

Az önkéntes munkanélküli biztosítás szerepe a szakszervezeti mozgalomban

ELEK NÓRA ILONA

egyetemi tanársegéd, Debreceni Egyetem GTK, Közgazdaságtan Intézet
E-mail: elek.nora@econ.unideb.hu

A tanulmány célja, hogy a szakirodalom alapján feltérképezze a szakszervezet által kezelt, állami támogatással működő, országos szintű, önkéntes munkanélküli biztosítási rendszer, az ún. Ghent-rendszer, szelektív ösztönzést befolyásoló intézményi környezetét. További cél, hogy klaszterelemzés alkalmazásával megvizsgálja, hogy e környezet alapján a Ghent-rendszerű országok – Dánia, Finnország és Svédország – különböznek-e más országoktól. Az elemzés *Olson (1965)* melléktermék-elméletének koncepciójából indul ki. Ennek lényege, hogy a nagy csoportok az egyes egyénekre ható ösztönzők alkalmazásával képesek csak a tagságuk növelésére, fenntartására és így lobbitevékenységük megvalósítására. A szakszervezetek esetében az önkéntes munkanélküli biztosítás elérhetősége lényeges ösztönző. A szakszervezeti mozgalomra gyakorolt hatását dummy változóként szokták vizsgálni, jelen írás azonban a Ghent-rendszer szempontjából fontos intézményekre fókuszál.

Journal of Economic Literature (JEL) kód: J51

Kulcsszavak: kollektív cselekvés, szakszervezeti mozgalom, Ghent-rendszer

1. Bevezetés

A szakszervezeti mozgalom magyarázatára szolgáló elméleti és empirikus irodalom egyszerre és folyamatosan fejlődik. A szakszervezetekkel kapcsolatos elmélet középpontjában állhat a szakszervezet, illetve az egyén, aki potenciálisan csatlakozhat a szakszervezethez (*Schnabel 2002*). *Olson (1965)* melléktermék-elméletében az egyén csatlakozási döntésén alapul a nagy csoport fennmaradása. A lobbizási tevékenységet az elmélet szerint az teszi lehetővé, hogy a nagy szervezetek, mint amilyen a szakszervezet is, a tagok és nem tagok számára is elérhető kollektív előnyök nyújtása mellett a tagokat egyénileg érintő szelektív ösztönzőket is alkalmaznak. Az empirikus irodalomban ennek tesztelését végezte

el *Ebbinghaus és Visser (1999)*. A szerzők a tagság munkaerőn belüli arányának (szakszervezeti sűrűség) szintjével és változásával kapcsolatban rámutattak arra, hogy a többváltozós elemzésekben megjelenő ciklikus és strukturális változók mellett az intézmények is számítanak. A tanulmányokban általában két intézmény hatása jelentős, a szakszervezet által irányított, államilag támogatott, önkéntes munkanélküli biztosítás (Ghent-rendszer) mint pozitív szelektív ösztönző, illetve a szakszervezet munkahelyen való jelenléte (*Schnabel 2013*).

A Ghent-rendszer ma már csak néhány országban funkcionál: Dániában, Finnországban, Svédországban, Izlandon és részben Belgiumban. Más országokban általában országos szintű kötelező biztosítási rendszer van érvényben. E rendszerek bevezetéséről ad rövid leírást a 2. fejezet.

Schnabel (2013) számos empirikus tanulmány áttekintését követően robusztus stilizált tényként állapítja meg, hogy a szakszervezetek által kezelt munkanélküli biztosítás pozitív hatással van a szakszervezeti mozgalomra. Másként fogalmazva, a Ghent-rendszer jelenléte magasabb szakszervezeti sűrűséggel jár együtt.

A szakszervezeti taglétszám csökkenése fontos következményekkel jár a szakszervezetek számára. Talán a legfontosabb hatás – az alkupozíció romlása mellett – a pénzügyi források apadása. Ez a „probléma” hazánkat is érinti. Többek között az említettek voltak a fő pontjai a Magyarországon 2017 márciusában tartott konferenciának is (*SZEF-ÉSZT Akadémia 2017*). A konferenciák mellett számos forrás foglalkozik az alacsony magyar szakszervezeti sűrűséggel. A SZEF Ifjúsági Tagozatának és az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) Ifjúsági Bizottságának elnöke, Nagy Viktória az Új Egyenlőségben írt cikkében vetette fel a Ghent-rendszer bevezetését mint megoldási lehetőséget az alacsony szervezethez (*Nagy 2017*). Az önkéntes munkanélküli biztosítási rendszer megvalósítása szerinte nem csak a szakszervezet – és ezen keresztül a munkavállalói érdekvédelem – számára lenne előnyös, hanem azért is, mert a munkavállalók öngondoskodására épít. Ugyanakkor Olivier Blanchard szerint az államnak komparatív előnye van a munkanélküli biztosítás nyújtásában a szakszervezetekkel szemben a rendelkezésére álló információk (statisztikai adatok), az adminisztráció és a méretgazdaságosság miatt (*Boeri et al. 2001:292-293*). Mégis, a bevezetés lehetősége elgondolkodtató, mivel sok ország szakszervezeti mozgalma jellemző a csökkenő szervezethez, és az empirikus tapasztalatok szerint a Ghent-rendszer összefügg a magas szakszervezeti sűrűséggel. Így adódott a tanulmány fő kérdése: milyen intézményi feltételek között működik a Ghent-rendszer, és az intézmények alapján szembetűnő-e a különbség azon országok között, ahol jelenleg ez a rendszer működik, és más országok között. Továbbá, ha nincs szembetűnő különbség, akkor ez mire utalhat? Ennek vizsgálatához a dán, a finn és a svéd rendszert leíró tanulmányok jelentik az alapot. Ezek alapján a 3. fejezet mutatja be a szelektív ösztönzés lehetőségét befolyásoló intézményi környezet változóit.

Az említett országokról szóló elemzésekből származó általános jellemzők közül nem mindet lehet mérni. A mérhető jellemzőket reprezentáló változók a foglalkoztatási jog rugalmassága, a munkanélküli juttatási rendszer milyensége, az individualizmus mértéke, a szakszervezeti hozzáférés és a politikai környezet. A vizsgálati módszer a klaszterelemzés. A klaszterek kialakítását követően ANOVA-eljárás segítségével annak tanulmányozása is lehetővé válik, hogy a szakszervezeti sűrűség szignifikánsan különbözik-e az egyes klaszterekben, és hogy az adott klaszterben átlagosan mekkora (4. fejezet). A kapott eredmények összefoglalása, kiértékelése és egy lehetséges jövőbeli kutatási irány felvázolása a tanulmány konklúziójában történik meg. Jelen írás nem tér ki részletesen az állami és a szakszervezetek által kezelt munkanélküli biztosítás összehasonlítására, jóléti szempontból való elemzésére. Egy ezzel kapcsolatos kimerítő elemzés önálló tanulmányt alkotna.

2. A szakszervezet által nyújtott javak és a munkanélküliségi biztosítás

A szakszervezetekre jellemző, hogy nem csak az alapvető céljaiknak megfelelő, szakszervezeti alkuval elérhető és valamennyi munkavállalóra kiterjedő javakat nyújtanak, például magasabb béreket és kedvező munkajogot, hanem más célokat szolgáló egyéb javakat is, például jogsegélyszolgálatot.

Olson (1965) szerint a kizárólag szakszervezeti tagokat megillető javakra azért van szükség, mert a fő szakszervezeti javak élvezetéből nem zárhatók ki a munkavállalók, és ezért a költségek és hasznok összevetésén alapuló önérdékkövetés potyautas magatartásra ösztönzi az egyéneket. A kizárhatósággal jellemezhető javak hiányában a racionális egyén tehát nem támogatja erőforrásaival a közösségi érdeket, így az nem valósulhatna meg, azaz az egyén nem csatlakozik a nagy csoporthoz és az létre sem jön. Az érdekcsoport-elméletben ez a megállapítás nagy jelentőséggel bír, mivel a hagyományos érdekcsoport-elmélet állítása szerint egy csoport mindig megalakul, ha szükség van rá, mert van közös cél. *Olson (1965)* racionális választáson alapuló elméletével rámutatott, hogy az előbbi megállapítás nem feltétlenül igaz. A kis csoporthoz való csatlakozás vonzó a potenciális tag szempontjából, és a csoport viszonylag hatékonyan látja el magát a közös jószággal (azaz valósítja meg a közös célt). Ezzel ellentétben a nagy csoport szelektív ösztönzők nélkül nem mobilizálható, ezért is nevezi „latens csoportnak”.

A szelektív ösztönzők olyan kizárhatósággal jellemezhető javak vagy eszközök, amelyekkel elválaszthatók a kollektív cselekvéshez hozzájáruló csoporttagok a nem hozzájárulóktól. Lehetnek negatívak (kényszerű alkalmazók vagy büntetést kilátásba helyező) vagy pozitívak, azaz egyéni hasznokat növelők (*Olson 1982/1987*). Az általában többszázézes tagságú szakszervezeteknél tipikus negatív szelektív ösztönző a zárt üzem, ami kényszeríti a munkavállalót a

belépésre, mert addig nem foglalkoztatja a munkáltató, amíg nem szakszervezeti tag. A szakszervezetek pozitív szelektív ösztönzőként kínálhatják a már említett jogsegélyszolgálatot, az üdülési lehetőségeket vagy a kedvezményes biztosítási és pénzügyi szolgáltatásokat. A szelektív ösztönzők a racionális egyént hajlandóvá teszik arra, hogy hozzájáruljon a közjóság biztosításának költségeihez, így az ösztönzők nyújtásának mellékterméke lesz a lobbí. Ez a nagy érdekszövetségek melléktermék-elmélete (*Olson 1965*), amely szerint szelektív ösztönzők formájában intézményeket kell igénybe venni ahhoz, hogy legyőzve a potyautas problémát, a nagy csoport megszerveződjön és a közös érdeket elősegítve működjön (*Sandler 2015*).

Olson (1965) a pozitív szelektív ösztönzők között kiemelte a szakszervezet által nyújtott biztosításokat. Az egyesült államokbeli vasúti szakszervezeteknél a 19. század végén és a 20. század elején még nagy volt a balesetek valószínűsége, ezért a vasúti dolgozók számára nem szívesen értékesítettek biztosítást a piacon. A szakszervezetük által nyújtott biztosítás így jelentős ösztönzőt jelentett, amely mellett nem volt szükség a kötelező tagság, azaz a zárt üzem alkalmazására, ami akkoriban általános jelenség volt.

