokoldalúságára és alkuképességére irányították a figyelmet. Egy kilencvenes évek közepén végzett kérdőíves kutatás viszont úgy találta, hogy a vizsgált két elektronikai vállalat munkakörei nemzetközi összehasonlításban túlspecializáltak (Makó–Novoszáth–Veréb, 1998). Szintén rugalmatlansághoz vezető merev munkamegosztást mutat be egy varrodai esettanulmány. Ennek magyarázata a nem kellően szakszerű ve-

90 / A vezetéstudományi kézikönyvek többsége hasonló módon ismerteti ezeket, még ha a koncepcionális keretük különböző is, ezért forrásaink felsorolásától itt eltekintünk. Alig van még példa a korszerű munkaerő-gazdálkodási eljárások hazai elterjedtségének és hatásának empirikus vizsgálatára vagy alapos elemző esettanulmányra (Bokor, 2000; Gelei, 2002; Takács, 2000). A kérdőíves felmérések általában kicsi, nem véletlen mintán készültek, és az informális munkahelyi alkut befolyásoló kérdésekről kevés tájékoztatást nyújtanak. Több kutatás foglalkozik a munkaerő-gazdálkodás szakembereinek szervezeti helyzetével, a szakterület elismertségével. A vállalati gazdálkodás területeit reprezentatív mintán vizsgáló hazai kutatás a munkaerő-gazdálkodás módszerei közül lényegében csak a teljesítményértékeléssel foglalkozik (Arcal a., 1999, Fókuszban a... 2004).

zetés és a dolgozók törekvése a stabil szervezeti pozíciók megszerzésére, más-ként fogalmazva: a termelés összehangolásának vezetői feladataival, illetve a dolgozók döntésbefolyásolási törekvéseivel kapcsolatos költségek megtakarítása (Bódis, 2003).

Az alkalmazkodási képesség fokozható az erőforrásoknak a termelés mindenkori igényeihez való rugalmas hozzáigazításával vagy pedig a vállalathoz tartósan kötődő munkaerő alkalmazkodóképességének javításával. Az első a létszám (és ezzel együtt a bérköltség) átmeneti vagy tartós csökkentését, a munkaidő átszervezését, a munkaszerződések határozott idejűvé alakítását, külső beszállítók igénybevételét, a termelés alacsonyabb bérű régióba telepítését, a továbbképzési költségek csökkentését jelentheti. A második pedig a munkakörök bővítését, a szervezeti hierarchia egyszerűsítését, a technológiai változások előrejelzését, a munkavállalók folyamatos át- és továbbképzését. Kilenc különböző méretű és tevékenységű, Dunaújváros környéki vállalatnál készült esettanulmányból az derült ki, hogy az informális munkahelyi alkuk tárgya leggyakrabban a rugalmas alkalmazkodással, a munkaidő beosztásával, illetve hiányzások és munkacsúcsok idején a feladatok elosztásával kapcsolatos, és ritkábban nem hivatalos megállapodások a képzésekre is vonatkoznak (Makó–Simonyi, 2003b).

A munkakörök közötti átjárhatóság növelését legátfogóbban a munkakörök meghatározása helyett az éppen végzett feladatokhoz szükséges, illetve a potenciálisan hasznosítható emberitőke-elemek együttes figyelembevételén alapuló munkaerő-gazdálkodás közelíti meg. Kiindulópontja, hogy egy-egy termék vagy szolgáltatás alapvetően nem konkrét feladategyüttesek, hanem különböző emberitőke-elemek összeadódásának az eredménye. A munkavállalók tudása, szakmai tapasztalata, képességei, készségei egymástól jelentősen különböző konkrét tevékenységekben hasznosíthatók. A munkaköri követelmények nem csupán a műszaki-technológiai jellemzőktől függenek, hanem attól is, hogy a termékek és szolgáltatások előállításához összesen szükséges emberi tőkét hogyan osztják fel a munkakörök közt. Ha a vállalatnak sikerül meghatározni egyfelől a munkakörei emberitőke-igényét, másfelől a munkavállalók egyéni emberi tőkéjét, akkor a belső mobilitásnak a hagyományos karrierpályákat keresztbe szelő csatornáit hozhatja létre.

Ez a modell a munkaköri feladatok és követelmények részletes, de nem teljes körű meghatározásából indul ki. A hazai források többsége szerint a vállalatok az indokoltnál jóval kevesebb figyelmet fordítanak a munkaköri leírások elkészítésére és rendszeres felülvizsgálatára.<sup>91</sup> Elnagyolt, elavult munkaköri leírások mellett – vagy akár hiányában – is lehet eredményes munkaerő-gazdálkodást folytatni (a japán munkaszervezetekben például az egyes munkakörök közt nincs éles határ). Ha viszont a hazai vállalatok a munkakörök tartalmának alapos ismerete és egységesítése nélkül alkalmazzák a nyugati

91 / Lásd Nemeskéri (1999), (2003b), a vezetési módszerek átalakulásától kevésbé érintett közhivatalok kapcsán Bódis–Nagy (2005), Nemeskéri (2003a), Barta (2003). E szakértői, kutatói tapasztalatoknál jóval kedvezőbb helyzetről számolnak be a kérdőíves vizsgálatokban részt vett vállalatok menedzserei. Az egyik kutatás mintájában szereplő vállalatok négyötöde készít munkaköri leírásokat, még-hozzá kétharmaduk nemcsak formálisan, hanem több munkaerő-gazdálkodási feladat meg-alapozására alkalmas módon (Karoliny–Farkas–László, 2003). Hasonló arányokat talált egy másik vizsgálat teljesítmény-értékelést alkalmazó verseny-piaci szervezetekből álló mintában (Karoliny, 2005). E szerint a vállalatok négyötöde minden munkakörrel készít leírást, két-ötöde a teljesítményértékelésben épít rá, egyötöde a munkaerő-gazdálkodás más területein is, egyötöde viszont semmiben.

eljárásokat, akkor erősen kérdéses azok költségeinek megrörülése, sőt akár súlyos zavarok támadhatnak a szervezetek működésében.

A munkakörök tartalmának szisztematikus ki- és átalakítása technológiai és szervezeti változtatások esetén vagy új tevékenységek és szervezeti egységek létrehozásakor esedékes. Munkavállalók vagy közvetlen vezetők kezdeményezésére idővel minden munkakör tartalmában spontán változások is bekövetkezhetnek. A munkakörök tartalmának alakíthatósága feltételezi a munkakörelemzést, a spontán változások figyelemmel kísérését, majd intézményesítését vagy pedig visszatérést a meglévő előírásokhoz.

*Felvételi szűrés és előléptetés.* A toborzás és kiválasztás a munkaerő-gazdálkodás azon területei közé tartozik, ahol a magyarországi vállalatoknak leginkább sikerült szakítaniuk szocialista örökségükkel, a személyes viszonyokba ágyazódó vállalatvezetéssel.<sup>92</sup> A munkapiac radikális átalakulásához alkalmazkodniuk kellett a piac és a szervezet kapcsolatát biztosító eljárásoknak, amelyek terjedését gyorsíthatta a külső tanácsadók megbízása is. Az egységesülő toborzási és kiválasztási eljárások nagyon különböző belső munkaerő-gazdálkodási megoldásokhoz kapcsolódhatnak.

A munkavállalók nagy része – a gyakorlati idő növekedésével – bővíti ismereteit, és ezáltal a jövedelem is emelkedik. Ennek egyik módja az adott szakmához kötődő ismeretek felhalmozása, ami főleg munkahely-változtatással a foglalkozási munkapiacra értékesülhet. A másik, az adott vállalathoz kötődő ismeretek gyarapítása, ami az előléptetésre és béremelésre vonatkozó munkahelyi szabálygyűjtemes, a belső munkapiac közvetítésével értékesíthető (Gábor R., 1997).

Mivel a dolgozók termelékenységét befolyásoló ismeretek egy része vállalathoz kötődik, a munkáltató és a munkavállaló kölcsönösen érdekelt lehet a munkaviszony tartósításában és a munkapiaci hatások részleges kikapcsolásában. A munkába állítási költségek egy része csak egyszer merül fel (Oz, 1962), s a kiválasztás tökéletlensége miatt a vállalat dolgozóiról olcsóbban lehet megbízható információkhoz jutni, mint a külső jelentkezőkről. Ezért a nagyvállalatok fontosabb munkaköreik jelentős részét belülről töltik be: a bevált dolgozókat előléptetik, a határozott időre felvett munkavállalókat véglegesítik, a kölcsönzött munkaerőt saját állományba veszik. A dolgozók pedig leginkább a munkaköri hierarchiában való előrejutással növelhetik bérüket.

*Az időbérek megállapítása munkakör-értékeléssel.* Ha nehéz a teljesítmények személyenkénti és feladatonkénti mérése, akkor személytelen tényezők alapján állapíthatják meg a béreket. A legerterjedtebb ilyen eljárással időbérsávokba (tarifakategóriákba) sorolják az egyes munkaköröket a jellemzőik és a dolgozókkal szemben támasztott követelmények alapján. Az eljárás sikere azon múlik, hogy a dolgozók méltányosnak ítélik-e a besorolás folyamatát és eredményét, illetve hogy mennyire tartanak a munkahely, az előrelépési, bér-

92 / Ezt alátámasztja Bokor és szerzőtársai (2005) menedzserek megkérdezésén alapuló kutatása.

növelési lehetőség elvesztésétől, a szűrőpróbaszerű ellenőrzés vagy a szubjektív elemeket tartalmazó időszakonkénti értékelés hatásossága és az alternatív munkalehetőségek mérlegelése alapján. Azokban az országokban, ahol erősek a szakszervezeti hagyományok, gyakran kollektív szerződésben egyeznek meg a tarifarendszerekről.

A munkakör-értékelés a vállalatban kialakított munkakörök relatív fontosságának megállapítása időbérsávokba sorolásuk céljából. Sok nagyvállalat a bonyolult munkaköri szerkezetét összetett szempontrendszer szerinti pontozásos módszerekkel értékeli, közülük a Hay tanácsadó cég eljárása a legelterjedtebb. Egy vizsgálat szerint 77, teljesítményértékelést alkalmazó vállalat negyede – zömmel nagyvállalatok – végez efféle eljárást, és közülük egyharmad alkalmazza a Hay-módszert (*Karoliny, 2005*).<sup>93</sup> Mivel a kiszámítható együttműködés követelménye a nagyvállalatok azonos munkaköreiben csak viszonylag kis bérkülönbségeket enged, ezért a munkakör-értékelés eredménye jelentősen befolyásolhatja az egyén bérét. Azonos kategórián belül legfeljebb másfélszeres különbséget tartanak kívánatosnak a legmagasabb és legalacsonyabb alapbér között, amit kismértékben módosítanak a prémiumok és más juttatások. Ezzel szemben a szocialista vállalatok elvileg hasonló feladatokat végző munkavállalóinak keresetei között kétszeres-háromszoros különbségek is voltak, attól függően, mennyire voltak képesek és hajlandók hajtani általában, s rendkívüli teljesítményt nyújtani a munkacsúcsok idején és váratlan akadályok felmerülésekor, illetve mennyire leleményesen alkudoztak a munkahelyi vezetőkkel (*Köllő, 1982, Sziráczki, 1983*).

A munkakör-értékelés kapcsolatát a keresleti és kínálati viszonyokkal az összehasonlító bérvizsgálatok biztosítják. A munkakör-értékelésre szakosodott tanácsadók megbízása közelíti egymáshoz a különböző vállalatok által végzett munkakör-értékelés módszereit és eredményét. A munkakör-értékelést alkalmazó és az összehasonlító bérvizsgálatokban részt vevő vállalatok egymáshoz viszonylag közeli feladategyüttesek más szervezetekben fizetett béreiket kísérhetik figyelemmel.

Betölti-e a valóságban a munkakör-értékelés a neki szánt szerepet? Vagy a vállalatok csupán a külföldi gyakorlatot, a felső vezetés követelményeit követik, de a béreket valójában nem ehhez igazítják? Ez attól függ, hogy a kilencvenes évek óta sikerült-e pontosabban rögzíteni a munkaköri feladatokat, és közelíteni egymáshoz az azonos munkakört betöltők tevékenységét.

A hajtásra vagy a megszokottól eltérő feladatok elvégzésére képes és hajlandó dolgozók elégedetlensége és távozása zavarokat okozhat a szervezetben, ha az azonos munkakört betöltők ténylegesen mégsem helyettesíthetik egymást, illetve ha a vezetés nem képes megteremteni a munkavégzés feltételeit. Az előírt munkamegosztás finomítására van szükség, ha a termelékeny dolgozók nem ugyanazokat a feladatokat végzik, mint a kevésbé termelékenyek, s így a munkakör-értékelés logikája szerint indokolt a bérkülönbség. Ennek

93 / A potenciálisan hasznosítható emberitőke-elemeket is figyelembe vevő besorolásról a 77 megkérdezett vállalat közül mindössze három számolt be.

ellenére előfordult, hogy minden névleg azonos munkakört betöltő bérét fel emelték legalább a munkaköri bérsáv minimumára, miközben nem tisztázták, hogy az alacsony bér a gyengébb teljesítménynek vagy pedig az informális alkudozásban való sikertelenségnek volt-e tulajdonítható. A bérrendszer egységesítését nem mindig követte – legalábbis nem azonnal – az azonos feladatokkal megbízott dolgozók közötti termelékenységi különbségek mérséklése, a követelményeket gyengén teljesítők elbocsátása vagy alacsonyabb bérű munkakörbe helyezése.<sup>94</sup> A legtermelékenyebb vagy az alkudozásban legeredményesebb munkavállalóknak pedig nem csökkentették a bérét, de nem is mindig sorolták őket magasabb bérű munkakörbe. A munkakör-értékeléssel a bér-teljesítmény alku nem szűnik meg, de mellette új formák és témakörök jelennek meg. Az értékelés akkor eredményes, ha a munkavállalók azt méltányosnak fogadják el, ennek érdekében általában bevonják a képviselőiket az eljárásba. Ez pedig lehetőséget teremt a formalizált vagy informális alkura az értékelési szempontok kiválasztásáról, súlyozásáról és az egyes munkaköri csoportok besorolásáról.<sup>95</sup>

94/ Ilyen esetekben a vezetésnek számolnia kell azzal is, hogy egy esetleges munkaügyi perben nehezen bizonyíthatja az intézkedés jogosságát az elnagyolt vagy elavult munkaköri leírások, illetve a rendszertelenül és informálisan végzett teljesítmény-értékelés miatt.

95 / Ezek empirikus eseteire óvatosan lehet következtetni például a következő vezetői és szakértői beszámolókból: *Hízel-Várhelyi* (2000), *Kelevéz* (2003), *Lindner* (1998), *Molnár* (2003), *Nemeskéri* (2002). A munkakör-értékeléssel kapcsolatos várakozások ellentmondására példa, hogy néhány éve a Magyar Posta – mint egy vezetői interjúból kiderül – ezzel és a rá épülő bértarifarendszerrel tervezte egységesíteni a béreket, amelyeket azonban szorozók és pótlékok módosítanak – a munkakörülmények és a helyi munkapiacok különbségeinek kifejezése céljából –, ami egyben az informális különalkuk lehetőségét jelenti (*Potykievicz*, 2001).

96 / Ennek tényezői a kilencvenes évek során a foglalkoztatásnak a termelést meghaladó ütemű visszaesése, a szervezeti méret és stabilitás csökkenése, a vállalati tanműhelyek leépülése.

A teljesítményértékelést alkalmazó cégekben végzett kutatás az alapbér-megállapítás módozatairól is tájékoztat. A menedzserek többsége szerint az alapbéreket főleg a munkapiac és/vagy egyéni alkuk határozzák meg. A vállalatok negyedénél szerepet játszik a munkakör-értékelés, ami csökkenti, bár nem zárja ki az előbbi tényezők hatását. A szakszervezetekkel kötött megállapodást mindössze a vállalatok tizedénél említették az alapbéreket meghatározó tényezőként (*Karoliny*, 2005).

A munkakör-értékelés a belső munkapiac egyik bürokratikus eljárásának tekinthető, jelentősége csökken a munkapiacuk rugalmasítására törekvő országokban. A belső munkapiaci bérmeghatározási mechanizmus Magyarország is visszaszorult a foglalkozási munkapiacok javára (*Gábor R.*, 1997).<sup>96</sup> Ugyanakkor a megmaradt vagy újonnan létrehozott belső munkapiacok szabályai formalizáltabbakká váltak a kilencvenes évek előttiékhöz képest, a nagyvállalati szervezeteken belüli bürokratikus szabályozás pedig – mint szó volt róla – általában erősödött.

*Az időbér kombinálása más bérezési elvekkel és ösztönzőkkel.* Mivel a munkavállalók bizonyos emberitőke-elemeinek növelése fokozza a vállalat rugalmasságát és versenyképességét, indokolt lehet egyéni bérüket a potenciálisan hasznosítható tudáshoz, szakmai tapasztalathoz, képességekhez, készségekhez kötni. A kilencvenes években a nyugati nagyvállalatok egy része kísérletet tett a bérmegállapítás efféle módosítására, aminek megtérülése nem garantált, mivel a bér elszakad a tényleges tevékenységtől. Feszültséget kelthet a munkavállalók közt, ha az adott munkamegosztásban ugyanazt a tevékenységet végzők között jelentős bérkülönbség alakul ki azok javára, akik több, eltérő emberi tőkét igénylő munkakörben dolgoztak. A gyakorlatban legtöbbször kombinálják a potenciálisan és a ténylegesen hasznosított emberitőke-eleme-



ken alapuló bérmegállapítást. Például nem a dolgozó összes, elvileg használható emberi tőkéjét, hanem annak csak egy meghatározott időn, például két éven belül betöltött munkakörhöz szükséges részét veszik figyelembe, s ezen az alapon a béreket rendszeresen felülvizsgálják. Nyilvánvaló, hogy ilyenkor alkudozás tárgya lehet a különböző tulajdonságok lehetséges hasznának elismerése, a feladatok emberitőke-igényének azonosítása, és jelentősen növelheti a tranzakciós költségeket a – különböző emberi tőkét igénylő – elvégzett munkák egyéni nyilvántartása.

A korszerű nagyvállalatok számára – bár a rövid távú költségek miatt előnyös volna – nem lehetséges, és nem is kívánatos a teljesítménybér kizárólagos alkalmazása. A feladatok jelentős részének teljesítése ugyanis csak számos paraméter alapján, együttesen értékelhető, a specifikus ismeretek termelékenység-növelő hatása miatt pedig költséges a dolgozók cseréje. Ennek ellenére a szocialista vállalatok számos – főleg fizikai – munkakörben alkalmazták a teljesítménybért, mivel a vezetők széles köre úgy vélte, hogy ez hatásos ösztönző. A munkapiaci és szervezeti körülmények miatt azonban a teljesítménybér megszokott szintjét – intenzív alkudozás és elszámolási trükkök eredményeként – a közvetlen munkahelyi vezetés gyakorlatilag garantálta a dolgozók nagy része számára (lásd például *Fazekas*, 1982). A kilencvenes években az átalakulás egyik fontos és sok munkakört érintő lépése volt a teljesítményberről az időbérrre való áttérés, és ezzel együtt a különböző pótlékok felszámolása, amelyek addig szintén eszközként szolgáltak a munkahelyi vezetés kezében a dolgozók közötti különbségtételre (*Neumann–Berkó–Tóth*, 1993).<sup>97</sup>

A teljesítmény közvettebb, szubjektív elemeket tartalmazó értékelésen alapuló bérezés csak kicsi, a vezető által könnyen áttekinthető szervezetben alkalmazható. A nagyobb szervezetek összehangolásához személytelen mechanizmusok is szükségesek, mivel a döntően személyre szabott feladatkielölés és értékelés átláthatatlanná és kiszámíthatatlanná teszi működésüket, ahogyan ez a szocialista vállalatok részlegesen átalakított utódszervezeteiben megfigyelhető.

A munkakörök időbérsávokba sorolása vagy a rangidősség szerinti bérezés stabil, megbízható teljesítményű munkaerőt és jól kalkulálható béreket eredményezhet. A korszerű nagyvállalat ugyanakkor a bérezés rugalmasságát sem nélkülözi. A teljesítménykülönbségek elismerésének eszközei lehetnek: a dolgozók megkülönböztetése a munkakörhöz tartozó bérsávon belül, prémium a rövid távon, illetve előléptetés a tartósan kiemelkedő teljesítményért.

Az időbérsávokon alapuló bérezés fontos kérdése a sávok szélességének és átfedésük mértékének meghatározása. Arról kell dönteni, hogy a munkakörbesoroláshoz képest mekkora szerepet szánunk más bérmegállapítási eljárásoknak. A túl keskeny sávok és a túl kicsi átfedés azzal jár, hogy szinte csak a munkaköri besorolás számít. A széles vagy jelentősen átfedő sávok esetén az egyik lehetőség a rangidősség túlzott hatása a bérrre, ami a munkaköri be-

97 / Az azonos munkakörű dolgozók teljesítménye közelítésének sajátos esete, amikor olyan fizikai munkások kapnak csoportbért, akiknek a teljesítménye egyénileg is mérhető, és korábban így is fizették őket (*Janky*, 1996; *Neumann*, 2003). Ennek hatására ugyan a kiemelkedő teljesítmények csökkentek, és megjelent a potyautas-magartartás lehetősége, de a kölcsönös segítségnyújtás és nyomásgyakorlás szintén, a vezetésnek pedig vélhetően ez, illetve az összteljesítmény kiszámíthatóbbá tétele volt a célja.



sorolásnál is merevebb automatizmushoz vezethet. Alapos mérlegelés nélkül csábítónak tűnhet a másik lehetőség: a nagy bérkülönbség a kiemelkedő teljesítményt jutalmazza. De a követelmények meghatározásának és a teljesítésük mérésének szubjektivitása miatt ennek kicsi az esélye. Ezért a teljesítményelv túlhajtása nagy szervezetekben visszajára fordulhat, és növekvő bizonytalanságot okozhat.

A korszerű nagyvállalatok a bérrendszer individualizálása jegyében időről időre próbálkoznak ugyan a munkaköri bérsávok jelentősebb szélesítésével, de általában visszariadnak ettől. A személytelen és kiszámítható munkakörök egymásra épülésével működő szervezetekben ugyanis elképzelhetetlen, hogy azonos munkaköri követelményeket a dolgozók tartósan nagy eltéréssel teljesítsenek. Így viszont bérük sem különbözhet jelentősen. E szervezetek logikája azt diktálja, hogy a tartósan kiemelkedően dolgozókat előléptessék, a tartósan gyengén teljesítőktől pedig megváljanak. Ha lennének is nagy különbségek az azonos munkakörben dolgozók közt, a teljesítménymérési eljárások nem feltétlenül képesek megkülönböztetni őket. Ha megvalósítható lehetne a személyesség ehhez szükséges szintje (mint a japán munkaszervezetek úgynevezett ranghierarchiája vagy – másképpen – az egykori szocialista vállalatokon belüli piaci jellegű alkudozás esetében), akkor nem kellene a nyugati vállalatok működését ilyen nagy mértékben a munkakörökre alapozni, s könnyen megszüntethetnék a rugalmatlanságuk egyik fő okát.

Mindezek miatt a korszerű nagyvállalatok többsége a teljesítményfüggő javadalmazás legjobb lehetőségét az esetenkénti prémiumban, valamint a nyereségrészesedésben és a dolgozói részvényben látja. Az egyéni prémium előnye a folyamatos és erőteljes ösztönzés, miközben az esetleg téves teljesítményértékelés nem hat ki a rendszeres, megszokott bérre. Hátránya viszont, hogy a teljesítménykövetelmények rövid távúak, szemben például az előléptetés útján való jutalmazással. A korszerű szervezetekre jellemző csoportmunka esetén az egyéni teljesítmények gyakran nem mérhetők külön-külön, továbbá a csoporttagok bérenek jelentős különbsége csökkentheti együttműködési készségüket. A csoportos prémium, a nyereségrészesedés, illetve a dolgozói részvény a hosszabb távú szervezeti célok fokozottabb figyelembevételére ösztönözhet, ugyanakkor a csoportméret és az időhorizont növekedése a potyautas-viselkedés veszélyét is növeli. A dolgozói részvény motiváló hatása akkor érvényesülhet igazán, ha az osztalékrészesedésen túl a vezetés bevonja a dolgozókat a vállalat bizonyos döntéseibe. Ezt a technológiai és a szervezeti adottságok korlátozhatják, és számolni kell azzal is, hogy a munkapiaci alku újabb területei nyílhatnak meg.

*Teljesítményértékelés.* A feladatok és a munkaszervezet bonyolultsága miatt a szorosan vett teljesítmény (a tevékenység outputja) a legtöbbször nem mérhető. Helyette az outputtal összefüggő konkrét tevékenységek vagy személyes tulajdonságok előfordulását igyekeznek megfigyelni. Ha a megfigyelhető

változó nem kapcsolódik elég szorosan az outputhoz, akkor a teljesítményértékeléssel alkalmatlannak minősíthetnek valójában megfelelően dolgozókat, vagy fordítva, jutalmazhatnak csupán a megfigyelt mutató teljesítésében jeleskedőket.

A béreket érintő döntéseken túl a teljesítményértékelést használják olyan esetekben is, mint a felelősebb munkakör betöltésére való alkalmasság vizsgálata, visszajelzés az eredményekről, a képzési, fejlesztési igények feltárása vagy a kiválasztási eljárások, fejlesztési programok hatékonyságának utólagos értékelése.

A teljesítményértékelés korszerű eljárásai a személyiségjellemzők mérésétől igyekeznek elmozdulni a magatartás alapú értékelés felé (az alacsony *versus* magas termelékenységre utaló magatartásformákból álló osztályozó skálák, vagy a magatartásformák gyakoriságát értékelő skálák). Bármennyire kívánatos is a szervezet rugalmasítását szolgáló differenciált béremelés, a teljesítményértékelési eljárás ennek megalapozására nem igazán alkalmas. A rendszeresen megismételt eljárás a szervezeti kommunikáció egyik tervezett és dokumentált formája. A munkakörönként vagy nagyobb dolgozói csoportonként azonos módon folytatott értékelő beszélgetések pontosíthatják a követelményeket, feltárhatják a hatékony munkavégzés akadályait, s megkönnyíthetik az alsó szintű irányítás ellenőrzését a felső vezetés számára.

A teljesítményértékelés elterjedtségét vizsgáló egyetlen reprezentatív mintán végzett kutatás<sup>98</sup> eredményei szerint 1996 és 2004 között formalizált teljesítményértékelési eljárásokat a vállalatok közel fele alkalmazott, és szinte csak javadalmazási célból. Egyéb célokra, mint előléptetés, a képzés tervezése, az 1999-es 5–10 százalékkal szemben (*Arccal a...*, 1999) 2004-ben a vállalatok 15–20 százaléka használta (*Fókuszban a...*, 2004). Egy másik kérdőíves vizsgálatban megkérdezett 112 cég négyötöde használ formalizált teljesítményértékelést, több mint fele szinte minden munkaköri kategóriában (*Karoliny–Farkas–László*, 2003).

A kutatási eredmények szerint nagyjából ugyanannyian vannak azok, akik a differenciált béremelést teljesen vagy nagyrészt a formalizált értékelés eredményétől teszik függővé, mint azok, akik egyáltalán nem, vagy csak csekély mértékben használják arra (*Karoliny*, 2005). A megkérdezett vállalatok kilenczede több munkaköri csoportot értékel formalizáltan, több mint kétharmaduk ugyanazzal az eljárással.<sup>99</sup> A mintában szereplő vállalatok fele csak 2000 után kezdett formalizált teljesítményértékelést alkalmazni, még hozzá azonnal minden alkalmazotti csoportra, az értékelést végzőknek ugyanakkor csak a kétharmadát képezték ki a feladatra. A fentiek megerősítik a kutatói, szakértői véleményeket, miszerint – más formalizált eljárásokhoz hasonlóan – a korszerű teljesítményértékelési módszerek sem épültek be még a vállalatvezetési gyakorlatba (*Bokor és szerzőtársai*, 2005). A formalizált eljárásnak vagy nincs igazi tétje a résztvevők számára, vagy pedig – ha a teljesítményér-

98 / A Versenyben a világgal kutatási program keretében 1996-ban indult paneljellegű kutatásnak mintája tulajdon, méret, elhelyezkedés és ágazat szerint reprezentatív az 50 főnél nagyobb vállalatokra. A 1999. évi és 2004. évi vizsgálat mintáját létszám szerinti méret és a területi reprezentativitás szerint egészítették ki, a mintában szereplő vállalatok száma minden hullámban meghaladta a 300-at.

99 / A többféle eljárást alkalmazók főleg iparvállalatok, ahol fizikai dolgozók is vannak az értékeltek között.

tékelés valóban olyan jelentős az egyéni bérkülönbségek meghatározásában, mint a menedzserek megkérdezésekor kiderült – tág tér nyílik az informális alkura a formalizált vezetési eljárás alkalmazása során.<sup>100</sup>

*A szervezeti kommunikáció.* A szervezeti kommunikáció módja – a vertikális és horizontális információáramlás szerepe és formáinak kombinálása – szoros összefügg a vállalat működési elveivel és hatalmi viszonyaival. A lineáris-funkcionális szervezet ideáltípusában a lényeges információk áramlásának útja kizárólag *vertikális*. A vezetéstől utasítások érkeznek a végrehajtókhoz, akik a végrehajtással kapcsolatos esetleges akadályokat a feletteseiknek tartoznak jelenteni. A problémák egyéni döntéssel vagy a dolgozók közötti horizontális egyeztetés útján történő megoldása nemhogy szükségtelennek, de egyenesen károsnak és üldözendőnek minősül. Feltételezik ugyanis, hogy a problémákkal az erre szakosodott és a végrehajtói szinttől elkülönült magasabb szervezeti egység képes leginkább megbirkózni, s hogy a dolgozók kezdeményezései és horizontális egyezkedése csökkentené a vezetés hatékonyságát, bomlasztaná a szervezetet.

Számos munkakörben azonban a megfelelő munkavégzéshez szükséges ismeretek jelentős része munkavégzés közben szerezhető meg. A vezetők csak magas költséggel volnának képesek előírni és ellenőrizni a munkavégzés minden mozzanatát, a dolgozók pedig – jobb alkupozíciót remélve – vonakodnak megosztani vezetőikkel a feladataik teljesítése során szerzett ismereteiket. Így a korszerű vezetők kétlelkűen viszonyulnak a munkavállalók kezdeményezéseihez, *horizontális* információcseréjéhez és kölcsönös segítségnyújtásához. Egyrészt elismeri, ösztönzi ezeket mint a munkavégzés tényezőit, másrészt azonban a horizontális információáramlás módosítja a vállalaton belüli erőviszonyokat, és nehezíti a hagyományos eszközökkel történő vezetést. Így korlátok és ellenőrzés nélkül a horizontális információáramlás megfosztaná a nyugati munkaszervezeteket legfőbb erényüktől, a kiszámítható működéstől. Ezért a vezetők igyekeznek azt az ésszerűnek vélt mértékre korlátozni és ellenőrizhető formában intézményesíteni.

Fontos fejlemény a szervezeti kommunikációban az is, hogy a menedzsment igyekszik a saját eszközeivel hozzájutni a szakszervezeteknek tulajdonított gazdasági előnyökhöz. Közülük a legfontosabb, hogy a dolgozók az esetleges elégedetlenségüket nemcsak kilépéssel fejezhetik ki, hanem a szakszervezetek révén hangot adhatnak panaszaiknak és igényeiknek (*Freeman, 1976*). Ez különösen a dolgozók munkahely-specifikus ismereteinek termelékenységnövelő hatása miatt fontos, emiatt ugyanis a kilépés minden fél számára veszteséggel jár. Kézenfekvő a törekvés, hogy a vezetők a saját eszközeikkel és ellenőrzésük alatt gyarapítsák a kommunikációs csatornák számát, azt remélve, hogy szakszervezetek működésének – valamint az informális alkunak – számukra elnyertelen hatásai nélkül tárhatják fel a szervezetben megbúvó konfliktusforrásokat.

100 / Több módszertani és eljárási hiányosságot mutat be *Kökuti-Suha* (2000). *Farkas és szerzőtársai* (2003) ismertetik egy multinacionális nagyvállalat esetét, amely nem tudta bizonyítani a bíróság előtt egy elbocsátásjogszerűségét. Ugyanis a teljesítményértékelés, amelynek az eredményére hivatkozott, nem volt konkrét, nem tett meggyőző különbséget a dolgozók között, és nem is volt megfelelően dokumentált. Különösen sok kritika érte a köztisztviselők jogszabályban előírt teljesítményértékelését, mivel sem az alapját (munkaköri feladatok és követelmények meghatározása), sem a lehetséges felhasználási területeit (bérdifferenciálás, előléptetés, képzés, kommunikáció), sem az egyes hivatalok egészére vonatkozó követelményeket lényegében nem érintették a változások (*Erdődi, 2004, Mohácsi, 2002, Nemeskéri, 2003a*). Bérdifferenciálásra például – különböző mértékű emelések helyett – a köztisztviselők egy részének bércsökkentése útján volna lehetőség; az ettől várható szervezeti konfliktusok költségei önmagukban indokolhatják, hogy a munkahelyi vezetők csak formálisan végzik az értékelést.

Egy 35 gépipari vállalat üzemi tanácsi elnökei körében végzett kutatás során arra a kérdésre, hogy a dolgozók elsősorban hogyan orvosolják a bérezéssel kapcsolatos problémáikat, 15 vállalatnál válaszolták, hogy a szakszervezeten, 15 vállalatnál a közvetlen vezetőn keresztül, négyen az üzemi tanács révén, egy válaszoló szerint pedig egyénileg. A privatizált vállalatok több mint felénél, az újonnan létesülteknek viszont kétharmadánál a közvetlen vezetőhöz fordulnak főleg bérügyekben, a magyar tulajdonú cégeknél fele, a külföldi tulajdonúaknál viszont csak egyharmad arányban. A megkérdezett magyar tulajdonú cégek kétötödénél főleg a szakszervezetekhez fordulnak, az üzemi tanács alig játszik szerepet. A külföldi tulajdonú cégek egyötödében viszont főleg az üzemi tanácson keresztül jelzik a bérpanaszokat, és felében a szakszervezeteken keresztül, ez magyarázza a közvetlen vezetők viszonylag kisebb szerepét (Makó–Novoszáth, 2000).

*Bokor és szerzőtársai* (2005) 24 vállalat összesen 360 felső- és középvezetőjének, valamint munkaügyi szakemberének kérdőívvel és interjúkkal felmért véleménye alapján azt találták, hogy a kommunikáció megszervezése a munkaerő-gazdálkodás egyik leggyengébb területe. Ebben az esetben viszont kevésbé valószínű, hogy a vállalat a maga ellenőrizte módszerekkel helyettesítheti a szakszervezeti szervezkedésre vagy informálisan alkura is felhasználható kommunikációs formákat.

A munkaerő-gazdálkodásra szakosodott menedzserek érdekegyeztetési szerepvállalásával kapcsolatban a kutatók három típusba sorolták a vállalatokat. A munkaügyi vezetők egy része személyesen részt vesz az érdekütközések megoldásában, és szerepzavarba kerül azzal kapcsolatban, hogy kinek az oldalán áll. A vezetők másik része teljesen elzárkózik érdekütközések megoldásában való részvételtől, vagy egy beosztottjára bízta ezt a szerepet. A vezetőtársaik által legtöbbször értékelt – egyelőre ritka – munkaügyi menedzserek képesek összehámozni a két szerepet.<sup>101</sup> Kommunikációs csatornákat (például névtelen intranetes fórumokat, elégedettségi felméréseket, hirdetőtáblákat, vállalati újságot), megfelelő teljesítményértékelési eljárásokat kidolgozva és alkalmazásukra a közvetlen vezetőket kiképezve, túlzott személyes bekapcsolódás nélkül, a vállalati célok mentén igyekeznek lehetővé tenni az alkalmazottak és a vezetők információcseréjét. Ez a szerepvállalás rokonságot mutat a következő pont témájával, a szervezeti tervezéssel.

### *A döntéshozatal optimalizálása szervezeti tervezéssel*

A munkáltató által gyakorolt ellenőrzés két módja a munkavégzés folyamatának vagy eredményének megfigyelése. Az előbbi lehetséges eszközei a munkafeladatok előírása és hierarchikus felügyelő-ellenőrző szervezet kiépítése, illetve a munkavállalók megfigyelésének közvetett formái. A problémákat és a dolgozó feladatait pontosan tisztázni azonban sokszor csak a végrehajtás során, az előre nem látott körülményekhez igazodva lehetséges. A tranzakciós

101 / A kutatás szerint a menedzserek nem tudnak mit kezdeni a folyamatokra versus emberekre összpontosítás eltéréseivel, pedig a két szélsőséges érdekegyeztetési szerep összehámozásához szükség volna a különbség felismerésére. A munkaerő-gazdálkodási vezetők számára a fő dilemmát az adminisztratív versus stratégiai szerep jelenti. A stratégiai szerep elismertetésére törekvést magyarázhatja, hogy ez biztosítja presztízsiüket, a vállalati költségvetésből való részesedésüket és a személyes jövedelmük növelését más vezetési funkciók képviselőihez képest.

költségek elmélete a dolgozók munkaszerződésben foglalt általános együttműködési kötelezettségéből fakadó költségmegtakarítással magyarázza a munkaszerződés értelmét, a hierarchikus függelmi viszonyok létesítését s végső soron a gazdasági szervezetek keletkezését és fennmaradását (*Williamson, 1975, 1985*). Emiatt viszont a dolgozók ellenőrzéséhez gyakran az általuk nyújtott információkat is fel kell használni, ami megnehezíti a hatékony ellenőrzést, de nem teszi lehetetlenné. Ezt szolgálja a munkavégzési folyamat megfigyelése: az előzőekben tárgyalt munkakörelemzés, a szubjektív elemeket tartalmazó teljesítményértékelés, valamint a minőségbiztosítás: a dolgozók önellenőrzésének és az önálló döntéseik dokumentálásának szabályozása a későbbi vezetői ellenőrzés lehetősége céljából. A munka eredményének megfigyelése esetén közvetlen ellenőrzésre nincs szükség. A megbízó-megbízott viszony elmélete szerint az ösztönző munkaszerződés kikényszeríti a betartását, mivel dolgozó csak akkor jut a pénzéhez, ha teljesíti az előre megszabott követelményeket (*Ross, 1973, Jensen–Meckling, 1976*). Összetett feladatok (*multitasking*) esetén viszont fellép az értékelési kritériumok kiválasztásának, súlyozásának, mérésének problémája (*Holmstrom–Milgrom, 1991; Prendergast, 1999*). Azzal is számolni kell, hogy – az együttműködés és a közös teljesítmény növelése helyett – a dolgozók egymás rovására igyekeznek befolyásolni az értékelőt (*Prendergast, 1993, 1999; Prendergast–Topel, 1996*).

A két elmélet megegyezik abban, hogy önérdkeik követése során a felek hajlamosak félrevezetni egymást a tényekről és a szándékaikról. A döntésbefolyásolás optimalizálása szervezeti tervezéssel abból indul ki, hogy a dolgozói önérdékkövető magatartásának megnyilvánulásait, a bér-teljesítmény viszony javítására irányuló törekvéseket legjobban mérsékelni nem az együttműködést garantáló, önkikényszerítő munkaszerződés előzetes kidolgozásával lehet, hanem annak folyamatos konkretizálásával, hogy mit jelentsen a dolgozók munkaszerződésben foglalt általános együttműködési kötelezettsége. E szerint a vezetési eljárások a dolgozók magatartásának megfigyelése és elemzése segítségével fokozatos finomíthatók, javíthatók, és csökkenthető a kockázat, hogy a dolgozók a bér-teljesítmény viszony javítására használják a vezetői döntésekhez nélkülözhetetlen információs csatornákat (*Milgrom, 1988, Milgrom–Roberts, 1988, 2005, Williamson, 1993*).<sup>102</sup>

A döntésbefolyásolás optimalizálását célzó szervezeti tervezésnek három fő iránya van: 1. a kommunikáció korlátozása, 2. a vezetői döntések jövedelemelosztási hatásának mérséklése, és 3. a vezetési eljárások részekre bontása és finomítása.

*A kommunikáció korlátozása.* A vállalatok egy részében az az – írott vagy íratlan – szabály, hogy a munkavállaló bére csak rá és a munkáltatóra tartozik, lojalitást sért, ha a dolgozó bárki más, így a munkatársak tudomására hozza, mennyi a fizetése. Ez a hazai vállalatokban is követett elv csökkentheti azoknak a dolgozóknak az elégedettségét és együttműködési készségét, akik

102 / A tulajdonosok, illetve a menedzsment a maguk részéről szintén csalárd módon törekedhetnek az önérdkeik érvényesítésére, a szervezeti összjövedelemhez való hozzájárulásuk és az összjövedelemből való részesedésük viszonyának javítására, ami a szervezeti tervezésben is megjelenhet. Ezen kívül a szervezeti tervezés nem csak a dolgozók önérdékkövető magatartásának költségét növeli, hanem maga is költséges. A vezetési eljárások hatása az önérdékkövetés érvényesülésére végső soron attól függ, hogy ki mennyit visel az alkalmazásukkal járó költségekből.



a bér-teljesítmény viszonyukat kedvezőtlennek vélik másokéhoz viszonyítva. Ez különösen csoportmunka esetén lehet jelentős, de mivel a csoporttagoknak érdeke az együttműködés, feltételezhető, hogy azok a dolgozók ismerik egymás béreit, akiknek a teljesítménye kölcsönösen függ egymástól. A munkáltató haszna, hogy megpróbálhat az egyéni rezervációs bérén megállapodni mindenkivel, vagyis annyit fizetni neki, amennyiért hajlandó nála dolgozni. Az alacsony rezervációs bérű dolgozók kevesebbet keresnek, kevésbé próbálják egyénileg befolyásolni a döntéshozókat, és az alkalmazottak kollektív fellépéshez szükséges tájékozottság és bizalom is mérsékeltebb, ha a menedzsment akadályozza az egyéni bérekről való tájékozódást.<sup>103</sup>

A kommunikáció korlátozásának másik módja, hogy hosszú távon érvényes döntést hoznak a bér csoporton belüli elosztásáról, s ezért értelmetlenné válik a további döntésbefolyásolás. Az említett nagyüzemi varrodában például tartós egyenlőtlenségek alakultak ki a különböző csoportokban, géptípusokon, illetve az egyes gépeken dolgozók munkafeltételei között. A munkahelyi vezetés szigorúan korlátozta a helycseréket, s ezzel rögzítette az eltérő bér-teljesítmény viszonyokat. Az egyenlőtlenségek csökkentik az üzem termelékenységét, más módon viszont növelik is, mivel elejét veszik a döntésbefolyásolással kapcsolatos konfliktusoknak. A munkahelyi vezetők a felsőbb vezetés kényesere és szakmai támogatása nélkül nem vágnak bele a szervezet átalakításába, így viszont elképzelhető, hogy az üzem dolgozói együttesen akkor járnak legjobban, ha az egyenlőtlenségek rögzítettek. A munkavállalókat inkább befolyásszerzésre csábítja, ha a munkamegosztás a közvetlen vezetők hatáskörébe tartozik, mint ha – a közvetlen vezetőktől szerzett információk mérlegelését követően – magasabb szinten döntenek. Hogy erre nem került sor, annak oka a varroda esetében – feltehetően más vállalatokhoz hasonlóan – a tulajdonosok tőkeszegénysége, illetve az olcsó vezetési eljárások alkalmazása (Bódis, 2003).

Végül a kommunikáció korlátozásaként értelmezhető, ha a befolyásolásnak leginkább kitett közvetlen vezetőket kizárják a bérezési döntésekből. Egy budapesti gépgyár privatizálása után a külföldi tulajdonos feltételezte, hogy a munkahelyi vezetők bérkérdésekben hajlamosak a munkavállalói érdekeket képviselni a felső vezetés előtt, és ezt meg akarta szüntetni. A bérezés átalakításának részeként a dolgozókat kategóriákba kellett sorolni, és ebben a felső menedzsment mégsem nélkülözhetette a közvetlen vezetők ismereteit. Ezért a besorolást a munkahelyi vezetőkkel végeztették el, de olyan módon, hogy a bértételeket csak később rendelték a kategóriákhoz. Az üzemen belüli együttműködés ezáltal romolhatott, ha indokolatlanul nagy bérkülönbségek keletkeztek az egymásra utalt dolgozók között, sőt egyes termelékeny dolgozók esetleg emiatt kiléptek a vállalattól. Viszont javulhatott is az együttműködés, amennyiben a dolgozók kevésbé voltak kitéve a döntésbefolyásolás csábításának (Bódis, 1996).

103 / Egy hazai autógyár munkaszervezetéről készült esettanulmányból kiderül, hogy az üzem minden dolgozójának munkaszervezésében szerepel, hogy tilos a béréről nyilatkozni. Valójában a műhelyben mindenki ismeri a munkatársai béreit, és gyakori beszédtema az összegek és a kiszámítási mód. A betanított munkások az őket gyáron kívül kérdező kutatóval is közlékenyek voltak. A csoportvezetők óvatosabbak, de ők is szívesen beszéltek a környéken kiemelkedőnek számító keresetükről, ha másképpen nem, a nagyságrendet érzékeltetve, valútában vagy a betanított munkások béreinek arányában kifejezve. A hierarchia következő szintjén már valóban tabu a kereset összege (Tóth, 1998).



Hasonló megfontolás állhat annak hátterében, hogy az egyik magyarországi autógyárban a változó bérrész alapjául szolgáló értékelést eredetileg nem a közvetlen vezetőkre, hanem az eggyel magasabb vezetői szintre bízták. A betanított munkásokat időbérben fizetik, azonban a háromhavonta végzett egyéni értékelés alapján az állandó bér negyedéig terjedő teljesítménypótlékot kaphatnak a következő értékelés időpontjáig.<sup>104</sup> Az értékeléssel megbízott üzemvezető 50–150 főt irányít, és nincsenek részletes információi a dolgozókról. Ezért ténylegesen a csoportvezetők végzik az értékelést, amit az üzemvezető automatikusan jóváhagy (Tóth, 2002). Ez, valamint az értékelés szubjektivitása a csoporton belüli konfliktusforrás, ami azzal a kockázattal jár, hogy a csoporttagok a közvetlen vezető befolyásolására pazarolják az erőfeszítésüket. Mivel azonban a munkások csoportokban dolgoznak, a bérteljesítmény viszonyokról informálisan meg kell egyezniük, és a csoportvezető által készített, az üzemvezető által pedig jóváhagyott teljesítményértékelés végső soron ezt a megállapodást szentesíti.

*A vezetői döntések jövedelemelosztási hatásának mérséklése.* A döntésbefolyásolás optimalizálásának e módja arra épít, hogy ha a vezetői döntéseknek nincs, vagy alig van hatása a bérekre, akkor értelmetlen a befolyásolásukkal próbálkozni. Ez legegyszerűbben az egyenlő bérek esetén teljesül. E talán meglepőnek tűnő vezetési intézkedés következtében le kell mondani a bérkülönbségek ösztönző szerepéről, ezt az árat akkor érdemes vállalni, ha a dolgozók döntésbefolyásolási próbálkozásainak, a teljesítmény-bér viszonyuk egymás rovására való javításának költségei a szervezet számára magasak.

Az egyik magyarországi autógyárban készült esettanulmány szerint a betanított munkások teljesen egyenlő időbért kaptak, amely a kutatás idején a hasonló munkaerő régióin belül máshol elérhető bérenek a duplája volt (Tóth, 1998).<sup>104</sup> Nyilvánvalóan azért, hogy fokozzák a szervezeten belüli együttműködési készséget, s mivel ennek nagy a termelékenységnövelő hatása a vállalat versenyképességét nem csökkenti, hanem inkább növelheti a magas bér. Az autógyártásnak e tekintetben ellentételezője a textilipar, azonban a nagyüzemi varrodában is felfedezhető az együttműködési készség efféle fokozása azzal a vezetési hiányossággal kapcsolatban, hogy az azonos műveleteket végző gépek termelékenységében lényeges különbségek ellenére sem állapított meg a vállalat eltérő teljesítménykövetelményeket. A termelékenyebb gépeket a kevésbé termelékeny dolgozók kapták, akik a bérnövelés lehetőségével szemben kisebb hajtasra használják fel gépiüket, így nem vívják ki a társaik féltékenységét. Az ebből adódó teljesítménycsökkenést ellensúlyozhatja az a növekmény, amely a jobb gépekért, a magasabb kereseti lehetőségért folytatott küzdelem elkerülésével, az együttműködési készség javulásával érhető el. Az eset azonban arra is példa, hogy a dolgozók a bérek nivellálása mellett a könnyebb munkák megszerzése révén is megpróbálhatják egymás rovására javítani helyzetüket (Bódis, 2003).

104 / Az értékelés tárgya a szabadságolással kapcsolatos együttműködés, az újítási és ötletadási készség, a munkakörnyezet tisztasága, a munkához való hozzáállás, a rugalmasság, a kreativitás, az előírt költségek és minőség betartása.

104 / Emellett évente egyszer maximum félhavi bérenek megfelelő jutalmat fizetnek, a központilag előírt módon a csoportvezető által végzett teljesítményértékelés alapján.

*A vezetési eljárások részekre bontása és finomítása.* A döntéshozatal megfelelő strukturálásával, a dolgozók tevékenységéről szerezhető tapasztalatok összegyűjtésével és elemzésével a vállalatok megkísérelhetik jobban elválasztani az együttműködés megnyilvánulásait a bér-teljesítmény viszony mások rovására történő javításától.

A *munkakör-értékelés* csökkentheti az alkudozásból eredő bizonytalanságot azokban a munkakörökben, amelyeknek más vállalatokban nincs megfelelőjük, s így a bérek bizonyos határok között függetlenek a piaci tényezőktől. A munkavállalók képviselőinek bevonása ilyenkor hozzájárulhat, hogy alku nélkül méltányosnak fogadják el bérüket. A munkapiaci bérvizsgálattal kiegészített munkakör-értékelés pedig elősegíti, hogy a vállalat megítélhesse a különböző csoportok alkuképességét, s eldönthesse, mikor érdemes engednie.

Ha az összehasonlításból az derül ki, hogy hasonló feladatokért kevesen fizetnek többet, akkor könnyebb elutasítani a bérkövetelést. Ha néhányan ki is lépnek, és a pótlásuk költséges is, megtakarítható az azonos munkakörben dolgozók mindegyikére kiterjedő béremelés. A szelektív egyéni és csoportos béremelés bizalmas kezelése megnehezíti az egyéni rezervációs béreken felüli követelések érvényesítését. Előfordul, hogy a munkapiaci keresleti-kínálati változás vagy alku eredményeként teljes munkaköri vagy foglalkozási csoportoknak sikerül béremelést kiharcolniuk. Ha a bérarányok változása tömegesnek és tartósnak bizonyul, akkor ezt a munkakör-értékelés felülvizsgálatakor – a változásokat a munkakörök tartalmi módosulásának tulajdonítva – kivételből szabállyá kell emelni.

A *teljesítményértékelés* – ha elsősorban kommunikációs formának, s nem bérmeghatározási eszköznek tekintik – az egyéni és kollektív alkudozás nélkül is felszínre hozhatja a munkavállalók elégedetlenségét. A bemutatott kutatási tapasztalatok szerint a hazai vállalatoknál ez nincs így, bár kérdőíves vizsgálatok eredményeit érdemes óvatosan kezelni.

A minőségbiztosítás a munkavállalók önellenőrzésével és önálló döntéseik dokumentálásával a későbbi vezetői ellenőrzés eszköze lehet. A *teljes körű minőségbiztosítás* esetében a technológiai folyamat résztvevői formalizált módon vesznek részt és vállalnak felelősséget az előírt paraméterek betartásában, rögzítik, és ha kell, elhárítják a hibákat. Az *ötletládák*, *vállalati vitacsoportok* és *minőségi körök* fórumot és ösztönzést teremtenek arra, hogy a dolgozók javaslatokat tegyenek a vezetés által kijelölt problémák megoldására. Kérdés, hogy a posztoszocialista átalakulás során a munkavállalók hajlandók-e erőforrásaikat mozgósítani, amennyiben nem használhatják fel a bér-teljesítmény alkuban.

Egy villamosági és elektronikai ipari kutatás szerint a dolgozók feladatai legnagyobb mértékben a minőség-ellenőrzéssel bővültek a szocializmushoz képest (a vizsgált vállalatok dolgozóinak 1995-ben negyede, 2000-ben közel 30 százaléka vett részt benne) (*Makó–Simonyi, 2003a*). Egy másik kérdőíves vizsgálat azt találta, hogy a teljesítményértékelést végző vállalatok kétharma-

dának van ISO-szabványok szerinti minőségbiztosítása, egyharmaduk a teljes körű minőségbiztosítás elve alapján működik, és majdnem mindegyik ezer főnél többet foglalkoztató pedig mindkettőt alkalmazza (*Karoliny, 2005*). Egy esettanulmány-sorozatból pedig az derül ki, hogy a formalizált minőségbiztosítási eljárások alkalmazása informális munkahelyi alkuk tárgya (*Makó–Simonyi, 2003b*).

A kérdőívekre beérkezett válaszok mindazonáltal függenek attól, hogy az érintettek mennyire ismerik a részvétel követelményét és célját, amit viszont befolyásol a minőség-ellenőrzés formalizáltsága. Egy nagyüzemi varrodáról a kilencvenes évek közepén készült esettanulmány bemutatja az iparágban elterjedt szalagmunka helyett alkalmazott munkapárok minőséget javító és vezetési költségeket csökkentő szerepét. A vezetés csak a késztermék minőségét ellenőrzi, a gyártásközi hibajavítás és a figyelmetlen, hanyag dolgozók „megbüntetése” az egymástól kölcsönösen függő munkatársakra hárul. E sajátos minőségbiztosítás konfliktusokat is gerjeszthet. Az összezárt dolgozók nemcsak figyelmesebb és pontosabb munkával javíthatnak helyzetükön, hanem arra is törekedhetnek, hogy a hibáikat párjukkal javíttassák ki, vagy hogy mások rovására megszabaduljanak sokat hibázó párjuktól (*Bódis, 2003*).

Egy műszeripari cég vezetése a korábbi kis összegű jutalmak és szimbolikus elismerések helyett a béreken keresztül kívánt újításokra ösztönözni. Az informális megegyezés szerint a gyártásidőt rövidítő újítások hasznán a teljesítménykövetelmények fél évig változatlanul hagyásával osztoznak (*Neumann, 2003*). Az egyik hazai autógyárban a dolgozók az újításokért bizonyos pontszám után a hasznosíthatóságtól függetlenül néhány ezer forint jutalmat kapnak, a hasznosítható újítások beadói az egyéves munkaerő- vagy anyagmegtakarítás értékének két százalékában részesülnek. Jellemzően kétféle újítást adnak be: a munkát könnyítő megoldásokat, és ellenőrző, hibát jelző, hibamentes termelés elősegítő ötleteket (*Tóth, 1998*).

### *Összefoglalás*

A hazai empirikus vizsgálatokból arra következtethetünk, hogy a vállalati menedzserek nem tesznek határozottan különbséget a személyes viszonyokba ágyazódó és a személytelenségre törekvő vezetési eljárások között. A munkaerő-gazdálkodási szakemberek egy része túlzottan bekapcsolódik az érdekütközésekbe, másik részük teljesen elzárkózik a megoldásban való részvételtől, a két szerep összebékítésével kevesen próbálkoznak. A szervezeti tagok információmegosztásának és a bér-teljesítmény viszony javításának megkülönböztetését célzó szervezeti tervezés a hazai vállalatok esetében is megfigyelhető. Az informális munkahelyi alku azonban nem tűnt el, sőt, egyes kutatások szerint az új vezetési eljárásokra is kiterjedt. Ehhez hozzájárul a formalizált nyugati módszereknek a szervezeti összefüggések alapos mérlegelése nélküli alkalmazása.

## HIVATKOZÁSOK

- ADAMS, R.–MARKEY, R. (1997): How the State Affects Trade Union Growth: Re-evaluating New World Departures from European Models. Megjelent: Browne, J. (szerk.): The Role of the State in Industrial Relations. Fifth IIRA European Regional Congress, Dublin, 89–112. o.
- ADVAGIC, S. (2005): State-Labour Relations in East Central Europe: Explaining Variations in Union Effectiveness. *Socio-Economic Review*, Vol. 3. No. 1. 25–33. o.
- AOKI, M. (1984): The cooperative game theory of the firm. Oxford University Press, London.
- AOKI, M. (1987): The Japanese Firm in Transition. Megjelent: Yamamura, K.–Yasuba, Y. (szerk.): The Political Economy of Japan. Stanford University Press, Stanford.
- Arccal a... (1999): Arccal a piac felé. Gyorsjelentés az 1999. évi kérdőíves felmérés eredményeiről. BKÁE vállalatgazdaságtan tanszék, Budapest.
- ÁSZ (1992): Az Állami Számvevőszék jelentése a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra biztosított költségvetési pénzeszközök felhasználásának ellenőrzési tapasztalatairól. Állami Számvevőszék, Budapest, szeptember.
- BARTA ZSUSZANNA (2003): Teljesítményértékelés a közszolgáltatásban. A köztisztviselői teljesítményértékelési rendszer bevezetése az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál. Munkaügyi Szemle, 1. sz.
- BAUDRY, B. (1998): Le contrôle dans la relation d'emploi: approches économiques et organisationnelles de la dualité autonomie-contrôle. *Economie appliquée*, Vol. 51, No. 3.
- BERKI ERZSÉBET (2000): Sztrájk! Sztrájkok és más direkt akciók Magyarországon a rendszerváltás után. OFA, Budapest.
- BERKI ERZSÉBET (2002): Béketűrő munkavállalók. Megjelent: Kozák László (szerk.): Kihívások a szakszervezetek előtt. Liga Szakszervezetek, Budapest.
- BERKI ERZSÉBET (szerk.) (1997): Az érdekegyeztetés tapasztalatai és aktuális kérdései. ÉT Titkársága, Budapest.
- BERKI ERZSÉBET (szerk.) (2004a): Ágazati párbeszédbizottságok Magyarországon. FMM, Budapest.
- BERKI ERZSÉBET–NACSA BEÁTA (2000): A munkaügyi bíróságok joggyakorlata. Megjelent: Harmathy Attila (szerk.): Jogi tanulmányok. ELTE ÁJTK, Budapest.
- Beszámoló... [1999] Beszámoló a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége alakuló közgyűlése óta végzett tevékenységről. Budapest, szeptember 28. (<http://www.mgyosz.hu/kozgyulesek/19990928/beszamolo.htm>)
- BISPINCK, R. (1998): Wage-Setting System – an Analysis of Differentiation, Decentralisation and Deregulation of Sectorial Collective Agreements. Megjelent: Hoffman, R.–Jacobi, O.–Keller, B.–Weiss, M. (szerk.): The German Model of Industrial Relations between Adaptation and Erosion. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- BÓDIS LAJOS (1996): Foglyok és dilemmák. Egy egyedi gépgyár munkaszervezetének és vezetésének néhány jellemzője a privatizáció után. Kézirat.
- BÓDIS LAJOS (2003): Privatizáció, munkaszervezet és bérelosztási mechanizmusok egy nagyüzemi varrodában. Megjelent: Szántó Zoltán–Gál Róbert Iván (szerk.): Cselekvésmélet és társadalomkutatás. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest.
- BÓDIS LAJOS–NAGY GYULA (2005): Az elhelyezkedési készség ellenőrzésének szokásos gyakorlata a munkaügyi kirendeltségeken. Munkaügyi Szemle, 1. sz.
- BOKOR ATTILA (2000): Szervezeti kultúra és tudásintegráció: a termékfejlesztés problémája. PhD-értekezés. BKÁE vezetési és szervezési tanszék.
- BOKOR ATTILA–BÍRÓ KATA–KOVÁTS GERGELY–TAKÁCS SÁNDOR–TORANICZKY ANDREA (2005): Humán Tükrök. Körkép a hazai szervezetekben a HR tevékenységre vonatkozó elvárásokról és annak megítéléséről, I–II. Vezetéstudomány, 2005. 1–2. sz.
- BORBÉLY SZILVIA (2004): A hazai ágazati párbeszédbizottságok partnerei az Európai Unióban. Megjelent: Berki (szerk.) (2004a).
- BORBÉLY SZILVIA (szerk.) (1999) Munkaügyi kapcsolatok a rendszerváltás után. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány - Magyar Szakszervezetek Európai Integrációs Bizottsága - Szakszervezetek Együttműködési Fóruma, Budapest.
- BORISZA GYULA–TÓTH FERENC (1995): Gyakorló évek. Regionális foglalkoztatási érdekegyeztetés. Társadalmi Szemle, 12. sz. 14–27. o.
- CARLEY, M. (2005): Industrial relations in the EU, Japan and USA 2003–4. EIRO, Dublin. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/02/feature/tn0502102f.html>
- CASTEL, R. (1998): A szociális kérdés alakváltozásai. A bér munka krónikája. Max Weber Alapítvány, Wesley Zsuzsanna Alapítvány, Kávé Kiadó, Budapest.
- CLALMFORS, L.–DRIFFILL, J. (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, No. 6.
- EC (1998): Communication from the Commission – Hungary: Accession Partnership. (OJ C 202, 29.06.1998) Council Decision (98/259/EC) of 30 March 1998 on the principles, priorities, intermediate objectives and conditions contained in the accession partnership with the Republic of Hungary (OJ L 121, 23.04.1998).
- EC (1999a): Council Decision (1999/850/EC) of 6 December 1999 on the principles, priorities, intermediate objectives and conditions contained in the Accession Partnership with the Republic of Hungary (OJ L 335, 28.12.1999).

- EC (1999b): Social Dialogue for Success. The Role of the Social partners in EU Enlargement. Varsói konferencia, március 18–19.
- EC (2000): Preparing for enlargement. European Social Dialogue, Special issue, Newsletter from the European Commission – Employment and Social Affairs DG/D, szeptember.
- EC (2002a): Industrial Relations in Europe, 2002. European Commission, Brüsszel.
- EC (2002b) Council Decision (2002/87/EC) of 28 January 2002 on the principles, priorities, intermediate objectives and conditions contained in the Accession Partnership with Hungary (OJ L 044, 14/02/2002, 37–42. o.).
- EC (2003): Comprehensive monitoring report on Hungary's preparations for membership. November, European Commission, Brüsszel.
- EIRO (2003): Évolution de la syndicalisation de 1993 à 2003. EIRO: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/tn0403115u.html>
- Érdekvédelmi ... (2004): Érdekvédelmi alapismeretek. Tankönyv az alapszervezeti tisztségviselők oktatásához. Szerzők: *Benkő István, Gróf Gabriella, Hámosri Antal, Hartai Ferenc, Kisgyörgy Sándor, Pataky Péter, Takács György, Vámos István*. Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, Budapest.
- ERDŐDI BALÁZS (2004): Jelentés a végekről, avagy a teljesítményértékelés főbb kritériumai és azok gyakorlati megvalósulása. Humánpolitikai Szemle, 7–8. sz.
- Éves jelentés (2000): 2000 Regular Report from the Commission on Hungary's progress towards accession. November 8. 2000. COM(2000) 705 final.
- Éves jelentés (2001): 2001 Regular report on Hungary's progress towards accession. 13. November 2001. SEC(2001) 1748.
- Éves jelentés (2002): 2002 Regular Report on Hungary's progress towards accession; 9. October 2002; COM(2002) 700 final.
- FARKAS FERENC–KAROLINY MÁRTONNÉ–LÁSZLÓ GYULA–POÓR JÓZSEF (2003): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK-KERSZÖV, Budapest.
- FAZEKAS KÁROLY (1982): Bér-teljesítmény alku a belső munkaerőpiacon. Megjelent: *Galasi Péter* (szerk.): A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- FAZEKAS KÁROLY–KÖLLŐ JÁNOS (1998): Az üzemméret-csökkenés mint erőforrás. Esettanulmány két ipari üzem átalakulásáról a rendszerváltás időszakában. MTA Közgazdaságtudományi Intézete, Budapest.
- FMM (2003a): Az egységes közszolgálati kerettörvény koncepcionális megalapozása. Sokszorosítás.
- FMM (2003b): Az autonóm társadalmi párbeszéd című PHARE projekt összefoglalása. Kézirat.
- FMM (2004): Előterjesztés az Országos Érdekegyeztető Tanács részére az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működéséről, javaslat a működtetésüket biztosító Ágazati Párbeszéd Központ létrehozására, augusztus.
- FMM (2005): Tájékoztató a kereseti arányok 2004. évi alakulásáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, április.
- Fókuszban a ... (2004): Fókuszban a verseny. Gyorsjelentés a 2004. évi kérdőíves felmérés eredményeiről. Versenyképesség Kutatóközpont, Budapesti Corvinus Egyetem vállalatgazdaságtan tanszék.
- FREEMAN, R. B. (1976): Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market. *The American Economic Review*, Vol. 66, No. 2.
- GÁBOR R. ISTVÁN (1997): Belső versus foglalkozási munkaerőpiac – a poszt-szocialista átalakulás elhanyagolt dimenziója. *Közgazdasági Szemle*, 6. sz.
- GELÉI ANDRÁS (2002): A szervezeti tanulás interpretatív megközelítése: a szervezetfejlesztés esete. PhD-értekezés. BKÁE vezetési és szervezési tanszék.
- GHELLAB, Y.–VAUGHAN-WHITEHEAD, D. (szerk.) (2003): Sectoral Social Dialogue in Future EU Member States: The Weakest Link. International Labour Office, Budapest.
- GITTERMAN, D. (2003) European integration and labour market cooperation: a comparative regional perspective. *Journal of European Social Policy*, Vol 13. No. 2. 99–120. o.
- GYARMATINÉ RÁCZ ÁGNES (1998): A munkaadói érdekvédelem fejlődése, részvétele a hazai érdekegyeztetésben és az európai szociális párbeszédben *Acta Humana*. No. 33. 92–100. o.
- HALL, A. P.–SOSKICE, D. (szerk.) (2001): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford University Press, Oxford.
- HÁMOR SZILVIA (2004): Menekülés a súlytalanságtól. *Népszabadság*, december 6.
- HANTI EZSÉBET (1999): Az érdekegyeztetés szereplői – a munkavállalók szervezetei és a részvétellel kapcsolatos viták. Megjelent: *Borbély* (1999) 25–42. o.
- HÉTHY LAJOS (1978): Bérvíta az építőiparban. Valóság, 1 sz.
- HÉTHY LAJOS–MAKÓ CSABA (1972): Munkásmagatartások és a gazdasági szervezet. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- HÉTHY LAJOS–MAKÓ CSABA (1978): Munkások, érdekek, érdekegyeztetés. Gondolat, Budapest.
- HIEZL JÓZSEF–VÁRHELYI GÉZA (2000): Új bér- és javadalmazási rendszer a DÉMÁSZ Rt.-nél. *Munkaügyi Szemle*, 7–8. sz.
- HOLMSTROM, B.–MILGROM, P. (1991): Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design. *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol. 7.
- HORESNYI JÚLIANNA (2003): Rutinos vezetők tanulópalán. A Csongrád Megyei Munkaügyi Tanács működése. *Munkaügyi Szemle*, 7–8. sz. 34. o.



- ILO (1926): Resolution concerning statistics of collective agreements. Third International Conference of Labour Statisticians, Genf.
- ILO (1997): World Labour Report 1997–8. Industrial relations, democracy and social stability. Geneva.
- JANKY BÉLA (1996): Övé a gyár – magadnak építéd! Munkaszervezet és privatizáció. Szociológiai Szemle, 3–4. sz.
- JANNSEN, J (2003): Industrial Relations in the Construction Sector of CEE States. Draft final Report. European Institute for Construction Labour Research, London.
- JENSEN, M. C.–MECKLING, W. H. (1976): Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. Journal of Financial Economics, Vol. 3, No. 4.
- KAROLINY MÁRTONNÉ (2005): A teljesítményértékelés a HR munka koronagyémántja. I. rész: Menedzsment-eszközök és HR megoldások a teljesítményértékelés környezetében, II. rész: A teljesítményértékelési rendszerek tipikus vonásai. Munkaügyi Szemle, 7–8., 9. sz.
- KAROLINY MÁRTONNÉ–FARKAS FERENC–LÁSZLÓ GYULA (2003): Diagnózis az emberi erőforrások menedzseléséről. Humánpolitikai Szemle, 10. (I. rész), 11. (II. rész).
- KAUFMAN, B. (1994): The Origin and Evolution of the Field of Industrial Relations. ILR Press, Ithaca, NY.
- KAUFMAN, B. (2004) The Global Evolution of Industrial Relations, IIRA-ILO, Genf.
- KÉF (1993): A Köztisztviselői Érdekegyeztető Fórum alapszabálya. Magyar Közlöny, 104. sz.
- KELEVÉZ VIKTÓRIA (2003): Kompetenciamodell alkalmazása az LHTB emberierőforrás-menedzsmentjében. Szakdolgozat, BKÁE emberi erőforrások tanszék.
- KEMÉNY ISTVÁN (1972): A magyar munkásosztály rétegződése. Szociológia, 1. sz.
- KEMÉNY ISTVÁN (1990a) Velük nevelkedett a gép. Vita. Kiadó, Budapest, 29–73. o.
- KEMÉNY ISTVÁN (1990b): Futószalag a Motorkerékpárgyárban. Megjelent: Kemény (1990a).
- KEMÉNY ISTVÁN (1990c): Munkakultúra és életforma. Megjelent: Kemény (1990a).
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2001): Ágazati bérkülönbségek Magyarországon. OFA, Budapest.
- KERTESI GÁBOR–SZIRÁCZKI GYÖRGY 1983. Munkásmegátartások a munkaerőpiacon. Valóság, 7. sz.
- KIÉT (1995): A KIÉT alapszabálya. december. Műsokszorosítás.
- KISS GYÖRGY (1995): A piac és az emberi tényező. A rendszerváltás hatása a munka világának szabályozására. Balassi, Budapest.
- KOLLONAY CSILLA–LADÓ MÁRIA (1996): Hungary. Megjelent: Carabelli, U.–Sciarrà, S. (szerk.): New Patterns of Collective Labour Law in Central Europe. Czech and Slovak Republics, Hungary, Poland. Giuffrè Editore, Milánó, 101–161. o.
- KOLTAY JENŐ (szerk.) (2000): A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. MTA KTK, Budapest.
- KOVÁCS PÉTER (2003): Foglalkoztatási paktum. A térségi foglalkoztatáspolitikai társadalmasítása. Vas Megyei Tudományos Ismeretterjesztő Egyesület. Szombathely, 88 o.
- KÖKUTI TAMÁS–SUHA ZOLTÁN (2000): A személyi teljesítményértékelések tapasztalatainak összegzése egy vegyes vállalatnál. Humánpolitikai Szemle, 11. sz.
- KÖLLŐ JÁNOS (1982): A külső és belső munkaerőpiac kapcsolata egy pamutszövődében. Megjelent: Galasi Péter (szerk.): A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- KSH (2001): Műszakrend, munkarend, szervezettség. KSH, Budapest.
- KSH (2004): Műszakrend, munkarend, szervezettség. KSH, Budapest.
- KSH (2005): Műszakrend, munkarend, szervezettség. KSH, Budapest.
- KUNJ. ERZSÉBET: Fogyatkozó szakszervezeti tagság. Népszabadság, szeptember 27.
- LADÓ MÁRIA (2000a): Az Európai Unió elvárásai a szociális párbeszéd területén. Kézirat.
- LADÓ MÁRIA (2000b): Európai szociális párbeszéd – ágazati szinten. Készült az OFA Kht. kutatási megbízásai keretében. Kézirat, november
- LADÓ MÁRIA (2002): Industrial relations in the candidate countries. EIRO, Dublin. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/07/feature/tn0207102f.html>
- LADÓ MÁRIA (2003a): Európai szociális párbeszéd – ágazati szinten. Készült az OFA Kht. kutatási megbízásai keretében. Kézirat, a 2000. novemberi kézirat átdolgozott, aktualizált és kiegészített változata, augusztus.
- LADÓ MÁRIA (2003b): Hungary: Why Develop Sectoral Social Dialogue? Megjelent Ghellab–Vaughan-Whitehead (szerk.) (2003).
- LADÓ MÁRIA (2004a): Európai szociális párbeszéd napjainkban – ágazati szinten. Megjelent: Berki (szerk.) (2004a).
- LADÓ MÁRIA (2004b): Európai szociális párbeszéd. Egyetemi jegyzet. BKÁE Közgazdasági Továbbképző Intézet kiadása. Budapest.
- LADÓ MÁRIA–NACSA BEÁTA–TÓTH FERENC (1999): A munkaügyi kapcsolatok, az érdekegyeztetés és a szociális párbeszéd fogalma, viszonya, jellemzői. Megjelent: Borbély (1999).
- LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (1990a): Felügyelet alatt a REF. Mozzanatok egy Regionális Érdekegyeztető Fórum működéséről. Munkaügyi Szemle, 4. sz.1–4. o.
- LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (1990b): A térképen nem található. Kritikus Körzetek, Figyelő, 29. sz. 7. o.



- LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (1995): Tények és kérdések az érdekegyeztetés megújításához. Az ÉT Tényfeltáró Bizottságának szinopszisa. Kézirat, június.
- LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (2004): Ágazati szociális párbeszéd – az Európai Unióban és Magyarországon (három ágazat példáján). Kézirat.
- LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (szerk.) (1996): Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994). Az Érdekegyeztető Tanács Titkársága és a Munkaügyi Kapcsolatok Társaság Kiadása, Budapest.
- LADÓ MÁRIA–VAUGHAN-WHITEHEAD, D. (2003) Social dialogue in candidate countries: what for? *Transfer*, No 1. 64–87. o.
- LINDNER SÁNDOR (1998): Személyügyi tevékenység a Pénzjegynyomda Részvénytársaságnál. *Munkaügyi Szemle*, 5. sz.
- LUX JUDIT (2003): Helyzetjelentés az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (ÁPB), Alágazati- és Szakágazati Bizottságokról, 2003. október 15- i állapot szerint. Kézirat.
- LUX JUDIT (2004): Az Ágazati Párbeszéd Bizottságokról a PHARE-program után. Érdekképviselet felsőfokon, RAABE Kiadó, Budapest.
- MAKÓ CSABA–NOVOSZÁTH ÁGNES (2000): A munkavállalók képviselői részvételének intézménye: az üzemi tanács. *Munkaügyi Szemle*, 1. sz. (I. rész), 2.sz. (II. rész).
- MAKÓ CSABA–NOVOSZÁTH PÉTER–VERÉB ÁGNES (1998): A vállalati munkaügyi kapcsolatok átalakuló mintái. Munkavállalói beállítottságok nemzetközi összehasonlításban. Aula, Budapest.
- MAKÓ CSABA–SIMONYI ÁGNES (2003a): Szervezeti rugalmasság – új termelészervezési megoldások. Megjelent: Kővári György (szerk.): A felzárkózás esélyei. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–MTA Munkatudományi Bizottság, Budapest.
- MAKÓ CSABA–SIMONYI ÁGNES (2003b): Párbeszéd és megállapodások – a termelési paradigmák társadalmi-szervezeti katalizátorai. Megjelent: Uők (szerk.): A munka és a párbeszéd új paradigmái. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- MEARDI, G. (2002): The Trojan Horse for the Americanization of Europe? *Polish Industrial Relations towards the EU. European Journal of Industrial Relations*. Vol. 8, No. 1. 77–99. o.
- Megállapodás a kormány... (1994): Megállapodás a kormány és az érintett szakszervezetek között a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról. *Magyar Közöny*, 8. sz.
- Megállapodás az ágazati... (2004): Megállapodás az ágazati párbeszédbizottságok működésének feltételeiről és rendjéről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban. szeptember 22. [www.fmm.gov.hu/main.php?folderID=3700&articleID=1265&ctag=articlist&iid=1](http://www.fmm.gov.hu/main.php?folderID=3700&articleID=1265&ctag=articlist&iid=1).
- MILGROM, P. (1988): Employment Contracts, Influence Activities and Efficient Organization Design. *Journal of Political Economy*, Vol. 96, No. 1.
- MILGROM, P.–ROBERTS, J. (1988): An Economic Approach to Influence Activities in Organization. *American Journal of Sociology*, Vol. 94.
- MILGROM, P.–ROBERTS, J. (2005): Közgazdaságtan, szervezelmélet és vállalatirányítás. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
- MOHÁCSI GABRIELLA (2002): Teljesítményértékelés a közszolgálati szektorban. Angliai és magyarországi tapasztalatok. *Humánpolitikai Szemle*, 12. sz.
- MOLNÁR ESZTER (2003): Munkakör-értékelés mint a cégcsoport szintű humánerőforrás-gazdálkodást támogató eszköz. Szakdolgozat, BKÁE emberi erőforrások tanszék.
- Munkaügyi kalendárium (2001): Munkaügyi kalendárium. 2001. harmadik negyedév. Szerk.: *Berki Erzsébet*, Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ Kutatási Részlege, Budapest, [www.dura.hu/hirek/2001/06/kalo13.html](http://www.dura.hu/hirek/2001/06/kalo13.html).
- Müm (1997): Elgondolások a kollektív szerződéses, tárgyalásos rendszer elősegítésének intézményes lehetőségeiről. szakértői anyag, MüM munkaügyi kapcsolatok osztálya.
- NACSA BEÁTA–NEUMANN LÁSZLÓ (2001): Kollektív alku Magyarországon. Nemzeti ILO Tanács, Budapest. [http://www.nilo.hu/cikk\\_dok/171\\_Nacsa-Neumann.doc](http://www.nilo.hu/cikk_dok/171_Nacsa-Neumann.doc)
- NEMESKÉRI GYULA (1999): A munkaköri értékelési rendszer kidolgozásának és bevezetésének tapasztalatai. *Munkaügyi Szemle*, 10. sz.
- NEMESKÉRI GYULA (2002): A bértarifa rendszerek bevezetésével kapcsolatos szaktanácsadói tapasztalatok. *Munkaügyi Szemle*, 11. sz.
- NEMESKÉRI GYULA (2003a): A köztisztviselők teljesítményértékelésére való felkészítés során szerzett tapasztalatok. *Munkaügyi Szemle*, 2. sz.
- NEMESKÉRI GYULA (2003b): A tudás menedzselése. II. rész. *Munkaügyi Szemle*, 9. sz.
- NEUMANN LÁSZLÓ (1988): Piaci viszonyok az üzemi béralkuban? *Gazdaság*, 4. sz.
- NEUMANN LÁSZLÓ (1996): Why does Hungary's independent union movement fare so badly? A participant observer study of a project to provide union services and representation for the unemployed. *East Central Europe–L'Europe du Centre-Est*, Vol. 20–23. 125–146. o.
- NEUMANN LÁSZLÓ (1998): A kollektív szerződések kiterjesztése. *Munkaügyi Szemle*, 7. sz. 35–44. o.
- NEUMANN LÁSZLÓ (1999): The prospect of European Works Councils in Hungary. Megjelent: *Casale, G.* (szerk.): *European Works Councils and Industrial Relations in Europe: East-West Comparison. International Labour Organisation Central-Eastern European Team*, Budapest.

