

Elek Nóra Ilona

A szakszervezetek hanyatlása az olsoni csoportelmélet szemszögéből – szakirodalmi összefoglaló

Nóra Ilona, Elek: Olson's Group Theory and Trade Union Decline: A Literature Review

Abstract

According to Mancur Olson, organization of large groups providing collective goods would not be hampered in spite of free-rider problem if membership is compulsory and/or selective incentives are offered. As usually closed shop is illegal, it is a key question for economists why employees should join a trade union despite the costly membership fees, if they can benefit from public goods (such as higher wages, better working conditions, etc.) regardless of his or her membership. What factors can justify trade unions' attractiveness today?

Keywords: trade union, union density, collective action, free-riding, selective incentives.

ÖSSZEFOGLALÓ

Mancur Olson nyomán tudjuk, hogy a kollektív javakat nyújtó nagy csoportok megszerveződését akkor nem gátolja meg a potyautas magatartás, ha működik a kötelező tagság intézménye és/vagy vannak szelektív ösztönzők. Mivel általában a szakszervezeti tagságot illegális a foglalkoztatás feltételeként előírni, a közgazdászok számára érdekes kérdés lehet annak vizsgálata, hogy miért is csatlakozna egy egyén a szakszervezethez a költséges tagdíjak ellenére, ha a tagságra való tekintet nélkül részesülhet a szervezet által nyújtott közjavak (például magasabb munkabérek, jobb munkakörülmények) hasznáiból. Mi indokolhatja a szakszervezeti tagság vonzerejét napjainkban?

Kulcsszavak: munkavállalói lobbizás, szakszervezeti sűrűség, kollektív cselekvés, potyautas magatartás, szelektív ösztönzők.

BEVEZETÉS

A szakszervezeti mozgalom nagyságát leíró alapvető mutató a szakszervezeti sűrűség, amelynek alakulását, meghatározó tényezőit számos tanulmány vizsgálja. Olson melléktermék elmélete szerint a kollektív

javakat nyújtó, nagy csoportok akkor létezhetnek, ha működik a kötelező tagság intézménye és/vagy szelektív ösztönzőket nyújtanak a tagoknak. Általában a szakszervezeti tagságot illegális a foglalkoztatás feltételeként előírni, ezért a fő kérdés, hogy mekkora a szelektív ösztönzők szerepe a tagság alakulásának magyarázatában.

1. A kollektív cselekvés problémái és a csoportméret

Sokan úgy gondolják, hogy ha az egyének saját érdekeik realizálására törekednek, akkor, ha az egyének egy csoportja közös érdekekkel rendelkezik, a csoportot alkotó egyének is csoportérdekeik realizálására törekednek. Ezzel a kérdéssel először a politikatudósok foglalkoztak, ők dolgozták ki a hagyományos csoportelmélet alapjait. Képviselői (például Bentley, Truman és Latham) szerint az érdekcsoportok mindenütt jelen vannak, hiszen természetes, hogy a közös célok megvalósítása érdekében az egyének szervezeteket hoznak létre. Nézetük alapja, hogy a magáncsoportok, magántársulások létrejötte a társulási ösztön vagy valamilyen funkció ellátásának köszönhető. Olson [1965/1997:13-87] erről teljesen másként gondolkodott, és a piacon működő vállalatok, valamint az adófizetők és az

állam közötti viszony analógiáját felhasználva felfedezte, hogy nagy csoport esetén az egyedi szereplők csoportérdekeikkel ellentétesen cselekszenek. Nem feltétlenül igaz tehát, hogy az egyéni érdekek egybeesnek a csoportérdek megvalósítása, és ennek oka, hogy a kollektív cselekvésből eredő haszon nagy része közjószág. Olson [1965/1997:13-71] a költség-haszon elemzés keretei között megállapítja, hogy mivel a többi csoporttaghoz képest a legnagyobb hasznot húzó egyén vagy egyének által beszerzett közjószág a csoport minden tagja számára elérhető lesz, így a preferenciák feltárása többé nem érdek, a közjószág szintje elmarad az optimumtól és a költségek elosztása önkényes lesz. A közjószág optimálistól elmaradó keletkezését már több közgazdász leírta korábban, köztük Samuelson [1954:389] is.