A 20. század elején Európában egy másikfajta biztosítás vált jelentőssé, ami néhány országban kiemelte a szakszervezetek szerepét. Az ipari forradalmat követően nem csak nagymértékű fejlődés következett be Európában, hanem jelentkeztek a piaci kapitalizmus árnyoldalai is. A 19. század végén a munkanélküliség jelentett súlyos problémát, kezelésére helyi munkanélküliségi alapok jöttek létre, többféle finanszírozási megoldással. Az első alap a svájci Bernben alakult 1893-ban. A példát gyorsan követte a német Köln 1896-ban. Finanszírozásuk önkéntes munkavállalói hozzájárulásokból történt, és alig több mint félezer tagra terjedtek ki. Szintén Svájcban, St. Gallenben, hoztak létre először (1895) olyan rendszert, amely a dolgozók kötelező hozzájárulásain alapult, de nem telt el két év és csődbe ment a visszaélések miatt. A harmadik lehetőséget valósították meg 1901-ben, Belgium Ghent nevű városában, ahol a munkanélküliségi biztosítást a tagok befizetéseiből és az állami támogatásokból (az alapok juttatásainak 50–75%-a) fedezték (*Berg–Salerno 2008*). Ghentben egy olyan rendszer jött létre, aminek az alapja az egyéni felelősségvállalás és az önszegélyezés volt abban az értelemben, hogy a dolgozók az általuk rendszeresen fizetett biztosítási díj ellenében munkanélküli biztosítást kaptak. A városvezetés felhatalmazása alapján a szakszervezetek kezelték a biztosításokat, és a munkájukat elvesztők járadékigénylése a szakszervezetek közvetítésével történt (*LIGA Szakszervezetek 2014; Vandaele 2006*). A munkanélküli biztosítási alapok sikerét az teremtette meg, hogy nem volt a munkások számára elérhető központi, kötelező munkanélküli biztosítás (*Böckerman–Uusitalo 2006*).

Az előbbieken leírt háromféle munkanélküliségi alapról nőtte ki magát az országos munkanélküliségi biztosítási rendszer (*Berg–Salerno 2008*). Az 1.

táblázatban látható, hogy egyes európai országok melyik évben vezették be országos szinten a kötelező és az önkéntes munkanélküli biztosítási rendszereket.

1. táblázat: Az országos szintű munkanélküli biztosítási rendszer bevezetése néhány európai országban

<i>Ország</i>	<i>Önkéntes biztosítás</i>	<i>Kötelező biztosítás</i>
Ausztria	–	1920
Belgium	1920	1944
Dánia	1907	–
Egyesült Királyság	–	1911
Finnország	1917	–
Franciaország	1905	1967
Hollandia	1916	1949
Izland*	1955	–
Írország	–	1923
Németország	–	1927
Norvégia	1906	1938
Svájc	1924	1976
Svédország	1934	–
Olaszország	–	1919

Forrás: *Berg–Salerno (2008:89)*; **Edling (2006:100)*

Időben hamarabb vált központi az önkéntes, azaz Ghent-rendszer. Belgiumban nemsokára a helyi helyett a tartományi kormányzatoktól érkeztek a támogatások (*Dimick 2011*). 1905-ben Franciaország a belga mintára országos rendszert hozott létre, ahol a kormányzat támogatta a helyi szinten szervezett munkanélküli programokat. Ezt követően Hollandiában, Finnországban, Svájcban, Svédországban és végül Izlandon is ghenti rendszert alakítottak ki (*Berg–Salerno 2008; Edling 2006*). Belgium máig kvázi Ghent-rendszerben (*Ebbinghaus–Visser 1999*) vagy *Vandaele (2006)* „kategorizálása” szerint de facto Ghent-rendszerben működik. A belga vezetés a második világháború után kötelezővé tette a munkanélküliségi biztosítást, de a szakszervezeteknek domináns szerepe van a magánszektorban a munkanélküli segélyek adminisztrációjában és nyújtásában, így egy hibrid rendszer alakult ki (*Lind 2009; Vandaele 2006*).

Az Egyesült Királyságban 1911-ben bevezetett kötelező rendszer gyökerei egészen a 16. századi angol szegénytörvényekig és dologházakig nyúlnak vissza, amikor még megvetés sújtotta a munkanélkülieket, a munkanélküli segélyt pedig

erősen bírálták. Ezen a szemléleten sokat változtatott a tömeges munkanélküliség megjelenése és az, hogy 1831 és 1900 között száznál is több szakszervezeti alapot hoztak létre, amelyek segélyt adtak a munkanélkülivé vált tagoknak. A kevésbé képzett munkások viszont kiszorultak ebből a lehetőségből, és összességében a dolgozók 94%-a nem volt lefedve. Ennek orvoslására bevezették az országos kötelező munkanélküli biztosítási rendszert, amit három forrásból finanszíroztak: a munkavállalók és a munkaadók hozzájárulásaiból, illetve kormányzati támogatásból (*Berg–Salerno 2008*). A következő években Ausztria, Írország, Németország és Olaszország hasonló kötelező rendszert hozott létre (*Clasen–Viebrock 2008*).

Néhány ország – Franciaország, Hollandia, Norvégia és Svájc –, amelyek először önkéntes rendszert alakítottak ki, idővel megszüntették a szakszervezetek által működtetett munkanélküli biztosítási alapokat, és helyette a munkanélküliségi biztosítás kötelező rendszerét alapították meg (*Böckerman–Uusitalo 2006*).

Dániában, Finnországban és Svédországban a kötelező munkanélküli biztosítási rendszer kiépítése nem valósult meg, és továbbra is a Ghent-rendszer működik. Igaz, Svédországban a 2006-os parlamenti választások után jobbközép kormány került hatalomra, és bevezették a kötelező munkanélküli biztosítást, valamint a többszörös díjakat, és csökkentették a segélyek mértékét. A szakszervezetek saját maguk által finanszírozott és kezelt kiegészítő biztosítások nyújtásával reagáltak. E változások megtörték a szakszervezeti tagság és az önkéntes munkanélküli biztosítás összefonódott kapcsolatát, és negatívan hatottak a svéd Ghent-rendszerre, de ennek ellenére még népszerű a munkavállalók körében (*Kjellberg 2006, 2009*).

Az említett skandináv országok (Dánia, Finnország, Svédország) alapvető jellemzője az, hogy az államnak korlátozott szerepe van a kollektív alkuk és a munkaügyi kapcsolatok alakításában, amiket jellemzően a munkapiaci szereplők alakítanak. A decentralizált jelleg mellett a centralizáció is jelen van: jellemző a magánszektorban a nagy kollektívalku-lefedettség, valamint az iparági megállapodások az országos szakszervezetek és a munkáltatói érdekszövetségek között. A szakszervezeteknek erős a közvetlen munkahelyi jelenléte, ami biztosítja a tagokkal való kapcsolatot, érzékelhetővé teszi az elért eredményeket, így pozitívan befolyásolja a potenciális tagok csatlakozási hajlandóságát (*Kjellberg 2006*). Egy ilyen eredmény lehet a munkanélkülivé vált tag segélyezése, ami egy munkanélküliségi alapon keresztül valósul meg. A munkanélküli járadékok finanszírozása több forrásból történik, aminek legkisebb részét képezi a munkanélküliségi alapok tagdíja, a többit az adóból (részben) levonható biztosítási díjak, valamint a munkaadók és a munkavállalók kötelező hozzájárulásai fedezik (*Van Rie et al. 2011; LIGA Szakszervezetek 2014*). Az arányok Finnországban *Böckerman és Uusitalo (2006)* leírása alapján: 5,5% az alapok tagdíjából, körülbelül 40% a kormányzati támogatásból, a maradék pedig a kötelező hozzájárulásokból

jön. Mindez azt jelenti, hogy a dolgozók aránylag olcsón teljes jogosultságot szerezhetnek a járadékra (*LIGA Szakszervezetek 2014*). A jogosultsághoz tehát szükséges az alapon való tagság, meghatározott idejű, megfelelő foglalkoztatási jogviszony és az is, hogy az igénylő aktív munkakereső legyen (*Lind 2009*).

A rendszer sikerét az alapozza meg, hogy az önkormányzatok alacsonyabb és rászorultsági alapon járó társadalmi juttatásokat adnak azoknak, akiknek nincs tagságuk egyetlen alapon sem és nem jogosultak munkanélküli ellátásra (*Lind 2009*). Emellett lényeges tényező, hogy az északi társadalmakra jellemző, hogy fontosnak tartják az öngondoskodást. Harmadrészt a Ghent-rendszert jellemző tanulmányok általában kitérnek arra, hogy a szakszervezeti tagság nem előfeltétele annak, hogy egy munkavállaló keresettől függő munkanélküli juttatásokat kapjon, a szakszervezeti tagság és a munkanélküliségi biztosítás közötti kapcsot mégis több tényező megerősíti. A szakszervezetek számára a diszkriminatív megkülönböztetés kifejezésének lehetősége megeremti az alapot arra, hogy az önkéntes munkanélküli biztosítási rendszer szelektív ösztönzővé válhasson ezekben az országokban, és így csökkentse a potyautas magatartásra való hajlamot a munkaerőpiac aktív szereplői körében (*Clasen–Viebrock 2008*).

3. A Ghent-rendszer mint szelektív ösztönző és a potyautas magatartás

Høgedahl (2014) felhívja a figyelmet arra, hogy Olson nem is annyira a potyautas problémát magát emelte ki, hanem azt, hogy a szakszervezethez való önkéntes csatlakozás lehetségesnek tűnik annak ellenére, hogy a munkavállalóknak lehetősége van a potyázásra. Ha a munkavállaló nem lesz szakszervezeti tag, kétszeresen jól jár, mivel megtakarítja a tagdíjat és élvezheti a kollektív hasznokat is. A zárt üzem, ami ezt a magatartást akadályozza, a legtöbb európai országban illegális intézmény. Az európai konvenció szerint a munkavállalónak joga van a nem tagságról is dönteni (*ECHR 1950*), ami általában meg is jelenik az egyes országok törvényi szövegeiben. Így ma már inkább a pozitív szelektív ösztönzőknek van jelentőségük a tagság alakulásának és a kollektív cselekvés megvalósulásának magyarázatában (*Schnabel 2002*).