- NEUMANN LÁSZLÓ (2001a): Vállalati kollektív béralku Magyarországon. PhD-értekezés. BKÁE, Budapest.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2001b): A kollektív szerződések nyilvántartása. Munkaügyi Szemle, 9. sz. 20–25 o. és 10. sz. 10–14. o.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2001c): Van-e munkaerő-piaci hatása a decentralizált kollektív alknak Magyarországon? Közgazdasági Szemle, 5. sz. 409–429. o.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2002): A szociális párbeszéd a kereskedelemben. (Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése c. PHARE projekt megrendelésére készült ágazati összegző tanulmány), [http://www.fmm.gov.hu/upload/phare/tanulmányok/agazati\\_tanulmányok/kereskedelem/osszegzo\\_szazalek20tanulmany/neumann.pdf](http://www.fmm.gov.hu/upload/phare/tanulmányok/agazati_tanulmányok/kereskedelem/osszegzo_szazalek20tanulmany/neumann.pdf).
- NEUMANN LÁSZLÓ (2003): F. in Hungary (In-depth Case Study). Kézirat.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2004): Az ágazati kollektív szerződésekről. Ágazati párbeszéd bizottságok Magyarországon. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest.
- NEUMANN LÁSZLÓ–BERKÓ LILLI–TÓTH ANDRÁS (1993): Munkaügyi kapcsolatok a multinacionális vállalatok magyarországi üzemeiben. OECD szakértői megbeszélés, Budapest, június 14–15.
- NEUMANN LÁSZLÓ–NACSA BEÁTA (2004): A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira. Munkaügyi Szemle, 5–6. sz.
- NEUMANN LÁSZLÓ–TÓTH ANDRÁS (2002a): A közép-szintű (ágazati) párbeszéd fórumok általános helyzetének, szerepének jellemzése. A PHARE projekt számára készült tanulmány. Budapest.
- NEUMANN LÁSZLÓ–TÓTH ANDRÁS (2002b): Agreements signed on implementation of public service pay rises. EIRO, Dublin. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/feature/hu0208102f.html>
- OECD (1999): New enterprise work practices and their labour market implications. Megjelent: OECD Employment Outlook, Párizs.
- OÉT (2004): Tájékoztató az Országos Érdekegyeztető Tanács 2004. augusztus 13-i üléséről. [www.fmm.gov.hu/main.php?folderID=47&articleID=1235&ctag=articlist&iid=1](http://www.fmm.gov.hu/main.php?folderID=47&articleID=1235&ctag=articlist&iid=1).
- OI, W. (1962): Labor as a quasi-fixed factor. Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 6.
- Organizing Model ... (1991): An Organizing Model of Unionism. Labor Research Review, No. 17.
- PATAKI P.–KISGYÖRGY S.–LUX J.–NEUMANN L.–TÓTH A.–VÁMOS I. (2000): Tíz évvel a rendszerváltás után. Szakszervezeti stratégiák, elvárások és európai harmonizáció. ÉTOSZ, Budapest.
- PETŐ IVÁN–SZAKÁCS SÁNDOR (1988) A szocialista gazdaság négy évtizede. KJK, Budapest.
- PHARE (2004): Végső beszámoló a HU/IB/SO/01 számú PHARE-projektről, Kézirat.
- POLLAN, W. (2004): Pattern bargaining and wage leadership in Austria, Austrian Economic Quarterly, 2.
- POLLERT, A. (1999): Transformation at Work in the New Market Economies of Central Eastern Europe. Sage, London.
- POTYKIEWICZ TAMÁS (2001): Ha a Posta versenyhelyzetben van, versenyképes béreket kellene fizetnie. Munkaügyi Szemle, 10. sz.
- PRENDERGAST, C. J. (1993): A Theory of “Yes Men”. American Economic Review, Vol. 83, No. 4.
- PRENDERGAST, C. J. (1999): The Provision of Incentives in Firms. Journal of Economic Literature, Vol. 37, No. 1.
- PRENDERGAST, C. J.–TOPEL, R. H. (1996): Favoritism in Organizations. Journal of Political Economy, Vol. 104. október.
- PRUGBERGER TAMÁS (2002): Magyar és európai összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK-Kerszöv, Budapest.
- PRUGBERGER TAMÁS (2003): Az Európai Üzemi Tanácsról szóló magyar szabályozás. Cég és Jog, Napi Jogász, 5. sz. 9–11. o.
- QUINTIN, O. (2000): Foreword. In: Preparing for enlargement. European Social Dialogue. Special issue, Newsletter from the European Commission – Employment and Social Affairs DG/D – szeptember.
- ROSS, S. A. (1973): The Economic Theory of Agency: The Principal’s Problem. American Economic Review, Vol. 63, No. 2.
- SIMONYI ÁGNES (1978): A központból a perifériára. Valóság, 1. sz.
- SÓKI GYULA–DÉKÁN JENŐ (2002): Az ágazati párbeszéd helyzete az élelmiszeriparban. ágazati tanulmány–munkavállalói oldal, PHARE Budapest, [www.fmm.gov.hu/upload/phare/tanulmányok/agazati\\_tanulmányok/elelmiszeripar/munkavallaloi\\_oldal/soki\\_dekan.pdf](http://www.fmm.gov.hu/upload/phare/tanulmányok/agazati_tanulmányok/elelmiszeripar/munkavallaloi_oldal/soki_dekan.pdf).
- STARK, D. (1988): Osztályozás és szelektív béralku a belső munkaerőpiacokon. Gazdaság, 4. sz.
- SZABÓ KATALIN–KOC SIS ÉVA (2003): Tanulás és felejtés egyes vállalatokban. Oktatási Minisztérium, Bp.
- SZIRÁCSZKI GYÖRGY (1983): The development and functioning of an enterprise labour market in Hungary. Economies et Societes, 3–4.
- TAKÁCS SÁNDOR (2000): A szervezeti kultúra hatása a szervezet teljesítményértékelési gyakorlatára. A vezetői értékelési magatartás empirikus vizsgálata. Ph.D.-értekezés. BKÁE vezetési és szervezési tanszék.
- TAYLOR, R. (2005): The End of Industrial Relations. Perspectives of Work, nyári szám.
- TÓTH ANDRÁS (1996): Suzuki in Ungarn: Depression statt Kompromißsuche. Megjelent: Deppe, R.–Tatur, M. (szerk.): Ökonomische Transformation und gewerkschaftliche Umbruchprozesse in Polen und Ungarn auf Branchenebene. Schriftenreihe Hans-Böckler Stiftung. 171–207. o.

- TÓTH ANDRÁS (1997a): Multi-employer Collective Bargaining in Hungary. Transfer, 1997/II.
- TÓTH ANDRÁS (1997b): The role of multi-employer collective agreements in regulating terms and conditions of employment in Hungary. Transfer, Vol. 3. No. 2. 329–356. o.
- TÓTH ANDRÁS (1997c): Works Councils Invented in Hungary. European Journal of Industrial Relations, Vol. 3. No. 2. 161–182. o.
- TÓTH ANDRÁS (1998): A karcsúsított termelési rendszer meghonosítása Magyarországon és munkavállalói önszerveződés az autóiparban. Kézirat.
- TÓTH ANDRÁS (1999a): Európai üzemi tanácsok. Megjelent: Fazekas Károly–Köllő János–Neumann László–Tóth András: Relokáció: A munkahelyek áttelepülése Nyugat-Európából Magyarországra. Európai Tűkör Műhelytanulmányok, No. 59. Integrációs Stratégiai Munkabizottság, Budapest.
- TÓTH ANDRÁS (1999b): Hungary: Attempts to reform a workers' movement – without a mass workers' movement. Megjelent: Hoffman, R.–Waddington, J. (szerk.): Trade Union Reform in Europe, Brüsszel.
- TÓTH ANDRÁS (2000): Üzemi tanácsok, szakszervezetek, munkáltatók. In: Koltay Jenő (szerk.): A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Bp., 223–256. o.
- TÓTH ANDRÁS (2002): Szakszervezet-szervezés magyarországi autógyárakban. Megjelent: *Kovács Imre* (szerk.): Hatalom és társadalmi változás. A posztoszocializmus vége. Napvilág kiadó, Budapest, 83–112.o.
- TÓTH ANDRÁS–GHELLAB, Y. (2003): The Challenge of Representation at the Workplace in EU Accession Countries: Does the Creation of Works Councils Offer a Solution alongside Trade Unions? A The Right to Information and Consultation in Practice in an Enlarged European Union című konferenciára készített tanulmány, Varsó, december 12–13.
- TÓTH ANDRÁS–NEUMANN LÁSZLÓ (2003): Implementing the EWC Directive in Hungary. European Works Council Bulletin, augusztus, 14–18. o.
- TÓTH FERENC (1994): Leépíteni versus elbocsátani? Ahogy a munkanélkülit „csinálják” Társadalmi Szemle, 3. sz. 19–34. o.
- TÓTH FERENC (1996): Foglalkoztatási érdekegyeztetés: a megyei munkaügyi tanácsok. Megjelent Ladó–Tóth (szerk) (1996): 274–315. o.
- TÓTH FERENC (1997): Regionális foglalkoztatási érdekegyeztetés: gyakorló évek. A munkaügyi tanácsok Magyarországon, 1991–1997. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest, 172 o.
- TÓTH FERENC (1999): A munkaügyi tanácsok átalakulásának és működésének néhány mozzanata I–II. Munkaügyi Szemle, 6. sz. és 9. sz.
- TÓTH FERENC (2001a): Vélemények a munkaügyi tanácsok működéséről, a foglalkoztatási érdekegyeztetésben szerzett sikerekről és kudarcokról. Személyügyi Hírlevél, XI. évf. 6. sz. 1–13. o.
- TÓTH FERENC (2001b): A változó foglalkoztatási érdekegyeztetés. OFA Munkaügyi Kutatások Szakmai Műhelye, Budapest, 228 o.
- TÓTH FERENC (2001c): Konfliktusok, viták s megoldásuk formái a munkaügyi tanácsok átalakulásában. Megjelent: Tóth (2001a) 63–78. o.
- TÓTH FERENC (2003): A munkaügyi kapcsolatok rendszere. Zsigmond Király Főiskola, Budapest, 348 o.
- TÓTH FERENC (2004): A munkaügyi kapcsolatok története. Corvinus Egyetem - Közgazdasági Továbbképző Intézet, Budapest, 220 o.
- TÖLGYESSY PÉTER (1988): Gazdasági érdekképviseletek Magyarországon. TTI, Budapest.
- TRAXLER, F.–BEHRENS, M. (2002) Collective bargaining coverage and extension procedures. EIRO. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/study/tn0212102s.html>
- TRAXLER, F. (2005): 'Pattern Bargaining' als analytisches und empirisches Problem der Lohnpolitik. Wirtschaft und Gesellschaft, 2.
- UNDY, R.–FOSH, P.–MORRIS, H.–SMITH, P.–MARTIN, R. (1996): Managing the Unions: The Impact of Legislation on Trade Unions' Behaviour. Oxford University Press, Oxford.
- VARGA LÁSZLÓ (1994): Az elhagyott tömeg, Tanulmányok 1950–1956-ról. Cserépfalvi–Budapest Főváros Levéltára, Budapest.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D. C. (2003): EU Enlargement versus Social Europe? The Uncertain Future of the European Social Model. Edward Elgar, Cheltenham.
- VISSER, J. (1994): European Trade Unions: the Transition Years. Megjelent: Hyman, R.–Ferner, A. (szerk.): New Frontiers in European Industrial Relations. Blackwell, Oxford-Cambridge.80–108. o.
- VISSER, J. és szerzőtársai [2002]: The European Social Dialogue: Development, Sectoral Variations and Prospects. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Kézirat.
- WEISS, M. (2004): Enlargement and Industrial Relations: Building a New Social Partnership. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 20. No. 1. 5–26. o.
- WILLIAMSON, O. E. (1975): Markets and Hierarchies. Free Press, New York.
- WILLIAMSON, O. E. (1985): The Economic Institutions of Capitalism. Free Press, New York.
- WILLIAMSON, O. E. (1993): Transaction Cost Economics and Organization Theory. Industrial and Corporate Change, Vol. 2, No. 2.
- WINKLER GYÖRGY (2003): Gazdasági szereplők a területfejlesztésben, helyük a tervezett rendszerben. Idea, <http://web.b-m.hu/proba/elemez.nsf/0/f2bfff8f0898766e-ac1256d350028fd69?OpenDocument>

**EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA  
DILEMMÁK, ÉRTÉKELES ÉS JÖVŐ**

**GÁCS JÁNOS**

## Bevezetés

1. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia szerkezete
  2. Merevség és rugalmasság – a munkapiaci intézmények és a szakpolitika létjogosultsága
  3. Együtt vagy külön? A foglalkoztatási stratégia elkülönített kiépítése és a többi szakpolitikával való integrálása
  4. Milyen témákat érdemes és lehetséges közösségi szinten eldönteni és koordinálni?
  5. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia eredményeinek értékelése
    - 5.1. Az Európai Foglalkoztatási Stratégiáról általában
    - 5.2. Az aktív munkapiaci politikák *peer review* folyamata
    - 5.3. Magyarország és az Európai Foglalkoztatási Stratégia
  6. Záró következtetések
- Hivatkozások

## BEVEZETÉS\*

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EFS) az Európai Unió ambiciózus, összetett, nagy erőket megmozgató koordinációs és reformfolyamata. Az európai integráció fokozatos elmélyülése azt jelenti, hogy a tagországok gazdaságának és társadalmának egyre több területe egységesül, minden tagországban azonos intézményeket építenek ki, azonos törvényeket és szabályozást alkalmaznak. Az utóbbi időben e mellett az az igény is felmerült, hogy a tagországok egymással rendszeresen összehangolják a *nemzeti keretekben maradó* szabályozást és a nemzeti keretekben megvalósítani kívánt intézményi reformjait is. A foglalkoztatás és a munkaerőpiac területén az együttgondolkodás és a harmonizálás szükségessége az 1990-es években fogalmazódott meg olyan erővel, hogy e terület kiemelt jelentőségét az Európai Unió legfontosabb dokumentumába, az alapszerződésbe belefoglalták (ez az *amszterdami szerződés* volt), és egy sor új intézmény felállításával a foglalkoztatást az EU koordinált témájává tették.

Az 1997-ben elindított EFS igen komplex, nem könnyen áttekinthető folyamat, s e mellett születése óta többször is megújították. Magasztos célkitűzései, innovatív eszközei és az intenzív nemzetközi együttműködés ellenére szerepének, eredményességének megítélése nem egyértelmű. A stratégia történetében, állandó átalakulásában a gazdasági-társadalmi környezet korszakos változásai tükröződnek. Egyrészt, az EU-integráció elmélyülése (így az egységes piac és a monetáris unió kiépülése), valamint az EU legutóbbi kibővítése új erőterbe helyezte az unió munkapiacait is. Másrészt, a műszaki fejlődés sajátos új irányzata (az alacsony szakképzettség leértékelődése elsősorban a fejlett gazdaságokban), valamint a globalizáció gyorsuló kiteljesedése a foglalkoztatás területén jelentős, sokszor sokkoló változásokat, és ennek megfelelően lépéskényszert idézett elő. A félelem, hogy strukturális okok következtében állandósul a tömeges munkanélküliség, a munka világából való kirekesztődés, valamint hogy az öregedő népesség mellett a társadalombiztosítási rendszerek fenntarthatósága megrendül, az 1990-es évek elejétől kezdve fokozott erőfeszítésekre sarkallta a kutatókat, kormányokat és nemzetközi szervezeteket.

\* Köszönetemet fejezem ki a Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztériumnak, az Országos Tudományos Kutatási Alprogramoknak (T046871) és az Országos Kiemelésű Társadalomtudományi Kutatások Közalapítványnak (A-0157/2004) kutatásaim támogatásáért.



Az a meggyőződés, hogy a tapasztalatokat érdemes nemzetközi méretekben feldolgozni és megosztani, a munkaügyi politikákat a nemzetek között koordinálni, a munkapiaci reformokat szervezett módon, az országoknak „egymást ellenőrizve” nyomon követni és számon kérni, több jelentős nemzetközi szervezetet is arra sarkallt, hogy hosszú távú foglalkoztatási stratégiát dolgozzon ki, s annak megvalósítását elindítsa. 1994-ben az OECD meghirdette OECD foglalkoztatási stratégiáját (*OECD Job Strategy*), 1997-ben az EU útjára bocsátotta az Európai Foglalkoztatási Stratégiát, és végül 2003-ban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) is elindította a Globális Foglalkoztatási Munkatervet (*Global Employment Agenda*). E stratégiák között tartalmi kérdésekben és szervezési módszerekben (meghirdetés, végrehajtás, nyomon követés, számonkérés) jelentős hasonlóság mutatkozik, de az eltérések is szembetűnők és karakterisztikusak. Ezekre a továbbiakban az EFS elemzése kapcsán többször visszatérünk.<sup>1</sup>

Az Európai Foglalkoztatási Stratégiáról az elmúlt években több kiváló ismertetés és elemzés jelent meg.<sup>2</sup> Ezért ez a tanulmány nem az EFS bemutatására törekszik, inkább annak szélesebb elméleti és szervezeti hátterét mutatja be néhány, az EFS lényegét érintő kérdés felvetésével és a megválaszolásával.

Az első részben igen röviden összefoglaljuk az EFS szerkezetét. A másodikban arra a kérdésre keressük a választ, hogy a munkapiac mely sajátosságai teszik szükségessé olyan intézmények működtetését, amelyek a piac spontán alkalmazkodási folyamatait gátolják. Mivel az utóbbi évtizedben szinte minden munkapiaci reform ezen sajátos intézmények átalakítását, nemegyszer felszámolását célozta meg, az EFS szerepének tárgyalása kapcsán indokolt azt az alapkérdést is tisztázni, hogy vajon a reformoknak mindig és mindenképpen az intézményi merevségek megszüntetése a célja. A következő részben bemutatjuk, milyen érvek és érdekek játszottak szerepet abban, hogy létrehozták az EFS-t, mint az EU *elkülönült* stratégiáját, és hogy az EU fejlődésének milyen vonulatai vezettek ahhoz, hogy 2005-től a foglalkoztatáspolitikát, többszörösen „áramvonalasított” formában, az unió más koordinált politikáival *integrálják*. A negyedik rész arra az alapvető kérdésre próbál válaszolni, hogy milyen témákat érdemes és lehetséges az unió közösségi szintjén eldönteni, illetve koordinálni, s hogy a foglalkoztatási és munkaügyi kérdések ebből a szempontból hova tartoznak. Az ötödik rész hivatalos és független forrásokra támaszkodva az EFS értékelésére tér ki. Itt foglaljuk össze röviden azt is, hogy hogyan alakult a magyar részvétel az EU foglalkoztatási stratégiájában. A tanulmányt következtetések levonásával zárjuk.

1 / E kérdésekről részletesen lásd Casey (2004), Noaksson–Jacobsson (2003), valamint Auer (2003) munkáit.

2 / Lásd Nagy (2003) és Frey (2004).

## 1. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA SZERKEZETE

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia gerincét a középtávra meghirdetett *foglalkoztatási irányvonalak* (*employment guidelines*) adják. Mivel a foglalkoztatás, a munkaerőpiac és a szociális gondoskodás témái az Európai Unióban nagy-

részt a tagországok saját hatáskörébe tartoznak, a foglalkoztatási irányvonalak megvalósítását szolgáló uniós koordinációt egy újfajta módszerre alapozzák, az úgynevezett *nyitott koordináció módszerére*. Ennek elemei a következők: közösségi szintű foglalkoztatási irányvonalak kidolgozása és rendszeres megújítása, a kitűzött célok elérésének ütemezése; kvantitatív és kvalitatív mutatók alkalmazása arra, hogy az Európai Unió és a tagországok teljesítményét mérték; az élenjáró megoldások elemzése és propagálása (*benchmarking*); az uniós irányelvek adaptálása nemzeti politikákra, a tagországok által elért eredmények rendszeres közös nyomon követése, értékelése és szisztematikus úgynevezett „társak általi elemzése” (*peer review*). A foglalkoztatási irányvonalakra épül a tagországok és az uniós *éves tervezési és beszámolási ciklusa*, amelyben részt vesznek a tagországok, az EU Bizottsága, és a Tanács különböző formációi. A tagországok legfontosabb hozzájárulása az EFS-hez az évente elkészített *nemzeti foglalkoztatási akcióterv* és az annak alapján végzett szakpolitikai munka. Fokozatosan növekvő szerephez jutottak az egységes elv szerint kidolgozott és publikált *strukturális mutatószámok*. Az egyes uniós tagországokban bevezetett innovatív aktív munkapiaci programok gyakorlatának megismerésére, értékelésére és az egymástól való tanulás elősegítésére elindították egy fakultatív elemeket is tartalmazó *peer review* folyamatot.

Noha a kiépült tervezési, ellenőrzési és beszámoltatási ciklus számos kötelező elemet tartalmaz, ha egy tagország a saját akciótervében ígéretet nem teljesíti, vagy az EU külön neki címzett ajánlásait nem tartja be, akkor nem kell szembenéznie szankciókkal. Maximum azzal kell számolnia, hogy elmaradását, rossz teljesítményét széles körben ismertté teszik (*name and shame*).

Az EFS foglalkoztatási irányvonalait először 1998-ra fogalmazták meg. Az EFS 2002-es értékelése után az Európai Tanács egy hosszabb, hároméves időszakra (2003–2006) új irányvonalakat fogadott el. A 2000-ben indult *lisszaboni folyamat* a 2000–2010 közötti időszakra vonatkozó *számszerű* foglalkoztatási és más előirányzatokkal bővítette ki az irányelveket (köztük a teljes foglalkoztatás elérésének célkitűzésével). 2005-ben az Európai Tanács megvonta a lisszaboni folyamat félidős mérlegét, és megsabta a stratégia újraindításának elveit. Ennek részeként a 2005–2008 közötti időszakra újabb foglalkoztatási irányvonalakat fogadtak el. Az új irányvonalak a makrogazdasági irányvonalakkal és a mikrogazdasági reformokra vonatkozó előirányzatokkal együtt az úgynevezett *integrált irányvonalak* részét alkotják. Ennek az integratív szemléletnek megfelelően 2005 őszétől a tagországok nem külön készítik el foglalkoztatási akciótervüket, hanem azt a *Nemzeti Akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért* című nemzeti stratégia részeként dolgozzák ki. Az elmúlt és a következő évekre vonatkozó foglalkoztatási irányvonalak összefoglalását lásd a következő oldalon található keretes összefoglalóban.

## 2. MEREVSÉG ÉS RUGALMASSÁG – A MUNKAPIACI INTÉZMÉNYEK ÉS A SZAKPOLITIKA LÉTJOGOSULTSÁGA

A munkapiac intézményeinek alakítása, szerepének értékelése során általában a nézetek két szélsőség között húzódó sávban helyezkednek el. Mivel az Európai Foglalkoztatási Stratégia is a munkapiaci intézmények alakítására, azok

### Az EU foglalkoztatási irányvonalai 1998-ra, 2003–2006-ra és 2005–2008-ra (rövidített változatok)

#### 1998

##### I. A foglalkoztathatóság javítása

1. Az ifjúsági munkanélküliség elleni küzdelem és a tartós munkanélküliség kialakulásának megakadályozása
2. Áttérés a passzív munkapiaci eszközökről az aktív eszközökre
3. A szociális partneri viszony ösztönzése
4. Az iskolarendszerből a munka világába való átmenet megkönnyítése

##### II. A vállalkozó szellem erősítése

5. A vállalkozások elindításának és működtetésének megkönnyítése
6. A munkahely-teremtési lehetőségek kiaknázása
7. Az adórendszert fokozottan foglalkoztatásbaráttá kell tenni

##### III. A vállalatok és dolgozóik alkalmazkodóképességének fejlesztése

8. A munkaszervezet modernizálása
9. Az alkalmazkodóképesség elősegítése a vállalaton belül

##### IV. Az esélyegyenlőséget szolgáló politikák erősítése

10. Erőfeszítések a nemek közötti megkülönböztetés felszámolására
11. A munka és a családi élet harmonizálása
12. A munkába való visszatérés megkönnyítése
13. Elő kell segíteni a hátrányos helyzetűeknek a munka világába való integrálását

#### 2003–2006

##### I. Teljes foglalkoztatás

##### II. A munka minőségének és termelékenységének javítása

##### III. A társadalmi kohézió és befogadás erősítése

1. Aktív és preventív intézkedések a munkanélküliek és az inaktívak számára
2. Munkahelyteremtés és vállalkozás
3. Felkészülés a változásokra, az alkalmazkodóképesség és a munkaerőpiaci mobilitás elősegítése
4. A humán tőke fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás támogatása
5. A munkaerő-kínálat növelése és az időskori aktivitás elősegítése
6. Nők és férfiak esélyegyenlősége
7. A munkaerőpiaci integráció elősegítése és küzdelem a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő emberek diszkriminációja ellen
8. Ösztönzés a munkavállalásra (a munka kifizetődövé és vonzóvá tétele)
9. A be nem jelentett munkavégzés átalakítása bejelentett munkává
10. A regionális munkaerőpiaci különbségek csökkentése

#### 2005–2008

##### A növekedésre és a foglalkoztatásra vonatkozó integrált irányvonalak (2005–2008) Makrogazdasági irányvonalak

1. A gazdasági stabilitás biztosítása a fenntartható fejlődés érdekében
2. A gazdasági növekedés és költségvetés fenntarthatóságának biztosítása, többek közt azért, hogy további munkahelyeket lehessen teremteni
3. Az erőforrások hatékony elosztása, amely a növekedésre és foglalkoztatásra irányul
4. Annak biztosítása, hogy a bérek alakulása hozzájáruljon a makrogazdasági stabilitáshoz és a növekedéshez

szimultán megreformálására irányul, érdemes a munkapiaci intézmények léte és jogosultságára vonatkozó karakterisztikus nézeteket áttekinteni.

A nézetek spektrumának egyik végén az a gondolat áll, hogy a munkapiac nem különbözik túlságosan más piacoktól, például a termékpiacoktól vagy a pénzpiacoktól. A munkapiacoknak az elmúlt évtizedekben kiépített sajátos intézményei (a foglalkoztatás védelmét szolgáló szabályok, a munkanél-

5. A makrogazdasági, strukturális és foglalkoztatási politikák közötti koherencia erősítése

6. Elő kell segíteni a GMU dinamikus és zavartalan működését

#### Mikrogazdasági irányvonalak

7. A befektetések növelése és javítása a kutatás-fejlesztés terén, különösen a magánszektorban, az európai tudásalapú térség létrehozása érdekében

8. Az innováció valamennyi formájának elősegítése

9. Az információs és kommunikációs technológiák elterjedésének és hatékony felhasználásának elősegítése, a mindenki számára lehetőséget nyújtó információs társadalom kiépítése

10. Az ipari bázis kompetitív előnyének erősítése

11. Az erőforrások fenntartható felhasználásának ösztönzése, valamint a környezetvédelem és a növekedés közötti szinergia erősítése

12. Az uniós belső piac kibővítése és elmélyítése

13. Nyitott és versenyző piacok biztosítása Európán belül és kívül, valamint a globalizáció előnyeinek hasznosítása

14. A versenyképességet jobban elősegítő vállalkozói környezet kialakítása, valamint a magánkezdeményezések segítése a szabályozás javításával

15. A vállalkozói kultúra fokozott ösztönzése, és a kis- és középvállalkozások számára kedvezőbb gazdasági környezet kialakítása

16. Az európai infrastruktúrák kiterjesztése, javítása és összekapcsolása, valamint a kiemelt, határon átnyúló projektek megvalósítása

#### Foglalkoztatási irányvonalak

##### I. Teljes foglalkoztatás

II. A munka minőségének és termelékenységének növelése

III. A szociális és a területi kohézió erősítése

17. A teljes foglalkoztatás elérésére, a munka minőségének és termelékenységének javítására, valamint a társadalmi és területi kohézió megerősítésére irányuló foglalkoztatáspolitikai végrehajtása

*A) Több munkavállaló bevonása a foglalkoztatásba és azok megtartása, a munkaerő-utánpótlás növelése, illetve a szociális védelmi rendszerek modernizálása*

18. A munka életciklus-alapú megközelítésének elősegítése

19. Befogadó munkaerőpiac biztosítása, a munka vonzóvá és kifizetődővé tétele az álláskereső számára, beleértve a hátrányos helyzetűeket és az inaktívakat

20. A munkaerőpiaci igények összehangolásának javítása

*B) A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének a javítása*

21. A rugalmasságnak és a foglalkoztatás biztonságának együttes elősegítése, a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentése, kellő figyelemmel a szociális partnerek szerepére

22. Foglalkoztatásbarát bérek és béralku-mechanizmusok biztosítása

*C) A humán erőforrások terén megvalósított befektetések növelése jobb oktatás és képzés révén*

23. A humán erőforrások terén tett befektetések bővítése és javítása

24. Az oktatási és képzési rendszerek korrekciója, figyelembe véve az új munkahelyek által támasztott követelményeket

Forrás: Az Európai Bizottság „Employment Guidelines” honlapja ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/guidelines\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm)), valamint *Council* (2005).

küli-biztosítás rendszere, a minimálbér, a béralku rendszere stb.) túlságosan megmerevítették a munkapiac és a többi piac működését, s ez különösen az Európai Unió kontinensen található országaira vált jellemzővé. A megoldás: a liberalizáció, a dereguláció, vagyis a piaci alkalmazkodást nehezítő merevségek felszámolása.

A másik oldal nézetei arra a gondolatra épülnek, hogy a munkapiacoknak olyan jól ismert jellegzetességei, működési zavarai vannak, amelyek a nemzetgazdasági szintű gazdasági teljesítmény érdekében szükségessé teszik az említett sajátos – alkalmazkodási merevségeket okozó – intézmények működtetését. Nem véletlen, hogy ezek létrejöttek, és nem kizárólag az intézmények fenntartásában érdekeltek törekvései teszik szükségessé működtetésüket, hanem az, hogy a munkapiacok – természetüknél fogva – nem tökéletes versenyzői piacok. Egy másik, nemegyszer a felsoroltakat kiegészítő érvrendszer a társadalmi értékválasztásra, társadalmi kötelezettségekre támaszkodik.<sup>3</sup>

A piaci tökéletlenségek egyik forrása az *információs aszimmetria*: egyrésztől a munkaadók nem lehetnek tisztában azzal, hogy a szerződötletett dolgozó milyen szorgalmas, és milyen szakmai hozzáértéssel (*skill*) rendelkezik, másrésztől a munkavállaló nem tudhatja, hogy munkája milyen arányban járul hozzá a vállalat termelékenységéhez. Az információs bizonytalanság következménye, hogy a munkáltató nem tudja, az adott dolgozót érdemes-e az adott munkabér mellett szerződötletetni, a munkavállaló pedig nem tudja, hogy mekkora az a bér, amely a teljesítményét megfelelően jutalmazza. A tökéletlenség másik forrása a *piaci erőfölény*, illetve az azzal való visszaélés lehetősége, akár a munkáltatók részéről, akár a munkavállalókat képviselő szakszervezetek oldaláról. S végül további piaci tökéletlenség, hogy a munkanélküliség kockázata a gazdaságban aggregált módon jelentkezik, de az egyes munkavállaló *fokozottan kiszolgáltatott* a piac normális működéséből adódó munkanélküliség következményeinek.

A gazdasági teljesítmény növelése érdekében a fenti tökéletlenségeket korrigálni kell, és erre szolgálnak az ismert munkapiaci intézmények. Több fontos ilyen intézmény kapcsolható példáinkhoz: az információs aszimmetria hatásainak korlátozására alakították ki a bérmegállapítás szabályozásának ágazati és országos normáit, az erőfölény kordában tartására szolgálnak a béralku folyamatára kidolgozott intézmények és szabályozás, s a munkavállalók kiszolgáltatottságát korlátozza a kötelező munkanélküliségi, egészségügyi és öregségi biztosítás rendszere, valamint a foglalkoztatás védelmét szolgáló szabályok.

A társadalmi értékválasztásra hivatkozó érvelés olyan kötelezettségeket ismer el (elsősorban Európában), mint a méltányosság, a jövedelem stabilitása és a munkahelyek biztonsága. A *méltányosság* elve alapján az eltérő képességekkel született és eltérő lehetőségek között felnőtt és életüket vezető embereknek joguk van hátrányaik kiegyenlítésére, nemcsak az oktatási rendszerben,

3 / E rész megfogalmazásánál jelentősen támaszkodtunk a következő művekre: *Agell* (1999), *Baldwin–Wyplosz* (2003), *Blanchard* (2002), (2004) és *IMF* (2003).

hanem életük későbbi szakaszában is. Erre szolgál a minimálbér, a szociális minimum, a munkakörülmények (munkaidő, fizetett szabadság, béremelés rendszerének stb.) törvényi szabályozása. A munkáját elvesztő vagy hosszantartó betegségben szenvedő dolgozó nemcsak önmaga, hanem családja, gyermekei számára sem tudná biztosítani a megélhetést és a tanulási lehetőségeket. Ezért a *jövedelem stabilitásának* elve alapján a jóléti rendszerek jelentősebb biztosítást nyújtanak, mint amekkorát a gazdaság hatékonysága minimálisan indokolna. A munkanélküliség lelki károkat is okoz, növeli a kirekesztettség érzését. A hosszú távú és regionálisan koncentrálódó munkanélküliség növeli a végleges leszakadás, a kriminalizálódás veszélyét. Ezért a *munkahely biztosításának* elve alapján a társadalmak célzott programokkal és támogatásokkal igyekeznek a munkanélkülieket és inaktívakat, különösen a kevésbé képzeteket a munka világába visszavezetni.

A munkapiaci intézmények szerepe az elmúlt évtizedben a gazdasági és politikai viták kereszttüzebe került. Nemzetközi szervezetek, tanácsadó intézetek és gazdasági magazinok ismételik unos-untalan a bölcsességet, hogy Európa csak úgy képes a magas munkanélküliség betegségéből kigyógyulni, ha munkapiacain radikális deregulációt valósít meg, megszabadul olyan torzulásoktól, mint a minimálbérek, a munkahelyek védelmét biztosító törvénykezés és a bőkezű társadalmi juttatások. Ezt a leegyszerűsítő szemléletet próbálja korrigálni a munkapiaci intézmények szerepének elfogulatlan, tényyszerű elemzése, amely elismeri, hogy a munkapiaci intézmények, valamint az ezeket szabályozó szakpolitika kétségtelen merevséget visz a munkapiacra, de ez a merevség sok – noha nyilván nem minden – esetben a piaci tökéletlenségek hatását korrigálja, illetve az alapvető társadalmi értékek megvalósítását szolgálja. A munkapiac intézményei azonban nem az örökkévalóságnak szónak: szükségessé válhat kiegészítésük, módosításuk, sőt, radikális reformjuk is, beleértve egyes hagyományos intézmények lebontását és újak kialakítását. A reformokra annál is inkább szükség van, mert a tudásunk ezekről az intézményekről, az évtizedes tapasztalatok ellenére, korlátozott. Mint a téma egyik avatott kutató szakértője, Olivier Blanchard írja: „A közgazdászok között meglehetősen széleskörű egyetértés van azzal kapcsolatban, hogy milyenek az optimális – vagy legalábbis jó – termékpiacok és pénzpiacok intézményei. Ennél sokkal kevésbé van egyetértés azzal kapcsolatban, hogy milyenek kel lennie az optimális – vagy legalábbis jó – munkapiaci intézményeknek.” (Blanchard, 2004, 1. o.)

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia, a többi multilaterális stratégiához hasonlóan, arra irányul, hogy az érdekelt országok szakemberei és döntéshozói a munkapiaci intézményekről szerzett tudásukat – a világgazdaság és a műszaki fejlődés legújabb fejleményeit számba véve – elmélyítsék, tapasztalataikat kicseréljék, és az egyes országokban megvalósított reformokat egymással összehangolják.



Az OECD és az EU foglalkoztatási stratégiája a munkapiaci intézmények szerepét illetően némiképpen eltérő ideológián alapszik. Az OECD többnyire a piacok elsődlegességét hangsúlyozza, és ennek megfelelően a piacra alapozott megoldásokat részesíti előnyben. Az intézményeket inkább korlátnak tekinti, s ennek megfelelően a deregulációra tett lépéseket támogatja. Az EU ezzel szemben nagyobb szerepet tulajdonít a kormányoknak a piaci kudarcok felszámolásában és a piacok szabályozásában. Hasonló eltérés mutatkozik a jóléti állam szerepét illetően: az OECD-stratégia szemlélete a jóléti államban a piaci rugalmas alkalmazkodás esetleges akadályát látja, míg az EU azt szinte termelési tényezőnek tekinti, amely azzal hogy növeli a foglalkoztatási és jövedelmi biztonságot, elviselhetővé teszi a változásokat, és ezzel elősegíti a gazdasági növekedést (vö. Casey, 2004).

### 3. EGYÜTT VAGY KÜLÖN?

#### A FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA ELKÜLÖNÍTETT KIÉPÍTÉSE ÉS A TÖBBI SZAKPOLITIKÁVAL VALÓ INTEGRÁLÁSA

Az előző részben bemutattuk: a munkapiac sajátosságai miatt jogos a foglalkoztatás intézményeit, a munkapiaci szabályozást a gazdaságpolitika többi részétől elkülönülten vizsgálni. Valójában az Európai Foglalkoztatási Stratégiája ebből a jogos igényből fakadt. Az elkülönített kezelés előnyei mellett azonban előbb-utóbb kibontakoznak annak veszélyei is: hiszen a foglalkoztatáspolitikát úgy kell kidolgozni, hogy az szoros kapcsolatban legyen a makroszabályozással, a vállalatok versenyképességét javító intézményi reformokkal, az oktatási rendszer fejlesztésével, a szociálpolitikával, a kutatás-fejlesztéssel stb. Az elkülönült kezelés könnyen elszigeteltséghez vezet, s inkonzisztencia jelentkezik a foglalkoztatási és a többi szakpolitika között egy-egy nemzetgazdaságon és az Európai Unión belül is. A következmény nem lesz más, mint megújuló törekvés a szakpolitikák integrálására. Hogy a szakstratégiák megvalósítása során a kettős követelmény – az elkülönített kezelés és az integráció – közötti ingamozgás nem pusztán spekuláció, hanem valós jelenség, azt a későbbiekben az EFS fejlődési történetén mutatjuk be. Konkrétan arra a kérdésre keressük a választ, hogy az EFS *foglalkoztatási irányvonalai* (FI-k) milyen viszonyban voltak az EU makropolitikáját megfogalmazó *átfogó gazdaságpolitikai irányvonalával* (ÁGPI-k).

Az *átfogó gazdaságpolitikai irányvonalak* az Európai Unió legfőbb makrogazdasági stratégiáját hivatottak megfogalmazni rövid és középtávra. 1993 óta szolgálják az EU-tagállamok gazdasági fejlődésének nyomon követését, és igyekeznek megteremteni gazdaságpolitikájuk konzisztenciáját. Az Európai Tanács évente elfogadja az általános irányvonalakat, valamint az országokra lebontott ajánlásokat, s ugyancsak évente értékeli általánosan és országokként is azok „végrehajtását”. Az 1990-es évek vége óta az általános irány-

vonalak jelentősége megnőtt: mióta az Európai Monetáris Unióban (EMU) az EU tagországai, közös monetáris és árfolyam-politikájuknál fogva, mint egy tizenkét fejű sárkány, „összenőttek”, a makrogazdasági koordináció fontosabbá vált.

Az 1990-es években az EMU kialakításának tervével – különösen a maast-richti kritériumok megfogalmazását követően – az EU-nak nem minden politikai irányzata és tagországa értett egyet. Sokan féltették az EU évtizedek alatt elért szociális vívmányait. Közismert, hogy az EMU-ban a makroszintű kereslet uniós szintű szabályozása, de különösen országokra hangolt befolyásolása erősen korlátozott. A kínálati oldal elsősorban a munkaerőpiacok és a bérszabályozás rugalmasabbá tételével járulhat hozzá a stabilizáláshoz, s az EU vállalatainak versenyképesebbé tételéhez. Ezt sokan úgy értelmezték, hogy az alkalmazkodás ezentúl mindig a munkavállalók kárára fog megvalósulni. A foglalkoztatás és a szociális vívmányok védelmét szem előtt tartó irányzatok nem elégedtek meg azzal, hogy az *átfogó gazdaságpolitikai irányvonalak* is foglalkoztak – nem egyszer nagy terjedelemben – a foglalkoztatás és munkaerőpiac kérdéseivel: ezek az irányvonalak számukra a stabilizálás elsődlegességét, a „neoliberális” érvrendszert, s azt a törekvést jelentették, hogy a munkaerőpiac rugalmasságát mindenáron meg kell valósítani (lásd *Barbier*, 2001). Az itt jelzett aggodalmaknak megfelelően számos fontos dokumentum [például az 1993-as híres Delors-féle fehér könyv (*CEC*, 1993)], s EU-csúcsértekezletek sora szögezte le, hogy olyan makrogazdasági politikát kell folytatni, amely a munkanélküliség csökkentésére, a foglalkoztatás növelésére és a szociális vívmányok lehetséges fenntartására irányul. Végül is ez a gondolati vonal vezetett el az uniós foglalkoztatási stratégia és a hozzá kapcsolódó foglalkoztatási irányvonalak megszületéséhez.

Néhány politikai körülmény azonban különösen fontos szerepet játszott ebben a folyamatban. Egyrészt a European Trade Union Confederation (ETUC, európai szakszervezeti konföderáció) konstruktív stratégiát dolgozott ki a monetáris unió céljainak és intézményeinek módosítására, s ez a stratégia a foglalkoztatás ügyét szolgálta. Másrészt az 1995-ös bővítés nyomán, az Európai Unió tagjai között politikai súlyeltolódás következett be, mert az új tag Svédország és Finnország is elsődleges célnak tartotta saját szociális modellje megőrzését. Harmadrészt pedig az Európai Unió meghatározó tagállamaiban, Nagy-Britanniában és Franciaországban is, munkáspárti illetve szocialista kormányok vették át az irányítást. A Bizottság apparátusában nagy befolyásra tett szert egy korábbi svéd politikus, *Allan Larsson*; az Európai Tanácsban *Tony Blair* és *Lionel Jospin* emelték fel szavukat a foglalkoztatás kérdésének előtérbe helyezéséért, s a soros elnökséget adó, baloldali érzelmű kereszténydemokrata luxemburgi miniszterelnök, *Jean-Claude Juncker* is magáévá tette az érlelődő javaslatokat. Így történhetett meg, hogy a munkahelyek teremtését témájául választó luxemburgi rendkívüli csúcsértekezleten 1997-ben a foglal-

koztatásra irányuló aspirációk intézményesített formát kaphattak az Európai Foglalkoztatási Stratégiában (vö. *Jenson–Pochet*, 2002).

Az 1997-ben kidolgozott első foglalkoztatási irányvonalakra rányomta a bélyegét az európai szociáldemokrácia által ebben az időben támogatott „harmadikutasság”, valamint az északi államok tapasztalatai: a foglalkoztatási irányvonalak legfontosabb fogalma az angolul (és más nyelveken) is furcsán hangzó „foglalkoztathatóság”, és szinte minden irányvonalat áthatott az aktív munkaerőpiaci politika szelleme. Ezzel a munkapiaci politika is elsősorban a foglalkoztatás kínálati oldali növelését célozta meg, és feladta a kereslet keynesi szellemű befolyásolásának elvét.

Az 1998-ra kidolgozott 13 foglalkoztatási irányvonalat a következő négy év során több irányvonallá bontották szét, illetve újakkal egészítették ki, így 2002-re már 21 irányvonallal kellett számolni. Az irányvonalakat négy úgynevezett pillérbe csoportosították. Ezek: a foglalkoztathatóság, a vállalkozásbarát környezet, az alkalmazkodóképesség és a nemek közötti esélyegyenlőség. A foglalkoztathatóság és az esélyegyenlőség pilléreibe tartozó irányvonalak adott foglalkoztatási célokat fogalmaztak meg, míg a vállalkozóképesség és az alkalmazkodóképesség pillérei a vállalkozási és üzleti környezet javításával kívánták a foglalkoztatási teljesítmény növeléséhez hozzájárulni.

Öt évvel a luxemburgi csúcsertekezlet után, 2002-ben a Bizottság és a tagországok közösen értékelték az EFS hatását és eredményességét. Ennek nyomán újrafogalmazták a foglalkoztatási irányvonalakat, és hogy megakadályozzák a célok ismételt elburjánzását, a 2003–2006 közötti időszakra ezeket az irányvonalakat rögzítették. A tíz új irányvonal három fő célt szolgált: a teljes foglalkoztatást, a minőségi és termelékeny munkát, valamint a társadalmi kohéziót s a szociális kirekesztés elleni harcot. S végül, mint már utaltunk rá, 2005-ben, az úgynevezett *integrált irányvonalak* részeként, a 2005–2008 közötti időszakra újabb foglalkoztatási irányvonalakat fogadtak el.

Érdemes megemlíteni, hogy már a foglalkoztatási irányvonalak 1998-as első változatában volt néhány *kvantitatív cél*, ezek azonban kizárólag a foglalkoztatásba visszavezető útra vonatkoztak (például, hogy minden fiatal munkanélkülinek legkésőbb a munka nélkül töltött 6. hónap végéig fel kell ajánlani az újrakezdés lehetőségét, míg a felnőtt munkanélkülieknél ez az időtartam nem lehet több 12 hónapnál). 1999-ben a Tanács felhívta az országokat, hogy összehasonlítható adatok gyűjtése alapján *nemzeti foglalkoztatási akciótervükben* szerepeltessenek kvantitatív foglalkoztatási célokat is. 2000-tól a Bizottság folyamatosan kidolgozta a *lisszaboni folyamat* úgynevezett *strukturális mutatószámait*, amelyek foglalkoztatásra vonatkozó része az EFS-ben való előrehaladást volt hivatott szolgálni. 2001-től aztán – vagyis a lisszaboni folyamat megindulása után egy évvel – a foglalkoztatási irányvonalak horizontális célokat is megfogalmaztak az Európai Unió egészére, s ezek tartalmazták az ismert lisszaboni célokat a *teljes foglalkoztatás* célkitűzésével, 70 százalékos

általános és 60 százalékos női foglalkoztatási rátával, 2010. évi céldátummal. A 2003-tól az irányvonalak ennél jóval több – a lisszaboni stratégiában folyamatosan kidolgozott – számszerű célt fogalmaztak meg, többnyire az EU egészére, de néha minden egyes tagállamra vonatkoztatva azokat. Az Európai Bizottság honlapja szerint 2004 novemberében a lisszaboni stratégia keretében összesen 117 strukturális mutatószámot elemeztek, s ebből 22 vonatkozott a foglalkoztatásra. Az Európai Unió Foglalkoztatási Bizottsága (EMCO) ugyanakkor az EFS éves közös értékeléséhez 40 kiemelt mutatót és 26 további úgynevezett kontextusmutató számítását, elemzését és alakulásának nyomon követését kérte a tagállamoktól. A 2005 áprilisában kiadott 8 foglalkoztatási irányvonal viszont csak három számszerű foglalkoztatási célkitűzést tartalmaz (az összes, a női és az idősebb foglalkoztatottak rátájára), s mindezt már a 2010. évi határidő nélkül.

Ami az *átfogó gazdaságpolitikai*, valamint a *foglalkoztatási irányvonalak* egymáshoz való viszonyát és koherenciáját illeti, a két irányvonalcsoport között első pillantásra is igen sok közös vonást találunk.<sup>4</sup> A 2000. évre kibocsátott átfogó gazdaságpolitikai irányvonalak például 9 főajánlást, ezen belül 52 részajánlást tartalmaznak. A főajánlásokból kettő kifejezetten a munkaerőpiacra vonatkozik: elő kell segíteni a bérek megfelelő alakulását; erősíteni kell a munkaerőpiacot. Ugyanakkor számos más főajánláshoz kifejezetten munkaerőpiaci részajánlások is tartoznak. Így például ahhoz a főajánláshoz, hogy „javítani kell a költségvetés finanszírozásának minőségét és fenntarthatóságát” többek között azt a részajánlást rendelték, hogy: „át kell tekinteni a járadékok rendszerét abból a célból, hogy a potenciális munkavállalók lehetőleg munkából éljenek”. (Ez a nevezetes tömör jelszó: „*make work pay*”; elterjedtebb magyar fordítása: érje meg dolgozni). Végül is az 52 részirányvonalból 16 a foglalkoztatásra és a munkaerőpiacra vonatkozik, s ez utóbbiak jelentős része megjelenik a foglalkoztatási irányvonalak között is.

A foglalkoztatási irányvonalak általában egy sajátos szemléletet tükröznek, és az EU-intézmények várakozásai szerint a tagországoknak is e szemléletnek megfelelően kellene kialakítaniuk *nemzeti foglalkoztatási akcióprogramjukat*, és persze politikájukat is. Mivel a foglalkoztatási irányvonalak egy hosszú politikai egyeztetési folyamat eredményeként született kompromisszum, az irányvonalak teljes koherenciáját természetesen nem lehet biztosítani. Mégis elmondható, a foglalkoztatási irányvonalak azt a ma általánosan elfogadott tudományos tapasztalatot tükrözik, hogy a munkanélküliség szintje egy adott országban közelít egy hosszú távú egyensúlyi szinthez, amit pedig a gazdaság intézményi jellemzői határoznak meg. A kutatók által leggyakrabban fontosnak talált ilyen intézményi tényezők a következők: a társadalombiztosítási járadékok; az adózás szintje, különösen a munkára kivetett adók; a foglalkoztatás védelme; a béralku és a szakszervezetek ereje; a térbeli és a foglalkozások közötti mobilitás; a munkaerő képzettsége és gyakorlottsága s az aktív mun-

4 / Az amszterdami szerződés egyébként előírta, hogy az EU foglalkoztatási stratégiája az általános gazdaságpolitikai stratégiának, így az átfogó gazdaságpolitikai irányvonalaknak legyen alárendelve.

kaerőpiaci politika; a munkahelyek iránti kereslet és kínálat egymásnak való megfelelése (*job matching*).

A fenti jellemzők és az irányvonalak egybevetése azt mutatja, hogy a legújabb kutatások által kimutatott tényezőkre a foglalkoztatási irányvonalak általában célzottan és tartalmilag is helyesen utalnak (vö. *Ardy–Umbach*, 2004). Az irányvonalak természetesen megfogalmazznak olyan célokat is, amelyek inkább politikai célkitűzések, jelszavak, mint pontosan definiálható állapotok. Ide tartozik a *foglalkoztatás védelme témakörben a flexicurity* fogalma, vagyis hogy a mainál jóval rugalmasabb munkaszerződéseket kell bevezetni, de megfelelő foglalkoztatási biztonság mellett.

Egy terület azonban kirívó módon hiányzott a foglalkoztatási irányvonalak bármely csoportjából 1997-től egészen 2004-ig: a *bérek* alakításának céljai, rendszere, valamint a *béralku* szervezete. Meglehetősen abszurd módon ez egy olyan terület volt, amelyre az Európai Foglalkoztatási Stratégia egyszerűen nem léphetett. Az abszurditás fokát mutatja, hogy a foglalkoztatási irányvonalak hagyományosan foglalkoznak a nem bér jellegű munkaerőköltségek, a munkaerőt sújtó terhek, így a bérekhez kapcsolódó járulékok csökkentésének lehetőségével mint a munkaerő-kereslet (illetve -kínálat, attól függően, hogy a járulék kit sújt) növelésének eszközével. A bérek alakításának kérdését tárgyalni azonban tabu volt. Ennek a szemléletnek megfelelően a nemzeti foglalkoztatási akciótervek kidolgozása és a foglalkoztatási irányvonalak nyomon követése során alkalmazott *strukturális mutatószámok* szinte mindegyike olyan természetes mutató vagy arányszám, amely nem vonatkozik a nominális vagy reálbérré.<sup>5</sup>

Hasonló módon a munkaidő növelése változatlan bérek mellett (az az eszköz, amelyet az utóbbi években a multinacionális vállalatok nyugat-európai telephelyeinek megőrzése érdekében alkalmaznak) sohasem került bele a foglalkoztatási irányvonalakba. Nyilvánvalóan azért, mert ez, amellet hogy a termékegységre jutó bérköltséget csökkenti, és így a vállalatok versenyképességét növeli, a bérek effektív csökkentését valósítja meg.

A munkabérek alakításának elveivel csak az *általános gazdaságpolitikai irányvonalak* foglalkozhattak. Ezek pedig az árstabilitási szempontokat figyelembe véve általában azt javasolták, hogy a tagországok nominális béreiket visszafogottan, reálbéreiket a munkatermelékenység növekedésével arányosan növeljék, ösztönözve a beruházásokat általában, a foglalkoztatást növelő beruházásokat pedig különösen.

Az EFS-nek ezt az abszurd „*bérvakságát*” két tényezővel lehet magyarázni. Egyrészt azzal, hogy a kontinentális európai szemlélet, szemben az angolszászal, nem úgy fogja fel a foglalkoztatási problémákat, hogy a nyitott munkaerőpiacon elegendő munkahely áll rendelkezésre, s a teljes foglalkoztatás eléréséhez a munkapiac minden elemének rugalmas változtatására szükség lehet. Így – esetleg a többi elem rugalmassága híján – a piacot a munkabérek

5 / A 2004–2005-ös időszakra vonatkozó 66 strukturális mutatószám közül mindössze kettő vonatkozik a keresetekre: a 28. számú kiemelt mutató (*key indicator*), amely a keresetek nemek közötti eltérését, és az 5. számú úgynevezett kontextusmutató, amely a termékegységre jutó munkaerőköltség reálértékének növekedését méri.

mozgása is képes „megtisztítani”, és ezzel elősegíteni a teljes foglalkoztatást. Az európai szemlélet (az e tanulmány 2. fejezetében írottaknak megfelelően) tudatosan intézményeket működtet a társadalom szociális céljainak megvalósítására, így a bérek elért szintjének és jogosnak tartott emelésének védelmére. Ennek megfelelően a rugalmasságot más területeken kívánja elősegíteni. Ebből a felfogásból egyebek mellett az is következik, hogy a béreket európai szinten nem kell összehangolni, azok nemzeti keretekben, a szociális partnerek közötti alkuban dőlnek el.

Az EMU kialakítása és működtetése azonban feltételezi a folyamatos ár-stabilitást, így valamit azért az EU szerveinek is kell sugallniuk a tagországok számára a munkabérek kívánatos alakulásáról. Nos, ezzel kapcsolatos a „bérvárság” másik magyarázata: az EU különböző tanácsi formációi és a Bizottság főigazgatóságai hosszabb ideje szigorúan megszabták, hogy melyik intézmény befolyása alá tartozzon a munkabérek alakításának koordinációja. A Gazdasági és Pénzügyi Főigazgatóság (EcFin), annak ellenére, hogy az EFS koordinációja nem hozzá tartozik, eltökélt volt, hogy a beralakításra vonatkozó ajánlásokat neki kell kialakítania, és azokat az általános gazdaságpolitikai irányvonalakban közzétennie. Ennek indoka egyrészt, hogy ez a főigazgatóság egyértelműen a decentralizált kollektív béralku híve, míg a Foglalkoztatási és Szociális Főigazgatóság elvei ezzel kapcsolatban nem egyértelműek, másrészt az EcFinben a makrogazdasági elemzési kapacitás összemérhetetlenül nagyobb, mint a foglalkoztatási főigazgatóságon belül (vö. *Jenson–Pochet, 2002*).

A *béralku* európai szintű „dialógusát” 1999 tavaszán kezdeményezte *Oscar Lafontaine*, az akkor elnökséget adó Németország pénzügyminisztere. Ekkor indult el az úgynevezett *költni folyamat*, amely a Tanács, a Bizottság, az Európai Központi Bank és a szociális partnerek európai szintű képviselőit ülteti rendszeresen tárgyalóasztalhoz. A folyamat azonban igen nehézkesen halad előre, és róla szinte semmi hír sem szivárog ki. Elemzők szerint ennek egyik oka, hogy Lafontaine fél év után eltűnt a politika porondjáról,<sup>6</sup> de az is, hogy a résztvevők – így leginkább a szakszervezetek – nem tudják nézeteiket kellő módon összehangolni, s a bizalom légköre hiányzik a bérekről folytatott érdemi európai diskurzus lefolytatásához.

A munkabérek EFS-en belüli érdemi tárgyalására először 2003-ban került sor a Wim Kok-jelentésben (*CEC, 2003*), majd 2004-ben, a Tanács egyes országok – így Magyarország – számára kidolgozott *ajánlásai* keretében. A foglalkoztatási irányvonalak azonban csak 2005-ben utalnak először a bérek alakításának eszközére.

Még egy terület van, ahol az általános gazdaságpolitikai irányvonalak és a foglalkoztatási irányvonalak koherenciája nem volt biztosítva, így ezt az egyes országoknak maguknak kellett megoldaniuk. A foglalkoztatási irányvonalak megvalósításának ugyanis vannak *költségvetési vonzatai*, amelyek *par excellence*

6 / Legalábbis 2005-ös visszavonásáig.



nem feltétlenül felelnek meg az általános gazdaságpolitikai irányvonalakban megfogalmazottaknak. A foglalkoztatási irányvonalak közül számos kifejezetten a költségvetési kiadások növelését, illetve a munkát és más tételeket terhelő adók és járulékok csökkenését vonja maga után anélkül, hogy utalna arra, miként feleltethetők meg ezek a következmények a költségvetési hiány kordában tartására vonatkozó makrogazdasági követelményeknek.

A foglalkoztatási irányvonalak által lefedett terület korlátozottságát mutatja azok összevetése az OECD foglalkoztatási stratégiájának programpontjaival (lásd az *1. táblázatot*). Bár a két stratégia iránya és tartalma nagyban megegyezik egymással, az OECD programpontjaiból többnek az EU más, a foglalkoztatási irányvonalakkal nem feltétlenül összehangolt kezdeményezése felel meg.

Mióta 1997-ben útjára bocsátották az Európai Foglalkoztatási Stratégiát, szinte nem múlt el európai csúcsertekezlet a nélkül, hogy a záródokumentum ne hívta volna fel a figyelmet arra, hogy növelni kell az *átfogó gazdaságpolitikai irányvonalak* és a *foglalkoztatási irányvonalak* közötti koherenciát. Mivel az EU intézményei nem bőbeszédűek akkor, ha saját tevékenységük bírálattól van szó, a különböző hivatalos dokumentumokból nem derül ki, hogy a csúcsertekezleteken milyen koherenciaproblémák merültek fel. Magunk a fentiekben kifejtett tartalmi összehangolatlanságra gondolunk (bérek, költségvetés), valamint a két irányvonalcsoomag működési ciklusainak időbeli eltéréseiből adódó problémákra.

2005 márciusában az Európai Tanács módosította a *lisszaboni folyamat* céljait és működési mechanizmusait.<sup>7</sup> Ennek során integrálta a makrogazdasági irányvonalakat, a mikro szintű reformjavaslatokat és a foglalkoztatási irányvonalakat. Az integráció kiterjed ezek publikálására, nyomon követésére és teljesítésére is. A mindössze 24 integrált irányvonal lényegében átfogja a maastrichti kritériumokat, a cardiffi, luxemburgi és lisszaboni folyamatokat, sőt a K+F kérdéskörét középpontba helyező barcelonai ajánlásokat is.

A koherencia már említett problémái az új rendszerben oldódni látszanak. A foglalkoztatási irányvonalak ezúttal már tartalmazznak egy, a munkabérek alakítására és a béralkura vonatkozó célkitűzést („Biztosítani kell a bérek és a többi munkaerő-költség foglalkoztatásbarát fejlődését...”). A megfelelő uniós dokumentumokban azon foglalkoztatási irányvonalak kifejtésénél, amelyek megvalósítása nyilvánvaló hatással lesz az állami költségvetés alakulására, történik utalás a nekik megfelelő makrogazdasági irányvonalakra, és viszont. S végül a tagállamoknak most hároméves nemzeti reformprogramban kell stratégiájukat kidolgozni, s így rákényszerülnek, hogy a 24 makrogazdasági, mikrogazdasági és foglalkoztatási irányvonal által kijelölt tág térben maguk dolgozzák ki a nekik (is) megfelelő, átgondolt és összehangolt fejlődési stratégiájukat.

7 / A lisszaboni reformfolyamat félidős felülvizsgálata során megállapították, hogy Európa messze elmaradt a kitűzött célok megvalósításában. Az Európai Tanács elnöki összefoglalójában megfogalmazta, hogy a tagországok adjanak új lendületet a folyamatnak, s ennek érdekében az erőfeszítéseket elsősorban a gazdasági növekedésre és a foglalkoztatás bővítésére, valamint a tudásalapú társadalom erősítésére összpontosítsák. A társadalmi kohéziót és a természeti környezet fenntarthatóságát egyéb uniós koordinált kezdeményezések támogatják, így a *Szociálpolitikai Menetrend (Social Agenda) 2005–2010* és a közeljövőben felfrissítésre kerülő *Fenntartható Fejlődés Stratégiája*.

1. táblázat: Az OECD foglalkoztatási stratégiája és az Európai Foglalkoztatási Stratégia összehasonlítása

OECD foglalkoztatási stratégiája	EFS és a többi EU-politika
1. Úgy kell alakítani a makrogazdasági politikát, hogy az a növekedést ösztönözze, és ugyanakkor – a strukturális politikáknak köszönhetően – fenntarthatóvá, vagyis inflációmentessé tegye.	– stabilitási és növekedési egyezmény – általános gazdaságpolitikai irányvonalak
2. Elő kell segíteni a műszaki <i>know-how</i> születését és elterjesztését a műszaki fejlesztés keretfeltételeinek javításával.	– CEC (1993) White paper on Growth, Competitiveness and Employment – cardiffi folyamat – lisszaboni folyamat – FI-II. pillér (vállalkozó szellem)
3. Növelni kell a munkaidő rugalmasságát (rövid távon és az életút során) a munkavállalók és a munkáltatók önkéntes kezdeményezése alapján.	– FI-III. pillér (alkalmazkodóképesség)
4. Kedvező vállalkozói környezet kialakítása a vállalkozások alapítása és terjeszkedése előtt álló korlátok lebontásával.	– FI-II. pillér (vállalkozó szellem) – BEST program (Business Environment Simplification Task Force) – SLIM program (Simpler Legislation for the Internal Market)
5. Azon korlátok lebontásával, amelyek akadályozzák, hogy a bérek a helyi viszonyokat és az érintettek szakértelemi szintjét tükrözzék, rugalmasabbá kell tenni a béreket és a munkaköltségeket, különösen a fiatalabb dolgozók részére.	– CEC (1993) White paper on Growth, Competitiveness and Employment – általános gazdaságpolitikai irányvonalak
6. Meg kell reformálni a társadalombiztosítás szabályainak azon részeit, amelyek akadályozzák a foglalkoztatás kiterjesztését az üzleti szektorban.	– FI-III. pillér (alkalmazkodóképesség)
7. Erősíteni kell az aktív munkapiaci politika szerepét és növelni a hatékonyságukat.	– FI-I. pillér (foglalkoztathatóság) – FI-1. irányvonal: aktív és preventív intézkedések
8. Az oktatási és képzési rendszer széles körű átalakításával javítani kell a munkaerő hozzáértését és szakértelmét.	– FI-I. pillér (foglalkoztathatóság) – FI-4. irányvonal: az egész életen át tartó tanulás – FI-III. pillér (alkalmazkodóképesség) – FI-II. pillér (vállalkozó szellem)
9. Meg kell reformálni a munkanélküliségi és a hozzá kapcsolódó járadékrendszert, beleértve ezek kapcsolódását az adórendszerhez, oly módon, hogy a társadalom egyenlőségre vonatkozó alapvető értékei érvényesüljenek, s közben a munkapiac hatékony működését a mainál kevésbé nehezítik meg.	– FI-I. pillér (foglalkoztathatóság) – FI-8. irányvonal: ösztönzés a munkavállalásra – FI-9. irányvonal: a be nem jelentett munkavégzés átalakítása – FI-2. irányvonal: munkahelyteremtés és vállalkozás – FI-5. irányvonal: a munkaerő-kínálat növelése
10. Növelni kell a versenyt a termékipiacokon, hogy ezáltal csökkenjenek a monopolista tendenciák, gyengüljenek a foglalkoztatott munkavállalók és a nem foglalkoztatottak közötti érdekellentétek ( <i>insider-ousider</i> mechanizmusok), és innovatívabb és dinamikusabban fejlődő legyen.	– cardiffi folyamat – lisszaboni folyamat – általános gazdaságpolitikai irányvonalak

Megjegyzés: FI.: foglalkoztatási irányvonal, a római számmal jelölt pillérek az 1998-tól érvényes irányvonalakra vonatkoznak, az arab számmal jelölt irányvonalak pedig a 2003–2006 közötti irányvonalakra. Lásd a keretes írást.

Forrás: Casey (2004) alapján.

#### 4. MILYEN TÉMÁKAT ÉRDEMES ÉS LEHETSÉGES KÖZÖSSÉGI SZINTEN ELDÖNTENI ÉS KOORDINÁLNI?

Ahhoz, hogy értékén kezelhessük az Európai Unió kezdeményezéseit, jó tudni, hogy miért indítják útjukra azokat, és mi várható tőlük. Nyilvánvaló, hogy egy olyan fontos kezdeményezés, mint az Európai Foglalkoztatási Stratégia, indításánál is felmerült a kérdés, hogy milyen ügyeket érdemes nemzeti, és milyeneket közösségi szinten eldönteni, s vajon a foglalkoztatási és munkaerőpiaci kérdések melyik körbe tartoznak.

A döntési szintek meghatározására az Európai Unió alapvető elve a *szubszidiaritás*. Ez röviden azt jelenti, hogy minden döntést a választópolgárokhoz lehető legközelebbi szinten kell meghozni, kivéve azokat a területeket, amelyek az EU alkotmányos szerződése szerint a közösség kizárólagos jogkörébe tartoznak.<sup>8</sup> A decentralizálás ilyen előnyben részesítése *az elvek szintjén* nem akadályozta meg az EU-t abban, hogy az elmúlt évtizedekben az egymást követő uniós szerződésekben s ennek megfelelően *a gyakorlatban* a közösségi jogköröket egyre több területre terjessze ki. Ez részben következett az Európai Unió alapítóinak az „egyre szorosabb unióra” (*ever closer union*) vonatkozó ideáiból, de az aktuálisan felmerülő problémák megoldására kitalált intézményekből is.

Ami a kérdés elméleti megközelítését illeti, a döntési szintek közötti feladatmegosztásra létezik egy konzisztens fogalmi keret, a *fiskális föderalizmus* elmélete. Ez – ösztársadalmi jólétet szem előtt tartó politikusokat feltételezve – akkor tartja indokoltnak a döntési jogkörök centralizálását, ha jelentős *külső gazdasági hatások* vannak jelen (vagyis az egyik ország tevékenysége kihat a másikéra), vagy ha komoly *méretgazdasági előnyök* származnak az országok egységes fellépéséből, ugyanakkor nincs gyökeres eltérés az egyes országokban uralkodó *preferenciák* között.<sup>9</sup>

Az EU fejlődése során elsődlegesen olyan intézményi változások születtek, amelyek a *keresleti oldal* szabályozásának közös döntési centrumba koncentrálására vagy központi befolyásolására irányultak. Erre elsősorban az árfolyampolitikában és monetáris politikában került sor, de részben a fiskális politika területén is. A *kínálati oldalra* vonatkozó döntések centralizálása csak az utóbbi évek terméke. *Tabellini–Wyplosz* (2004) éppen a fiskális föderalizmus alapelveit követve jelenti ki: a kínálati oldal gazdaságpolitikáinak központi koordinálása *általános szabályként nem fogadható el*. Abból a feltevésből kell kiindulni, hogy minden ország, ha hatékony kínálati oldali politikát folytat, abból maga profitál; emellett az általa elhatározott és megvalósított intézkedéseivel társainak nem árt, sőt inkább használ. A tagországok között a kínálati politikákkal folytatott verseny *a priori* előnyös. Ez alól csak azok az intézkedések jelenthetnek kivételt (és ezért központi szabályozásuk indokolt), amelyek minden termelő részére lehetővé teszik az egyenlő hozzáférést

8 / Lásd Baldwin–Wyplosz (2003) 3. fejezetét, valamint az EU alkotmányos szerződését (*Treaty...* (2004) I–11. cikkely, 3. bekezdés).

9 / Vö. Oates (1999), Jackman (2001) valamint Tabellini–Wyplosz (2004). A kérdés abban az esetben is vizsgálható és vizsgálható, amikor a politikusokról nem feltételezhető, hogy az ösztársadalmi jólétet szolgálják, mert politikai korlátok között, az újraválasztás érdekeitől közvetlenül vezérelve vagy szervezett érdekcsoportok befolyása alatt hoznak döntéseket. Ennek részletezésére itt hely hiányában nem térünk ki.

az *egységes piac*hoz, például visszaszorítják az állami támogatásokat és a versenyt korlátozó torzulásokat.

Ami a foglalkoztatás és a munkapiac területét illeti, itt nyilvánvaló, hogy az elemzők számos okot találtak arra, ami indokolta tette és teszi a közös vagy koordinált politikákat. Egyrészt az Európai Monetáris Unió létrehozása óta felértékelődött a munkapiacok, valamint a bérek rugalmassága, hiszen a saját nemzeti valuta és monetáris politika híján ezek az eszközök segíthetnek a tagországok gazdaságainak kivédeni az esetleg kialakuló úgynevezett aszimmetrikus sokkok kedvezőtlen hatásait. A közös monetáris politika hatékonyságát ugyanakkor elősegíti, ha a tagországokban a reálbérek növekedése – egymáshoz hasonló módon – szorosan kötődik a termelékenységben elért javuláshoz. És végül, a munkapiacok rugalmasságának növelése segít az EU versenyképességének megőrzésében. Ez utóbbin itt azt értjük, hogy az Európai Unió területén működő vállalatok az EU-n kívüli társaikkal való versenyben kellő nagyságú működőtőkét képesek magukhoz vonzani, illetve maguknál tartani.

Mіндеzen elvi indokok ellenére figyelembe kell venni, hogy a nemzeti munkapiacok eltérései – jelentős részben – egymástól eltérő helyi politikai és társadalmi értékeket tükröznek. Ebből fakadóan a nemzeti politikák céljai és korlátai egymástól különböznek, s így nem állnak fenn a közös politika feltételei. Az esetleg szükségessé váló munkapiaci reformok olyan erős és politikailag érzékeny helyi érdekeket sértenek, hogy hatékony véghezvitelük csak nemzeti keretek között lehetséges. Az európai szintű irányításnak egyszerűen nincs elegendő politikai legitimitációja ahhoz, hogy ezen a területen érdemleges hatást érjen el.<sup>10</sup> A *luxemburgi folyamat* és az EFS keretében kezdeményezett közösségi szintű koordináció tehát csak igen korlátozott lehet: „tematizálhatja” a reformokról való gondolkodást, szorgalmazhatja a külföldi példák megvizsgálását a munkapiacok reformjának nemzeti vitái során, elősegítheti, hogy a foglalkoztatás és munkaerőpiac állami szabályozása programmá álljon össze, amelyet az uniós tagországtársak és az uniós formációk is figyelemmel kísérnek, de semmi esetre sem erőltethet uniformizált, kész reformcsomagokat a tagállamokra (vö. *Tabellini–Wyplosz*, 2004, valamint *Jackman*, 2001).

Noha az EU-szintű közös politika lehetősége a fenti megfontolásoknak megfelelően általában meglehetősen korlátozott, az 1990-es évek második felétől kezdve az EU számos területen a tagországokban zajló folyamatok *EU-szintű koordinálását* indította el. Ennek megfelelően kezdődtek meg a luxemburgi, cardiffi és kölni folyamatok (a strukturális reformok, a foglalkoztatás és a munkaerőpiacok, illetve makrogazdasági dialógus koordinálására); kelt életre a *stabilitási és növekedési egyezmény* szolgálatában a költségvetési és eladósodási folyamatokat figyelemmel kísérő stabilitási és konvergencia-program; indult el az gazdaságpolitikákat koordináló *átfogó gazdaságpoliti-*

10 / Itt tehát a fentiekben felsorolt feltételek közül az egyes országok *preferenciái* közötti erős különbség az akadálya az EU-szintű döntés és koordináció létjogosultságának. *Jackman* (2001) szerint a munkaerő tagországok közötti korlátozott áramlása miatt a nemzeti munkapiaci politika külső gazdasági hatásai is csekélyek, a közös politika tehát ezért sem indokolt.

*kai irányvonalak* rendszere; született meg a szinte minden területet magába foglaló *lisszaboni folyamat*; léptették életbe a *belső piaci stratégiát*, az *európai szociális munkatervet* stb.

A felsorolt folyamatokra jellemző, hogy általánossá tették azt az EMU második szakaszában kifejlesztett gyakorlatot, amely az egyes tagországok nemzeti politikájának közös figyelemmel kísérésére (*multilateral surveillance*) irányult. A menetrend mindenütt hasonló: az EU valamelyik formációja – a tagállamok közreműködésével – egy vagy több évre szóló uniós irányvonalakat dolgoz ki, amelyeket (esetleg) országokra irányuló ajánlások is kiegészítenek. A tagállamok – akciótervben, vagy anélkül – értelmezik saját maguk számára az irányvonalakat; az év elteltével aztán nemzeti és uniós szinten is értékelik a fejlődést, a célok elérése érdekében tett erőfeszítéseket, és megfogalmazzák az új vagy megmaradt feladatokat.

Az elmúlt évtized tapasztalatai alapján látható: tendencia van arra, hogy az említett koordinációs folyamatok, számukat tekintve, túlburjánozzanak; idővel túl bonyolultakká és áttekinthetetlenekké váljanak; hitelességük, ismertségük szerény, hatásuk egzakt felmérése módszertani nehézségekbe ütközik. Nem véletlen, hogy időről időre felmerül a koordinációs mechanizmusok áramvonalasításának igénye, amit az Európai Unió több-kevesebb sikerrel gyakran meg is valósít. 2005 fejleménye ebből a szempontból a lisszaboni folyamat már említett megújítása, három terület irányvonalainak és akciótervének összevonása volt.

## 5. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA EREDMÉNYEINEK ÉRTÉKELÉSE

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia többszörös értékelési rendszert működtet: Az *éves értékelés* a nemzeti foglalkoztatási akciótervekre, a tagországok terveinek és teljesítményének egymás általi értékelésére, és a Bizottság és a Tanács közös értékelési beszámolójára támaszkodik. Az első öt év után a Bizottság a tagországokkal közösen elvégzett egy *időközi értékelést* (CEC, 2002a), valamint 2003-ban az Európai Bizottság felkért egy speciális munkacsoportot, a volt holland miniszterelnök Wim Kok vezetésével az EU foglalkoztatási helyzetének értékelésére. Mivel ezeknek az értékeléseknek mind volt egy fajta *önértékelő* s nemegyszer önigazoló jellege, a következőkben az említett értékelések mellett független elemzésekre is támaszkodunk. Az OECD hasonló, bár nem ilyen szoros rendszert működtet saját foglalkoztatási stratégiája értékelésére.

Nem teljesen magától értetődő, hogy az értékelések mire is terjednek ki. Azt a kérdést nyilván fel kell tenni, hogy az EFS milyen eredményeket hozott az egyes tagországokban és az EU egészében a kitűzött célok teljesítése (például a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az esélyegyenlőség), valamint a javasolt eszközök alkalmazása (például rugalmasabb munkaidő, az aktív munkapia-



ci politikák) terén. De hasonló súllyal vizsgálják, hogy az *EFS mint rendszer* hogyan működött, egyes elemei mennyire töltötték be a funkciójukat. És végül érdemes arra kitérni, hogy milyen más járulékos hatások voltak, például a munkapiacokra, intézményekre vonatkozó tudás elmélyülésében, a foglalkoztatási stratégia céljainak a politikai napirenden tartásában, a tagországok közti együttműködés elmélyítésében stb.

Az EFS eredményeinek szakszerű kimutatása komoly módszertani nehézségekbe ütközik. Egyrészt, egyes tagállamok már jóval az EFS elindítása előtt az európai stratégiában megjelenőhöz hasonló reformokba kezdtek. Másrészt, az EFS által kezdeményezett strukturális reformok nagy része szükségszerűen jelentős késéssel fejezi ki a hatását. Harmadrészt, a munkapiaci teljesítményt az EFS kezdeményezései mellett számos más – a tagország számára külső és belső – hatás is befolyásolja, így a világgazdasági konjunktúra alakulása, az adott ország makrogazdasági politikája és egyéb, például a termékpiacon irányuló strukturális reformok. Ennek megfelelően az EFS hatását nehéz más tényezők hatásától elkülöníteni.

### 5.1. Az Európai Foglalkoztatási Stratégiáról általában

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia első öt éve után viszonylag könnyű volt megállapítani, hogy az 1997–2001-es időszakban a munkapiacok mutatói jelentős javulást mutattak a megelőző évekhez képest: a munkahelyek száma 6,5 százalékkal (10 millióval) nőtt, nagyrészt a női munkavállalás bővülése révén; a munkanélküliek száma csökkent, mégpedig 25 százalékkal (4 millióval), és a munkapiaci részvétel is növekedett. A Bizottság értékelése (*CEC, 2002a*) tehát megállapítja, hogy – örvendetes módon – az unióban a gazdasági növekedés munkahelyteremtéssel párosult (*job rich growth*), és a foglalkoztatás érzékenyebben reagált a gazdasági környezet javulására. Amikor azonban a fejleményeket ok-okozati kapcsolatba hozza gazdaságpolitikai változásokkal, akkor a legnagyobb jelentőséget a béremelésben mutatott visszafogottságnak tulajdonítja, amely az EMU bevezetésével volt összefüggésben. Ha figyelembe vesszük, hogy – mint már utaltunk rá – egészen 2005-ig semmiféle, a bérek alakításával kapcsolatos javaslatok *nem voltak részei az EFS-nek*, akkor ez a fő megállapítás nem mond sokat az Európai Foglalkoztatási Stratégiáról.

A Bizottság modellszámításai (*CEC, 2002b*) ugyanakkor azt is kimutatták, hogy az 1990-es évek második felében az EU-ban a konjunkturális ingadozásoktól megtisztított *strukturális munkanélküliség* mutatója csökkent. Nem minden országban volt azonban azonos mértékű a javulás. A 2. táblázat mutatja az egyes országok elhelyezkedését aszerint, hogy a strukturális munkanélküliség<sup>11</sup> mekkora volt a vizsgált időszak végén, és milyen csökkenés következett be a vizsgált időszak alatt. A jó teljesítményt felmutató országok a felső sorban és a jobb oldali oszlopban találhatók: vagy alacsony strukturális munkanélküliséget tudtak felmutatni az időszak végén, vagy az átlag-

11 / A strukturális munkanélküliséget az úgynevezett NAI-RU-val közelítik; ez a fogalom azt a munkanélküliségi szintet jelöli, amely mellett az infláció üteme nem növekszik (NAIRU: *non-accelerating inflation rate of unemployment*).



nál gyorsabban tudták a munkanélküliség szintjét csökkenteni. Az elemzők kimutatták, hogy a jó munkapiaci teljesítményt elérő országokat az is megkülönböztette a többitől, hogy ők átfogó strukturális reformokat hajtottak végre. Különösen Dánia, Írország és Hollandia tűntek ki azzal, hogy széles körű és radikális munkapiaci reformcsomagot dolgoztak ki és hajtottak végre, amely kiterjedt a béralku rendszerére, a járadékok mértékére, az általános adózási terhekre és a munkát sújtó adók szintjére. A vizsgálat ugyanakkor azt is megmutatta, hogy ezekben a sikeres országokban a munkapiaci reformot bátor termékpiaci reformok is kiegészítették.

2. táblázat: A strukturális munkanélküliség\* alakulása 1995 és 2000 között

		A strukturális munkanélküliség csökkenésének mértéke 1995 és 2000 között		
		átlag alatti	átlagos**	átlag feletti
	<i>alacsony</i>	Luxemburg, Ausztria	Hollandia	Dánia
A strukturális munkanélküliség szintje 2000-ben	<i>közepes**</i>	Németország	Belgium, Portugália, Finnország, Svédország, Nagy-Britannia	Írország
	<i>magas</i>	Görögország	Franciaország, Olaszország	Spanyolország

\* A strukturális munkanélküliséget az úgynevezett NAIRU-val közelítik (lásd a 11. lábjegyzetet).

\*\* Az átlagos, illetve közepes teljesítmény a statisztikai átlag körüli 0,5-szörös szórási sávban lévő értékeket jelöli.

Forrás: CEC (2002b) 4. táblázat.

Az EFS értékelése kiterjedt némely számszerű cél teljesülésére is. Így megvizsgálták, mennyiben valósult meg az a célkitűzés, hogy a munkanélküliek 20 százalékát támogassák aktív munkapiaci intézkedések, beleértve ebbe az oktatást, képzést és hasonló beavatkozásokat. Az értékelés során úgy találták, hogy ezt a célt „általában sikerült a tagországokban teljesíteni”. Az EFS egy másik számszerű célkitűzése szerint minden munkanélkülirek újraelkezési lehetőséget kell felajánlani 6, illetve 12 hónapon belül (attól függően, hogy fiatal vagy felnőtt munkanélkülről van szó). Mint kiderült, e célkitűzést a tagországok igen eltérően értelmezték: volt, ahol ezen tanácsadást értettek, és volt, ahol a munkanélkülit rövid időn belül felvették azok közé, akiket intenzív aktív intézkedésekkel támogattak.