A hagyományos csoportelmélet szerint a kis és nagy csoportok csak fokozatilag és nem minőségileg különböznek egymástól. Olson [1965/1997:72-87] szerint azonban a kisebb és a nagyobb csoportok működése alapvetően más elveken nyugszik, mivel nem azonos vonzerőt gyakorolnak a tagokra és nem is egyformán hatékonyak, tehát minőségi különbség van közöttük. A kisméretű csoportok azok, amelyekben működnek a gazdasági ösztönzők, mivel legalább egy tag személyes nyeresége meghaladja a közjószág beszerzésének összköltségét, így biztosítanak valamennyi közjószágot.

Emellett a társadalmi ösztönzők (presztízs, tisztelet – individuális javak) is hatnak, mivel a tagok közvetlen kapcsolatban állnak egymással. A nagy csoport tagjai viszont nem szenvednek a társadalmi pressziótól, ha nem hoznak áldozatokat a csoportérdek realizálásáért, és racionálisan azt gondolhatják, hogy hozzájárulásuk elhanyagolható mértékű, így nem befolyásolja érdemben a közjószág beszerzését. Olson [1965/1997:72-87] szerint a nagy, latens csoportok nem fognak megszerveződni, csak azért, mert mint csoportnak, okuk lenne erre. Ennek megfelelően két külön elméletet dolgozott ki a kis és a nagy csoportok viselkedésének

leírására, a különérdek és a melléktermék elméletet.

A különérdek-elmélet (special interest theory) szerint az üzleti érdekek azért tudnak jól megszerveződni, mert az iparágak általában kevés számú vállalatot foglalnak magukban, azaz kis csoportot alkotnak. Általában a lobbizás mellett nem kollektív szolgáltatásokat is nyújtanak a tagoknak: kereskedelmi statisztikák nyújtása, vásárlók hitelminősítése, stb. Azonban az üzleti szféra egésze (latens csoport) nem jól szervezett, és mint érdekszövetség nem igazán hatékony. Ezt mutatja, hogy az üzleti lobbyszervezetek sikeresen harcolnak az olyan különérdekéért, mint az adózási kiskapuk, kedvező vámok vagy szabályozási intézkedések, de nem tudják meggátolni például a szociális és jóléti törvények bevezetését.

A nagy gazdasági érdekcsoportok létezését Olson [1965/1997:164-177] a melléktermék-elmélettel (by-product theory) magyarázza.

2. A melléktermék-elmélet

A fő kérdés, a puzzle, hogy hogyan sikerül legyőzni a nagy csoportokban felmerülő problémákat és hogyan valósul meg az érdekek megszerveződése.

Olson [1965/1997:164-168] a nagy érdekszövetségek melléktermék-elméletében kifejti, hogy a racionális egyén két okból nem csatlakozik egy nagy, latens csoporthoz: nem tudja befolyásolni a kollektív jószág beszerzésének sikerességét, valamint a potyautas magatartás miatt. Mégis létrejönnek szervezett, nagy gazdasági csoportok, ami azért lehetséges, mert kényszerrel vagy pozitív szelektív ösztönzők segítségével sikerül mobilizálni a latens csoport politikai hatalmát. A lobbizás tehát csak mellékterméke más (társadalmi és/vagy gazdasági) feladatok ellátásának. Olson [1982/1987:46-52] a szelektív ösztönzők két fajtáját különbözteti meg: negatív és pozitív. A negatív jellegű ösztönzők a veszteség, az adóztatás, a büntetés vagy a szakszervezeteknél a tagdíj. Pozitív szelektív ösztönzők a kedvező biztosítási szerződések, a téli bálók szervezése, a csoportos repülőjegyek és egyéb magánjavak.