A szakszervezetek által alkalmazott pozitív szelektív ösztönzők közül kiemelkedik a szakszervezeten keresztül elérhető munkanélküli biztosítás¹. A hatását sok tanulmány vizsgálta. *Holmlund és Lundborg (1999)* a rendszer egy elméleti elemzését nyújtva kifejti, hogy a Ghent-rendszer olyan exkluzív előnyöket biztosít, amik csak a szakszervezeti tagok számára érhetők el, így csökkenti a potyázásra

¹ Megjegyzendő: néhány szerző a nem kötelező tagságra, a kényszer hiányára hivatkozva nem tekinti szelektív ösztönzőnek az önkéntes munkanélküli biztosítást (*Schnabel 2013; Van Rie et al. 2011*).

való hajlamot, és ezért nemcsak a szakszervezeti tagok toborzására, hanem a megtartására is alkalmas eszköz. Többek között *Bryson* és szerzőtársai (2011) is kiemelik, hogy a Ghent-rendszer valóban fontos pozitív szelektív ösztönző, de a sikerhez hozzájárul a szakszervezet munkahelyi jelenléte is, ami segíti a tagok beszerzését és csökkenti a toborzás költségeit. *Lesch* (2004) megerősíti, hogy a szakszervezet intézményesített hozzájárása a munkahelyhez fontos helyszíne az új tagok toborzásának. Rámutat, hogy a jelentős és régóta fennálló erős hozzájárési jogokkal rendelkező országok éppen a magas szakszervezeti sűrűséggel rendelkező skandináv országok és a szintén elég magas szervezettséggel jellemezhető Belgium. Másrészt azokban az országokban, ahol inkább jelentéktelen a munkahelyhez való hozzájárása a szakszervezeteknek, például az Egyesült Államokban, az Egyesült Királyságban, Franciaországban vagy Svájcban, a szakszervezeti sűrűség az átlag alatt van.

A szakszervezetek által menedzselte, munkanélküliségi alapok révén nyújtott, államilag támogatott munkanélküliségi biztosításnál részletes magyarázatra szorul, mi teszi lehetővé, hogy szelektív ösztönző legyen, és miként készíti a munkavállalókat arra, hogy szakszervezeti taggá váljanak, azaz ne potyázzanak a szakszervezet által elért kollektív javakon. Ugyanis a munkavállaló úgy is szerezhethet munkanélküli biztosítást, ha csak az alapban vásárol tagságot, valamint a szakszervezetek tagokkal és nem tagokkal szembeni diszkriminációját szigorú szabályok tiltják. Így értelmetlennek tűnik a kettős tagság (*Scruggs 2002; Clasen-Viebrock 2008*).

Az egyik szerző, aki részletes leírást ad arról, hogy mi lehet a ráció a szakszervezetben és a munkanélküliségi alapban való kettős tagságban, *Lyle Scruggs*. Egyik tanulmányában (*Scruggs 2002*) kiemeli, hogy a szakszervezeti tagságról való egyéni döntést részben meg lehet magyarázni a munkanélküliségi biztosítási rendszer intézményi felépítésével, és ezen belül azokkal a mechanizmusokkal, amiket a szakszervezet által kezelt biztosítás generál. A Ghent-rendszer pozitív szelektív ösztönzőként való működését lehetővé tevő egyik ilyen mechanizmus a szakszervezet hatása a biztosítás napi szintű működésére (ki lesz jogosult), a másik pedig az újrafoglalkoztatásra gyakorolt befolyás. Valójában *Scruggs (2002)* ezen kívül még két lehetőséget is megvizsgál, amin keresztül szelektív ösztönzőként működhet az önkéntes biztosítási rendszer, de egyiket sem tartja megfelelő magyarázatnak. Az első szerint a szakszervezethez kötődő munkanélküliségi biztosítás megközelítőleg követi az ekvivalencia elvet, ami az egyének számára magánhasznokat jelent, illetve a szakszervezetnél felhalmozódó profitból finanszírozni lehet a közjavak nyújtását. A szakszervezet által működtetett biztosítási alapok azonban elkülönülnek más szakszervezeti alapoktól, így a befolyó összegeket nem valószínű, hogy kollektív célokra tudnák felhasználni. Másrészt szelektív előnyt eredményezhet az is, ha a munkanélküli biztosításhoz olcsóbban juthatnak hozzá a szakszervezeti tagok a

nem tagokhoz képest (Svédországban volt ilyen), de a kétszeres tagság még mindig drágább, mint csak az alaphoz tartozni.

Előbbiek helyett *Scruggs (2002)* abban látja az igazi szelektív ösztönzés lehetőségét, hogy a napi működés során a rendszert úgy hajthatják végre, hogy hátrányosan megkülönböztethetik a nem szakszervezeti tagokat mind a juttatások összege, mind az álláskereső tekintetében, miközben az általános szabályokat nem szegik meg. Tulajdonképpen a helyi szintű hivatalnokokon múlik, miként határoznak az egyes egyéneknél a munkanélküli járadékra való jogosultságról, és hogy mi számít „megfelelő munkának”. Ezáltal megvalósulhat a szakszervezeti tagok nem tagoktól való megkülönböztetése, a közös célokhoz hozzájárulók jutalmazása és a vonakodók megbüntetése. *Scruggs (2002)* viszont azt is leírja, hogy közvetlen bizonyítékot találni minderre nehéz. Az emberek igazából bizonytalanságban vannak azzal kapcsolatban, hogy tényleg megvalósul-e effajta diszkrimináció vagy sem.

Clasen és Viebrock (2008) tanulmányának egyik fő célja, hogy – elsősorban Dániában és Svédországban – felfedje a szakszervezetben és a munkanélküliségi biztosítási alapon való kettős tagság népszerűségének rejtélyét. A szerzők által azonosított ösztönzők két csoportba sorolhatók: vagy egyformán jelen vannak az országokban, vagy országspecifikusak.

Mindkét országban jellemző a szakszervezeti mozgalom erős érzelmi támogatottsága, ami abból ered, hogy a munkatársak negatívan ítélik meg, ha valaki nem nyilvánítja ki szakszervezeti tagsággal is: fontos számára a munkatársak sorsa és képviselője. Ehhez hozzájárul, hogy az emberek tudatában az él, a munkanélküli biztosítás függ a szakszervezeti tagságtól, hiába teljesül az alapok és a szakszervezetek formális és jogi függetlensége. A dán kormányok igyekeztek ez ellen tenni azáltal, amikor azt erősítették a munkavállalókban, hogy ha jobbnak látják, váltsanak alapot. Ezt a megfelelő szabályozással alá is támasztották, viszont alig volt olyan munkanélküli biztosítási alap, amelyik ezt a váltást könnyűvé tette. A többség inkább tartózkodott attól, hogy más ágazatokból fogadjon tagokat, mert nem akarták, hogy összerosódjanak a szakszervezeti határvonalak. Így továbbra is sikerült fenntartaniuk azt a képzetet, hogy szoros a kapcsolat a szakszervezetek és a „hozzájuk tartozó” alapok között. A két szervezet közötti formális elkülönülés sem megoldott. Külön tagdíjat kell fizetni ugyan, de a Dániában lefolytatott interjúkból kiderül, hogy általában ugyanaz a személyzet dolgozik rész munkaidőben adott szakszervezetnél és a neki megfelelő alaponál, és emellett ugyanabban az épületben is vannak. Svédországban is hasonló hatás érvényesül (*Clasen–Viebrock 2008*). *Kjellberg (2006)* leírja, hogy bár a biztosítási alapok formálisan független szervezetek, nem köztudott a munkavállalók körében, hogy mindenkinek joga van munkanélküli alaphoz csatlakozni szakszervezeti tagság nélkül is. Svédországban kifejezetten jellemző volt, hogy a szakszervezetek megnehezítették a nem

szakszervezeti tagok számára a munkanélküliségi alapokhoz való csatlakozást, ha nem vállalták a szakszervezetben való tagságot.

Lind (2009) a szakszervezeti tagság és az alapok közötti kapcsolatról azt emeli ki, hogy a munkavállalók munkanélküliség esetére biztosíthatják magukat, de ehhez taggá kell válniuk egy munkanélküliségi alapban, amelyet általában egy szakszervezet kezel, illetve amelyet nagy valószínűséggel a szóban forgó szakszervezet alapított. A szakszervezetek foglalkozási ágak szerint szerveződnek, és a saját foglalkozási ágazatukban alapítják a munkanélküliségi biztosítási alapokat². Emellett az emberek azért is kapcsolják össze a szakszervezeteket és az alapokat, mert egyazon épületekben, illetve irodákban találhatóak, s így annak ellenére, hogy külön tagsági díjat fizetnek e szervezeteknek, azok nem különálló egységként élnek bennük.

Több tanulmány hangsúlyozza tehát annak fontosságát, hogy – részben a munkavállalók tökéletlen informáltsága, részben a szakszervezetek és az alapok közötti erős adminisztrációs és intézményi kapcsolat miatt – a szakszervezeteket és az alapokat a munkavállalók egy intézményi egységként kezelik, és az intézményi átláthatóság ezen hiánya része az ún. Ghent-hatásnak (*Høgedahl 2014*).

Az egyes országokban nem egyformán szabályozzák a munkanélküli biztosításokat. Az egyedi eltérések olyan ösztönzőket takarnak, amelyek a munkavállalók kettős tagságra vonatkozó döntésével kapcsolatos egyéni érdekét célozzák. Ez az országspecifikusan érvényesülő ösztönző Dániában a hatékonyabb álláskeresési szolgáltatás igénybevételének lehetősége, amit leginkább a magas munkanélküliségi kockázattal szembenező munkavállalók értékelnek³. Svédországban a magasabb juttatási ellátásokhoz való hozzáférést tudják biztosítani a szakszervezetek. A svéd munkanélküliségi juttatások plafonja viszonylag alacsony, és ezt a kormány eseti jelleggel és rendszertelen időközönként igazítja ki. Jellemző volt, hogy sok munkavállaló jóval alacsonyabb helyettesítési rátával számolhatott, mint 80 százalék (2003-ban átlagosan 63 százalék volt). Ennek orvoslására több megoldás is kialakult. Az egyik fontos lehetőség a

² Általában szakszervezet kezeli az alapokat, de van ellenpélda is. *Böckerman és Uusitalo (2006)* cikkében olvashatjuk, hogy például Finnországban 1992-től létezik független munkanélküliségi alap, az YTK, vagy – *Kjellberg (2006)* alapján – Svédországban 1998-tól működik az Alfa-kassa nevű független alap. Dániában 2001-ben a kormánynak ahhoz sikerült támogatást elérnie a törvényhozásban, hogy a munkanélküliségi alapok különböző szakmákból és ágazatokból toborozhatnak tagokat, így jöttek létre a „cross-industry” munkanélküliségi alapok, amelyek az általános állami munkanélküliségi alapokhoz hasonló hatást gyakoroltak a dán Ghent-rendszerre (*Lind 2009*).