Az EFS értékelése azonban sokkal kevésbé az eredményekre, mint a *reform-folyamat kiépülésére* vonatkozott. Ennek kapcsán a Bizottság arra az eredményre jutott, hogy a nemzeti foglalkoztatási politikák között jelentős mértékű konvergencia alakult ki, ami az EFS céljainak és irányvonalainak követését illeti; a nemzeti foglalkoztatási politikák koherensebbek lettek, akárcsak az EU-szintű szakpolitika. Az éves akciótervek készítése és azok ellenőrzése, va-

lamint a *peer review* – a társak általi elemzések – folyamata a tagországok közötti véleménycserét, a jó tapasztalatok átadását erősítette. Fontos eredmény, hogy a foglalkoztatáspolitikai főbb célkitűzéseit rendszerszerűen figyelembe veszik olyan más szakpolitika kialakításában, mint az adópolitika vagy a szociális politika, és lassan sor kerül a szemléletváltásra, amelynek megfelelően a kormányzati szervek és a szociális partnerek inkább a foglalkoztatás növelésére és kevésbé a munkanélküliség csökkentésére összpontosítanak. Az EFS eredménye az is, hogy a döntéshozók fokozottan felismerik a szociális partnerek fontos szerepét számos foglalkoztatási kérdés megoldásában.

Eddig a „hivatalos” értékelésekre támaszkodtunk, a következőkben pedig néhány *független* véleményt idézünk az EFS hatásáról.

*Ardu-Umbach* (2004) összehasonlította, milyen hatással volt az EFS a Németországban és a Nagy-Britanniában folytatott foglalkoztatáspolitikára és a foglalkoztatás alakulására. Az elemzés megállapítja, hogy az EFS nem vezetett teljesen új intézmények és döntéshozó rendszerek kiépítéséhez; a kormányok inkább a meglévő szervezeteket vették igénybe, vagy fejlesztették tovább az EFS követelményeinek megfelelően. Új fejlemény volt a szociális partnerek bevonása a reformfolyamatba; ez azonban igen korlátozott volt, elsősorban az éves ciklus által engedélyezett rövid idő, valamint a szociális partnerek korlátozott humán kapacitása miatt. Annak ellenére, hogy az EFS véghezvitele sok kezdeményezést, széles körű tájékoztatást, valamint visszacsatolást kíván meg, mégpedig egy meglehetősen összetett rendszerben, a folyamat résztvevői világában egy viszonylag szűk szakértőgárdából kerültek ki. A nemzeti parlamentek és a tömegkommunikáció csak igen kevés és fokozatosan lankadó érdeklődést mutatott az EFS iránt. Beszédes adalék az EFS-nek a nemzeti döntési folyamatokban játszott korlátozott szerepéről, hogy amikor Németországban kidolgozták, megvitatták és bevezették a nagy jelentőségű *Agenda 2010* elnevezésű, a foglalkoztatási és a szociális ellátásokat érintő reformcsomagot, a reform kapcsán semmi utalás nem történt az Európai Foglalkoztatási Stratégia irányvonalaira, illetve az EU Tanácsának a német gazdaság számára megfogalmazott ajánlásaira.<sup>12</sup> Az EFS kifejezett hatását egyik ország munkapiaci fejlődését illetően sem lehetett közvetlenül kimutatni, noha Nagy-Britannia, amelynek intézményi rendszere eleve jobban megfelelt az EFS kívánalmainak, jobb foglalkoztatási teljesítményt tudott felmutatni, mint Németország.

## 5.2. Az aktív munkapiaci politika *peer review* folyamata

Az EFS egyik eredeti és sokat ígérő kezdeményezése az úgynevezett *peer review* folyamat. Ez a folyamat a tagországok kormánytisztviselői, szakemberei közti információcserére, az élenjáró megoldások bemutatására irányul, azzal a szándékkal, hogy elősegítse a szervezetek közti tanulást. Ennek keretében, ha egy adott tagország olyan aktív munkapiaci programot vezetett be és alkalmazott, amelyet innovatívnak és sikeresnek talált, akkor utóbb meghívja

<sup>12</sup> / Az igazsághoz tartozik, hogy az *Agenda 2010* elnevezés a lisszaboni stratégiára utal.

a többi tagország képviselőit tapasztalatainak bemutatására és közös értékelésére. A meghívás, a részvétel (amely fakultatív), a program bemutatása és „társak általi értékelése” (ezt jelenti szó szerint a *peer review*) szabályozott formában zajlik le. 1999 és 2004 között 40 ilyen meghívásra és bemutatásra került sor; az EU-15 régi tagországból 13 volt a meghívók között,<sup>13</sup> a meghívást elfogadó résztvevők száma pedig általában kettő és kilenc tagország között változott.<sup>14</sup>

*Casey–Gold* (2003) az 1999 és 2001 között szervezett 26 ilyen *peer review* eseményt elemezte. Úgy találták, a konkrét aktív munkapiaci programok elemzése jó lehetőséget adott arra, hogy a résztvevők a foglalkoztatási irányvonalak alap gondolatait értelmezzék. Például azt a francia programot, amely a munkaidő csökkentésére és rugalmasabbá tételére irányult, az öt véleményező tagország egyike sem találta elfogadhatónak, mert mindegyikük úgy találta, hogy a kezdeményezés rontja a vállalatok versenyképességét. Az elvi nézetkülönbségek mellett számos olyan körülmény is felmerült, ami az egyébként érdekes nemzeti kezdeményezések más országokba való exportálását már a *peer review* eseményen részt vevő szakemberek szerint is megnehezítette vagy lehetetlenné tette. Az országok közötti eltérő politikai viszonyok, kultúra és jogi környezet, a szociális partnerek közötti viszony különbözőségei, a társadalombiztosítási és adórendszerek eltérései, az infrastruktúra, az államigazgatás eltérő minősége, az anyagi lehetőségek különbségei – ezek mind előkerültek a viták során, mint olyan tényezők, amelyek az innovatív programok átvételét megakadályozzák.

Még ha a *peer review* eseményen résztvevők átültethetőnek találtak is bizonyos programokat, saját országukba visszatérve az lett volna a feladatuk, hogy véleményüket elfogadtassák az otthoni közegben. A *Casey–Gold*-szerzőpáros számos interjú folytatott kormánytisztviselőkkel, szociális partnerekkel és a *peer review* folyamatban részt vevő független szakértőkkel a *peer review* események utóéletéről. Ezekből a beszélgetésekből kiderült, hogy a *peer review* folyamat lényegében csak a munkapiaci szakértők és kutatók szűk körében vált ismertté és a tanulás kedvelt terepévé. A külföldi tapasztalatok *tényleges átvételére* igen kevés vagy semmilyen példa nem volt. Ebben a Bizottság is ludas (a *peer review* folyamatot és annak tartalmas honlapját sokáig nem propagálta), és a helyi kormányzatok is (a részvételt és annak utólagos hasznosítását nem, vagy rosszul szervezték meg; a külföldi programokkal szemben előítéllettel viselkedtek, úgy tartották, „idegen tollakkal” nem éri meg ékeskedni; minisztériumok közötti és belüli rivalizálás akadályozta meg a tapasztalatok továbbadását). A Bizottság ugyan az öt év utáni értékelésében jelentős eredményeket tulajdonított a *peer review* folyamatnak (*CEC, 2002a*), *Casey* és *Gold* azonban utánajártak, és kiderítették, hogy a Bizottság igen szűk, szelektált és nem is mindig jól informált minta alapján vonta le ezt a túlzott következtetést.

13 / A két ország, amely nem ajánlott fel semmilyen programot közös értékelésre Luxemburg és Görögország volt.

14 / Az utóbbi években több *peer review* eseményre magyar szakértőket is meghívtak, s az ő véleményüket is figyelembe vették.

Összefoglalva: az EFS közös munkapiaci célkitűzéseit a tagországok elfogadják, az EFS keretében a tagországok közötti tanulás lehetőségét a Bizottság a tagországokkal együttműködve megteremtette, de a tapasztalatok azt mutatják, a tagországok továbbra is hazai földből növesztett, hazai intézményi, jogi és igazgatási feltételeknek megfelelő programokban hisznek. Külföldi politikai kezdeményezések, munkapiaci eszközök átvétele mindaddig kivételes volt.

### 5.3. Magyarország és az Európai Foglalkoztatási Stratégia

A kelet-közép-európai csatlakozó országok (később új tagországok), így Magyarország foglalkoztatási helyzetével, az itt megmutatkozó trendekkel jó néhány év óta foglalkoznak az EU intézményei. A cél elsősorban az volt, hogy elősegítsék a felkészülést a csatlakozást követő időszakra, amikor ezek az országok már teljes joggal vesznek részt az EFS-ben. 1999-ben a Bizottság kezdeményezte *foglalkoztatáspolitikai prioritások közös értékelését*, az úgynevezett JAP folyamatot (*JAP: Joint Assessment of Employment Policy Priorities*). A Bizottság és az egyes csatlakozó országok a megfelelő dokumentumokban meghatározták a foglalkoztatás területén adódó legfőbb feladatokat és gazdaságpolitikai szempontokat, egy szabályozott rendszerben nyomon követték a célok megvalósulását, s az új tagországokat felkészítették az Európai Szociális Alap támogatásainak fogadására. 2003-ban a Bizottság e témában két alkalommal is közzétette értékelését. Mindez azt szolgálta, hogy az új tagországok 2004. évi csatlakozásuk után el tudják készíteni a saját, a foglalkoztatással kapcsolatos *nemzeti akciótervüket*.

Minden kezdet nehéz: ebben az időben némely fontos bizottsági dokumentum meglehetősen sematikus képet tükrözött a leendő új tagországokról. Az EFS ötéves értékelése például azt állította, hogy „a munkaerőpiacok kihívásai a csatlakozni kívánó országokban nem mutatnak alapvető eltérést az uniós munkaerőpiacok természetétől, csak ezek a kihívások akutabbak és további alapvető strukturális átalakulásokra van szükség” (*CEC, 2002a, 17. o.*). Ez a megállapítás nem igen vágott egybe a kelet-európai tapasztalatokkal és kutatási eredményekkel.

Magyarország 2004-ben, már az EU tagjaként, első ízben készítette el és nyújtotta be a *nemzeti foglalkoztatási akciótervét* (NFAT), mégpedig a 2004–2006-os időszakra. A terv elkészítésének gazdája a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium volt, de a NFAT elkészítése valójában összkormányzati feladat. Így az előkészületi munkákba egy tárcaközi munkacsoporton és az ehhez kapcsolódó, a főbb témákkal foglalkozó témacsoportokon keresztül számos más érdekelt kormány szervet is bevontak, a NFAT tervezetét véleményezték a szociális partnerek és az Országgyűlés foglalkoztatási és munkaügyi bizottsága is.

Az NFAT az uniós sillabusznak megfelelően követi az EFS 2003–2006-os foglalkoztatási irányvonalait, így a hazai foglalkoztatás és munkaerőpiac helyzetértékelését, valamint a válaszlépéseket a tíz EU-irányvonal köré rendezve fogalmazza meg. Pozitívumnak kell tekinteni, hogy a magyar NFAT jóval nagyobb hangsúlyt helyez a gazdaságpolitika általános irányával és olyan szakpolitikákkal való összhang kialakítására, mint az oktatás és képzés, valamint a szociális terület irányítása, mint az a foglalkoztatási irányvonalakból következne. Noha a foglalkoztatási irányvonalak nem követelik meg, a munkabérek, keresetek alakítására irányuló politika is megjelenik a tervben; ezt elsősorban a Magyarországnak szóló uniós ajánlások inspirálták. Erénye a magyar NFAT-nak, hogy az külön mellékletben összefoglalja a hazai szociális partnerek véleményét is, további mellékletekben pedig tételesen számszerűsíti az NFAT-ban foglalt intézkedések költségvetési vonzatát és finanszírozási forrásait. Ez is előrelépés a foglalkoztatási irányvonalak egysíkúan „munkaügyi” szemléletéhez képest.

Egy 2004-ben végzett felmérésünk (*Gács és szerzőtársai, 2004*) során megtudtuk, az FMM tapasztalatai szerint a foglalkoztatással kapcsolatos nemzeti tervezeteket a Bizottság is komolyan veszi, de a társtagországok még a Bizottságnál is kritikusabbak. Az EU-előírásoknak megfelelő tervekészítés a hazai, sokszor szétzilált államapparátust rendszerességre szoktatja. A Bizottság megfelelő főigazgatóságának munkatársai ugyanis minden ellentmondásra felfigyelnek, rákérdeznek, ezért aztán pontosan kell fogalmazni, és a leírt számoknak hiteleseknek kell lenniük. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy az EFS során mereven az akciótervekben leírt célkitűzések betű szerinti teljesítését várnák a tagországoktól, hiszen a tényleges folyamatok (például a külső konjunktúra alakulása) a tervben leírt feltételezésektől eltérhetnek.

A NFAT összeállítói valószínűleg álmukban sem remélték, hogy az akciótervben a három évre tervezett intézkedések közül annyi valóra válhat akár egy éven belül is, mint ahogy ez 2005-ben történik a kormány *100 lépés programja* keretében. A váratlanul megnyíló, különleges politikai lehetőség értelmes kihasználása azt bizonyítja, hasznos volt az EU által is ösztönzött középtávú stratégiát, átgondolt és tartalmas koncepciót kialakítani, mert amikor lehetőség adódott rá, volt honnan meríteni. Az igazsághoz hozzátartozik, hogy a 100 lépés munkaügyi intézkedései közül nem mindegyik szerepelt a NFAT-ban (például az akcióterv nem javasolta, hogy a közbeszerzési pályázatokon csak olyan cégek indulhassanak, amelyeket korábban nem büntettek meg fekete- vagy szürkemunka alkalmazása miatt). Ugyanakkor a NFAT elfogadása után születtek olyan törvények is, amelyek ellentételesek az EFS irányvonalainak szellemével. Ilyen volt az a törvény, amely szerint a közalkalmazottak közszolgálati jogviszonya a 65. éves kor elérésekor megszűnik, hiszen az ellentétes volt az időskori aktivitás elősegítését javasoló EU-irányvonallal (a törvényt 2004 decemberében fogadták el, de 2005 májusában visszavonták), vagy

a közsféra dolgozóinak a nyugdíjas életszakaszba való méltányos átmenetét elősegítő „Prémium-évek” program, amely szintén nem egyértelműen illeszkedik a fenti irányvonalba.

A fenti kivételek ellenére a magyar foglalkoztatási és munkaerőpiaci politikát a hazai szakigazgatás évek óta az EFS kategóriái szerint (is) értelmezi. A közelmúltban egy az MTA Közgazdaságtudományi Intézetében szerveződött munkacsoport az FMM felkérésére elkészítette az elmúlt évek hazai foglalkoztatáspolitikájának tudományos igényű elemzését az EFS szemléletének megfelelő keretekben (*Köllő*, 2005). Az átfogó és tartalmas munka eredményeit itt nem tudjuk ismertetni, hiszen ehhez a 20 megalapozó tanulmányra (291 oldal) támaszkodó amúgy is összefoglaló jellegű harmincoldalas kutatási beszámolót kellene összefoglalni. A következőkben csak egy gondolatot idézünk a beszámoló *Következtetések és javaslatok* című részéből.

„Uniós taggá válásakor Magyarország elkötelezte magát az európai foglalkoztatáspolitikai prioritások átvétele mellett, melyek érvényesüléséről időszakonként be is számoltatják. E prioritások alapvetően az alacsony – a tengertüli OECD-országokénál jóval alacsonyabb – foglalkoztatás emelésének szándéka, valamint az »euroszklerózis« leküzdésének célja köré rendeződnek, értelemszerűen nagy hangsúlyt adva a munkaerőpiaci rugalmasság és az alkalmazkodó készség (ezen belül a folyamatos emberitőke-felhalmozás) kérdéseinek. E prioritások mellett ugyanakkor a magyar munkaügyi kormányzatnak figyelemmel kell lennie az ország (részben a közép-kelet-európai térség más országaival közös) sajátos problémáira is. Ilyen sajátos problémák a foglalkoztatásnövelés és a bérfelzárkózás között feszülő ellentmondás, az alacsony iskolázottságú népesség példátlanul alacsony foglalkoztatása, a cigányság szinte teljes kiszorulása a munkaerőpiacról, a regionális különbségek mértéke és tartóssága, a hirtelen kibővült felsőoktatás összehangolása a munkaerő-kereslettel. (...) Szembe kell néznünk azzal, hogy az alacsony iskolázottságú népesség munkából való kiszorulása – olyan mértékben, melyre nem volt példa az OECD-országok közelmúltbeli történelmében – a legfontosabb megértésre és orvoslásra váró munkaerőpiaci probléma Közép-Kelet-Európában és kiváltképp Magyarországon, ahol e tekintetben a legsúlyosabb a helyzet. A magyar foglalkoztatáspolitikának a jelenleginél sokkal nagyobb mértékben kellene koncentrálnia erre a problémára, akár azon az áron is, hogy más, az európai foglalkoztatáspolitikában kiemelt fontosságúnak számító területekről (a nemek közötti egyenlőség biztosítása, az élethossziglani tanulás ösztönzése és a többi) von el forrásokat.” (*Köllő*, 2005. Kutatási beszámoló 23. és 25. o.)

## 6. ZÁRÓ KÖVETKEZTETÉSEK

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia jó eszköznek bizonyult arra, hogy az 1990-es évek második felétől foglalkoztatási és munkapiaci problémáikat a tagországok egymással európai fórumokon vitassák meg, a reformok megfo-



galmazásához közös gondolati keretet alakítsanak ki, s az innovatív megoldások tapasztalatait egymással kicseréljék. A szigorú tervezési-beszámolási ciklus segített abban, hogy a kormányok a munkaerőpiac intézményi reformjait állandóan napirenden tartásák.

Az EFS határozott, jelszószerű irányvonalai, az évente minden tagországban elkészített akcióprogram, a munkaerőpiac és foglalkoztatás alakulását mérő, évente felfrissített többszörös strukturális mutatószám ennél talán több eredményt sejtetett. Ezek a várakozások azonban túlzottak voltak. A konkrét munkapiaci és politikai helyzet elemzése, a reformok kidolgozásának, elfogadtatásának és bevezetésének feladata nem az európai szinten dől el, hanem a helyi erőkre hárul: a tagországok szakmai elitjére, szakigazgatására és politikai osztályára. Az EFS ehhez adhatott ösztönzést, viszonyítási alapot, s remélhetőleg a megújult lisszaboni folyamat ezt a korábbiaknál jobban teszi. De a meghatározó érdekek és mozgatóerők a tagországokban voltak, és ott is maradnak.

## HIVATKOZÁSOK

- AGELL, J. (1999): On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures, and Social Insurance. *Economic Journal*, 1999. február, Vol. 109. No.453. 143–164. o.
- ARDY, B.–UMBACH, G. (2004): Employment Policies in Germany and the UK: The Impact of Europeanisation. Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society, London–Berlin, www.agf.org.uk.
- AUER, P. (2004): Comparing employment strategies: EES. GEA, OECD (and Mercosur jobs strategy), PowerPoint-prezentáció, 2004. november, letölthető: <http://www.esquel.org/arquivos/november1-2004-presentation.ppt>.
- BALDWIN, R.–WYPLOSZ, CH. (2003): *The Economics of European Integration*. McGraw-Hill, London.
- BARBIER, J.-C. (2001): Assessing the European Employment Strategy: Some Preliminary Considerations. Paper presented at the Seventh Workshop on Alternative Economic Policy in Europe, Brüsszel, 2001, szeptember 28–30., CNRS, Párizs.
- BLANCHARD, O. (2002): *Designing labor market institutions*. Kézirat, szeptember.
- BLANCHARD, O. (2004): *Designing labor market institutions II*. Kézirat, március.
- CASEY, B. H. (2004): The OECD Jobs Strategy and the European Employment Strategy: two views of the labour market and the welfare state, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 10. No. 3.
- CASEY, B. H.–GOLD, M. (2003): *Peer review of Labour Market Policies in the European Union: what can countries really learn from one another?* Paper presented at the Policy Learning seminars organized by the ESRC, the IHS and the CEU, Bécs-Budapest, 2003. december 9–11.
- CEC (1993): White Paper on Growth, Competitiveness and Employment. Commission of the European Communities, Brüsszel.
- CEC (2002a): Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy, No. COM(2002) 416. Commission of the European Communities, Brüsszel.
- CEC (2002b): Structural reforms in labour and product markets and macroeconomic performance in the EU. Megjelent: *The EU Economy: 2002 Review*, *European Economy*, 2002. No. 6., Brussels: Commission of the European Communities, Brüsszel.
- CEC (2003): Jobs, jobs, jobs: Creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. Brüsszel, november.
- Council (2005): Presidency Conclusions. Brussels European Council, 2005. június 16–17. Council of the European Union, Brüsszel.
- FREY MÁRIA (2004): Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. Megjelent: *Munkaerőpiaci Tükör 2004*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet és Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.

- GÁCS JÁNOS–HAVAS ATTILA–VALENTINY PÁL (2004): A Lisszaboni Folyamatba történő magyar bekapcsolódás lehetőségei, különös hangsúllyal a versenyképesség javítására, az IT, az innováció és oktatás, a teljes foglalkoztatottság és társadalmi kohézió területén. A Külügyminisztérium számára készített tanulmány, Budapest, 160 o.
- JACKMAN, R. (2001): The pros and cons of common European employment policy, *Swedish Economic Policy Review*, 8. sz. 201–234. o.
- JENSON, J.–POCHET, PH. (2002): Employment and Social Policy since Maastricht: Standing up to the European Monetary Union. Researc Paper No. 06-02, Institute for European Studies, University of Montreal.
- KÖLLŐ JÁNOS (szerk.) (2005.): A magyar foglalkoztatáspolitikát átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. Az MTA Közgazdaságtudományi Intézet munkacsoportjának tanulmányosorozata az FMM megbízása alapján. Kutatásvezető: Köllő János, Budapest, 2005. augusztus 31. 30+291 o.
- IMF (2003): Unemployment and Labor Market Institutions: why reforms pay off. Megjelent: *World Economic Outlook*. International Monetary Fund, április.
- NAGY KATALIN (2003): Az Európai Foglalkoztatási Stratégia. *Európai Tükör*, 1. sz.
- NOAKSSON, N.–JOBSSON, K. (2003): The Production of Ideas and Expert Knowledge in OECD – The OECD Jobs Strategy in contrast with the EU employment strategy, Score Report, No. 7. Stockholm Centre for Organizational Research, Stockholm University, Stockholm.
- OATES, W. E. (1999): Essay on Fiscal Federalism, *Journal of Economic Literature*, Vol. 37. No. 3.
- TABELLINI, G.–WYPLOSZ, CH. (2004): Supply side Policy Coordination in the European Union. Report prepared for the Conseil de l'Activité Economique. 2004. május.
- Treaty... (2004): Treaty Establishing a Constitution for Europe. Official Journal of the European Union, 47. kötet, december 16.

# **A JOGSZABÁLYI ÉS INTÉZMÉNYI KÖRNYEZET VÁLTOZÁSAI**

**FREY MÁRIA**

1. A 2004-ben meghozott, de csak 2005-ben hatályba lépett intézkedések
  - 1.1. Vállalkozói járulék és járadék
  - 1.2. Problémacsoportokat alkalmazó munkáltatók járulékkedvezményei
  - 1.3. Prémiumévek program a közszférában
  - 1.4. Nyugdíjkényszer a közszférában?
  - 1.5. A rendszeres szociális segélyezés újraszabályozása
2. Új intézkedések 2005-ben
  - 2.1. A munkanélküli-ellátás rendszerének átalakítása
  - 2.2. Kékmunka a magánszemélyeknél munkát végzőknek, zöldmunka a mezőgazdaságban
  - 2.3. A bejelentés nélküli munkavégzés visszaszorítása az építőiparban
  - 2.4. Új rendszabály a feketén foglalkoztató munkáltatók büntetőjogi felelősségre vonásához
  - 2.5. Garantált minimálbér
  - 2.6. A gyermeknevelési támogatásban részesülők legális munkavégzését akadályozó korlátok lebontása
  - 2.7. Modellértékű közmunkaprogram
  - 2.8. A felnőttképzés támogatási rendszerének átalakítása
  - 2.9. A prémiumévek program kiterjesztése a versenyszférára
  - 2.10. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő támogatási rendszer átalakítása
  - 2.11. A Start-program

Hivatkozások

Ebben a dokumentumfeldolgozásban a munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változását két részre bontottuk. Egyfelől bemutatjuk a 2004-ben – azon belül is a Munkaerőpiaci Tükör előző kötetének lezárása után – hozott, de csak az idén hatályba lépett új intézkedéseket. Másfelől ismertetjük az idei évben született törvényeket, törvénymódosításokat.

## 1. A 2004-BEN MEGHOZOTT, DE CSAK 2005-BEN HATÁLYBA LÉPETT INTÉZKEDÉSEK

2005. január 1-jétől a következő fontosabb intézkedéseket vezették be.

- Vállalkozói járulék fizetése fejében az egyéni vállalkozó és a társas vállalkozás főállású tagja is jogosulttá vált munkanélküli-ellátásra (vállalkozói járadék).
- Belépett az *arányos* egészségügyi hozzájárulás (eho), azaz részmunkaidő esetén időarányos ehót kell fizetni. Emellett általában is csökkent a tételes eho (3450 forintról 1950 forintra), bár csak november 1-jétől.
- A pályakezdők, a gyermeknevelési támogatás igénybevételét követően elhelyezkedő munkavállalók, az 50 év feletti tartós munkanélküliek, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban alkalmazottak munkáltatója járulékkedvezményt kap.
- Gyermekgondozási segély mellett már a gyermek egyéves korától vállalható munka (a korábbi másfél évvel szemben).
- A fokozott ápolást igénylő fogyatékosokat gondozó személyek emelt összegű ápolási díját 30 százalékkal növelték (2005. szeptember 1-jétől).
- Újraszabályozták a rendszeres szociális segélyezés rendszerét.
- Prémiumévek program címen külön munkanélküli-ellátás adható a létszámcsökkentésbe bekerülő köztisztviselők, közalkalmazottak számára.
- A társasági adókedvezmény révén már a létszámukat 30 dolgozóval, hátrányos régióban 15 dolgozóval bővítő kisvállalkozások is igénybe vehetik a fejlesztési adókedvezményt. A középvállalkozásoknak 150 dolgozóval, illetve hátrányos helyzetű régióban 75 dolgozóval kell növelni ehhez a létszámukat.

- A legfeljebb öt dolgozóval tevékenykedő mikro- és kisvállalkozások minden új foglalkoztatott után a minimálbér éves összegével csökkenthetik társasági adójuk, illetve személyi jövedelemadójuk alapját. Azok a vállalkozások, amelyekben a foglalkoztatottak átlagos létszáma emelkedik, minden többletfoglalkoztatott után személyenként egymillió forinttal mérsékelhetik az iparűzési adójuk alapját.

### 1.1. Vállalkozói járulék és járadék

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény – 39/C. §, 42.§ (7), 44-46/B. §, 58. § (5) – 2005. január 1-jétől bevezette a vállalkozók munkanélküli-ellátásának rendszerét.

*Vállalkozói járulékot* köteles fizetni a főállású egyéni vállalkozó és a társas vállalkozás tagja az egészségbiztosítási járulék alapját képező jövedelme után. A járulék 4 százalék. (A munkavállalók utáni 3 százalékos munkaadói és 1 százalékos munkavállalói járulék összege.) Az egyéni és a társas vállalkozó a vállalkozói járulékot éves szinten a minimálbér után akkor is köteles megfizetni, ha részére – vállalkozói kivét vagy személyes közreműködés címén – nem fizettek jövedelmet.

A vállalkozói járulék a társas vállalkozás számára költség, az egyéni vállalkozóra ezt a személyijövedelemadó-törvény tételesen nem mondja ki.

A vállalkozói járulék fejében a vállalkozót *2006-tól vállalkozói járadék* (munkanélküli-ellátás) illeti meg, ha:

- munkanélküli,
- a munkanélkülivé válását megelőző négy éven belül legalább 365 napig egyéni vagy társas vállalkozóként folytatott tevékenységet, és e tevékenysége idején eleget tett vállalkozóijárulék-fizetési kötelezettségének,
- rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, táppénzben nem részesül,
- munkát keres az illetékes munkaügyi központnál, de az nem tud megfelelő munkahelyet felajánlani neki.

A vállalkozói járadék összegét a vállalkozói járulék alapját képező jövedelem alapján kell kiszámítani. A munkanélkülivé válást megelőző négy naptári éven belül annak az utolsó naptári évnek a jövedelme számít, amelyben a munkanélküli legalább hat hónapon keresztül vállalkozói járulékot fizetett. A vállalkozói járadék alapja az így meghatározott jövedelem havi átlagának 65 százaléka.

A vállalkozói járadék havi összegének alsó határa megegyezik az öregségi nyugdíj legkisebb összegének (2005-ben havi 24 700 forint) 90 százalékával, felső határa pedig ennek a kétszeresével, a nyugdíjminimum 180 százalékaival.



A vállalkozói járadék folyósításának leghosszabb időtartama 270 nap. A folyósítási idő kiszámítása során öt nap járulékfizetési idő egy nap járadékfolyósítást ér.

*Antalffy Gábor*, a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége (Kisosz) ügyvezető elnöke úgy nyilatkozott, hogy pozitívan fogadták ezt az intézkedést, hiszen ők kezdeményezték, hogy a csődbe jutó vállalkozók is részesüljenek támogatásban. Hogy mire elég a járandóság, arra az ügyvezető az felelte: „nem a megélhetést, hanem az átmeneti időszak túlélését segítheti.” Ezzel szemben a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara állásfoglalásában a negatív intézkedések közé sorolta az új befizetési kötelezettség megjelenését, mert ezzel újabb 17–18 milliárd forinttal rövidítik meg a vállalkozásokat. (*Népszabadság*, 2004. november 25.)

## 1.2. Problémacsoportokat alkalmazó munkáltatók járulékkedvezményei

2005. január elsején lépett hatályba a *CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról*, amit az Országgyűlés a 2004. december 13-i ülésnapján fogadott el.

A kormány ezzel az intézkedéssel egyfelől az *iskoláikat befejező, ám állást nem találó fiatalok, munkanélküli friss diplomások* munkába állását kívánta elősegíteni, tekintettel elhelyezkedési problémáik súlyosbodására. A támogatás célja a munkatapasztalat-szerzés elősegítése. A másik kedvezményezett csoportot a *gyermekgondozásból vagy betegápolásból visszatérők* alkotják, akiket a tartós távollét elszakított a munka világától. Végül a harmadik csoportot az *ötven éven felüli munkanélküliek* alkotják, akik gyakran akkor is nehezen találnak munkát, ha szakképzettségük iránt van kereslet, vagy a térségben, ahol élnek, munkaerőhiány tapasztalható. E csoportok esetében a cél a munkaerőpiacra való újbóli belépés, visszatérés támogatása volt. „A munkaadók számára normatív jellegű kedvezményeket indokolt biztosítani a jelenleg hatályos járulékfizetési szabályokhoz képest, továbbá bővíteni kell a munkatapasztalat-szerzés lehetőségeit.” – szövegezte a törvényjavaslatot megalapozó indoklás.

A támogatás azt a *munkaadót* illeti meg, amelyik a törvény *célcsoportjába tartozó személyek foglalkoztatását legalább kilenc hónapig vállalja, amihez három hónapos továbbfoglalkoztatási kötelezettség társul*. A munkaidő teljes vagy részmunkaidő egyaránt lehet, de az utóbbinak el kell érnie a napi négy órát. A támogatás abból áll, hogy az állam – legfeljebb havi 90 ezer forintos bruttó keresetig – *utólag* visszafizeti a munkaadóknak a társadalombiztosítási járulékok kilenc hónapra számított összegének a felét, ami a kedvezményezett bérplafonnál 13 050 forintot tesz ki 2005-ben.

A törvény célcsoportjába tartoznak a *25 év alatti, tanulmányaikat befejező pályakezdő fiatalok, ha még nem volt állásuk*. A gyermekgondozási támogatásról (gyes, gyed, gyet) és a betegápolásról visszatérők esetében az a kritérium,

Újabb támogatások  
a foglalkoztatás növeléséért

hogy ne legyen munkaviszonyuk. Ezzel kiestek a támogatotti körből azok a személyek, akiknek a visszatérésük után néhány héttel mondanak fel, ami sajnálatos módon meglehetősen gyakori jelenség. Az 50 évesnél idősebbek elhelyezkedését pedig akkor kell segíteni, ha a területileg illetékes munkaügyi központ nyilvántartásában tartós munkanélküliként szerepelnek.

Az 50 évesnél idősebb munkanélküliek alkalmazásakor – pályázat útján – az állam már e törvény hatályba lépése előtt is átvállalhatta teljesen vagy részben a dolgozó munkabérét és járulékait. Az ő esetükben annyi az újdonság 2005-től, hogy a munkáltatónak nyújtott kedvezmény nem lehet kevesebb, mint a befizetendő járulékok fele. Az idős munkanélküliek esetében az engedmény a fejenként havi 1950 forintos egészségügyi hozzájárulásra és a 3 százalékos munkaadói járulékra is kiterjed.

Egy új kategória is megjelent a törvényben: az *ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony*. Ilyet csak diplomás fiatal létesíthet, a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal, legalább kilenc hónapra, illetve legfeljebb egy évre. Az ösztöndíjas nem tölthet be önálló munkakört, de foglalkoztatása munkaviszonynak számít, amelynek a végén a munkaadó ajánlólevelet ad az ösztöndíjas munkatapasztalat-szerzéséről. Ennek elkészítése az ösztöndíjas szakmai segítőjének a feladata, aki egyéni program szerint irányítja és értékeli az ösztöndíjas tevékenységét.

Az ösztöndíjas munkáltatóját is megilleti a pályakezdő fiatalok foglalkoztatása esetére megállapított járulékkedvezmény. Ebben az esetben nem feltétel, hogy az ösztöndíjas a 25. életévét ne töltse be, és a jogalkotó nem kívánja meg a továbbfoglalkoztatást sem.

A munkaadónak előre be kell jelentenie az adóhivatalnak, ha tb-támogatást igényel. A pénzt utólag, a kilenc hónap leteltével utalja vissza számára az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal, amely ezt követően számol el a forrást biztosító Munkaerő-piaci Alappal. Az utólagos visszatérítés miatt fenntartások fogalmazódtak meg az új törvénnyel szemben, mondván: „a cégek akkor harapnának rá a támogatásra, ha a járulékot eleve be sem kellene fizetniük” (Gyenis, 2004). A kedvezmény azonban csak akkor jár, ha a munkavállaló végigdolgozta a kilenc hónapot. Amennyiben a munkaviszony akár az utolsó hónapban megszakad, a munkaadó elveszíti jogát az engedményre, függetlenül attól, hogy a szakítás kinek a hibájából történt.

*Az ösztöndíjasokat foglalkoztatók tb-járulék kedvezményén túl a központi közigazgatási szervek és azok területi szervei – a kormány 1158/2004. (XII. 28.) sz. határozata alapján – további, legfeljebb 45 ezer forintos, 9 hónapra szóló támogatást vehetnek igénybe, amennyiben az engedélyezett létszámuk 1,5 százalékát meghaladó létszámban foglalkoztatnak ösztöndíjast.<sup>1</sup> Ez a foglalkoztatás nem azonos a köztisztviselői munkavégzéssel, de esélyt ad a fiataloknak munkatapasztalat-szerzésre, a tanultak gyakorlati elmélyítésére. Előnyös a tárcáknak is, mert kedvezmények igénybevétele mellett kerül sor a foglal-*

1 / A támogatás forrása a Magyar Köztársaság 2005. évi költségvetésének X. fejezet, 20. cím, 2. alcím, 1. Különbféle személyi kifizetések jogcímcsoport.

koztatásra, és egyben lehetőséget kapnak arra, hogy utánpótlást neveljenek, és a legjobbak közül válasszanak.

A minisztériumok körében végzett felmérés azt mutatta, hogy 2005. március 31-ig minimális, mindössze 9 főt érintően volt érdeklődés a diplomások ösztöndíjas foglalkoztatása iránt. Ennek fő oka, hogy a tárcák számára nem volt egyértelmű, hogy az ösztöndíjasok létszáma nem számít bele az engedélyezett költségvetési létszámkeretbe. (FMM, 2005a) A kormány szándéka az ösztöndíjas foglalkoztatás elterjesztése, hogy ezáltal egyfelől több fiatal kapjon esélyt az elhelyezkedésre, másfelől éljen a célirányos utánpótlás nevelés lehetőségével. Az érintett körben az engedélyezett létszám 59 579 fő. Ha a közigazgatás teljes körűen kihasználná a támogatott ösztöndíjas foglalkoztatást, akkor legalább 900 fiatal munkatapasztalat-szerzésére nyílna lehetőség. Ezért a már meghirdetett támogatások mellett a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter is központi programot indított az ösztöndíjasok nagyobb számú felvételének elősegítésére. (A pályázatok benyújtási határideje 2005. június 30. volt.)

A program keretében azok a költségvetési szervek, amelyek ösztöndíjasokat alkalmaznak, az ösztöndíjas foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás keretében, további kedvezményként az ösztöndíj 50 százalékát, legfeljebb azonban 45 ezer forint/hó összeget kaphatnak. Ezzel az intézkedéssel az együttesen nyújtható támogatások a következők szerint alakulnak:

- a tb-járulék 50 százalékának megtérítése a 9 hónapos foglalkoztatás után,
- az ösztöndíjas foglalkoztatás támogatásával az ösztöndíj 50 százaléka, legfeljebb azonban 45 ezer forint/hó (forrása a Magyar Köztársaság költségvetése),
- foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás, amely az ösztöndíj 50 százaléka, legfeljebb azonban 45 ezer forint/hó (forrása: a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének decentralizált kerete).

### 1.3. Prémiumévek program a közszférában

A kormány a közigazgatás hatékonyságának növelése és takarékosabbá tétele jegyében hirdette meg prémiumévek programját, illetve bevezette a különleges foglalkoztatási állomány jogintézményét.<sup>2</sup> *A prémiumévek program az idősebb, nyugdíj előtt álló köztisztviselők, ügykezelők és közalkalmazottak számára kínál méltó lehetőséget a közszféra elhagyására.* Mivel ez csak meghatározott kor fölött vehető igénybe, *a különleges foglalkoztatási állomány intézménye az ennél fiatalabb, a közszférából távozni kényszerülő munkavállalók számára biztosít felkészülési időt az elhelyezkedéshez a versenyszférában.*

A prémiumévek program az elbocsátás helyett a részmunkaidőben való továbbfoglalkoztatás alternatíváját ajánlja azoknak a köztisztviselőknek, illetve közalkalmazottaknak, akiknek a közigazgatás korszerűsítése kapcsán

2 / A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvényt december 13-án fogadta el az Országgyűlés. Hatályba lépett: 2005. január 1.

megszűnik a munkahelye. A részvétel feltétele, hogy a programba lépők legfeljebb három éven belül jogosulttá váljanak előrehozott, vagy normál öregségi nyugdíjra, és rendelkezzenek legalább 25 év közszférában jogviszonyban töltött idővel. Az érintett korosztályba durván 60 ezer közalkalmazott és 10 ezer köztisztviselő tartozik. Fontos kikötése a törvénynek, hogy a programban való részvételre a feltételek fennállása esetén is csak akkor kerülhet sor, ha az érintett személy azt saját akaratából választja.

Annak, aki önként belép a programba, az állam a felmondás helyett három éven át havi keresetének 60 százalékát folyósítja. Ennek fejében a munkáltató legfeljebb heti 12 órán keresztül tarthat igényt a munkájára. A prémiumévek munkában eltöltött időnek számítanak, és a nyugdíjazással érnek véget. Amennyiben a programban részt vevő személy legkésőbb a prémiuméves időszak 12. hónapjára járó juttatásának kifizetését megelőzően a közszférába nem tartozó munkáltatóval létesít munkaviszonyt, többletjuttatás is megilleti.

A törvény szerint a legalább tízéves közszolgálati jogviszonnyal rendelkező, ám nem nyugdíj előtt álló köztisztviselők hasonló feltételekkel kerülhetnek át a *különleges foglalkoztatási állományba*. Itt azonban csak legfeljebb egy évig maradhatnak, és ez alatt a részmunkaidős munkavégzés mellett arra is kötelezettséget kell vállalniuk, hogy az elhelyezkedésüket segítő munkaerőpiaci szolgáltatásokat vesznek igénybe. Ennek szabályait a 30/2004. XII. 21. FMM sz. rendelet tartalmazza.<sup>3</sup> Az állami foglalkoztatási szolgálat illetékes kirendeltsége ebben az esetben:

- személyes beszélgetést folytat a köztisztviselővel a képzettségének, igényeinek és más körülményeinek, valamint a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő foglalkozási lehetőségek meghatározása érdekében,
- feltárja a foglalkoztatással kapcsolatos, illetve az azt akadályozó körülményeket,
- a sikeres elhelyezkedés elősegítése érdekében munkaerőpiaci szolgáltatások igénybevételét ajánlja fel,
- munkaközvetítést folytat,
- tájékoztatást nyújt a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, különösen a munkaerőpiaci képzési lehetőségekről.

A köztisztviselő a kirendeltséggel álláskereső megállapodást köt, s annak teljesítését legalább havonta közösen értékelik, illetve ennek alapján mérleget készítenek a megállapodás módosítását.

*A prémiumévek programja és a különleges foglalkoztatási állományba 2005. január 1 és 2006. december 31. között lehet belépni, ami alapján a támogatás folyósítása legfeljebb 2009. december 31-ig tarthat.* Ennek költségeit a központi költségvetés fedezi.

A hosszabb átmeneti időszak az aktív munkásélet és a teljes nyugdíjba vonulás között kedvező lehetőség a munkavállalóknak, de a költségvetési finanszírozás is könnyebb három évre elosztva, hiszen a felmondási és végkielégítési

3 / A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 30/2004. (XII. 21) FMM-rendelete a különleges foglalkoztatási állományba helyezett köztisztviselő elhelyezkedését segítő munkaerőpiaci szolgáltatások és azok igénybevételének részletes szabályairól. Hatályos: 2005. január 1-jétől.

összegeket egy időben kellene kifizetni. Emellett – ha csak részmunkaidőben is – fennmarad a munkaviszony is, ami az alacsony foglalkoztatottságra tekintettel korántsem elhanyagolható körülmény.

#### 1.4. Nyugdíjkényszer a közsférában?

Az idei év költségvetéséhez benyújtott szocialista módosító javaslat azt indítványozta, hogy a korábbi 70. életév helyett legfeljebb 62 éves korig lessen köztisztviselői, illetve közalkalmazotti jogviszonyban maradni (*Kun, 2004*). Az ötlet nagy felháborodást váltott ki, mégis jóváhagyta az Országgyűlés, bár a drasztikus változásokat mellőzték, és engedtek a javaslatot lehangosabban ellenzők tiltakozásának. A 2005. évi költségvetésről szóló CXXXV. törvény úgy módosította a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt, hogy *2005. július elsejétől a közalkalmazotti jogviszony a 65. életév betöltésével megszűnik*, kivéve, ha más törvény ettől eltérően rendelkezik. A Magyar Tudományos Akadémia rendes és levelező tagjai, valamint az MTA doktorai esetében ez az időpont a változatlanul a 70. életév betöltéséig terjedhet. Az új rendelkezésnek 2005. július elsején kellett volna hatályba lépnie.

A kivételek miatt azonban alkotmányos alapon támadták meg a szakszervezetek az új jogszabályt (többen szakszervezeteik, szakmai szövetségeik közbenjárásával meg is tették ezt az Alkotmánybíróság előtt), s nemcsak azért, mert „életkor alapján diszkriminálják a munkavállalókat, hanem azért is, mert az érintettek között vannak egyenlők és egyenlőbbek” (*Visszavont..., 2005*). Az Országgyűlés által *2005. május 30-án elfogadott törvénymódosítással visszaállt az eredeti rend: a közsféra munkavállalói 70. életévükig dolgozhatnak*, igaz, a munkáltató bármikor nyugdíjba küldheti a 62 évesnél idősebb közalkalmazottakat.

*Hatálybalépés  
előtt törölve*

#### 1.5. A rendszeres szociális segélyezés újraszabályozása

Az Országgyűlés 2004. december 20-án fogadta el a 2004. évi CXXXVI. törvényt egyes szociális tárgyú törvények módosításáról. Ez többek között érintette a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényt (a továbbiakban: Szt.) is. A módosított törvény 2005. január elsején lépett hatályba, de több paragrafusát csak késleltetve vezetik be.

A változások közül két pont emelhető ki. Az egyik alapján *2005. szeptember elsejétől megyei szociális és gyámhivatalok jöttek létre* mint a megyei, fővárosi közigazgatási hivatalok szociális feladat- és hatáskörrel rendelkező ágazati szakigazgatási szervei. Ezt az indokolta, hogy egyrészt korábban nem volt kellő garancia a diszkriminatív eljárások ellen, és a jogorvoslati rendszer sem nyújtott megfelelő védelmet az ügyfelek részére, másrészt a szociális igazgatásnak nem alakult ki önálló, egységes szervezeti rendszere, ezért az igazgatási rendszer széttagolt és hiányos volt.



*Kiterjesztett jogosultság  
a rendszeres szociális  
segély esetében*

A másik újdonság a *rendszeres szociális segélyezés rendszerének újraszabályozása*. A korábbi feltételek szerint erre az a munkajövedelemmel nem rendelkező személy volt jogosult, aki munkaképességét legalább 67 százalékban elveszítette, vagy munkanélküli-ellátását kimerítette. Azok az aktív korú nem foglalkoztatottak, akik nem feleltek meg e feltételeknek, csak egy együttműködési periódust követően váltak jogosulttá a rendszeres szociális segélyre, vagyis viszonylag hosszú időn keresztül ellátatlanok maradtak. A rendszeres szociális segély tehát nem kezelte azokat az élethelyzeteket, amelyekben előzetes munkanélküli státus nem állt fenn, különös tekintettel a rendszeres szociális ellátásra, ápolási díjra vagy gyermeknevelési támogatásokra, illetve a megváltozott munkaképességgel összefüggő ellátásokra való jogosultság megszűnésére. Az e körbe tartozók a legveszélyeztetettebbek, hiszen a korábbi jövedelmük is igen alacsony volt, megtakarítással pedig nem rendelkeznek. Az egyéves teljes jövedelem hiánya esetükben a mély szegénység kialakulásához vezethet.

*A törvénymódosításnak kettős célja volt: egyrészt a szociális védelem, másrészt a munkába állás elősegítése.* 2005. szeptember 1-jétől ez a kör is rendszeres szociális segélyben részesíthető, ha vállalja a munkaügyi, illetve az önkormányzat által kijelölt szervezettel történő szoros együttműködést. Ennek megfelelően az új jogosulti kör számára a szociális ellátásuk lejárta után a segély folyósítása akkor kezdődhet meg, ha kész részt venni a beilleszkedését segítő programban. A rendszeres szociális segélyre való jogosultság többi feltétele (jövedelem, vagyon) változatlan maradt.

A rendszeres szociális segélyezéssel kapcsolatos módosítás további lényeges eleme az *együttműködési kötelezettség újraszabályozása*. A szociális törvény korábban is tartalmazta a szociális segélyben részesülők együttműködési kötelezettségét, de ennek szabályozását az önkormányzatokra bízta. A törvény ugyanakkor kötelező feladatként határozta meg a nem foglalkoztatott személyek másodlagos munkaerőpiaci foglalkoztatását, az érintettek pedig kötelesek voltak a számukra felajánlott munkát elfogadni.

A segélyben részesülők munkára történő felkészítése, majd ezt követően munkába állítása, ezáltal a bejelentés nélküli munkavégzés visszaszorítása az eddiginél összehangoltabb együttműködést tesz szükségessé. A törvénymódosítás szellemében ennek komplex formában kell megvalósulnia, felhasználva a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközeit, a szociális munka eszköztárát, valamint a közfoglalkoztatást is. *Az együttműködés intézményi feltételeinek biztosítása valamennyi önkormányzat számára kötelezően ellátandó feladat*, amelynek az önkormányzat nemcsak saját intézménye útján, hanem társulás keretében vagy megállapodással is eleget tehet. Az együttműködésre kijelölt intézmény a nem foglalkoztatott személy szociális és munkaerőpiaci helyzetére figyelemmel beilleszkedési programot készít, amelynek elkészítésébe az érintettet is be kell vonni. A programban személyre szabottan kerülnek meg-

*A munkába állás  
ösztönzése  
– beilleszkedési  
programmal*



határozásra az együttműködés elemei, az annak keretében nyújtott szolgáltatások, illetve a segélyre jogosult személy munkavállalással kapcsolatos kötelezettségei (munkanélküliségként történő regisztráció, közcélú munkában való részvétel stb.) Az együttműködési programról az intézménynek és a segélyezettnek írásban kell megállapodni.

A módosított törvény az önkormányzatoknak a nem foglalkoztatott személyek számára történő *munkalehetőség biztosításával kapcsolatos kötelezettségét is újraszabályozta*. A módosítás pontosítva bár, de lényegében megtartotta a korábbi rendelkezéseket. Új elemként jelent meg a közcélú munka időtartamára vonatkozó rendelkezés. A rendelkezés célja a segély helyett a munkavégzés előnyben részesítése azzal, hogy *egyéves időtartamra lehetővé teszi a közcélú munka keretében történő foglalkoztatást*. A közcélú munkába bevonható nem foglalkoztatott személyek körét is pontosították. E szerint nemcsak azok vonhatók be ebbe a foglalkoztatási formába, akik számára már megállapították a rendszeres szociális segélyt, hanem azok is, akik előzetes együttműködést vállaltak.

## 2. ÚJ INTÉZKEDÉSEK 2005-BEN

Az idei évben meghozott, illetve tervezett új intézkedések a kormány 100 lépés programjába illeszkednek. Bevezetésüket azzal indokolták, hogy „hosszú évek mulasztásait nem lehet egy csapásra pótolni, de kis lépések sorozatával meg kell indítani azokat a változásokat, amelyek érdekeltséget, lehetőséget és esélyt teremtenek a munkavégzésre; a passzív segélyezés helyett az aktív álláskereséshez nyújtanak támogatást, érvényt szereznek a munkaügyi szabályoknak és büntetik azok megsértőit, bezárják az adómegkerülés kiskapuit.” (<http://www.magyarorszag.hu/100lepes/foglalkoztatás>)

A „munka értékének, becsületének, biztonságának megteremtésére irányuló tizenöt lépés” célkitűzései a következők:

1. a munkanélküli-ellátás rendszerének átalakítása: munkanélküli-segély helyett álláskeresési támogatás és hatékony szolgáltatás biztosítása a munkájukat elveszítőknél, hogy a lehető legrövidebb idő alatt találhassák meg új munkahelyüket;
2. a kézmunka bevezetése, a magánszemélyeknél alkalmi munkát végzők – háztartási munka, gyermekfelügyelet, javítási-karbantartási munkák, kertgondozás – foglalkoztatási biztonságának megteremtésére;
3. az alkalmi munkavállalás rugalmasabbá tétele a mezőgazdasági szezonális munkáknál;
4. a munkaügyi ellenőrzés szigorítása, a különböző ellenőrző hatóságok tevékenységének összehangolása, a fekete- és szürkefoglalkoztatás kifehéritésére;
5. speciális szabályok bevezetése az építőiparban és az idegenforgalomban, vendéglátásban végzett fekete- és szürkemunka kifehéritésére;

„Olyan országot akarunk, ahol lehet és érdemes dolgozni.”

6. új rendszabályok meghozatala a feketén foglalkoztató munkáltatók büntetőjogi számonkéréséhez;
7. közbeszerzési pályázatokon csak olyan cégek indulhatnak, ahol rendezettek a munkaügyi kapcsolatok, így többek között nem volt fekete-, szürkemunka miatti bírságuk;
8. a munkavállalók biztonságának erősítése érdekében a kormány megteremti a garanciát arra, hogy a munkáltatók irreálisan magas teljesítménykövetelmények előírásával ne fizethessenek a minimálbérnél kisebb összeget a tisztességesen végzett munka után;
9. a munkaerő-kölcsönzés szabályainak módosítása, különös tekintettel a közterhek megfizetése alóli kibúvók megakadályozására;
10. a munkaügyi-gyermeknevelési-szociális támogatásokban részesülők legális munkavégzését akadályozó korlátok lebontása;
11. a legnehezebb munkaerőpiaci helyzetben lévőknek munkalehetőséget biztosító közmunkákra, közhasznú és közcélú foglalkoztatásra rendelkezésre álló források felhasználásának átalakítása oly módon, hogy azok célzottabbá váljanak, és hatékonyabban segítsék a munkába való visszatérést;
12. a szociális és a munkaügyi szolgáltatások együttműködésének erősítése, a szociális segélyből élő emberek aktív álláskeresőkre ösztönzése érdekében;
13. a felnőttképzés támogatási rendszerének átalakítása azzal a szándékkal, hogy csak azok az intézmények kaphassanak támogatást, amelyeknél bizonyított, hogy a képzésben résztvevők megfelelő arányban tudtak új képességeik birtokában munkát találni. A jövőben a szakképzés egész rendszerének jobban kell igazodnia a munkaerőpiac igényeihez;
14. prémiumévek program kiterjesztése a versenyszférára;
15. a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához nyújtott támogatások feltételeinek átalakítása, hogy az erre szánt jelentős források valóban a rászorultak munkavállalását szolgálják, és ne adjanak lehetőséget súlyos visszaélésekre.

+ *Start-program*: további kedvezmények a pályakezdő fiatalok munkába lépésének elősegítésére. Az őket foglalkoztatóknak 90 ezer forintos fizetésig az első évben a korábbi 34 százalékos közteher helyett csak 15 százalékos közterhet kell fizetniük, a második évben pedig 25 százalékot.

A továbbiakban bemutatjuk, hogy a tervezett intézkedések közül jelen dokumentumfeldolgozás kéziratának leadásáig melyek öltöttek jogszabályi formát, illetve melyek léptek hatályba.

## 2.1. A munkanélküli-ellátás rendszerének átalakítása

A munkanélküli-ellátás rendszere 2001 (a foglalkoztatási törvény hatályba lépése) óta sokat változott. A jogosultsági feltételek folyamatosan szigorod-

tak (a munkanélküli-járadék esetében), egyes ellátások megszűntek (például a pályakezdekők munkanélküli-segélye), vagy a korábbinál kedvezőtlenebb támogatási forma váltotta fel őket (például az előnyugdíjat a nyugdíj előtti munkanélküli-segély), illetve új ellátásokat is bevezettek (lásd az álláskeresőket ösztönző juttatást). 2005. november 1-jétől azonban a munkanélküli-ellátás rendszere gyökeresen átalakult – bár a változások csak a mindenkori új belépőkre vonatkoznak.<sup>4</sup>

A munkanélküli-ellátmányok különböző típusait többféle álláskeresői támogatás váltja fel, aminek a célja az, hogy ezekből csak *álláskereső* részesüljenek (FMM-IM, 2005). Azok, akik amellet, hogy (újból) el akarnak helyezkedni, s ezért maguk is aktívan részt vesznek a munkahely keresésében, minden tőlük telhetőt megtesznek annak érdekében, hogy munkába álljanak, azaz szorosán együttműködnek a munkaügyi központtal, s elfogadják a számukra megfelelő állásajánlatot. Az egyén aktív munkakeresése tehát a támogatásra való jogosultságnak alapvető feltétele. Olyannyira, hogy emellett *a munkanélküli-státus megemlítése el is felejtődött.*

*Álláskeresői járadék.* A munkanélküli-járadékot felváltja az *álláskeresői járadék*. Ennek feltételei egy vegyes típusú, biztosítási és szociális elemeket is tartalmazó járadékrendszerre emlékeztetnek, párosítva a munkára ösztönzés erősítésével. Utóbbi abban jut kifejezésre, hogy az ellátás mértéke az idő előre haladtával fokozatosan csökken.

Álláskeresői járadék annak az álláskeresőnek állapítható meg, aki a munkanélkülivé válását megelőző négy éven belül legalább 365 nap munkaviszonnyal rendelkezik. Mivel egy napi járadékjogosultsághoz öt nap munkaviszonyban töltött idő szükséges, az álláskeresői járadék *folyósításának legrövidebb időtartama 73 nap* (a korábban 200 nap munkában töltött idővel szerezhető 40 napos járadékidővel szemben). *A folyósítási idő maximuma továbbra is 270 nap.* Az álláskeresői járadék összege a járadék alapot képező átlagkereset 60 százaléka, alsó és felső határa pedig – elszakadva a nyugdíjminimum összegétől – a kötelező legkisebb munkabérhez igazodik.

A járadékfolyósítási idő két szakasza:

– Az első szakaszban, amelynek időtartama *a folyósítási idő fele, de legfeljebb 91 nap*, az álláskeresői járadék a korábbi átlagkereset 60 százaléka, fix összegű alsó és felső határ mellett. *A járadék alsó határa a minimálbér 60 százaléka, a felső határa pedig ennek a duplája* (57 000 forint minimálbér esetén az alsó határ 34 200 forint, a felső határ 68 400 forint/hó, szemben a november elsejét megelőző 22 230, illetve 44 460 forinttal).

– *A második szakasz időtartama a hátralévő jogosultsági napok száma, legfeljebb 179 nap.* A járadék mértéke ebben a szakaszban *egységesen a minimálbér 60 százaléka.* (Ha a korábbi átlagkereset a járadék alsó határánál alacsonyabb, a járadék összege mindkét szakaszban megegyezik az átlagkeresettel.)

Munkanélküli-ellátmány helyett álláskeresői támogatás

A járadékfolyósítási idő két szakasza

4 / 2005. évi LXX. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés 2005. június 27-én fogadta el. Hatályos 2005. november 1-jétől.

Elhelyezkedési  
prémium

Az egyén aktív munkakeresése a támogatás folyósításának alapvető feltétele. Ennek lépéseit az *álláskereső és a munkaügyi kirendeltség megállapodása* rögzíti. Ebben a dokumentumban a két fél meghatározza azoknak az egymásra épülő tevékenységeknek a sorozatát, amelyek elősegítik a munkaerőpiacra történő visszakerülést, és amelynek lényeges tartalmi eleme az egyén intenzív közreműködése az önálló álláskeresőben. Olyannyira, hogy *amennyiben az álláskereső az álláskeresői megállapodásban foglaltakat neki felróható okból nem teljesíti, a járadékfolyósítást meg kell szüntetni.*

Az álláskereső mielőbbi elhelyezkedését ösztönözheti az úgynevezett elhelyezkedési prémium bevezetése, amelyet korábban az álláskeresőt ösztönző juttatás esetében már alkalmaztak. Ennek lényege, hogy *amennyiben a munkanélküli az álláskeresői járadék folyósításának ideje alatt teljes vagy legalább napi négy órás, határozatlan időtartamú munkaviszonyt létesít, és munkaviszonya folyamatosan fennáll, kérelmére a járadékfolyósítási időből még fennmaradó időtartamra járó juttatás összegének felét egy összegben ki kell fizetni.* Ebben az esetben a folyósítási időből még fennmaradó időtartamot úgy kell tekinteni, mintha a kedvezményezett álláskeresői járadékban részesült volna.

Az álláskeresői járadék időtartama társadalombiztosítási ellátásra jogosít, ezért összege után – a munkanélküli-járadékkal azonos módon – a járadékot folyósító szervezet egészség- és nyugdíjbiztosítási járulékot, a járadékban részesülő nyugdíjjárulékot fizet.

*Álláskeresői segély.* A törvénymódosítás során a jogalkotó arra törekedett, hogy a változás ne csökkentse lényegesen egyik munkanélküli-csoport ellátását sem; az esetlegesen kisebb napi ellátmányt pedig hosszabb ideig járó támogatás ellensúlyozza. Ennek érdekében azon (álláskereső munkanélküli) személyek részére, akik:

- kimerítették jogosultságukat az álláskeresői járadékra,
- közel állnak az öregségi nyugdíjhoz,
- vagy a feltételek változása miatt az álláskeresői járadékra nem szereznek jogosultságot,

*álláskeresői segélyt* vezetett be (FMM, 2005b). Ennek összege mindenki esetében azonos a *kötelező legkisebb munkabér 40 százalékával*, ami 2005-ben 22 800 forint/hó. Az álláskeresői segély folyósításának időtartama is társadalombiztosítási ellátásra jogosít, ezért a segély után a folyósító szerv társadalombiztosítási, a segélyben részesülő pedig nyugdíjjárulékot fizet. A segély folyósítása szüneteltethető, de megszüntetése esetén a fel nem használt – a korábbi munkaviszonyban töltött – napokat újabb ellátás megállapításakor nem számítják be. Az álláskeresői segély feltételei a következők.

– A munkaügyi központtal való hosszabb és szorosabb kapcsolattartást célozta 2003. július 1-jétől az álláskeresőt ösztönző juttatás bevezetése, amelynek már feltétele volt a fokozottabb együttműködés számonkérése a folyósítási idő során. Ezt a támogatást azon munkanélkülieknek lehetett megállapítani,

Az álláskeresői segély  
feltételei,  
folyósításának időtartama

akik legalább 180 napos munkanélküli-járadékra voltak jogosultak, és azt kimerítették. Ennek mértéke az öregségi nyugdíjminimum 85 százaléka, időtartama pedig 180 nap volt, kivéve a 45 éven felülieket, akik esetében ez további 90 nappal meghosszabbodott.

Az álláskeresőt ösztönző juttatást – egyes bevált elemeinek megtartásával – hozzá kellett igazítani az álláskeresői támogatások rendszeréhez. Ezek közé tartozik például, hogy az álláskereső ösztönzését nem egy hosszabb járadékfolyósítási időszak elteltével, hanem a munkanélkülivé válást követően azonnal el kell kezdeni: az intenzív álláskereső az új támogatási rendszerben már a támogatás folyósításának kezdetétől alapfeltétel.

Ennek alapján *azok az álláskereső, akik legalább 180 nap álláskeresői járadékra szereztek jogosultságot, és a járadékot kimerítették, de még nem találtak munkát, álláskeresői segélyt kapnak.*

*A segély folyósításának időtartam 90 nap, az 50 évet betöltött munkanélküliek esetében pedig 180 nap.*

– A segélyezettek másik csoportjába azok az álláskereső tartoznak, akik a november 1-je előtt érvényes szabályok szerint már 200 nap munkaviszonyban töltött idő után 40 napig részesülhetnek munkanélküli-járadékban, de a jogosultsági idő (365 napra) emelése miatt nem kerülnek be az új járadékrendszerbe. Emiatt mintegy 84 ezer fő esne ki a jogosultak köréből, ami a kedvezményezettek összességének több mint egynegyede.

Ennek elkerülésére, *álláskeresői segélyt kell megállapítani azoknak az álláskeresőnek, akik a munkanélkülivé válást megelőző négy év alatt legalább 200 nap munkaviszonyban töltött idővel rendelkeznek, de munkaviszonyban töltött idejük a 365 napot nem éri el. A segélyfolyósítás időtartama esetükben is 90 nap.*

– *A nyugdíj előtti munkanélküli-segély továbbra is megmarad, változatlan jogosultsági és folyósítási feltételekkel.* (A támogatás összege növekszik, miután korábban a nyugdíjminimum 80 százaléka volt, a jövőben pedig a minimálbér 40 százaléka.) Elnevezése azonban megváltozik, és *álláskeresői segélyként* illeszkedik az álláskereső új támogatási rendszerébe. A segély folyósítása – a korábbi szabályokkal azonos módon – a nyugdíjjogosultság megszerzéséig, legfeljebb azonban öt évig tarthat.

*Az álláskeresői járadékban részesülő személy – a munkanélküli-járadék melletti munkavégzésre irányadó hatályos szabályokkal megegyezően – a járadék folyósításának időtartama alatt keresőtevékenységet, az alkalmi munkavégzést kivéve, továbbra sem folytathat.*

A segélyezési rendszertől természetesen kevésbé várható, hogy „munkára ösztönözzön”, de az igen, hogy az ellenőztönző hatása minimális legyen. Ehhez az is szükséges, hogy a *munkavállalás ne jelentse automatikusan a segély azonnali elvesztését.* Ezért az álláskeresői segély folyósítása idején is megengedett az alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés, de eltérően

*Keresőtevékenység  
az álláskeresői támogatás  
folyósítása alatt*

a járadékfolyósítás alatti alkalmi munkavállalástól, az ebből származó kereset a segély folyósítását nem befolyásolja.

## 2.2. Kékmunka a magánszemélyeknél munkát végzőknek, zöldmunka a mezőgazdaságban

Az évek óta létező alkalmi munkavállalói könyv (AM-könyv) az általános foglalkoztatási szabályokhoz képest jóval kevesebb adminisztratív feladatot ró a munkáltatókra, és jelentős költségmegtakarítással jár. Az eddig hatályos szabályozás elsősorban az építőipar, illetve a mezőgazdaság idénymunkásainak legális foglalkoztatására teremtett lehetőséget. Ezen a területen ugyanis a munkaügyi ellenőrzés is gyakori, így érdemes volt legalizálni a munkavállalást. Az új szabályok az otthoni segítőkre is kiterjesztik ezt a foglalkoztatási formát, elsősorban a háztartási alkalmazottakra, gyermekfelügyeletet végzőkre, kertészekre gondolva.<sup>5</sup>

5 / Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény módosításáról. A törvényt az országgyűlés a 2005. június 27-i ülésnapján fogadta el. Hatályos: 2005. augusztus 1-jétől.

A már forgalomban lévő színes könyveket azért érdemes használni, mert a munkáltató minimális közteher vállalásával olyan előnyökhöz juttathatja munkavállalóját, amelyeket az állam, illetve a társadalombiztosítás finanszíroz a továbbiakban. Az ellenőrzés nehézkes, hiszen minden háztartásba nem csengethetnek be a munkaügyi ellenőrök takarítás közben.

Alkalmi munkavállalói könyv továbbra is csak egy van, *amelynek fehér, kék vagy zöld oldalára kell bejegyezni a foglalkoztatást, attól függően, hogy a munkáltató vállalkozás, magánszemély, kiemelten közhasznú szervezet vagy mezőgazdasági foglalkoztató*. Változatlanul érvényes az a főszabály is, hogy a könyv kitöltésével – minden egyéb szerződés nélkül – munkaszerződés jön létre a felek között.

*Fehér könyv  
változatlan szabályokkal  
– vállalkozásoknak*

A fehér oldalt kitöltő vállalkozásokra és azok alkalmi foglalkoztatottaira továbbra is a régi szabályok vonatkoznak. Ilyen munkáltatónál legfeljebb 5 egymást követő napig lehet alkalmi munkát vállalni, egy hónapban pedig ugyanannál a vállalkozásnál legfeljebb 15 napig, ami egy év alatt összesen maximum 90 napot érhet el. Amennyiben a munkavállaló nem egy, hanem több vállalkozásnál végez alkalmi munkát, akkor évente legfeljebb 120 napot dolgozhat így.

*Kék könyv  
magánszemélyeknek  
és közhasznú  
szervezeteknek*

*A kék oldalra akkor jegyezhető be a foglalkoztatás, ha a munkáltató magánszemély vagy kiemelten közhasznú szervezet, és az alkalmi foglalkoztatás nem függ össze vállalkozó tevékenységgel*. Ez az oldal vonatkozik tipikusan az otthoni segítőkre. Az általános szabályokhoz képest kedvező változás, hogy három vagy több munkáltató esetén akár évi 200 napig is lehet alkalmi munkavállalói könyvvel dolgozni.

*Zöld könyv  
mezőgazdasági  
idénymunkákhoz*

*A zöld oldalt a mezőgazdasági idénymunkásokat foglalkoztatók töltik ki*. Az itt alkalmazott munkavállalókra az általános szabályok vonatkoznak, azzal a könnyítéssel, hogy egy hónapban *15 napnál tovább is lehet alkalmi munkavállalói könyvvel dolgozni*. Kedvező változás az is, hogy *mezőgazdasági idénymun-*



*kára olyan külföldi állampolgár is alkalmazható (évente legfeljebb 60 napig), akinek egyébként munkavállalási engedély kellene a munkavégzéshez.*

Alkalmi munkavállaló lehet:

- aki a 16. életévét betöltötte, ide értve azokat is, akik munkanélküli-járadékban részesülnek,
- a 15. életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló, az iskolai szünet alatt,
- a Magyarországon működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészetoktatási intézménnyel, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanuló, illetve hallgatói jogviszonyban álló külföldi,
- az a külföldi, akinek magyarországi munkavégzéséhez egyénként sem kellene munkavállalási engedély, illetve a magyar állampolgár belföldön élő házastársa.

Az alkalmi munkavállalói könyv a foglalkoztatás nyilvántartására szolgáló közokirat, amelyet a munkavállaló (munkanélküli, tanuló) kérésére a lakóhelye, tartózkodási helye szerint illetékes munkaügyi központ állít ki. Amennyiben a munkaügyi központ a települési önkormányzat jegyzőjével erre szóló megállapodást kötött, az okiratot a jegyzőtől kell beszerezni.

Az alkalmi munkavállalói könyvbe – az aláírást leszámítva – a munkavállaló bejegyzést nem tehet. A munkaügyi központnak és a munkáltatónak kell kitölteni azt, amely tartalmazza egyebek mellett a munkavállaló és a kiállító adatait, valamint az év valamennyi napjának megfelelő, az alkalmi munkavállalás esetén kitöltendő rovatot, és a közteherjegy beragasztására szolgáló sorszámozott lapokat.

A munkáltató és a munkavállaló között a munkaszerződés az alkalmi munkavállalói könyv kitöltésével és aláírásával jön létre. A munkáltatónak a munkavállaló munkába lépésekor – naponként – „a munkáltató neve és lakóhelye; a munkavégzés helye és napja; a munkakör és a kifizetendő munkadíj” rovatokat kell kitöltenie. A közteherjegy helyén aláírásával igazolja a munka megkezdésének a tényét. A munkavégzés befejezésekor kell naponta a közteherjegyet a megfelelő rovatba beragasztani, és ezt követően azt aláírásával kell érvényesítenie.

A munkavállalónak naponként az alkalmi munkavállalói könyv megfelelő sorában kell aláírásával igazolni a munkavállalás tényét.

Ez a foglalkoztatási forma elsősorban a munkavállalónak előnyös, hiszen az alkalmi foglalkoztatás munkaviszonynak minősül, jogosultságot szerez társadalombiztosítási ellátásra, munkanélküli-ellátásra, valamint nyugdíjra is. Mindenképpen érdemes kiváltani a könyvet annak, aki munkanélküli. A jogszabály nyugdíjasoknak is lehetővé teszi ezt a foglalkoztatási formát (számos nyugdíjas háztartási munkával egészíti ki nyugdíját). Kérdés azonban,

*A munkavállaló  
előnyei*

hogy nekik érdemes-e sorba állni ezért a könyvért, hiszen nyugdíjasként a foglalkoztatás legalizálása nélkül is jogosultak minden ellátásra.

Nincs jogi akadálya annak sem, hogy a munkanélküli-ellátásban részesülőket – munkanélküli-státusuk érintetlenül hagyása mellett – alkalmi munkán foglalkoztassák. A munkanélküli- (álláskeresési) járadék folyósítását azonban szüneteltetni kell arra az időtartamra, amely alatt a munkanélküli rövid tartamú, legfeljebb 90 napig tartó kereső tevékenységet folytat. Az alkalmi munkavállalással érintett napokra munkanélküli-ellátás természetesen nem folyósítható, de a járadékra jogosultság időtartama annyi nappal kitolódik, ahány napot dolgozott. A munkaügyi központ a munkanélküli- (álláskeresési) járadékot – erről szóló külön határozat nélkül – a munkavégzés napjaira járó támogatással csökkentett összegben folyósítja.

Az alkalmi munkavállalás adminisztrációs szempontból számtalan könynyítést jelent a munkáltatónak:

- nem kell írásban munkaszerződést kötnie;
- nem kell a társadalombiztosítási jogszabályokban előírt nyilvántartási és bejelentési kötelezettségeket teljesítenie (nem kell az alkalmazottat a megyei egészségbiztosítási pénztárhoz (MEP) bejelenteni, a szolgálati időről a nyugdíjigazgatósághoz, az egyéni nyilvántartó (NYENYI) lapot a magán-nyugdíjpénztárhoz, a járulékbevallást APEH-hoz küldeni – a munkaügyi központ intézi az adatszolgáltatást mind a megyei egészségbiztosítási pénztár, mind a nyugdíjigazgatóság számára);
- nem kell a munkadíj után szja-előleget megállapítania, és levonnia;
- nem kell járulékokat, chót és más, foglalkoztatáshoz kapcsolódó közterhet (munkaadói és munkavállalói járulék) fizetnie.

Valamennyi említett kötelezettség az úgynevezett *közteherjegy* beszerzésével és alkalmi munkavállalói könyvbe ragasztásával teljesíthető. *A közteherjegyek értéke a munkavállalónak kifizetett napi munkadíj függvényében, sávosan emelkedik.*

2005. augusztus 1-jétől az *1. táblázatban* közölt közteherjegy-értékek érvényesek. A regisztrált munkanélküliekre korábban kedvezőbb mértékeket lehetett alkalmazni, amelyek 2005. december 31-ig állnak fenn. Ezek a *2. táblázatban* láthatók. 2006. január elsejétől mindenkire azonos közteher-értékek vonatkoznak.

1. táblázat: Közteherjegy-értékek

Kifizetett munkadíj (forint/nap)	Közteherjegy (forint/nap)	Ellátási alap (forint/nap)
1 800–2 399	400	2 400
2 400–2 999	700	3 200
3 000–3 599	900	4 000
3 600–4 600	1 100	4 800

2. táblázat: Közteherjegy-értékek regisztrált munkanélküliek esetében, 2005. augusztus 1-jétől december 31-ig

Kifizetett munkadíj (forint/nap)	Közteherjegy (forint/nap)	Ellátási alap (forint/nap)
1 200-1 599	200	1 370
1 600-2 099	400	1 830
2 100-2 599	500	2 460
2 600-3 099	600	3 300
3 100-4 000	800	4 140

A nem magánszemély munkáltató számára jól láthatók az előnyök. Kérdés azonban, hogy mi motiválja azt a magánszemélyt, akihez hetente járnak takarítani, esetleg a gyermekeire vigyázni. A közteherjegyekért ugyanis mégiscsak sorba kell állni a postán, a költség mégiscsak költség – bármely csekély mértékű is –, egyszerűbb „zsebből zsebbe” fizetni (<http://origo.hu/uzletinegyed/allas-karrier/munkajog/20050803joljarnak.html>).

Az egyik motiváló tényező lehet, hogy a jogalkotók *a befizetett közteherjegyek után adókedvezményt* biztosítanak a magánszemélyeknek. *A befizetett közteherjegyek 75 százaléka ugyanis levonható a személyi jövedelemadóból.* A másik motiváló erő a *kölcsönös bizalomból* fakad, hiszen a munkakönyv alkalmazásával annak az alkalmazottnak nyújthat – az állam által finanszírozott – előnyöket a munkáltató, aki esetleg évek óta dolgozik már nála, mindkettőjük megaláztatására.

### 2.3. A bejelentés nélküli munkavégzés visszaszorítása az építőiparban

Az adóhatóság 2005. szeptember elejétől kérheti számon a 10 millió forint feletti értékű építkezések esetében az adatbejelentést az építtetőkön (az építésiügyi bejelentést szabályozó rendelet már július 15-én hatályba lépett,<sup>6</sup> de az adóhatósági adatszolgáltatást csak 2005. augusztus 29-étől kell teljesíteni.)

Ahogy az a jogszabályból kiderül, az APEH-nek egyrészt az építtetőtől, másrészt az építésiügyi hatóságtól is meg kell kapnia a szükséges adatokat az építtetőről és a kivitelezőről (kivitelezési jogosultság igazolása, a műszaki vezető és az építési ellenőr adatai), valamint magáról az építkezésről. A bejelentést minden olyan esetben meg kell tenni, amikor az építkezés engedélyköteles és az összértéke meghaladja a 10 millió forintot. Az új szabályok értelmében az építőipari kivitelezési tevékenységet végző vállalkozásoknak már az építésiengedély-kérelemhez mellékelniük kell a beruházás részletes költségvetését, a kivitelezés kezdetének és végének időpontját, valamint a kivitelező cégek listáját. A vállalkozók azonban mindezekről az építési engedély elkészítésekor vajmi keveset tudnak. A kivitelezési dokumentáció ugyanis csak az engedély megszerzése után készül el, erre alapozva számítják ki a költségeket, majd ennek ismeretében keresnek kivitelezőt. Mindezek előtt legfeljebb tapasztalati számokból állhat a költségvetés, amely csak közelíthet a végleges tényszámokhoz. Így ezekből az előzetes költségvetésekből aligha vonható le bármiféle következtetés a későbbi számlák valódiságáról, az alvállalkozói szerződések tartalmáról vagy éppen a feketefoglalkoztatásról. Csak felesleges pluszmunkát okoz, amelynek árát a

<sup>6</sup> / 2005. évi LXXVII. törvény az építőipari kivitelezési tevékenységgel kapcsolatos adatszolgáltatásokkal összefüggő egyes törvények módosításáról. A törvényt az Országgyűlés a 2005. június 27-i ülésnapján fogadta el.

*Előzetes költségvetés és a munkanapló szigorúbb ellenőrzése*

*A beruházók szerint máshol kellene keresni a hiányzó költségvetési bevételt*

*Nem a feketemunkát, hanem az adócsalást büntetik szigorúbban*

beruházók kénytelenek áthárítani a vásárlókra – nyilatkozta a Magyar Lakásépítők Országos Szövetségének elnöke, aki különösen sérelmesnek találja, hogy a szigorítások elsősorban a vállalkozói lakásépítőket érintik (Szalai, 2005).

Az építetetőnek legkésőbb a kivitelezés megkezdése előtt nyolc nappal kell eleget tennie az adatszolgáltatásnak; ezt az építésügyi hatóság három munkanap alatt vizsgálja meg és további nyolcnapos határidővel kérhet hiánypótlást. Amennyiben ennek nem tesz eleget az építetető, a hatóság 15 napon belül határozattal megtilthatja az építkezést. Bírságot akkor szabhat ki az építésügyi hatóság, ha elmaradt a bejelentés vagy a hiánypótlás, és így kezdődött meg a munka, vagy pedig nincs, illetve nem megfelelő tartalmú az építési napló.

Az Építőipari Vállalkozók Országos Szövetsége szerint a feketemunka nem ágazati kérdés, de valós probléma. A helyzet megoldását célzó javaslatainkban a legális foglalkoztatás adó- és járulékvonzatainak csökkentését, illetve a külföldiek foglalkoztatásának újraszabályozását ajánlották – ehelyett jött a szigorítás. Ráadásul mindez csak a tízmillió forint feletti, profi vállalkozók és kivitelezők közreműködésével készülő beruházásokra korlátozva.

## 2.4. Új rendszabály a feketén foglalkoztató munkáltatók büntetőjogi felelősségre vonásához

*2005. szeptember 1-jén lépett hatályba a büntető törvénykönyv azon módosítása, amely 310/A. paragrafusában bűncselekménynek minősítette a feketén és színlelt szerződéssel foglalkoztató munkáltatók ez irányú tettét.*

A feketefoglalkoztatást – a hozzá kapcsolódó adócsalás miatt – korábban is szankcionálták, így a büntető törvénykönyv májusban meghirdetett kisebb módosításának célja az volt, hogy a bírakat súlyosabb büntetések kiszabására ösztönözze. Vagyis: továbbra sem önmagában a feketemunkások alkalmazása a bűncselekmény, hanem a költségvetésnek és a tb-alapoknak okozott bevételkiesést ítélik meg szigorúbban. A büntető törvénykönyv szerint minden olyan tevékenységet szankcionálni kell, amelynek révén az elkövető kibújhat az adó- és járulékfizetési kötelezettségek alól. A szabálytalan foglalkoztatás célja pedig éppen az, hogy a munkáltató megszabaduljon a tetemes közterhektől. Bírósági források szerint gondot jelent, hogy az elmaradt adók és járulékok összegét, vagyis a költségvetésnek okozott kár tényleges mértékét – munkaszerződés és más dokumentumok hiányában – meglehetősen nehéz megállapítani. Ezért gyakori, hogy a befizetési kötelezettség elmulasztását csupán néhány hetes, legfeljebb egy-két hónapos időtartamra sikerül bizonyítani. A munkáltatóknak így jó esélyük van arra, hogy az adócsalásért csupán a lehető legkisebb büntetést – például pénzbírságot vagy felfüggesztett szabadságvesztést – róják ki rájuk (Lencsés, 2005).