Ezen ösztönzők lényege, hogy megkülönböztessék azokat az egyéneket, akik cselekvésükkel hozzájárulnak a közjószág megszerzéséhez, a kollektív célhoz azoktól, akik nem.

3. A munkavállalói lobbizás megalakulása és a növekedését elősegítő tényezők

A munkavállalók érdekszervezete talán az egyik legfontosabb gazdasági érdekcsoport. Manapság már nagy országos szervezetek léteznek, többszázres tagsággal. Azonban a szakszervezeti mozgalom kezdetekor – Olson 1965-ös elméletével összhangban – sok kis, helyi érdekeltű, független szakszervezet jött létre, amelyek csak jóval később nőttek ki magukat nagy, országos szervezetté. Az általuk nyújtott kollektív javak a magasabb bérek vagy a jobb munkahelyi körülmények, emellett a társas érintkezés lehetőségével vagy különböző biztosításokkal, mint nem kollektív társadalmi javakkal is képesek vonzani a potenciális tagokat [Olson 1965/1997:88-107]. Ha egy kis, helyi szakszervezet létrejön, akkor érvényesül egy ösztönző erő, amely a teljes szakma vagy iparág megszervezésére irányul. Például a munkáltató nem fizethet magasabb bért a munkásainak az iparág többi vállalatához képest, mert az a jövedelmezőségét csökkenti, és csődhelyzetbe is kerülhet, illetve a sztrájkőrők fenyegetése is jelen van, ha nem szerveződik meg az egész iparág. De ez még kevés lenne ahhoz, hogy rábírják a tagokat a csatlakozásra. Hiszen a racionális egyén nem áldoz erőforrásokat egy olyan kollektív jószág megszerzésére, amelynek hasznából nem zárható ki. A szakszervezetek növekedéséhez pusztán egy ideológia követése kevés lenne. Olson [1965/1997:88-107, 1982/1987:43-70] szerint négy tényező tette lehetővé azt, hogy a munkavállalói lobbizás sikeres legyen. Az első négy negatív szelektív ösztönző.

- a kötelező tagság (zárt üzem),
- a kötelező tagdíjfizetés,
- a sztrájkőrés, amihez szorosan kapcsolódott
- az erőszak, a társadalmi nyomás és a megfélemlítés,

- és végül az olyan pozitív jellegű szelektív ösztönzők is fontos szerepet játszanak, mint a társas összejövetelek, a különféle biztosítások, a munkajogi viták során nyújtott segítség, a betegségi segély, a nyugdíjsegély, stb.

4. A szakszervezeti mozgalom hanyatlásának okai

A szakszervezetek meghatározó politikai befolyással bírtak, azonban ahogyan Charlwood [2003:1] megállapítja, közel két és fél évtizede hanyatlásnak indultak a legtöbb ipari országban. Egyesek szerint ennek fő oka a munkavállalók szervezkedés irányában tanúsított megváltozott attitűdjében keresendő (egyesülési hajlam változása), mások szerint sokkal lényegesebb szerepe van a munkáltatóknak, akik megtagadták a megszerveződés lehetőségét (egyesülési lehetőségek változása) [Charlwood 2003:1-2]. Úgy néz ki, a szakszervezeteknek szükséges bizonyos értelemben újradefiniálni magukat [Addison – Schnabel – Wagner 2006:1-2]. Olson [1965/1997] érdekcsoport elméletéből az következik, hogy ha egy szervezett, nagy csoport elkezd hanyatlani, akkor annak az lehet az oka, hogy a kényszer alkalmazása ütközik nehézségekbe, vagy a felkínált szelektív ösztönzők már nem megfelelőek, a potyázás problémája pedig súlyosabbá válik. Több tanulmány is szolgáltat erre empirikus alátámasztást a szakszervezetekre vonatkozóan, említeni lehet többek között Bryson [2006], Ebbinghaus és Visser [1999], Blaschke [2000] vagy Fitzenberger et al. [2006] kutatását. E munkák leírják, hogy a szakszervezetek kétféle jószágot nyújtanak: közjavakat és magánjavakat. A szakszervezeti alku tárgyát képező szolgáltatások, mint a magasabb bérek, a jobb munkakörülmények, a csökkentett munkaidő vagy a munkavállalói érdekvédelem, a közjavak tulajdonságaival rendelkeznek, mivel a fogyasztásban nem rivalizálók és a nem tagok alacsony költségű kizárása nem lehetséges. Emiatt ösztönzik a potyázást, azaz csökkentik a csatlakozási hajlandóságot. A közgazdászok számára egy központi kérdés megmagyarázni, hogy ha a