³ 1969-ben egy reform következtében az alapok feladata maradt a munkanélküliségi biztosítás kezelése, illetve létrehozta egy munkaügyi központot (AF) az aktív munkaerő-piaci politika alakítására. A szakszervezetekkel együtt működő alapok azonban továbbra is ugyanúgy végeztek munkaerő-közvetítést és nyújtottak szolgáltatásokat (információ az üresedésekről, tanácsadás, képzési lehetőségek, egyéb segítségnyújtás az álláskeresésben), és sokkal sikeresebbek voltak benne, mint az AF. Így megőrizték kulcsfontosságú szerepüket az álláskeresők körében. Végül a munkaügyi központot eltörölték az 1980-as évek végén (*Clasen–Viebrock 2008*).

munkavállalók számára, hogy a szakszervezetek kis díjnövelésből a szakszervezeti tagsági csomaghoz biztosítani tudtak egy ún. „kollektív biztosítási fedezetet”, illetve később a kereskedelmi biztosító társaságokkal kapcsolatba lépve néhány szakszervezet kiegészítő egyéni biztosítási kötvények vásárlását tette lehetővé a tagjai számára. A kollektív kiegészítő biztosítási fedezet igénybevételének feltétele az adott szakszervezethez kötődő munkanélküliségi biztosítási alaphoz való tagság volt (*Clasen–Viebrock 2008; Høgedahl 2014*). Finnországban pedig ilyen egyedi ösztönző hatása van annak, hogy a szakszervezetek képviselői ott ülnek minden nyugdíjbiztosítási intézmény igazgatótanácsában, illetve a szakszervezetek megbonyolítják a munkavállalók számára a csak munkanélküliségi alaphoz való csatlakozást. Emellett van független munkanélküli biztosítási alap (YTK), ami nem kötődik szakszervezethez, de ennek díja (ami euróban van megadva) általában magasabb, mint a szakszervezetekhez kötődő alapok tagdíja (a bér adott százaléka). Így nem biztos, hogy minden munkavállalónak megérné a független alaphoz csatlakozni (*Böckerman–Uusitalo 2006*).

Összefoglalva, a Ghent-rendszerben működő országokban olyan elemek vannak beépítve a munkanélküliség problémáját kezelő intézményekbe, amik szelektív ösztönzőként kikényszeríthetik a szakszervezetben és a munkanélküliségi alapokban való kettős tagságot. Így érthető, hogy a munkavállalók viszonylag nagy aránya miatt szakszervezeti tag ezekben az országokban.

A szakszervezeti mozgalmat elemző empirikus irodalmak áttekintését követően *Schnabel (2013)* megfogalmazott néhány robusztus stilizált tény. Ezek közül az egyik, hogy a Ghent-rendszer pozitívan befolyásolja a munkaerő-állomány szervezettségét, magasabb szakszervezeti sűrűséggel jár együtt. Ezt szemlélteti a *2. táblázat*. Az ilyen rendszerű országokban válság idején sem esik vissza annyira a tagság, mivel kimutatták, hogy a munkanélküliség és a szakszervezeti sűrűség között pozitív kapcsolat van a Ghent-rendszerű országokban, és általában negatív összefüggés érvényesül a nem Ghent országokban (*Scruggs 2002; Checchi–Visser 2005*).

2. táblázat: Szakszervezeti sűrűség néhány országban 1971 és 2010 között

	<i>1971/ 1980</i>	<i>1981/ 1990</i>	<i>1991/ 2000</i>	<i>2001/ 2010</i>	<i>Maxi- mum érték</i>	<i>A maxi- mum érték éve</i>
<i>Ghent-országok</i>						
Dánia	0.70	0.77	0.75	0.69	0.80	1982
Finnország	0.65	0.70	0.78	0.71	0.81	1993
Svédország	0.74	0.82	0.84	0.74	0.87	1994
Átlag	<i>0.70</i>	<i>0.76</i>	<i>0.79</i>	<i>0.72</i>	<i>0.81</i>	<i>1993</i>
Belgium	0.48	0.50	0.53	0.55	0.56	2001
<i>Nem Ghent országok</i>						
Ausztria	0.59	0.51	0.41	0.32	0.62	1971
Brazília	0.21	0.27	0.28	0.29	0.30	2005
Egyesült Államok*	0.269	0.229	0.182	0.148	0.294	1960
Egyesült Királyság	0.47	0.46	0.34	0.28	0.52	1981
Franciaország	0.21	0.14	0.09	0.08	0.22	1975
Fülöp-szigetek	0.27	0.26	0.29	0.11	0.31	1982
Hollandia	0.37	0.28	0.24	0.20	0.38	1975
Lengyelország	0.89	0.41	0.24	0.17	0.90	1975
Magyarország	0.94	0.90	0.38	0.17	0.98	1987
Németország	0.34	0.34	0.29	0.21	0.36	1991
Norvégia	0.54	0.58	0.57	0.54	0.59	1990
Olaszország	0.47	0.43	0.37	0.34	0.50	1976
Svájc	0.27	0.25	0.22	0.19	0.29	1976
Szingapúr	0.26	0.17	0.15	0.19	0.31	1973
Törökország	0.37	n. a.	0.29	0.20	0.42	1980
Átlag	<i>0.39</i>	<i>0.35</i>	<i>0.29</i>	<i>0.24</i>	<i>0.43</i>	<i>1979</i>

Forrás: saját szerkesztés, *Visser (2016a)* és *Böckerman–Uusitalo (2006)* alapján.

*Az Egyesült Államokra vonatkozó adatok forrása: *Lesch (2004)*. Megjegyzés: a szakszervezeti sűrűség ráta a nettó szakszervezeti tagság aránya a bérből és fizetésből élő foglalkoztatottakon belül (*Visser 2016b*); 10 éves átlagok.

A táblázatból látható, hogy a tízéves átlagokat tekintve 2000-ig a Ghent-országokban növekedés volt tapasztalható, míg a kétezres években ezekben az országokban hanyatlott a szakszervezeti mozgalom. Ez több kutató szerint

(például *Böckerman–Uusitalo 2006; Kjellberg 2011, Lind 2009*) a Ghent-rendszer eróziója miatt következett be. A hanyatlás okaként olyan változásokat jelöltek meg, amik megtörték a keresettől függő munkanélküli juttatásokra való jogosultság és a szakszervezeti tagság közötti szoros kapcsolatot. A nem Ghent-rendszert működtető országokban 1971-től általánosságban folyamatos csökkenés figyelhető meg, kivéve Brazíliát. A második csoportban lévő országoknál az Átlag sorban lévő adatok is ezt a tendenciát mutatják.

A szembetűnő különbséget többváltozós statisztikai elemzésekkel is igazolták. Az intézményi tényezőket vizsgáló cikkek közül az önkéntes munkanélküliségi biztosítás pozitív hatását mutatta ki például *Ebbinghaus–Visser (1999), Blaschke (2000), Checchi–Visser (2005), Checchi–Lucifora 2002, Scruggs–Lange (2002)*, illetve *Neumann és szerzőtársai (1991), Brady (2007)*, valamint *Ebbinghaus és szerzőtársai (2011)* egyénekre vonatkozó felmérések segítségével (World Values Survey és European Social Survey) azt igazolták, hogy az egyéni munkavállalók a Ghent-országokban nagyobb valószínűséggel válnak szakszervezeti tagokká. *Rasmussen és Pontusson (2017)* azt mutatták ki, hogy a szakszervezetek által kezelt önkéntes munkanélküli biztosítás bevezetése önmagában egyik országban sem segítette elő a szervezettség növekedését, hanem a magas szakszervezeti sűrűség az államilag nagymértékben támogatott Ghent-rendszerrel függ össze. A szerzők a tanulmányban azt is eredményként kapták, hogy a baloldali kormányok készségesebben nyújtottak bőkezűbb támogatást ezekben az országokban a jobboldali kormányokhoz képest, mivel ez illeszkedett a hosszú távú politikájukba.

4. Az országok kategorizálása a szelektív ösztönzést befolyásoló változók alapján

A szelektív ösztönzést lehetővé tévő mechanizmusok támogató intézmények nélkül önmagukban nem működnének. A Ghent-rendszerrel kapcsolatos irodalom – az előző fejezetben leírtak alapján – kiemel néhány változót, ami releváns lehet az önkéntes biztosítási rendszer működése szempontjából. A 3. táblázat áttekintést nyújt a minden országban megjelenő és csak az adott országban érvényesülő jellemzőkről.

3. táblázat: Mi segíti a Ghent-rendszer működését? A kettős tagság lehetséges okai

Általános jellemzők	Országspecifikus jellemzők
<ul style="list-style-type: none"> • A szakszervezeti mozgalom erős érzelmi támogatottsága (<i>Individualizmus</i>). • Munkanélküli biztosítási alaphoz való tagság nélkül kis összegű, állami munkanélküli segélyben részesülhetnek a munkavállalók, ezért célszerű az öngondoskodást megvalósítani (<i>Munkanélküli juttatás</i>). • A szakszervezetek és az alapok között erős és szoros az adminisztrációs és intézményi kapcsolat, a két szervezet közötti formális elkülönülés nem megoldott (ugyanazon személyzet, közös irodák stb.). • Tökéletlen informáltság: az emberek szerint a munkanélküli biztosítás függ a szakszervezeti tagságtól (pl. Dániában nehézkes az alapok közötti váltás), s bizonytalanságban vannak azzal kapcsolatban, hogy tényleg megvalósul-e diszkrimináció a juttatásoknál és az újrafoglalkoztatásnál (<i>Foglalkoztatási jog</i>). • A szakszervezetek munkahelyi hozzáférése jelentős (<i>Szakszervezeti hozzáférés</i>). • A jobboldali vezetés hajlamos olyan intézkedéseket, szabályokat támogatni, amik csökkentik a szakszervezetek szerepét (<i>Politikai környezet</i>). 	<p>Dánia: hatékonyabb álláskeresési szolgáltatásokhoz való hozzáférés.</p> <p>Svédország: magasabb juttatási ellátásokhoz való hozzáférés.</p> <p>Finnország: nehéz a szakszervezeti tagság nélkül munkanélküli biztosítási alaphoz csatlakozni, befolyás a nyugdíjbiztosítóknál.</p>

Forrás: Scruggs (2002), Böckerman–Uusitalo (2006), Clasen–Viebrock (2008), Lind (2009) és Høgedahl (2014) alapján.