Speciális szabályok híján a bírói gyakorlat úgy alakult, hogy az adó- és járulékfizetési kötelezettség elmulasztása esetén a bűnhalmazatra érvényes szabályokat alkalmazták. E szerint a bíró nem adta össze az egyes feketemunkások alkalmazásával okozott bevételkiesést, hanem közülük azt választotta ki a büntetési tétel meghatározásához, akinél a legnagyobb mértékű csalást bizonyították. Miután többnyire ez is viszonylag kis összeg volt, maradt az adó-

csalás alapesete, amit két évig, de halmazati büntetésként is legfeljebb három évig terjedő börtönnel sújthatnak. A büntető törvénykönyv módosításának a célja az volt, hogy a bíróságok szakítsanak ezzel a – különben jogilag nem kifogásolható – gyakorlattal. Ennek érdekében *új tényállásként bevezették a munkáltatással összefüggésben elkövetett adócsalást, előírva, hogy ilyenkor a feketemunkával okozott bevételkiesést össze kell adni*. Ezért, aki nagyobb számban foglalkoztat feketemunkásokat, esetleg akkor is az adócsalásért maximálisan kiszabható nyolcévnyi börtönnre számíthat, ha a munkásokon egyenként csupán néhány tízezer forintot spórolt meg.

Alapesetben – vagyis 2 millió forintot meg nem haladó járulékhány esetén – egy évig terjedő szabadságvesztést, közmunkát vagy pénzbeli büntetést ír elő a jogszabály, a minősített eseteknél azonban már csupán szabadságvesztés szerepel a Btk. 310/A. és 310/B. paragrafusaiban. A Munkaerő-piaci Alap esetében a 2–150 millió forint hiány legfeljebb hároméves, az 50–500 millió forint hiány pedig maximum ötéves börtönbüntetést vonhat maga után. A tb-alapoknál a hároméves büntetést 2–50 milliós be nem fizetett járulék esetén, az ötéveset 50 milliós adóhiány felett állapítja meg a jogszabály, amely ugyanakkor a be nem fizetett közteher megtérítése esetében lehetőséget ad a szabadságvesztés alóli felmentésre.

## 2.5. Garantált minimálbér

A garantált minimálbérben jövő januártól reménykedhetnek a dolgozók. Ennek gyakorlati megvalósítására még készül a részletes szabályozás. Az alapelv az, hogy ott, ahol egy kollektíva minden egyes tagja nem képes a norma 100 százalékát teljesíteni, a csoport átlagában akkor is ki kell fizetni a 100 százalékot. A norma lényege ugyanis az, hogy egy átlagos képességű munkavállaló azt teljesíteni tudja. A 100 százalékon belül azonban természetesen lehet eltérés, hiszen vannak jobb és gyengébb képességű dolgozók. Azt tehát mindenképpen el kívánják kerülni, hogy a garantált minimálbérnek teljesítményvisszatartó hatása legyen.

## 2.6. A gyermeknevelési támogatásban részesülők legális munkavégzését akadályozó korlátok lebontása

A kormány 2005. augusztus 24-én hagyta jóvá a családtámogatási rendszer változásait. A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény módosítása több elemből áll. Ebből a munkaügyi területre is átnyúló intézkedés azt foglalta jogszabályba, hogy *a gyermekgondozási segély folyósítása mellett az anyák időkorlátozás nélkül munkát vállalhatnak a gyermek egyéves korától*. Ebben az esetben a segély összege felhasználható a szülő munkába járását biztosító gyermekgondozói szolgáltatás igénybevételeire.

*Korlátlan munkavégzés  
gyes mellett*

Ennek egyik formája a *családi napközi* lehet. A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (Gyvt.) a települési önkormányzatok felelősségévé tette a napközbeni ellátások biztosítását. A települési önkormányzatok lehetőségeiket mérlegelve működtethetnek intézményt, szolgáltatást, vagy ellátási szerződés keretében civil szolgáltatóktól is megvásárolhatják azt. *2005. július 1-jétől minden 10 ezer feletti lakosság-számú település köteles bölcsődét fenntartani.* A tízezer lakos alatti települések máig ellátatlanok. A bölcsődei férőhelyek csupán töredéke, 4,2 százaléka (998 férőhely) található a községekben, holott a kistelepüléseken élő gyermekek aránya a korosztályi létszám 15–20 százaléka. Egy gyermek bölcsődei ellátása évi 900–1100 ezer forintba kerül. A családi napköziben ez csak 500 ezer forint, tehát jóval olcsóbb. A fenntartási költségeket mindkét ellátási formánál a központi költségvetés, az önkormányzati hozzájárulás és a szülő által fizetendő összeg fedezi. Az állam által fizetett norma ellátott gyermekenként 462 900 forint.

*A családi napközik  
fejlesztését szolgáló  
módosítások*

A Gyvt. aktuális módosítása lehetőséget biztosít a családi napköziknek arra, hogy a *gyermeknevelést segítő egyéb szolgáltatásokat* (például: speciális tanácsadást, időszakos gyermekfelügyeletet) is nyújtsanak. A családi napköziben fizetendő térítési díj meghatározásánál az étkeztetés térítési díja szerinti szolgáltatások óradíját kell alapul venni.

## 2.7. Modellértékű közmunkaprogram

A kormány a „100 lépés” program keretében modellértékű közmunkaprogramot indított a szezonális foglalkoztatási gondok enyhítésére, a leghátrányosabb munkaerőpiaci helyzetű rétegek bevonásával.

A közmunkaprogram tartós munkanélküliek (köztük aktív korú rendszeres szociális segélyezettek) részére biztosít munkalehetőséget az önkormányzatok feladatainak ellátására. Fontos, hogy a tevékenység révén a lakosságot, települést szolgáló új érték jöjjön létre, az önkormányzati testületek által meghatározott formában (*FMM–Közmunka Tanács*, 2005).

A téli hónapokban ellátandó feladatok:

- étkeztetés biztosítása szociálisan rászorult emberek részére, akik átmene- tileg nem tudnak önmagukról gondoskodni;
- házi segítségnyújtás azoknak, akik otthonukban képtelenek ellátni ma- gukat (például gondozás, bevásárlás, takarítás, mosás);
- önkormányzati intézmények belső felújítása, korszerűsítési munkák vég- zése;
- települési tisztasági, üzemeltetési feladatok ellátása (például hóeltaka- rítás).

Márciustól végezhető tevékenységek:

- kül- és belterületi, önkormányzati tulajdonú csapadékvíz- és belvízelve- zető csatornahálózat kialakítása, helyreállítása, karbantartása;

*Közmunkaprogram  
két szakaszban*



- a települések belterületi útjainak fenntartása, az utak környezetének karbantartása;
- háztartási és egyéb kommunális hulladék összegyűjtése, elszállítása kijelölt lerakóhelyre;
- parkosítás, szabad zöldterületek kialakítása, parkfenntartás;
- önkormányzati tulajdonú szociális bérlakások építése, felújítása, közös helyiségek kialakítása, karbantartása;
- önkormányzati tulajdonú, mezőgazdasági művelésre kijelölt földterületek hasznosítása;
- ipari parkok kialakítása;
- állami és önkormányzati közintézmények felújítása, karbantartása;
- pincerendszerek, természetes partfalak és földcsuszamlások veszélyelhárításának szakértelmet nem igénylő elő- és utómunkálatai;
- a személyes gondoskodás keretébe tartozó alapellátási formák biztosítása;
- temetkezési és kegyeleti helyek és környezetük rendbetétele.

A fenti munkák lebonyolításához támogatásért folyamodhattak a települési önkormányzatok, a városok (fővárosi kerületek), nagyközségek, községek és települési közösségek (az utóbbiak csak akkor, ha valamennyi településen azonos tevékenységet kívánnak végezni).

A program *modellértékűsége* abban fejeződik ki, hogy egyfelől *téli időszakra* biztosít munkalehetőséget, ami korábban nem volt, másfelől *finanszírozása 2006-ban forráskoordinációval* valósul meg.

A program 2005 novemberében indult, és hat hónapos időtartamra szól, ami áprilisban ér véget. A létszám fokozatosan töltődik fel, és az időszak végére éri el a 24 ezerre tervezett létszámot.

## 2.8. A felnőttképzés támogatási rendszerének átalakítása

A felnőttképzési törvény módosításával sor került a felnőttképzés normatív támogatási rendszerének átalakítására.<sup>7</sup> Ennek alapján *az állam* (külön jogszabályban meghatározandó feltételek szerint) *teljesen vagy részben díjmentesen biztosítja a második, állam által elismert, az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló képzést az 50 év feletti felnőttek számára.* Ez a kitétel újként került be az eddigi két támogatási cél mellé, amelyek egyikét „az első, állam által elismert, az OKJ-ban szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló képzés felnőttek számára” jelenti, a másikat pedig „az általános, nyelvi és szakmai képzés a fogyatékkal élő felnőttek számára”.

Szigorodik a képzőintézményektől a támogatás fejében megkövetelt teljesítmények számonkérése is. Az OKJ-ban szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló képzés esetén ugyanis *támogatás kizárólag azoknak a felnőttképzési intézményeknek nyújtható, amelyek vállalják, hogy gondoskodnak a támo-*

<sup>7</sup> / 2005. évi LXXIV. törvény a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés a 2005. június 27-i ülésnapján fogadta el. Hatályos: 2005. október 1-jétől.

gatott képzésből kikerülő munkanélküli felnőttek foglalkoztatásáról, illetve munkában állók esetén azok továbbfoglalkoztatásáról. Sőt, amennyiben a támogatott képzésben részt vevő és ezt követően sikeres vizsgát tevő felnőttek száma nem éri el a külön jogszabályban meghatározandó mértéket, úgy a felnőttképzési intézmény köteles a támogatás visszafizetésére. E rendelkezéseket csak a 2006-tól induló képzésekre benyújtott támogatási igények elbírálása során lehet alkalmazni.

A foglalkoztatási törvény (Ft.) értelmében a regionális képzőközpontok az állami foglalkoztatási szolgálat szervezetei. A képzőközpontokra vonatkozóan az Ft. ezen túl más rendelkezéseket nem tartalmazott; feladataikat ugyanis a felnőttképzési törvény határozta meg. Az Ft. legutóbbi módosításakor a regionális központok létesítésével, működtetésével és jogállásával kapcsolatos szabályok átkerültek a foglalkoztatási törvénybe.<sup>8</sup> Az állami foglalkoztatási szolgálat részeként a jövőben kívánatos a képzőközpontok fokozottabb bevonása a munkaerőpiaci képzésekbe, különös tekintettel a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esetében. E feladatok finanszírozását a Munkaerő-piaci Alap (MpA) foglalkoztatási és rehabilitációs alaprészében rendelkezésre álló források átcsoportosításával – a foglalkoztatási alaprészen belül létrehozandó képzési keretből – kell biztosítani. A törvénymódosítás felhatalmazta a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi minisztert, hogy rendeletben meghatározza a regionális képzőközpontok feladatait, azok finanszírozását, a képzési keret felhasználásának szabályait, a Munkaerő-piaci Alapból támogatott munkaerőpiaci képzések lebonyolításával kapcsolatban a munkaügyi központok és képzőközpontok együttműködését, valamint a képzőközpontok irányításának szabályait. Ezzel összhangban kikerültek a felnőttképzési törvényből a képzőközpontok alapfeladataival kapcsolatos rendelkezések (FMM-IM, 2005)

Az álláshoz jutás fontos követelménye, hogy a munkavállaló képzettsége, szakmai felkészültsége megfeleljen a munkaerőpiac igényeinek. Ezért továbbra is kiemelt feladat a munkaerőpiaci képzések támogatása. Ahhoz, hogy ezekben a képzésekben minél több olyan álláskereső vegyen részt, akinek képzés nélkül csak kevés esélye van arra, hogy megfelelő munkát találjon, az is szükséges, hogy a képzés időtartama alatt biztosított keresetpótló juttatás a korábbinál jobban segítse a megélhetést. Ezért az Ft. 2005. november 1-jétől a képzési támogatás részét alkotó keresetpótló juttatás összegét a kötelező legkisebb munkabér 60 százalékában állapította meg. Ez mintegy tízezer forinttal több, mint az előző szabályok alapján járó támogatás. Erre figyelemmel a hátrányos szociális helyzet alapján megállapítható, emelt összegű keresetpótló juttatás lehetőségét megszüntették.<sup>9</sup> A képzés időtartama alatt az álláskeresési támogatás szünetel, s mindvégig keresetpótló juttatás jár. Azok esetében, akik nem jogosultak álláskeresési támogatásra, a keresetpótló juttatás megállapítása továbbra is mérlegelés alapján történik.

8 / 2005. évi LXX. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról. Az törvényt az Országgyűlés 2005. június 27-én fogadta el. Hatályos 2005. november 1-jétől.

9 / Ennek összege a járadékminimum kétszerese (44 460 forint) volt. Azok kaphatták, akiknek a képzési ideje elérte a heti 25 órát, feltéve, hogy a képzésben részt vevő személynek nem volt jövedelme, és háztartásában legalább három – egyedülálló esetben kettő – eltartott élt. Esetükben az újonnan megállapított keresetpótló támogatás (34 200 forint) mintegy tízezer forint veszteséget okoz.

2005. november 1-jétől módosulnak a 6/1996. (VII. 16) MüM-rendelet képzési támogatás nyújtásával kapcsolatos rendelkezései is, amelyek a *képzőintézmények kiválasztásának eljárását* érintik. (FMM, 2005d) Ennek lényege, hogy a munkaügyi központ és a képzésben részt vevő személy együttesen határozza meg a támogatott képzés irányát. Az erre szakosodott képzési szervezetekről adott tájékoztatást követően a képzés részvevője választja ki azt az intézményt, amelyben a képzést el kívánja végezni. A képzési költséget a munkaügyi központ – a képzésbe kerülő személy nevére kiállított számla alapján – közvetlenül utalja át a képzőintézménynek. A rendeletmódosítást követően a *munkaügyi központ mentesül a közbeszerzési törvényben szabályozott hosszadalmas közbeszerzési eljárás alól*, s emiatt gyorsabb, rugalmasabb lesz a munkaerőpiaci képzések szervezése, lebonyolítása.

## 2.9. A prémiumévek program kiterjesztése a versenyszférára

2005. október elsejétől a nem költségvetési fenntartású munkáltatókra is kiterjesztették a munkaviszonyból való fokozatos távozás lehetőségét. A programba 25 éves munkaviszony után és három évvel a nyugdíjkorhatár elérése előtt lehet belépni. A munkáltató pedig felmondás helyett legalább napi négyórás részmunkaidős foglalkoztatást biztosít a munkavállalónak, aki mindezért cserébe lemond a felmentési időre járó átlagkeresetéről és a végkielégítéséről. A programhoz időarányos részmunkaidős munkabér kapcsolódik, amelynek forrása a munkáltató bérkerete, ezért – a közsféra kötelezettségével ellentétben – a *munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy felajánlja-e munkavállalójának a programot, vagy sem.*<sup>10</sup>

Ugyancsak 2005. október 1-jén lépett hatályba az a munkaügyi miniszteri rendelet, amely lehetővé teszi, hogy a *programban részt vevő, részmunkaidőt vállaló munkavállalók ugyanolyan feltételekkel mehessenek nyugdíjba, mintha teljes munkaidőben dolgoztak volna az utolsó három évben is.*<sup>11</sup> A Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészből ugyanis állami támogatásként *járu-lékkiegészítést* kapnak a prémiumévek program résztvevői. Az állami támogatással nem fog hátrányt jelenteni a részmunkaidős foglalkoztatás a nyugdíj megállapításakor.

A nyugdíjjárulé-, nyugdíjbiztosítási járulé-, valamint magánnyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítést akkor igényelheti a munkáltató, ha prémiumévek programot indít munkavállalói 10 százalékának, de legalább öt főnek a részvételével, és ezzel egyidejűleg:

- legalább 30 munkavállaló munkaszerződését, illetve munkaköri feladatait érintő szerkezetátalakítást – magas minőségű, korszerű termékek gyártására, valamint szolgáltató tevékenység végzésére alkalmas, új profilt, tevékenységet eredményező beruházást – hajt végre, vagy
- legalább a munkavállalói létszáma 10 százalékának megfelelő, de legalább ötfős létszámbővítést valósít meg.

*Magasabb nyugdíj  
– állami támogatással*

10 / 2005. évi LXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi XCCII. törvény, valamint a társadalombiztosítás pénzügyi alapjainak és a társadalombiztosítás szerveinek állami felügyeletéről szóló 1998. évi XXXIX. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés 2005. június 27-én fogadta el. Hatályos: 2005. október 1-jétől.

11 / A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 13/2005. (VIII. 26) FMM sz. rendelete a munka világából történő fokozatos kivonuláshoz kapcsolódó járulékkiegészítésről. Hatályos: 2005. október 1-jétől.

A járulékkiegészítés összege a korábbi teljes munkabér után, illetve a prémiumévek programban fizetett havi munkabér után számított járulékok különbözete, de legfeljebb az igényléskor érvényes, teljes munkaidőre járó minimálbér kétszerese után számított járulék fele.

*A munkaügyi központ a munkáltatóval támogatási szerződést köt, amelynek betartását ellenőrzi. Amennyiben a munkáltató a szerződésben vállalt kötelezettségeit neki felróható okból nem teljesíti, a munkaügyi központ tájékoztatja erről a Foglalkoztatási Hivatalt, és a továbbiakban nem folyósítja a kiegészítést. A prémiumévek programba a versenyszféra munkavállalói is csak 2006. december 31-ig léphetnek be.*

## 2.10. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő támogatási rendszer átalakítása

Már a kormányprogram foglalkoztatáspolitikai célkitűzései között szerepelt a megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rehabilitációját szolgáló érdekeltségi és támogatási rendszer korszerűsítése,<sup>12</sup> amelynek legfontosabb célja a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendeletben szabályozott munkáltatói támogatás EU-konform átalakítása volt.

Ez a jogszabály egykulcsos támogatást biztosított a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató gazdálkodó szervezeteknek. Nevesítette a kiemelt támogatásban részesülő állami vállalatokat, ennek nyomán hat állami célszervezetet hoztak létre. Ezek, valamint a későbbiekben kijelölt célszervezetek egyedileg megállapított (135–550 százalék közötti) bértámogatásban részesültek 1995 végéig. 1996. január 1-jével a célszervezetekre is normatív (rendeletben meghatározott) – az egészségkárosodás, illetve a fogyatékoság mértékétől függő – négykulcsos támogatást vezettek be. A nem kijelölt gazdálkodó szervezetek és a szociális foglalkoztatók esetében pedig az egykulcsos támogatást a foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek arányától függő, négykulcsos, sávós támogatási rendszer váltotta fel.

A támogatás számítási alapja a preferált létszámhoz tartozó átlagbér volt, ami azonban nem lehetett magasabb a mindenkor minimálbérnél. A célszervezetek a III–IV. egészségügyi kategóriába tartozó fogyatékos dolgozók után 1996-tól 2000 végéig 380, illetve 280 százalékos támogatásban részesültek. 2001. január elsejétől a legmagasabb fajlagos támogatás 320, illetve 225 százalékra csökkent (*FMM*, 2004).

Azóta tudott, hogy ez a támogatási rendszer alapvető változásokra szorul, mégpedig államháztartási, jogharmonizációs és szakmai okok miatt egyaránt, tekintettel arra, hogy:

- a régi támogatási rendszer egyszerűen finanszírozhatatlanná vált;
- fölerősödtek benne a diszfunkcionális elemek;
- feltételei pedig nem felelnek meg az EU előírásainak.

12 / „Cselekedni, most és mindenkiért” A nemzeti közép, a demokratikus koalíció kormányának programja, VI. fejezet, 6.4.1

Végül hosszú szakmai viták és egyeztetések után, a „100 lépés” program keretében születtek meg azok a jogszabályok, amelyek a támogatási rendszert átláthatóvá és EU-korformmá tehetik.

A foglalkozási rehabilitáció szabályait az *akkreditációról* szóló kormányrendelet tartalmazza.<sup>13</sup> Az akkreditáció lefolytatását a megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató munkáltató kérheti, annak érdekében, hogy az állam – tanúsítvánnyal – elismerje foglalkozási rehabilitációs tevékenységét, és számára a foglalkoztatáshoz támogatást nyújtson. Az akkreditáció nem kötelező, azonban a szabályos foglalkoztatás térhódításának elősegítése érdekében – a támogatási rendszer fokozatos átalakításával párhuzamosan – a *tanúsítvány a támogatás igénybevételének feltételévé válik 2007. július 1-jétől*.

Az akkreditáció bevezetésével egyidejűleg a foglalkoztatási támogatások szabályai is megváltoznak.<sup>14</sup> Ennek lényege, hogy *a munkáltató részére csak a foglalkoztatáshoz kapcsolódó, ténylegesen felmerült és igazolt költségek téríthetők meg*.

Az új támogatási rendszer *három elemből* áll, ezek:

- a *bértámogatás*, amely a megváltozott munkaképességből adódó alacsonyabb termelékenység ellentételezésére szolgál;
- a *költségkompenzációs támogatás*, amelynek szabályai alapján megtéríthetők a célcsoporthoz tartozó munkavállalók foglalkoztatásához kapcsolódó egyes költségek;
- továbbá a *rehabilitációs költségek támogatása*, amelyben azok a közhasznú társaságok részesülhetnek, amelyek olyan személyek foglalkoztatására is kötelezettséget vállalnak, akiknek a nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatására nincs reális esély. Ebben az esetben szinte minden költség megtéríthető, amely a foglalkoztatáshoz szükséges.

Bővül a támogatással érintett munkavállalók és munkáltatók köre is:

- a támogatás korábbi kedvezményezettjei azok a munkavállalók voltak, akiknek a munkaképessége legalább 40 százalékban csökkent; az új szabályok alapján támogatható a foglalkoztatás abban az esetben is, ha a munkaképesség-csökkenés mértéke a 40 százalékot nem éri el, azonban a munkavállaló – egészségi állapota miatt – foglalkozási rehabilitáció nélkül tovább nem foglalkoztatható;
- eddig csak a legalább 20 főt foglalkoztató gazdálkodó szervezetek (bt., kft., rt. stb.) és a szociális foglalkoztatók igényelhettek támogatást; a 2006-tól kezdődően támogatásban részesülhetnek az egyéni vállalkozók, kis- és középvállalkozások és a nonprofit szervezetek is.

A jogalkotó szándéka szerint a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatására irányuló új rendszer bevezetésével:

- nem csökken az egy munkavállaló foglalkoztatásához nyújtható támogatás összege;

*A legfontosabb változások*

13/ 176/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól, hatályos: 2005. november 1-jétől. 14/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól, hatályos: 2005. november 1-jétől.

14/ 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról. Hatályos: 2006. január 1-jétől. 15/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól, hatályos: 2006. január 1-jétől.



- kiszámíthatóbb rendszer támogatja a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő, olyan munkavállalók foglalkoztatását, akiknek munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodás miatt csökkentek;
- azonos mértékű bértámogatásban részesülnek a védett és az integrált foglalkoztatást biztosító munkáltatók;
- és a munkáltatók számára nyújtható támogatások megfelelnek az európai uniós versenyszabályoknak.

## 2.11. A Start-program

Ennek a tanulmánynak az 1.2. alfejezetében bemutatjuk, hogy a pályakezdők munkába állását 2005. január elsejétől többféle támogatás segíti. Megjelent az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, továbbá hatályba lépett a 2004. évi CXXIII. törvény, amely a munkáltatókat 50 százalékos tb-járulékkezdvménnyel ösztönzi – többek között – a fiatalok felvételére. Az eddigi tapasztalatok azonban arra utalnak, hogy a *munkáltatók ezt a támogatást alacsony mértékűnek, elérhetőségét pedig bürokratikusnak tartották*, különös tekintettel a kedvezmény utólagos visszaigénylésére, és a továbbfoglalkoztatási kötelezettségre (FMM, 2005c).

Ezért az *eddigi támogatásokat 2005. október 1-jétől a Start-program váltotta fel*, amely minden pályakezdőre kiterjed, aki 25 évesnél – felsőfokú végzettségük esetében 30 évesnél – fiatalabb, befejezte (vagy megszakította) tanulmányait, és belép az első munkahelyére.<sup>15</sup> Az a munkáltató, amelyik vállalja foglalkoztatásukat, a korábbi kilenc hónappal szemben összesen *két év támogatásra* jogosult. A támogatás formája: *alanyi jogon járó járulékkezdvmény*, aminek köszönhetően a munkáltatónak (havonta) *a pályakezdő fiatal foglalkoztatásának első évében a járulékalap 15 százalékát, a második évben pedig annak 25 százalékát* kell megfizetnie (a 29 százalékos tb-járulék, a 3 százalékos munkaadói járulék és a fix összegű egészségügyi hozzájárulás helyett, ami együttesen közel 36 százalékos köztehernek felel meg). A kedvezmény *a minimálbér legfeljebb másfélszeresét kitevő keresetig érvényesíthető 25 éven aluliak foglalkoztatása esetén, felsőfokú végzettségűeknél pedig – 30 éves korig – maximum- a minimálbér kétszereséig*. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a pályakezdők keresetének felső határa korlátozva volna.

A kedvezményre való jogosultságot az APEH által kiállított (az adóazonosító számmal azonos sorszámu) *Start-kártya* bizonyítja, amely egyúttal az ellenőrzés alapjául is szolgál. Minden, első ízben munkába lépő, 25 év (felsőfokú végzettséggel 30 év) alatti fiatal jogosult kiváltani ezt a kártyát, feltéve, hogy befejezte vagy megszakította tanulmányait, és első ízben létesít munkavagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt.

A fiatalok pályakezdésének kedvezményezett két éve a Start-kártya kiváltásának dátumától kezdődik, és azonos vagy különböző munkáltatónál tölthe-

Érdemes lehet pályakezdőt alkalmazni

15 / 2005. évi LXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés a 2005. június 27-i ülésnapján fogadta el. Hatályos: 2005. október 1-jétől.



tő le az előírt korhatár keretei között. A kedvezmény tehát a *pályakezdőhöz kötődő, munkáltatónak járó jogosultság*, amellyel a fiatal élhet, de dönthet úgy is, hogy nem használja fel. A munkáltató a foglalkoztatás időtartama alatt a kártyát magánál tartja. Több munkáltatónál egy időben (legalább napi 4 órában) történő (részmunkaidős) foglalkoztatás esetén a kedvezménnyel az a munkáltató élhet, ahol a kártyát leadták. *A kedvezményhez nem kapcsolódik továbbfoglalkoztatási kötelezettség.*

Egyidejűleg sor került az *egyszerűsített közteherfizetés új rendszerének bevezetésére* is, amelynek keretében a közteher összevontan, egyetlen számlán történik az APEH számára (amely tovább utalja a Munkaerő-piaci, a Nyugdíjbiztosítási és az Egészségbiztosítási Alaphoz az őket megillető összeget).

A Start-program 2005. október 1-jei bevezetése a 2004. évi CXXIII. törvény módosításával történt, olyan átmeneti rendelkezések beiktatásával, amelyek lehetőséget biztosítanak az október 1. előtti hatályos törvény szabályai szerint megkezdett foglalkoztatás „kifuttatására” (2006 májusáig). Az új rendszerbe történő átlépésre csak akkor kerülhet sor, ha a pályakezdő megfelel a Start-program feltételeinek (például a 2004. évi CXXIII. törvény szerint járó járulékkedvezményes időszakot megelőzően nem volt más munkajogviszonya, és még nem érte el a megszabott korhatárt).

Az új rendszerben az ösztöndíjasok alkalmazása után járó kedvezmény mértéke megegyezik az első évre jellemző csökkentett közteherrel (azaz: a bruttó kereset 15 százalékával). A feltételek azonban különböznek abban, hogy ez esetben a foglalkoztatásnak legalább hat hónapig azonos munkáltatónál kell történnie.

*Átmenet  
a régi  
és az új rendszer  
között*

## HIVATKOZÁSOK

Büdzsét foltozó... (2004): Büdzsét foltozó vállalkozói járulékok? Népszabadság, november 25.

FMM (2004): Tájékoztató a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatásáról szóló kormányrendelet tervezetéről. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, augusztus.

FMM (2005a): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére a pályakezdő diplomások ösztöndíjas foglalkoztatásának ösztönzése a közigazgatásban című központi programhoz kapcsolódó központi munkaerőpiaci program indításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, április.

FMM (2005b): Előterjesztés a Kormány részére a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, május.

FMM (2005c): Előterjesztés a Kormány részére a pályakezdő fiatalok elhelyezkedési esélyeinek fokozottabb elősegítését célzó „START” Programról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, május.

FMM (2005d): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére a foglalkoztatást elősegítő támogatások, munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtását szabályozó miniszteri rendeletek módosításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, augusztus.

- FMM-IM (2005): Előterjesztés a Kormány részére a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium – Igazságügy Minisztérium, Budapest, május,
- FMM - Közmunka Tanács (2005): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére a közmunka program indításának Munkaerő-piaci Alapból történő 2005. évi támogatására szóló javaslatról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium – Közmunka Tanács, Budapest, augusztus.
- GYENIS ÁGNES (2004): Kritikus korban. A foglalkoztatási törvény tervezete. *HVG*, november 27.
- GYÜRE JÓZSEF (2004): Leépítés prémiummal. *Heti Válasz*, november 25.
- Visszavont... (2005): Visszavont kényszernyugdíj-szabály. *HVG*, június 4.
- Kormány (2004a): T/12497. számú törvényjavaslat a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkavállalók, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról. Magyar Köztársaság Kormánya, Budapest, november.
- Kormány (2004a): T/12642, számú törvényjavaslat egyes szociális tárgyú törvények módosításáról. Magyar Köztársaság Kormánya Budapest, november.
- KUN J. ERZSÉBET (2004): Nyugdíjkényszer a közsférában? *Népszabadság*, november 8.
- LENCSES KÁROLY (2005): Nem a feketemunkát, hanem az adócsalást büntetik szigorúbban. *Népszabadság Online*, május 6.
- SZALAI ANNA (2005): Fehérités helyett maszatolás, *Népszabadság*, május 6.
- <http://www.magyarország.hu/100lepes/foglalkoztatás> (<http://origo.hu/uzletinegyed/allas-karrier/munkajog/20050803joljarnak.html>)

# **STATISZTIKAI ADATOK**

**Összeállította**  
**FAZEKAS KÁROLY**  
**KÖLLŐ JÁNOS**  
**LAKATOS JUDIT**  
**LÁZÁR GYÖRGY**

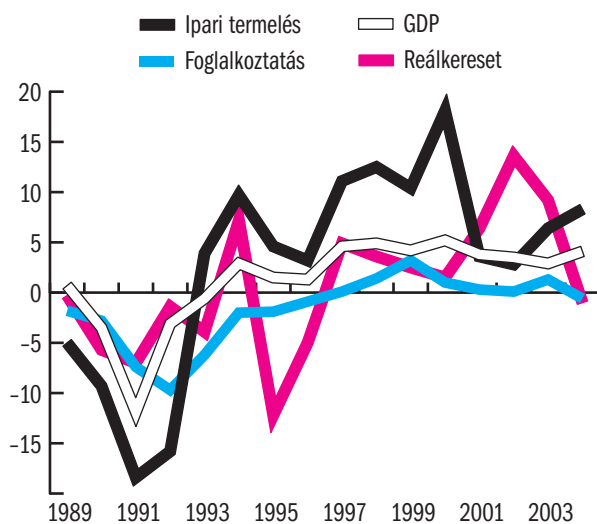
1. Alapvető gazdasági adatok
2. Népeség
3. Gazdasági aktivitás
4. Foglalkoztatottak
5. Munkanélküliek
6. Keresetek
7. Oktatás
8. Munkaerőkereslet
9. Regionális különbségek
10. Migráció
11. Munkaügyi kapcsolatok
12. Nemzetközi adatok
13. A fontosabb adatok forrásai

1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók

Év	GDP	Ipari termelés	Reálkereset	Foglalkoz- tatás	Fogyasztói árindex	Munkanél- küliségi ráta
1989	100,7	95,0	99,7	98,2	117,0	...
1990	96,5	90,7	94,3	97,2	128,9	...
1991	88,1	81,6	93,0	92,6	135,0	...
1992	96,9	84,2	98,6	90,3	123,0	9,8
1993	99,4	103,9	96,1	93,8	122,5	11,9
1994	102,9	109,7	107,2	98,0	118,8	10,7
1995	101,5	104,6	87,8	98,1	128,2	10,2
1996	101,3	103,2	95,0	99,1	123,6	9,9
1997	104,6	111,1	104,9	100,1	118,3	8,7
1998	104,9	112,5	103,6	101,4	114,3	7,8
1999	104,2	110,4	102,5	103,2	110,0	7,0
2000	105,2	118,1	101,5	101,0	109,8	6,4
2001	103,8	103,6	106,4	100,3	109,2	5,7
2002	103,5	102,8	113,6	100,1	105,3	5,8
2003	102,9	106,4	109,2	101,3	104,7	5,9
2004	104,1 <sup>a</sup>	108,3	99,0	99,4	106,8	6,1

<sup>a</sup> Évközi adatokon alapuló első becslés.

Forrás: Foglalkoztatás: 1989–1991: KSH MEM; 1992–: KSH MEF. Egyéb adatok KSH.



1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása

2.1. táblázat: Népeség\*

Év	Ezer fő	1992 = 100	Éves változás	Függőségi ráta	
				Teljes <sup>1</sup>	Idős <sup>2</sup>
				népeségé	
1980	10 709	103,6	-	0,54	0,21
1989	10 421	100,8	-	0,51	0,20
1990	10 375	100,4	-0,2	0,51	0,20
1991	10 373	100,0	0,0	0,50	0,20
1992	10 374	100,0	0,0	0,49	0,20
1993	10 365	99,9	-0,1	0,49	0,20
1994	10 350	99,8	-0,1	0,48	0,21
1995	10 337	99,6	-0,1	0,48	0,21
1996	10 321	99,5	-0,1	0,48	0,21
1997	10 301	99,3	-0,2	0,47	0,21
1998	10 280	99,1	-0,2	0,47	0,21
1999	10 253	98,8	-0,3	0,47	0,21
2000	10 221	98,5	-0,3	0,47	0,21
2001	10 200	98,3	-0,2	0,46	0,22
2002	10 175	98,1	-0,2	0,46	0,22
2003	10 142	97,8	-0,3	0,46	0,22
2004	10 117	97,5	-0,3	0,46	0,23
2005	10 098	97,3	-0,2	0,45	0,23

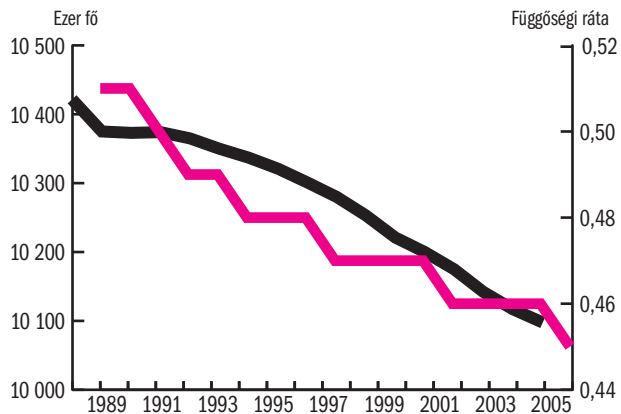
\* Január 1.

<sup>1</sup> (0–14 éves népeség + 64 év feletti népeség) / (15–64 éves népeség)

<sup>2</sup> 64 év feletti népeség / 15–64 éves népeség

Jegyzet: A 2001 évi népszámlálás alapján visszavezetett adatsor.

Forrás: KSH.



2.1. ábra: Január 1-jei népeség, függőségi ráta

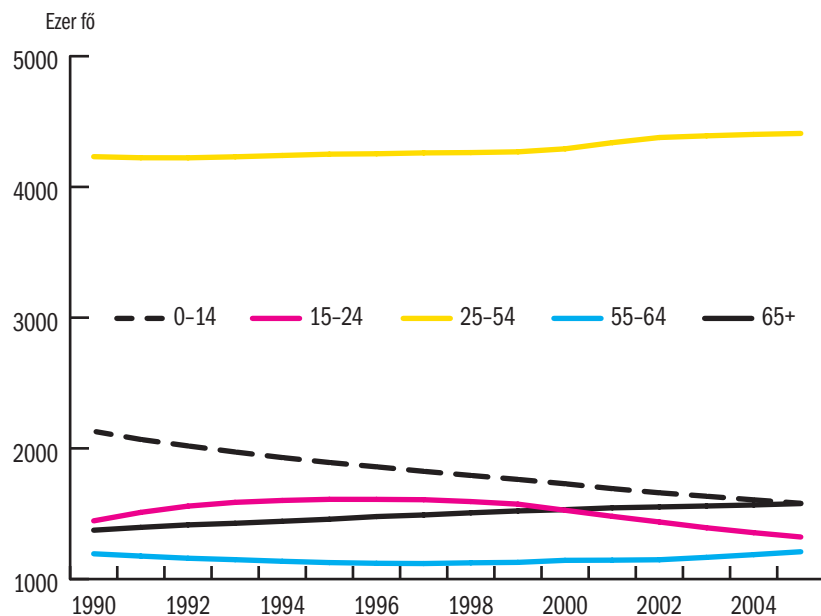


2.2. táblázat: A népesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő\*

Év	0-14	15-24	25-54	55-64	65+	Együtt
1980	2 341,2	1 464,4	4 399,8	1 054,7	1 449,4	10 709,5
1990	2 130,5	1 445,5	4 231,4	1 193,5	1 373,9	10 374,8
1991	2 068,0	1 510,3	4 223,1	1 176,0	1 395,7	10 373,2
1992	2 018,7	1 558,1	4 222,6	1 159,4	1 414,7	10 373,6
1993	1 972,3	1 587,0	4 230,4	1 148,5	1 426,9	10 365,0
1994	1 929,6	1 601,5	4 240,6	1 136,2	1 442,2	10 350,0
1995	1 891,7	1 610,1	4 250,6	1 126,2	1 458,0	10 336,7
1996	1 858,8	1 609,7	4 253,6	1 120,8	1 478,3	10 321,2
1997	1 824,4	1 607,2	4 260,3	1 118,9	1 490,5	10 301,2
1998	1 792,8	1 593,0	4 262,6	1 124,4	1 506,9	10 279,7
1999	1 762,4	1 573,2	4 268,5	1 127,9	1 521,4	10 253,4
2000	1 729,2	1 526,5	4 291,4	1 143,4	1 531,1	10 221,6
2001	1 692,0	1 480,1	4 338,5	1 144,7	1 545,0	10 200,3
2002	1 660,1	1 436,9	4 378,0	1 147,9	1 551,9	10 174,9
2003	1 633,7	1 392,5	4 390,8	1 166,1	1 559,2	10 142,4
2004	1 606,1	1 355,0	4 401,6	1 186,9	1 567,1	10 116,7
2005	1 579,7	1 322,0	4 409,1	1 209,2	1 577,6	10 097,6

\* Január 1. A 2001. évi népszámlálás alapján korrigált időszak.

Forrás: KSH.



2.2. ábra: A népesség főbb korcsoportok szerint

**2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő\***

Év	0-14	15-24	25-59	60-64	65+	Együtt
1980	1 205,4	749,9	2 475,6	170,5	587,3	5 188,7
1990	1 090,4	740,3	2 366,9	259,9	527,5	4 984,9
1991	1 057,9	773,4	2 355,5	258,5	534,5	4 979,8
1992	1 032,3	797,7	2 350,4	255,5	539,8	4 975,7
1993	1 008,7	812,2	2 349,0	253,9	542,5	4 966,3
1994	986,8	819,9	2 350,3	250,5	546,0	4 953,4
1995	967,4	824,0	2 353,3	246,1	550,8	4 941,6
1996	950,5	823,7	2 358,3	239,5	557,2	4 929,2
1997	933,0	822,4	2 366,2	233,9	560,5	4 916,0
1998	916,8	815,4	2 375,5	229,3	564,7	4 901,8
1999	901,5	805,0	2 383,2	226,1	568,6	4 884,4
2000	885,0	780,9	2 403,8	224,8	570,8	4 865,2
2001	865,7	757,0	2 425,2	228,9	574,2	4 851,0
2002	850,1	733,9	2 446,1	233,0	573,8	4 837,0
2003	836,8	711,3	2 456,5	239,9	574,0	4 818,5
2004	823,0	691,9	2 470,3	244,4	574,5	4 804,1
2005	809,5	674,6	2 480,0	252,2	576,8	4 793,1

\* Lásd: 2.2. tábla.

Forrás: KSH.

**2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő\***

Év	0-14	15-24	25-54	55-64	65+	Együtt
1980	1 135,8	714,5	2 232,8	365,3	1 072,4	5 520,8
1990	1 040,1	705,2	2 144,4	327,6	1 172,5	5 389,9
1991	1 010,0	737,0	2 139,8	321,3	1 185,3	5 393,3
1992	986,5	760,4	2 138,1	318,1	1 194,9	5 397,9
1993	963,6	774,8	2 141,2	314,4	1 204,7	5 398,7
1994	942,8	781,6	2 146,2	313,1	1 212,9	5 396,6
1995	924,4	786,2	2 151,0	312,6	1 221,0	5 395,1
1996	908,3	786,0	2 152,4	316,4	1 228,8	5 392,0
1997	891,4	784,8	2 155,6	318,3	1 235,1	5 385,3
1998	876,0	777,6	2 156,0	324,4	1 243,9	5 378,0
1999	861,0	768,2	2 159,3	326,7	1 253,8	5 369,0
2000	844,3	745,6	2 170,5	334,8	1 261,3	5 356,5
2001	826,3	723,1	2 193,4	330,4	1 276,1	5 349,3
2002	810,0	703,0	2 211,6	328,6	1 284,7	5 337,9
2003	796,9	681,2	2 217,4	330,7	1 297,8	5 323,9
2004	783,1	663,1	2 220,8	338,5	1 307,1	5 312,6
2005	770,2	647,4	2 221,9	341,7	1 323,1	5 304,3

\* Lásd: 2.2. tábla.

Forrás: KSH.

3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, ezer fő\*

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők							55 éves és idősebb nők, 60 éves és idősebb férfiak				
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív				Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt	
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyesen, gyeten lévő	Egyéb inaktív						Inaktív összesen
1980	4 887,9	0,0	300,8	370,1	259,0	339,7	1 269,6	6 157,5	570,3	0,0	1 632,1	2 202,4
1990	4 534,3	62,4	284,3	548,9	249,7	297,5	1 380,4	5 977,1	345,7	0,0	1 944,9	2 290,6
1991	4 270,5	253,3	335,6	578,2	259,8	317,1	1 490,7	6 014,5	249,5	0,0	2 045,2	2 294,7
1992	3 898,4	434,9	392,7	620,0	262,1	435,9	1 710,7	6 044,0	184,3	9,8	2 101,7	2 295,8
1993	3 689,5	502,6	437,5	683,9	270,5	480,1	1 872,0	6 064,1	137,5	16,3	2 141,2	2 295,0
1994	3 633,1	437,4	476,5	708,2	280,9	540,7	2 006,3	6 076,8	118,4	11,9	2 163,8	2 294,1
1995	3 571,3	410,0	495,2	723,4	285,3	496,1	2 000,0	5 981,3	107,5	6,4	2 180,6	2 294,5
1996	3 546,1	394,0	512,7	740,0	289,2	499,4	2 041,3	5 981,4	102,1	6,1	2 184,6	2 292,8
1997	3 549,5	342,5	542,9	752,0	289,0	499,9	2 083,8	5 975,8	96,9	6,3	2 189,0	2 292,2
1998	3 608,5	305,5	588,8	697,0	295,5	565,7	2 147,0	6 061,0	89,3	7,5	2 197,6	2 294,4
1999	3 701,0	283,3	534,7	675,6	298,5	549,8	2 058,6	6 042,9	110,4	1,4	2 185,2	2 297,0
2000	3 745,9	261,4	517,9	721,7	281,4	571,4	2 092,4	6 099,7	130,3	2,3	2 268,0	2 400,6
2001	3 742,6	231,7	516,3	717,9	286,6	601,6	2 122,4	6 096,7	140,7	2,4	2 271,8	2 414,9
2002	3 719,6	235,7	507,1	738,3	286,8	593,0	2 125,2	6 080,5	164,1	3,2	2 263,9	2 431,2
2003	3 719,0	239,6	485,0	730,7	278,2	603,7	2 097,6	6 056,2	202,9	4,9	2 245,6	2 453,4
2004	3 663,1	247,2	480,5	739,8	271,0	633,8	2 125,1	6 035,4	237,3	5,7	2 236,1	2 479,1

\* Éves átlagos értékek.

Megjegyzés: A népességszám és a teljesskörűsítés súlyszáma 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapul, 2000-től pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat. A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat és a nyugdíj mellett foglalkoztatottakat is. A tanulóakra vonatkozó 1995–97. évi adatok becslések. Az egyéb inaktív kategóriát kivonással határoztuk meg, így abban a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.

3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, ezer fő\*

Év	15-59 éves férfiak							60 éves és idősebb férfiak				
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Inaktív Gyeden, gyesen, gyeten lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen	Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
1980	2 750,5	0,0	173,8	196,3	0,0	99,1	469,2	3 219,7	265,3	0,0	491,8	757,1
1990	2 524,3	37,9	188,4	284,2	1,2	80,3	554,1	3 116,3	123,7	0,0	665,5	789,2
1991	2 351,6	150,3	218,7	296,5	1,5	115,0	631,7	3 133,6	90,4	0,0	700,7	791,1
1992	2 153,1	263,2	252,0	302,4	1,7	174,8	730,9	3 147,2	65,1	3,2	722,1	790,4
1993	2 029,1	311,5	263,2	346,9	2,0	203,3	815,4	3 156,0	47,9	4,5	735,7	788,1
1994	2 013,4	270,0	277,6	357,1	3,7	239,6	878,0	3 161,4	41,6	3,8	740,0	785,4
1995	2 012,5	259,3	282,2	367,4	4,9	237,8	892,3	3 164,1	37,1	2,1	742,6	781,8
1996	2 007,4	242,4	291,9	372,8	3,3	248,3	916,3	3 166,1	28,9	1,3	746,3	776,5
1997	2 018,0	212,2	306,0	377,6	1,5	251,6	936,7	3 166,9	25,5	1,9	743,5	770,9
1998	2 015,5	186,5	345,4	350,4	1,0	264,2	961,0	3 163,0	26,2	2,8	737,3	766,3
1999	2 068,4	170,3	312,7	338,8	4,2	261,5	917,2	3 155,9	34,7	0,4	727,2	762,3
2000	2 086,0	158,2	315,2	358,2	4,1	261,7	939,2	3 183,4	39,8	0,7	758,8	799,3
2001	2 087,6	141,6	311,0	353,4	4,3	283,2	951,9	3 181,1	41,1	0,9	763,0	805,0
2002	2 080,4	137,3	307,5	370,3	5,0	273,4	956,2	3 173,9	45,2	0,7	764,4	810,3
2003	2 073,5	137,6	293,6	367,9	4,3	288,1	953,9	3 165,0	53,0	0,9	762,5	816,4
2004	2 052,7	136,2	293,5	371,2	4,6	300,2	969,5	3 158,4	64,6	0,6	758,8	824,0

\* Lásd: 3.1. tábla.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.

3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, ezer fő\*

Év	15-54 éves nők							55 éves és idősebb nők				
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív				Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt	
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyesen, gyeten lévő	Egyéb inaktív						Inaktív összesen
1980	2 137,4	0,0	127,0	173,8	259,0	240,6	800,4	2 937,8	305,0	0,0	1 140,3	1 445,3
1990	2 010,0	24,5	95,8	264,7	248,5	217,3	826,3	2 860,8	222,0	0,0	1 279,4	1 501,4
1991	1 918,9	103,1	116,9	281,8	258,3	201,9	858,9	2 880,9	159,1	0,0	1 344,5	1 503,6
1992	1 745,3	171,7	140,8	317,6	260,4	261,1	979,9	2 896,9	119,2	6,6	1 379,6	1 505,4
1993	1 660,4	191,1	174,3	337,0	268,5	276,8	1 056,6	2 908,1	89,6	11,8	1 405,5	1 506,9
1994	1 619,7	167,4	198,9	351,1	277,2	301,1	1 128,3	2 915,4	76,8	8,1	1 423,8	1 508,7
1995	1 558,8	150,7	213,0	356,0	280,4	358,3	1 207,7	2 917,2	70,4	4,3	1 438,0	1 512,7
1996	1 538,7	151,6	220,7	367,2	285,9	351,1	1 224,9	2 915,2	73,2	4,8	1 438,3	1 516,3
1997	1 531,5	130,3	236,9	374,4	287,5	348,3	1 247,1	2 908,9	71,4	4,4	1 445,3	1 521,1
1998	1 593,0	119,0	243,4	346,6	294,5	301,5	1 186,0	2 898,0	63,1	4,7	1 460,3	1 528,1
1999	1 632,6	113,0	222,0	336,8	291,1	288,3	1 138,2	2 883,8	75,8	1,0	1 458,0	1 534,8
2000	1 659,9	103,2	202,7	363,5	277,3	309,7	1 153,2	2 916,3	90,5	1,6	1 509,2	1 601,3
2001	1 655,0	90,1	205,3	364,5	282,3	318,3	1 170,4	2 915,5	99,6	1,5	1 508,8	1 609,9
2002	1 639,2	98,4	199,6	368,0	281,8	319,6	1 169,0	2 906,6	118,9	2,5	1 499,5	1 620,9
2003	1 645,6	102,0	191,4	362,8	273,9	315,6	1 143,7	2 891,2	149,9	4,0	1 483,2	1 637,1
2004	1 610,2	111,0	186,8	368,6	266,4	333,6	1 155,4	2 876,6	172,8	5,1	1 477,3	1 655,2

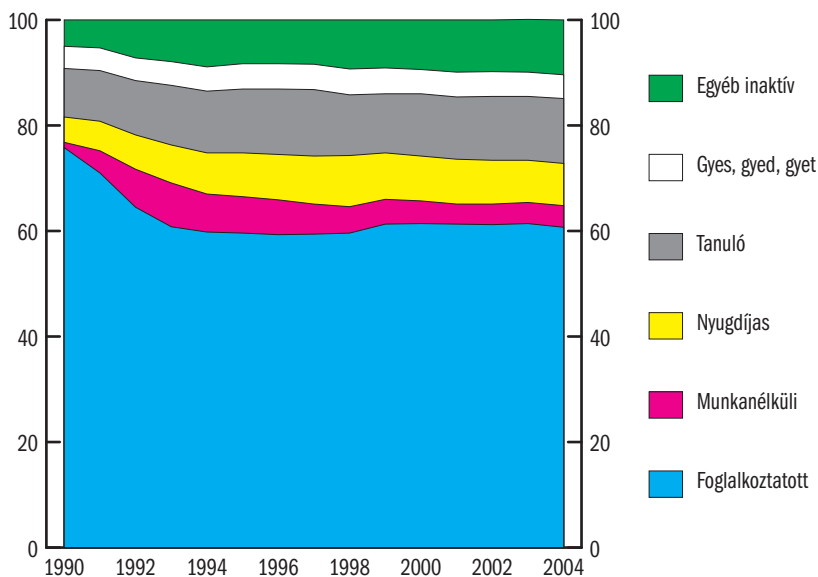
\* Lásd: 3.1. tábla.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980-91: NYUFIG, 1992-: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990-91: FH REG, 1992-: KSH MEF.

3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők							55 éves és idősebb nők, 60 éves és idősebb férfiak				
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyesen, gyeten lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	79,4	0,0	4,9	6,0	4,2	5,5	20,6	100,0	25,9	0,0	74,1	100,0
1990	75,9	1,0	4,8	9,2	4,2	5,0	23,1	100,0	15,1	0,0	84,9	100,0
1995	59,7	6,9	8,3	12,1	4,8	8,3	33,4	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1996	59,3	6,6	8,6	12,4	4,8	8,3	34,1	100,0	4,5	0,3	95,3	100,0
1997	59,4	5,7	9,1	12,6	4,8	8,4	34,9	100,0	4,2	0,3	95,5	100,0
1998	59,5	5,0	9,7	11,5	4,9	9,3	35,4	100,0	3,9	0,3	95,8	100,0
1999	61,2	4,7	8,8	11,2	4,9	9,1	34,1	100,0	4,8	0,1	95,1	100,0
2000	61,4	4,3	8,5	11,8	4,6	9,4	34,3	100,0	5,4	0,1	94,5	100,0
2001	61,4	3,8	8,5	11,8	4,7	9,9	34,8	100,0	5,8	0,1	94,1	100,0
2002	61,2	3,9	8,3	12,1	4,7	9,8	35,0	100,0	6,7	0,1	93,1	100,0
2003	61,4	4,0	8,0	12,1	4,6	10,0	35,0	100,0	8,3	0,2	91,5	100,0
2004	60,7	4,1	8,0	12,3	4,5	10,5	35,2	100,0	9,6	0,2	90,2	100,0

Forrás: Nyugdíjasok: 1980-91: NYUFIG, 1992-: KSH MEF. Gyese, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990-91: FH REG, 1992-: KSH MEF.



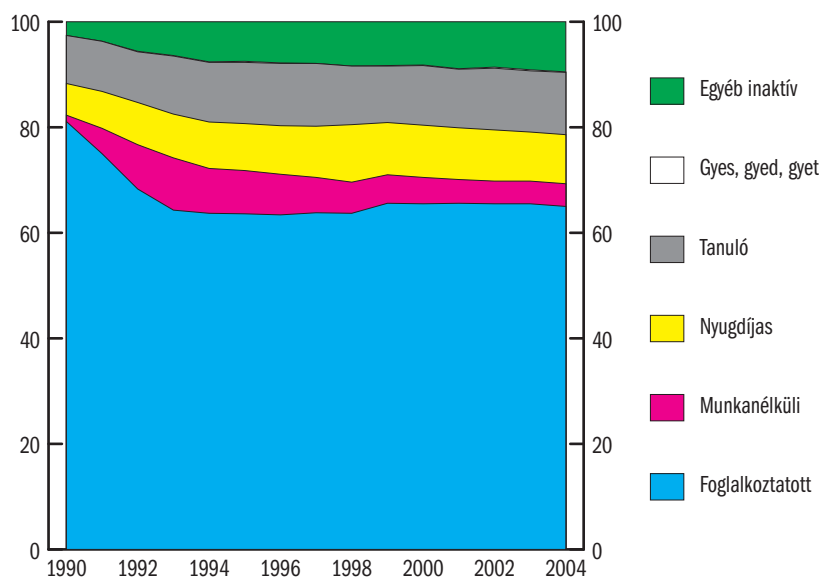
3.1. ábra: 15-59 éves férfiak és 15-54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint



3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-59 éves férfiak							60 éves és idősebb férfiak				
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyesen, gyeten lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	85,4	0,0	5,4	6,1	0,0	3,1	14,6	100,0	35,0	0,0	65,0	100,0
1990	81,0	1,2	6,0	9,1	0,0	2,6	17,8	100,0	15,7	0,0	84,3	100,0
1995	63,6	8,2	8,9	11,6	0,2	7,5	28,2	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1996	63,4	7,7	9,2	11,8	0,1	7,8	28,9	100,0	3,7	0,2	96,1	100,0
1997	63,7	6,7	9,7	11,9	0,0	7,9	29,6	100,0	3,3	0,2	96,4	100,0
1998	63,7	5,9	10,9	11,1	0,0	8,4	30,4	100,0	3,4	0,4	96,2	100,0
1999	65,5	5,4	9,9	10,7	0,1	8,3	29,1	100,0	4,6	0,1	95,4	100,0
2000	65,5	5,0	9,9	11,3	0,1	8,2	29,5	100,0	5,0	0,1	94,9	100,0
2001	65,6	4,5	9,8	11,1	0,1	8,9	29,9	100,0	5,1	0,1	94,8	100,0
2002	65,5	4,3	9,7	11,7	0,2	8,6	30,1	100,0	5,6	0,1	94,3	100,0
2003	65,5	4,3	9,3	11,6	0,1	9,1	30,1	100,0	6,5	0,1	93,4	100,0
2004	65,0	4,3	9,3	11,8	0,1	9,5	30,7	100,0	7,8	0,1	92,1	100,0

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.

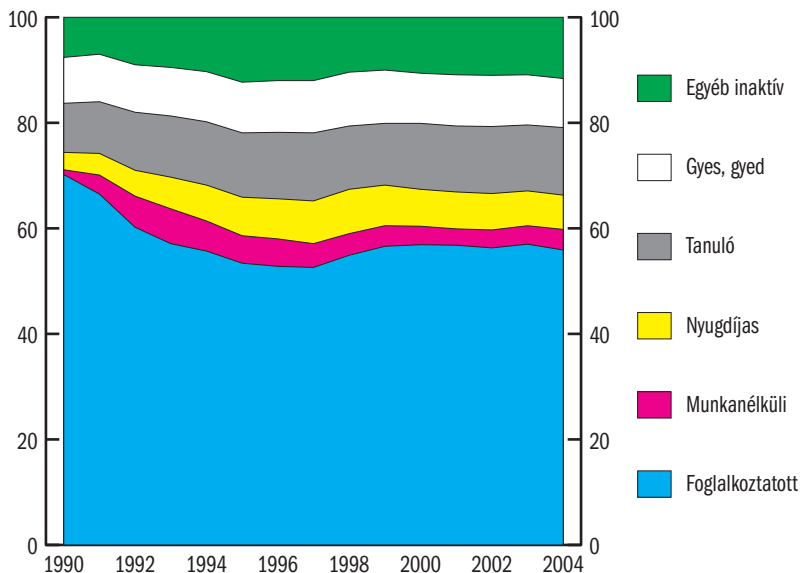


3.2. ábra: 15-59 éves férfiak megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint

3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-54 éves nők							55 éves és idősebb nők				
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyeden, gyesen, gyeten lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	72,8	0,0	4,3	5,9	8,8	8,2	27,2	100,0	21,1	0,0	78,9	100,0
1990	70,3	0,9	3,3	9,3	8,7	7,6	28,9	100,0	14,8	0,0	85,2	100,0
1995	53,4	5,2	7,3	12,2	9,6	12,3	41,4	100,0	4,7	0,3	95,1	100,0
1996	52,8	5,2	7,6	12,6	9,8	12,0	42,0	100,0	4,8	0,3	94,9	100,0
1997	52,6	4,5	8,1	12,9	9,9	12,0	42,9	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1998	55,0	4,1	8,4	12,0	10,2	10,4	40,9	100,0	4,1	0,3	95,6	100,0
1999	56,6	3,9	7,7	11,7	10,1	10,0	39,5	100,0	4,9	0,1	95,0	100,0
2000	56,9	3,5	7,0	12,5	9,5	10,6	39,5	100,0	5,7	0,1	94,2	100,0
2001	56,8	3,1	7,0	12,5	9,7	10,9	40,1	100,0	6,2	0,1	93,7	100,0
2002	56,4	3,4	6,9	12,7	9,7	11,0	40,2	100,0	7,3	0,2	92,5	100,0
2003	56,9	3,5	6,6	12,5	9,5	10,9	39,6	100,0	9,2	0,2	90,6	100,0
2004	56,0	3,9	6,5	12,8	9,3	11,6	40,2	100,0	10,4	0,3	89,3	100,0

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.



3.3. ábra: 15-54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint

3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkaerőpiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, ezer fő

	1999	2000	2001	2001 <sup>a</sup>	2002 <sup>a</sup>	2003 <sup>a</sup>	2004 <sup>a</sup>
<b>Együtt</b>							
Dolgozik	3 710,8	3 778,9	3 804,1	3 827,4	3 827,1	3 843,6	3 834,4
Munkanélküli	473,5	448,1	411,6	414,5	410,4	431,8	451,0
Tanul	753,9	749,9	716,4	739,9	763,1	767,7	783,8
Nyugdíjas	1 079,7	991,8	968,9	990,8	940,4	856,4	800,3
Munkaképtelen (rokkant)	195,5	223,8	245,4	251,0	284,4	338,3	370,4
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	289,0	272,4	280,1	272,3	278,3	281,7	274,7
Háztartását látja el	167,5	165,9	168,9	170,7	160,4	181,7	133,3
Egyéb okból nem dolgozik	113,1	133,6	181,8	184,7	185,7	181,7	178,4
Összesen	6 783	6 764,4	6 777,2	6 851,3	6 849,8	6 836,3	6 826,3
<b>Férfiak</b>							
Dolgozik	2 042,7	2 075,4	2 091,8	2 089,5	2 090,2	2 087,3	2 082,8
Munkanélküli	286,1	270,4	255,7	255,2	239,3	244,2	247,7
Tanul	375,9	371,4	353,0	363,6	380,9	383,7	391,1
Nyugdíjas	426,4	388,6	377,3	386,3	368,1	337,4	322,5
Munkaképtelen (rokkant)	106,0	120,4	133,1	134,2	148,1	169,9	184,5
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	3,9	3,8	4,0	4,0	4,9	4,7	4,9
Háztartását látja el	6,5	5,3	6,3	6,3	5,1	5,3	6,0
Egyéb okból nem dolgozik	67,4	77,6	99,9	100,8	101,2	97,5	89,6
Összesen	3 314,9	3 312,9	3 321,1	3 339,9	3 337,8	3 330,0	3 329,1
<b>Nők</b>							
Dolgozik	1 668,1	1 703,5	1 712,3	1 737,9	1 736,9	1 756,3	1 751,6
Munkanélküli	187,4	177,7	155,9	159,3	171,1	187,6	203,3
Tanul	378,0	378,5	363,4	376,3	382,2	384,0	392,7
Nyugdíjas	653,3	603,2	591,6	604,5	572,3	519,0	477,8
Munkaképtelen (rokkant)	89,5	103,4	112,3	116,8	136,3	168,4	185,9
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	285,1	268,6	276,1	268,3	273,4	277,0	269,8
Háztartását látja el	161,0	160,6	162,6	164,4	155,3	129,8	127,3
Egyéb okból nem dolgozik	45,7	56,0	81,9	83,9	84,5	84,2	88,8
Összesen	3 468,1	3 451,5	3 456,1	3 511,4	3 512,0	3 506,3	3 497,2

<sup>a</sup> Itt és a továbbiakban a jelölt adat a 2001. évi népszámláláson alapuló súlyrendszerrel számított adat. A régi súlyokkal számított idősorhoz kapcsolódást kétféle súllyal előállított 2001. évi adat biztosítja.

Forrás: KSH MEF.

3.8. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkaerőpiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, százalék

	1999	2000	2001	2001 <sup>a</sup>	2002 <sup>a</sup>	2003 <sup>a</sup>	2004 <sup>a</sup>
<b>Együtt</b>							
Dolgozik	54,7	55,9	56,1	55,9	55,9	56,2	56,2
Munkanélküli	7,0	6,6	6,1	6,0	6,0	6,3	6,6
Tanul	11,1	11,1	10,6	10,8	11,1	11,2	11,5
Nyugdíjas	15,9	14,7	14,3	14,5	13,7	12,5	11,7
Munkaképtelen (rokkant)	2,9	3,3	3,6	3,7	4,2	4,9	5,4
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	4,3	4,0	4,1	4,0	4,1	4,1	4,0
Háztartását látja el	2,5	2,5	2,5	2,5	2,3	2,7	2,0
Egyéb okból nem dolgozik	1,7	2,0	2,7	2,7	2,7	2,7	2,6
Összesen	100,0	99,7	99,9	101,0	101,0	100,8	100,6
<b>Férfiak</b>							
Dolgozik	61,6	62,6	63,0	62,6	62,6	62,7	62,6
Munkanélküli	8,6	8,2	7,7	7,6	7,2	7,3	7,4
Tanul	11,3	11,2	10,6	10,9	11,4	11,5	11,7
Nyugdíjas	12,9	11,7	11,4	11,6	11,0	10,1	9,7
Munkaképtelen (rokkant)	3,2	3,6	4,0	4,0	4,4	5,1	5,5
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Háztartását látja el	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Egyéb okból nem dolgozik	2,0	2,3	3,0	3,0	3,0	2,9	2,7
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Nők</b>							
Dolgozik	48,1	49,4	49,5	49,5	49,5	50,1	50,1
Munkanélküli	5,4	5,1	4,5	4,5	4,9	5,4	5,8
Tanul	10,9	11,0	10,5	10,7	10,9	11,0	11,2
Nyugdíjas	18,8	17,5	17,1	17,2	16,3	14,8	13,7
Munkaképtelen (rokkant)	2,6	3,0	3,2	3,3	3,9	4,8	5,3
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	8,2	7,8	8,0	7,6	7,8	7,9	7,7
Háztartását látja el	4,6	4,7	4,7	4,7	4,4	3,7	3,6
Egyéb okból nem dolgozik	1,3	1,6	2,4	2,4	2,4	2,4	2,5
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>a</sup> Itt és a továbbiakban a jelölt adat a 2001. évi népszámláláson alapuló súlyrendszerrel számított adat. A régi súlyokkal számított idősorhoz kapcsolódást kétféle súllyal előállított 2001. évi adat biztosítja.

Forrás: KSH MEF.

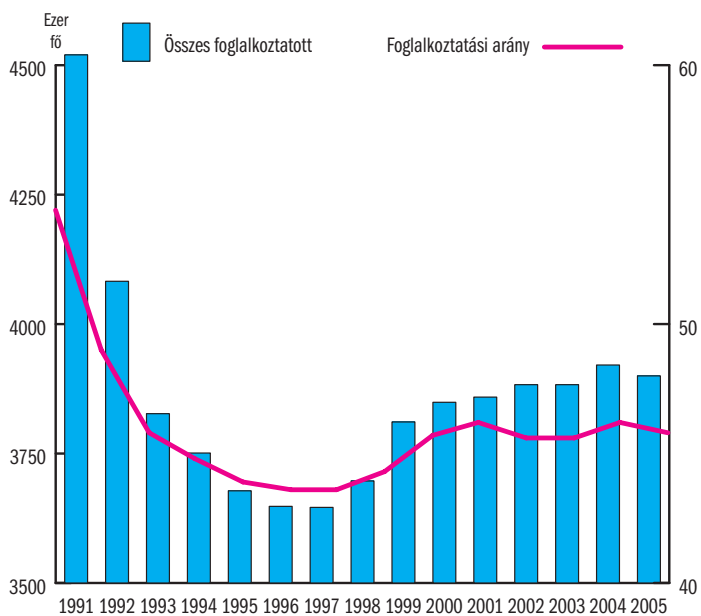
4.1. táblázat: Összes foglalkoztatott

Év	Ezer fő	1992 = 100	Foglalkoztatási arány <sup>1</sup>
1980	5 458,2	133,7	65,3
1990	4 880,0	119,5	59,0
1991	4 520,0	110,7	54,4
1992	4 082,7	100,0	49,0
1993	3 827,0	93,7	45,8
1994	3 751,5	91,9	44,8
1995	3 678,8	90,1	43,9
1996	3 648,2	89,4	43,6
1997	3 646,4	89,3	43,6
1998	3 697,8	90,6	44,3
1999	3 811,4	93,4	45,7
2000	3 849,1	94,3	46,2
2001	3 859,5	94,5	...
2001 <sup>a</sup>	3 883,3	95,1	45,6
2002 <sup>a</sup>	3 883,7	95,1	45,6
2003 <sup>a</sup>	3 921,9	96,1	46,2
2004 <sup>a</sup>	3 900,4	95,5	45,8

<sup>1</sup> A 15 év feletti népesség százalékában.

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.



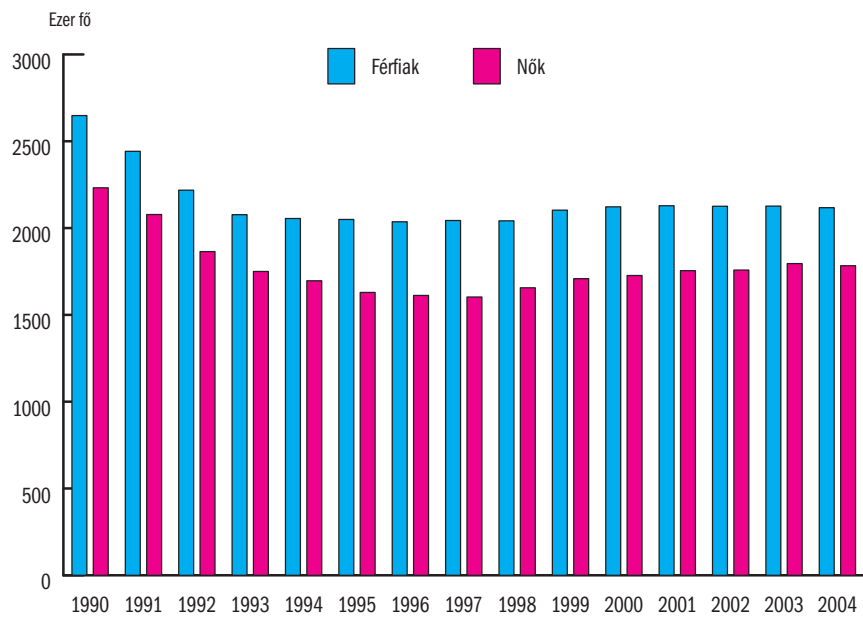
4.1. ábra: Összes foglalkoztatott

4.2. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint

Év	Férfiak		Nők		Nők aránya (%)
	ezer fő	1992 = 100	ezer fő	1992 = 100	
1980	3 015,8	136,0	2 442,4	131,0	44,7
1990	2 648,0	119,4	2 232,0	119,7	45,7
1991	2 442,0	110,1	2 078,0	111,5	46,0
1992	2 218,2	100,0	1 864,5	100,0	45,7
1993	2 077,0	93,6	1 750,0	93,9	45,7
1994	2 055,0	92,6	1 696,5	91,0	45,2
1995	2 049,6	92,4	1 629,2	87,4	44,3
1996	2 036,3	91,8	1 611,9	86,5	44,2
1997	2 043,5	92,1	1 602,9	86,0	44,0
1998	2 041,7	92,0	1 656,1	88,8	44,8
1999	2 103,1	94,8	1 708,4	91,6	44,8
2000	2 122,4	95,7	1 726,7	92,6	44,9
2001	2 130,6	96,1	1 728,9	92,7	44,8
2001 <sup>a</sup>	2 128,7	96,0	1 754,6	94,1	45,2
2002 <sup>a</sup>	2 125,6	95,8	1 758,1	94,3	45,3
2003 <sup>a</sup>	2 126,5	95,6	1 795,4	96,2	45,8
2004 <sup>a</sup>	2 117,3	95,5	1 783,1	95,6	45,7

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.



4.2. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint



4.3. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, férfiak, százalék

Év	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60+	Összesen
1980	5,1	12,6	55,4	10,2	8,0	8,7	100,0
1990	5,0	10,8	64,1	8,6	6,8	4,7	100,0
1991	4,5	10,9	65,3	8,9	6,7	3,7	100,0
1992	3,3	10,9	67,2	9,1	6,5	2,9	100,0
1993	2,9	11,1	68,3	9,2	6,1	2,3	100,0
1994	2,9	11,3	68,7	9,5	5,5	2,0	100,0
1995	2,8	11,3	68,8	9,7	5,6	1,8	100,0
1996	2,5	11,6	69,3	9,6	5,6	1,4	100,0
1997	2,3	12,3	68,9	9,9	5,4	1,2	100,0
1998	2,3	13,4	67,6	10,3	5,1	1,3	100,0
1999	1,9	13,2	67,1	10,5	5,6	1,6	100,0
2000	1,5	12,4	67,3	10,6	6,4	1,8	100,0
2001	1,1	10,9	68,3	11,0	6,9	1,8	100,0
2001 <sup>a</sup>	1,2	10,4	68,6	11,1	6,7	2,0	100,0
2002 <sup>a</sup>	0,9	9,4	69,4	11,3	6,9	2,1	100,0
2003 <sup>a</sup>	0,7	8,6	69,1	11,8	7,3	2,5	100,0
2004 <sup>a</sup>	0,7	7,4	69,5	12,0	7,3	3,0	100,0

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.

4.4. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása nők, százalék

Év	15-19	20-24	25-49	50-54	55+	Összesen
1980	5,3	9,7	61,8	10,7	12,5	100,0
1990	5,2	8,6	66,2	10,0	10,0	100,0
1993	3,3	9,9	71,4	10,3	5,1	100,0
1994	3,2	10,2	71,8	10,4	4,5	100,0
1995	2,7	10,2	72,2	10,6	4,3	100,0
1996	2,4	9,9	72,2	11,0	4,5	100,0
1997	2,0	10,8	72,2	10,5	4,5	100,0
1998	2,3	12,2	71,2	10,5	3,8	100,0
1999	1,7	12,1	70,2	11,6	4,4	100,0
2000	1,4	11,1	69,6	12,7	5,2	100,0
2001	1,1	10,1	70,0	13,0	5,8	100,0
2001 <sup>a</sup>	1,1	9,6	70,5	13,1	5,7	100,0
2002 <sup>a</sup>	0,8	9,2	69,4	13,8	6,8	100,0
2003 <sup>a</sup>	0,5	8,2	68,8	14,0	8,5	100,0
2004 <sup>a</sup>	0,5	7,1	68,2	14,6	9,7	100,0

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.

**4.5. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék**

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség <sup>1</sup>	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1980	40,8	32,3	18,2	8,7	100,0
1990	37,6	30,5	20,1	11,8	100,0
1993	24,0	36,2	25,1	14,7	100,0
1994	22,5	38,1	25,2	14,2	100,0
1995	21,3	38,5	25,5	14,7	100,0
1996	20,2	39,3	25,3	15,2	100,0
1997	20,1	39,4	26,5	14,1	100,0
1998	20,3	39,4	25,7	14,7	100,0
1999	16,8	41,5	26,8	14,9	100,0
2000	16,1	41,6	26,7	15,6	100,0
2001	15,7	42,7	26,0	15,6	100,0
2001 <sup>a</sup>	15,6	42,8	26,0	15,6	100,0
2002 <sup>a</sup>	14,6	43,2	26,4	15,8	100,0
2003 <sup>a</sup>	14,0	41,3	27,7	17,0	100,0
2004 <sup>a</sup>	13,0	40,4	28,0	18,6	100,0

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

<sup>1</sup> Szakmunkásképző, szakiskola.

Forrás: 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

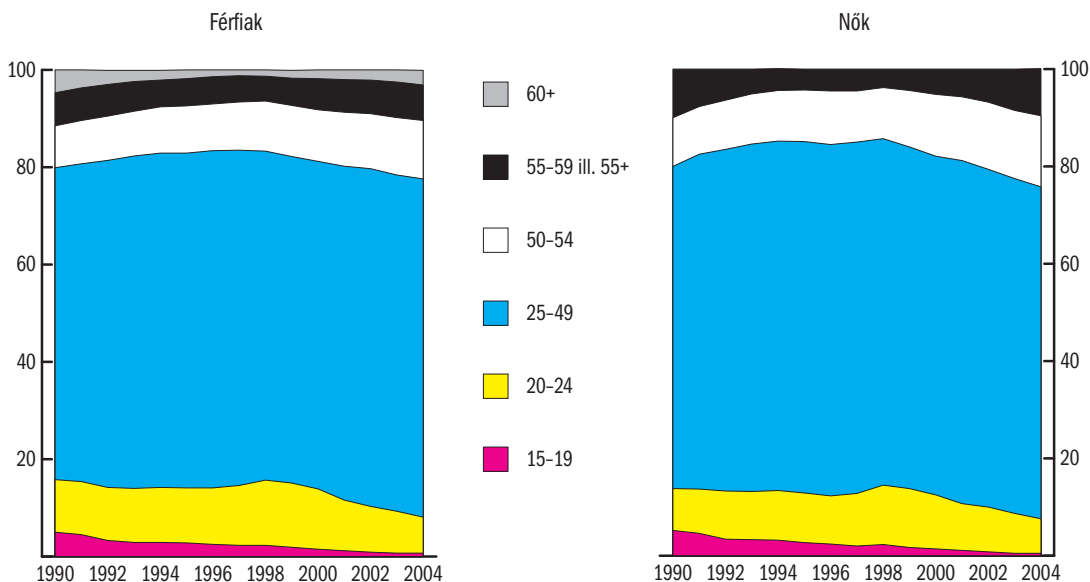
**4.6. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék**

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség <sup>1</sup>	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1980	53,1	12,3	27,5	7,2	100,0
1990	43,4	13,4	31,4	11,8	100,0
1995	26,5	20,1	37,1	16,3	100,0
1996	25,6	19,6	37,3	17,6	100,0
1997	25,1	20,6	37,9	16,4	100,0
1998	23,6	20,2	38,2	18,0	100,0
1999	20,6	20,3	40,6	18,5	100,0
2000	19,1	20,9	40,8	19,2	100,0
2001	19,0	21,2	40,4	19,4	100,0
2001 <sup>a</sup>	19,1	21,3	40,3	19,3	100,0
2002 <sup>a</sup>	18,5	21,5	40,2	19,8	100,0
2003 <sup>a</sup>	16,4	21,5	40,9	21,2	100,0
2004 <sup>a</sup>	15,9	20,5	40,2	23,4	100,0

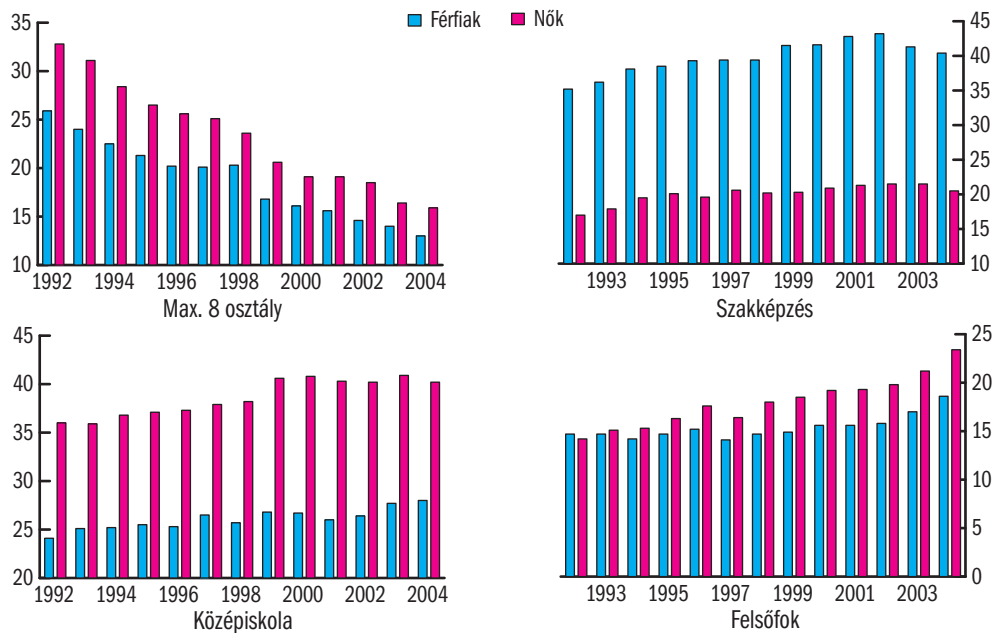
<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

<sup>1</sup> Szakmunkásképző, szakiskola.

Forrás: 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.