A szakszervezeti tagsággal nem rendelkezőkkel szembeni diszkrimináció megnyilvánulását nehéz változóban megjeleníteni, mivel elvileg nem szabadna teret kapnia. A vizsgálatba bevonható változók köre így a 3. táblázatban szereplő általános jellemzők alapján a munkaerőpiac flexibilitása, a munkanélküli juttatási rendszer milyensége, a politikai környezet, az egyének közösséghez való viszonyának (az informális korlátok) fontossága, valamint a szakszervezet munkahelyi hozzájárása.

Lényegesen különböznek-e a Ghent-országok a változók alapján? A kérdéshez igazodó vizsgálati módszer a klaszterelemzés, ami lehetővé teszi a mintaelemek (országok) több dimenzió mentén történő csoportosítását. Ily módon azok az országok kerülnek egy csoportba, amelyek a változók alapján a lehető leghasonlóbbak, illetve a többi csoport országaitól a lehető leginkább különböznek. Az országok osztályozásánál hierarchikus módszer alkalmazására, s ezen belül a Ward-féle eljárás futtatására került sor. Ennek előnye, hogy az egyes lépéseknél azokat a klasztereket vonja össze, amelyek esetén az új klaszteren belül a variancia növekedése a legkisebb mértékű. Ezt követően a mintaelemek számára való tekintettel nem hierarchikus módszerrel, s ezen belül K-közép eljárással történt a klaszterek végső meghatározása (*Sajtos–Mitev 2007*).

Az adatokat *Botero és szerzőtársai (2004)* tanulmányából, valamint az Amsterdam Institute for Advance Labour Studies honlapján elérhető, szakszervezetekkel kapcsolatos intézményi változókat tartalmazó adatbázisból vettem (*Database of Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts – ICTWSS Database, Visser 2016a*). Emellett az informális korlátokat leíró változó (individualizmus) forrása *Hofstede (2015)*.

A munkanélküli juttatások rendszerének, a munkaerőpiac rugalmasságának és a politikai környezet leírására *Botero és szerzőtársai (2004)* „munkanélküli juttatás” (unemployment benefits), „foglalkoztatási jog” (employment laws index), valamint „az államfő és a kongresszus legnagyobb pártjának baloldali vagy közép politikai irányultsága” (chief executive and largest party in congress have left or center political orientation) mutatókat használtam. Az egyének közösséghez való viszonyát és azt, hogy mennyire elvárt az egyéntől az önmagáról való gondoskodás, *Hofstede (2015)* individualizmus dimenziójának pontszámjai jelenítették meg⁴.

A foglalkoztatási jog 4 alkomponens átlaga, összesen 13 változóból tevődik össze. Az index magában foglalja, hogy az atipikus foglalkoztatási szerződéssel foglalkoztatottak mennyire védettek a teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz képest, emellett tartalmazza a túlóra és az elbocsátás költségét, valamint azt, hogy az elbocsátási eljárás során a jog vagy a kollektív szerződés mennyire védi a dolgozót. Az elbocsátási eljárás alkomponens lefedi, hogy az elbocsátáskor kell-e értesíteni egy harmadik felet – a szakszervezetet vagy a kormányt –, folyamodni

⁴ A Függelékben található a változók alapleíró statisztikái.

kell-e a harmadik fél beleegyezéséhez, meg kell-e fontolni először a munkavállaló áthelyezését, átképzését, vagy vannak-e elsőbbségi szabályok az elbocsátásnál. Így részben azt mutatja, hogy a szakszervezet milyen mértékben befolyásolhatja egy munkavállaló foglalkoztatását. Minél nagyobb a foglalkoztatási jog indexének értéke, annál nagyobb védelmet élvez a munkavállaló az adott országban (Botero et al. 2004). Emellett a nagyobb érték azt is jelzi, hogy a munkaerőpiac kevésbé rugalmas.

A munkanélküli biztosítási rendszer célja, hogy juttatások nyújtása révén védelmet adjon a munkanélkülivé vált állampolgárok számára, amíg új munkahelyet nem találnak. Lényeges szempontok, hogy milyen költsége van a munkavállalónak ezzel kapcsolatban, illetve milyen feltételekkel és mennyi juttatást várhat. A munkanélküli juttatás mutató méri az ellátásra való jogosultság megszerzéséhez szükséges hozzájárulási hónapok számát, a havi bérből levont járulékfizetés mértékét, a munkanélküli segélyre való várakozás idejét és egy évig terjedő munkanélküliség esetén a nettó helyettesítési rátát. Minél nagyobb e 0-tól 1-ig terjedő normalizált változók átlaga, annál kedvezőbb a munkanélküli juttatás rendszere a munkavállalók számára (Botero et al. 2004).

A politikai környezet befolyásolja a szakszervezeti mozgalom lehetőségeit. Az északi országokról szóló tanulmányok alapján is ez szűrhető le, illetve egy nemrég megjelent írásukban Rasmussen és Pontusson (2017) is foglalkoznak azzal, hogy az önkéntes munkanélküli biztosítások bevezetését a politikai centrumhoz vagy balközéphez sorolható szociálliberális kormányok támogatták, majd a baloldali kormányok anyagi támogatásokkal elősegítették az örökölt Ghent-rendszer működését. A politikai környezet változó azt mutatja, hogy az 1975 és az 1995 közötti évek mekkora részében volt az államfő és a törvényhozó hatalom legnagyobb pártjának vezetője egyszerre baloldali vagy centrum politikai irányultságú (Botero et al. 2004).

A munkanélküli juttatási rendszer központilag tervezett szabályai – mint formális intézmények – nem állnak meg a helyüket a gyakorlatban, ha nem lennének összhangban a normákból, szokásokból és kultúrából eredő informális intézményekkel vagy individuális korlátokkal (Williamson 2009). Hofstede és szerzőtársai (2010:102) hasonlóan látják, szerintük a társadalomban létrejövő intézmények visszatükröződései annak, hogy milyen típusú egyéneket kell kiszolgálniuk. Az önkéntes biztosítási rendszer elfogadásának alapja az, hogy a társadalom tagjai természetesnek tartásák az öngondoskodás szükségességét. Ugyanakkor a szakszervezet általi kezeléssel való egyetértéshez fontos, hogy az adott társadalom nyitott a nagyobb közösségek (out-group) felé is. Az individualizmus mint a nemzeti kultúra egyik dimenziója a társadalomnak e jellemzőit ragadja meg. A mutató azt fejezi ki, hogy az egyének milyen mértékben kötődnek egymáshoz és az őket körülvevő közösséghez. A mutató értéke 0-hoz közelebb, ha az adott társadalom inkább kollektivistá a többihez képest, azaz az

egyén tisztában van a társadalomban, közösségben elfoglalt helyével, és a 100-at közelíti abban az esetben, ha a társadalom individualista, tehát a társadalom, illetve a csoportok tagjai között laza kapcsolat van és az egyén felelős a saját sorsáért (Hofstede et al. 2010).

A munkahelyi hozzáféréseken keresztül érvényesül a tagság gyenge kikényszerítése (Nergaard–Stokke 2007). Ebbinghaus és Visser (1999) meghatározásában a hozzáférés azt jelenti, hogy a szakszervezetek látható módon jelen vannak a munkahelyen, így könnyebben tudnak szolgáltatásokat és védelmet nyújtani a tagoknak, és jobb lehetőségeik vannak a tagtoborzásra is. A munkahelyhez való hozzáférés magában foglalja, hogy a szakszervezetek jelenléte a munkaadókkal való kollektív alkuval vagy törvény által biztosított. A skandináv országokban az információs és konzultációs jogok kizárólag vagy legalábbis nagymértékben a szakszervezeti csatornán keresztül érvényesülnek és csak a tagokat illetik meg (Ebbinghaus–Visser 1999). Belgiumot is figyelembe véve, a munkahelyi képviseletben egyértelműen a szakszervezetek és a képviselők jelentik a fő bázist, a gyakran szakszervezeti képviselőket is tartalmazó üzemi tanácsnak (Dániában együttműködési bizottságnak) kisebb szerepe van, vagy nincs szerepe (Worker-participation.eu 2016).

A szakszervezet munkahelyi hozzáféréseinek kifejezésére alkalmas Botero és szerzőtársai (2004) „szakszervezeti erő” mutatója (Botero et al. 2004:1349), amit a 3. fejezetben ismertetett publikációk, illetve Oscarsson (2003), valamint Ebbinghaus és Visser (1999) alapján módosítottam. A mutató hét dummy változó átlaga: a munkavállalók egyesüléshez való jogát az alkotmány garantálja, a kollektív alkuhoz való jogukat az alkotmány biztosítja, a munkaadók kötelesek tárgyalni a szakszervezetekkel, a kollektív alku kiterjesztését jogszabály biztosítja, a jog engedi a zárt üzemet, a dolgozónak vagy a szakszervezetnek vagy mindkettőnek joga van tagokat kinevezni az igazgatótanácsba, valamint az üzemi tanácsot jogszabály teszi kötelezővé. A tanulmányok hangsúlyozták a béralku centralizációjának szerepét, illetve a szolgáltatások, az információs és konzultációs jogok szakszervezeti tagságon keresztüli elérhetőségét, ezért a következő módosítások történtek a „szakszervezeti erő” mutatóban. A kiterjesztési jog helyett az ICTWSS adatbázisból (Visser 2016a, 2016b) egyrészt a „bérmeghatározás koordinációja” (coord) került a mutatóba (átalakítva dummy változóvá, ahol 1 a centralizált bérmeghatározást jelenti). Másrészt a jog által biztosított üzemi tanács helyét az „üzemi tanács képviselet struktúrája” (wc_struct) vette át (szintén dummy változóvá alakítva, ahol 1 jelenti az ún. egycsatornás szakszervezeti képviseletet, ami a skandináv országokra jellemző). Így hét változó átlaga lett a „szakszervezeti hozzáférés” mutató. A változó kis értéke a szakszervezetek munkahelyen való gyenge jelenlétét fejezi ki, a magas érték pedig az erőteljes jelenlétre utal.