4.3. ábra: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, százalék



4.4. ábra: A foglalkoztatottak iskolai végzettség és nemek szerint, százalék

4.7. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint, ezer fő

Év	Alkalmazás- ban álló	Szövetkezeti tag	Egyéb társas vállalkozás tagja	Egyéni vállal- kozó és segítő családtag	Összesen
1994	3 045,2	103,3	174,7	369,3	3 692,5
1995	2 978,9	84,2	167,9	391,8	3 622,8
1996	2 961,2	79,0	151,8	413,1	3 605,1
1997	2 989,7	68,9	137,4	414,3	3 610,3
1998	3 088,5	55,8	132,5	397,9	3 674,7
1999	3 201,3	42,5	111,8	435,9	3 791,5
2000	3 255,5	37,1	129,4	407,1	3 829,1
2001	3 296,3	30,7	119,1	398,4	3 844,5
2001 <sup>a</sup>	3 313,6	31,4	118,9	404,4	3 868,3
2002 <sup>a</sup>	3 337,2	22,5	109,9	401,0	3 870,6
2003 <sup>a</sup>	3 399,2	8,6	114,7	399,4	3 921,9
2004 <sup>a</sup>	3 347,8	8,1	136,6	407,8	3 900,3

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Megjegyzés: sorkatonák nélkül.

Forrás: 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.

4.8. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint, százalék

Év	Alkalmazás- ban álló	Szövetkezeti tag	Egyéb társas vállalkozás tagja	Egyéni vállal- kozó és segítő családtag	Összesen
1994	82,5	2,8	4,7	10,0	100,0
1995	82,2	2,3	4,6	10,8	100,0
1996	82,1	2,2	4,2	11,5	100,0
1997	82,8	1,9	3,8	11,5	100,0
1998	84,0	1,5	3,6	10,8	100,0
1999	84,4	1,1	2,9	11,5	100,0
2000	85,0	1,0	3,4	10,6	100,0
2001	85,7	0,8	3,1	10,4	100,0
2001 <sup>a</sup>	85,7	0,8	3,1	10,5	100,0
2002 <sup>a</sup>	86,2	0,6	2,8	10,4	100,0
2003 <sup>a</sup>	86,7	0,2	2,8	10,3	100,0
2004 <sup>a</sup>	85,8	0,2	3,5	10,5	100,0

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Megjegyzés: sorkatonák nélkül.

Forrás: 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.

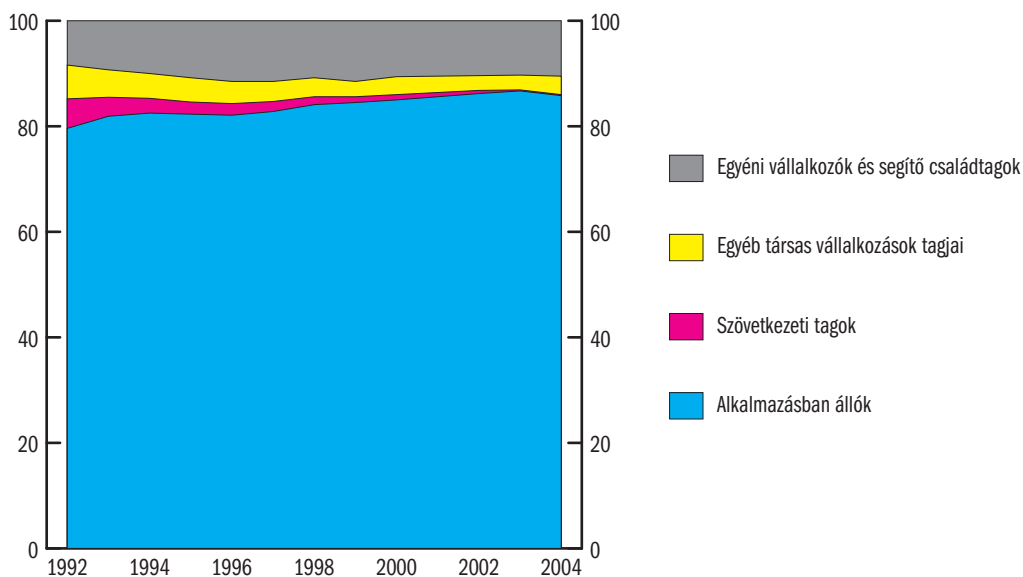
4.9. táblázat: Az alkalmazásban állók\* megoszlása ágazatok szerint, százalék

Ágazat	1980	1990	2000	2001 <sup>a</sup>	2002 <sup>a</sup>	2003 <sup>a</sup>	2004 <sup>a</sup>
Mezőgazdaság	18,0	15,8	5,2	4,9	4,8	4,4	4,1
Bányászat	2,2	1,8	0,7	0,4	0,4	0,4	0,4
Feldolgozóipar	29,2	29,5	25,9	26,5	26,4	25,2	24,4
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás	2,9	3,0	2,3	2,3	2,1	1,9	1,8
Építőipar	7,0	5,9	6,4	6,5	6,4	7,0	7,3
Kereskedelem, javítás	8,7	8,9	13	13,1	13,1	13,2	13,1
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	2,3	2,4	3,2	3,5	3,4	3,4	3,6
Szállítás, raktározás, posta távközlés	7,4	6,7	8,3	8,3	8,1	7,8	7,7
Pénzügyi tevékenység	1,1	1,4	2,2	2,1	2,0	1,9	2,1
Ingtalan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás	3,2	2,9	5,0	5,4	5,5	6,1	6,5
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	4,0	5,6	8,1	7,9	8,1	8,4	8,5
Oktatás	6,0	7,1	9,1	8,9	9,1	9,2	9,4
Egészségügyi, szociális ellátás	5,3	5,5	6,8	6,6	6,7	7,3	7,4
Egyéb	2,7	3,4	3,9	3,7	3,7	3,8	3,7
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* A szervezetek és társasvállalkozások tagjaival együtt.

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: 1980–1990: Szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.



4.5. ábra: Az alkalmazásban állók, szövetkezeti tagok, egyéb társas vállalkozások tagjainak és egyéni vállalkozók illetve segítő családtagok arányának alakulása

4.10. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék

Év	cégeknél alkalmazottak				
	20 fősnél kisebb	20-49 fős	50-249 fős	250-999 fős	1000 fősnél nagyobb
1998	8,2	5,8	25,1	26,4	34,4
1999	8,9	7,7	25,6	25,5	32,3
2000	20,2	7,0	23,5	22,5	26,8
2001	18,5	7,5	24,3	23,0	26,7
2002	21,6	14,0	21,5	20,1	22,9
2003	23,0	15,3	20,5	19,3	21,8
2004	23,6	14,8	21,3	18,3	22,0

Jegyzet: 1995-1999: 10 fős vagy nagyobb vállalatok; 2000-: 5 fős vagy nagyobb vállalkozások.

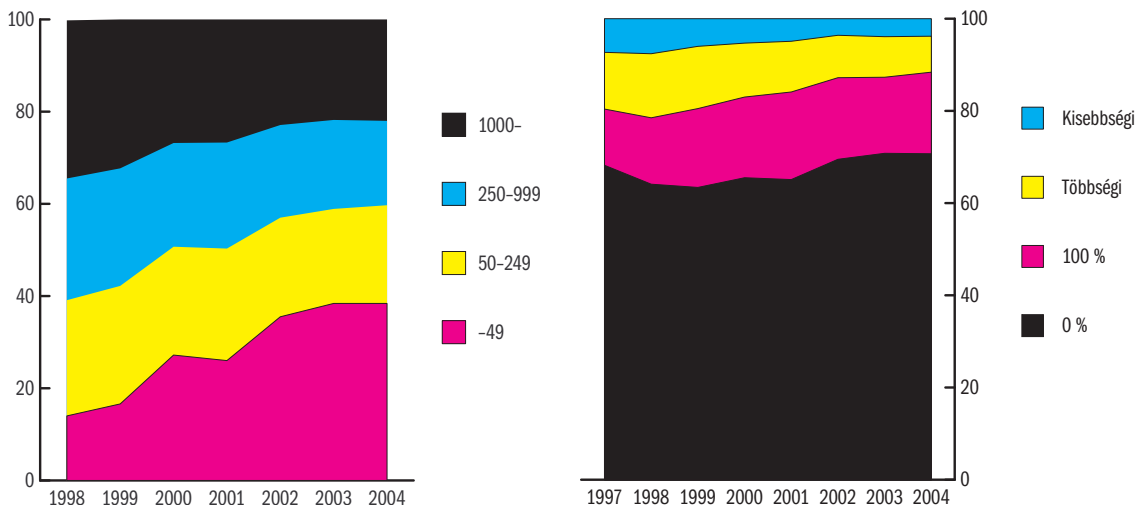
Forrás: FH BT.

4.11. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék

Külföldi tulajdonhányad	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
100%	12,2	14,4	17,1	17,5	19,0	17,7	16,5	17,7
Többségi	12,3	13,9	13,5	11,7	11,0	9,2	8,8	7,8
Kisebbségi	7,3	7,6	6,0	5,3	4,9	3,6	3,9	3,8
0%	68,2	64,1	63,4	65,5	65,1	69,5	70,8	70,7

Jegyzet: 1997-1999: 10 fős vagy nagyobb vállalatok; 2000-: 5 fős vagy nagyobb vállalkozások.

Forrás: FH BT.



4.6. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint



**4.12. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, férfiak, százalék**

Korcsoport	15–19	20–24	25–49	50–54	55–59	60+	Összesen
1992	14,6	64,7	82,8	71,8	48,7	13,0	58,9
1998	11,4	59,9	78,8	66,0	38,3	5,7	54,4
1999	10,6	60,3	80,5	69,0	44,0	6,1	56,2
2000	8,4	58,9	80,9	69,6	49,6	6,7	56,8
2001 <sup>a</sup>	7,9	56,7	81,6	68,2	51,3	7,0	57,1
2002 <sup>a</sup>	5,6	53,1	81,9	68,6	52,8	7,6	57,1
2003 <sup>a</sup>	4,8	51,8	82,2	69,7	55,2	8,9	57,6
2004 <sup>a</sup>	4,5	46,5	82,7	69,7	54,0	10,8	57,5

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: KSH MEF.

**4.13. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, nők, százalék**

Korcsoport	15–19	20–24	25–49	50–54	55–59	60+	Összesen
1992	16,0	54,0	72,2	58,4	18,2	7,5	46,6
1998	10,7	47,5	66,3	52,3	13,6	2,5	41,0
1999	8,7	48,1	67,3	59,4	16,2	2,8	42,3
2000	8,0	45,9	67,8	62,5	20,0	2,8	43,0
2001 <sup>a</sup>	6,3	44,2	68,0	62,1	23,2	2,8	43,1
2002 <sup>a</sup>	4,3	44,2	67,0	64,0	28,3	3,1	43,3
2003 <sup>a</sup>	3,1	41,9	67,8	65,8	35,1	3,9	44,3
2004 <sup>a</sup>	2,7	37,4	67,2	66,0	39,8	4,5	44,1

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: KSH MEF.

**4.14. táblázat: 15–74 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, férfiak, százalék**

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség <sup>1</sup>	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1993	30,4	75,6	68,0	79,6	54,9
1998	28,2	75,1	63,4	75,7	54,4
1999	26,7	76,4	64,9	77,4	56,2
2000	26,5	77,0	64,5	77,5	56,8
2001 <sup>a</sup>	26,4	77,3	63,8	78,4	57,1
2002 <sup>a</sup>	25,4	77,1	63,6	78,2	57,1
2003 <sup>a</sup>	25,8	76,1	43,5	74,3	57,6
2004 <sup>a</sup>	24,8	75,2	42,1	75,0	57,5

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

<sup>1</sup> Szakmunkásképző, szakiskola.

Forrás: 1980: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1999–: KSH MEF.

**4.15. táblázat: 15–74 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, nők, százalék**

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség <sup>1</sup>	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1993	24,9	64,9	61,8	76,7	43,5
1998	20,2	60,4	55,2	73,1	41,0
1999	19,6	60,8	56,3	73,1	42,3
2000	19,2	60,8	56,3	73,5	43,0
2001 <sup>a</sup>	19,4	60,5	56,0	74,4	43,1
2002 <sup>a</sup>	19,3	60,1	55,2	74,3	43,3
2003 <sup>a</sup>	18,8	59,0	46,1	66,9	44,3
2004 <sup>a</sup>	18,4	58,1	43,9	66,7	44,1

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

<sup>1</sup> Szakmunkásképző, szakiskola.

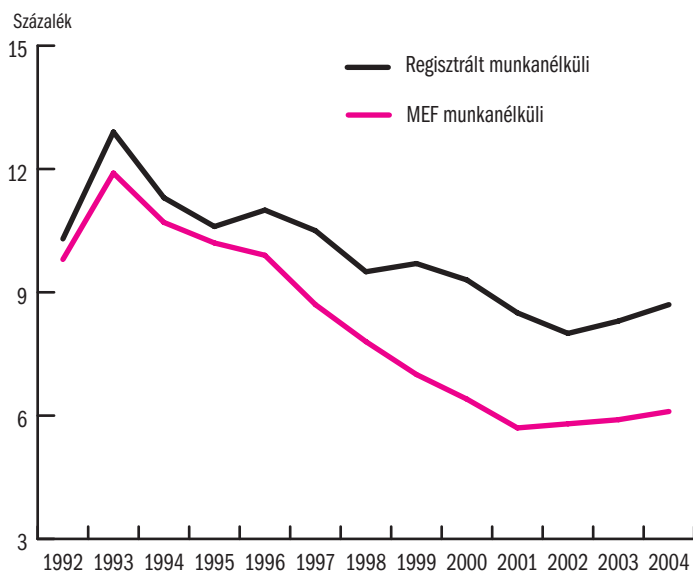
Forrás: 1980: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1999–: KSH MEF.

5.1. táblázat: Regisztrált és MEF munkanélküliség alakulása

Év	Regisztrált munkanélküli		MEF munkanélküli összesen	
	ezer fő	ráta	ezer fő	ráta
1990	47,7	-	...	...
1991	227,3	4,1	...	...
1992	557,0	10,3	444,2	9,8
1993	671,8	12,9	518,9	11,9
1994	568,4	11,3	451,2	10,7
1995	507,7	10,6	416,5	10,2
1996	500,6	11,0	400,1	9,9
1997	470,1	10,5	348,8	8,7
1998	423,1	9,5	313,0	7,8
1999	409,5	9,7	284,7	7,0
2000	390,5	9,3	262,5	6,4
2001	364,1	8,5	232,9	5,7
2002	344,7	8,0	238,8	5,8
2003	357,2	8,3	244,5	5,9
2004	375,9	8,7	252,9	6,1

Jegyzet: A regisztrált munkanélküli ráta nevezője az előző év január 1-jei gazdaságilag aktív népesség.

Forrás: Regisztrált munkanélküliség: FH REG; MEF-munkanélküliség: KSH MEF.



5.1. ábra: Regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküli ráták

**5.2. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása kor és nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék**

Év	Munkanélküliségi ráta			Ebből 15-24 éves	Tartósan munkanélküli <sup>1</sup>
	Férfiak	Nők	Együtt		
1992	10,7	8,7	9,8	17,5	...
1993	13,2	10,4	11,9	21,3	...
1994	11,8	9,4	10,7	19,4	43,2
1995	11,3	8,7	10,2	18,6	50,6
1996	10,7	8,8	9,9	17,9	54,4
1997	9,5	7,8	8,7	15,9	51,3
1998	8,5	7,0	7,8	13,4	48,8
1999	7,5	6,3	7,0	12,4	49,5
2000	7,0	5,6	6,4	12,1	49,1
2001	6,3	5,0	5,7	10,8	46,7
2001 <sup>a</sup>	6,3	5,0	5,7	10,9	46,7
2002 <sup>a</sup>	6,1	5,4	5,8	12,3	44,9
2003 <sup>a</sup>	6,1	5,6	5,9	13,4	43,9
2004 <sup>a</sup>	6,1	6,1	6,1	15,5	45,0

<sup>1</sup> Tartósan munkanélküli, aki 12 hónapja vagy annál hosszabb ideje van munka nélkül.

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: KSH MEF.

**5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők**

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség <sup>1</sup>	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1993	45,8	22,6	27,4	4,2	100,0
1994	44,4	23,1	29,4	3,1	100,0
1995	41,0	24,3	29,7	5,0	100,0
1996	38,2	24,9	31,6	5,4	100,0
1997	44,2	23,2	28,4	4,2	100,0
1998	41,6	22,7	31,4	4,3	100,0
1999	36,2	26,2	33,8	3,8	100,0
2000	31,8	28,2	35,0	5,0	100,0
2001	33,3	28,2	32,5	6,1	100,0
2001 <sup>a</sup>	33,7	28,0	32,2	6,1	100,0
2002 <sup>a</sup>	33,2	26,0	32,2	8,5	100,0
2003 <sup>a</sup>	32,7	28,3	32,0	7,0	100,0
2004 <sup>a</sup>	27,8	27,4	34,2	10,6	100,0

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

<sup>1</sup> Szakmunkásképző, szakiskola.

Forrás: KSH MEF.

**5.4. táblázat: 15–74 évesek munkanélküliségi rátája  
iskolai végzettségek szerint, férfiak, százalék**

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség <sup>1</sup>	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1993	20,3	15,0	9,7	2,9	13,5
1998	14,6	9,1	5,9	2,2	8,5
1999	14,3	8,2	5,0	1,5	7,5
2000	13,4	7,7	4,8	1,6	7,0
2001 <sup>a</sup>	13,6	6,4	4,3	1,2	6,3
2002 <sup>a</sup>	14,1	6,2	4,0	1,4	6,1
2003 <sup>a</sup>	13,6	6,6	3,9	1,6	6,1
2004 <sup>a</sup>	14,3	6,4	4,1	1,7	6,1

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

<sup>1</sup> Szakmunkásképző, szakiskola.

Forrás: KSH MEF.

**5.5. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak**

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség <sup>1</sup>	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1993	39,0	40,8	17,3	2,8	100,0
1998	37,4	42,0	17,2	3,4	100,0
1999	34,5	45,3	17,4	2,8	100,0
2000	32,9	45,8	17,9	3,4	100,0
2001 <sup>a</sup>	36,5	43,2	17,5	2,8	100,0
2002 <sup>a</sup>	36,7	43,3	16,7	3,3	100,0
2003 <sup>a</sup>	34,0	44,7	17,2	4,1	100,0
2004 <sup>a</sup>	33,9	42,6	18,6	4,9	100,0

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: 1993–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

**5.6. táblázat: 15–74 évesek munkanélküliségi rátája  
iskolai végzettségek szerint, nők, százalék**

Év	8 általános (és kevesebb)	Szakmai képzettség <sup>1</sup>	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1993	14,6	12,8	8,1	3,2	10,4
1998	11,6	7,8	5,8	1,8	7,0
1999	10,5	8,0	5,2	1,3	6,3
2000	9,1	7,4	4,9	1,5	5,6
2001 <sup>a</sup>	8,4	6,4	4,0	1,6	5,0
2002 <sup>a</sup>	9,3	6,5	4,4	2,4	5,4
2003 <sup>a</sup>	10,5	7,2	4,4	1,9	5,6
2004 <sup>a</sup>	10,3	8,0	5,3	2,9	6,1

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

<sup>1</sup> Szakmunkásképző, szakiskola.

Forrás: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

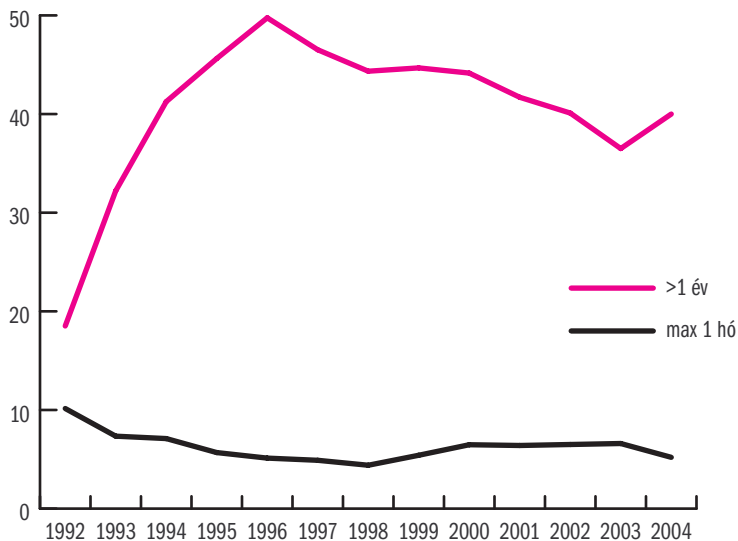
5.7. táblázat: A munkanélküliek száma\* a munkakeresés hossza szerint, ezer fő

Év	A munkakeresés időtartama: hét [hónap]								Összesen
	1-4 [<1]	5-14 [1-3]	15-26 [4-6]	27-51 [7-11]	52 [12]	53-78 [13-18]	79-104 [19-24]	105- [>24]	
1992	43,9	90,9	96,4	110,7	10,6	41,7	38,4	-	432,6
1993	36,2	74,8	87,9	120,5	14,7	75,1	83,7	-	492,9
1994	30,5	56,5	65,0	91,9	8,4	63,0	73,8	40,4	429,5
1995	23,0	51,0	56,5	69,4	20,2	57,2	34,3	93,2	404,8
1996	19,9	46,4	49,3	61,5	18,2	56,1	37,1	100,2	388,7
1997	16,1	43,7	45,9	54,4	15,7	44,5	31,1	77,3	328,7
1998	12,9	44,2	44,5	45,7	16,0	39,0	27,6	63,5	293,4
1999	15,4	44,1	38,8	46,0	13,2	38,1	26,8	62,3	284,7
2000	16,7	38,5	35,1	42,8	12,7	36,9	23,6	55,4	261,3
2001	14,7	36,9	33,1	38,3	11,3	31,4	20,9	44,1	230,7
2001 <sup>a</sup>	14,9	37,0	33,2	38,6	11,5	31,6	20,9	44,2	231,9
2002 <sup>a</sup>	15,5	39,4	34,8	40,7	11,6	32,7	19,8	42,5	237,0
2003 <sup>a</sup>	15,9	42,1	38,9	42,0	14,5	27,6	17,6	43,0	241,6
2004 <sup>a</sup>	13,0	42,0	39,9	41,8	13,5	33,4	19,6	47,2	250,4

\* 2002-ig a 30 napon belül, 2003-tól a 90 napon belül új állásban kezdők nélkül.

<sup>a</sup> Lásd: 3.7 tábla.

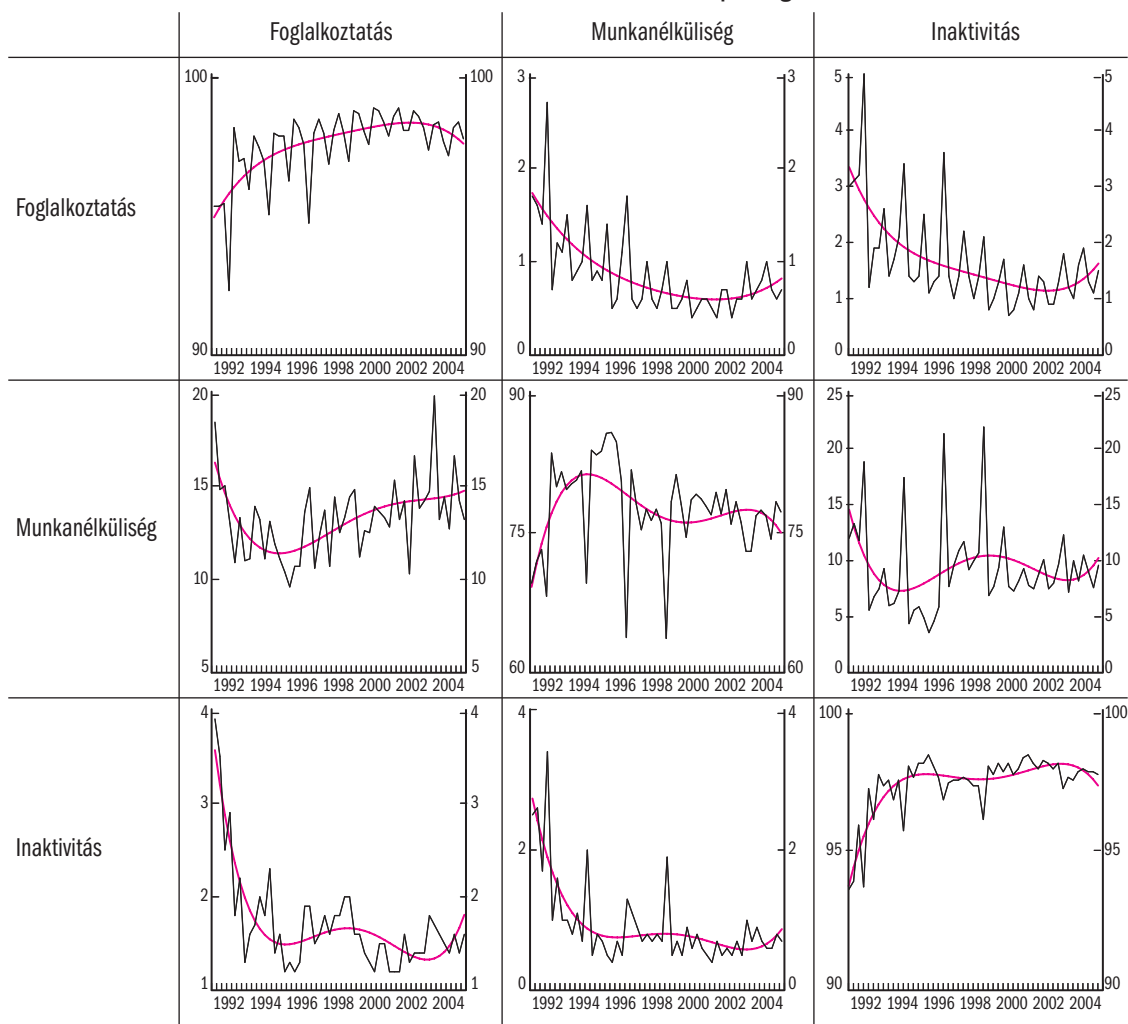
Forrás: KSH MEF.



5.2. ábra: A munkanélküliek aránya a munkakeresés hossza szerint (százalék)



5.3. ábra: A különböző munkaerőpiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–74 éves népességben



A munkaerőpiaci státusok közötti negyedéves áramlási ráták (%) a Munkaerő-felvételben két egymást követő negyedévben egyaránt megfigyelt 15–74 éves népességben. A piros görbék negyedfokú polinommal simított trendet mutatnak.

Forrás: KSH MEF.

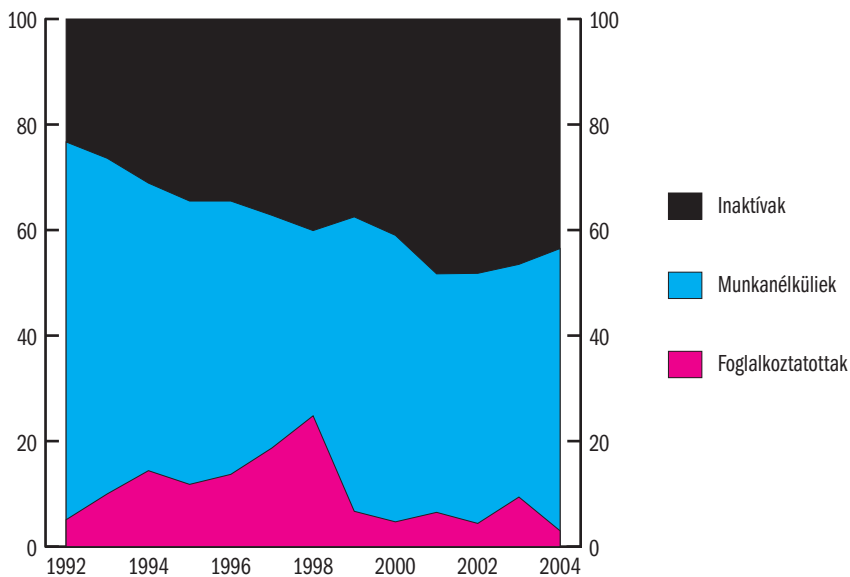
5.8. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő-felvételben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint

Év	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Inaktívak	Összesen
1992	5,1	71,6	23,3	100,0
1993	10,0	63,6	26,4	100,0
1994	14,4	54,5	31,1	100,0
1995	11,8	53,7	34,5	100,0
1996	13,7	51,8	34,5	100,0
1997	18,7	44,1	37,2	100,0
1998	24,8	35,1	40,1	100,0
1999	6,7	55,8	37,5	100,0
2000	4,7	54,3	41,0	100,0
2001	6,5	45,2	48,3	100,0
2002 <sup>a</sup>	4,4	47,4	48,2	100,0
2003 <sup>a</sup>	9,4	44,1	46,5	100,0
2004 <sup>a</sup>	3,0	53,5	43,5	100,0

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Jegyzet: Az adatok a KSH MEF-ben magukat regisztráltnak minősítő munkanélküliekre vonatkoznak. 1999-től a magukat regisztrált munkanélkülinek vallók közül kiszűrték azokat, akik 2 hónapnál hosszabb időt jelöltek meg a munkaügyi központtal történt utolsó kapcsolatfelvételnél.

Forrás: KSH MEF.



5.4. ábra: Regisztrált munkanélküliek megoszlása gazdasági aktivitás szerint

5.9. táblázat: Főbb munkanélküliségi adatok idősorai a nyilvántartási statisztika alapján,  
éves átlagok, ezer fő ill. százalék

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Regisztrált munkanélküli	671,7	568,4	507,7	500,6	470,1	423,1	409,5	390,5	364,1	344,7	357,2	375,9
Ebből												
Pályakezdő	59,7	62,1	54,5	46,2	42,4	32,5	29,9	26,0	26,8	28,5	31,3	33,8
Nem pályakezdő	612,0	506,2	453,2	454,4	427,7	390,6	379,6	364,4	337,4	316,2	325,9	342,2
Férfi	395,3	333,0	293,8	284,1	267,1	233,4	221,4	209,7	196,4	184,6	188,0	193,3
Nő	276,4	235,3	213,8	216,5	203,0	189,7	188,1	180,8	167,7	160,1	169,2	182,6
25 éves és fiatalabb	174,8	153,3	134,2	124,0	105,8	89,9	85,4	79,1	75,6	71,1	71,6	71,4
Fizikai foglalkozású	556,0	467,6	414,3	407,4	386,3	349,0	336,8	321,2	302,0	286,3	296,2	308,5
Szellemi foglalkozású	115,8	100,7	93,4	93,2	83,8	74,1	72,7	69,3	62,1	58,4	61,0	67,4
Munkanélküli ellátásban részesülő	404,8	228,9	182,8	171,7	141,7	130,7	140,7	131,7	119,2	114,9	120,0 <sup>a</sup>	124,0
Jövedelempótló támogatásban részesülő <sup>b</sup>	89,3	190,3	210,0	211,3	201,3	182,2	148,6	143,5	131,2	113,4	116,2	120,4
Munkanélküliségi ráta	12,9	11,3	10,6	11,0	10,5	9,5	9,7	9,3	8,5	8,0	8,3	8,7
<b>Megoszlás, százalék</b>												
Pályakezdő	8,9	10,9	10,7	9,2	9,0	7,7	7,3	6,7	7,3	8,3	8,8	9,0
Férfi	58,8	58,6	57,9	56,7	56,8	55,2	54,1	53,7	53,9	53,5	52,6	51,4
25 éves és fiatalabb	26,0	27,0	26,4	24,8	22,5	21,3	20,9	20,3	20,8	20,6	20,0	19,0
Fizikai foglalkozású	82,8	82,3	81,6	81,4	82,2	82,5	82,3	82,2	82,9	83,1	82,9	82,1
Belépő munkanélküliek száma	48,6	42,3	45,7	52,8	56,1	55,4	57,2	54,1	57,0	56,0	54,8	57,8
Ebből: pályakezdő	7,6	7,8	8,0	7,5	9,2	9,8	9,3	8,0	7,8	7,8	7,7	7,6
Kilépő munkanélküliek száma	51,2	51,7	47,6	54,3	57,3	60,4	57,2	56,8	59,4	55,8	53,5	54,4
Ebből: pályakezdő	6,6	7,9	8,5	8,9	9,0	11,0	9,4	8,2	7,7	7,5	7,6	7,1

<sup>a</sup> Az álláskereső juttatásban részesülők számával együtt.

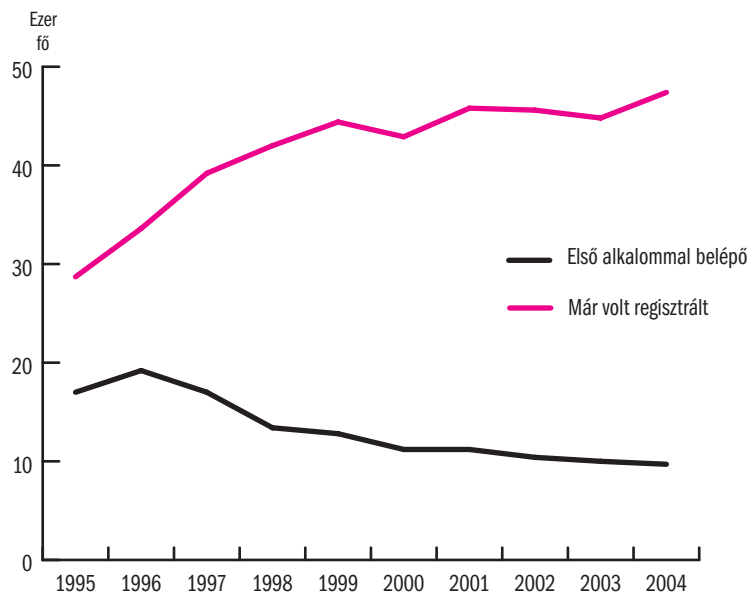
<sup>b</sup> 2001-től a rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt.

Forrás: FH REG.

5.10. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő

Év	Első alkalommal belépő	Már volt regisztrált	Összes belépő
1995	17,0	28,7	45,7
1996	19,2	33,6	52,8
1997	17,0	39,2	56,1
1998	13,4	42,0	55,4
1999	12,8	44,4	57,2
2000	11,2	42,9	54,1
2001	11,2	45,8	57,0
2002	10,4	45,6	56,0
2003	10,0	44,8	54,8
2004	9,7	47,4	57,8

Forrás: FH REG.



5.5 ábra: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő

5.11. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok

Év	Munkanélküli járadék	Jövedelemplótló támogatás	Pályakezdekők munkanélküli segélye	Nem részesül támogatásban	Közhasznú munka	Átképzés	Bértámogatás	Egyéb program	Összesen
<b>1990</b>									
Ezer fő	42,5	-	-	18,6	...	...	...	...	61,0
Százalék	69,6			30,4					100,0
<b>1994</b>									
Ezer fő	160,3	202,4	24,5	142,4	28,7	31,2	23,9	61,7	675,1
Százalék	23,7	30,0	3,6	21,1	4,3	4,6	3,5	9,1	100,0
<b>1995</b>									
Ezer fő	150,8	192,9	26,3	109,1	21,7	20,4	10,9	64,7	596,8
Százalék	25,3	32,3	4,4	18,3	3,6	3,4	1,8	10,8	100,0
<b>1996</b>									
Ezer fő	145,4	218,5	2,6	127,8	38,5	20,6	16,4	74,5	644,3
Százalék	22,6	33,9	0,4	19,8	6,0	3,2	2,5	11,6	100,0
<b>1997</b>									
Ezer fő	134,1	193,5	0,1	121,8	38,9	25,1	29,7	95,7	638,9
Százalék	21,0	30,3	0,0	19,1	6,1	3,9	4,6	15,0	100,0
<b>1998</b>									
Ezer fő	123,9	158,6	0,1	109,4	37,4	24,5	30,9	86,7	571,5
Százalék	21,7	27,7	0,0	19,1	6,5	4,3	5,4	15,2	100,0
<b>1999</b>									
Ezer fő	135,5	146,7	0,0	107,1	35,7	28,0	31,1	60,6	544,7
Százalék	24,9	26,9	0,0	19,7	6,6	5,1	5,7	11,1	100,0
<b>2000</b>									
Ezer fő	117,0	139,7 <sup>a</sup>	0,0	106,5	26,7	25,3	27,5	73,5	516,2
Százalék	22,7	27,1	0,0	20,6	5,2	4,9	5,3	14,2	100,0
<b>2001</b>									
Ezer fő	111,8	113,2	0,0	105,2	29,0	30,0	25,8	37,2	452,2
Százalék	247,0	25,0	0,0	23,3	6,4	6,6	5,7	8,2	100,0
<b>2002</b>									
Ezer fő	104,8	107,6	-	115,3	21,6	23,5	21,2	32,8	426,8
Százalék	24,6	25,2	-	27,0	5,1	5,5	5,0	7,7	100,0
<b>2003</b>									
Ezer fő	105,1 <sup>b</sup>	109,5	-	125,0	21,2	22,5	20,1	36,6	440,0
Százalék	23,9	24,9	-	28,4	4,8	5,1	4,6	8,3	100,0
<b>2004</b>									
Ezer fő	117,4	118,4	0,0	132,3	16,8	12,6	16,8	28,5	442,8
Százalék	26,5	26,7		29,9	3,8	2,8	3,8	6,4	100,0

<sup>a</sup> A rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt.

<sup>b</sup> Az álláskereső juttatásban részesülők számával együtt.

Jegyzet: Október. A ráták nevezőjében a regisztráltak és a munkaerőpiaci programokban részt vevők együttes száma szerepel.

Forrás: FH.

**5.12. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint**

Iskolai végzettség	1995	1998	2001	2004	2005
Max. 8 általános	43,6	40,9	42,3	42,7	41,8
Szaktanulmányozó, szakiskola	34,5	36,0	34,2	32,2	32,6
Képesítést adó középiskola	11,7	12,8	13,0	13,4	13,6
Gimnázium	7,9	7,8	7,7	7,8	8,0
Főiskola	1,5	1,8	2,1	2,8	2,9
Egyetem	0,7	0,6	0,7	1,0	1,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	482,7	406,4	359,6	350,7	388,1

Jegyzet: Minden év júniusi zárólétszám adatok.

Forrás: FH.

**5.13. táblázat: A munkanélküli ellátásban részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint**

Iskolai végzettség	1995	1998	2001	2004 <sup>a</sup>
Max. 8 általános	36,9	32,0	29,7	28,9
Szaktanulmányozó, szakiskola	36,6	39,5	40,7	39,2
Képesítést adó középiskola	14,9	16,0	16,7	17,7
Gimnázium	8,3	9,0	9,0	9,3
Főiskola	2,2	2,6	2,9	3,6
Egyetem	1,0	0,9	1,0	1,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	164,1	121,3	110,3	100,3

<sup>a</sup> Nem tartalmazza a nyugdíj előtti munkanélküli segélyben lévőket.

Jegyzet: Minden év júniusi zárólétszám adatok.

Forrás: FH.

**5.14. táblázat: A jövedelempótló támogatásban<sup>1</sup> részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint**

Iskolai végzettség	1995	1998	2001	2004	2005
Max. 8 általános	56,8	50,0	55,5	61,1	60,4
Szaktanulmányozó, szakiskola	30,6	34,3	30,0	27,6	27,8
Képesítést adó középiskola	6,9	8,7	7,4	6,1	6,4
Gimnázium	4,5	5,7	5,1	4,2	4,3
Főiskola	0,8	1,0	0,9	0,8	0,9
Egyetem	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	220,7	186,6	136,9	114,6	127,8

<sup>1</sup> 2001-től a rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt.

Jegyzet: Minden év júniusi zárólétszám adatok.

Forrás: FH.



5.15. táblázat: Az aktív eszközökből kikerülők elhelyezkedési arányai\*

Aktív eszközök	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ajánlott képzés	44,5	46,3	46,8	46,8	48,4	45,4	43,3	43,0	45,5
Elfogadott képzés	50,2	51,1	51,5	50,0	52,0	49,3	45,8	46,0	45,6
Munkaviszonyos képzés	92,8	90,4	94,7	94,8	94,9	94,2	92,7	93,3	92,1
Vállalkozóvá válási támogatás	90,2	88,1	91,7	90,5	89,4	89,2	90,7	89,6	90,7
Bértámogatás	70,1	66,3	59,1	59,7	62,3	59,7	62,9	62,0	64,6
Munkatapasztalat-szerző támogatás	-	65,7	59,1	55,8	57,9	64,5	66,9	66,1	66,5
Foglalkoztatási támogatás	-	72,1	75,1	68,5	73,8	71,6	78,4	78,2	71,5

\* Az adat azt mutatja, hogy a támogatás befejezése után 3 hónappal milyen arányban tudtak a képzést befejezettek, normál, nem támogatott állásban elhelyezkedni, a vállalkozók életképes vállalkozást működtetni, illetve a támogatott foglalkoztatást befejezettek az adott munkaadónál normál munkaviszonyban tovább dolgozni.

Forrás: FH.

5.16. táblázat: A 2004. évben befejezett programokból\* kikerülők elhelyezkedési arányai nem, kor és iskolai végzettség szerint

	Munkaviszonyban nem állók			Támogatott vállalkozók <sup>1</sup>	Bértámogatással foglalkoztatottak	Pályakezdekők	
	ajánlott képzései	elfogadott képzései	összesen			munkatapasztalat-szerző támogatása	foglalkoztatási támogatása
<b>Nemek szerint</b>							
Férfiak	46,9	51,0	48,5	92,4	60,8	65,8	72,2
Nők	44,6	42,7	43,8	88,2	68,0	67,0	70,4
<b>Korcsoportok szerint</b>							
-20	33,5	39,0	35,4	75,0	34,4	58,2	68,1
20-24	49,4	49,1	49,3	84,2	60,0	67,5	83,9
25-29	48,5	45,4	47,2	93,4	65,2	74,9	
-29 együtt	46,4	46,1	46,3	90,4	62,3	66,5	71,5
30-34	44,3	47,1	45,6	88,9	68,4		
35-39	45,3	47,5	46,1	95,0	67,1		
40-44	46,9	46,0	46,5	89,9	64,9		
45-49	44,5	39,7	42,7	89,0	65,9		
50-54	40,4	42,7	41,3	90,3	63,4		
55+	35,2	28,1	32,5	92,6	50,4		
<b>Iskolai végzettség szerint</b>							
8 általánosnál kevesebb	32,6	37,5	32,8	100,0	37,9	14,3	
8 általános	42,7	40,8	42,0	86,6	56,2	46,8	100,0
Szakmunkásképző	49,0	47,8	48,5	92,3	65,0	62,7	70,4
Szakiskola	46,6	41,8	44,4	66,7	68,9	55,8	68,4
Speciális szakiskola	16,7	14,3	15,8		50,0	33,3	
Szakközépiskola	45,0	46,6	45,7	91,0	69,5	65,3	85,7
Technikum	44,6	47,1	45,7	91,7	67,9	69,9	100,0
Gimnázium	41,0	43,1	41,8	89,8	69,8	62,1	100,0
Főiskola	54,1	49,1	52,5	86,6	68,1	75,8	
Egyetem	55,5	55,7	55,6	93,3	68,8	76,6	
Összesen	45,5	45,6	45,5	90,7	64,6	66,5	71,5

\* 3 hónappal a programok befejezése után. <sup>1</sup> Továbbélési arány.

Forrás: FH.

5.17. táblázat: A munkaerőpiaci képzésben résztvevők érintett létszámának megoszlása

A képzésben résztvevők	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ajánlott képzésben résztvevők	49,3	59,2	61,0	61,4	59,2	58,4	56,5	54,6	55,1
Elfogadott képzésben résztvevők	43,3	34,9	33,8	33,4	35,1	35,7	38,5	34,5	32,4
Munkaviszonyban nem állók összesen	92,7	94,1	94,8	94,8	94,3	94,2	95	89,1	87,5
Ebből: pályakezdők	23,4	28,5	30,6	29,8	25,1	22,5	23,5	22,1	20,3
Munkaviszonyban állók	7,3	5,9	5,2	5,2	5,7	5,8	5,0	10,9	12,5
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: FH.

5.18. táblázat: A képzésben résztvevő munkanélküliek számának megoszlása a képzés típusa szerint

A képzés típusa	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
OKJ	80,4	77,9	79,8	79,6	78,8	78,7	77,6	78,3	75,1
Nem OKJ	15,8	16,0	14,4	14,7	14,7	14,0	13,6	12,6	15,0
Nyelvi képzés	3,8	6,1	5,7	5,7	6,5	7,3	8,8	9,1	9,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: FH.

5.19. táblázat: A munkaerőpiaci képzésbe belépő munkanélküliek számának korcsoport és iskolai végzettség szerinti megoszlása, nemenként

	2002			2003			2004		
	Férfi	Nő	Összesen	Férfi	Nő	Összesen	Férfi	Nő	Összesen
Belépők száma, fő	18 901	27 088	45 989	17 901	27 191	45 092	11 077	14 683	25 760
Belépők nemenkénti megoszlása	41,1	58,9	100,0	39,7	60,3	100,0	43,0	57,0	100,0
<b>Korcsoportok szerint</b>									
-20	12,9	10,0	11,2	12,9	8,7	10,4	11,2	7,3	9,0
20-24	28,5	23,1	25,3	28,1	21,5	24,1	25,5	20,0	22,3
-25	41,4	33,0	36,5	41,0	30,2	34,5	36,6	27,3	31,3
25-44	47,0	57,7	53,3	47,6	59,3	54,7	48,7	59,6	54,9
45-49	6,6	6,4	6,4	6,2	6,7	6,5	8,0	7,9	7,9
50+	5,0	2,9	3,8	5,2	3,7	4,3	6,7	5,2	5,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Iskolai végzettség szerint</b>									
8 általánosnál kevesebb	0,9	0,4	0,6	1,9	0,8	1,3	2,3	1,2	1,7
8 általános	27,5	17,7	21,7	29,0	19,2	23,1	30,0	19,2	23,8
Szaktanácsképző, szakiskola	36,7	23,1	28,7	33,5	22,5	26,9	32,9	21,8	26,6
Szakközépiskola, technikum	21,3	29,5	26,1	21,1	28,7	25,7	20,2	27,7	24,5
Gimnázium	8,9	20,9	15,9	8,8	19,9	15,5	8,3	18,7	14,2
Főiskola, egyetem	4,8	8,5	6,9	5,6	8,9	7,6	6,3	11,4	9,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: FH.

5.20. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag

Iskolai végzettség	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Max. 8 általános	41,2	40,8	40,6	40,4	41,0	42,0	42,4	42,7	42,3
Szaktanulmányok, szakiskola	35,1	35,6	36,0	35,7	34,9	34,1	33,5	32,9	32,3
Képesítést adó középiskola	12,7	12,8	12,9	13,2	13,2	13,1	13,2	13,1	13,4
Gimnázium	8,3	8,0	7,9	8,0	8,0	7,7	7,6	7,5	7,7
Főiskola	2,0	2,0	1,9	2,0	2,1	2,2	2,4	2,7	3,1
Egyetem	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: FH.

5.21. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdeők megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag

Iskolai végzettség	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Max. 8 általános	4,6	20,2	23,4	25,3	26,8	31,1	33,7	34,7	35,2
Szaktanulmányok, szakiskola	41,9	35,7	34,1	30,9	27,8	23,7	20,6	20,4	20,2
Képesítést adó középiskola	27,0	23,9	24,2	25,0	25,4	25,3	25,5	23,2	22,1
Gimnázium	21,8	15,5	14,0	13,6	13,7	12,6	11,6	10,8	10,7
Főiskola	3,6	3,5	3,4	4,0	4,8	5,5	6,2	7,7	8,1
Egyetem	1,1	1,1	1,0	1,2	1,5	1,8	2,4	3,3	3,6
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: FH.

5.22. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma iskolai végzettség szerint, éves átlag

Iskolai végzettség	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Max. 8 általános	206 078	191 772	171 882	165 465	160 099	153 085	146 260	152 395	159 089
Szaktanulmányok, szakiskola	175 650	167 585	152 164	146 226	136 291	124 078	115 323	117 620	121 588
Képesítést adó középiskola	63 470	60 332	54 765	54 034	51 702	47 845	45 614	46 927	50 344
Gimnázium	41 751	37 376	33 458	32 768	31 164	28 219	26 223	26 960	29 093
Főiskola	9 887	9 529	8 061	8 194	8 360	8 149	8 324	9 740	11 538
Egyetem	3 786	3 519	2 792	2 832	2 876	2 764	2 971	3 570	4 298
Összesen	500 622	470 112	423 121	409 519	390 492	364 140	344 715	357 212	375 950

Forrás: FH.

5.23. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdeők száma iskolai végzettség szerint, éves átlag

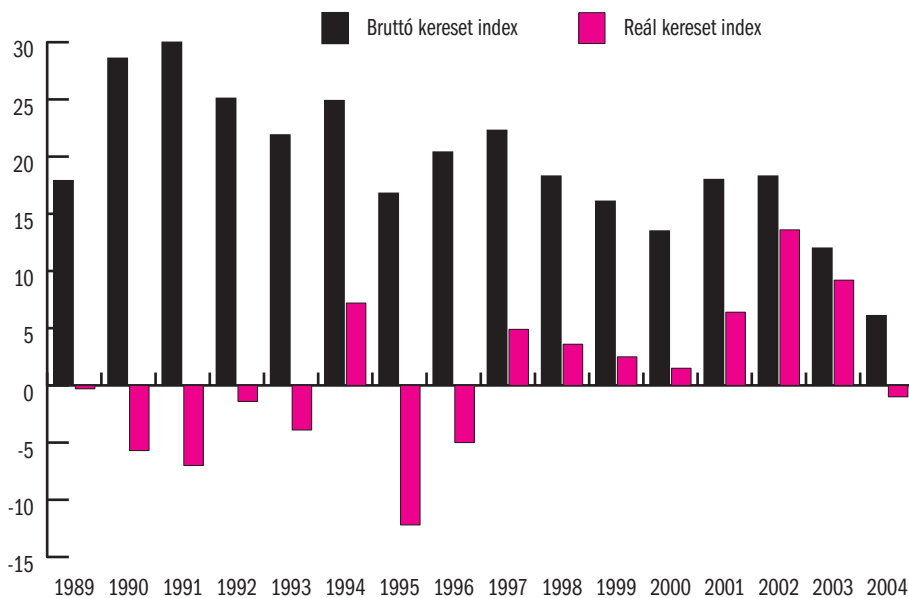
Iskolai végzettség	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Max. 8 általános	2 125	8 583	7 612	7 568	6 979	8 332	9 606	10 853	11 896
Szaktanulmányok, szakiskola	19 361	15 147	11 111	9 241	7 249	6 355	5 894	6 372	6 833
Képesítést adó középiskola	12 489	10 129	7 864	7 468	6 625	6 778	7 271	7 270	7 461
Gimnázium	10 086	6 590	4 548	4 078	3 566	3 366	3 310	3 375	3 606
Főiskola	1 656	1 491	1 099	1 211	1 247	1 463	1 766	2 401	2 749
Egyetem	516	461	318	361	378	469	697	1 020	1 218
Összesen	46 233	42 401	32 551	29 927	26 044	26 763	28 542	31 292	33 763

Forrás: FH.

6.1. táblázat: Nominális és reálkereset

Év	Bruttó átlagkereset	Nettó átlagkereset	Bruttó kere- seti index	Nettó kere- seti index	Fogyasztói árindex	Reál kereseti index
	Ft		előző év = 100 %			
1989	10 571	8 165	117,9	116,9	117,2	99,7
1990	13 446	10 108	128,6	121,6	128,9	94,3
1991	17 934	12 948	130,0	125,5	135,0	93,0
1992	22 294	15 628	125,1	121,3	123,0	98,6
1993	27 173	18 397	121,9	117,7	122,5	96,1
1994	33 939	23 424	124,9	127,3	118,8	107,2
1995	38 900	25 891	116,8	112,6	128,2	87,8
1996	46 837	30 544	120,4	117,4	123,6	95,0
1997	57 270	38 145	122,3	124,1	118,3	104,9
1998	67 764	45 162	118,3	118,4	114,3	103,6
1999	77 187	50 076	116,1	112,7	110,0	102,5
2000	87 645	55 785	113,5	111,4	109,8	101,5
2001	103 553	64 913	118,0	116,2	109,2	106,4
2002	122 482	77 622	118,3	119,6	105,3	113,6
2003	137 187	88 751	112,0	114,3	104,7	109,2
2004	145 675	93 783	106,1	105,7	106,8	99,0

Forrás: KSH IMS.



6.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása

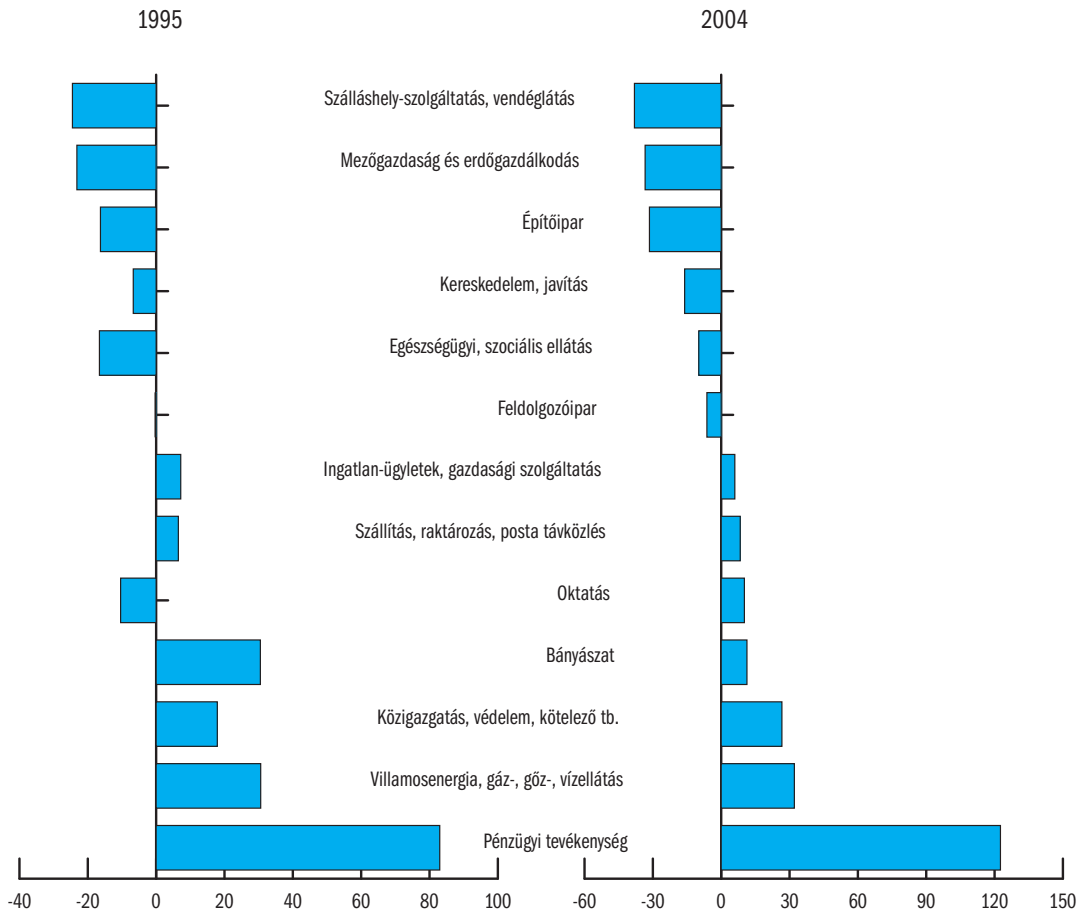
6.2. táblázat: Bruttó átlagkereseti arányok nemzetgazdasági ágak szerint\*

Ágazat	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Mezőgazdaság és erdőgazdálkodás	72,6	76,8	74,9	73,7	72,0	69,3	67,6	69,6	68,8	65,1	66,6
Bányászat	127,4	130,5	128,3	134,4	125,4	124,1	128,8	122,9	113,2	108,7	111,3
Feldolgozóipar	95,8	99,7	100,7	100,6	99,1	98,9	100,6	97,7	92,8	90,4	93,7
Villamosenergia, gáz, gőz-, vízellátás	123,6	130,6	133,5	132,2	133,3	135,4	136,4	131,0	126,9	127,0	132,1
Építőipar	89,3	83,7	82,0	81,9	79,9	73,5	73,3	77,0	70,4	68,4	68,5
Kereskedelem, javítás	97,0	93,3	97,1	93,8	92,5	86,7	88,7	87,5	87,0	84,2	83,9
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	82,6	75,5	75,3	71,6	68,5	64,9	64,6	65,8	66,2	63,8	61,9
Szállítás, raktározás, posta távközlés	104,6	106,5	110,0	110,5	112,3	114,3	112,7	110,5	106,6	103,9	108,4
Pénzügyi tevékenység	184,6	183,0	189,5	199,2	210,2	214,2	216,1	208,6	197,0	199,6	222,6
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás	112,8	107,2	110,5	106,8	119,7	115,8	115,3	117,6	109,2	105,8	106,0
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	118,0	117,9	114,3	114,1	111,7	120,3	118,0	127,2	137,1	131,8	126,7
Oktatás	94,0	89,6	83,3	86,4	88,3	94,4	92,7	94,3	105,1	118,4	110,2
Egészségügyi, szociális ellátás	86,8	83,4	80,1	79,2	77,9	76,6	77,9	76,1	84,3	94,7	90,2
Egyéb	102,1	102,5	102,2	95,2	94,3	92,2	91,1	88,5	91,1	94,2	94,6

\* Lásd: 7.2. tábla.

Jegyzet: Nemzetgazdaság összesen = 100.

Forrás: KHS, IMS.



6.2. ábra: Bruttó átlagkereset az országos átlag százalékában, nemzetgazdasági ágak szerint, 1995, 2004

6.3. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként, nemzetgazdasági ágak szerint, 2004

Ágazat	Férfiak		Nők		Együtt		Nő/Férfi kereseti arány
	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	
	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	5,7	102 322	1,8	91 226	3,8	99 797	89,2
Halászat	0,2	87 134	0,0	89 451	0,1	87 523	102,7
Bányászat	0,6	142 321	0,1	134 235	0,3	141 277	94,3
Feldolgozóipar	28,5	153 907	20,0	112 214	24,4	137 189	72,9
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	4,1	180 669	1,3	164 519	2,7	176 855	91,1
Építőipar	8,5	102 956	1,1	116 679	4,9	104 441	113,3
Kereskedelem, járműjavítás	13,1	128 893	12,4	108 870	12,8	119 405	84,5
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	1,7	112 864	2,4	83 767	2,0	95 979	74,2
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	12,0	166 466	5,5	153 166	8,8	162 416	92,0
Pénzügyi tevékenység	1,2	407 685	3,2	237 480	2,1	285 039	58,3
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	6,0	170 858	5,0	142 494	5,5	158 338	83,4
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	6,2	216 935	13,3	180 535	9,7	192 442	83,2
Oktatás	5,2	188 127	18,0	154 320	11,4	162 157	82,0
Egészségügyi, szociális ellátás	3,8	157 861	13,2	134 902	8,4	140 229	85,5
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	3,3	137 537	2,7	134 376	3,0	136 160	97,7
Összesen	100,0	154 352	100,0	139 515	100,0	147 111	90,4

Forrás: FH-BT.



**6.4. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a nemzetgazdaságban nemenként, iskolai végzettség szerint, 2004**

Iskolai végzettség	Férfiak		Nők		Együtt		Nő/Férfi kereseti arány
	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	
	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	
Általános iskola 0-7 oszt.	0,6	95 483	0,6	90 308	0,6	92 900	94,6
Általános iskola 8 osztály	14,0	95 480	18,2	84 627	16,0	89 472	88,6
Szakiskola	2,4	95 765	2,3	96 023	2,4	95 886	100,3
Szakközépiskola	38,2	107 697	14,8	85 974	26,8	101 833	79,8
Technikum	15,6	144 675	22,0	132 336	18,7	137 602	91,5
Gimnázium	5,1	165 778	2,7	132 739	3,9	154 588	80,1
Főiskola	6,1	142 166	14,5	130 575	10,2	134 148	91,8
Egyetem	8,9	272 306	17,7	202 036	13,2	226 329	74,2
Egyetem	9,0	364 814	7,2	295 484	8,1	334 910	81,0
Összesen	100,0	154 352	100,0	139 515	100,0	147 111	90,4

Forrás: FH-BT.

**6.5. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a költségvetési szektorban nemenként, iskolai végzettség szerint, 2004**

Iskolai végzettség	Férfiak		Nők		Együtt		Nő/Férfi kereseti arány
	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	
	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	
Általános iskola 0-7 oszt.	0,6	112 692	0,7	105 396	0,7	107 054	93,5
Általános iskola 8 osztály	12,5	101 441	15,8	89 290	14,9	92 040	88,0
Szakiskola	1,0	117 393	1,6	116 534	1,5	116 698	99,3
Szakközépiskola	18,1	106 671	6,8	101 458	9,8	104 048	95,1
Technikum	12,7	157 968	20,6	141 011	18,5	144 149	89,3
Gimnázium	1,8	157 022	0,8	161 571	1,1	159 512	102,9
Főiskola	7,4	142 125	13,2	132 374	11,7	134 044	93,1
Egyetem	20,3	240 986	30,4	190 965	27,6	200 843	79,2
Egyetem	25,6	311 974	10,2	276 874	14,3	293 751	88,7
Összesen	100,0	196 022	100,0	157 586	100,0	167 938	80,4

Forrás: FH-BT.

6.6. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a versenyszférában nemenként, iskolai végzettség szerint, 2004

Iskolai végzettség	Férfiak		Nők		Együtt		Nő/Férfi kereseti arány
	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	Létszám megoszlás	Átlag-kereset	
	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	%	Ft/fő, hó	
Általános iskola 0-7 oszt.	0,6	92 486	0,6	74 840	0,6	86 025	80,9
Általános iskola 8 osztály	14,3	94 493	20,2	81 627	16,5	88 473	86,4
Szakkiskola	2,7	94 210	2,8	86 429	2,7	91 135	91,7
Szakközépiskola	16,2	142 710	23,2	125 992	18,9	134 835	88,3
Technikum	5,7	166 306	4,3	128 265	5,2	154 142	77,1
Gimnázium	5,9	142 176	15,5	129 308	9,6	134 203	90,9
Főiskola	6,8	289 949	7,3	239 891	7,0	269 875	82,7
Egyetem	5,9	408 159	4,7	328 792	5,4	381 885	80,6
Összesen	100,0	146 494	100,0	124 633	100,0	138 116	85,1

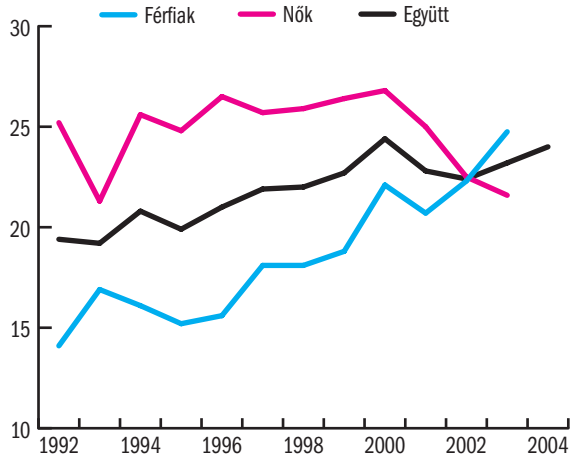
Forrás: FH-BT.

6.7. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya\* nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint

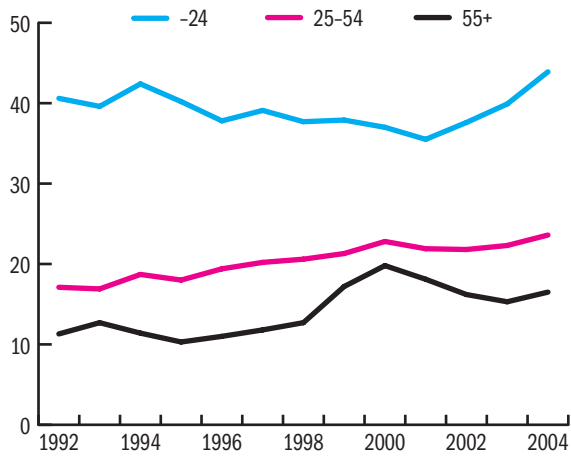
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Nemek szerint</b>												
Férfiak	16,9	16,1	15,2	15,6	18,1	18,1	18,8	22,1	20,7	22,3	24,8	25,1
Nők	21,3	25,6	24,8	26,5	25,7	25,9	26,4	26,8	25,0	22,5	21,6	22,8
<b>Korcsoportok szerint</b>												
-24	39,6	42,4	40,2	37,8	39,1	37,7	37,9	37,0	35,5	37,6	39,9	43,9
25-54	16,9	18,7	18,0	19,4	20,2	20,6	21,3	22,8	21,9	21,8	22,3	23,6
55+	12,7	11,4	10,3	11,0	11,8	12,7	17,2	19,8	18,1	16,2	15,3	16,5
<b>Iskolai végzettség szerint</b>												
8 általános (és kevesebb)	...	40,4	37,6	40,1	40,6	42,9	43,9	43,4	40,4	38,3	37,1	39,6
Szakmai képzettség	...	25,9	24,7	23,7	27,0	26,9	28,6	31,2	29,4	32,1	35,4	35,7
Érettségi	...	12,0	12,9	13,1	14,0	14,2	15,4	18,8	18,0	16,5	17,7	18,6
Felsőfok	...	1,9	3,1	3,2	3,0	3,4	3,2	4,7	4,7	3,6	3,5	3,9
<b>Ágak szerint</b>												
Mezőgazdaság	31,9	38,4	32,1	30,1	36,7	36,7	38,1	38,0	34,3	37,9	37,3	37,1
Feldolgozóipar	16,4	18,9	16,4	15,8	18,5	18,9	18,9	20,0	19,1	19,4	25,4	24,7
Építőipar	15,7	23,3	23,5	26,7	32,7	32,6	36,7	42,9	41,7	44,8	49,8	51,2
Kereskedelem	25,1	30,4	31,9	31,7	36,0	37,7	36,8	42,8	41,3	44,0	49,0	49,3
Szállítás és távközlés	8,6	10,3	8,6	8,5	8,8	8,8	9,0	11,3	10,6	10,5	13,6	12,6
Pénzügyek, gazdasági szolgáltatás	14,2	16,4	17,9	17,0	19,9	19,9	21,1	25,3	22,6	20,7	23,1	23,9
Közigazgatás	17,5	16,4	17,0	25,9	19,0	15,5	16,0	13,7	13,8	9,3	6,6	8,2
Oktatás	21,2	19,0	20,6	25,6	21,7	23,2	23,8	21,5	22,6	16,0	4,8	6,9
Egészségügy	28,9	21,6	25,2	25,9	24,1	25,8	28,0	26,7	19,9	16,1	6,3	8,4
Mindösszesen	19,2	20,8	19,9	21,0	21,9	22,0	22,7	24,4	22,8	22,4	23,2	24,0

\* Azok aránya, akik kevesebbet keresnek a medián kereset 2/3-ánál.

Forrás: FH-BT.



6.3. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek szerint (százalék)

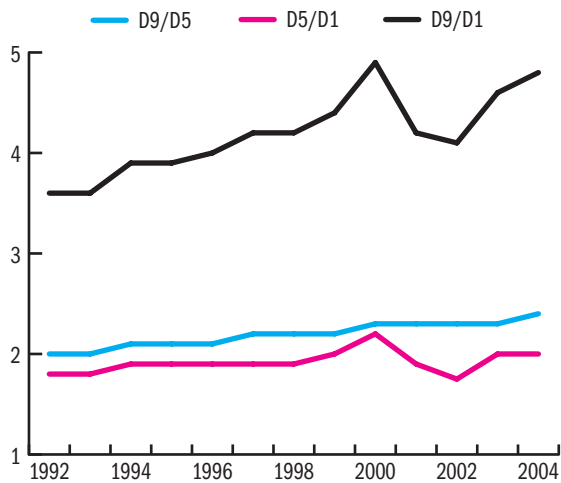


6.4. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya korcsoport szerint (százalék)

6.8. táblázat: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága nemenként és együtt, decilis hányadosok, 1992–2004

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Férfiak és nők együtt</b>													
D9/D5	2,0	2,0	2,1	2,1	2,1	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,4
D5/D1	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	2,2	1,9	1,8	2,0	2,0
D9/D1	3,6	3,6	3,9	3,9	4,0	4,2	4,2	4,4	4,9	4,2	4,1	4,6	4,8
<b>Férfiak</b>													
D9/D5	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	2,3	2,3	2,1	2,4	2,5	2,5	2,6
D5/D1	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9	2,0	2,0	2,1	2,4	2,0	1,8	2,1	2,1
D9/D1	3,6	3,7	4,0	3,9	4,0	4,5	4,5	4,8	5,1	4,9	4,5	5,2	5,4
<b>Nők</b>													
D9/D5	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0	2,2	2,1	2,2
D5/D1	1,7	1,7	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9	2,0	1,8	1,7	1,9	1,9
D9/D1	3,3	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7	3,8	4,1	3,6	3,7	4,0	4,2

Forrás: FH-BT.



6.5. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága, 1992–2004

7.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma

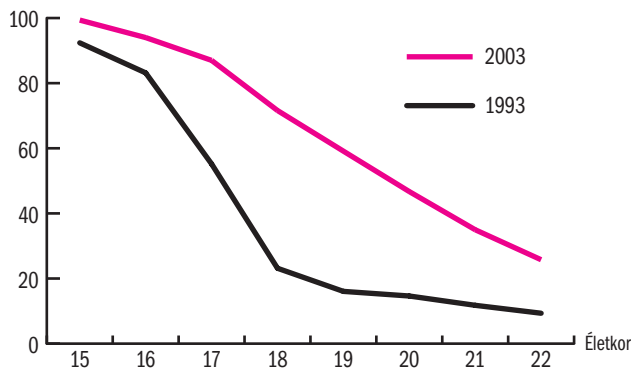
Év	Általános iskola	Szakképzés <sup>1</sup>	Középiskola	Felsőfok
1980	119 809	49 232	43 167	14 859
1989	170 891	53 724	52 573	15 699
1990	164 614	54 933	53 039	15 963
1991	158 907	59 302	54 248	16 458
1992	151 287	66 261	59 646	16 201
1993	144 200	66 342	68 607	16 223
1994	136 857	62 902	68 604	18 041
1995	122 333	57 057	70 265	20 024
1996	120 529	54 209	73 413	22 128
1997	116 708	46 868	75 564	24 411
1998	113 651	42 866	77 660	25 338
1999	114 302	38 822	73 965	27 049
2000	114 250	35 500 <sup>a</sup>	72 200 <sup>a</sup>	28 300 <sup>a</sup>
2001	114 200 <sup>a</sup>	33 500 <sup>a</sup>	70 441	29 746
2002	113 923	26 941	69 612	30 785
2003	117 747	26 472	71 944	31 911
2004	113 179	26 620	76 669	31 633

<sup>1</sup> Szakmunkásképzők (2001-ig) és szakiskolák együtt.

<sup>a</sup> Becsült adat.

Jegyzet: Általános iskola: 8. osztályt eredményesen végeztek. Többi fokozat: a fokozatnak megfelelő vizsgát tett. Gyógypedagógiai intézmények nélkül.

Forrás: OM STAT.



7.1 ábra A nappali tagozaton tanulók aránya a megfelelő korú népesség arányában

7.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma

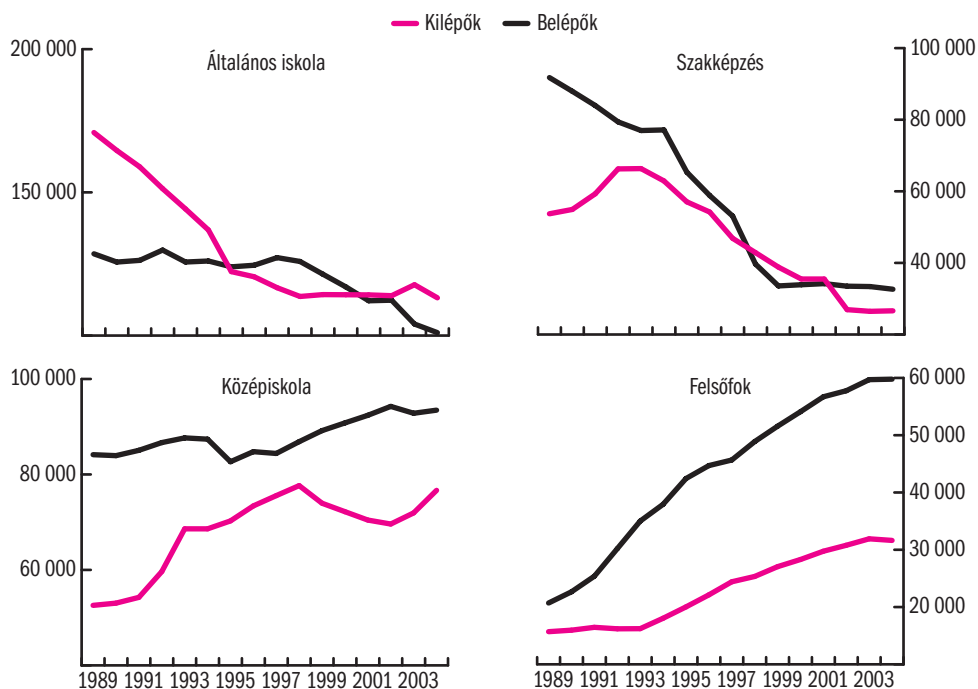
Év	Általános iskola	Szakképzés <sup>1</sup>	Középiskola	Felsőfok
1980	171 347	60 865	57 213	17 886
1989	128 542	91 767	84 140	20 704
1990	125 665	87 932	83 939	22 662
1993	125 679	76 977	87 657	35 005
1994	126 032	77 146	87 392	37 934
1995	123 997	65 352	82 665	42 433
1996	124 554	58 822	84 773	44 698
1997	127 214	53 083	84 395	45 669
1998	125 875	39 965	86 868	48 886
1999	121 424	33 570	89 184	51 586
2000	117 000	33 900 <sup>a</sup>	90 800 <sup>a</sup>	52 578
2001	112 144	34 210	92 393	56 709
2002	112 345	33 497	94 256	57 763
2003	104 020	33 394	92 817	59 699
2004	101 021	32 645	93 469	59 783

<sup>1</sup> Szakmunkásképzők (2001-ig) és szakiskolák együtt.

<sup>a</sup> Becsült adat.

Jegyzet: Gyógypedagógiai intézmények nélkül.

Forrás: OM STAT.



7.2. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban

7.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulók száma

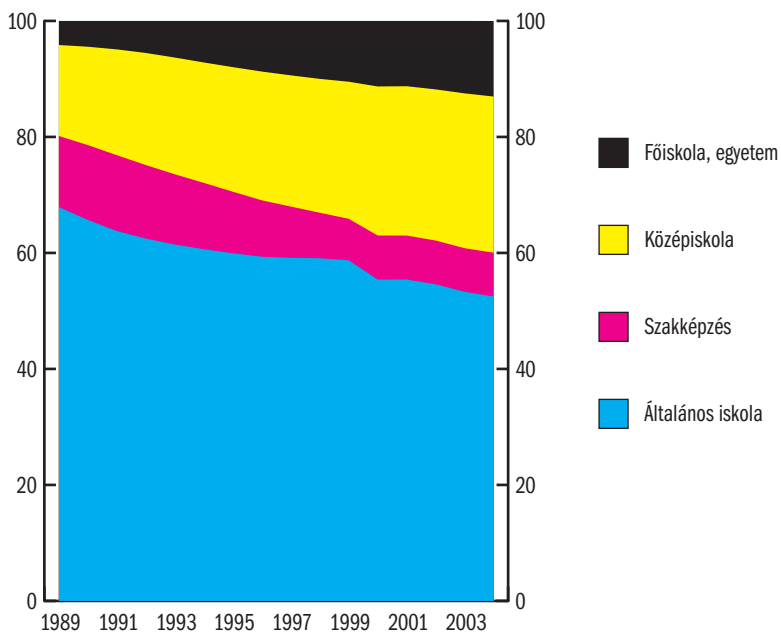
Év	Általános iskola	Szakképzés <sup>1</sup>	Középiskola	Felsőfok
1980/81	1 162 203	162 709	203 238	64 057
1989/90	1 183 573	213 697	273 511	72 381
1990/91	1 130 656	222 204	291 872	76 601
1993/94	1 009 416	198 859	330 586	103 713
1994/95	985 291	185 751	337 317	116 370
1995/96	974 806	172 599	349 299	129 541
1996/97	965 998	158 407	361 395	142 113
1997/98	963 997	143 911	368 645	152 889
1998/99	964 248	128 203	376 626	163 100
1999/00	960 601	117 038	386 579	171 516
2000/01	957 850 <sup>a</sup>	120 330 <sup>a</sup>	417 800 <sup>a</sup>	176 046
2001/02	905 932	123 954	420 889	184 071
2002/03	893 261	123 341	426 384	193 155
2003/04	874 298	123 206	437 909	204 910
2004/05	854 930	123 008	438 496	212 292

<sup>1</sup> Szakmunkásképzők (2001-ig) és szakiskolák együtt.

<sup>a</sup> Becsült adat.

Jegyzet: Gyógypedagógiai intézmények nélkül. A 2001/2002 tanévtől a 6 illetve 8 évfolyamos gimnáziumok 5–8 évfolyamának tanulói a középiskolások között szerepelnek.

Forrás: OM STAT.



7.3. ábra: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók megoszlása



**7.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nem nappali tagozaton tanulók száma**

Év	Általános iskola	Szakképzés	Középiskola	Felsőfok
1980/81	15 627	-	130 332	37 109
1989/90	13 199	-	75 581	28 487
1990/91	11 536	-	68 162	25 786
1991/92	11 724	-	66 204	23 888
1992/93	10 944	-	70 303	25 078
1993/94	8 982	-	76 335	30 243
1994/95	6 558	-	81 204	38 290
1995/96	5 205	-	75 891	50 024
1996/97	4 099	-	74 653	56 919
1997/98	3 165	-	78 292	80 768
1998/99	3 016	-	84 862	95 215
1999/00	3 146	-	88 462	107 385
2000/01	2 940	-	91 700	118 994
2001/02	2 793	2 453	95 231	129 167
2002/03	2 785	3 427	93 172	148 032
2003/04	3 190	3 216	93 322	162 037
2004/05	2 766	3 505	90 321	166 174

Forrás: OM STAT.

**7.5. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők létszámának alakulása, nappali tagozat**

Év	Jelentkezők száma	Felvettek száma	Felvettek a jelentkezők százalékában	A jelentkezők az adott évben érettségizők százalékában	A felvettek
1980	33 339	14 796	44,4	77,2	34,3
1989	44 138	15 420	34,9	84,0	29,3
1990	46 767	16 818	36,0	88,2	31,7
1991	48 911	20 338	41,6	90,2	37,5
1992	59 119	24 022	40,6	99,1	40,3
1993	71 741	28 217	39,3	104,6	41,1
1994	79 805	29 901	37,5	116,3	43,6
1995	86 548	35 081	40,5	123,2	49,9
1996	79 369	38 382	48,4	108,1	52,3
1997	81 924	40 355	49,3	108,4	53,4
1998	81 065	43 629	53,8	104,4	56,2
1999	82 815	44 538	53,8	112,0	60,2
2000	82 957	45 546	54,9	114,9	63,1
2001	84 380	49 874	59,1	119,8	70,8
2002	88 978	52 552	59,1	127,8	75,5
2003	87 110	52 703	60,5	121,1	73,3
2004	95 871	55 179	57,6	125,0	72,0

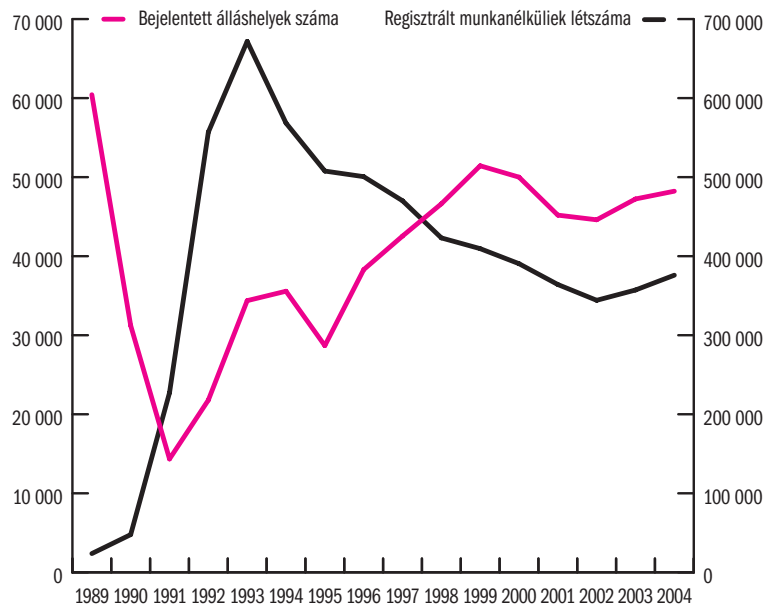
Forrás: OM STAT.