Ezek alapján a Ghent-országoknak egy olyan klaszterben kellene lenniük, ahol erős a szakszervezeti hozzáférés, a munkanélküli juttatási rendszer inkább

átlagon felüli (az állam révén viszonylag kis áldozattal kevés összegű juttatáshoz lehet hozzáférni) és a foglalkoztatási jog erősen védi a munkavállalókat. Emellett inkább individualista a társadalom, mivel az egyén kötődik a közösségekhez, de az öngondoskodás is alapvető, valamint a politikában inkább a baloldal dominál.

A klaszterek számának meghatározásánál a hierarchikus klaszterelemzés dendogramját vettem alapul, aminek a szemrevételezésével 5 klaszter kialakítása látszott megfelelőnek, így a K-közép eljárás végrehajtása 5 klaszter beállításával történt. Az elemzés 57 országra futott le. A klaszterelemzés eredményeit a 4. táblázat foglalja össze.

4. táblázat: A klaszterelemzés eredményei (klaszterközpontok), az országok besorolása

	1. klaszter	2. klaszter	3. klaszter	4. klaszter	5. klaszter
Foglalkoztatási jog	,004	-,528	-1,208	-,438	1,146
Munkanélküli juttatás	-,746	,662	-1,313	,714	,860
Politikai környezet	-,080	-,360	-1,034	-,499	,316
Individualizmus	-1,034	1,154	-,722	-,632	,492
Szakszervezeti hozzáférés	1,245	-,980	-,973	,097	,570
Országok	Ecuador, Fülöp-szigetek, Korea, Mexikó, Peru, Thaiföld, Törökország, Venezuela, Vietnam	Ausztrália, Ausztria, Belgium , Csehország, Egyesült Államok, Egyesült Királyság, Hollandia, Írország, Izrael, Kanada, Magyarország, Svájc, Új-Zéland	Jamaica, Malajzia, Marokkó, Pakisztán, Szingapúr	Argentína, Brazília, Bulgária, Chile, Dél-Afrika, Görögország, Hongkong, Horvátország, Japán, Kína, Kolumbia, Panama, Románia, Tajvan, Uruguay	Dánia, Finnország , Franciaország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Németország, <i>Norvégia</i> , Olaszország, Oroszország, Portugália, Spanyolország, Svédország , Szlovákia, Szlovénia
Szakszervezeti sűrűség	0.203	0.369	0.147	0.277	0.456

Forrás: saját számítás és szerkesztés, *Botero és szerzőtársai (2004)*, *Visser (2016a)* és *Hofstede (2015)* adatai alapján.

Megjegyzés: A változók standardizáltak (a szakszervezeti sűrűség kivételével). A szakszervezeti sűrűség adatainak forrása *Botero és szerzőtársai (2004)*.

Az elemzésbe bevont változók standardizáltak, tehát az átlaguk 0, a szórásuk 1. Így a nullához közeli érték azt jelenti, hogy a szóban forgó változó szerinti klaszterközéppont közel van az adott változó átlagos értékéhez. Ennek megfelelően a pozitív értékek azt jelzik, hogy az adott klaszterbe tartozó országok az átlaghoz képest magasabb értékekkel rendelkeznek az adott változó tekintetében, a negatív értékek esetén pedig az átlaghoz képest alacsonyabbakkal. A változók segítségével korlátozott elemzés hajtható végre, mivel a fentebb kifejtett okok miatt sok releváns tényező nem mérhető. Az elemzés előtt az egyszerű láncmódszer dendrogramja alapján India és Indonézia a többi országtól távol helyezkedik el, így ezek az országok nem kerültek bele a vizsgálatba. A K-közép eljárásnál lekérhető F-teszt alapján a klaszterelemzésbe bevont változók szignifikánsak, és az F-értékek alapján a munkanélküli juttatási rendszer és az individualizmus mutatói voltak a legfontosabb klaszterképző változók.

A 4. táblázat szerint a Ghent-országok ugyanabban a klaszterben találhatók (5. klaszter), és minden változónál pozitív a klaszterközéppont, ami megfelel a fentebb leírt várakozásoknak.

Az országok 1. csoportjában csak fejlődő, feltörekvő, a Világbank besorolása alapján alacsony és középjövedelmű országok vannak. Ebben a klaszterben a foglalkoztatási jog átlagos szintű, 9-ből 6 országban a teljes minta átlagától kicsit rosszabb. A legnagyobb eltérést az 5. klaszterhez képest a munkanélküli juttatás és az individualizmus produkálja. A munkanélküli juttatási rendszer tekintetében a munkavállalók az átlagosnál rosszabb helyzetben vannak. Ecuador, Korea és Venezuela kivételével a társadalombiztosítás nem foglalja magában a munkanélküliség kockázatának csökkentését. Az említett három országban, ahol viszont igen, átlagos vagy az átlagosnál jobb a munkavállalók helyzete a juttatásokat nézve, mivel kevés hónap hozzájárulás szükséges, a fizetés viszonylag kis részét vonják el, keveset kell várni a juttatásra, viszont a juttatás összege a korábbi fizetésnek csak kis részét jelenti. Csak a 3. klaszterben gyengébb ez a mutató, ahol szintén csak fejlődő országok találhatók. Az individualizmus indexe minden országban az átlagosnál kisebb, azaz az egyén erősen integrálódik a közösségbe. A baloldal szerepe is átlagosnak tekinthető a klaszterben. A szakszervezeti hozzáférés erős, ami annak köszönhető, hogy alkotmány garantálja a szakszervezet létrehozásának jogát, valamint a kollektív alkuhoz való jogot és a zárt üzem 9-ből 5 országban jogszerű. Csökkenti a mutatót, hogy a szakszervezet nem nevezhet ki tagokat az igazgatótanácsba egyik országban sem. Torzítást jelent, hogy a béralku centralizációja és az egycsatornás szakszervezeti képviselő tekintetében nem állt rendelkezésre adat, így a szakszervezeti hozzáférés index értékei kis mértékben meghaladják az eredeti szakszervezeti erő index adatait.

A 2. klaszterbe csak fejlett és magas jövedelmű demokráciák kerültek, főleg az európai és a pacifikus térségből, valamint Észak-Amerikából. Három mutatónál van nagyobb eltérés az 5. klaszterhez képest: a foglalkoztatási jog, a politikai

környezet és a szakszervezeti hozzáférés esetén. Az angolszász országokban a foglalkoztatási jog erősen negatív, mivel a részmunkaidőt védi a törvény, a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakat nem (ez az egész klaszterben igaz, Hollandiát kivéve), illetve alacsony a túlóra költsége, az elbocsátási költség és az elbocsátáshoz nem kapcsolódnak a folyamatot lassító szabályok. A munkanélküli juttatási rendszer minden országban átlagos szint feletti. Svájcban a legmagasabb minőségű a juttatási rendszer, kismértékű hozzájárulásért a korábbi fizetés viszonylag nagy részét kaphatják az állásukat elvesztők. A politikai környezetnél 8 országban – leginkább az angolszász országokban – jellemzőbb volt a nem baloldali vezetés. A klaszterbeli országok lakosai individualistábbak más országok társadalmához képest, az index értéke általában jelentősen meghaladja a teljes minta átlagát. A szakszervezeti hozzáférés átlagon aluli a csoportban, kivéve Magyarországot és Írországot, ahol átlagos. Ebben a klaszterben van a kvázi-Ghent Belgium, ahol a szakszervezeti hozzáférés gyengébb az átlagosnál, mert az alkotmány nem garantálja a szakszervezet létrehozásához való jogot, a munkáltatókat nem kötelezi a törvény a szakszervezetekkel való tárgyalásra, a zárt üzem illegális, a szakszervezet nem nevezhet ki tagot az igazgatótanácsba, és nem az egycsatornás, hanem a kétcsatornás struktúra jellemző. A munkahelyi képviselőnek az üzemi tanács és a szakszervezeti delegáció a két külön csatornája, viszont csak a szakszervezetek nevezhetik ki az üzemi tanácsot, és csak a nagyobb munkahelyeken választják meg, így a kulcsszervezet a szakszervezeti delegáció (*Worker-participation.eu 2016*).

A 3. klasztert 5 fejlődő ország alkotja, ahol minden mutató negatív értéket vesz fel. A foglalkoztatási jog védi a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, de a határozott idejű szerződéssel alkalmazásban állókat nem, az elbocsátás költsége kicsi és az elbocsátási eljárások nem korlátozóak. Ezekben az országokban a társadalombiztosításban nem szerepel a munkavállalók munkanélküliség elleni védelme, a baloldal kis szerepet játszik a politikában és jellemzően fontos a közösséghez való tartozás. A szakszervezeti hozzáférés gyenge. Jamaicán, Pakisztánban és Szingapúrban a munkáltató köteles tárgyalni a szakszervezettel, illetve szintén Jamaicán, valamint Marokkóban az alkotmányban szerepel a szakszervezet létrehozásának joga, de egyébként a munkavállalói lobbiszerepe minden más összetevő tekintetében szegényes ezekben az országokban.

Többségében fejlődő, feltörekvő országok tartoznak a 4. klaszterbe. Az 5. klaszterrel összevetve az országok a foglalkoztatási jog, a politikai környezet és az individualizmus vonatkozásában különböznek leginkább. 15 országból 10-nél átlag alatti a foglalkoztatási jog minősége, összességében kevésbé védi a dolgozókat az átlagnál. A munkanélküli juttatási rendszernél a szociális háló védelme jobb az átlagostól. Az államfő és a törvényhozó testület legnagyobb pártja a legtöbb országban nem baloldali volt, természetesen Kína, valamint Románia kivétel, ahol csak baloldali vezetés volt. Dél-Afrika kivételével kollektivisták az

országok társadalma. A szakszervezeti hozzáférés átlagos szintű, Kína kivételével a szakszervezet egyik országban sem nevezhet ki az igazgatótanácsba tagot, illetve a zárt üzem Hongkongban, Japánban és Tajvanon legális, a többi országban nem. Az alkotmány csak két országban (Kína, Tajvan) nem tartalmazza a szakszervezet létrehozásának jogát. A többi komponens esetében vegyes a kép.