8.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek\*

Év	Bejelentett álláshelyek zárónapi száma	Regisztrált munkanélküliek zárónapi létszáma	100 regisztrált munkanél- kültre eső állás
1989	60 429	23 760	254,3
1990	31 228	47 739	65,4
1991	14 343	227 270	6,3
1992	21 793	556 965	3,9
1993	34 375	671 745	5,1
1994	35 569	568 366	6,3
1995	28 680	507 695	5,6
1996	38 297	500 622	7,6
1997	42 544	470 112	9,0
1998	46 624	423 121	11,0
1999	51 438	409 519	12,6
2000	50 000	390 492	12,8
2001	45 194	364 140	12,4
2002	44 603	344 715	12,9
2003	47 239	357 212	13,2
2004	48 223	375 950	12,8

\* Havi átlagos állományok.

Forrás: FH.



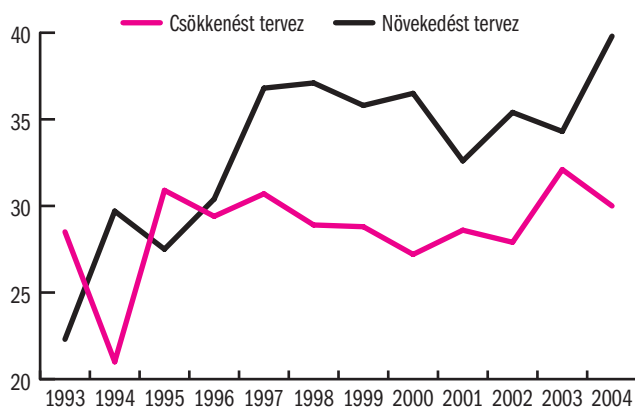
8.1. ábra: A bejelentett álláshelyek és a regisztrált munkanélküliek számának alakulása

8.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya\*

Év	Csökkenést tervez	Növekedést tervez
1993	28,5	22,3
1994	21,0	29,7
1995	30,9	27,5
1996	29,4	30,4
1997	30,7	36,8
1998	28,9	37,1
1999	28,8	35,8
2000	27,2	36,5
2001	28,6	32,6
2002	27,9	35,4
2003	32,1	34,3
2004	30,0	39,8

\* A kérdézt követő fél évben, a tárgyév második félévében lekérdezett FH PROG mintában.

Forrás: FH PROG.



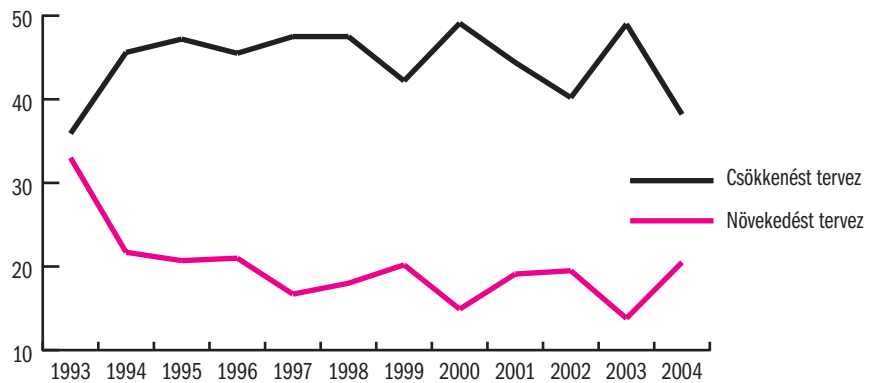
8.2. ábra: Létszámcsökkentést és létszámnövekedést tervező vállalatok arányának alakulása

8.3. táblázat: Rendelésállományuk növekedésére  
 illetve csökkenésére számító vállalatok\*

Év	A rendelésállomány	
	nő	csökken
1993	35,9	33,0
1994	45,6	21,7
1995	47,2	20,7
1996	45,5	21,0
1997	47,5	16,7
1998	47,5	18,0
1999	42,2	20,2
2000	49,1	14,9
2001	44,4	19,1
2002	40,2	19,5
2003	49,0	13,8
2004	38,2	20,5

\* A kérdézt követő fél évben, a tárgyév második félévében lekérdezett FH PROG mintában.

Forrás: FH PROG.



8.3. ábra: Rendelésállományuk növekedésére  
 illetve csökkenésére számító vállalatok

8.4. táblázat: Új kapacításokat üzembe helyező vállalatok\*

Év	Csak épület	Épület és/vagy gépi	Összesen
1992	3,0	11,4	14,4
1993	3,0	14,7	17,7
1994	4,1	17,4	21,5
1995	4,4	18,8	23,2
1996	4,2	19,5	23,7
1997	4,7	21,1	25,8
1998	5,4	23,6	29,0
1999	5,2	20,9	26,1
2000	4,4	23,9	28,3
2001	4,7	22,9	27,6
2002	3,3	22,8	26,1
2003	...	...	...
2004	5,3	30,2	35,5

\* A kérdézt követő fél évben, a tárgyév második félévében lekérdezett FH PROG mintában.

Forrás: FH PROG.

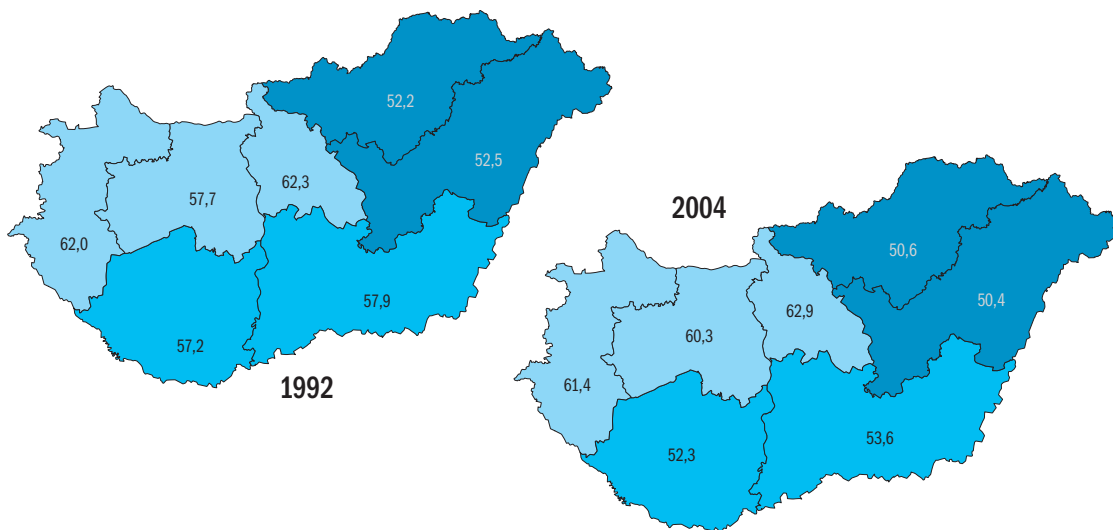
9.1. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta\*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1992	62,3	57,7	62,0	57,2	52,2	52,5	57,9	58,0
1993	58,4	55,2	60,5	52,9	49,3	48,4	53,4	54,5
1994	57,2	54,4	59,9	52,4	47,7	47,5	53,0	53,5
1995	57,1	53,1	58,5	48,8	46,3	46,4	53,0	52,5
1996	56,8	52,7	59,3	50,3	45,7	45,6	52,8	52,4
1997	56,8	53,6	59,8	50,0	45,7	45,2	53,6	52,5
1998	57,7	56,0	61,6	51,5	46,2	46,4	54,2	53,7
1999	59,7	58,5	63,1	52,8	48,1	48,8	55,3	55,6
2000	60,5	59,2	63,4	53,5	49,4	49,0	56,0	56,3
2001	60,8	59,8	63,2	52,5	49,6	49,6	56,2	56,5
2001 <sup>a</sup>	60,6	59,3	63,1	52,3	49,7	49,5	55,8	56,2
2002 <sup>a</sup>	60,9	60,0	63,7	51,6	50,3	49,3	54,2	56,2
2003 <sup>a</sup>	61,7	62,3	61,9	53,4	51,2	51,6	53,2	57,0
2004 <sup>a</sup>	62,9	60,3	61,4	52,3	50,6	50,4	53,6	56,8

\* A 15–64 éves népességre számolva.

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: KSH MEF.



9.1. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta a tervezési statisztikai régiókban

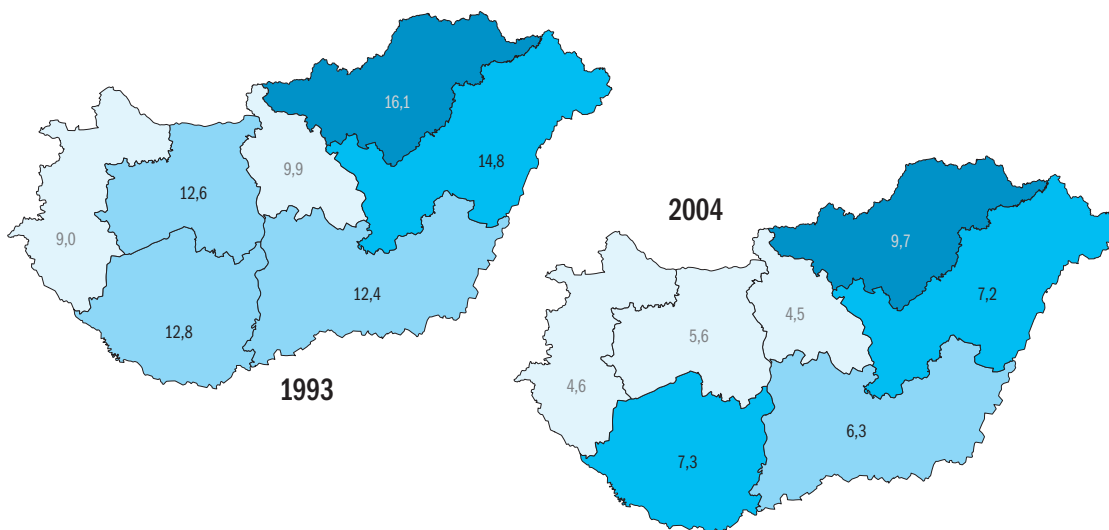
9.2. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint\*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1992	7,4	11,7	7,3	9,6	14,0	12,5	10,2	9,9
1993	9,9	12,6	9,0	12,8	16,1	14,8	12,4	12,1
1994	8,8	10,7	7,7	12,0	15,2	13,8	10,5	10,8
1995	7,4	11,0	6,9	12,1	16,0	13,8	9,3	10,3
1996	8,2	10,4	7,1	9,4	15,5	13,2	8,4	10,0
1997	7,0	8,1	6,0	9,9	14,0	12,0	7,3	8,8
1998	5,7	6,8	6,1	9,4	12,2	11,1	7,1	7,8
1999	5,2	6,1	4,4	8,3	11,6	10,2	5,8	7,0
2000	5,3	4,9	4,2	7,8	10,1	9,3	5,1	6,4
2001	4,3	4,3	4,2	7,8	8,5	7,8	5,4	5,7
2001 <sup>a</sup>	4,3	4,3	4,1	7,7	8,5	7,8	5,4	5,7
2002 <sup>a</sup>	3,9	5,0	4,0	7,9	8,8	7,8	6,2	5,8
2003 <sup>a</sup>	4,0	4,6	4,6	7,9	9,7	6,8	6,5	5,9
2004 <sup>a</sup>	4,5	5,6	4,6	7,3	9,7	7,2	6,3	6,1

\* 15–74 népesség. Sorkatonák nélkül.

<sup>a</sup> Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: KSH MEF.



9.2. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban

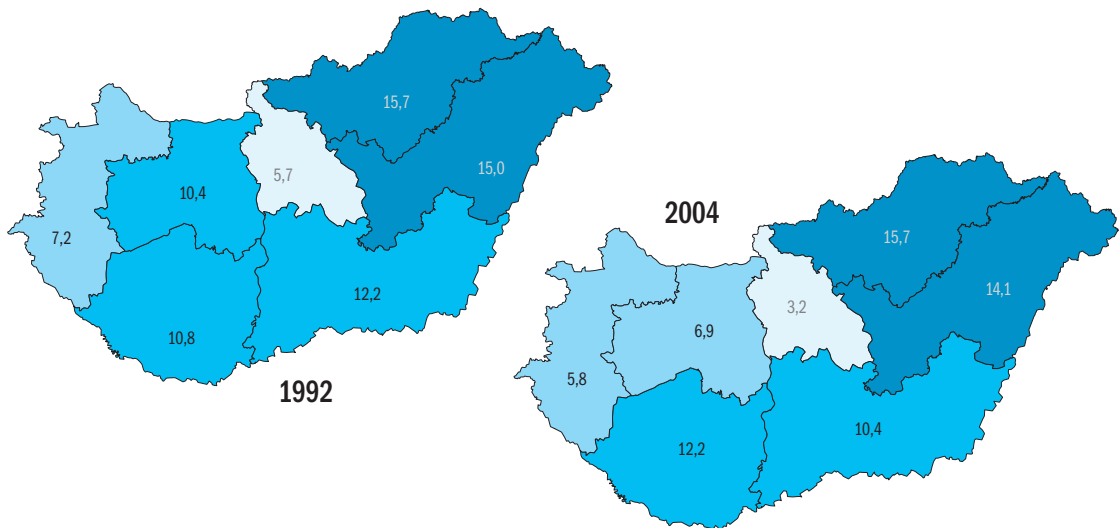


9.3. táblázat: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta\*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1991	1,7	3,7	2,8	4,8	7,0	6,5	5,2	4,1
1992	5,7	10,4	7,2	10,8	15,7	15,0	12,2	10,3
1993	8,0	12,8	9,1	13,1	19,1	18,2	14,7	12,9
1994	6,6	11,5	8,5	11,9	16,6	16,9	12,9	11,3
1995	6,3	10,6	7,6	11,7	15,6	16,1	11,5	10,6
1996	6,4	10,7	8,0	12,6	16,7	16,8	11,3	11,0
1997	5,6	9,9	7,3	13,1	16,8	16,4	11,0	10,5
1998	4,7	8,6	6,1	11,8	16,0	15,0	10,1	9,5
1999	4,5	8,7	5,9	12,1	17,1	16,1	10,4	9,7
2000	3,8	7,5	5,6	11,8	17,2	16,0	10,4	9,3
2001	3,2	6,7	5,0	11,2	16,0	14,5	9,7	8,5
2002	2,8	6,6	4,9	11,0	15,6	13,3	9,2	8,0
2003	2,8	6,7	5,2	11,7	16,2	14,1	9,7	8,3
2004	3,2	6,9	5,8	12,2	15,7	14,1	10,4	8,7

\* Vetítési alap az aktív népesség előző év január 1-jén.

Forrás: FH REG.

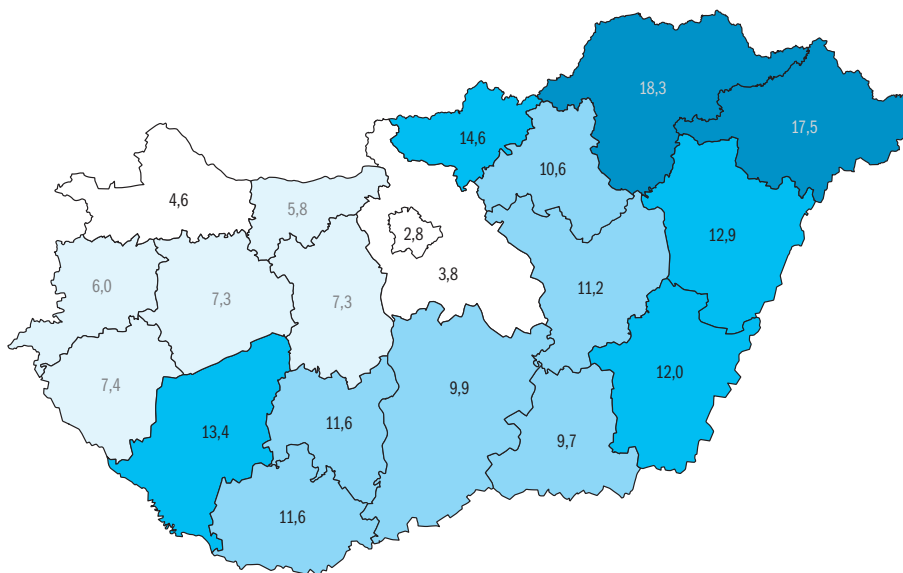


9.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban

9.4. táblázat: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták éves átlagai

Megye	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Budapest	0,1	4,6	6,6	5,9	5,7	5,7	4,8	4,0	3,7	3,0	2,6	2,2	2,4	2,8
Baranya	1,1	11,2	13,2	11,7	11,8	12,2	13,3	11,8	11,6	11,6	11,1	11,2	11,9	11,6
Bács-Kiskun	1,1	13,4	16,0	13,1	11,0	10,9	10,7	9,7	10,0	10,0	9,3	8,8	9,4	9,9
Békés	1,1	13,3	16,3	15,1	14,0	14,0	13,5	13,0	13,0	13,1	11,9	11,2	11,5	12,0
Borsod-Abaúj-Zemplén	2,3	16,7	20,2	17,5	16,7	18,0	19,0	17,9	19,5	20,3	19,0	19,1	19,6	18,3
Csongrád	1,0	9,8	11,7	10,8	9,9	9,3	9,2	8,1	8,5	8,6	8,3	8,1	8,5	9,7
Fejér	1,0	10,1	12,5	11,3	10,6	10,4	9,4	8,4	8,3	7,2	6,4	6,4	7,1	7,3
Győr-Moson-Sopron	0,5	6,9	8,2	7,7	6,8	7,4	6,4	5,1	4,8	4,6	4,1	4,0	4,1	4,6
Hajdú-Bihar	0,9	11,5	16,6	15,3	14,2	15,6	15,0	14,0	15,6	14,7	13,6	12,8	13,1	12,9
Heves	1,6	12,7	15,2	13,9	12,5	13,6	12,1	11,7	12,3	12,0	10,6	9,8	10,0	10,6
Jász-Nagykun-Szolnok	1,6	14,4	17,1	15,8	14,6	14,8	14,8	13,5	13,7	13,4	11,5	10,2	10,7	11,2
Komárom-Esztergom	1,0	11,5	14,4	12,6	11,3	12,0	11,4	9,8	10,1	8,3	7,0	6,7	6,0	5,8
Nógrád	2,4	16,8	21,3	17,2	16,3	17,0	16,3	15,6	16,2	14,9	14,3	13,8	14,6	14,6
Pest	0,5	8,1	11,0	8,1	7,6	7,8	7,3	6,3	6,0	5,2	4,4	3,7	3,7	3,8
Somogy	1,4	9,2	11,6	10,9	11,2	12,5	12,7	11,3	12,2	11,9	11,6	11,5	12,2	13,4
Szabolcs-Szatmár-Bereg	2,6	18,9	20,6	19,3	19,3	19,7	18,9	17,2	18,7	19,5	17,8	16,7	17,7	17,5
Tolna	1,6	12,1	14,7	13,4	12,2	13,4	13,5	12,3	12,9	11,8	11,0	10,0	10,7	11,6
Vas	0,4	7,3	9,1	8,3	7,2	7,2	6,7	5,6	5,6	5,2	4,9	4,5	5,0	6,0
Veszprém	0,9	9,9	11,9	10,9	10,0	9,9	9,2	7,9	8,2	7,2	6,9	6,6	7,0	7,3
Zala	0,8	7,7	10,3	9,8	9,2	9,8	9,2	8,1	7,7	7,2	6,5	6,4	7,0	7,4
Országos	1,0	10,3	12,9	11,3	10,6	11,0	10,5	9,5	9,7	9,3	8,5	8,0	8,3	8,7

Forrás: FH REG.

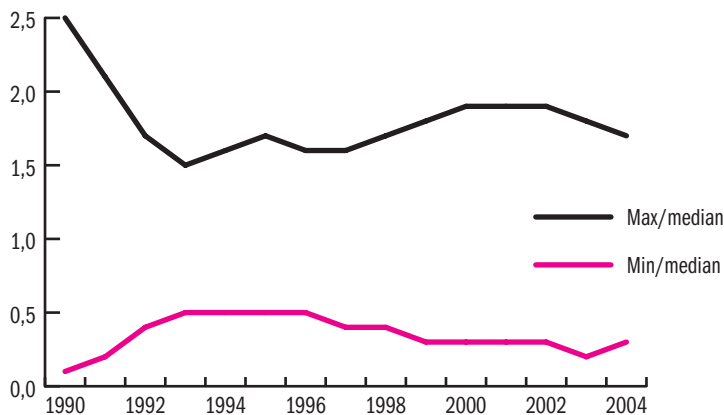


9.4. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2004

9.5. táblázat: A havi bruttó átlagkeresetek alakulása a fővárosban és a megyékben

Megye	1994		1998		2000		2001		2002		2003		2004	
	Ft/hó	%	Ft/hó	%	Ft/hó	%	Ft/hó	%	Ft/hó	%	Ft/hó	%	Ft/hó	%
Budapest	45 180	126,8	90 949	131,0	121 450	134,4	140 312	135,4	157 624	134,0	180 811	133,2	194 981	132,5
Baranya	32 445	91,1	63 391	91,3	76 243	84,4	89 479	86,4	100 142	85,1	118 218	87,1	128 500	87,3
Bács-Kiskun	30 124	84,6	57 325	82,6	71 141	78,8	83 432	80,5	97 645	83,0	113 129	83,3	119 468	81,2
Békés	30 725	86,3	57 433	82,7	69 552	77,0	79 718	76,9	93 643	79,6	108 338	79,8	118 545	80,6
Borsod-Abaúj- Zemplén	32 260	90,6	61 295	88,3	78 136	86,5	89 223	86,1	102 497	87,1	119 033	87,7	128 793	87,5
Csongrád	33 057	92,8	60 780	87,6	79 857	88,4	90 367	87,2	100 371	85,3	118 308	87,2	126 550	86,0
Fejér	37 068	104,1	73 592	106,0	94 758	104,9	108 290	104,5	119 613	101,7	137 704	101,4	146 057	99,3
Győr-Moson- Sopron	34 666	97,3	68 684	98,9	87 334	96,7	103 371	99,8	116 470	99,0	128 681	94,8	139 888	95,1
Hajdú-Bihar	31 978	89,8	58 907	84,9	74 922	82,9	87 352	84,3	98 118	83,4	117 859	86,8	125 891	85,6
Heves	33 033	92,7	62 163	89,6	83 440	92,4	92 861	89,6	106 287	90,3	119 423	88,0	130 589	88,8
Jász-Nagykun- Szolnok	30 554	85,8	59 441	85,6	75 121	83,2	89 393	84,3	100 761	85,6	115 301	84,9	123 627	84,0
Komárom- Esztergom	33 648	94,5	66 564	95,9	84 382	93,4	98 494	95,1	109 108	92,7	125 579	92,5	136 754	93,0
Nógrád	29 023	81,5	53 855	77,6	67 368	74,6	80 158	77,4	94 603	80,4	110 666	81,5	123 329	83,8
Pest	32 417	91,0	67 768	97,6	87 311	96,6	103 871	100,3	117 276	99,7	130 325	96,0	143 689	97,7
Somogy	29 791	83,6	56 888	82,0	68 725	76,1	80 440	77,6	90 561	77,0	111 752	82,3	116 852	79,4
Szabolcs- Szatmár-Bereg	30 675	86,1	56 218	81,0	71 403	79,0	79 937	77,2	95 491	81,2	112 163	82,6	122 342	83,2
Tolna	33 729	94,7	61 594	88,7	78 544	86,9	90 583	87,4	106 992	90,9	122 549	90,3	121 340	82,5
Vas	30 443	85,5	60 840	87,6	83 040	91,9	92 492	89,3	101 461	86,2	116 429	85,8	128 347	87,2
Veszprém	33 142	93,0	63 474	91,4	79 868	88,4	91 189	88,0	100 040	85,0	117 553	86,6	126 816	86,2
Zala	32 307	90,7	61 866	89,1	78 237	86,6	89 252	86,1	97 372	82,7	114 811	84,6	123 491	83,9
Összesen	35 620	100,0	69 415	100,0	90 338	100,0	103 610	100,0	117 672	100,0	135 742	100,0	147 111	100,0

Forrás: FH BT.



9.5. ábra: A megyei munkanélküliségi ráták regionális különbségei

9.6. táblázat: Regionális különbségek: keresetek\*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
<b>Ft/fő, hó</b>								
1989	11 719	10 880	10 108	10 484	10 472	9 675	9 841	10 822
1992	27 172	22 174	20 975	19 899	20 704	19 563	20 047	22 465
1993	32 450	26 207	24 627	25 733	24 011	24 025	23 898	26 992
1994	43 010	34 788	32 797	31 929	31 937	31 131	31 325	35 620
1995	46 992	38 492	36 394	35 383	35 995	34 704	33 633	40 190
1996	58 154	46 632	44 569	43 015	41 439	41 222	41 208	47 559
1997	70 967	56 753	52 934	51 279	51 797	50 021	50 245	58 022
1998	86 440	68 297	64 602	60 736	60 361	58 208	58 506	69 415
1999	101 427	77 656	74 808	70 195	70 961	68 738	68 339	81 067
2000	114 637	87 078	83 668	74 412	77 714	73 858	73 591	90 338
2001	132 136	100 358	96 216	86 489	88 735	84 930	84 710	103 610
2002	149 119	110 602	106 809	98 662	102 263	98 033	97 432	117 672
2003	170 280	127 819	121 464	117 149	117 847	115 278	113 532	135 472
2004	184 039	137 168	131 943	122 868	128 435	124 075	121 661	147 111
<b>Százalék</b>								
1989	108,3	100,5	93,4	96,9	96,8	89,4	90,9	100,0
1992	121,0	98,7	93,4	88,6	92,2	87,1	89,2	100,0
1993	120,2	97,1	91,2	95,3	89,0	89,0	88,5	100,0
1994	120,7	97,7	92,1	89,6	89,7	87,4	87,9	100,0
1995	116,9	95,8	90,6	88,0	89,6	86,4	83,7	100,0
1996	122,3	98,1	93,7	90,4	87,1	86,7	86,6	100,0
1997	122,3	97,8	91,2	88,4	89,3	86,2	86,6	100,0
1998	124,5	98,4	93,1	87,5	87,0	83,9	84,3	100,0
1999	125,1	95,8	92,3	86,6	87,5	84,8	84,3	100,0
2000	126,9	96,4	92,6	82,4	86,0	81,8	81,5	100,0
2001	127,5	96,9	92,9	83,8	85,6	82,0	81,8	100,0
2002	126,7	94,0	90,8	83,8	86,9	83,3	82,8	100,0
2003	125,4	94,2	89,5	86,3	86,8	84,9	83,6	100,0
2004	125,1	93,2	89,7	83,5	87,3	84,3	82,7	100,0

\* Bruttó havi kereset, május.

Jegyzet: Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak:

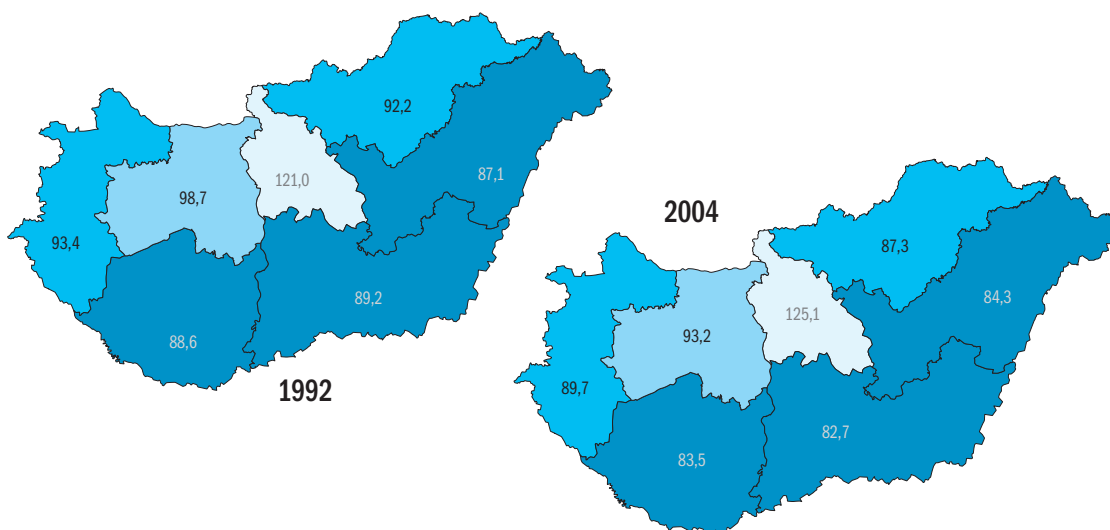
1992–94: 20 fős és nagyobb; 1995–99: 10 fős és nagyobb; 2000–: 5 fős és nagyobb. Teljes munkaidős alkalmazottak.

Forrás: FH BT.

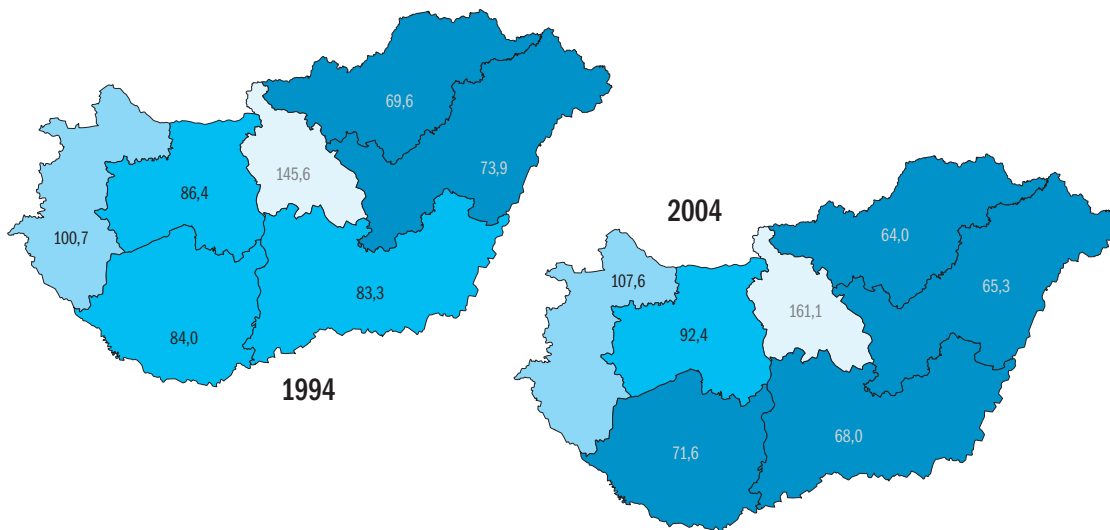
9.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
<b>Egy lakosra, ezer forint</b>								
1994	619	365	424	353	292	311	350	422
1995	792	494	559	442	394	386	449	544
1996	993	617	701	532	459	468	539	669
1997	1 254	801	871	641	554	569	640	830
1998	1 474	969	1 083	754	662	660	742	983
1999	1 710	1 051	1 275	859	731	707	819	1 113
2000	2 014	1 255	1 468	957	827	815	918	1 290
2001	2 311	1 372	1 539	1 074	947	965	1 031	1 458
2002	2 701	1 462	1 703	1 204	1 050	1 062	1 136	1 648
2003	2 927	1 679	1 955	1 301	1 162	1 187	1 236	1 817
<b>Százalék</b>								
1994	145,6	86,4	100,7	84,0	69,6	73,9	83,3	100,0
1995	144,3	90,5	102,9	81,6	72,9	71,2	83,2	100,0
1996	146,9	91,9	105,0	80,0	69,1	70,4	81,2	100,0
1997	149,1	96,0	105,2	77,6	67,3	69,1	77,9	100,0
1998	147,8	98,1	110,5	77,2	68,0	67,7	76,3	100,0
1999	151,1	93,7	114,9	77,7	66,3	64,1	74,5	100,0
2000	152,2	97,3	113,9	74,8	64,6	63,4	71,8	100,0
2001	158,5	94,1	105,6	73,7	64,9	66,2	70,7	100,0
2002	163,9	88,7	103,4	73,0	63,7	64,4	68,9	100,0
2003	161,1	92,4	107,6	71,6	64,0	65,3	68,0	100,0

Forrás: KSH.



9.6. ábra: Regionális különbségek: keresetek



9.7. ábra: Regionális különbségek: bruttó hazai termék

**10.1. táblázat: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek**

Év	Az év során kiadott munkavállalási engedélyek száma	Az év utolsó napján érvényben lévő engedélyek száma
1989	25 259	...
1990	51 946	...
1991	41 724	33 352
1992	24 621	15 727
1993	19 532	17 620
1994	24 756	20 090
1995	26 085	21 009
1996	20 296	18 763
1997	24 244	20 382
1998	26 310	22 466
1999	34 138	28 469
2000	40 203	35 014
2001	47 269	38 623
2002	49 779	42 700
2003	57 383	48 651
2004 <sup>a</sup>	64 695	55 136
munkavállalási célú regisztrációk	14 253	10 711
„zöldkártya” igazolások	285	285

<sup>a</sup> Magyarország EU csatlakozása (2004.05.01.) után a cseh, észt, lengyel, lett, litván, szlovák és szlovén állampolgárok (és családtagjaik) engedély nélkül vállalhatnak munkát, csak a munkavállalási célú regisztráció (bejelentés) kötelezettsége terheli az őket foglalkoztató munkáltatót. Az EK, Írország, Svédország, Ciprus és Málta állampolgárait semmilyen bejelentési kötelezettség nem vonatkozik. A volt EU-15-ök közül a többi tagállam polgárai bizonyos feltételekkel „zöldkártya” igazolást kaphatnak, amely engedély nélküli munkavállalásra jogosít.

Forrás: FH, a munkaügyi központok jelentései alapján.

**10.2. táblázat: A munkahelyükön 0–6 hónapja dolgozók aránya**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Magyarország	8,2	8,5	7,1	6,9	6,3	6,6	6,4

Forrás: MEF, IV. negyedévi hullámok.



10.3. táblázat: A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak főbb demográfiai jellemzők szerint, 1980–2001, ezer fő illetve százalék

	1980			1990			2001		
	Összesen	Helyben lakó és dolgozó	Naponta ingázó	Összesen	Helyben lakó és dolgozó	Naponta ingázó	Összesen	Helyben lakó és dolgozó	Naponta ingázó
<b>Nem</b>									
Férfi	2 865,8	2 037,1	828,7	2 512,9	1 768,8	744,1	2 003,0	1 309,7	693,2
Nő	2 199,8	1 811,4	388,4	2 012,1	1 611,4	400,7	1 687,3	1 278,5	408,8
<b>Korcsoport (év)</b>									
15–29	1 650,9	1 152,1	498,8	1 230,6	843,7	387,0	988,9	642,3	346,5
30–39	1 337,0	1 052,2	284,8	1 422,0	1 082,1	339,9	925,6	633,1	292,5
40–49	1 164,4	911,4	253,1	1 218,8	950,9	267,9	1 095,0	788,9	306,1
50–59	821,8	648,8	173,1	628,6	481,1	147,5	622,0	473,2	148,8
60+	91,5	84,0	7,5	24,9	22,4	2,5	58,9	50,7	8,1
<b>Legmagasabb befejezett iskolai végzettség</b>									
8 általánosnál kevesebb	936,4	702,2	234,2	235,3	159,2	76,2	29,5	22,3	7,2
8 általános	1 791,6	1 338,7	452,8	1 509,2	1 094,1	415,2	723,0	487,8	235,2
Szakmunkásképző, szakiskola	854,3	584,4	269,9	1 103,0	755,7	347,4	1 064,4	671,3	393,1
Érettségi	1 071,2	867,3	203,8	1 122,5	897,3	225,2	1 197,6	878,8	318,8
Felsőfok	412,2	355,8	56,4	554,8	474,0	80,9	675,8	528,1	147,7
Mindösszesen	5 065,7	3 848,5	1 217,1	4 525,0	3 380,2	1 144,8	3 690,3	2 588,3	1 102,0
<b>Százalékok</b>									
<b>Nem</b>									
Férfi	100,0	71,1	28,9	100,0	70,4	29,6	100,0	65,4	34,6
Nő	100,0	82,3	17,7	100,0	80,0	20,0	100,0	75,8	24,2
<b>Korcsoport (év)</b>									
15–29	100,0	69,8	30,2	100,0	68,6	31,4	100,0	65,0	35,0
30–39	100,0	78,7	21,3	100,0	76,1	23,9	100,0	68,4	31,6
40–49	100,0	78,3	21,7	100,0	78,0	22,0	100,0	72,0	28,0
50–59	100,0	78,9	21,1	100,0	76,5	23,5	100,0	76,1	23,9
60+	100,0	91,8	8,2	100,0	89,9	10,1	100,0	86,2	13,8
<b>Legmagasabb befejezett iskolai végzettség</b>									
8 általánosnál kevesebb	100,0	75,0	25,0	100,0	67,6	32,4	100,0	75,6	24,4
8 általános	100,0	74,7	25,3	100,0	72,5	27,5	100,0	67,5	32,5
Szakmunkásképző, szakiskola	100,0	68,4	31,6	100,0	68,5	31,5	100,0	63,1	36,9
Érettségi	100,0	81,0	19,0	100,0	80,0	20,0	100,0	73,4	26,6
Felsőfok	100,0	86,3	13,7	100,0	85,4	14,6	100,0	78,1	21,9
Mindösszesen	100,0	76,0	24,0	100,0	74,7	25,3	100,0	70,1	29,9

Forrás: KSH Népszámlálás.

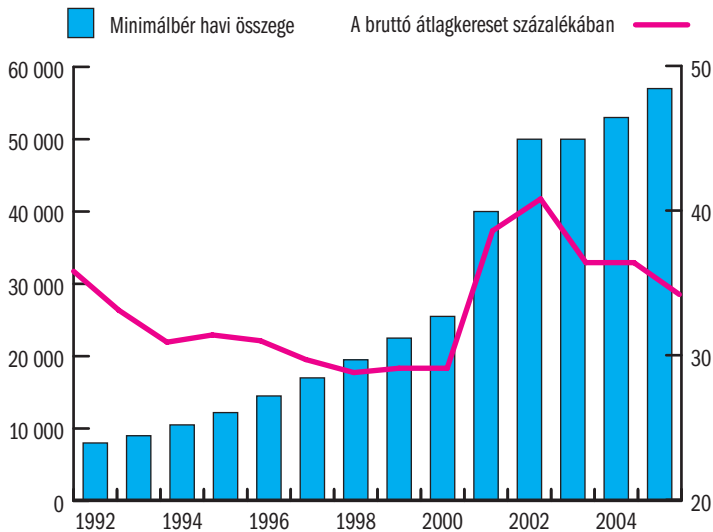
11.1. táblázat: Minimálbér

Dátum	Havi összege (Ft)	A bruttó átlagkereset százalékában
1992. I. 1.	8 000	35,8
1993. II. 1.	9 000	33,1
1994. II. 1.	10 500	30,9
1995. III. 1.	12 200	31,4
1996. II. 1.	14 500	31,0
1997. I. 1.	17 000	29,7
1998. I. 1.	19 500	28,8
1999. I. 1.	22 500	29,1
2000. I. 1.	25 500	29,1
2001. I. 1.	40 000	38,6
2002. I. 1.	50 000	40,8
2003. I. 1.	50 000	36,4
2004. I. 1.	53 000	36,4
2005. I. 1.	57 000	34,2 <sup>a</sup>

<sup>a</sup> 1–9 havi bruttó átlagkereset alapján.

Jegyzet: A minimálbér mentes a személyi jövedelemadótól 2002 szeptemberétől. (Ez az intézkedés a nettó minimálbér 15,9%-os emelkedését eredményezte.)

Forrás: KSH.



11.1. ábra: Minimálbér havi összege és a minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában

11.2. táblázat: Központi bérmegállapodások\*

Év	ÉT-ajánlás		Tényleges	
	Minimum	Maximum	Költségvetési szektor	Versenyszféra
1992	113,0	128,0	120,1	126,6
1993	110,0-113,0	125,0	114,4	125,1
1994	113,0-115,0	121,0-123,0	127,0	123,4
1995	-	-	110,7	119,7
1996	113,0	124,0	114,6	123,2
1997	114,0	122,0	123,2	121,8
1998	113,5	116,0	118,0	118,5
1999	112,0	115,0	119,2	114,8
2000	108,5	111,0	112,3	114,2
2001	...	...	122,9	116,3
2002	108,0	110,5	129,2	113,3
2003	4,5 % reálbér növekedés		117,5	108,9
2004	107,0	108,0	100,7	109,3
2005	106,0			

\* Az ÉT-megállapodásokban ajánlott és tényleges bruttó keresetnövekedési ütemek.

Forrás: KSH, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium.

**11.3. táblázat: Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában, ágazatonként, 1998–2004**

Ágazat	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Szerződések száma</b>							
Mezőgazdaság, halászat	57	61	60	58	58	61	64
Bányászat	15	15	16	15	12	14	15
Feldolgozó ipar össz.	485	517	545	532	511	504	507
Ebből: Élelmiszeripar, ital, dohány	117	121	125	120	117	117	121
Textil, ruha, bőrpar	59	69	66	63	58	55	51
Fa, papír, nyomdaipar	37	41	41	40	36	36	37
Koksz, olaj, vegyi gumi	51	50	53	53	53	55	58
Egyéb nemfém ásv.	25	29	32	32	29	30	32
Fém alap, feld. term.	51	57	64	62	63	61	62
Gép, berendezés gy.	126	132	145	143	138	133	129
Egyéb feldolg. ipar	19	18	19	19	17	17	17
Energia, vízellátás	91	106	112	111	103	102	104
Ipar összesen	591	638	673	658	626	620	626
Építőipar	45	51	55	54	53	49	50
Keresk., járműjav.	257	259	261	252	229	229	233
Szálláshely szolg.	25	28	27	23	22	23	21
Szállítás, posta, távközlés	81	84	85	85	87	90	96
Pénzügyi tev.	22	27	32	30	30	31	31
Ingatlan. gazd. szolg.	75	84	89	95	99	94	98
Oktatás	8	10	9	10	8	8	7
Eü., szoc. ellátás	5	7	8	8	8	9	10
Egyéb sz. köz. szolg.	52	54	59	60	57	58	59
Mindösszesen	1 218	1 303	1 358	1 333	1 277	1 272	1 295
<b>Érintett létszám (ezer fő)</b>							
Mezőgazdaság, halászat	27,5	27,9	26,3	25,4	24,3	23,4	21,8
Bányászat	8,2	7,8	7,2	3,6	3,2	3,5	3,8
Feldolgozó ipar össz.	292,2	287,4	288,7	277,8	259,9	251,6	245,4
Ebből: Élelmiszeripar, ital, dohány	68,4	64,4	64,7	61,3	56,5	54,0	55,1
Textil, ruha, bőrpar	39,5	43,6	39,9	37,4	33,6	30,6	29,5
Fa, papír, nyomdaipar	11,1	12,5	12,2	10,3	9,8	9,7	9,9
Koksz, olaj, vegyi gumi	56,4	51,0	50,6	48,2	44,3	42,2	38,5
Egyéb nemfém ásv.	13,7	16,2	14,7	15,5	13,6	13,0	13,4
Fém alap, feld. term.	29,2	27,9	30,1	29,0	28,1	25,5	22,2
Gép, berendezés gy.	67,5	66,4	71,4	70,6	69,0	71,7	72,0
Egyéb feldolg. ipar	6,3	5,4	5,1	5,7	4,9	4,9	4,9
Energia, vízellátás	69,1	71,5	69,4	64,8	57,3	56,0	52,6
Ipar összesen	369,6	366,8	365,2	346,2	320,4	311,2	301,9
Építőipar	13,1	15,0	14,2	13,2	11,8	9,1	8,7
Keresk., járműjav.	62,3	68,7	60,5	59,8	53,6	56,2	56,5
Szálláshely szolg.	12,2	10,1	8,4	7,3	7,5	8,9	9,7
Szállítás, posta, távközlés	180,5	177,7	174,7	173,3	175,4	171,0	168,6
Pénzügyi tev.	31,9	39,4	39,1	32,0	32,2	31,5	26,5
Ingatlan. gazd. szolg.	16,8	17,9	18,6	18,4	20,2	18,8	23,8
Oktatás	0,7	0,8	0,7	0,8	0,7	0,6	0,4
Eü., szoc. ellátás	0,3	0,5	1,4	1,4	1,3	1,7	2,5
Egyéb sz. köz. szolg.	19,6	18,6	21,0	20,4	20,1	17,4	17,2
Mindösszesen	734,5	743,3	730,1	698,3	667,6	649,9	637,5

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

11.4. táblázat: Munkáltatói szervezetek által kötött hatályos kollektív szerződések, 2005 augusztus

Munkáltatói szervezet	Szakszervezet(ek)	Első szerződés időpontja	Utolsó módosítás időpontja	Érintett vállalatok száma <sup>1</sup>	Érintett munkavállalók létszáma <sup>1</sup>	Első ki-terjesztés időpontja
1. KISZÖV Hajdú-Bihar megyei Iparszövetség	Hajdú-Bihar megyei Ipari Szövetkezetek Területi Szakszervezeti Bizottsága	9/25/1997	5/1/2004	16	1 525	-
2. Cukoripari Egyesülés Igazgatótanácsa	ÉDOSZ Cukoripari Dolgozók Szakszervezete	1/1/1998	1/1/2002	6	1 843	-
3. Villamosenergia-ipari Társaságok Szövetsége	Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; Villamosenergiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	11/7/1995	2/8/2000	11	27 262	12/20/1995
4. Vaskohászati Vállalatok Szakmai Szövetsége	Vasas Szakszervezeti Szövetség	1/1/1996	1/1/2001	21	1 042	-
5. Bútorvállalkozók Országos Szakmai Szövetsége	EFEDOSZSZ Fa és Bútoripari Dolgozók Szakszervezete	2/1/1998	11/23/1999	27	4 028	-
6. Magyar Iparszövetség	Autonóm Szakszervezetek Szövetsége;	3/1/1998	3/1/2003	n.a.	n.a.	-
7. Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	8/12/2003	9/15/2003	882	48 250	-
8. Vízgazdálkodási Társulatok Országos Szövetsége	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete	8/11/1992	5/27/2000	16	725	-
9. Élelmiszerfeldolgozók Országos Szövetsége Sütőipari Szakmai Tagozat	Sütőipari Dolgozók Szakszervezete	12/22/1997	1/7/2003	32	19 420	12/20/1995
10. Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége	VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség	4/23/1998	11/1/2001	6	10 300	-
11. Magyar Cementipari Szövetség	ÉFÉDOSZSZ Cementipari Szakszervezeti Szakosztály	2/29/1996	3/15/1999	5	2 269	-
12. Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete	Nemzetközi Gépkocsivezetők Országos Szakszervezete	12/3/2002	1/1/2004	45	1 616	-
13. Víz és Csatornaművek Országos Szakmai Szövetsége	Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezete	2/27/1997	6/25/2002	16	23 563	-
14. Magyar Vegyipari Szövetség	Magyar Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	8/12/1993	1/1/2001	27	9 081	-
15. Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetsége	Közúti Közlekedési Szakszervezet; Autóbusz-Közlekedésben Dolgozók Uniója	6/1/1992	7/1/2003	46	25 219	-
16. Magyar Könnyűipari Szövetség	Bőripari Dolgozók Szakszervezete	7/1/1992	5/30/2001	8	2 693	-
17. Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége	Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet	5/21/1997	5/21/1997	34	15 024	4/18/2001

<sup>1</sup> Az első bejelentéskor közölt adat.

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

**11.5. táblázat: Egy intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban, ágazatonként, 1998–2004**

Ágazat	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Szerződések száma</b>							
Szálláshely szolg.	1	1	1	1	1	1	1
Kutatás, fejlesztés	20	20	21	21	22	23	23
Közig. kötelező TB	133	135	130	125	113	105	100
Oktatás összesen	1 525	1 565	1 566	1 567	1 523	1 531	1 519
Ebből: Közoktatás	1 472	1 513	1 512	1 523	1 484	1 492	1 480
Felsőfokú oktatás	42	41	43	32	29	28	28
Eü szoc. ell. össz.	241	255	259	261	256	259	264
Ebből: Humán eü. ellátás	118	125	127	125	123	126	127
Szociális ellátás	121	128	131	135	132	132	136
Egyéb sz. köz. szolg. össz.	66	73	73	72	77	79	86
Szórakoztató tev.	25	29	28	28	30	30	35
Könyvtári levéltári tev.	33	36	37	37	40	42	41
Sport és egyéb tev.	8	8	7	7	6	6	8
Egyéb tevékenység összesen	29	35	29	30			
Mindösszesen	2 015	2 084	2 079	2 077	2 019	2 026	2 020
<b>Érintett létszám (ezer fő)</b>							
Szálláshely szolg.	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Kutatás, fejlesztés	2,5	2,4	2,6	2,6	2,6	2,7	2,7
Közig. kötelező TB	26,4	26,9	26,7	24,1	22,0	21,1	20,8
Oktatás összesen	117,9	119,9	120,8	122,0	116,2	117,9	117,0
Ebből: Közoktatás	77,2	79,3	79,3	80,7	79,9	81,1	81,1
Felsőfokú oktatás	40,3	40,2	41,2	40,7	35,9	36,3	35,5
Eü szoc. ell. össz.	102,1	110,6	110,8	108,2	99,9	101,2	101,6
Ebből: Humán eü. ellátás	89,8	97,1	97,0	94,2	86,0	86,8	86,8
Szociális ellátás	12,2	13,3	13,7	13,9	13,8	14,3	14,7
Egyéb sz. köz. szolg. össz.	6,5	6,4	7,0	7,1	7,1	7,0	6,8
Szórakoztató tev.	2,6	3,0	3,0	3,0	2,9	2,9	3,2
Könyvtári levéltári tev.	3,4	2,9	3,6	3,7	3,9	3,7	3,2
Sport és egyéb tev.	0,5	0,5	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
Egyéb tevékenység összesen	1,3	8,1	4,1	4,1	0,0	0,0	0,0
Mindösszesen	256,8	274,3	272,1	268,1	251,8	251,4	250,5

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

11.6. táblázat: Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya  
a versenyszférában, ágazatonként, 1998–2004

Ágazat	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Szerződések száma</b>							
Mezőgazdaság, halászat	1	1	3	2	3	2	2
Bányászat		1	1	1	1		
Feldolgozó ipar	28	34	33	34	32	32	37
Villamosenergia	3	4	3	3	4	4	5
Építőipar	1	3	4	3	3	7	7
Kereskedelem, járműjav.	3	3	9	9	8	8	7
Szálláshely, vendéglátás	1	3	4	4	4	4	4
Szállítás, raktározás, posta	3	3	4	4	4	4	4
Ingtatlanügyletek			3	3	3	4	6
Egészségügyi, szoc. ellátás							1
Egyéb közösségi, személyi			6	5	4	6	6
Mindösszesen	40	52	70	68	66	71	79
<b>Érintett létszám (ezer fő)</b>							
Mezőgazdaság, halászat	0,5	0,5	1,2	1,0	1,2	0,6	0,6
Bányászat	0,0	0,3	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0
Feldolgozó ipar	224,7	224,3	93,8	92,4	86,8	85,2	82,7
Villamosenergia	62,7	63,1	20,1	20,1	22,2	26,6	27,3
Építőipar	0,6	1,9	3,8	3,5	3,5	8,7	8,0
Kereskedelem, járműjav.	0,7	0,7	2,7	2,7	2,0	1,0	0,6
Szálláshely, vendéglátás	0,3	20,0	20,3	19,6	19,3	19,1	19,1
Szállítás, raktározás, posta	27,4	27,6	28,3	28,3	28,5	28,5	28,5
Ingtatlanügyletek	0,0	0,0	14,1	13,4	12,9	12,9	16,7
Egészségügyi, szoc. ellátás	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
Egyéb közösségi, személyi	0,0	0,0	62,0	32,2	30,0	79,2	79,7
Mindösszesen	317,0	338,4	246,7	213,4	206,7	261,8	263,8

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.



**11.7. táblázat: Több intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya  
a költségvetési szektorban, ágazatonként, 1998–2004**

Ágazat	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Szerződések száma</b>							
Kutatás, fejlesztés	1	1	1	1	1	1	1
Közig. kötelező TB	1	2	2	1	1	1	1
Oktatás összesen	3	6	6	7	6	6	6
Közoktatás		6	6	7	6	6	6
Eü szoc. ell. össz.		2	2	1	1	1	1
Szociális ellátás	1	2	2	1	1	1	1
Egyéb sz. köz. szolg. össz.			1				1
Szórakoztató tev.			1				1
Egyéb tevékenységek összesen	1						
Mindösszesen	7	11	12	10	9	9	10
<b>Érintett létszám (ezer fő)</b>							
Kutatás, fejlesztés	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Közig. kötelező TB	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Oktatás összesen	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Közoktatás	0,0	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Eü szoc. ell. össz.	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Szociális ellátás	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Egyéb sz. köz. szolg. össz.	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Szórakoztató tev.	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Egyéb tevékenységek összesen	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mindösszesen	2,5	2,2	2,4	2,1	2,0	2,0	2,1

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

11.8. táblázat: A kollektív szerződések által lefedett munkavállalók aránya típusonként és együttesen, a kiterjesztés hatásával együtt, ágazatonként, 2001, százalék

Ágazat	Egy munkál- tató kötötte	Több munkál- tató kötötte	Munkáltatói érdekképvisel- let kötötte	Szerződések együttesen	Kiterjesztés hatása	Összesen (kiterjesztés- sel)
Mezőgazdaság, halászat	20,7	0,9	0,0	21,0	0,0	21,0
Bányászat	54,2	3,8	0,0	58,1	0,0	58,1
Feldolgozó ipar össz.	34,2	5,1	8,6	39,6	0,5	40,1
Ebből: Élelmiszeripar, ital, dohány	44,6	7,9	17,7	60,9	3,0	64,0
Textil, ruha, bőrpar	28,1	8,3	4,0	32,5	0,0	32,5
Fa, papír, nyomdaipar	17,9	4,1	3,5	21,7	0,0	21,7
Koksz, olaj, vegyi gumi	59,7	4,7	25,5	61,0	0,0	61,0
Egyéb nemfém ásv.	47,5	0,6	8,7	55,8	0,0	55,8
Fém alap, feld. term.	30,9	7,2	9,2	32,8	0,0	32,8
Gép, berendezés gy.	28,8	2,8	1,0	31,3	0,0	31,3
Egyéb feldolg. ipar	20,1	0,6	16,4	27,8	0,0	27,8
Energia, vízellátás	80,1	1,5	41,5	86,4	3,6	90,0
Ipar összesen	37,9	4,8	11,1	43,3	0,7	44,0
Építőipar	11,2	2,4	0,3	13,2	0,0	13,2
Keresk., járműjav.	19,2	2,0	0,1	21,2	0,0	21,2
Szálláshely szolg.	9,8	11,6	15,5	26,0	65,1	91,2
Száll., posta, távközlés	76,7	1,6	12,6	78,4	0,0	78,4
Ebből: Szállítás és kieg. tev.	71,6	2,3	17,7	74,0	0,0	74,0
Posta, távközlés	89,3	0,0	0,0	89,3	0,0	89,3
Pénzügyi tev.	60,9	0,0	0,0	60,9	0,0	60,9
Ingatlan. gazd. szolg.	16,5	6,6	5,5	16,7	0,0	16,7
Oktatás	49,4	0,8	0,0	49,7	0,0	49,7
Eü., szoc. ellátás	52,6	0,0	0,0	52,7	0,0	52,7
Egyéb sz. köz. szolg.	24,5	0,0	0,0	24,5	0,0	24,5
Mindösszesen	37,2	3,1	5,9	40,2	2,3	42,5

Megjegyzés: „Tisztított” lefedettség mutatók (a közigazgatás és társadalombiztosítás ágazat nélkül).

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

**11.9. táblázat: A kollektív szerződések által lefedett munkavállalók aránya típusonként és együttesen, a kiterjesztés hatásával együtt, ágazatonként, 2002, százalék**

Ágazat	Egy munkál- tató kötötte	Több munkál- tató kötötte	Munkáltatói érdekképvisel- let kötötte	Szerződések együttesen	Kiterjesztés hatása	Összesen (kiterjesztés- sel)
Mezőgazdaság, halászat	21,6	1,5	0,0	22,5	0,0	22,5
Bányászat	45,7	4,0	0,0	49,7	0,0	49,7
Feldolgozó ipar össz.	33,2	5,3	8,5	38,9	0,9	39,8
Ebből: Élelmiszeripar, ital, dohány	43,2	7,5	16,8	58,0	5,1	63,1
Textil, ruha, bőripar	29,5	7,1	4,1	33,3	0,0	33,3
Fa, papír, nyomdaipar	16,7	4,0	3,5	20,3	0,0	20,3
Koksz, olaj, vegyi gumi	54,4	4,4	25,9	55,9	0,0	55,9
Egyéb nemfém ásv.	42,5	0,7	9,4	48,7	0,0	48,7
Fém alap, feld. term.	31,7	7,8	9,1	33,7	0,0	33,7
Gép, berendezés gy.	28,5	4,2	0,7	32,8	0,0	32,8
Egyéb feldolg. ipar	17,1	0,5	15,1	24,2	0,0	24,2
Energia, vízellátás	79,3	4,1	40,7	85,4	4,8	90,2
Ipar összesen	36,9	5,2	10,9	42,5	1,2	43,7
Építőipar	9,9	2,4	0,2	11,9	0,0	11,9
Keresk., járműjav.	16,8	2,0	0,1	18,8	0,0	18,8
Szálláshely szolg.	9,7	5,3	12,7	22,1	68,4	90,5
Száll., posta, távközlés	76,2	1,5	12,6	77,1	0,0	77,1
Ebből: Szállítás és kieg. tev.	70,7	2,2	17,6	71,9	0,0	71,9
Posta, távközlés	89,8	0,0	0,0	89,8	0,0	89,8
Pénzügyi tev.	59,5	0,0	0,0	59,5	0,0	59,5
Ingatlan. gazd. szolg.	13,3	2,3	0,6	13,6	0,0	13,6
Oktatás	46,7	0,7	0,0	46,9	0,0	46,9
Eü., szoc. ellátás	47,0	0,0	0,0	47,0	0,0	47,0
Egyéb sz. köz. szolg.	23,8	0,0	0,0	24,0	0,0	24,0
Mindösszesen	35,5	2,7	5,3	38,3	2,6	40,9

Megjegyzés: „Tisztított” lefedettségi mutatók (a közigazgatás és társadalombiztosítás ágazat nélkül).

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

11.10. táblázat: A kollektív szerződések által lefedett munkavállalók aránya típusonként és együttesen, a kiterjesztés hatásával együtt, ágazatonként, 2003, százalék

Ágazat	Egy munkál- tató kötötte	Több munkál- tató kötötte	Munkáltatói érdekképvisel- let kötötte	Szerződések együttesen	Kiterjesztés hatása	Összesen (kiterjesztés- sel)
Mezőgazdaság, halászat	21,7	1,1	46,0	68,7	0,0	68,7
Bányászat	49,0	3,7	0,2	52,9	0,0	52,9
Feldolgozó ipar össz.	33,2	5,2	7,9	38,5	0,8	39,4
Ebből: Élelmiszeripar, ital, dohány	40,9	7,9	16,8	56,7	4,7	61,4
Textil, ruha, bőripar	31,5	7,9	3,0	34,3	0,0	34,3
Fa, papír, nyomdaipar	14,6	3,6	0,3	18,0	0,0	18,0
Koksz, olaj, vegyi gumi	53,2	7,2	24,7	56,5	0,0	56,5
Egyéb nemfém ásv.	43,6	1,4	9,0	50,5	0,0	50,5
Fém alap, feld. term.	29,4	7,4	8,6	30,6	0,0	30,6
Gép, berendezés gy.	30,0	2,8	0,7	33,0	0,0	33,0
Egyéb feldolg. ipar	18,4	0,6	16,5	26,2	0,0	26,2
Energia, vízellátás	88,2	4,2	75,8	94,5	5,5	100,0
Ipar összesen	37,5	5,1	13,1	44,4	1,2	45,5
Építőipar	7,4	5,8	0,2	12,7	0,0	12,7
Keresk., járműjav.	17,9	0,5	0,1	18,4	0,0	18,4
Szálláshely szolg.	6,3	0,1	15,9	30,2	55,7	85,9
Száll., posta, távközlés	74,6	1,6	13,1	77,0	0,0	77,0
Ebből: Szállítás és kieg. tev.	70,3	2,2	18,1	73,7	0,0	73,7
Posta, távközlés	85,8	0,0	0,0	85,8	0,0	85,8
Pénzügyi tev.	58,7	0,0	0,0	58,7	0,0	58,7
Ingatlan. gazd. szolg.	12,5	2,3	0,5	13,2	0,0	13,2
Oktatás	48,1	0,7	0,0	48,3	0,0	48,3
Eü., szoc. ellátás	53,6	0,0	0,0	53,6	0,0	53,6
Egyéb sz. köz. szolg.	25,7	0,0	1,8	25,7	0,0	25,7
Mindösszesen	36,0	2,6	8,3	41,7	1,9	43,5

Megjegyzés: „Tisztított” lefedettség mutatók (a közigazgatás és társadalombiztosítás ágazat nélkül).

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

11.11. táblázat: A kollektív szerződések által lefedett munkavállalók aránya típusonként és együttesen, a kiterjesztés hatásával együtt, ágazatonként, 2004, százalék

Ágazat	Egy munkál- tató kötötte	Több munkál- tató kötötte	Munkáltatói érdekképvisel- let kötötte	Szerződések együttesen	Kiterjesztés hatása	Összesen (kiterjesztés- sel)
Mezőgazdaság, halászat	20,7	1,2	47,7	69,5	0,0	69,5
Bányászat	48,8	7,8	0,2	56,7	0,0	56,7
Feldolgozó ipar össz.	33,2	5,2	7,8	38,6	0,8	39,4
Ebből: Élelmiszeripar, ital, dohány	45,9	9,0	18,2	64,3	5,0	69,3
Textil, ruha, bőripar	33,3	8,2	3,9	37,0	0,0	37,0
Fa, papír, nyomdaipar	14,9	3,7	0,4	18,3	0,0	18,3
Koksz, olaj, vegyi gumi	48,9	5,5	23,6	51,4	0,0	51,4
Egyéb nemfém ásv.	45,8	1,4	8,4	52,3	0,0	52,3
Fém alap, feld. term.	27,0	7,2	8,2	27,2	0,0	27,2
Gép, berendezés gy.	29,0	2,8	0,3	31,6	0,0	31,6
Egyéb feldolg. ipar	19,7	0,6	16,7	28,4	0,0	28,4
Energia, vízellátás	87,4	6,4	76,6	95,3	4,7	100,0
Ipar összesen	37,4	5,3	12,9	44,4	1,1	45,5
Építőipar	6,7	7,0	0,2	13,2	0,0	13,2
Keresk., járműjav.	16,8	0,8	0,1	17,3	0,0	17,3
Szálláshely szolg.	4,8	0,0	12,1	24,0	58,3	82,3
Száll., posta, távközlés	73,2	1,3	13,0	74,4	0,0	74,4
Ebből: Szállítás és kieg. tev.	69,1	1,8	17,8	70,7	0,0	70,7
Posta, távközlés	84,4	0,0	0,0	84,4	0,0	84,4
Pénzügyi tev.	48,9	0,0	0,0	48,9	0,0	48,9
Ingatlan. gazd. szolg.	13,4	3,9	2,2	14,1	0,0	14,1
Oktatás	45,9	0,7	0,0	46,2	0,0	46,2
Eü., szoc. ellátás	45,7	0,3	0,0	46,0	0,0	46,0
Egyéb sz. köz. szolg.	23,7	0,1	1,5	23,7	0,0	23,7
Mindösszesen	34,0	2,7	7,9	39,5	2,3	41,8

Megjegyzés: „Tisztított” lefedettség mutatók (a közigazgatás és társadalombiztosítás ágazat nélkül).

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

11.12. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma és az érintett munkavállalók létszáma, 1998–2004

Ágazat	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Vállalatok száma</b>							
Mezőgazdaság, halászat	36	37	23	18	25	25	24
Bányászat	10	11	9	8	7	9	8
Feldolgozó ipar össz.	327	358	219	203	224	210	182
Ebből: Élelmiszeripar, ital, dohány	83	89	44	41	55	44	47
Textil, ruha, bőrpar	39	44	25	25	25	23	13
Fa, papír, nyomdaipar	21	25	13	13	14	17	15
Koksz, olaj, vegyi gumi	38	37	26	23	26	35	30
Egyéb nemfém ásv.	17	18	16	19	13	12	14
Fém alap, feld. term.	39	44	32	34	33	26	25
Gép, berendezés gy.	76	87	58	45	51	46	32
Egyéb feldolg. ipar	14	14	5	3	7	7	6
Energia, vízellátás	68	77	74	48	60	63	59
Ipar összesen	405	446	302	259	291	282	249
Építőipar	31	33	24	23	24	18	16
Keresk., járműjav.	141	143	84	73	60	80	79
Szálláshely szolg.	12	15	9	7	12	11	9
Szállítás, posta, távközlés	54	58	49	33	48	51	56
Pénzügyi tev.	12	13	16	7	11	11	10
Ingatlan. gazd. szolg.	47	49	40	34	38	37	43
Oktatás	4	5	2	1	2	3	1
Eü., szoc. ellátás	3	3	2	1	4	3	5
Egyéb sz. köz. szolg.	23	25	21	15	16	24	23
Mindösszesen	768	827	572	471	531	545	515
<b>Érintett létszám (ezer fő)</b>							
Mezőgazdaság, halászat	19,1	18,5	9,2	5,9	9,2	6,8	7,2
Bányászat	4,5	5,4	2,3	1,9	1,3	1,6	1,7
Feldolgozó ipar össz.	233,4	225,5	113,0	116,8	133,1	112,7	94,5
Ebből: Élelmiszeripar, ital, dohány	50,1	48,7	21,4	23,2	29,0	20,5	20,6
Textil, ruha, bőrpar	24,4	28,6	16,4	12,4	16,1	13,0	8,7
Fa, papír, nyomdaipar	5,9	6,7	4,1	3,6	4,8	4,3	4,7
Koksz, olaj, vegyi gumi	53,6	47,7	26,6	19,6	23,9	33,1	27,4
Egyéb nemfém ásv.	10,8	11,9	7,8	10,0	7,4	7,1	5,9
Fém alap, feld. term.	24,9	24,2	14,3	16,1	15,5	12,3	8,5
Gép, berendezés gy.	58,6	53,4	20,2	31,1	35,1	19,9	17,3
Egyéb feldolg. ipar	5,1	4,3	2,3	0,7	1,3	2,5	1,3
Energia, vízellátás	62,8	65,5	47,5	27,7	34,0	35,2	32,6
Ipar összesen	300,7	296,3	162,8	146,5	168,4	149,4	128,8
Építőipar	11,3	11,1	5,9	5,2	4,9	3,1	2,0
Keresk., járműjav.	41,7	43,9	17,9	26,8	21,5	24,2	21,3
Szálláshely szolg.	7,1	8,4	2,6	1,7	2,2	4,3	2,8
Szállítás, posta, távközlés	169,7	168,9	102,6	49,0	47,0	106,2	144,9
Pénzügyi tev.	17,0	22,8	17,0	8,1	8,1	5,5	15,1
Ingatlan, gazd. szolg.	8,6	9,1	7,7	7,7	9,0	7,2	13,7
Oktatás	0,4	0,5	0,1	0,0	0,1	0,3	0,0
Eü., szoc. ellátás	0,2	0,2	0,9	0,3	1,1	1,1	1,7
Egyéb sz. köz. szolg.	6,9	7,8	7,6	7,8	8,1	8,5	9,7
Mindösszesen	582,8	587,5	334,1	259,0	279,8	316,6	347,2

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

**11.13. táblázat: Több munkáltatóra érvényes bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és munkavállalók létszáma, 1998–2004**

Ágazat	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	Meg- állá- podá- sok	Vál- lala- tok	Meg- állá- podá- sok	Vál- lala- tok	Meg- állá- podá- sok	Vál- lala- tok	Meg- állá- podá- sok	Vál- lala- tok	Meg- állá- podá- sok	Vál- lala- tok	Meg- állá- podá- sok	Vál- lala- tok	Meg- állá- podá- sok	Vál- lala- tok
<b>Szám</b>														
Mezőgazdaság, halászat	1	5	1	5	1	2			1	2	1	4	1	3
Bányászat			1	2										
Feldolgozó ipar	23	2 899	27	3 031	7	46	9	96	4	64	5	59	6	12
Villamosenergia	3	110	3	110					2	10	2	26	2	9
Építőipar			3	7	1	2			1	2	4	31	2	10
Kereskedelem, járműjav.	1	2	1	3	4	10	3	7	3	7	3	8	2	4
Szálláshely, vendéglátás	1	3	3	46	3	42	3	10	2	10	3	10		
Szállítás, raktározás, posta	2	29	2	27	2	28			1	28	2	51		
Ingtatlanügyletek					2	33	3	36	3	33	1	9	3	43
Egészségügyi, szoc.ellátás													1	3
Egyéb közösségi, személyi					3	48	1	32	1	16	1	45	2	61
Mindösszesen	31	3 048	41	3 231	23	211	19	181	18	172	22	243	19	145
	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
<b>Érintett létszám (ezer fő)</b>														
Mezőgazdaság, halászat		0,5		0,5		0,3		0,0		0,3		0,2		0,2
Bányászat		0,0		0,3		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Feldolgozó ipar		214,0		215,7		12,1		49,3		28,7		27,1		4,0
Villamosenergia		62,7		62,7		0,0		0,0		2,4		25,5		2,6
Építőipar		0,0		1,9		0,7		0,0		0,6		5,2		2,1
Kereskedelem, járműjav.		0,1		0,1		1,0		0,6		0,3		0,2		0,1
Szálláshely, vendéglátás		0,3		20,0		15,7		4,6		4,0		4,0		0,0
Szállítás, raktározás, posta		27,4		27,5		25,7		0,0		25,3		25,3		0,0
Ingtatlanügyletek		0,0		0,0		11,8		13,4		12,9		0,2		12,5
Egészségügyi, szoc.ellátás		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,6
Egyéb közösségi, személyi		0,0		0,0		58,1		1,0		1,7		1,0		3,1
Mindösszesen		305,0		328,8		125,3		68,9		76,1		88,9		25,2

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

**11.14. táblázat: Ágazati és vállalati bérmegállapodások**

Év	Ágazati		Vállalati	
	Száma (db)	Létszám (ezer fő)	Száma (db)	Létszám (ezer fő)
1992	24	874,5	391	567,0
1993	12	232,1	394	592,4
1994	12	207,6	490	555,6
1995	7	88,0	816	490,9
1996	12	201,0	594	512,7
1997	12	210,0	598	488,3

Jegyzet: Bejelentett bérmegállapodások száma.

Forrás: OMMK/FH bértarifafelvétel.



**11.15. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma és aránya a versenyszférában, nemzetgazdasági áganként, 2004**

Ágazat	Bérmegállapodást kötött vállalkozások		Érintett létszám		Megoszlás (%)
	száma (db)	aránya (%)	fő	aránya (%)	
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazd.	141	20,5	19 489	33,8	4,2
Halászat	5	23,8	292	41,8	0,1
Energiahordozó bányászata	7	36,8	1230	80,9	0,3
Egyéb ásványbányászat	8	19,1	1095	45,6	0,2
Bányászat	15	24,6	2325	59,3	0,5
Élelmiszer, ital, dohány gyártása	117	28,4	43 362	56,0	9,4
Textília, textiláru gyártása	49	15,3	12 729	29,7	2,8
Bőrtermék, lábbeli gyártása	15	18,3	2804	30,0	0,6
Fafeldolgozás	14	12,3	1712	19,5	0,4
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	50	23,2	6302	35,6	1,4
Kokszgy., kőolaj-feldolg., nukleáris fűtőanyag.gy.	3	100,0	6965	100,0	1,5
Vegyí anyag, termék gyártása	29	29,3	10 224	36,1	2,2
Gumi-, műanyag termék gyártása	28	13,8	6243	27,7	1,4
Egyéb nemfém ásványi termék gyártása	28	26,7	9548	55,1	2,1
Fém alapanyag, fémfeldolgozási termék gyárt.	75	16,3	20 202	39,7	4,4
Gép, berendezés gyártása	39	16,1	10 452	32,0	2,3
Villamos gép, műszer gyártása	55	17,2	18 270	24,9	4,0
Járműgyártás	27	22,7	11 055	29,7	2,4
Máshova nem sorolt feldolgozóipar	22	13,4	1402	12,2	0,3
Feldolgozóipar	551	19,3	161 270	36,9	34,9
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	101	40,4	36 860	75,0	8,0
Építőipar	96	10,6	10 455	22,8	2,3
Kereskedelem, járműjavítás	244	10,3	32 392	25,4	7,0
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	56	15,5	10 550	43,4	2,3
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	89	18,4	14 0356	82,5	30,4
Pénzügyi tevékenység	39	16,0	10 489	25,7	2,3
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	126	13,0	15 374	22,6	3,3
Oktatás	26	9,3	1444	13,5	0,3
Egészségügyi, szociális ellátás	27	13,3	1842	17,0	0,4
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	86	19,8	17 086	51,5	3,7
Területen kívüli szervezetek	3	37,5	1560	48,3	0,3
Összesen	1 605	15,8	461 784	42,6	100,0

Forrás: FH egyéni bértarifafelvétel vállalati adatai. Módszertani megjegyzések a kollektív szerződés fejezetben.

**11.16. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma és aránya a versenyszférában, létszámkategóriánként, 2004**

Létszámkategória	Bérmegállapodást kötött vállalkozások		Érintett létszám		Megoszlás (%)
	száma (db)	aránya (%)	fő	aránya (%)	
-49	558	9,4	10 043	10,6	2,2
50-299	741	20,9	95 775	24,3	20,7
300-999	235	46,7	122 067	47,8	26,4
1000+	71	54,2	233 899	68,9	50,7
Összesen	1 605	15,8	461 784	42,6	100,0

Forrás: FH (egyéni bértarifa felvétel vállalati adatai). Módszertani megjegyzések a kollektív szerződés fejezetben.

**11.17. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma és aránya a versenyszférában, tulajdonhányad szerint, 2004**

Tulajdonhányad	Bérmegállapodást kötött vállalkozások		Érintett létszám		Megoszlás (%)
	száma (db)	aránya (%)	fő	aránya (%)	
100 % hazai tulajdon	1254	15,0	309 347	44,6	67,0
Ebből: teljes állami-önkormányzati tulajdon	191	34,1	154 009	81,7	33,4
Többségi hazai tulajdon	55	24,7	22 597	47,5	4,9
Többségi külföldi tulajdon	90	19,6	58 050	55,3	12,6
100 % külföldi tulajdon	206	18,4	71 790	30,4	15,6
Összesen	1605	15,8	461 784	42,6	100,0

Forrás: FH (egyéni bértarifa felvétel vállalati adatai). Módszertani megjegyzések a kollektív szerződés fejezetben.

11.18. táblázat: A 2004. évi bejelentett egymunkáltatós bérmegállapodások tartalma

Ágazat	Alapbéremelés			Átlagkereset növekedés			Minimálbér		
	Vállala- tok szá- ma (db)	Érintett létszám (fő)	Éves mértéke (%)	Vállala- tok szá- ma (db)	Érintett létszám (fő)	Éves mértéke (%)	Vállala- tok szá- ma (db)	Érintett létszám (fő)	Mértéke (Ft/hó)
Mezőgazdaság, halászat	14	4 349	6,6	11	4 118	8,0	14	4 465	53 321
Bányászat	8	1 676	7,1	2	845	7,5	5	1 239	52 400
Feldolgozó ipar össz.	111	70 643	5,2	62	43 454	7,5	76	52 060	55 356
Ebből: Élelmiszeripar, ital, dohány	24	14 640	4,3	19	11 211	6,5	20	8 974	53 234
Textil, ruha, bőripar	7	5 113	3,9	5	4 635	6,3	3	4 284	53 000
Fa, papír, nyomdaipar	7	2 568	4,5	3	1 734	9,1	4	1 516	53 000
Kocsz, olaj, vegyi gumi	26	26 555	6,0	11	11 207	9,8	19	22 505	57 474
Egyéb nemfém ásv.	8	2 573	7,0	4	1 313	8,0	4	1 613	53 000
Fém alap, feld. term.	15	6 491	4,8	7	4 150	5,7	9	5 069	57 509
Gép, berendezés gy.	21	12 006	4,9	12	8 790	5,8	14	7 594	55 114
Egyéb feldolg. ipar	3	697	8,0	1	114	9,0	3	505	55 633
Energia, vízellátás	48	26 288	8,1	31	14 283	8,4	29	16 146	54 774
Ipar összesen	167	98 607	6,0	95	58 582	7,7	110	69 445	55 051
Építőipar	11	1 382	5,4	7	482	7,1	9	1 174	53 696
Keresk., járműjav.	36	12 971	5,1	26	5 061	13,0	34	5 999	53 037
Szálláshely szolg.	2	593	6,0	2	593	3,5	2	593	53 000
Száll., posta, távközlés	37	132 930	7,3	28	118 238	9,4	21	82 950	54 650
Ebből: Szállítás és kieg. tev.	33	82 754	7,9	24	68 090	11,0	20	74 871	53 579
Posta, távközlés	4	50 176	6,2	4	50 148	7,6	1	8 079	75 000
Pénzügyi tev.	6	6 068	9,1	4	3 484	6,7	3	5 876	68 333
Ingatlan. gazd. szolg.	25	8 941	15,0	17	4 303	7,8	10	2 514	55 850
Oktatás	1	23	10,0	1	23	10,0	1	23	53 000
Eü., szoc. ellátás	2	370	7,8	2	370	7,8	1	265	5 4000
Egyéb sz. köz. szolg.	12	6 684	5,7	8	2 250	7,3	5	4 448	68 667
Mindösszesen	313	272 918	7,0	201	197 504	8,7	210	177 752	54 996

Forrás: FMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

11.19. táblázat: Bruttó átlagkereset a versenyszférában, létszámkategóriánként, 2004

Létszámkategória	Vállalati bérmegállapodással rendelkezők átlagkeresete Ft/fő, hó	Vállalati bérmegállapodással nem rendelkezők átlagkeresete Ft/fő, hó	Átlagkereset aránya a vállalati megállapodást nem kötökhöz képest %
-49	114 338	103 176	110,8
50-299	148 106	142 398	104,0
300-999	163 821	156 024	105,0
1000+	170 486	192 020	88,8

Forrás: FH egyéni bértarifafelvétel vállalati adatai.

**11.20. táblázat: Ágazati Párbeszéd Bizottságok (alágazati- és szakbizottságok) és a résztvevő szociális partnerek**

Ágazat	Munkáltatói oldal	Munkavállalói oldal
1. Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság	Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
1.1. Mezőgazdasági Vízgazdálkodási Szakágazati Párbeszéd Bizottság	Vízgazdálkodási Társulatok Országos Szövetsége	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
2. Bányászati Ágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Bányászati Szövetség	Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete; MOL Bányász Szakszervezet
3. Élelmiszeripari Ágazati Párbeszéd Bizottság	Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetsége	Élelmészipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége
3.1. Húsipari Alágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Húsiparosok Szövetsége	Húsipari Dolgozók Szakszervezete
3.2. Konzervipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Tartósítói Szövetség	Konzervipari Dolgozók Szakszervezete
3.3. Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Pékszövetség; VOSZ; IPOSZ	Sütőipari Dolgozók Szakszervezete
3.4. Cukoripari Szakágazati Párbeszéd Bizottság	Cukoripari Egyesülés	Élelmészipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége ÉDSZ Cukoripari Tagozat
4. Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Könnyűipari Szövetség Magyar Ruhagyártók Egyesülés Bőr és Cipőipari Egyesülés Magyar Cipőgyártók Egyesülés VOSZ Textil és Ruházati Szekció; IPOSZ Bőr-, Ruházat- és Textilipari Tagozat	Bőripari Dolgozók Szakszervezete; Ruházati Dolgozók Szakszervezete; Textilipari Dolgozók Szakszervezete; HVDSZ 2000; Munkástanácsok Textil és Ruházati Ágazata
5. Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Vegyipari Szövetség Magyar Gumiipari Szövetség Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége; HUNGAMOSZ, Alumíniumipari Munkáltatók Országos Szövetsége	Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; MOL Vegyészszakszervezet Vegyipari Szakszervezetek Szakági Szövetsége; Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség; Gumiipari Szakszervezeti Szövetség; Alumíniumipari Szakszervezeti Szövetség
6. Kohászati Ágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Vas- és Acélipari Egyesülés; HUNGAMOSZ, Alumíniumipari Munkáltatók Országos Szövetsége	Vasas Szakszervezeti Szövetség; Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokonszakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; Fém-, és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége; Liga Vas- és Fémpipari Szövetség; Alumíniumipari Szakszervezetek Szövetsége; Vasas Kohász- Öntész Érdekvédelmi Szövetség
7. Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége; Magyar Elektronikai és Infokommunikációs Szövetség; Magyar Gépgyártók Országos Szövetsége	Vasas Szakszervezeti Szövetség; Liga Vas-, és Fémpipari Szövetség; Fém-, és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége
8. Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság	Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége	Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; Bányai Dolgozók Szakszervezete; LIGA VHSZ

Ágazat	Munkáltatói oldal	Munkavállalói oldal
9. Gázipari Alágazati Párbeszéd Bizottság	Gázszolgáltatók Egyesülése	Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; Gázipari Szakszervezetek Szövetsége; MOL Bányász Szakszervezet
10. Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	Építőipari Vállalkozások Országos Szakszövetsége; Építő és Építésügyi Szakmai Testület; Magyar Cementipari Szövetség; Magyar Építőanyagipari Szövetség; Magyar Bútor és Faipari Szövetség; IPOSZ; Országos Asztalos és Faipari Szövetség; Fagazdaságok Országos Szakmai Szövetsége	Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége; Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete; Építőipari Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége
10.1. Építőanyagipari Alágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Építőanyagipari Szövetség; Magyar Cementipari Szövetség	Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete
10.2. Építőipari Alágazati Párbeszéd Bizottság	Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége; Építési és Építésügyi Szakmai Testület	Építőipari Munkavállalók Szakszervezete; Műemlékvédők Független Szakszervezete
10.3. Fa- és Bútoripari Alágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Bútor és Faipari Szövetség; Fagazdasági Országos Szakmai Szövetség, Országos Asztalos és Faipari Szövetség	Fa- és Bútoripari Dolgozók Szakszervezete; Munkástanácsok Faipari Szakmai Ágazatának; Országos Szövetsége
11. Kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottság	ÁFEOSZ; KISOSZ; OKSZ	Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete
12. Turizmus-Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság	Vendéglátó és Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége	Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet
12.1. Közösségi Étkезtetés Alágazati Párbeszéd Bizottság	Az albizottságokban ugyanazok a szervezetek vannak képviselve, mint az ágazati bizottságban, csak más személyekkel	
12.2. Utazási irodák Alágazati Párbeszéd Bizottság		
12.3. Szállodák Alágazati Párbeszéd Bizottság		
12.4. Vendéglátás Alágazati Párbeszéd Bizottság		
13. Légiszállítási Ágazati Párbeszéd Bizottság	MALÉV Rt.; HungaroControl; Budapest Airport Rt.; Aeroplex of Central Europe; Magyar Vasúti és Légiközlekedési Szövetség	Repülőtéri Forgalmi Dolgozók Független Szakszervezete; Gazdasági Szakemberek Szakszervezete; Malév Szakszervezeti Szervezet; Magyar Közforgalmi Pilóták Egyesülete (HUNALPA); Magyar Légí-utaskísérők Egyesülete (HUNACCA); Légiközlekedési Dolgozók Független Szakszervezete; Irányítástechnikai Dolgozók Független Szakszervezete; Légiforgalmi Irányítók Független Szakszervezete; Repülőtéri Minibusz Gépkocsivezetők Szakszervezete; Repülőgép Műszakiak Független Szakszervezete; Magyar Légiforgalmi Szolgálatok Szakszervezete; Légiközlekedési, Igazgatási, Gazdasági és Oktatási Dolgozók Szakszervezete

Ágazat	Munkáltatói oldal	Munkavállalói oldal
14. Közúti Közlekedési Szolgáltatók Alágazati Párbeszéd Bizottsága	FUVOSZ; Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete; Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetsége; Magánvállalkozók Nemzetközi Fuvarozó Ipartestülete	Közúti Közlekedési Szakszervezet; Autóbusz-közlekedésben és Személyszállításban Dolgozók Uniója; Budapesti Közlekedési Szakszervezetek Szövetsége; Teherfuvarozók Európai Szakszervezete; Közlekedési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége; LIGA Közlekedési Szakszervezetek Ágazati Szövetsége; Városi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; Nemzetközi és Hivatásos Gépkocsivezetők Országos Szakszervezete
15. Hírközlési Ágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Elektronikai és Infokommunikációs Szövetség; Informatikai Vállalkozások Szövetsége; Magyar Tartalomipari Szövetség; Magyar Kábelkommunikációs Szövetség; STRATOSZ	Postai és Hírközlési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; Magyar Távközlési Ágazati Szakszervezet; Vasas Szakszervezeti Szövetség; Informatikai Szakszervezet; Magyar Telekomunikációs Szakszervezetek Szövetsége
16. Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottság	Víz- és Csatornaművek Országos Szakmai Szövetsége	Vízügyi Közszolgáltatói Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
17. Fürdőszolgáltatás Szakágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Fürdőszövetség	Vízügyi Közszolgáltatói Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
18. Településszolgáltatási Alágazati Párbeszéd Bizottság	COMMUNITAS Település-üzemeltetési Egyesület; Ingatlankezelési Egyesülés; Köztisztasági Egyesülés; Magyarországi Kéményseprők Országos Ipartestülete; Magyar Kertépítők és Fenntartó Vállalkozók Országos Szövetsége; Magyar Távhőszolgáltatók Szakmai Szövetsége; Országos Temetkezési Egyesület és Ipartestület; Településszolgáltatási Egyesület	Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete HVDSZ 2000
19. Rehabilitációs Foglalkoztatást Végzők Szakágazati Párbeszéd Bizottság	Védett Szervezetek Országos Szövetsége	HVDSZ 2000
20. Magánbiztonsági Alágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Biztonsági Vállalkozások Munkaadói Szövetsége	Vagyonvédelmi Szakszervezetek Szövetsége
21. Postai Alágazati Párbeszéd Bizottság	Magyar Posta Rt	Postás Szakszervezet; Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége

Forrás: Ágazati Párbeszéd Központ.

**11.21. táblázat: Az üzemi (közalkalmazotti) tanács munkahelyi jelenléte ágazatok és nemek szerint az 50 főnél nagyobb munkahelyeken, az igennel válaszolók aránya, 2001, 2004**

Ágazat	2001			2004			Változás együt %
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	
Mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	15,6	8,8	14,0	23,1	26,9	24,0	10,0
Bányászat	40,2	54,3	42,2	48,5	48,5	48,5	6,3
Feldolgozóipar	31,5	26,4	29,2	37,0	33,0	35,3	6,0
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	42,3	39,8	41,6	45,4	51,9	47,2	5,6
Építőipar	8,8	23,5	10,2	10,5	27,8	13,1	2,8
Kereskedelem, javítás	16,0	15,2	15,6	17,3	19,7	18,6	3,0
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	13,6	19,5	16,9	12,8	19,9	16,6	-0,3
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	49,0	56,2	51,1	55,3	61,2	56,9	5,8
Pénzügyi tevékenység	10,2	18,9	15,9	29,9	24,1	26,2	10,3
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	19,3	13,4	16,7	18,1	20,0	19,0	2,3
Közigazgatás, védelem, kötelező társ.biztosítás	25,7	38,2	31,7	28,7	34,4	31,4	-0,3
Oktatás	44,3	43,9	44,0	52,1	49,9	50,5	6,5
Egészségügyi, szociális ellátás	41,2	38,4	39,1	37,7	41,9	40,9	1,8
Egyéb szolgáltatás	16,8	33,5	23,7	29,9	30,8	30,3	6,6
Összesen	30,7	31,9	31,2	35,5	36,7	36,0	4,8

Forrás: KSH Munkaerő-felvétel.

**11.22. táblázat: Sztrájkok**

Év	A sztrájkok száma	A sztrájkokban résztvevők száma (fő)	Kiesett órák száma (ezer)
1991	3	24 148	76
1992	4	1 010	33
1993	5	2 574	42
1994	4	31 529	229
1995	7	172 048 <sup>a</sup>	1 708 <sup>a</sup>
1996	8	4 491	19
1997	5	853	15
1998	7	1 447	3
1999	5	16 685	242
2000	5	26 978	1 192
2001	6	21 128	61
2002	4	4 573	9
2003	7	10 831	19
2004	8	6 276	116

<sup>a</sup> A pedagógussztrájk adatai részben becsült adatok.

Forrás: KSH sztrájkstatisztika.



12.1. táblázat A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és munkanélküliségi rátája  
nemenként az Európai Unió tagországaiban, 2004

Ország	Foglalkoztatási arány			Munkanélküliségi ráta (II. negyedév)		
	férfiak	nők	együtt	férfiak	nők	együtt
Ausztria	74,9	60,7	67,8	4,4	5,4	4,9
Belgium	67,9	52,6	60,3	6,7	8,3	7,4
Dánia	79,7	71,6	75,7	5,1	5,5	5,3
Egyesült Királyság	77,8	65,6	71,6	5,0	4,2	4,6
Finnország	69,7	65,6	67,6	10,3	10,6	10,4
Franciaország	68,9	57,4	63,1	7,9	9,7	8,7
Görögország	73,7	45,2	59,4	6,5	16,0	10,4
Hollandia	80,2	65,8	73,1	4,4	5,0	4,7
Írország	75,9	56,5	66,3	5,1	3,9	4,6
Luxemburg	72,4	50,6	61,6	3,3	6,9	4,8
Németország	70,8	59,2	65,0	11,4	10,2	10,8
Olaszország	70,1	45,2	57,6	6,4	10,3	8,0
Portugália	74,2	61,7	67,8	6,0	7,6	6,7
Spanyolország	73,8	48,3	61,1	8,2	15,3	11,1
Svédország	73,6	70,5	72,1	7,3	6,2	6,8
EU-15	72,7	56,8	64,7	7,7	9,2	8,4
EU-25	70,9	55,7	63,3	8,7	10,2	9,4
<b>Magyarország</b>	63,1	50,7	56,8	5,8	5,9	5,9
Ciprus	80,0	59,0	69,1	3,6	5,5	4,4
Cseh Köztársaság	72,3	56,0	64,2	7,1	9,7	8,3
Észtország	66,4	60,0	63,0	11,7	9,0	10,4
Lengyelország	57,2	46,2	51,7	18,8	20,0	19,4
Lettország	66,4	58,5	62,3	9,4	10,7	10,1
Litvánia	64,7	57,8	61,2	11,2	11,6	11,4
Málta	75,2	32,8	54,1	6,9	7,9	7,2
Szlovákia	63,2	50,9	57,0	17,8	19,6	18,6
Szlovénia	70,0	60,5	65,3	5,8	6,5	6,1

Forrás: Employment in Europe, 2005.

12.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele, 2003\*

Ország	Egyéni vállalkozó	Részmunkaidős	Határozott idejű szerződéses	Szolgáltatás	Ipar	Mezőgazdaság
Ausztria	n.a.	20,2	7,1	n.a.	n.a.	n.a.
Belgium	16,3	20,5	8,4	75,6	22,2	2,2
Dánia	7,1	21,3	9,3	74,5	22,2	3,3
Egyesült Királyság	12,2	25,2	6,1	80,4	18,7	0,9
Finnország	11,8	13,0	16,3	68,9	26,0	5,1
Franciaország	8,8	16,5	12,9	74,3	21,6	4,1
Görögország	42,3	4,3	11,0	60,6	23,4	16,0
Hollandia	14,0	45,0	14,6	77,7	19,0	3,3
Írország	17,4	16,8	5,1	65,8	27,7	6,5
Luxemburg <sup>a</sup>	6,9	10,3	5,0	76,7	22,0	1,3
Németország	10,8	22,4	12,2	70,3	27,2	2,4
Olaszország	25,0	8,5	9,9	66,5	29,1	4,4
Portugália	26,9	11,7	21,1	55,0	32,3	12,6
Spanyolország	15,3	8,0	30,6	65,3	29,1	5,7
Svédország	4,7	22,9	15,1	74,8	22,8	2,3
EU-15	14,8	18,6	12,8	71,4	24,6	4,0
<b>Magyarország</b>	13,2	4,4	7,5	62,3	31,9	5,8
Ciprus <sup>a</sup>	n.a.	n.a.	n.a.	70,2	20,7	9,1
Cseh Köztársaság	17,1	5,0	9,2	56,1	39,4	4,5
Észtország	8,9	8,5	2,5	61,5	32,3	6,1
Lengyelország	27,3	10,5	19,4	53,0	28,6	18,4
Lettország <sup>a</sup>	16,9	11,3	6,7	60,3	24,4	15,3
Litvánia	20,3	9,6	7,2	54,2	28,0	17,8
Málta <sup>a</sup>	12,3	6,8	4,1	63,7	34,3	1,9
Szlovákia	10,2	2,4	4,9	61,3	34,3	4,4
Szlovénia	16,9	6,2	13,7	52,9	36,4	10,7
EU-25	15,6	17,1	12,9	69,2	25,5	5,2

\* II. negyedév.

<sup>a</sup> 2000-es adat.

Forrás: Employment in Europe, 2004.

12.3. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele, 2004

Ország	Egyéni vállalkozó	Részmunkaidős	Határozott idejű szerződéses	Szolgáltatás	Ipar	Mezőgazdaság
Ausztria <sup>1</sup>	18,9	20,2	9,6	n.a.	n.a.	n.a.
Belgium	16,3	21,4	8,7	77,2	20,5	2,3
Dánia	7,0	22,2	9,5	74,8	21,5	3,6
Egyesült Királyság	12,8	25,8	6,0	81,3	17,9	0,9
Finnország	11,5	13,5	16,1	69,4	25,6	5,0
Franciaország	8,8	16,7	12,8	75,3	21,1	3,5
Görögország	40,2	4,6	11,9	62,9	23,3	13,8
Hollandia	14,1	45,5	14,8	78,2	18,5	3,3
Írország	17,4	16,8	4,1	66,1	27,6	6,3
Luxemburg	6,7	17,8	4,9	77,5	21,2	1,3
Németország	10,9	22,3 <sup>a</sup>	12,4 <sup>a</sup>	71,3	26,4	2,3
Olaszország <sup>1</sup>	25,2	12,7	11,8	66,6	29,0	4,4
Portugália	24,1	11,3	19,8	n.a.	n.a.	n.a.
Spanyolország	14,8	8,7	32,5	64,4	29,9	5,7
Svédország	4,9	23,6	15,5	75,1	22,5	2,4
EU-15	14,9	19,4	13,6	71,9	24,3	3,9
<b>Magyarország</b>	14,2	4,7	6,8	62,0	32,9	5,1
Ciprus <sup>2</sup>	24,0	8,5	12,9	n.a.	n.a.	n.a.
Cseh Köztársaság	18,8	4,9	9,1	58,3	37,8	4,0
Észtország	9,6	8,0	2,6	59,5	34,7	5,8
Lengyelország <sup>2</sup>	29,0	10,8	22,7	n.a.	n.a.	n.a.
Lettország	13,3	10,4	9,5	60,9	26,5	12,5
Litvánia	18,4	8,4	6,3	56,1	28,1	15,8
Málta	8,7	8,7	3,9	n.a.	n.a.	n.a.
Szlovákia	12,3	2,7	5,5	61,8	34,2	3,9
Szlovénia	16,7	9,3	17,8	53,1	36,4	10,5
EU-25	15,9	17,7	13,7	69,7	25,2	5,1

<sup>a</sup> II. negyedév.

<sup>1</sup> 2004-ben törés az idősorban.

<sup>2</sup> Nem végleges adat.

Forrás: Employment in Europe, 2004.

12.4. táblázat: A teljes munkaidőben foglalkoztatottak törvényes minimálbére, 23 évesek és idősebbek\*

Ország	2004			2005		
	Nemzeti valutában	Euróban	Az adatgyűjtés időpontja <sup>1</sup>	Nemzeti valutában	Euróban	Az adatgyűjtés időpontja <sup>1</sup>
Belgium		1 317,5	2004.02.01.		1 234	2005.06.01.
Bulgária	120 leva	61	2004.01.16.	150 leva	77	2005.01.28.
Honvátország	-	-	-	2 080 kuna	285	2005.01.01.
Ciprus <sup>a</sup>	350 Cyprus pound	600	2004.06.01.	362 Cyprus pound	631	2005.04.01.
Cseh Köztársaság	6 700 koruna	211	2004.01.01.	7 185 koruna	238	2005.01.01.
Észtország	2 480 kroon	159	2004.01.01.	2 690 kroon	172	2005.01.01.
Franciaország <sup>b</sup>		1 154,13	2004.06.25.		1 217	2005.07.01.
Görögország <sup>c</sup>		559	2004.09.01.		560	2004.09.01.
<b>Magyarország</b>	53 000 forint	212	2004.01.01.	57 000 forint	232	2005.01.01.
Írország		1 213,33	2004.02.01.		1 326	2005.05.01.
Lettország	80 lats	121	2004.01.01.	80 lats <sup>d</sup>	121	2004.01.01.
Litvánia	450 lita	130	2003.09.01.	550 lita	159	2005.07.01.
Luxemburg <sup>e</sup>		1 403	2003.08.01.		1 467	2005.01.01.
Málta	233,48 lira	543	2004.01.01.	241,06 lira	557	2005.01.01.
Moldova	340 leu	23	2003.07.01.	440 lei	26	2004.02.01.
Hollandia		1 264,8	2003.07.01.		1 264	2003.07.01.
Lengyelország	824 zloty	183	2004.01.01.	849 zloty	208	2005.01.01.
Portugália		365,6	2004.01.01.		374	2005.01.01.
Románia	2 800 000 leu	68	2004.01.01.	3 300 000 leu	91	2005.01.01.
Oroszország	600 rubles	17	2003.10.01.	720 rubles	19	2005.01.01.
Szerbia	5 395 new dinars	73	2004.02.01.	5 395 new dinars	73	2004.02.01.
Szlovákia	6 500 koruna	163	2004.10.01.	6 500 koruna	163	2004.10.01.
Szlovénia	117 500 tolar	484	2004.08.01.	122 600 tolar	514	2005.08.01.
Spanyolország		490,8	2004.06.25.		513	2005.01.01.
Törökország	444 150 000 lira	250	2004.07.01.	489 new lira	266	2005.01.01.
Ukrajna	205 hryvnia	31	2003.12.01.	262 hryvnia	36	2005.01.01.
Egyesült Királyság	840,67 pounds sterling	1 226	2004.10.01.	875 pounds sterling	1 273	2005.10.01.

\* Ahol a hivatalos rátákat óra- vagy hetibérben adták meg, ott azok havibérre lettek kiszámítva, heti 40 munkaórával és évi 52 munkahéttel számolva. A minimálbérről vonatkozó adatok nem tartalmazzák a nemzeti jogszabályok vagy gyakorlatok alapján kifizetett 13. vagy 14. havi béreket.

<sup>1</sup> A minimálbérről vonatkozó legfrissebb adatok az adatgyűjtés időpontjában.

<sup>a</sup> Franciaország: a számítás alapja a kötelező 35 órás munkahét

<sup>b</sup> Induló bér a szakszervezetekkel nem rendelkező szektorokban. (A bérek 6 hónap gyakorlati idő után emelkedhetnek). A szabályozás csak hat foglalkozásra terjed ki.

<sup>c</sup> Kizárólag nem házas szellemi foglalkoztatott.

<sup>d</sup> A minimum bér szabályozás alapján az érintettek jogosultak 13. vagy 14. havi fizetésre.

<sup>e</sup> Kizárólag szakképzetlen foglalkoztatott.

Forrás: FedEE review of minimum wage rates (2004, 2005): [www.fedee.com/minwage.html](http://www.fedee.com/minwage.html)

## A FONTOSABB ADATOK FORRÁSAI

Az adatoknak adatgyűjtők szerinti csoportosításban két fő forrása van, az egyik a KSH rendszeres intézményi, illetve lakossági adatgyűjtései, a másik a Foglalkoztatási Hivatal (FH) regisztere és az általa lebonyolított adatgyűjtések.

### Főbb KSH adatforrások

#### *KSH-MEF: Munkaerő-felmérés*

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – foglalkoztatottságának és munkanélküliségének – vizsgálatára 1992-ben vezetett be ezt az adatgyűjtést. A munkaerő-felmérés a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, mely a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkori munkaügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A lakosság körében végzett munkaerő-felmérés a nemzetközi gyakorlatban a foglalkoztatottság, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság egyidejű, átfogó és konzisztens mérésének általánosan elterjedt eszköze. Az adatok feldolgozásának technikája biztosítja az osztályozásból adódó torzítások minimálisra csökkentését (mivel az egyes csoportokba való besorolás szigorú kritériumok szerint történik), ugyanakkor bizonyos fokú szabadságot is enged a nemzeti sajátosságok figyelembevételénél.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet a felvételt megelőző héten (2003-ig ez mindig a hónap 12. napját tartalmazó héten volt) végzett tevékenységük alapján sorolja a következő két főcsoportba: gazdaságilag aktívak (a rendelkezésre álló munkaerő) és gazdaságilag nem aktívak (inaktívak).

A gazdaságilag aktív kategória (rendelkezésre álló munkaerő) magában foglalja mindazon személyeket, akik a megfigyelés hetében a munkaerőpiacon foglalkoztatottként vagy munkanélküliként megjelentek.

A felvételen használt fogalmak az ILO ajánlásait követik. Ennek megfelelően tartalmuk a következő:

*Foglalkoztatottnak* tekintendő mindenki, aki a vizsgált időszakban (a negyedév egyes hónapjainak vonatkozási hetében) legalább 1 óra, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség stb. miatt) volt távol.

Jövedelmet biztosító munkának számít minden olyan tevékenység:

- amely pénzjövedelmet eredményez, vagy
- amely természetbeni juttatást biztosít, esetleg
- amelyet egyéb, később realizálható jövedelem érdekében végeztek,
- amelyet, mint segítő családtagok végeztek a háztartáshoz tartozó gazdaság, vállalkozás jövedelmének növelése érdekében.

A felvétel szempontjából nem számít jövedelmet biztosító munkának az önként, ingyenesen, más háztartásnak vagy intézménynek nyújtott bármilyen segítség (társadalmi munka, ún. kalákamunka stb.), a saját ház vagy lakás építése, felújítása, javítása, a tanulmányhoz kötött szakmai gyakorlat keretében végzett munka (még akkor sem, ha azért valamilyen díjazást kapnak), valamint a háztartásban, a ház körül végzett munka, beleértve a kerti munkákat is. A háztáji gazdaságban végzett munka csak akkor tekinthető jövedelemszerzőnek, ha annak eredménye jellemzően piacra és nem saját fogyasztásra kerül.

A gyermekgondozási díjban (gyed), gyermekgondozási segélyben (gyes) részesülőket – az 1995-ben Prágában az átalakuló országok számára megfogalmazott ILO-ajánlásnak megfelelően – a vonatkozó héten végzett tevékenységük alapján kell osztályozni.

Mivel a nemzeti számlák (SNA) fogalmi rendszere szerint a védelmi tevékenység hozzájárul a nemzeti össztermék létrehozásához, a sorkatonák általában a foglalkoztatottak között szerepelnek, ha az adat-tartalom ettől eltérő, akkor lábjegyzetben történik utalás rá. A sorkatonák létszámára vonatkozó adat adminisztratív forrásból származik.

*Munkanélkülinek* tekintendő az a személy, aki egyidejűleg

- az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt),

- aktívan keresett munkát a kikérdezést megelőző négy hét folyamán,
- rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást.

A munkanélküliek sajátos csoportját alkotják azok, akik ugyan nem dolgoztak a vonatkozósi héten, de már találtak munkát, ahol 30 napon belül (2004-től 90 napon belül) dolgozni kezdenek. Rájuk nem vonatkozik a hármas kritérium egyidejű teljesülése.

Aktív munkakeresésnek tekintendő, ha valaki álami vagy magán-munkaközvetítőn keresztül érdeklődött állás után, közvetlenül keresett meg munkáltatókat, hirdetést olvasott, adott fel, hirdetésre válaszolt, rokonoknál, ismerősöknél érdeklődött, tesztet írt, vizsgát tett vagy meghallgatáson volt, vállalkozásának elindítását intézte.

*Gazdaságilag aktívak* azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

*Gazdaságilag nem aktívak* azok, akik a vonatkozósi héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Ide tartoznak – többek között – a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérik az álláskeresést.

A munkaerő-felmérés mintája többlépcsős, rétegzett minta. A 15 000 lakosú vagy ennél népesebb településeken a népszámlálási számlálókörzetek az elsődleges és a lakások a másodlagos mintavételi egységek, míg a kisebb településeken az elsődleges, másodlagos, illetve utolsó mintavételi egységek rendre a települések, a számlálókörzetek, illetve lakások. A munkaerő-felmérés mintájának kialakításánál a rétegeképző ismérvek a következők voltak: földrajzi egységek, települések nagysága szerinti kategóriák, lakóövezetek. Ez utóbbiakra példák a (történelmi) városközpontok, külvárosok, lakótelepek stb.

A mintanagyság lehetővé teszi, hogy a mintarégió (NUTS2) szinten is reprezentatív legyen.

A munkaerő-felmérés negyedéves mintája körzetenként három véletlenszerűen kiválasztott címet tartalmaz, melyből havonta egyet keresnek fel az összeírók. A munkaerő-felmérés keretében 1998-tól negyedévente mintegy 33 000 háztartás és 66 000

személy kerül összeírásra. A mintában alkalmazott egyszerű, rotációs eljárás szerint bármely háztartás, amely valamilyen időpontban belép a mintába, hat egymást követő negyedévben szolgáltat adatokat, majd végleg elhagyja azt. Két egymást követő időszak mintájának a közös része a meghiusulások miatt kisebb, mint 5/6, ami 100 százalékos válaszolás mellett adódna.

A MEF 2002 III. negyedévéig az 1990. évi népszámláláson alapuló népességszám továbbvezetés súlyrendszerét használta a teljeskörűsítéshez. A 2001. évi népszámlálás részletes adatainak rendelkezésre állásakor 2002 végén a 2001. és a 2002. évi adatokat az új súlyrendszerrel újra számítottuk. A 2002. évi éves adatok csak az új súlyrendszernek megfelelően kerülnek publikálásra, míg a 2001. évi adatok a régi és az új súlyrendszernek megfelelően is. Az idősor összekapcsolása így a 2001. évi adatokon keresztül biztosított.

A 2001. évi népszámlálás alapján az 1991–2000. évi népességadatok korrekciója elkészült. Ennek felhasználásával, valamint az időközben végrehajtott módszertani változások visszamenőleges érvényesítésével a MEF teljes időszora újra súlyozásra kerül, és az 1998–2000. évi adatok mellett az adatbázisban a régi és az új súly is szerepel. A 3.1–3.6 táblákban a 2000. évi adat már ennek megfelelően került megadásra.

#### *KSH-IMS: Intézményi kereseti statisztika*

A kereseti adatok legfontosabb forrása a havi (éves) intézményi munkaügyi jelentés. A megfigyelési kört jelenleg a legalább 5 fős létszámú vállalkozások, illetve létszámnagyságtól függetlenül teljes körűen a költségvetési és társadalombiztosítási intézmények, valamint a kijelölt nonprofit szervezetek jelentik. Az ettől eltérő vonatkozási kör a forrásnál megjelölésre került.

A keresetek minden esetben a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkoznak. A mindenkori havi átlagkereset részét képezi a kifizetés hónapjában az alapbér, bérpótlékok (ide tartozik a bányászati hűségjutalom és a Széchenyi professzori ösztöndíj is), a kiegészítő fizetés, valamint a prémium, a jutalom, a 13. és további havi fizetés is.

A nettó kereset a gazdálkodó szervezetenkénti bruttó átlagkeresetből a munkavállalói járulékok, a sze-

mélyi jövedelemadó, valamint a nyugdíj- és egészség-biztosítási járulék levonásával, illetve az adott évre érvényes járulékküszöb és az alkalmazotti kedvezményre jogosító jövedelemhatár figyelembevételével számított adat. A bruttó keresetből kiinduló nettósítás csak az összes munkavállalót érintő levonásokat kezeli, így az 1999-től bevezetett gyermekek utáni adókedvezmény hatásával a korábbi gyakorlatnak megfelelően nem számol. A személyi jövedelemadó kiszámítása az szja-törvényben szereplő – az adott évre érvényes – sávós adóelőleg-kulcsokkal történik, az adatokat intézményi és havi szinten nettósítjuk.

A bruttó és nettó kereseti indexek közötti különbség nagysága, és iránya minden évben az adótabla, illetve a kedvezmények (pl. alkalmazotti adókedvezmény) változásaitól függ. Az adott gazdasági ágban az eltérések nagyságát tehát az is befolyásolja, hogy az odatarozó vállalkozások között milyen az eloszlása azoknak az egyéneknek, akik kiesnek az alkalmazotti adókedvezményből és így nettó keresetük akár 8–9 százalékponttal kevésbé nő, mint bruttó keresetük. (Azzal a feltételezéssel élve, hogy a vállalkozásnál mindenki átlagosan keres.)

Az indexek összehasonlító körre vonatkoznak, figyelembe véve a definícióváltozásokat, illetve az adatgyűjtés körének változásait is. A KSH tradicionálisan a főátlagindexet publikálja keresetnövekedési mutatóként. A keresetváltozás mértéke így a két időszak közötti létszámarányok eltolódását és a tényleges keresetváltozás hatását együttesen tükrözi. A reálkereset változását a nettó kereseti index és az ugyanezen időszaki fogyasztóiár-index hányadosából képzett index 100 százalék feletti (vagy alatti) értéke adja.

A foglalkozások egységes osztályozási rendszere (FEOR) 1994. január 1-je óta érvényes változata szerint a szellemi állománycsoportba az 1–4. foglalkozási főcsoportba, a fizikaiba pedig az 5–9. foglalkozási főcsoportba tartozókat soroljuk.

### *KSH-MEM: Munkaerőmérés*

A munkaerő-felmérés bevezetése előtt a teljes munkaerőpiacról az évenként készülő munkaerőmérés adott képet a két népszámlálás közötti időszakban.

A munkaerőmérés, mint neve is mutatja, mérlegszerű elszámolás, amely egy eszmei időpontban (január 1.) állítja szembe a rendelkezésre álló munka-

erőt (munkaerőforrás) a munkaerő-felhasználással. A népességet gazdasági aktivitásuk szempontjából veszi számba, megkülönböztetve a munkavállalási korú, illetve munkavállalási koron kívüli népességet. Az adatok forrása az éves és évközi intézményi munkaügyi-statisztikai adatgyűjtés 1992-től, a lakossági munkaerő-felmérés és a népszámlálás adatállományai, a gazdasági szervezetek regisztere, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, valamint az Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ (OMKMK, jelenleg FH) statisztikái. Kiinduló forrása az éves intézményi munkaügyi statisztikai jelentés – foglalkoztatottak munkajogi létszáma december 31-én – táblája.

### *Egyéb adatforrások*

Az 1980. és 1990. évi foglalkoztatási adatok becsléséhez népszámlálási adatok kerültek felhasználásra. Az összefoglaló gazdasági mutatók a nemzetgazdasági mérlegekből, a fogyasztói árstatisztikából, illetve az ipari beszámoló jelentésből származnak. Ezen adatforrások részletes leírása a vonatkozó szakstatisztikai publikációkban szerepel.

### *Főbb FH adatforrások*

#### *FH-REG: Munkanélküli regiszter adatbázis*

A munkanélküliségi adatok másik fő forrása Magyarországon – és a legtöbb fejlett országban – a nyilvántartásba vett (regisztrált) munkanélküliek egyéni adatait tartalmazó havonta összegyűjtött – ún. adminisztratív rekordokat tartalmazó – hatalmas adatbázis.

A nyilvántartás tulajdonképpen minden állást keresőt tartalmaz, de közülük egy adott időpontban csak azokat tekintik regisztrált munkanélkülinek, aki – az állami foglalkoztatási szolgálat valamelyik kiirendeltségén magát munkanélküliként nyilvántartásba vetette (vagyis nincs munkája, szeretne dolgozni és ehhez kéri a munkaerőpiaci szervezet segítségét); – a vizsgált időpontban – az egyes hónapok zárónapján – nem nyugdíjas, nem nappali tagozatos tanuló, és elhelyezkedése érdekében együttműködik a kiirendeltséggel (vagyis a felajánlott megfelelő munkát, át- vagy továbbképzést elfogadja, illetve



a közvetítő/tanácsadó által előírt időpontokban jelentkezik a kirendeltségen).

Amennyiben a nyilvántartásban szereplő személy a zárónapon valamely támogatott foglalkoztatási program keretében dolgozik, vagy munkaerőpiaci képzésben vesz részt, vagy rövid idejű (pl. alkalmi) munkán dolgozik, a munkanélküli státusa szünetel.

Ha az ügyfél nem működik együtt a kirendeltséggel, a munkanélküli nyilvántartásból kikerül.

A nyilvántartás adatai – adminisztratív rekordjai – nem csak az időponti adatok megállapítását teszik lehetővé, hanem az áramlások, a beáramlás és a kiáramlás megfigyelését is.

A Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett munkaerő-igények rekordjai alapján havonta hasonló statisztikai feldolgozások készülnek az álláshelyek stock- és flow jellegű adatairól is.

A különböző aktív eszközökben való részvételről, a résztvevők számáról, ki- és beáramlásairól ugyan csak havonta készül részletes statisztika a kifizetett támogatások alapján.

A nyilvántartásokra épülő, havonta készülő, rendkívül részletes – országos, régiónkénti, megyei, kirendeltségi körzetenkénti, sőt településenkénti – statisztika az állami foglalkoztatási szolgálat fő funkciói (közvetítés, járadékfizetés, aktív eszköz támogatást stb.) ellátása közben keletkező adminisztratív rekordok másodlagos feldolgozása alapján készül, tulajdonképpen azoknak igen fontos és hasznos „mellékterméke”.

A Foglalkoztatási Hivatal (és jogelődjei, az OMK, OMMK, ill. az OMKMK) 1989-től havonta publikálja ezen statisztikák főbb adatait. A kirendeltségi körzetenkénti adatokat is tartalmazó részletesebb jelentéseket a megyei/fővárosi Munkaügyi Központok hozzák nyilvánosságra.

A regisztrált munkanélküliekkel számított munkanélküliségi ráták nevezőit a KSH-nak a munkaerő-mérlegben publikált gazdaságilag aktív népesség adata, illetve ennek régiókra és megyékre való lebontása szolgáltatja.

A regisztrált munkanélküliek száma és a regisztrált munkanélküliségi ráta értelemszerűen eltér a KSH Munkaerő-felmérés eredményeitől. A különbség fő okai az eltérő fogalomrendszer és az alapvetően különböző megfigyelési/mérési módszer.

### *FH-PROG: Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis*

A Foglalkoztatási Hivatal (illetve jogelődjei) kezdeményezése alapján és koordinálása mellett a munkaerőpiaci szervezet 1991-től kezdődően évente két alkalommal – márciusban és szeptemberben – hatalmas mintán, több mint 4500 munkaadó interjú megkérdezésével hajtja végre az ún. rövidtávú prognózis felmérést.

A kérdőív a felkeresett cégek reál- és pénzügyi folyamatai várható alakulását, fejlesztési és munkaerő-gazdálkodási terveit és szándékait tudakolja, rákérdez a konkrét létszámcsökkentési és létszám bővítési terveikre és felméri az aktív eszközökkel kapcsolatos várható igényeiket is.

A kérdőívek kirendeltségi körzetenként, megyénként és országosan is feldolgozásra kerülnek, hasznos információkat szolgáltatva mindegyik szinten a munkaerőpiaci szervezet munkájának tervezéséhez.

A prognózis-felmérés alkalmat és lehetőséget ad arra, hogy – más forrásokból származó információkat is felhasználva – a megyék ill. a főváros részletesebben elemezzék a munkaerőpiaci helyzetük alakulását és fő tendenciáit, felkészüljenek a rövid távon várható problémák kezelésére, ügyfeleik változó igényeinek kielégítésére.

A rövidtávú prognózisnak csak egyik eredménye maga az előrejelzés. További nagyon fontos „melléktermékei”: a vállalatokkal való rendszeres, személyes kapcsolattartás, a közvetítő-ügyintéző munkakörben dolgozó kérdezőbiztosok szakismeretének, helyismeretének bővülése, a munkaerőpiaci képzés orientálása a megismert igények alapján.

A prognózis-felmérésekhez esetenként különböző kiegészítő adatfelvételeket kapcsolva további fontos információkhoz is juthatunk, amelyeket a kutatók, a foglalkoztatáspolitikai és/vagy az oktatáspolitikai irányítói tudnak a munkájuk során hasznosítani.

### *FH-BT: A „bértarifa” felvételek*

A Foglalkoztatási Hivatal (illetve jogelődjei) 1992-től évente hajtja végre az egyénenkénti alapbérek és keresetek megismerését szolgáló, hatalmas mintával dolgozó reprezentatív adatfelvételeket, a Gazdasági Minisztérium (korábban az SzCsM ill. a MüM) megbízásából.

Az adatgyűjtés referencia hónapja minden évben a május hónap, de az alapbéren (alapilletményen) felüli nem rendszeres kifizetések egy hónapra jutó átlagának meghatározásához ezen kifizetések előző évi teljes összegét alkalmazzák.

A versenyszférában kezdetben csak a 20 fő fölötti cégekre terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy minden vállalkozás köteles adatot szolgáltatni, de a mintába csak meghatározott napokon született dolgozók kerülnek be.

A 10–19 fő közötti cégekre 1996-tól, az 5–9 fő közötti létszámmal dolgozókra pedig 1999-től terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy ebben a körben az összes ilyen létszámú cég közül véletlenszerűen kiválasztott mintába bekerülő vállalkozások (kb. 20 százalékuk) kell csak adatokat szolgáltatassanak, ők viszont minden egyes teljes munkaidős dolgozójukról.

Az alapberek és a teljes kereset-szerkezet adatai Magyarországon csak ezekből az adatfelvételekből ismerhetők meg, így célszerűen az ezekből évente kapott hatalmas adatbázisok szolgálhatnak alapul a szociális partnerek által folytatott bér-érdekegyeztető tárgyalásokhoz.

A költségvetési körben létszámnagyságtól függetlenül minden egyes költségvetési intézmény részt vesz az adatszolgáltatásban, mégpedig úgy, hogy a helyi költségvetési intézmények döntő többségéről – akik benne vannak az ún. TAKEH-ok központosított bérszámfejtési rendszerében – az adatszolgáltatás teljes körű, a többi költségvetési intézmény pedig csak a meghatározott napokon született – a mintába bekerült – dolgozókról teljesíti az adatszolgáltatást.

A fegyveres testületek hivatásos (ún. szolgálati jogviszonyos) dolgozóira csak 1999-től kezdődően terjed ki az adatgyűjtés.

1992 előtt 3 évenként került sor hasonló adatgyűjtésekre, így már 1983, 1986 és 1989 évekről is rendelkezünk egy-egy hatalmas adatállománnyal.

A mintába bekerült minden egyes dolgozóról rendelkezésre állnak a következő adatok:

- a munkáltató ágazata, létszámnagysága, a munkavégzés telephelye, a gazdálkodási forma, a tulajdonosi szerkezet;
- a munkavállaló bérbesorolása, foglalkozása, neme, kora, iskolai végzettsége.

Az egyénekenkénti adatokat tartalmazó hatalmas adatbázisok alapján minden évben elkészülnek a következő feldolgozások:

- a szociális partnerek által egyeztetett, a bér-érdekegyeztetéshez alkalmazott ún. standard feldolgozások (amelyeket az érdekegyeztető tárgyalásokban részt vevő valamennyi konföderáció megkap);
- modellszámítások a minimálbér emelés várható hatásainak meghatározása céljából;
- a GM Bérpolitikai Főosztály igényei alapján készülő feldolgozások a kereseti arányok elemzéséhez és bemutatásához;
- feldolgozások az évente megjelenő négykötetes adattárhoz (nemzetgazdaság összesen, versenyszféra, költségvetési szféra, területi kötet).

A teljes adatbázist átveszi minden évben a KSH és egyes nemzetközi adatszolgáltatásokat, ennek felhasználásával tud teljesíteni (pl. az ILO ill. az OECD felé). Az OECD részére a Foglalkoztatási Hivatal is rendszeresen készít speciális feldolgozásokat.

Az egyénekenkénti adatokat tartalmazó adatbázis lehetővé teszi a benne szereplő ismérvek tetszés szerinti kombinációjával képzett csoportokra készülő feldolgozásokat és a különböző csoportok összetételének figyelembe vételével történő reális alapbér-, illetve kereset szerinti összehasonlításokat, az alapberek és keresetek szóródásának, differenciáltságának vizsgálatát.

#### *FH-SREG: A munkanélküli ellátások nyilvántartási rendszere*

A kifizetett munkanélküli ellátások (munkanélküli járadék, pályakezdekők munkanélküli segélye és a nyugdíj előtti munkanélküli segély) számfejtési rekordjai és az ellátásban részesültek személyi adatait tartalmazó ún. törzs-rekordok felhasználásával jön létre az ellátottak teljes körű nyilvántartása. Ebben a nyilvántartásban pontosan nyomon lehet követni a pénzbeli ellátást kapók segélyezési eseményeit, a bekerülésük és kikerülésük pontos időpontját és a kikerülésük módját is (pl. elhelyezkedett, jogosultsága lejárt, kizárt, aktív eszközre ment át stb.).

Így ebből a hatalmas adatállományból tetszés szerinti időpontra elkészíthetők azt adott napon ellátásban részesülők részletes adatai, országosan és ré-

giós, megyei valamint kirendeltségi bontásban is. A regisztráltakról készülő zárónapi statisztikával történő összehangolás érdekében a havi statisztikákat itt is minden hónap 20-ára készítjük el.

A havi statisztikák ezen kívül tartalmazzák az előző zárónap és a tárgyhavi zárónap közötti ún. érintett létszámadatokat is, vagyis azoknak a számát, akik a teljes hónap bármelyik napjára ellátást kaptak. Természetesen itt is elkészülnek a be- és kiáramlásokat mutató adatok is.

Kutatási szempontból fontos és igen hasznos körülmény, hogy a standard zárónapi statisztikákon kívül tetszés szerinti ismérvek szerinti csoportokat is nyomon lehet követni a segély-regiszterben, így pl. különböző időszakokban bekerültek közül lehet beáramlási mintákat venni és a nyilvántartásban nyomon követve őket, össze lehet hasonlítani a különböző kohorszok ellátásának lefolyását.

A munkanélküli ellátásban részesültek részletes adatai a segélyregiszter alapján 1989. januártól kez-

dődően állnak rendelkezésre. Az első két évben még a jelenlegi ellátási rendszer elődje működött, a jelenlegi rendszert – ami azóta sokszor módosult – az 1991. évi IV. (Foglalkoztatási) törvény vezette be.

Az 1991 és 1996 közötti időszakra a nyilvántartás tartalmazza a pályakezdők munkanélküli segélyében részesülők időponti (stock) és áramlási (flow) adatait is. 1997 óta pedig a rendszer tartalmazza a nyugdíj előtti munkanélküli segélyben részesülőket is.

A segély-regiszter a létszámadatokon kívül lehetővé teszi az ellátások átlagos hosszának és havi átlagos összegének megfigyelését is.

Az ellátásokra vonatkozó főbb adatokat a Foglalkoztatási Hivatal a havonta megjelenő *Munkaerőpiaci Helyzetkép* című kiadványaiban publikálja. Ezen kívül idősoros adatok is évente megjelennek – mindig az utolsó 6 évre, havonkénti adatok formájában – *A munkanélküli nyilvántartás idősorai* c. kiadványokban.

# **MUNKAPIACI KUTATÁSOK**

Válogatás magyarországi könyvek és folyóiratok, külföldi könyvek és folyóiratok, valamint hazai és külföldi intézetek és intézmények műhelytanulmányainak munkapiaci témájú publikációiból

**Összeállította**  
**HOFFER ÁGNES**  
**SÁNDOR ZSUZSA**

Bevezetés

1. Válogatás a magyar könyvekből, könyvekben megjelent tanulmányokból  
2004–2005
2. Index
3. Magyarországi folyóiratcikkek, 2004 szeptember – 2005 augusztus
4. Külföldi könyvek, könyvben megjelent tanulmányok, 2004–2005
5. Külföldi folyóiratcikkek, 2004 szeptember – 2005 augusztus
6. Magyar és külföldi intézetek, intézmények műhelytanulmányai, 2004  
szeptember – 2005 augusztus

## BEVEZETÉS

A *Munkaerőpiaci tükrő*r első kötetében válogatásokat készítettünk a magyarországi folyóiratok és kiadványsorozatok 1992 és 1999 között megjelent munkapiaci tárgyú cikkeiből. A második kötetben válogatást adtunk közre 1) az 1985 és 2001 között megjelent könyvekből, 2) az 1999 szeptembere és 2001 szeptembere között megjelent hazai folyóiratcikkekből, 3) az 1990 és 2001 között megjelent külföldi folyóiratcikkekből. A harmadik kötetben kiegészítettük a korábbi válogatásokat a 2001 októbere és 2002 októbere között megjelent publikációkkal, az 1992 és 2002 között külföldön megjelent és a magyarországi munkaerőpiacra foglalkozó könyvekkel és könyvrészletekkel, valamint tovább bővítettük a publikációk körét, válogatva azokból az 1990-es években megjelent műhelytanulmányokból, amelyeket sorozataikban magyarországi és külföldi kutatóintézetek, intézmények tettek közzé. A *Munkaerőpiaci tükrő*r 2003. és 2004. évi köteteiben a 2002/2003-ban és 2003/2004-ben megjelent friss publikációkkal egészítettük ki a korábbi válogatásokat. Jelen – immár hatodik – kötetünkben a korábbi évekkel azonos műfaji bontásban adjuk közre a témába vágó legújabb szakirodalmat.

## 1. VÁLOGATÁS A MAGYAR KÖNYVEKBŐL, KÖNYVEKBEN MEGJELENT TANULMÁNYOKBÓL, 2004–2005

1. ADLER JUDIT: A nyugdíjkorhatár-emelés hatásainak vizsgálata, különös tekintettel a korhatár további emelésének lehetőségeire és a foglalkoztatás helyzetére gyakorolt hatásokra. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 57-70. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
2. ADLER JUDIT: Az oktatáskibocsátás és a munkaerőkereslet összefüggései. In: Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitikai: Tanulmányok és körkérdés / szerk. Landau Edit, Vince Péter; főszerk. Schweitzer Iván. – Bp. : Kopint-Datortg [etc.], 2005. – p. 28-52. – ISSN 0324-4202
3. ADLER JUDIT: A vállalkozások munkaerővel kapcsolatos igényei. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 233-247. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
4. ADLER JUDIT: A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 29-38. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
5. ALMÁSSY KORNÉL - KUCSERA TAMÁS GERGELY - SZABÓ LÁSZLÓ - SZABÓ TIBOR: A magyarországi felsőoktatási hallgatók munkavállalói érdekképviseletének alternatívái külföldi példák vizsgálatával. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 291-300. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
6. ALTORJAI SZILVIA - HAVASI ÉVA: Különböző számok, hasonló tartalmak az eltérő adatgyűjtésekben? : A szegénység arculata a TÁRKI Háztartási Monitor és a KSH HKF 2001. évi felvételében. In: A szegénység és a társadalmi kirekesztődés folyamata : Tanulmányok / [szerk. Monostori Judit] ; [szerzők Altorjai Szilvia et al.] ; [közread. a] Központi Statisztikai Hivatal. – Bp. : KSH, 2004. – p. 223-246. – (Társadalmi egyenlőtlenségek és kirekesztődés ; 1.) – ISBN 963 215 746 X
7. BANKÓ ZOLTÁN: A rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztésének lehetőségei. In: EU-tanulmányok 3. kötet / [főszerk. Inotai András] ; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004] – p. 485-518. – ISBN 963 216 403 2
8. BANKÓ ZOLTÁN: Távmunka az Európai Unióban és Magyarországon (helyzetkép, támogatás, jogalkotás). In: EU-tanulmányok 1. kötet / [főszerk. Inotai András] ; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004] – p. 609-631.
9. BARANYI BÉLA: A határmentiség dimenziói : Magyarország és keleti államhatárai. – Bp. [etc.] : Dialóg Campus, cop. 2004. – 309 p. – (Dialóg Campus szakkönyvek, ISSN 1417-7986) (Területi és települési kutatások, ISSN 0238-0552 ; 22.) – ISBN 963 9542 20 2
10. BARANYI BÉLA - BALCSÓK ISTVÁN: A munkaerőpiaci képzési és átképzési programok eredményességének vizsgálata regionális és kistérségi vetületekben. In: A tudomány a gyakorlat szolgálatában : A foglalkoztatási szint bővítésének korlátai és lehetőségei. / Összeáll. Pritz Pál, Johancsik János, Baranyainé Szabó Piroska et al. – Bp. : Magyar Tudományos Akadémia, 2004. – 86-111. p.
11. BARTA GYÖRGYI: Spatial processes of Hungarian industry. In: The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 137-151. – ISSN 1785-8062
12. BARTUS TAMÁS: Commuting. In: The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 81-93. – ISSN 1785-8062
13. BERDE ÉVA: A felnőttek pályamódosításának és foglalkoztathatóságának kapcsolata. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 248-258. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644



14. BERKE GYULA - LÁSZLÓ GYULA: A Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatása az individuális és kollektív munkajogi megállapodásokra. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 205-216. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
15. BERKI ERZSÉBET: A csatlakozó országok kereseti viszonyai és bérfelzárkózási törekvései. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 115-133. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
16. BERKI ERZSÉBET: Minimálbér 2001-2002. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 91-108. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
17. BÉKÉS GÁBOR: Motives of corporate location choice. In: The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 115-125. – ISSN 1785-8062
18. BIERMANN MARGIT: A szakmai képzés hasznosulásának mértéke, a közép- és felsőfokú képzés megfelelése a munkahelyek igényeinek (Veszprém megyei vizsgálat). In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 259-271. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
19. BIHARI ZSUZSANNA - KOVÁCS KATALIN: Lejtők és csúszdák, avagy a foglalkoztatási esélyek térbeli egyenlőtlensége az ezredfordulón. In: A tudomány a gyakorlat szolgálatában : A foglalkoztatási szint bővítésének korlátai és lehetőségei. / Összeáll. Pritz Pál, Johancsik János, Baranyainé Szabó Pirooska et al. – Bp. : Magyar Tudományos Akadémia, 2004. – 7-35. p.
20. BORBÉLY SZILVIA: Az EQUAL Európában. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 80-88. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
21. BÓDIS LAJOS - GALASI PÉTER - MICKLEWRIGHT, JOHN - NAGY GYULA: Munkanélküli-ellátás és hatásvizsgálatai Magyarországon. – Bp. : MTA KTI, 2005. – 123 p. (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 3.) – ISBN 963 9588 33 4
22. BUKODI ERZSÉBET: A munkaerő-piaci kirekesztődés folyamata. In: A szegénység és a társadalmi kirekesztődés folyamata : Tanulmányok / [szerk. Monostori Judit]; [szerzők Altorjai Szilvia et al.]; [közread. a] Központi Statisztikai Hivatal. – Bp. : KSH, 2004. – p. 43-107. – (Társadalmi egyenlőtlenségek és kirekesztődés ; 1.) – ISBN 963 215 746 X
23. CZUGLERNÉ IVÁNY JUDIT: Munkaértékelés, bérezés. In: Nemek esélyegyenlősége a munkaerőpiacon : A 2004. március 26-án tartott nemzetközi konferencia előadásai / [a kötet szerzői Czuglerné Ivány Judit et al.]. – Bp. : Esélyegyenlőségi Kormányhiv., 2004. – p. 87-91. – ISBN 963 9350 35 4
24. CSERES-GERGELY ZSOMBOR: The effect of economic incentives on regional mobility in the 1990s in Hungary. In: The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 94-114. – ISSN 1785-8062
25. CSERES-GERGELY ZSOMBOR: Introduction : Infocus : Labour market inequality and geographical mobility in Hungary. In: The Hungarian labour market : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay, Zsombor Cseres-Gergely. – Bp. : Hungarian Employment Foundation, Institute of Economics, HAS, (2004). – p. 43-47.
26. CSERES-GERGELY ZSOMBOR: Iskolázottság és migráció : Mobilitás és iskolázottság Magyarországon a 2000-es évek elején. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004 / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 126-130. – ISSN 1586-460X
27. CSERES-GERGELY ZSOMBOR: Theoretical background to the causes and effects of the regional mobility of the labour force. In: The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 49-54. – ISSN 1785-8062
28. CSOBA JUDIT: „Haszontalan kölykök, avagy veszélyben egy generáció?” Egy munkaerő-piaci reintegrációs program társadalmi háttere és céljai. In: Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitikai : Tanulmányok és körkérdés. / szerk. Landau Edit, Vince Péter ; főszerk. Schweitzer Iván. – Bp. : Kopint-Datorg [etc.], 2005. – p. 90-97. – ISSN 0324-4202

29. DANAJKA NOÉMI: Pályázati lehetőségek : Nemzeti Fejlesztési Terv, EQUAL-program. In: Nemek esélyegyenlősége a munkaerőpiacon : A 2004. március 26-án tartott nemzetközi konferencia előadásai / [a kötet szerzői Czuglérné Ivány Judit et al.]. – Bp. : Esélyegyenlőségi Kormányhiv., 2004. – p. 43-50. – ISBN 963 9350 35 4
30. DEBRECENI ERZSÉBET - KOMKA NORBERT: Nők foglalkoztatási helyzete Budapesten, 2004. – Bp. : Közhasznú Szolgálat ; Föv. Esélyegyenlőség Módszertani Iroda, 2004. – 52 p. – (Fővárosi esélyegyenlőség módszertani füzetek)
31. Diplomás munkanélküliség a fővárosban. / szerk. Komka Norbert. – Bp. : Közhasznú Szolgálat ; Föv. Esélyegyenlőség Módszertani Iroda, [2004]. – 84 p. A Budapesten, 2004. június 1-én megrendezett konferencia előadásainak szerkesztett anyaga.
32. DUX LÁSZLÓ: A vándormunkások szociális biztonsághoz való joga. In: EU-tanulmányok 3. kötet / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemez. Fejl. Hiv., [2004] – p. 549-578. – ISBN 963 216 403 2
33. DYBKJAER, LONE: A nők helyzete az Európai Unió tagállamainak munkaerőpiacán. In: Nemek esélyegyenlősége a munkaerőpiacon : A 2004. március 26-án tartott nemzetközi konferencia előadásai / [a kötet szerzői Czuglérné Ivány Judit et al.]. – Bp. : Esélyegyenlőségi Kormányhiv., 2004. – p. 65-76. – ISBN 963 9350 35 4
34. Esélytelenül : Faji alapú megkülönböztetés a munkaerőpiacon. / szerk. Bodrogi Bea és Iványi Klára ; [a tanulmány szerzői Bodrogi Bea, Iványi Klára, Udvari Márton]. – Bp. : Másság Alapítvány, 2004. – 78 p.
35. Az Európai Unió szociális dimenziója / Gyulavári Tamás (szerk.). – Bp. : OFA KHT, 2004. – 369 p.
36. FALUVÉGI ALBERT: Térbeli kirekesztődés, a térségek leszakadása. In: A szegénység és a társadalmi kirekesztődés folyamata : Tanulmányok / [szerk. Monostori Judit]; [szerzők Altörjai Szilvia et al.] ; [közread. a] Központi Statisztikai Hivatal. – Bp. : KSH, 2004. – p. 197-222. – (Társadalmi egyenlőtlenségek és kirekesztődés ; 1.) – ISBN 963 215 746 X
37. FARAGÓ MIKLÓS: Demográfiai problémák és nyugdíjreform az uniós és a csatlakozó országokban. In: EU-tanulmányok 3. kötet / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemez. Fejl. Hiv., [2004]. – p. 9-56. – ISBN 963 216 403 2
38. FAZEKAS KÁROLY: The current situation on the labour market and labour market policy in Hungary. In: The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 13-39. – ISSN 1785-8062
39. FAZEKAS KÁROLY: Munkaerő-piaci tükrök 2002. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 9-12. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
40. FAZEKAS KÁROLY: Regionális különbségek a munkaerőpiacon. In: A magyarországi munkaerőpiac 2004 / szerk. Laky Teréz. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2004. – p. 132-140.
41. FAZEKAS KÁROLY: Spatial concentration of domestic and foreign investment enterprises in Hungary. In: The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 152-170. – ISSN 1785-8062
42. Fiatalok a felnőtté válás küszöbén. / [kész. a] Központi Statisztika Hivatal [Életségvonal- és embererőforrás-statisztikai főosztályán [etc.]; szerk. Kacsuk Zoltán; kész. Bárdosi Mónika et al.] – Bp. : KSH, 2004. – 166 p. – ISBN 963 215 751 6
43. FODOR T. GÁBOR: A magyar munkajogi jogalkotás 21. század eleji kihívásai. In: EU-tanulmányok 3. kötet / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemez. Fejl. Hiv., [2004] – p. 617-637. – ISBN 963 216 403 2
44. Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – 300 p.
45. FÓTI JÁNOS - LAKATOS MIKLÓS: Foglalkoztatottság és munkanélküliség : Információk a magyarországi censusok eredményeiből. – Bp. : [KSH], 2004. – ISBN 963 215 643 9 – 1. kötet: A munkaerőpiac múltja, jelene. – Bp. : [KSH], 2004. – 122 p. – ISBN 963 215 644 7 – 2. kötet: A foglalkoztatottak főbb jellemzői. – Bp. : [KSH], 2004. – 162 p. – ISBN 963 215 645 5 3. kötet: Munka nélkül. – Bp. : [KSH], 2004. – 128 p. – ISBN 963 215 646 3 – 4. kötet: Területi mobilitás a munka világában. – Bp. : [KSH], 2004. – 140 p. – ISBN 963 215 647 1
46. FREY MÁRIA: Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004 / szerk. Fa-

- zekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 145-193. – ISSN 1586-460X
47. FREY MÁRIA: Foglalkoztatottság, munkanélküliség, inaktivitás Magyarországon. In: Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitikai: Tanulmányok és körkérdés. / szerk. Landau Edit, Vincze Péter ; főszerk. Schweitzer Iván. – Bp. : Kopint-Datort [etc.], 2005. – p. 6-27. – ISSN 0324-4202
48. FREY MÁRIA: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 195-216. – ISSN 1586-460X
49. FREY MÁRIA: Munkaerőpiaci reintegráció. In: Nemek esélyegyenlősége a munkaerőpiacon : A 2004. március 26-án tartott nemzetközi konferencia előadásai. / [a kötet szerzői Czuglerneré Ivány Judit et al.]. – Bp. : Esélyegyenlőségi Kormányhiv., 2004. – p. 77-79. – ISBN 963 9350 35 4
50. GALAMBOS MÁRTA: A megváltozott munkaképességű munkanélküliek képzésének hatékonyságvizsgálata Heves megyében. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 182-189. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
51. GALASI PÉTER: Átmenet az oktatásból a munkaerőpiacra : A felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci sikeressége. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 110-119. – ISSN 1586-460X
52. GALASI PÉTER: Átmenet az oktatásból a munkaerőpiacra : A felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci képzése. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 119-125. – ISSN 1586-460X
53. GALASI PÉTER: Iskolázottság és munkaerőpiaci sikeresség : A felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja, 1994-2002. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 56-63. – ISSN 1586-460X
54. GALASI PÉTER: Oktatási expanzió : A költségtérítéssel képzés hatása a felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci helyzetére. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 80-84. – ISSN 1586-460X
55. GALASI PÉTER: Oktatási expanzió : Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 72-80. – ISSN 1586-460X
56. GALASI PÉTER - VARGA JÚLIA: Munkaerőpiac és oktatás. – Bp. : MTA KTI, 2005. – 149 p. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 1.) – ISBN 963 9588 31 8
57. GALASI PÉTER: Túlképzés, alulképzés és kereset. In: Társadalmi riport, 2004 / szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György. – Bp. : Tárki, 2004. – p. 259-271. – ISSN 1216-6561
58. GAYER GYULÁNÉ: Diplomás munkanélküliek életkori diszkriminációja, a nyugdíjkorhoz közeli és a nyugdíjasok megnyerése a foglalkoztatás érdekében. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 190-193. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
59. GAZSÓ FERENC - LAKI LÁSZLÓ: Fiatalok az újkapitalizmusban. – Bp. : Napvilág, 2004. – 214 p. – ISBN 963 9350 40 0
60. GÁBOS ANDRÁS - SZÍVÓS PÉTER: Szegénység Magyarországon az EU-csatlakozás küszöbén. In: Társadalmi riport, 2004. / szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György. – Bp. : Tárki, 2004. – p. 96-117. – ISSN 1216-6561
61. GÁBOS ANDRÁS: Objektív és szubjektív monetáris és nem monetáris szegénység Magyarországon a legutolsó adatok alapján. In: EU-tanulmányok 3. kötet. / [főszerk. Inotai András] ; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004]. – p. 101-146. – ISBN 963 216 403 2
62. GÁL RÓBERT IVÁN - GÁBOS ANDRÁS: Az intergenerációs közjavak termékenységi hatásai : Magyarországi eredmények. In: Társadalmi riport, 2004. / szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György. – Bp. : Tárki, 2004. – p. 165-175. – ISSN 1216-6561
63. GELLÉRNÉ LUKÁCS ÉVA - ILLÉS SÁNDOR: Migrációs politikák és jogharmonizáció. – Bp. : KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 2005. – 121 p. – (Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutatóintézetének Kutatási Jelentései, ISSN 0236-736-X ; 79.) – ISBN 963-9597-05-8
64. G. FEKETE ÉVA: Munkanélküliség és foglalkoztatási viszonyok az aprófalvas térségekben : Van-e esély a megmaradásra? In: A tudomány a gyakorlat szolgálatában : A foglalkoztatási szint bővítésének korlátai és lehetőségei. / Összeáll. Pritz Pál, Johancsik János, Baranyainé Szabó Piroska et al. – Bp. : Magyar Tudományos Akadémia, 2004. – 55-85. p.

65. GÖDRI IRÉN - TÓTH PÁL PÉTER: Bevándorlás és beilleszkedés : A szomszédos országokból Magyarországra irányuló bevándorlás az ezredfordulón. – Bp. : KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 2005. – 219 p. – (Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutatóintézetének Kutatási Jelentései, ISSN 0236-736-X ; 80.) – ISBN 963-9597-06-6
66. GUBIK ANDREA: Kísérlet az önfoglalkoztatás gazdasági szerepének meghatározására. In: Gazdaságtudományi közlemények, 2004, 3. kötet (1. füzet) – Miskolc : MEK., 2004. – p. 67-88. – ISSN 1586-0655
67. GYÖKÉR IRÉN – FINNA HENRIETTA: Magyar munkavállalók bérkonvergencia esélyei az EU csatlakozást követően. In: Gazdasági szerkezet és versenyképesség az EU csatlakozás után. / [szerkbiz. Bagó Eszter et al.] – [Bp.] : MTA Ipar- és Vállalatgazd. Biz., 2004. – p. 77-87. – ISBN 963 7128 56 5
68. GYULAVÁRI TAMÁS: Az új esélyegyenlőségi törvény munkaerőpiaci vonatkozásai. In: Nemek esélyegyenlősége a munkaerőpiacon : A 2004. március 26-án tartott nemzetközi konferencia előadásai. / [a kötet szerzői Czuglérné Ivány Judit et al.]. – Bp. : Esélyegyenlőségi Kormányhiv., 2004. – p. 15-23. – ISBN 963 9350 35 4
69. HALPERN LÁSZLÓ - KÖRÖSI GÁBOR - VINCZE JÁNOS: A minimálbér költségvetési hatásai. In: A tudomány a gyakorlat szolgálatában : A foglalkoztatási szint bővítésének korlátai és lehetőségei. / Összeáll. Pritz Pál, Johancsik János, Baranyainé Szabó Piroska et al. – Bp. : Magyar Tudományos Akadémia, 2004. – p. 174-195..
70. HARSÁNYI LÁSZLÓ: A háztartásokban rejlő és általuk felhasználható munkaerő-kapacitás, valamint annak mobilizálási lehetőségei. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 71-79. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
71. HAVASI ÉVA – ALTORJAI SZILVIA: A jövedelem mint az anyagi jólét és a szegénység mérőszáma. – Bp. : KSH, 2005. – 96 p. – (Társadalomstatistikai füzetek 43., ISSN 1218-5620) – ISBN 963 215 8024
72. HÁRS ÁGNES: Iskolázottság és migráció : Az iskolázottság hatása a külföldi munkavállalási döntésekre. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 131-136. – ISSN 1586-460X
73. HÁRS ÁGNES - SIMONOVITS BORBÁLA - SIK ENDRE: Magyar migrációs potenciál : Hazai adatok, nyugati becslések. In: Kisebbség - többség / szerk. Tamás Pál, Erőss Gábor, Tibori Tímea. – Bp. : Új Mandátum ; MTA SZKI, 2005. – p. 294-307. – (Nemzetfelfogások, ISBN 963 9494 89 5 (1.)) – ISBN 963 9494 90 9
74. HÁRS ÁGNES: A magyar munkaerő-migráció regionális sajátosságairól. In: Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitikai : Tanulmányok és körkérdés. / szerk. Landau Edit, Vince Péter ; főszerk. Schweitzer Iván. – Bp. : Kopint-Datorg [etc.], 2005. – p. 53-68. – ISSN 0324-4202
75. HÁRS ÁGNES: Migrációs elképzelések az Unió küszöbén. – Bp. : KSH, 2004. – 58 p.
76. HÁRS ÁGNES - SIMONOVITS BORI - SIK ENDRE: Munkaerőpiac és migráció : Fenyegetés vagy lehetőség? Az Európai Unióba irányuló, várható magyar munkaerő-migráció. In: Társadalmi riport, 2004. / szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György. – Bp. : Táarki, 2004. – p. 272-289. – ISSN 1216-6561
77. HEGEDŰS JÓZSEF: The housing market and residential regional mobility in the 1990s: The case of Hungary. In: The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 73-80. – ISSN 1785-8062
78. HERICH ROLAND: The income tax burden of living and working in Hungary and in the United Kingdom in 2004. In: 3rd International Conference for Young Researchers 1. kötet. – Gödöllő : SZIE, 2004. – p. 223-229. – ISBN 963 9483 43 5
79. HERMANN ZOLTÁN: A munkaerőpiaci várakozások hatása a továbbtanulási döntésekre : Az oktatás munkaerőpiaci hozamának szerepe a középfokú továbbtanulási döntésekben. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 85-92. – ISSN 1586-460X
80. HOLLAI KRISZTINA - HITESY ÁGNES - BARTUCZ SAROLTA: Romafoglalkoztatási programok tapasztalatai (1996-2001). In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 145-158. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
81. The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – 292 p. – ISSN 1785-8062



82. IACOB, ANDREA ILUZIA – TUDOREL, ANDREI: Changes of the Romanian regional wage structure in the perspective of the integration in EU. In: International Conference for Young Researchers 1. kötet. – Gödöllő : SZIE, 2004. – p. 253-257. – ISBN 963 9483 43 5
83. JANKY BÉLA: A cigány családok jövedelmi helyzete. In: Társadalmi riport, 2004. / szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György. – Bp. : Tárki, 2004. – p. 400-413. – ISSN 1216-6561
84. KAPITÁNY ZSUZSA - MOLNÁR GYÖRGY - VIRÁG ILDIKÓ: Háztartások a tudás- és munkapiacon. – Bp. : MTA KTI, 2005. – 151 p. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 2.) – ISBN 963 9588 32 6
85. KAPITÁNY ZSUZSA - MOLNÁR GYÖRGY: A magyar háztartások jövedelmi és fogyasztási mobilitása az ezredfordulón. In: Háztartások a tudás- és munkapiacon. / Kapitány Zsuzsa, Molnár György, Virág Ildikó – Bp. : MTA KTI, 2005. – p. 9-69. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 2.) – ISBN 963 9588 32 6
86. KÁNTOR RAIMUND: Munkahelyi diszkrimináció. In: Nemek esélyegyenlősége a munkaerőpiacon : A 2004. március 26-án tartott nemzetközi konferencia előadásai. / [a kötet szerzői Czuglerné Ivány Judit et al.]. – Bp. : Esélyegyenlőségi Kormányhiv., 2004. – p. 81-84. – ISBN 963 9350 35 4
87. KEMÉNY GABRIELLA - KURUCZ KATATLIN - TORDAI PÉTER: Az EU foglalkoztatási, befogadási és oktatási politikái. In: EU-tanulmányok 3. kötet. / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.]. – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004] – p. 147-176. – ISBN 963 216 403 2
88. KERTESI GÁBOR - KÖLLŐ JÁNOS: A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei. In: A tudomány a gyakorlat szolgálatában : A foglalkoztatási szint bővítésének korlátai és lehetőségei. / Összeáll. Pritz Pál, Johancsik János, Baranyainé Szabó Piroska et al. – Bp. : Magyar Tudományos Akadémia, 2004. – p. 141-173.
89. KERTESI GÁBOR - VARGA JÚLIA: Iskolázottság és munkaerőpiaci sikeresség : Iskolázottság és foglalkoztatottság. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI; OFA, 2004. – p. 49-55. – ISSN 1586-460X
90. KERTESI GÁBOR: A társadalom peremén. – Bp. : Osiris, 2005. – 532 p. – ISBN 963-389-737-8
91. KÉZDI GÁBOR: Az aktív foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálatának módszertani kérdései. In: A tudomány a gyakorlat szolgálatában : A foglalkoztatási szint bővítésének korlátai és lehetőségei. / Összeáll. Pritz Pál, Johancsik János, Baranyainé Szabó Piroska et al. – Bp. : Magyar Tudományos Akadémia, 2004. – p. 112-140.
92. KÉZDI GÁBOR: Iskolázottság és munkaerőpiaci sikeresség : Iskolázottság és keresetek. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 43-49. – ISSN 1586-460X
93. KÉZDI GÁBOR - HORVÁTH HEDVIG - HUDOMIET PÉTER: Munkaerő-piaci folyamatok, 2000-2003. In: Társadalmi riport, 2004. / szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György. – Bp. : Tárki, 2004. – p. 209-224. – ISSN 1216-6561
94. KOVÁTS ANDRÁS: A magyarországi bevándorláspolitikai problémái. In: Kisebbség - többség. / szerk. Tamás Pál, Eröss Gábor, Tibori Tímea. – Bp. : Új Mandátum ; MTA SZKI, 2005. – p. 308-321. – (Nemzetfelfogások, ISBN 963 9494 89 5 (1.)) – ISBN 963 9494 90 9
95. KÖLLŐ JÁNOS: Regional differentials in earnings and labour costs. In: The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 62- 72. – ISSN 1785-8062
96. KÖNCZEI GYÖRGY - KOMÁROMI RÓBERT - KESZIROLAND - VICSEK LILLA: A fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról a TOP 200 adatbázis alapján. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 170-181. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
97. Körkérdés a foglalkoztatás helyzetéről. Válaszolnak: Adler Judit, Fóti Klára, Gábor R. István, Göncz Kinga, Hanti Erzsébet, Hárs Ágnes, Liskó Ilona, Róbert Péter, Tardos Katalin, Varga Júlia. In: Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitikai : Tanulmányok és körkérdés. / szerk. Landau Edit, Vince Péter; főszerk. Schweitzer Iván. – Bp. : Kopint-Datorg [etc.], 2005. – p. 98-128. – ISSN 0324-4202
98. KÖRÖSI GÁBOR: A versenyszféra munkapiacának működése. – Bp. : MTA KTI, 2005. – 127 p. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 4.)
99. KRÉMER BALÁZS: Az új népesedéspolitikai program és a nők munkaerőpiaci helyzete. In: Nemek esélyegyenlősége a munkaerőpiacon : A 2004. március 26-án tartott nemzetközi konferencia előadásai.