Az 5. klaszter országai fejlett, európai demokráciák, minden Ghent-ország itt található. A többi klaszterhez képest kiemelkedően magas a foglalkoztatási jog és a munkanélküli juttatás rendszerének mutatója, minden klaszterbeli országban magasabbak az átlagosnál. Az országok kétharmadánál a baloldali politika volt a jellemző. 12 országban magasabb az individualizmus indexe az átlagosnál, de a 2. klaszterbeli országokkal összehasonlítva kisebbek a mutató értékei. Ebben a klaszterben az átlagtól erősebb a szakszervezeti hozzáférés is. Lettország, Litvánia és Franciaország kivételével, ahol kissé alatta van, minden országban intenzívebb a szakszervezeti hozzáférés az átlagosnál. Dániában, Finnországban és Svédországban minden változó pozitív értéket vesz fel, kivéve a politikai környezet mutató Dániában, ami negatív ugyan, de nullához közeli (-0.19). A foglalkoztatási jognál létszámleépítés esetén értesíteni kell a harmadik felet, de az elbocsátáshoz nem kell annak beleegyezése. Emellett jellemző, hogy a kollektív szerződés biztosítja, hogy az elbocsátás előtt kötelező a dolgozó számára áthelyezést vagy átképzést felajánlani. A három ország munkanélküli juttatási rendszerét megfigyelve nincs különleges rendszere a többi klaszterbeli országhoz képest, mivel mindegyikre jellemző, hogy kevés hozzájárulással és kevés várakozással jutnak munkanélküli juttatáshoz az állásukat elvesztők. A legnagyobb különbség abban van, hogy a korábbi fizetést mennyire helyettesíti a juttatás. Utóbbi esetén a három országban a nettó fizetés körülbelül 56%-a a juttatás, ami alacsonyabb, mint a klaszter átlaga (59%). Finnországban Dániához és Svédországhoz képest a szakszervezeti hozzáférés kisebb, csak átlagos mértékű, mivel a munkáltató nem köteles tárgyalni a szakszervezettel és a zárt üzem illegális. Norvégia ugyanebbe a klaszterbe került, rendszere *Holmlund és Lundborg (1999)* szerint sok tekintetben hasonlít a svédhez.

A klasztereket áttekintve összegzésként megállapítható, hogy a több kontinens országaira vonatkozó klaszterelemzés elvégezhető a Ghent-rendszert leíró tanulmányok által kiemelt változók alapján. Az elemzés emellett ugyanabba a klaszterbe sorolta a három Ghent-országot, illetve egy másik klaszterbe a kvázi-Ghent Belgiumot. Dánia, Finnország és Svédország olyan klaszterbe kerültek, ami megfelel a várakozásoknak: a foglalkoztatási jog nagymértékben védi a munkavállalókat, fejlett a munkanélküli juttatási rendszer, erős a szakszervezeti hozzáférés, jellemzően baloldali a politikai irányultság, és inkább individualista a társadalom. Továbbá az eredmények szerint a munkanélküli juttatási rendszer fontos klaszterképző változó, azonban a Ghent-országok nem alkotnak külön klasztert, 12 másik ország is velük egy csoportba került. Egyrészt ez azt mutatja,

hogy olyan országokban is biztosíthatja a foglalkoztatási jog a munkavállalók magas szintű védelmét és lehet jó minőségű a munkanélküli juttatási rendszer, ahol a Ghent-rendszer nem erősíti a szakszervezetek pozícióját. Az egyedi z-értékek alapján a szakszervezeti hozzáférés is lehet az átlagosnál magasabb, attól függetlenül, hogy nincs az adott országban Ghent-rendszer, példaként említhető Norvégia, Németország és Olaszország. Az 5. klaszterben csak három országban kisebb a szakszervezeti hozzáférés az átlagosnál: Franciaországban, Litvániában, és Lettországon. Másrészt, más intézmények mérésére is szükség lenne ahhoz, hogy valóban le lehessen írni, hogy miben más a dán, a finn és a svéd Ghent-rendszerek intézményi környezete a többi országhoz képest, milyen feltételek megléte segíti működésüket, fennmaradásukat. A 3. táblázatban szereplő jellemzők közül néhányra nem volt adat, így az elvégzett vizsgálat ezeket nem vette figyelembe. Talán ha a szakszervezetek és a munkanélküli biztosítási alapok közötti kapcsolat, a szakszervezetek álláskeresőt segítő tevékenysége vagy a munkavállalók diszkriminációja, informáltsága is elemzésbe vonható lenne, akkor pontosabb képet lehetne alkotni.

Az eredményekből így csak óvatos következtetést lehet levonni arra vonatkozóan, hogy melyik országban lenne könnyebb vagy nehezebb bevezetni a Ghent-rendszert, mely országok társadalma (individualizmus, politikai környezet) vagy szabályai (munkanélküli juttatási rendszer, foglalkoztatási jog és szakszervezeti hozzáférés) lennének jobban felkészülve rá. Franciaországban 62 évig, míg Norvégiában 32 évig volt érvényben a Ghent-rendszer, ezek az országok a három Ghent-országgal egy klaszterben vannak, és lehetséges, főleg Norvégiában (a mutatók értékei és publikációk alapján), hogy viszonylag könnyű lenne újra működtetni az önkéntes biztosítási rendszert. Viszont a másik két ország, Hollandia, ahol a Ghent-rendszer 33 évig működött és Svájc, ahol 54 évig (itt szűnt meg legkésőbb, 1976-ban, lásd az 1. táblázatot), a 2. klaszterbe került, így ezekben az országokban valószínűleg nagyobb változtatásokra lenne szükség az önkéntes rendszer megalósításához. Utóbbi országokban a kötelező rendszer a nettó fizetés sokkal nagyobb részét pótolja, mint a Ghent-országokban, amit nehéz lenne lecsökkenteni úgy, hogy az önkéntes biztosítás megvásárlására ösztönözzék az embereket (ez Magyarországra is igaz). Emellett a szakszervezeti hozzáférés mutató gyengébb az átlagosnál, mivel nincs az alkotmányban a szervezkedés és a kollektív alku joga, a szakszervezetek nem nevezhetnek ki tagokat az igazgatótanácsba és – bár a szakszervezet által dominált, de – kétcsatornás a munkavállalói érdekvédelem.

A klaszterek kialakítását követően a klaszterek és a szakszervezeti sűrűség kapcsolatának vizsgálatát ANOVA-módszer segítségével végeztem el. Ennek eredményeként megállapítható, hogy a szakszervezeti sűrűség szignifikánsan különbözik az egyes klaszterekben. A 4. táblázatban az is látható, hogy egyértelműen a Ghent-országokat tartalmazó 5. klaszterben a legmagasabb a szakszervezeti

tagok aránya a bérből és fizetésből élőkön belül. Ez összhangban van az empirikus kutatások eredményeivel. A szakszervezeti sűrűség a harmadik klaszterben a legkisebb.

5. Konklúzió

A szakszervezeti mozgalommal foglalkozó szakirodalom – kevés szerző kivételével – a szakszervezet által menedzselte, állami támogatással működő önkéntes biztosítási szisztémát (Ghent-rendszer) olyan pozitív szelektív ösztönzőként azonosítja, ami növeli a munkavállaló szakszervezethez való csatlakozási hajlandóságát, és ezen keresztül a szakszervezeti sűrűséget, ami alátámasztani látszik *Olson (1965)* melléktermék-elméletét. A Ghent-rendszer és a szakszervezeti sűrűség közötti pozitív kapcsolatot számos empirikus tanulmány kimutatta, *Schnabel (2013)* jelentős mennyiségű irodalmat felölelő, összefoglaló tanulmánya már stilizált tényként fogalmazza meg ezt az összefüggést. Ezekben a többváltozós statisztikai elemzésekben általában a Ghent kétértékű változóként jelenik meg.

Jelen írás kérdését a Ghent-rendszer magas szakszervezeti sűrűséggel való összefüggése és a napjainkban sok országot érintő alacsony szervezettség alapozta meg. A tanulmány célként tűzte ki, hogy azonosítsa és megvizsgálja a rendszert elemző cikkek által leírt, szelektív ösztönzést befolyásoló intézményi környezetet. Továbbá azt, hogy ezek alapján a Ghent-országok, azaz Dánia, Finnország, Svédország és a kvázi-Ghent Belgium jelentősen különböznek-e a többi országtól.

Az említett országokról szóló elemzésekből összegyűjtött jellemzők közül néhány esetében nem áll rendelkezésre adat. A mérhető jellemzőket reprezentáló és tanulmányok alapján kiemelhető változók a foglalkoztatási jog rugalmassága, a munkanélküli juttatási rendszer milyensége, az individualizmus mértéke, a szakszervezeti hozzáférés és a politikai környezet. Az alkalmazott klaszterelemzés eredményeként adódott, hogy a legfontosabb klaszterképző ismérv a munkanélküli juttatási rendszer. Tehát e szerint valóban jelentősen különböznek az országok, illetve a szakszervezet által kezelt munkanélküli biztosítási rendszerű országok ugyanazon klaszter tagjai lettek. Ebbe a klaszterbe került még két olyan ország, ahol korábban az önkéntes rendszer működött. Ezek az országok azonban más európai államokkal is egy klaszterben vannak, tehát a változók szerint nem különülnek el a várt mértékben. Ez egyfelől arra világít rá, hogy nem szükséges a Ghent-rendszer a jó minőségű (munkavállalók számára kedvezőbb) foglalkoztatási jog és munkanélküli juttatási rendszer megvalósulásához. Másfelől a kihagyott, nem mérhető változók fontosságára hívhatja fel a figyelmet, illetve arra, hogy más intézményeket is be kellene vonni a vizsgálatba. A varianciaelemzéssel végzett vizsgálat alapján emellett látható, hogy a Ghent-országokat tartalmazó klaszterben a legnagyobb a szakszervezeti sűrűség.

A szakszervezeti mozgalommal kapcsolatban folyamatosan jelennek meg újabb és újabb tanulmányok. Az empirikus irodalomban ritka, hogy nem vizsgálják a Ghent-rendszer hatását, azonban az is, hogy a Ghent típusú munkanélküli biztosítás nem csak dummy változóként jelenik meg a vizsgálatokban. A jelentőségére való tekintettel ígéretes jövőbeli kutatási irány lehet e rendszer intézményi környezetének pontosabb leírása, illetve annak feltérképezése, hogy milyen lehetőségek vannak arra, hogy más országokban is bevezessék.