- / [a kötet szerzői Czuglerneré Ivány Judit et al.]. – Bp. : Esélyegyenlőségi Kormányhiv., 2004. – p. 25-42. – ISBN 963 9350 35 4
100. KULCSÁR GÁBOR - NAGY ANDRÁS: A munkanélküliség területi jellemzői 1993-1999 között. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 13-21. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
101. LAKY TERÉZ: The Hungarian labour market, 2004. / [co-authors Ilona Gere et al.] ; [publ. by] Employment Office National Employment Foundation. – Bp. : OFA, 2004. – V, 152 p. – ISSN 1587-8031
102. LAKY TERÉZ: A magyarországi munkaerőpiac 2004. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2004. – 153 p. – ISSN 1418-5679
103. LAKY TERÉZ: A munkaerőpiac Magyarországon 2003-ban. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 15-38. – ISSN 1586-460X
104. LANNERT JUDIT: Oktatási expanzió : Alapvető tények az oktatási expanzióról. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 64-69. – ISSN 1586-460X
105. LELKES ORSOLYA: A Nemzeti Fejlesztési Terv humán erőforrás-fejlesztési projektjei és a társadalmi kirekesztés elleni akcióprogram kapcsolódásai. In: EU-tanulmányok 1. kötet / [főszerk. Inotai András] ; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004]. – p. 469-499.
106. LELKES ORSOLYA - SCHARLE ÁGOTA: Miért inaktív az 50 éves magyar férfiak egyharmada?: A gazdasági aktivitás és a jóléti ellátások összefüggéséről. In: Társadalmi riport, 2004. / szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György. – Bp. : Tárki, 2004. – p. 242-258. – ISSN 1216-6561
107. LERCH, VÁCLAV: Unemployment structure in East Germany in comparison with West Germany. In: 3rd International Conference for Young Researchers 1. kötet. – Gödöllő : SZIE, 2004. – p. 430-437. – ISBN 963 9483 43 5
108. LINDNERNÉ EPERJESI ERZSÉBET: A csatlakozó országok kereseti viszonyai és bérfelzárkózási törekvései. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 134-141. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
109. LISKÓ ILONA: Átmenet az oktatásból a munkaerőpiacra : A középfokú végzettségű fiatalok munkavállalása, továbbtanulása. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 105-110. – ISSN 1586-460X
110. LUKÁCS GYÖRGY RÓBERT: Roma munkaerő-piaci programok és környezetük. In: Kisebbségek kisebbsége : A magyarországi cigányok emberi és politikai jogai : [Felsőoktatási tankönyv]. / szerk. Neményi Mária és Szalai Júlia ; [Burka Viktória et al.]. – Bp. : Új Mandátum, 2005. – p. 94-127. – ISBN 963 9494 86 0
111. LUX JUDIT: Hátrányos helyzetű csoportok és egyének munkaerő-piaci integrációjának támogatása. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 159-169. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
112. MAKÓ CSABA - KESZI ROLAND - POLYÁNSZKY T. ZOLTÁN: A munkáltatók távmunkával szembeni beállítottságai (a Közép-dunántúli régió példája). In: A tudomány a gyakorlat szolgálatában : A foglalkoztatási szint bővítésének korlátai és lehetőségei. / Összeáll. Pritz Pál, Johancsik János, Baranyainé Szabó Piroska et al. – Bp. : Magyar Tudományos Akadémia, 2004. – p. 196-222.
113. MEDGYESI MÁRTON: Egyenlőtlenség és szegénység a csatlakozó országokban, az Európai Unióban és Magyarországon. In: EU-tanulmányok 3. kötet / [főszerk. Inotai András] ; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004]. – p. 235-266. – ISBN 963 216 403 2
114. MONOSTORI JUDIT: Az idősek és a szegénység az 1990-es években. In: A szegénység és a társadalmi kirekesztődés folyamata : Tanulmányok / [szerk. Monostori Judit] ; [szerzők Altorjai Szilvia et al.] ; [közread. a] Központi Statisztikai Hivatal. – Bp. : KSH, 2004. – p. 137-173. – (Társadalmi egyenlőtlenségek és kirekesztődés ; 1.) – ISBN 963 215 746 X
115. Munkaerőpiaci tükrök, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – 356 p. – ISSN 1586-460X
116. Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitikai : Tanulmányok és körkérdés. / szerk. Landau Edit, Vince Péter ; főszerk. Schweitzer Iván. – Bp. : Kopint-Datorg [etc.], 2005. – 128 p. – ISSN 0324-4202
117. NAGY GYULA: Regional differences in employment probability. In: The Hungarian labour market, 2004 : Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by

- Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 55-61. – ISSN 1785-8062
118. NEMEK ESÉLYEGYENLŐSÉGE A MUNKAERŐPIACON : A 2004. március 26-án tartott nemzetközi konferencia előadásai. / [a kötet szerzői Czuglérné Ivány Judit et al.]. – Bp. : Esélyegyenlőségi Kormányhiv., 2004. – 98 p. – ISBN 963 9350 35 4
119. NEMES-NAGY JÓZSEF: The influence of location and education on regional inequalities in Hungary. In: The Hungarian labour market, 2004: Review and analysis. / ed. by Károly Fazekas, Jenő Koltay and Zsombor Cseres-Gergely ; [transl. by Tamás Bartus et al.]. – Bp. : Hungarian Employment Foundation ; Institute of Economics, HAS, 2004. – p. 126-136. – ISSN 1785-8062
120. NEUMANN LÁSZLÓ - NACSA BEÁTA: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 217-229. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
121. NOVOTNY ÁDÁM: The development of atypical forms of employment: Causes and effects. In: 3rd International Conference for Young Researchers 2. kötet. – Gödöllő : SZIE, 2004. – p. 100-108. – ISBN 963 9483 42 7
122. PALÓCZ ÉVA: A szolgáltatószektor térnyerésének foglalkoztatási hatásai, különös tekintettel az informatika alkalmazására. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 272-279. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
123. PÁLFFY ANIKÓ: Közös befogadási memorandumok az újonnan csatlakozó országokban : Szakpolitikai prioritások. In: EU-tanulmányok 3. kötet. / [főszerk. Inotai András] ; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004]. – p. 267-300. – ISBN 963 216 403 2
124. PÁLFFY ANIKÓ: Munkaerő-piac és szociálpolitikai eszközrendszer : Ösztönzési és ellenőztönzési hatások - az alkalmazott társadalompolitikai eszközök és esettanulmányok feldolgozása. – Bp. : TÁRKI, 2004. – 41 p. – (Az integrációs és fejlesztési munkacsoport számára készült tanulmány, 1 / 2. 1.b)
125. PÁLNÉ KOVÁCS ILONA: A foglalkozási rehabilitáció helyzete és lehetséges fejlesztési irányai a Dél-Dunántúlon. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 194-201. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
126. RADU, CLAUDIA – SERBU, SIMONA: The fiscal pressure on wages : A comparative study. In: 3rd International Conference for Young Researchers 2. kötet. – Gödöllő : SZIE, 2004. – p. 233-243. – ISBN 963 9483 42 7
127. RICKEN, STEFANIE: A nemek egyenlősége megközelítés tapasztalatai az EU-tagállamokban a munkaerőpiacon. In: Nemek esélyegyenlősége a munkaerőpiacon : A 2004. március 26-án tartott nemzetközi konferencia előadásai. / [a kötet szerzői Czuglérné Ivány Judit et al.]. – Bp. : Esélyegyenlőségi Kormányhiv., 2004. – p. 55-64. – ISBN 963 9350 35 4
128. RUBAJ ANITA: A lokalitás szerephez jutása az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájában. In: Évkönyv, 2003 / [a kötetet szerk. Mezei Cecília] ; [közread. a] Pécsi Tudományegyetem Közgazdaság-tudományi Kara Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola. – Pécs : PTE KTK, 2004. – p. 166-175. – ISSN 1588-5348
129. RÓBERT PÉTER: Átmenet az oktatásból a munkaerőpiacra : A pályakezdekők elhelyezkedési esélyeinek és foglalkozási szerkezetének átalakulása. In: Munkaerőpiaci tükör, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI ; OFA, 2004. – p. 100-105. – ISSN 1586-460X
130. RÓBERT PÉTER: A társadalmi kirekesztődés oktatási elemei : Messze van Európa? In: EU-tanulmányok 3. kötet. / [főszerk. Inotai András] ; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004] – p. 301-341. – ISBN 963 216 403 2
131. RÓBERT PÉTER: Az élethosszig tartó tanulás magyarországi intézményrendszere és az uniós országok tapasztalatai. In: EU-tanulmányok 3. kötet. / [főszerk. Inotai András] ; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004] – p. 343-381. – ISBN 963 216 403 2
132. SEMJÉN ANDRÁS: Az oktatási rendszer külső hatékonysága : A gazdaság és a munkaerőpiac elvárásai. In: Hatékonysági problémák a közoktatásban. / szerk. Hermann Zoltán. – Bp. : Országos Közoktatási Intézet, 2005. – p. 11-33. – ISBN 963 682 545 9
133. SIMONOVITS BORBÁLA: A Kelet-Európából Nyugat-Európába irányuló munkaerő-migráció az EU-



- csatlakozás küszöbén. In: EU-tanulmányok 3. kötet. / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004]. – p. 419-454. – ISBN 963 216 403 2
134. SIMONOVITS BORBÁLA: Munkaerőpiac és migráció : Magyarországra irányuló migrációs folyamatok az EU csatlakozás küszöbén. – Bp. : TÁRKI, 2004. – 41 p. – (Az integrációs és fejlesztési munkacsoport számára készült tanulmány, 1 / 2. 1.a)
135. SOÓS ADRIANNA: A munkaadók elvárásai az informatikai felkészültséggel kapcsolatban. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 280-288. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
136. SCHARLE ÁGOTA: Az idősebb munkavállalók foglalkoztatásának ösztönzése állami eszközökkel. In: EU-tanulmányok 3. kötet. / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.] – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004]. – p. 383-418. – ISBN 963 216 403 2
137. SZÍVÓS PÉTER - KOPASZ MARIANNA - MEDGYESI MÁRTON - SÁGI MATILD: A magyar társadalom felkészültsége az Európai Unióhoz való csatlakozásra. In: EU-tanulmányok 1. kötet. / [főszerk. Inotai András]; [szerk. Bognár Károly et al.] . – [Bp.] : Nemz. Fejl. Hiv., [2004]. – p. 537-606.
138. A szegénység és a társadalmi kirekesztődés folyamata : Tanulmányok. / [szerk. Monostori Judit]; [szerzők Altorjai Szilvia et al.]; [közread. a] Központi Statisztikai Hivatal. – Bp. : KSH, 2004. – 246 p. – (Társadalmi egyenlőtlenségek és kirekesztődés ; 1.) – ISBN 963 215 746 X
139. SZONDA IPSOS Média-, Vélemény- és Piackutató Intézet: A szomszédos államokban élő magyarokról szóló törvény és a végrehajtását szabályozó rendeletek hatása a foglalkoztatásban, különös tekintettel a romániai állampolgárok magyarországi munkavállalási hajlandóságára. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 22-28. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
140. TARDOS KATALIN: Foglalkozási diszkrimináció egy magyarországi kistérségben. In: Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitikai : Tanulmányok és körkérdés. / szerk. Landau Edit, Vince Péter; főszerk. Schweitzer Iván. – Bp. : Kopint-Datorg [etc.], 2005. – p. 69-89. – ISSN 0324-4202
141. TARDOS KATALIN: Az önkormányzati munkaerőpiac és a roma munkanélküliek. In: Kisebbségek kisebbsége : A magyarországi cigányok emberi és politikai jogai : [Felsőoktatási tankönyv]. / szerk. Neményi Mária és Szalai Júlia; [Burka Viktória et al.]. – Bp. : Új Mandátum, 2005. – p. 128-151. – ISBN 963 9494 86 0
142. Társadalmi helyzetkép, 2003. / [szerk. Bukodi Erzsébet]; [kész. Altorjai Szilvia et al.]. – Bp. : KSH, 2004. – 256 p. – ISSN 1416-437X
143. Társadalmi riport, 2004. / szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György. – Bp. : Tárki, 2004. – 503 p. – ISSN 1216-6561
144. TÓTH ISTVÁN GYÖRGY: Jövedelemösszetétel és egyenlőtlenségek, 2000-2003 között. In: Társadalmi riport, 2004. / szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György. – Bp. : Tárki, 2004. – p. 75-95. – ISSN 1216-6561
145. TÓTH ISTVÁN GYÖRGY: Jövedelemeloszlás : A gazdasági rendszerváltástól az uniós csatlakozásig. – Bp. : Századvég [etc.], 2005. – 334 p. – ISBN 963 9211 96 6
146. A tudomány a gyakorlat szolgálatában : A foglalkoztatási szint bővítésének korlátai és lehetőségei / Összeáll. Pritz Pál, Johancsik János, Baranyainé Szabó Piroska et al. – Bp. : Magyar Tudományos Akadémia, 2004. – 222 p.
147. Újabb esély : A nők munkaerőpiaci integrációjának modellje. / szerk. Szoboszlai Zsolt, Nagyné Varga Ilona; [szerzők Balázs Ágnes et al.]. – Szolnok : Esély Szociális Közalapítvány, 2004. – 154 p. – ISBN 963 217 098 9
148. VARGA JÚLIA: A közoktatásban foglalkoztatottak összetételének és keresetének változása, 1996-2004. In: Hatékonysági problémák a közoktatásban. / szerk. Hermann Zoltán. – Bp. : Országos Közoktatási Intézet, 2005. – p. 87-104. p.
149. VARGA JÚLIA: A munkaerőpiaci várakozások hatása a továbbtanulási döntésekre : A munkaerőpiaci ismeretek és várakozások hatása a felsőfokú továbbtanulási döntésekre. In: Munkaerőpiaci tükör, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI; OFA, 2004. – p. 92-99. – ISSN 1586-460X
150. VARGA JÚLIA: Oktatási expanzió : Alap- és kiegészítő képzésben való részvétel iskolázottság szerint. In: Munkaerőpiaci tükör, 2004. / szerk. Fazekas Károly és Varga Júlia. – Bp. : MTA KTI; OFA, 2004. – p. 69-72. – ISSN 1586-460X
151. VÁRADI MONIKA MÁRIA: Zárványosodó munkaerőpiaci struktúrák és megélhetési stratégiák. In: A

- tudomány a gyakorlat szolgálatában : A foglalkoztatási szint bővítésének korlátai és lehetőségei. / Összeáll. Pritz Pál, Johancsik János, Baranyainé Szabó Piroska et al. – Bp. : Magyar Tudományos Akadémia, 2004. – p. 36-54.
152. VIDA SZABOLCS: The free movement of labour after the enlargement of the European Union on 1st May 2004. In: 3rd International Conference for Young Researchers 2. kötet. – Gödöllő : SZIE, 2004. – p. 379-384. – ISBN 963 9483 42 7
153. VIRÁG ILDIKÓ: A munkapiacra eladható képzettség a családi költségvetés tükrében. In: Háztartások a tudás- és munkapiacra. / Kapitány Zsuzsa, Molnár György, Virág Ildikó. – Bp. : MTA KTI, 2005. – p. 71-137. – (KTI Könyvek, ISSN 1786-5476 ; 2.) – ISBN 963 9588 32 6
154. VISZT ERZSÉBET: A bérszínvonal-emelés lehetőségei és versenyképességi korlátai a magyar kis- és középmeretű vállalatoknál közvetlenül az EU-be lépés előtti években. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 109-114. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
155. ZÁM MÁRIA: A szociális biztonság, a foglalkoztatás rendszerének átalakulása a községekben : Az önkormányzatok foglalkoztatási stratégiái, szerepük a munkanélküliség kezelésében. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások : OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. – p. 39-56. – ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
156. ZITEK, VLADIMIR: Can ALMP change the trends on the labour market? In: 3rd International Conference for Young Researchers 2. kötet. – Gödöllő : SZIE, 2004. – p. 407-415. – ISBN 963 9483 42 7

## 2. INDEX

Alkalmi munka 34

Árnyékgazdaság, második gazdaság, feketemunka, fekete piac 34

Átképzés 10

Bérek, bérarányok, kereset, kereseti arányok 12, 15, 16, 44, 55, 56, 57, 67, 69, 78, 82, 88, 90, 92, 93, 95, 108, 126, 146, 148, 154

Emberi erőforrás 105, 135

Emberi tőke 51, 52, 53, 54

Érdekképviselet, szakszervezet 5, 44

Európai Unió, EU-csatlakozás 8, 15, 20, 33, 35, 37, 44, 46, 67, 74, 75, 82, 87, 105, 108, 113, 118, 121, 123, 127, 128, 130, 131, 133, 137, 145, 152, 154

Foglalkoztatás, foglalkoztatottság 1, 3, 4, 7, 13, 19, 22, 30, 33, 34, 35, 39, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 58, 59, 64, 66, 70, 80, 81, 88, 89, 90, 93, 96, 97, 101, 102, 103, 110, 111, 115, 116, 117, 119, 121, 122, 123, 125, 129, 137, 139, 140, 145, 147, 155

Foglalkoztatáspolitikai 28, 29, 38, 39, 44, 45, 46, 81, 87, 91, 97, 100, 102, 105, 110, 115, 116, 121, 128, 136, 146, 155, 156

Hátrányos helyzetűek, cigányság 20, 22, 34, 44, 50, 58, 80, 83, 86, 90, 96, 105, 110, 111, 114, 115, 116, 123, 125, 138, 140, 141, 142, 143

Ifjúság, ifjúságpolitika, pályakezdeményezés 5, 28, 42, 51, 52, 54, 59, 109, 115, 129, 153

Jogharmonizáció, jogi szabályozás, munkajog 8, 14, 23, 32, 34, 35, 43, 44, 48, 63, 68, 86, 87, 115, 120, 139

Jövedelem, jövedelemelosztás, jövedelemegyenlőtlenség 60, 71, 78, 83, 84, 85, 115, 143, 144, 145

Kelet-európai országok 9, 15, 37, 108, 113, 123, 152

Közhasznú munka 141

Külföldi munkavállalás 63, 72, 73, 74, 75, 76, 94, 133, 134, 139

Migráció, munkaerőbevándorlás 12, 24, 25, 26, 27, 32, 42, 45, 63, 65, 67, 72, 73, 74, 75, 76, 81, 94, 133, 134, 139, 143, 152

Munkaerő-kereslet 2, 3, 18, 39, 44, 70, 81, 112, 115, 135

Munkaerő-kínálat 39, 70, 81, 115

Munkaerőpiac 9, 10, 22, 24, 25, 27, 28, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 67, 74, 76, 79, 81, 84, 90, 92, 94, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 107, 115, 116, 117, 118, 119, 123, 124, 127, 129, 132, 134, 137, 138, 141, 142, 143, 145, 146, 147, 149, 150, 151, 153, 156

Munkaerő-struktúra 24, 68, 102, 103

Munkagazdaságtan 17, 21, 24, 66, 69, 70, 78, 88, 95, 115, 126, 136, 149

Munkahelyteremtés 17, 41

Munkaidő, részmunkaidő 7, 8, 44, 102, 112, 146

Munkanélküli segély 21

Munkanélküliség 4, 21, 22, 31, 34, 36, 44, 45, 47, 50, 58, 64, 70, 80, 81, 93, 97, 100, 101, 102, 103, 106, 107, 110, 115, 116, 121, 125, 138, 141, 146, 155, 156

Munkaviszony 5

- Nemzetközi összehasonlítás 60, 113, 126  
 Népeség 37, 62, 99, 102, 142, 143  
 Női munka, nők, gyermekgondozás 22, 23, 29, 30, 33, 49, 68, 99, 118, 127, 147  
 Non-profit szervezetek 111  
 Nyugdíjasok, nyugdíjkorhatár 1, 37, 44, 58, 62, 114  
 Oktatás, oktatáspolitikai, felsőoktatás, szakképzés, szakképzettség, iskolázottság 2, 4, 10, 18, 26, 44, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 59, 72, 79, 81, 84, 87, 89, 90, 92, 104, 109, 115, 116, 119, 129, 130, 131, 132, 135, 149, 150, 153  
 Önkormányzat 44, 141, 155  
 Régiók, regionális különbségek, falu, város 9, 10, 11, 12, 18, 19, 24, 25, 27, 31, 36, 40, 41, 44, 45, 50, 64, 74, 77, 82, 95, 100, 112, 115, 117, 119, 128, 138, 140, 146, 155  
 Regionális fejlesztés, regionális politika, regionális gazdaság 11, 17, 80, 81, 101, 128, 146  
 Szegénység 6, 60, 61, 64, 71, 81, 83, 113, 114, 137, 138, 142, 143, 145  
 Szociálpolitika 28, 32, 35, 44, 62, 105, 106, 123, 124, 137, 142, 143, 147, 155  
 Szociológiai elemzés 22, 42, 59, 65, 90, 96, 130, 138, 143, 144, 151  
 Társadalmi mobilitás, társadalmi egyenlőtlenség 6, 19, 20, 22, 23, 29, 33, 34, 36, 49, 59, 68, 77, 86, 90, 96, 99, 105, 113, 116, 118, 127, 130, 137, 138, 140, 142, 143, 144  
 Tulajdonviszonyok, külföldi működő tőke 41  
 Vendégmunkások 32, 65, 134

### 3. MAGYARORSZÁGI FOLYÓIRATCIKKEK, 2004 SZEPTEMBER – 2005 AUGUSZTUS

#### Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok

Acta Oeconomica  
 Competitio  
 Egyenlítő  
 Esély  
 Fejlesztés és Finanszírozás  
 Gazdaság és Statisztika  
 Közgazdasági Szemle  
 Külgazdaság  
 Social and Management Sciences  
 Society and Economy  
 Statisztikai Szemle  
 Szociológiai Szemle  
 Társadalomkutatás  
 Theory Methodology Practice  
 Valóság

#### Munkaügyi folyóiratok

Humánpolitikai Szemle  
 Munkaügyi Szemle  
 Szakképzési Szemle

#### Egyéb szakfolyóiratok

Café Babel  
 Demográfia  
 Európai Tükör  
 A Falu  
 Gazdaság és Jog  
 Kisebbségkutatás  
 Magyar Jog  
 Magyar Közigazgatás  
 Magyar Pszichológiai Szemle  
 Területi Statisztika

*A Bővülő Európa, Fordulat, Gazdálkodás, Magyar Tudomány, Review of Sociology, Századvég, Társadalom és Gazdaság, Vasi Szemle, Emberi Erőforrás-menedzsment, Acta Humana, Belügyi Szemle, Comitatus Önkormányzati Szemle, Falu, Város, Régió, Jogtudományi Közlöny* című folyóiratokban az adott időszakban nem jelent meg témakörünkbe tartozó cikk.

## Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok

### *Acta Oeconomica*

- GÁBOR R. ISTVÁN. (2005). Unionised firm versus producer co-operative : A scholastic exercise. *Acta Oeconomica* 55 (3), 271-286.
- KOŁODKO, GRZEGORZ W. (2004). Globalisation and equity issues in post-socialist transition economies. *Acta Oeconomica* 54 (3), 273-296.

### *Competitio*

- CSAPÓNÉ RISKÓ TÜNDE. (2005). Agrárfoglalkoztatási helyzet Magyarországon, illetve az észak-alföldi régióban. *Competitio* 4 (1), 189-198.
- PRUGBERGER TAMÁS. (2005). A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaság-szociológiai folyamatok tükrében. *Competitio* 4 (1), 63-87.

### *Egyenlítő*

- FRIGYESI VERONIKA - KAPOLYI LÁSZLÓ. (2004). A szociálpolitika jövője Európában : A társadalmi összetartozás erősítése vagy : Az egyenlőtlenségek növekedése? *Egyenlítő* 2 (6), 26-33.
- LAKI LÁSZLÓ. (2004). F fiatalok a rendszerváltás után. *Egyenlítő* 2 (4), 12-19.
- PITTI ZOLTÁN. (2005). Távolodó közeledés, avagy a jövedelempolitika ellentmondásai. *Egyenlítő* 3 (3), 36-43.

### *Esély*

- Célkeresztben a teljes foglalkoztatás? (Vita a II. Nemzeti Fejlesztési Terv munkaerő-piaci jövőképeéről). (2005). *Esély* 16 (2), 40-51.
- FERGE ZSUZSA. (2005). Ellenálló egyenlőtlenségek : A mai egyenlőtlenségek természetrajzához. *Esély* 16 (4), 3-41.
- HAVASI ÉVA. (2005). A transzferjövödelmek szerepe a szegénység csökkentésében. *Esély* 16 (4), 66-86.

### *Fejlesztés és Finanszírozás*

- ÉKES ILDIKÓ. (2004). A család-gazdálkodás trendjei Magyarországon. *Fejlesztés és Finanszírozás* (2), 11-19.

### *Gazdaság és Statisztika*

- FALUSSY BÉLA. (2005). A népesség munkára fordított ideje a nemzeti számlák és a háztartási szatellitszám-  
la tükrében : Összehasonlítás tíz európai ország idő-

mérleg-felvételei alapján. *Gazdaság és Statisztika* 17 (3), 45-71.

- LAKATOS JUDIT. (2005). Kereseten felüli juttatások Magyarországon. *Gazdaság és Statisztika* 17 (4), 60-66.

### *Közgazdasági Szemle*

- AUGUSZTINOVICS MÁRIA. (2005). Népesség, foglalkoztatottság, nyugdíj. *Közgazdasági Szemle* 52 (5), 429-447.
- BLASKÓ ZSUZSA - CSERES-GERGELY ZSOMBOR. (2005). Tudásalapú gazdaság és munkaerőpiac Magyarországon a 21. században. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Szirák, 2004. nov. 5-6. (konferencia) *Közgazdasági Szemle* 52 (2), 195-198.
- GALLA VIKTÓRIA. (2005). Az előregedés - gazdasági megközelítésben : Gondolatok Spiezia Az előregedő népesség című, az International Labour Review-ban megjelent cikke kapcsán. *Közgazdasági Szemle* 52 (5), 521-532.
- HERMANN ZOLTÁN. (2005). A helyi munkaerőpiac hatása a középfokú továbbtanulási döntésekre. *Közgazdasági Szemle* 52 (1), 39-60.
- KADERJÁK PÉTER - ÁBRAHÁM ÁRPÁD - PÁL GABRIELLA. (2005). A csökkenő halálozási és baleseti kockázat közgazdasági értéke Magyarországon : Egy munkaerő-piaci elemzés eredményei. *Közgazdasági Szemle* 52 (3), 231-248.
- KERTESI GÁBOR - VARGA JÚLIA. (2005). Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon. *Közgazdasági Szemle* 52 (7-8), 633-662.
- POLÓNYI ISTVÁN - TIMÁR JÁNOS. (2004). Munkaerőpiac és oktatáspolitikai Magyarországon a rendszerváltás után : Van-e élet a munkagazdaságtani főáramon kívül? *Közgazdasági Szemle* 51 (11), 1065-1072.
- RIMLER JUDIT. (2004). Foglalkozás és végzettség. *Közgazdasági Szemle* 51 (12), 1172-1187.
- SZABÓ KATALIN. (2005). „Alfák és béták”. Vita a népesség, a foglalkoztatás és a nyugdíj összefüggéseiről. *Közgazdasági Szemle* 52 (5), 448-461.

### *Külgazdaság*

- Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a magyar foglalkoztatáspolitikai : A Kopint-Datorg Konjunktúra Kutatási Alapítvány konferenciája 2005. április 28. (2005). *Külgazdaság* 49 (5-6), 76-87.

### *Social and Management Sciences*

- HONVÁRI JÁNOS. (2004). The economic and uneconomic aspects of the decision regarding the migration

of the individual. *Social and Management Sciences* 12 (2), 203-209.

### *Society and Economy*

BLAHÓ ANDRÁS - SZAJP SZABOLCS. (2005). Social protection, transformed labour markets, effective government and competitiveness. *Society and Economy* 27 (1), 129-150.

### *Statisztikai Szemle*

KONCZ KATALIN. (2004). A nők munkaerő-piaci helyzete az ezredfordulón Magyarországon. *Statisztikai Szemle* 82 (12), 1092-1106.

RÉDEI MÁRIA. (2005). A nemzetközi vándorlás folyamatának irányítása. *Statisztikai Szemle* 83 (7), 662-680.

ZÁDOR MÁRTA. (2005). A munkaerő-piaci reformok fő tendenciái. *Statisztikai Szemle* 83 (4), 313-339.

### *Szociológiai Szemle*

KERTESI GÁBOR. (2005). Roma foglalkoztatás az ezredfordulón : A rendszerváltás maradandó sokkja. *Szociológiai Szemle* 15 (2), 57-87.

### *Társadalomkutatás*

GRÁCZER IRMA. (2005). A családsegítő szolgálatok helye és szerepe a tartós munkanélküliség kezelésében. *Társadalomkutatás* 23 (1), 133-148.

LAKI LÁSZLÓ. (2005). Amilyenek a fiatalok családjuk anyagi helyzetét látják. *Társadalomkutatás* 23 (2), 243-262.

SIMONYI ÁGNES. (2005). Szakmai, technikai és szervezeti innovációk a szociális szolgáltatásokban. *Társadalomkutatás* 23 (1), 113-132.

### *Theory Methodology Practice*

SIKORA TÓTH GIZELLA. (2005). Changes in labour market, job creation and job destruction from the change of regime till nowadays. *Theory Methodology Practice* 3 (1), 65-69.

### *Valóság*

PRUGBERGER TAMÁS. (2005). Adalékok a csoportos létszámleépítés gyakorlatához, különös tekintettel a közszolgáltatásban dolgozóakra. *Valóság* 48 (7), 78-84.

PRUGBERGER TAMÁS. (2005). A tömeges elbocsátások és az ellenük való fellépés jogi eszközei. *Valóság* 48 (3), 83-94.

## **Munkaügyi folyóiratok**

### *Humánpolitikai Szemle*

DINNYÉS JÁNOS. (2005). Képzés és munkaerőpiac - a HR menedzserképzés és munkalehetőségek a 21. század elején. *Humánpolitikai Szemle* 16 (7-8), 25-42.

GULYÁS LÁSZLÓ. (2005). Folyamatok és tendenciák néhány európai uniós ország munkaerőpiacán 1. rész: A német munkaerőpiac jellemzői 1998-2004. *Humánpolitikai Szemle* 16 (3), 84-96.

GULYÁS LÁSZLÓ. (2005). Folyamatok és tendenciák néhány európai uniós ország munkaerőpiacán 2. rész: A francia munkaerőpiac jellemzői 1995-2004. *Humánpolitikai Szemle* 16 (4), 89-96.

JUHÁSZ CSILLA. (2005). Elégedettségi - elégedetlenségi vizsgálatok. *Humánpolitikai Szemle* 16 (3), 6-20.

KÁNTOR RAIMUND. (2005). A munkaügyi konfliktusok kezelése. *Humánpolitikai Szemle* 16 (5), 12-16.

KIS FERENC. (2005). A külföldiek magyarországi munkavállalása. 1.-5. rész. *Humánpolitikai Szemle* 16 (2, 3, 4, 5, 6), 55-61., 50-53., 39-50., 36-47., 43-50.

LINDNER SÁNDOR. (2004). A létszám és kereset 2004 első félévi alakulása. *Humánpolitikai Szemle* 15 (10), 44-49.

LINDNER SÁNDOR. (2005). A munkaerő-piaci és kereseti jellemzők 2004-ben. *Humánpolitikai Szemle* 16 (6), 20-27.

LINDNER SÁNDOR. (2004). 2004. január-szeptember havi munkaerő-piaci jellemzők. *Humánpolitikai Szemle* 15 (12), 10-16.

TÉSITS RÓBERT - BOKOR LÁSZLÓNÉ SZÖKE ÉVA. (2005). Újirányok a magyarországi távmunka terjedésében. 1., 2. rész *Humánpolitikai Szemle* 16 (1, 2), 14-24., 16-28.

### *Munkaügyi Szemle*

BANKÓ ZOLTÁN. (2005). A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. *Munkaügyi Szemle* 49 (2), 25-28.

BENEDEK SZILVIA. (2004). Diplomás pályakezdő munkanélküliek. *Munkaügyi Szemle* 48 (9), 33-37.

BERKI ERZSÉBET. (2004). A csatlakozó országok kereseti viszonyai és bérfelzárkózási törekvései. 1., 2. rész. *Munkaügyi Szemle* 48 (9, 10), 23-29., 28-32.

BÓDIS LAJOS - NAGY GYULA. (2005). Az elhelyezkedési készség ellenőrzésének szokásos gyakorlata a munkaügyi kirendeltségeken. 1., 2. rész. *Munkaügyi Szemle* 49 (1, 2), 24-28., 29-34.



- BORBÉLY TIBOR BORS. (2005). Megújuló gazdaság, megújuló munkaerőpiac. *Munkaügyi Szemle* 49 (1), 19-23.
- CZOMBA SÁNDOR. (2005). A pályakezdő fiatalok helyzete, lehetőségei Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. *Munkaügyi Szemle* 49 (4), 37-40.
- FREY MÁRIA. (2004). Társadalmi-gazdasági helyzet a kibővített Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle* 48 (7-8), 24-28.
- GALASI PÉTER. (2004). Felsőfokú végzettségű munkavállalók munkaerő-piaci helyzete. *Munkaügyi Szemle* 48 (12), 24-28.
- GAYER GYULÁNÉ. (2005). A diplomás munkanélküliek komplex tanácsadása és munkaközvetítése program. *Munkaügyi Szemle* 49 (7-8), 61-64.
- GÖTZERNÉ PÁVA MÁRIA. (2005). Komló és térségének munkaerő-piaci helyzete. *Munkaügyi Szemle* 49 (5), 42-44.
- GÖNDÖR ÉVA. (2004). Új fejezet a Munka Törvénykönyvében - a távmunka jogi szabályozása. *Munkaügyi Szemle* 48 (9), 19-22.
- HOVÁNSZKY ARNOLD. (2005). Akinek joga van a többre, joga van a kevesebbre is, kivéve, ha magyar munkaadó. (Indokolt bírálat a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi kollégiumának jogfejlesztéséhez). *Munkaügyi Szemle* 49 (2), 15-18.
- HOVÁNSZKY ARNOLD. (2005). A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi Szemle* 49 (7-8), 30-36.
- KISSNÉ RÁCZ MARIETTA. (2005). Munkaerő-piaci rétegprogramok 2000/2005. *Munkaügyi Szemle* 49 (6), 37-41.
- KOCSIS ANDREA. (2005). Migráns munkavállalók szociális biztonsága. *Munkaügyi Szemle* 49 (2), 46-48.
- KOMKA NORBERT. (2005). A nők foglalkoztatási helyzete Budapesten. *Munkaügyi Szemle* 49 (3), 3-4.
- KONCZ KATALIN. (2005). Munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek csökkentése, képzéssel. *Munkaügyi Szemle* 49 (7-8), 52-57.
- KOVÁCS PÉTER. (2005). A nők munkaerő-piaci helyzete a Nyugat-Dunántúli Régióban. *Munkaügyi Szemle* 49 (7-8), 64-67.
- KUTAS JÁNOS. (2005). Dilemmák a fekete-szürke gazdaság visszazoritásának lehetőségeiről az építőiparban. *Munkaügyi Szemle* 49 (1), 9-13.
- LINDNERNÉ EPERJESI ERZSÉBET. (2004). A bérfelzárkózás esélyeit meghatározó starthelyzet a csatlakozó országokban. *Munkaügyi Szemle* 48 (11), 27-31.
- LOVAS FERENCNÉ - BOROS ÁGNES. (2004). Pályaorientációs hálózat az Észak-alföldi régióban. *Munkaügyi Szemle* 48 (12), 35-39.
- LOVASNÉ SZEMŐK ILDIKÓ. (2005). Európai Uniós normáknak megfelelő színvonalú munkaügyi kirendeltség a Tápió mentén. *Munkaügyi Szemle* 49 (5), 35-38.
- LUTZNÉ ÚJVÁRI ILDIKÓ - GERGELY BERNADETT - KRISTÓF ERIKA - GANCZER TAMÁS. (2004). „Új szolgáltatások - Fiatalok foglalkoztatása” (Egy régiós kísérlet első féléve). *Munkaügyi Szemle* 48 (10), 40-43.
- MARTON TAMÁS. (2005). Az Európai Szociális Karta. Amit jó, ha minden munkaadó és munkavállaló ismer. *Munkaügyi Szemle* 49 (5), 38-42.
- MIHÁLY ILDIKÓ. (2004.) Munkaerőpiacok átalakulásában: Szabályosságok és eltérések érvényesülése az európai rendszerváltó gazdaságok gyakorlatában. *Munkaügyi Szemle* 48 (12), 20-23.
- MIHOLICS TIVADAR. (2004). A munkavállaló és a munkáltató kötelezettségei a munkajogban. 6., 7. rész. *Munkaügyi Szemle* 48 (9, 12), 51-55., 52-55.
- MIHOLICS TIVADAR. (2005). A munkáltató kötelezettségei a munkajogban. 1.-5. rész. *Munkaügyi Szemle* 49 (1, 2, 3, 5, 7-8), 50-52., 53-56., 47-49., 50-53., 84-90.
- MOLNÁR JENŐ. (2004). A munka minőségének javulása az Európai Unió országaiban. *Munkaügyi Szemle* 48 (11), 20-26.
- Munkaerő-piaci prognózis 2005. évre. (2005). *Munkaügyi Szemle* 49 (4), 34-36.
- Munkaerő-prognózis - 2005. évre. A munkaerőhelyzet alakulása. (2005). *Munkaügyi Szemle* 49 (3), 34-37.
- NAGY JUDIT. (2005). Magyarország első Nemzeti foglalkoztatási akcióterve és a Közös Foglalkoztatási Jelentés. *Munkaügyi Szemle* 49 (5), 22-25.
- NEMODA ISTVÁN. (2005). Civil érdekképviseltek a foglalkoztatási szint emeléséért. *Munkaügyi Szemle* 49 (4), 11-14.
- NÉMETHNÉ KEMECSEI ÉVA. (2005). Partneri együttműködéssel a kirekesztődés ellen. *Munkaügyi Szemle* 49 (1), 37-39.
- POLÓNYI ISTVÁN. (2005). A felsőoktatás és a gazdaság szakemberigénye. *Munkaügyi Szemle* 49 (5), 26-30.
- PRUGBERGER TAMÁS. (2005). A munkaidőről és a piHENŐIDŐRŐL szóló Európai Uniós normák módosításának tervezete. *Munkaügyi Szemle* 49 (4), 20-22.
- RAB HENRIETT. (2005). A magyar nyugdíjrendszer helyzete, a kelet-európai valóság. *Munkaügyi Szemle* 49 (6), 12-15.

- REZSŐFI ISTVÁN. (2005). Hátrányos helyzetűek előnyben. (Foglalkoztatási programértékelés Hajdú-Bihar megyében). *Munkaügyi Szemle* 49 (1), 34-35.
- SZABÓ JÓZSEF - BOKOR SÁNDOR. (2004). Az Észak-magyarországi „FORRÁS” Pályaválasztási és pályaeorientációs tanácsadói regionális projekt rövid összefoglalója. *Munkaügyi Szemle* 48 (11), 36-41.
- SZÉKELY ÉVA - MÁTRAI JÓZSEFNÉ. (2005). Speciális munkahelyteremtés. *Munkaügyi Szemle* 49 (2), 43-46.
- TAMÁSI ILDIKÓ. (2005). Cél az elsődleges munkaerőpiac a hátrányos helyzetű munkanélküliek számára is! *Munkaügyi Szemle* 49 (1), 31-33.
- TÓTH ARNOLD. (2005). A vállalatok érdekei és lehetőségei a munka változó világában : A távmunkáról. *Munkaügyi Szemle* 49 (5), 18-21.
- TÓTH GÁBOR. (2005). Bérpolitika, 2005. *Munkaügyi Szemle* 49 (5), 12-17.
- VISZT ERZSÉBET. (2005). A munkaerő-mobilitás alakulása és hatásai a magyar munkaerőpiacra az EU-csatlakozás után. *Munkaügyi Szemle* 49 (3), 24-27.

### Szakképzési Szemle

- BÁNFALVY CSABA. (2005). A fogyatékos emberek és a munka világa. *Szakképzési Szemle* 21 (2), 180-193.
- KERÉKGYÁRTÓ LÁSZLÓ. (2005). Helyzetkép a hátrányos helyzetű fiatalok felnőttképzés és foglalkoztatás keretében történő felzárkóztatásáról. *Szakképzési Szemle* 21 (2), 145-179.

### Egyéb szakfolyóiratok

#### Café Babel

- KÖLLŐ JÁNOS. (2004). Erős, de kicsi. A magyar munkaerőpiacról. *Café Babel* (47-48), 75-80.
- SIMONOVITS BORI. (2004). Az indokolatlan hét szűk esztendő : A magyarok európai uniós munkavállalási terveiről és a munkaerő szabad áramlásának korlátozásáról. *Café Babel* (47-48), 95-101.

#### Demográfia

- GÖDRI IRÉN. (2004). A környező országokból érkező bevándorlók beilleszkedése Magyarországon. *Demográfia* 47 (3-4), 265-298.
- HABLICSEK LÁSZLÓ. (2004). A nemzetközi vándorlás hatása Magyarország népességének változására. *Demográfia* 47 (3-4), 300-320.
- TÓTH PÁL PÉTER. (2004). A környező országokból Magyarországra vándorlók szocio-demográfiai összetétele és szocio-kulturális háttere. *Demográfia* 47 (3-4), 231-263.

#### Európai Tükör

- BALÁZS KATALIN - SZALÓKI KATALIN. (2004). A 22-es csapdája : A munkaidőről szóló irányelv módosítása. *Európai Tükör* 9 (9), 110-127.
- GYÖRKÖS MARIANNA - KOVÁCS KRISZTIÁN. (2004). Az Európai Bizottság 2004. évi foglalkoztatási jelentése. *Európai Tükör* 9 (8), 98-108.
- GYULAVÁRI TAMÁS - GELLÉRNÉ LUKÁCS ÉVA. (2005). A legális és az illegális bevándorlók jogai az Európai Unióban. *Európai Tükör* 10 (4), 47-75.
- MENYHÁRT SZABOLCS. (2004). Európai Szociális Unió? *Európai Tükör* 9 (6), 93-102.
- ROMÁN ZOLTÁN. (2004). A vállalkozás az Európai Unióban és Magyarországon. *Európai Tükör* 9 (7), 50-65.
- TASI ERZSÉBET. (2004). A foglalkoztatás, a munkaerő-piaci politika és a versenyképesség összefüggései az EU-ban : Ír, holland, német, dán és finn foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok. *Európai Tükör* 9 (9), 82-104.

#### A falu

- BALCSÓK ISTVÁN. (2004). A vidéki térségek munkanélküliségének aktuális kérdései. *A falu* 19 (4), 71-81.

#### Gazdaság és Jog

- PRUGBERGER TAMÁS. (2005). A magyar munkajog európai joggal kapcsolatos harmonizációjának néhány problémája. *Gazdaság és Jog* 13 (1), 22-24.
- PRUGBERGER TAMÁS. (2005). A munkavállalói képviselő megjelenése a cégen (vállalaton) belüli kollektív megállapodásoknál. *Gazdaság és Jog* 13 (5), 3-7.

#### Kisebbségkutatás

- TÓTH PÁL PÉTER. (2004). Egy évtized után. (A Magyarországot érintő nemzetközi vándorlás 1990 és 2000 között). *Kisebbségkutatás* 13 (4), 598-626.

#### Magyar Jog

- NÁDHAZY ZSOLT. (2005). A kollektív munkaügyi viták feloldásának rendszerei. *Magyar Jog* 52 (3), 160-164.
- PRUGBERGER TAMÁS. (2005). A munkaerő-átírányítás egyes jogdogmatikai problémái. *Magyar Jog* 52 (8), 458-464.

#### Magyar Közigazgatás

- UTRINÉ BARTHA ZSUZSANNA. (2004). Az egyéni munkateljesítmény értékelése a közigazgatásban. *Magyar Közigazgatás* 54 (11), 694-702.



*Magyar Pszichológiai Szemle*

DAXKOBLEK MÁRTA. (2005). Az időződő munkaerőről alkotott sztereotípiák a magyar munkaerőpiacon. *Magyar Pszichológiai Szemle* 60 (1-2), 91-109.

NGUYEN LUU LAN ANH. (2005). Férfiak és nők a munka világában : Nemi szerepek a munkahelyen. *Magyar Pszichológiai Szemle* 60 (1-2), 111-134.

*Területi Statisztika*

BALOGH KÁROLY. (2004). Az ingázás szerepe a közép-magyarországi régió lakosságának foglalkoztatásában és Budapest munkaerő-ellátásában. *Területi Statisztika* 7/44 (6), 586-600.

KAPITÁNY GABRIELLA - LAKATOS MIKLÓS. (2005). A munkaerő napi mozgása és közlekedése a buda-

pesti kerületekben és a fővárosi agglomerációban, 1980-2001. 1., 2. rész. *Területi Statisztika* 8/45 (2, 3), 115-128., 216-233.

KAPOSI LAJOS - LAKATOS MIKLÓS. (2005). Az egyéni agrárgazdaságok termelése és társadalmi-foglalkozási összetétele. *Területi Statisztika* 8/45 (4), 354-371.

*Vezetéstudomány*

WINKLER, INGO. (2005). Atypical modes of employment in East German SMEs - patterns of utilization, intentions and problems. *Vezetéstudomány* 36 (7-8), 84-91.

WARHURST, CHRIS. (2005). The knowledge economy : An opportunity for radical workplace intervention? *Vezetéstudomány* 36 (7-8), 73-83.

**4. KÜLFÖLDI KÖNYVEK, KÖNYVBEN MEGJELENT TANULMÁNYOK, 2004-2005**

ALAPURO, RISTO - LIIKANEN, ILKKA - LONKILA, MARKKU (eds): Beyond post-soviet transition : Micro perspectives on challenge and survival in Russia and Estonia. – Helsinki: Kikumora Publications, 2004. – 255 p. – ISBN 952-10-1466-0

ALMA: Access to the labour market : Needs assessment and local action plan for socially excluded young people / [ed. Bodó Julianna] – Csíkszereda : Multimedia Trans, 2004. – 396 p.

EKE PÁLNÉ: Strategies based on fears and incertitude at the labour market of Eastern-Hungary. In: Problemi regionalnog razvoja Hrvatske i susjednih zemalja : Zbornik radova = Regional development problems in Croatia and neighboring countries[!]: Proceedings : Zagreb, 28–30. studenoda/November 2002 / [glavni i odgovorni urednik Milan Ilić]. – Zagreb : Hrvatsko Geografsko Društvo, 2005. – p. 195–199.

EL-CHEKKEH, TANJA - STIRBU, ELENA - LAZAROIU, SEBASTIAN - RADU, DRAGOS: EU-enlargement, migration and trafficking in women : The case of South Eastern Europe. – Hamburg : Hamburgisches Welt-Wirtschafts Archiv, 2004. – 152 p. – (HWWA-Report 247., ISSN 0179-2253)

DEZSÉRI KÁLMÁN: Business-cycle development in Hungary and Europe : The consequences of EU and EMU accession for Hungary's labour market In: Issues related to the accession of Hungary and Romania into the European Union : The 4th Romanian - Hungarian Bilateral Round Table, Bucharest, June 13-14, 2003. / co-ord.: Valeriu

Ioan-Franc, András Inotai, Marcel Moldoveanu. – Bukarest : National Institute of Economic Research, Romanian Academy, 2004. – p. 113-136. – ISBN 973-618-037-9

EDERVEEN, SJEF – THISSEN, LAURA: Can labour market institutions explain unemployment rates in new EU member states? – The Hague : CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, 2004. – 66 p. – (CPB document ; 2004. 59.) – ISBN 90-5833-174-X

JAVORCIK, BEATA SMARZYNSKA - SPATAREANU, MARIANA: Do foreign investors care about labor market regulations? – Washington, D.C. : World Bank, Development Research Group, Trade, 2004. – 25 p.

KOLEV, ALEXANDRE - SAGET, CATHERINE: Towards a better understanding of the nature, causes and consequences of youth labor market disadvantage : Evidence for South-East Europe . – Washington, D.C. : World Bank, 2005. – 92 p.

KOVÁCS ERVIN: A munkanélküliség területi egyenlőtlenségei Szlovákiában. In: Válogatott tanulmányok Szlovákia gazdaságföldrajzához / szerk. Jobbágy István. – Komárom : Pont Kutint., 2004. – p. 135-161. – ISSN 1336-135X

KRIEGER, HUBERT: Migration trends in an enlarged Europe. – Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004. – 110 p.

KUBICEK, J. PAUL: Organized labor in postcommunist states : From solidarity to infirmity. – Pittsburgh :

- University of Pittsburgh Press, 2004. – 256 p. – ISBN 0-8229-5856-2
- Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe : The accession and beyond /ed. by Nicholas Barr. – Washington, D. C. : World Bank, 2005. – 266 p. – ISBN 0-8213-6119-8
- POLLERT, ANNA - FODOR, EVA: Working conditions and gender in an enlarged Europe. – Luxembourg : Office for Offic. Publ. of the EC, (publ. by Europe-  
an Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin), 2005. – 88 p. – ISBN 92 897 0907 3
- SZARKA LÁSZLÓ: Hungary and the Hungarian minorities : Trends in the past and in our time. – New York : Columbia University Press, 2004. – 305 p. – (Atlantic studies on society in change ; No. 122., East European monographs ; No. 657.) – ISBN 0-88033-556-4

## 5. KÜLFÖLDI FOLYÓIRATCIKKEK, 2004 SZEPTEMBER – 2005 AUGUSZTUS

- AGUILERA, RUTH V. - DABU, ADINA. (2005). The transformation of employment relations systems in Central and Eastern Europe. *Journal of Industrial Relations* 47 (1), 16-42.
- ARANDARENKO, MIHAIL. (2004). International advice and labour market institutions in South-East Europe. *Global Social Policy* 4 (1), 27-53.
- AUDAS, RICK - BERDE ÉVA - DOLTON, PETER. (2005). Youth unemployment and labour market transitions in Hungary. *Education Economics* 13 (1), 1-25.
- AVDAGIC, SABINA. (2005). State-labour relations in East Central Europe : Explaining variations in union effectiveness. *Socio-Economic Review* 3 (1), 25-53.
- BRÜCKER, HERBERT. (2005). EU-Osterweiterung? Übergangsfristen führen zu Umlenkung der Migration nach Grossbritannien und Irland. *DIW Wochenbericht* (22) 353-360.
- CO, CATHERINE Y. - GANG, IRA N. - YUN, MYEONG-SU. (2005). Self-employment and wage earning in Hungary. *Review of Development Economics* 9 (2), 150-165.
- FELDMANN, HORST. (2005). Labour market institutions and labour market performance in transition countries. *Post-Communist Economies* 17 (1), 47-82.
- FREEMAN, B. RICHARD - SCHETTKAT, RONALD. (2005). Marketization of household production and the EU-US gap in work. *Economic Policy* (41), 5-50.
- FRIEDMAN, JED. (2004). Firm ownership and internal labour practices in a transition economy. *The Economics of Transition* 12 (2), 333-366.
- GABRISCH, HUBERT. (2005). Der Zusammenhang zwischen Wachstum und Beschäftigung in neuen EU-Ländern. *Wirtschaft im Wandel* (2) 38-44.
- GÓRA, MAREK. (2005). Trwale wysokie bezrobocie w Polsce : Wyjasnienia i propozycje. (Persistence of high unemployment in Poland : Reflections, analytical considerations and some suggestions.) *Ekonomista* (1), 27-48.
- HARZING, ANNE-WIL. (2004). Ideal jobs and international student mobility in the enlarged European Union. *European Management Journal* 22 (6), 693-703.
- INGHAM, MIKE - INGHAM, HILARY. (2004). Enlargement and the labour market : Perception, theory and fact. *Industrial Relations Journal* 35 (6), 500-517.
- JOLLIFFE, DEAN - CAMPOS, NAURO F. (2005). Does market liberalisation reduce gender discrimination? Econometric evidence from Hungary, 1986-1998. *Labour Economics* 12 (1), 1-22.
- JUVANCIC, LUKA - ERJAVEC, EMIL. (2005). Intertemporal analysis of employment decisions on agricultural holdings in Slovenia. *Agricultural Economics* 33 (2), 153-161.
- KAPITÁNY ZSUZSA - MOLNÁR GYÖRGY. (2004). Inequality and income mobility in Hungary, 1993-1998. *Europe-Asia Studies* 56 (8), 1109-1129.
- KÖSE, SEYIT - KARADENIZ, OGUZ. (2004). Coping with unemployment in the West Balkans : A comparative analysis with respect to Central and East European countries. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 7 (4), 21-40.
- LEHMANN, HARTMUT - PHILIPS, KAIA - WADSWORTH, JONATHAN. (2005). The incidence and cost of job loss in a transition economy : Displaced workers in Estonia, 1989 to 1999. *Journal of Comparative Economics* 33 (1), 59-87.
- LUCIFORA, CLAUDIO - MCKNIGHT, ABIGAIL - SALVERDA, WIEMER. (2005). Low-wage employment in Europe : A review of the evidence. *Socio-Economic Review* 3 (2), 259-292.
- MARTIN, RODERICK - CRISTESCU-MARTIN, ANA-MARIA. (2004). Consolidating segmentation : Post-so-

- cialist employment relations in Central and Eastern Europe. *Industrial Relations Journal* 35 (6), 629-646.
- MASSO, JAAN - HESHMATI, ALMAS (2004). The optimality and overuse of labour in Estonian manufacturing enterprises. *Economics of Transition* 12 (4), 683-720.
- MÉNIL, GEORGES DE. (2004). EU-Erweiterung : Herausforderung durch die Zuwanderung aus den neuen Mitgliedsländern. *Ifo Schnelldienst* (14), 15-19.
- MUNICH, DANIEL - SVEJNAR, JAN - TERRELL, KATHERINE. (2005). Returns to human capital under the communist wage grid and during the transition to a market economy. *Review of Economics and Statistics*, 87 (1), 100-123.
- ORAZEM, PETER F. - VODOPIVEC, MILAN - WU, RUTH. (2005). Worker displacement during the transition : Experience from Slovenia. *The Economics of Transition* 13 (2), 311-340.
- PAPP BERTA. (2005). The present and future of work and learning in Hungary. *European Education* 37 (2), 41-48.
- RANGELOVA, ROSSITSA - VLADIMIROVA, KATIA. (2004). Migration from Central and Eastern Europe : The case of Bulgaria. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 7, (3). 7-30.
- RIZOV, MARIAN. (2005). Pull and push : Individual farming in Hungary. *Food Policy* 30 (1), 43-62.
- SOOSAAR, ORSOLYA. (2005). Estonian population and employment : Projection for the next half-century. *Kroon & Economy* (2), 5-14.
- STANOVNIK, TINE - VERBIČ, MIROSLAV. (2005). Wage and income inequality in Slovenia, 1993–2002. *Post-Communist Economies* 17 (3), 381–397.
- UUNK, WILFRED - MACH, BOGDAN W. - MAYER, KARL ULRICH. (2005). Job mobility in the former East and West Germany : The effects of state-socialism and labor market composition. *European Sociological Review* 21 (4), 393-408.
- VERMEERSCH, PETER. (2005). EU enlargement and immigration policy in Poland and Slovakia. *Communist and Post-Communist Studies* 38 (1), 71-88.

## 6. MAGYAR ÉS KÜLFÖLDI INTÉZETEK, INTÉZMÉNYEK MŰHELYTANULMÁNYAI, 2004 SZEPTEMBER – 2005 AUGUSZTUS

- ALESINA, ALBERTO - GLAESER, EDWARD L. - SACERDOTE, BRUCE: Work and leisure in the U.S. and Europe : Why so different? – Cambridge : National Bureau of Economic Research, 2005. – 74 p. – (NBER Working paper, 11278.)
- ALONSO-BORRERO, CÉSAR - FERNÁNDEZ-VILLAVERDE, JESÚS - GALDÓN-SÁNCHEZ, JOSÉ E.: Evaluating labor market reforms : A general equilibrium approach. – Cambridge, USA : National Bureau of Economic Research, 2005. – 53 p. – (NBER Working Paper, 11519.)
- Anatomy of the Czech labour market : From over-employment to under-employment in ten years. – Ed. by Vladislav Flek. – Praha : Czech National Bank, 2004. – 90 p. – (Working paper, 2004. 7.)
- AVDAGIC, SABINA: Loyalty and power in union-party alliances : Labor politics in postcommunism. – Köln : Max Planck Institut für Gesellschaftsforschung, 2004. – 36 p. – (MPIfG discussion paper, ISSN 0944-2073; 04/7.)
- BARANYI BÉLA - BALCSÓK ISTVÁN: Határ menti együttműködés és a foglalkoztatás : Kelet-magyarországi helyzetkép. – Bp. : MTA KTI, 2004. – 29 p. – (KTI/IE Műhelytanulmányok, ISSN 1785-377X; MT-DP. 2004/20.) – ISBN 963 9588 21 0
- BASU, SWATI - ESTRIN, SAUL - SVEJNAR, JAN : Employment determination in enterprises under communism and in transition : Evidence from Central Europe. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2004. – 33 p. – (IZA Discussion Paper, 1370.)
- BASU, SWATI - ESTRIN, SAUL - SVEJNAR, JAN : Wage determination under communism and in transition : Evidence from Central Europe. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2004. – 22 p. – (IZA Discussion Paper, 1276.)
- BENEDEK DÓRA, - LELKES ORSOLYA: A magyarországi jövedelem újraelosztás vizsgálata mikroszimulációs modellel. – Bp. : Pénzügyminisztérium, 2005. – 55 p. – (PM kutatási füzetek, 10.)
- BIFFL, GUDRUN: Immigration : The potential impact on EU society. – Wien : WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2005. – 26 p. – (Working papers, 253.)
- BOERI, TITO - BRÜCKER, HERBERT: Migration, co-ordination failures and EU enlargement. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2005. – 60 p. – (IZA Discussion Paper, 1600.)
- BÓDIS LAJOS - MICKLEWRIGHT, JOHN - NAGY GYULA: A munkanélküli ellátás indokoltasági feltételeinek ér-

- vényesítése : Empirikus vizsgálat az elhelyezkedési készség ellenőrzésének hatásairól. – Bp. : MTA KTI, 2004. – 72 p. – (Budapest working papers on the labour market / Budapesti munkagazdaságtani füzetek; ISSN 1785-3788; 2004/6.) – ISBN 963 9588 18 0
- BOHLE, DOROTHEE - GRESKOVITS BÉLA: Capital, labor, and the prospects of the European social model in the East. – Cambridge : Minda de Gunzburg Center for European Studies, Harvard University, 2004. – 33 p. – (Central and Eastern Europe Working Paper, 58.)
- BROWN, J. DAVID - EARLE, JOHN S.: Economic reforms and productivity : Enhancing reallocation in the Post-Soviet transition. – Kalamazoo, Michigan : W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2004. – 47 p. – (WP04-98.)
- BRUHA, JAN - IONASCU, DELIA - JEONG, BYEONGJU: Organized labor and restructuring coal mines in the Czech Republic and Romania. – Prague : Center for Economic Research and Graduate Education (CERGE), 2004. – 29 p. – (Working papers, 228.)
- BRÜLHART, MARIUS - KOENIG, PAMINA: New economic geography meets Comecon: Regional wages and industry location in Central Europe. – Lausanne : Université de Lausanne, École des HEC, DEEP, 2005. – 24 p. – (Cahiers de Recherches Économiques du Département d'Économetrie et d'Économie politique (DEEP))
- CASELLI, FRANCESCO - TENREYRO, SILVANA: Is Poland the next Spain? – Cambridge : National Bureau of Economic Research, 2005. – 60 p. – (NBER Working paper, 11045.)
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR : Inaktív középkorú emberek és háztartások : Ösztönzők és korlátok. – Bp.: Pénzügyminisztérium, 2005. – 63 p. – (PM kutatási füzetek, 13.)
- EDERVEEN, SJEF - VAN DER HORST, ALBERT - TANG, PAUL: Is the European economy a patient and the Union its doctor? On jobs and growth in Europe. – Brussels : European Network of Economic Policy Research Institutes, 2005. – 48 p. – (ENEPRI Working Paper, 35.) – ISBN 92-9079-563-8
- FALCETTI, ELISABETTA - LYSENKO, TATIANA - SANFEY, PETER: Reforms and growth in transition : Re-examining the evidence. – London : European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), 2005. – 27 p. – (Working papers, 90.)
- FALUVÉGI ALBERT: A társadalmi-gazdasági jellemzők területi alakulása és várható hatásai az átmenet időszakában. – Bp. : MTA KTI, 2004. – 44 p. – (Műhelytanulmányok = Discussion papers / Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóintézet, ISSN 1785-377X ; 5.)
- FAZEKAS KÁROLY: Transition of the Hungarian labour market : Age, skill and regional differences. – Tokyo : IER/Hitotsubashi University, 2005. – 28 p. – (PIE discussion paper series, 241.)
- FERRAGINA, ANNA MARIA - PASTORE, FRANCESCO: Mind the Gap : Unemployment in the New EU Regions. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2005. – 46 p. – (IZA Discussion Paper, 1565.)
- FIDRMUC, JAN: Labor mobility during transition : Evidence from the Czech Republic. – Ann Arbor; Michigan : William Davidson Institute, 2005. – 27 p. – (WDI working paper, 767.)
- FIDRMUC, JAN: Labour mobility during transition : Evidence from the Czech Republic. – London : Centre for Economic Policy Research, 2005. – 27 p. – (CEPR Discussion Paper, 5069.)
- FÓTI KLÁRA: The impact of changes in competitiveness on labour-market and human-resource development : The case of Hungary. – Bp. : Institute for World Economics / Hungarian Academy of Sciences, 2005. – 30 p. – (IWE working papers, ISSN 1215-5241 ; 154.)
- FREDERIKSEN, ANDERS - TAKÁTS ELŐD: Optimal incentive mix of performance pay and efficiency wage. – Bp. : MTA KTI, 2004. – 36 p. – (KTI/IE Műhelytanulmányok, ISSN 1785-377X; MT-DP. 2004/18.) – ISBN 963 9588 19 9
- GÁCS VERA - HUBER, PETER: Quantity adjustments in the regional labour markets of EU candidate countries. – Wien : WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2005. – 38 p. – (Working papers, 254.)
- GANNON, BRENDA - PLASMAN, ROBERT - RYCX, FRANCOIS - TOJEROW, ILAN: Inter-industry wage differentials and the gender wage gap : Evidence from European countries. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2005. – 29 p. – (IZA Discussion Paper, 1563.)
- GÁBOR R. ISTVÁN: Capitalist firm vis-à-vis with trade union, versus producer co-operative. – Bp.: BCE; MTA KTI, 2004. – 25 p. – (Budapesti munkagazdaságtani füzetek/MTA KTI; ISSN 1785 3788; BWP 2004/5.) – ISBN 963 9588 15 6
- HALPERN LÁSZLÓ - KERTESI GÁBOR - KOREN MIKLÓS: A minimálbér költségvetési hatásai. – Bp. : MTA KTI, 2004. – 50 p. – (Műhelytanulmányok = Discussion papers / Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóintézet, ISSN 1785-377X ; 4.)
- HÁRS ÁGNES: A magyar munkaerő-migráció regionális sajátosságairól. – Bp. : MTA KTI, 2004. – 33 p.



- (KTI/IE Műhelytanulmányok, ISSN 1785-377X; MT-DP. 2004/26.) – ISBN 963 9588 28 8
- HAZANS, MIHAILS: Looking for the workforce : The elderly, discouraged workers, minorities, and students in the Baltic labour markets. – Washington University in St. Louis, Department of Economics, 2005. – 34 p. – (Labor and Demography, 0507004.)
- HAZANS, MIHAILS: Unemployment and the earnings structure in Latvia. – Washington, D. C. : The World Bank, 2005. – (World Bank Policy Research Working Paper Series, 3504.)
- HEAD, KEITH - MAYER, THIERRY : Regional wage and employment responses to market potential in the EU. – London : Centre for Economic Policy Research, 2005. – (CEPR Discussion Paper, 4908.)
- HEFEKER, CARSTEN: Uncertainty, wage setting and decision making in a monetary union. – Hamburg : Hamburgisches Welt-Wirtschafts Archiv, 2004. – 24 p. – (HWWA discussion paper, ISSN 1616-4814; 272.)
- HINNOSAAR, MARIT: Estonian labor market institutions within a general equilibrium framework. – Tallin: Eesti Pank (Bank of Estonia), 2004. – 41 p. – (Working Papers of Eesti Pank, 5.)
- HINNOSAAR, MARIT: The impact of benefit and tax reforms on Estonian labor market in a general equilibrium framework. – University of Tartu - Faculty of Economics and Business, 2004. – 48 p. – (Working paper, ISSN 1406 5967; 31.)
- HUBER, PETER: Inter-regional mobility in Europe : A note on the cross-country evidence. – Wien : WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2004. – 17 p. – (Working papers, 221.)
- HUBER, PETER: Inter-regional mobility in the accession countries : A comparison to EU-15 member states. – Wien : WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2005. – 36 p. – (Working papers, 249.)
- HUBER, PETER: Intra-national labour market adjustment in the candidate countries. – Wien : WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2004. – 42 p. – (Working papers, 218.)
- JAVORCIK, BEATA SMARZYNSKA - SPATAREANU, MARIANA: Do foreign investors care about labour market regulations? – London : Centre for Economic Policy Research, 2005. – (CEPR Discussion Paper, 4839.)
- JOLLIFFE, DEAN - CAMPOS, NAURO F. : Does market liberalisation reduce gender discrimination? Econometric evidence from Hungary, 1986-1998. – Ann Arbor; Michigan : William Davidson Institute, 2004. – 32 p. – (WDI working paper, 678.)
- KERTESI GÁBOR: Roma foglalkoztatás az ezredfordulón : A rendszerváltás maradandó sokkja. – Bp.: BCE; MTA KTI, 2005. – 52 p. – (Budapesti munkagazdaságtani füzetek/MTA KTI; ISSN 1785 3788; BWP 2005/4.) – ISBN 963 9588 39 3
- KERTESI GÁBOR - KÉZDI GÁBOR: Általános iskolai szegregáció : Okok és következmények. – Bp.: BCE; MTA KTI, 2004. – 82 p. – (Budapesti munkagazdaságtani füzetek/MTA KTI; ISSN 1785 3788; BWP 2004/7.) – ISBN 963 9588 30 X
- KERTESI GÁBOR - KÉZDI GÁBOR: A foglalkoztatási válság gyermekei : Roma fiatalok középiskolai továbbtanulása az elhúzódó foglalkoztatási válság idején. – Bp.: BCE; MTA KTI, 2005. – 92 p. – (Budapesti munkagazdaságtani füzetek/MTA KTI; ISSN 1785 3788; BWP 2005/5.) – ISBN 963 9588 40 7
- KERTESI GÁBOR - KÖLLŐ JÁNOS: Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. – Bp.: BCE; MTA KTI, 2005. – 67 p. – (Budapesti munkagazdaságtani füzetek/MTA KTI; ISSN 1785 3788; BWP 2005/3) – ISBN 963 9588 38 5
- KERTESI GÁBOR - VARGA JÚLIA: Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon. – Bp.: BCE; MTA KTI, 2005. – 43 p. – (Budapesti munkagazdaságtani füzetek/MTA KTI; ISSN 1785 3788; BWP 2005/1.) – ISBN 963 9588 38 2
- KNOGLER, MICHAEL - VINCENTZ, VOLKHART: Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf die Arbeitsmärkte der neuen Mitgliedstaaten und der EU-15, insbesondere Deutschland. – München : Osteuropa-Institut München, 2005. – 94 p. – (Working papers, Osteuropa-Institut München, 257.)
- KÖLLŐ JÁNOS: A nem foglalkoztatottak összetétele az ezredfordulón. – Bp.: BCE; MTA KTI 2005. – 20 p. – (Budapesti munkagazdaságtani füzetek/MTA KTI; ISSN 1785 3788; BWP 2005/2.) – ISBN 963 9588 35 0
- KÖLLŐ JÁNOS - NACSA BEÁTA: Flexibility and security in the labour market : Hungary's experience. – Bp. : ILO, 2005. – 70 p. – (Flexicurity papers ; 2004/2.)
- LAASER, CLAUS-FRIEDRICH - SCHRADER, KLAUS: The Baltic states' integration into the European division of labour. – Kiel : Kiel Institute for World Economics, 2004. – 41 p. – (Kiel working paper, 1234.)
- LANDESMANN, MICHAEL - VIDOVIC, HERMINE - WARD, TERRY: Economic restructuring and labour market developments in the new EU member states. – Vienna : Vienna Institute for International Economic Studies (WIIW), 2004. – 73 p. – (WIIW research reports, 312.)

- LECHNER, MICHAEL - MIQUEL, RUTH - WUNSCH, CONNY: The curse and blessing of training the unemployed in a changing economy : The case of East Germany after unification. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2005. – 51 p. – (IZA Discussion Paper, 1684.)
- MASSO, JAAN - EAMETS, RAUL - PHILIPS, KAIA: Job creation and job destruction in Estonia : Labour reallocation and structural changes. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2005. – 41 p. – (IZA Discussion Paper, 1707.)
- MELEGH ATTILA - KONDRATIEVA, ELENA - SALMENZAARE, PERTTU - FORSANDER, ANNIKA - HABLISEK LÁSZLÓ - HEGYESI ADRIENN: Globalisation, ethnicity and migration : The comparison of Finland, Hungary and Russia. – Bp.: KSH NKI, 2004. – 64 p. – (Working papers on population, family and welfare, ISSN 1588-3396; 7.) – ISBN 963 9597 03 1
- MICHAUD, MARIE-LAURE: Welfare and the labour market in the EU. – Brussels : European Network of Economic Policy Research Institutes, 2004. – 22 p. – (ENEPRI Occasional Paper, 7.) – ISBN 92-9079-515-8
- NEWELL, ANDREW T. - SOCHA, MIECZYSLAW W.: The distribution of wages in Poland, 1992-2002. – Bonn: Institute for the Study of Labor, 2005. – 32 p. – (IZA Discussion Paper, 1485.)
- NIEBUHR, ANNEKATRIN - STILLER, SILVIA: Integration and labour markets in European border regions. – Hamburg : Hamburgisches Welt-Wirtschafts Archiv, 2004. – 33 p. – (HWWA discussion paper, ISSN 1616-4814; 284.)
- OCHMANN, RICHARD R.: Potential migration after the first round of EU Eastern enlargement : Impacts on Germany's labour market and welfare system. – Bp.: Institute for World Economics / Hungarian Academy of Sciences, 2005. – 26 p. – (IWE working papers, ISSN 1215-5241 ; 156.) - ISBN 963 301 449 2
- O'HIGGINS, NIALL: Trends in the youth labour market in developing and transition countries. – Washington University in St. Louis, Department of Economics, 2005. – 52 p. – (Labor and Demography, 0507002.)
- OURS, JAN C. VAN - VODOPIVEC, MILAN: How changes in benefits entitlement affect the duration of unemployment. – London : Centre for Economic Policy Research, 2005. (CEPR Discussion Paper, 4962.)
- RESMINI, LAURA: Economic integration and industry location in transition countries. – Bonn : Zentrum für Europäischen Integrationforschung, 2004. – 35 p. – (ZEI Working papers, B10.)
- SANFEY, PETER - TEKSOZ, UTKU: Does transition make you happy? – London : European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), 2005. – 32 p. – (Working papers, 91.)
- SCHNEIDER, FRIEDRICH - BURGER, CHRISTINA: Formal and informal labour markets : Challenges and policy in the Central and Eastern European new EU members and candidate countries. – Linz : Johannes Kepler University, Department of Economics, 2004. – 36 p. – (Working papers, 2004-05.)
- SELMECZY IVÁN: A kis és közepes vállalkozások foglalkoztatási, üzleti helyzete és kilátásai 2004-2005 : Egy empirikus vállalati felvétel eredményei. – Bp. : MKIK GVI, 2005. – 78 p. – (Kutatási füzetek / MKIK Gazdaság- és vállalkozáselemzési Intézet, ISSN 1589-7451 ; 2005/1.) ISBN 963 218 834 9
- SZABÓ ANDREA - TÓTH ISTVÁN JÁNOS: Kismértékben javuló kilátások : MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemzési Intézet (MKIK GVI) 2004. áprilisi vállalati konjunktúra felvételének eredményei. – Bp. : KIK GVI, 2004. – 79 p. – (Vállalati konjunktúra vizsgálatok / MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemzési Intézet, ISSN 1589-3847; 2004/1.) – ISBN 963 9008 77 X
- VAN OMMEREN, JOS - HAZANS, MIHAILS: The workers' value of the remaining employment contract duration. – Rotterdam : Tinbergen Institute, 2005. – 36 p. – (Discussion paper, 05-069/3.)

## FÜGGELÉK

### Táblázatok és ábrák jegyzéke

#### Táblák

##### KÖZELKÉP

1.1. táblázat A szakszervezetek aktív korú tagjai a konföderációk önbevallása alapján (fő) .....	67
1.2. táblázat: Fizető szakszervezeti tagok száma az APEH kimutatásában .....	67
1.3. táblázat: Szakszervezeti szervezettség ágazatok és nemek szerint, 2001–2004 (százalék) .....	69
1.4. táblázat: A szakszervezeti tag és nem tag munkavállalók átlagéletkora (2001–2004) .....	70
1.5. táblázat: A szakszervezetek munkahelyi jelenléte ágazatok és nemek szerint, 2001–2004 (százalék) .....	71
2.1. táblázat: Ágazati párbeszédbizottságok – néhány jellemző sajátosság .....	109
2.2. táblázat: A munkaügyi kapcsolatok intézményei a főbb civil jogviszonyokban .....	118
2.3. táblázat: A közszolgálatban működő makroszintű és szektorális konzultatív fórumok rendszere .....	121
2.4. táblázat: A kollektív szerződéskötési jog és a reprezentativitás összefüggése .....	123
2.5. táblázat: A költségvetési intézményekben hatályos kollektív szerződések száma 1998–2005. I. félév .....	124
2.6. táblázat: A 2004-es közalkalmazotti tanács választások eredményei (a jelöltekre leadott szavazatok száma és megoszlása) .....	127
3.1. táblázat: Kollektív szerződéses lefedettség a KSH munkaerő-felvétele alapján, százalék (2004) .....	135
3.2. táblázat: Vélemények a kollektív szerződéses hatásáról, 2001, 2004 (az igennel válaszolók százalékaránya) .....	136
3.3. táblázat: A flexibilizálás eszközeinek szabályozása a vállalati kollektív szerződésekben (2002–2003) ....	145
4.1. táblázat: Az európai üzemi tanácsokra vonatkozó vizsgálat vállalati mintája .....	179
4.2. táblázat: A magyarországi munkavállalók európai üzemi tanácsi képviselőtének módjai .....	181

##### EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA

1. táblázat: Az OECD foglalkoztatási stratégiája és az Európai Foglalkoztatási Stratégia összehasonlítása ..	225
2. táblázat: A strukturális munkanélküliség alakulása 1995 és 2000 között .....	230

##### JOGSZABÁLYI ÉS INTÉZMÉNYI KÖRNYEZET

1. táblázat: Közteherjegy-értékek .....	256
2. táblázat: Közteherjegy-értékek regisztrált munkanélküliek esetében, 2006. január 1-jétől december 31-éig .....	257

##### STATISZTIKAI ADATOK

1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók .....	271
2.1. táblázat: Népeség .....	272
2.2. táblázat: A népesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő .....	273
2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő .....	274
2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő .....	274
3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, ezer fő .....	275
3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, ezer fő .....	276
3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, ezer fő .....	277
3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, százalék .....	278
3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, százalék .....	279
3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, százalék .....	280
3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkaerőpiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, ezer fő .....	281
3.8. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkaerőpiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, százalék .....	282
4.1. táblázat: Összes foglalkoztatott .....	283



4.2. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint ...	284	5.11. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok .....	301
4.3. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, férfiak, százalék .....	285	5.12. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint .....	302
4.4. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása nők, százalék .....	285	5.13. táblázat: A munkanélküli ellátásban részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint .....	302
4.5. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék .....	286	5.14. táblázat: A jövedelempótló támogatásban részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint .....	302
4.6. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék .....	286	5.15. táblázat: Az aktív eszközökből kikerülők elhelyezkedési arányai .....	303
4.7. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint, ezer fő .....	288	5.16. táblázat: A 2004. évben befejezett programokból kikerülők elhelyezkedési arányai .....	303
4.8. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint, százalék .....	288	5.17. táblázat: A munkaerőpiaci képzésben résztvevők érintett létszámának megoszlása .....	304
4.9. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, százalék .....	289	5.18. táblázat: A képzésben résztvevő munkanélküliek számának megoszlása a képzés típusa szerint .....	304
4.10. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék .....	290	5.19. táblázat: A munkaerőpiaci képzésbe belépő munkanélküliek számának korcsoport és iskolai végzettség szerinti megoszlása, nemeként .....	304
4.11. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint .....	290	5.20. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag .....	305
4.12. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, férfiak, százalék .....	291	5.21. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdők megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag .....	305
4.13. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, nők, százalék .....	291	5.22. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma iskolai végzettség szerint, éves átlag .....	305
4.14. táblázat: 15–74 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, férfiak, százalék .....	292	5.23. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdők száma iskolai végzettség szerint, éves átlag ..	305
4.15. táblázat: 15–74 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, nők, százalék .....	292	6.1. táblázat: Nominális és reálkereset .....	306
5.1. táblázat: Regisztrált és MEF munkanélküliség alakulása .....	293	6.2. táblázat: Bruttó átlagkereseti arányok nemzetgazdasági ágak szerint .....	307
5.2. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása kor és nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék .....	294	6.3. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemeként, nemzetgazdasági ágak szerint, 2004 .....	309
5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők .....	294	6.4. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a nemzetgazdaságban nemeként, iskolai végzettség szerint, 2004 .....	310
5.4. táblázat: 15–74 évesek munkanélküliségi rátája iskolai végzettségek szerint, férfiak, százalék .....	295	6.5. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a költségvetési szektorban nemeként, iskolai végzettség szerint, 2004 .....	310
5.5. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak .....	295	6.6. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a versenyszférában nemeként, iskolai végzettség szerint, 2004 .....	311
5.6. táblázat: 15–74 évesek munkanélküliségi rátája iskolai végzettségek szerint, nők, százalék .....	295	6.7. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint .....	311
5.7. táblázat: A munkanélküliek száma a munkaerőkeresés hossza szerint, ezer fő .....	296	6.8. táblázat: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága nemeként és együtt, decilis hányadosok, 1992–2004 .....	313
5.8. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő-felvételben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint .....	298	7.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma .....	314
5.9. táblázat: Főbb munkanélküliségi adatok idősorai a nyilvántartási statisztika alapján, éves átlagok, ezer fő ill. százalék .....	299		
5.10. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő .....	300		

7.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma .....	315	11.7. táblázat: Több intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban, ágazatonként, 1998–2004 .....	338
7.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulók száma .....	316	11.8. táblázat: A kollektív szerződések által lefedett munkavállalók aránya típusonként és együttesen, a kiterjesztés hatásával együtt, ágazatonként, 2001, százalék .....	339
7.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nem nappali tagozaton tanulók száma .....	317	11.9. táblázat: A kollektív szerződések által lefedett munkavállalók aránya típusonként és együttesen, a kiterjesztés hatásával együtt, ágazatonként, 2002, százalék .....	340
7.5. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők létszámának alakulása .....	317	11.10. táblázat: A kollektív szerződések által lefedett munkavállalók aránya típusonként és együttesen, a kiterjesztés hatásával együtt, ágazatonként, 2003, százalék .....	341
8.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek .....	318	11.11. táblázat: A kollektív szerződések által lefedett munkavállalók aránya típusonként és együttesen, a kiterjesztés hatásával együtt, ágazatonként, 2004, százalék .....	342
8.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya .....	319	11.12. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma és az érintett munkavállalók létszáma, 1998–2004 .....	343
8.3. táblázat: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok .....	320	11.13. táblázat: Több munkáltatóra érvényes bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és munkavállalók létszáma, 1998–2004 .....	344
8.4. táblázat: Új kapacitásokat üzembe helyező vállalatok .....	321	11.14. táblázat: Ágazati és vállalati bérmegállapodások .....	344
9.1. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta .....	322	11.15. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma és aránya a versenyszférában, nemzetgazdasági áganként, 2004 .....	345
9.2. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint .....	323	11.16. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma és aránya a versenyszférában, létszámkategóriánként, 2004 .....	346
9.3. táblázat: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta .....	324	11.17. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma és aránya a versenyszférában, tulajdonhányad szerint, 2004 .....	346
9.4. táblázat: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták éves átlagai .....	325	11.18. táblázat: A 2004. évi bejelentett egymunkáltatós bérmegállapodások tartalma .....	347
9.5. táblázat: A havi bruttó átlagkeresetek alakulása a fővárosban és a megyékben .....	326	11.19. táblázat: Bruttó átlagkereset a versenyszférában, létszámkategóriánként, 2004 .....	347
9.6. táblázat: Regionális különbségek: keresetek .....	327	11.20. táblázat: Ágazati Párbeszéd Bizottságok és a résztvevő szociális partnerek .....	348
9.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék .....	328	11.21. táblázat: Az üzemi (közalkalmazotti) tanács munkahelyi jelenléte ágazatok és nemek szerint az 50 főnél nagyobb munkahelyeken, az igennel válaszolók aránya, 2001, 2004 .....	351
10.1. táblázat: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek .....	330	11.22. táblázat: Sztrájkok .....	351
10.2. táblázat: A munkahelyükön 0–6 hónapja dolgozók aránya .....	330	12.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és munkanélküliségi rátája nemenként az Európai Unió tagországaiban, 2004 .....	352
10.3. táblázat: A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak főbb demográfiai jellemzők szerint, 1980–2001, ezer fő illetve százalék .....	331		
11.1. táblázat: Minimálbér .....	332		
11.2. táblázat: Központi bérmegállapodások .....	333		
11.3. táblázat: Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában, ágazatonként, 1998–2004 .....	334		
11.4. táblázat: Munkáltatói szervezetek által kötött hatályos kollektív szerződések, 2005 augusztus .....	335		
11.5. táblázat: Egy intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban, ágazatonként, 1998–2004 .....	336		
11.6. táblázat: Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában, ágazatonként, 1998–2004 .....	337		

12.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele, 2003 ..	353
12.3. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele, 2004 ...	354
12.4. táblázat: A teljes munkaidőben foglalkoztatottak törvényes minimálbére, 23 évesek és idősebbek .....	355

## Ábrák

### MUNKAPIACI TRENDK

1. ábra: A reményvesztett munkanélküliek aránya az összes inaktívakon belül, 2003, 2004, 2005. 1. félév (százalék) .....	20
2. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 2003–2005, negyedévenként (százalék) .....	21
3. ábra: A foglalkoztatottak számának százalékos változása negyedévenként, korcsoportok szerint, 2003–2005 .....	21
4. ábra: Munkanélküliségi ráta iskolai végzettség szerint, 2004, 2005 (I. negyedév, százalék) .....	22
5. ábra: Foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta nemek szerint, 2000–2005, negyedévenként .....	23
6. ábra: Foglalkoztatási ráta régiók szerint, 2000–2005. II. negyedév (százalék) .....	25
7. ábra: Ágazati átalakulás régiók szerint, 2004–2005. (I. negyedév, százalék) .....	25
8. ábra: A nettó reálbér és a GDP növekedési üteme, 1991–2005 .....	26
9. ábra: A nettó reálbér növekedési üteme a köz- és a magánszférában, 2000 január – 2005 március .....	28
10. ábra: Keresetek és azok növekedési indexe regionális bontásban, 2004 (százalék) .....	30

### KÖZELKÉP

1.1. ábra: A szakszervezeti szervezettség korcsoportok szerint (százalék) .....	70
1.2. ábra: Élelmiszer-ipari szakszervezeti struktúra ....	74
2.1. ábra: A bruttó átlagkeresetek növekedése 1990–2005, előző év = 100 százalék .....	125
2.2. ábra: Bruttó átlagkereset, forint/fő/hó .....	125
2.3. ábra: A nettó reálkeresetek növekedése, előző év=100 .....	126
2.4. ábra: Sztrájkok és más közvetlen akciók száma jogviszony szerint (1989–2004) .....	129
2.5. ábra: Az akciók jellege és a jogviszony (1989–2004) .....	130
4.1. ábra: Az üzemi tanácsok, a szakszervezetek, és a kollektív szerződések gyakorisága a foglalkoztatottak száma szerint (százalék) .....	171
4.2. ábra: Az üzemi tanácsok és a szakszervezetek megoszlása az ötven fő feletti létszámú vállalkozásokban .....	172
4.3. ábra: Az üzemi tanácsok megoszlása a tagok jelöltsége szerint .....	172

### STATISZTIKAI ADATOK

1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása .....	271
2.1. ábra: Január 1-jei népesség, függőségi ráta .....	272
2.2. ábra: A népesség főbb korcsoportok szerint .....	273
3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint .....	278
3.2. ábra: 15–59 éves férfiak megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint .....	279
3.3. ábra: 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint .....	280
4.1. ábra: Összes foglalkoztatott .....	283
4.2. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint .....	284
4.3. ábra: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, százalék .....	287
4.4. ábra: A foglalkoztatottak iskolai végzettség és nemek szerint, százalék .....	287
4.5. ábra: Az alkalmazásban állók, szövetkezeti tagok, egyéb társas vállalkozások tagjainak és egyéni vállalkozók illetve segítő családtagok arányának alakulása .....	289
4.6. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint .....	290
5.1. ábra: Regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküli ráták .....	293
5.2. ábra: A munkanélküliek aránya a munkakeresés hossza szerint .....	296
5.3. ábra: A különböző munkaerőpiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–74 éves népességben .....	297
5.4. ábra: Regisztrált munkanélküliek megoszlása gazdasági aktivitás szerint .....	298
5.5. ábra: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő .....	300
6.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása .....	306
6.2. ábra: Bruttó átlagkereset az országos átlag százalékában, nemzetgazdasági ágak szerint, 1995, 2004 .....	308
6.3. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek szerint .....	312
6.4. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya korcsoport szerint .....	312
6.5. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága, 1992–2004 .....	313
7.1. ábra A nappali tagozaton tanulók aránya a megfelelő korú népesség arányában .....	314
7.2. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban .....	315

7.3. ábra: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók .....	316	9.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta .....	324
8.1. ábra: A bejelentett álláshelyek és a regisztrált munkanélküliek számának alakulása .....	318	9.4. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2004 .....	325
8.2. ábra: Létszámcsökkentést és létszámnövekedést tervező vállalatok arányának alakulása .....	319	9.5. ábra: A megyei munkanélküliségi ráták regionális különbségei .....	326
8.3. ábra: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok .....	320	9.6. ábra: Regionális különbségek: keresetek .....	329
9.1. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta a tervezési statisztikai régiókban .....	322	9.7. ábra: Regionális különbségek: bruttó hazai termék .....	329
9.2. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint .....	323	11.1. ábra: Minimálbér havi összege és a minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában .....	332