Hivatkozások

- Berg, J. – Salerno, M. (2008): The Origins of Unemployment Insurance: Lessons for Developing Countries. In: Berg, J. – Kucera, D. (eds.): In Defence of Labour Market Institutions: Cultivating Justice in the Developing World. The International Labour Organization. Palgrave Macmillan, London:80–99. https://doi.org/10.1057/9780230584204_5
- Blaschke, S. (2000): Union Density and European Integration: Diverging Convergence. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 6, No. 2:217–236. <https://doi.org/10.1177/095968010062006>
- Boeri, T. – Brugiavini, A. – Calmfors, L. (eds.) (2001): The Role of Unions in the Twenty-First Century: a report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti. Oxford University Press, Oxford. <https://doi.org/10.1093/0199246580.001.0001>
- Botero, J. C. – Djankov, S. – La Porta, R. – Lopez-de-Silanes, F. – Shleifer, A. (2004): The Regulation of Labor. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119, No 4:1339–1382. <https://doi.org/10.1162/0033553042476215>
- Brady, D. (2007): Institutional, Economic or Solidaristic? Assessing Explanations for Unionizations Across Affluent Democracies. *Work and Occupations*, Vol. 34, No. 1:67–101. <https://doi.org/10.1177/0730888406295332>
- Bryson, A. – Ebbinghaus, B. – Visser, J. (2011): Introduction: Causes, consequences and cures of union decline. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 17, No. 2:97–105. <https://doi.org/10.1177/0959680111400893>
- Böckerman, P. – Uusitalo, R. (2006): Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 44, No. 2:283–303. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2006.00498.x>
- Checchi, D. – Lucifora, C. (2002): Unions and labour market institutions in Europe. *Economic Policy*, Vol. 17, No. 35:361–408. <https://doi.org/10.1111/1468-0327.00092>
- Checchi, D. – Visser, J. (2005): Pattern Persistence in European Trade Union Density: A longitudinal analysis 1950-1996. *European Sociological Review*, Vol. 21, No. 1:1–21. <https://doi.org/10.1093/esr/jci001>

- Clasen, J. – Viebrock, E. (2008): Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating the Connections in Denmark and Sweden. *Journal of Social Policy*, Vol. 37, No. 3:433–451. <https://doi.org/10.1017/S0047279408001980>
- Dimick, M. (2011): Labor Law, New Governance, and the Ghent System. *North Carolina Law Review*, Vol. 90, No. 2:1–55.
- Ebbinghaus, B. – Göbel, C. – Koos, S. (2011): Social Capital, ‘Ghent’ and Workplace Contexts Matter: Comparing Union Membership in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 17, No. 2:107–124. <https://doi.org/10.1177/0959680111400894>
- Ebbinghaus, B. – Visser, J. (1999): When Institutions Matter – Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995. *European Sociological Review*, Vol. 15, No. 2:135–158. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018257>
- ECHR (1950): European Convention on Human Rights. Article 11. European Court of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg.
- Edling, N. (2006): Limited Universalism: Unemployment Insurance in Northern Europe 1900–2000. In Edling, N. – Christiansen, N. F. – Haave, P. – Petersen, K. (eds.): *The Nordic Model of Welfare* (Copenhagen, Museum Tusulanum Press):99–143.
- Hofstede, G. – Hofstede, G. J. – Minkov, M. (2010): *Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. Third Edition. McGraw-Hill, New York.
- Hofstede, G. (2015): Dimension data matrix. 6 dimensions for website 2015 12 08. <http://geerthofstede.com/wp-content/uploads/2016/08/6-dimensions-for-website-2015-12-08-0-100.xls>. Letöltés dátuma: 2018.01.20.
- Høgedahl, L. (2014): The Ghent effect for whom? Mapping the variations of the Ghent effect across different trade unions in Denmark. *Industrial Relations Journal*, Vol. 45, No. 6:469–485. <https://doi.org/10.1111/irj.12072>
- Holmlund, B. – Lundborg, P. (1999): Wage Bargaining, Union Membership, and the Organization of Unemployment Insurance. *Labour Economics*, Vol. 6, No. 3:397–415. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(99\)00010-X](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(99)00010-X)
- Kjellberg, A. (2006): The Swedish Unemployment Insurance will the Ghent System Survive? *Transfer: Quarterly of the European Trade Union Institute for Research, Education, and Health and Safety*, Vol. 12, No. 1:87–98. <https://doi.org/10.1177/102425890601200109>
- Kjellberg, A. (2009): The Swedish Ghent system and trade unions under pressure. *Transfer – European Review of Labour and Research*, Vol. 15, No. 3-4:481–504. <https://doi.org/10.1177/10242589090150031601>
- Kjellberg, A. (2011): The Decline in Swedish Union Density since 2007. *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 1, No. 1:67–93. <https://doi.org/10.19154/njwls.v1i1.2336>

- Lesch, H. (2004): Trade Union Density in International Comparison. CESifo Forum; München, Vol. 5, No. 4 (Winter 2004):12–18.
- LIGA Szakszervezetek (2014): A Ghent-rendszer. Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája honlapja. <http://www.liganet.hu/page/88/artID/7646/html/a-ghent-rendszer.html>. Letöltés dátuma: 2018.01.12.
- Lind, J. (2009): The End of the Ghent System as Trade Union Recruitment Machinery? *Industrial Relations Journal*, Vol. 40, No. 6:510–523. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2009.00543.x>
- Nagy Viktória (2017): Ghent-rendszer – A megoldás minden szakszervezeti problémára? *Új Egyenlőség* (2017.11.12.). <http://ujegyenloseg.hu/ghent-rendszer-a-megoldas-minden-szakszervezeti-problemara/> Letöltés dátuma: 2018.01.20.
- Nergaard, K. – Stokke, T. A. (2007): The puzzles of union density in Norway. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 13, No. 4:653–670. <https://doi.org/10.1177/102425890701300409>
- Neumann, G. – Pedersen, P. J. – Westergaard-Nielsen, N. (1991): Long-run international trends in aggregate unionization. *European Journal of Political Economy*, Vol. 7, No. 3:249–274. [https://doi.org/10.1016/0176-2680\(91\)90013-S](https://doi.org/10.1016/0176-2680(91)90013-S)
- Olson, M. (1965): *The Logic of Collective Action*. Harvard University Press, Cambridge.
- Olson, M. (1982/1987): *Nemzetek felemelkedése és hanyatlása. Gazdasági növekedés, stagfláció és társadalmi korlátok. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.*
- Oscarsson, S. (2003): Institutional Explanations of Union Strength: An Assessment. *Politics & Society*, Vol. 31, No. 4:609–635. <https://doi.org/10.1177/0032329203256955>
- Rasmussen, M. B. – Pontusson, J. (2017): Working-Class Strength by Institutional Design? *Unionization, Partisan Politics and Unemployment Insurance Systems, 1870-2010. Comparative Political Studies*:1–36. <https://doi.org/10.1177/0010414017710269>
- Sajtos László – Mitev Ariel (2007): *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv. Alinea Kiadó, Budapest.*
- Sandler, T. (2015): Collective action: fifty years later. *Public Choice*, Vol. 164, No. 3-4:195–216. <https://doi.org/10.1007/s11127-015-0252-0>
- Schnabel, C. (2002): Determinants of Trade Union Membership. *Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Discussion Papers*, No. 15.
- Schnabel, C. (2013): Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 19, No. 3:255–272. <https://doi.org/10.1177/0959680113493373>

- Scruggs, L. (2002): The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970-1996. *Political Research Quarterly*, Vol. 55, No. 2:275–297. <https://doi.org/10.2307/3088053>
- Scruggs, L. – Lange, P. (2002): Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions, and Union Density. *The Journal of Politics*, Vol. 64, No. 1:126–153. <https://doi.org/10.1111/1468-2508.00121>
- SZEF-ÉSZT Akadémia (2017): Lehet-e a szakszervezet újra társadalmi mozgalom? SZEF-ÉSZT Akadémia. *Értékek és érdekek*. <https://szefakademia.hu/esemenyek/lehet-a-szakszervezet-ujra-tarsadalmi-mozgalom> Letöltés dátuma: 2018.01.20.
- Vandaele, K. (2006): A Report from the Homeland of the Ghent System: Unemployment and Union Membership in Belgium. *Transfer*, Vol. 13, No. 4:647–657. <https://doi.org/10.1177/102425890601200417>
- Van Rie, T. – Marx, I. – Horemans, J. (2011): Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 17, No. 2:125–139. <https://doi.org/10.1177/0959680111400895>
- Visser, J. (2016a): ICTWSS Database, version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, September 2016, [Online], Open access database at: <http://uva-aias.net/en/ictwss>, Letöltés dátuma: 2018.01.20.
- Visser, J. (2016b): ICTWSS Database Version 5.1 – September 2016 – CODEBOOK, [Online]: https://aias.s3-eu-central-1.amazonaws.com/website/uploads/1475058325774ICTWSS-Codebook_Version-5.1_20160926.pdf, Letöltés dátuma: 2018.01.20.
- Williamson, C. R. (2009): Informal institutions rule: institutional arrangements and economic performance. *Public Choice*, Vol. 39, No. 3-4:371–387. <https://doi.org/10.1007/s11127-009-9399-x>
- Worker-participation.eu (2016): National Industrial Relations. Compare countries. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries?countries%5B%5D=157&countries%5B%5D=262&countries%5B%5D=357&countries%5B%5D=2638&countries%5B%5D=368&fields%5B%5D=6>, Letöltés dátuma: 2018. 02.21.

Függelék**A vizsgálatba bevont változók leíró statisztikái**

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Átlag</i>	<i>Szórás</i>
<i>Szakszervezeti hozzáférés (módosított index_col_ barg13)</i>	83	0.0000	0.9048	0.4132	0.1918
<i>Munkanélküli juttatás (index_unem2)</i>	83	0.0000	0.9972	0.5028	0.3830
<i>Foglalkoztatási jog (index_labor7a)</i>	83	0.1480	0.8276	0.4858	0.1922
<i>Individualizmus (ind)</i>	57	8.0000	91.0000	46.5263	24.2679
<i>Politikai környezet (chileg2_75newb)</i>	83	0.0000	1.0000	0.5485	0.3739
<i>Szakszervezeti sűrűség (union_dens)</i>	55	0.0100	0.9000	0.3260	0.2218