munkavállaló saját döntése a csatlakozás, akkor miért is lenne tag bármelyikük, hiszen a tagdíjak költségesek, viszont a szakszervezetből származó hasznok minden munkás számára elérhetőek, tekintet nélkül arra, hogy tagja-e a munkavállalói lobbinak vagy sem. Egy racionális egyén pedig nem fogja szűkös erőforrásait feláldozni, ha az előnyökből nem zárható ki. Egy kis csoportban könnyebb legyőzni a potyautas problémát, azonban arra már nehezebb magyarázatot találni, hogy hogyan létezhetnek kollektív javakat nyújtó nagy csoportok. Olson [1965/1997:164-166] melléktermék elmélete azt mondja, hogy kényszer hiányában szelektív ösztönzőket kell felajánlania a szervezetnek, s ezzel lehet elősegíteni a kollektív jószág mint melléktermék előállítását. Ugyanis, ha nincs kötelező tagság, akkor Olson [1965/1997:164-166] szerint a szakszervezethez való csatlakozásról szóló döntés annak a függvénye, hogy az egyén hogyan értékeli a pénzügyi költségeket és hasznokat. Ezt fogalmazza meg Bryson [2006:2] is: ha a zárt üzem megszűnik, akkor a csatlakozási döntést a tagsággal járó nettó hasznok befolyásolják. A szelektív ösztönzők, mint a jogsegély, a panaszkezelés, a balesetbiztosítás és egyéb biztosítások, az oktatás és továbbképzés, a szakmai jóállás vagy kártérítés [Fitzenberger et al. 2006:4-5], a Moreton [1998, 1999] által külön elemzett nagyobb munkahelybiztonság, vagy az Akerlof [1980] által definiált társadalmi szokás (social custom) és a betartásával elérhető reputációs

hasznok [Booth 1985] olyan individuális javak, amelyek fontossá tehetik a szakszervezethez való csatlakozást. Booth és Chatterji 1995-ben megjelent tanulmányukban empirikusan is igazolták a magánjavak és a szakszervezeti sűrűség korrelációját a fizikai dolgozók körében Nagy-Britanniában.

5. A szakszervezeti tagságra ható tényezők empirikus vizsgálata

A szakszervezeti tagság az egyik mutatója a dolgozók kollektív cselekvésre való képességének. A szakszervezeti tagok közé csak a bérből és fizetésből élőköt számítják. A tanulmányokban általában nem a szakszervezeti tagsággal, hanem a szakszervezeti sűrűséggel reprezentálják a szakszervezeti mozgalom erejét, ami a szakszervezeti tagok aránya a bérből és fizetésből élőkön belül [Visser 1991:98]. A szakszervezeti sűrűséget meghatározó tényezőket Ebbinghaus és Visser [1999:138-139] három csoportba sorolta: ciklikus tényezők, strukturális tényezők és intézményi tényezők. Schnabel [2002:11-12] irodalom-összefoglalójában megerősíti, hogy a tagságot elemző empirikus vizsgálatok általában e három tényezőcsoportra koncentrálnak. Ebbinghaus és Visser [1999] 1950 és 1995 között vizsgálták az 1. táblázatban látható nyugat-európai országok szakszervezeteinek növekedését és hanyatlását.

Elmozdulás	Növekedési periódus (1950-1975)	Hanyatlás periódusa (1975-1995)
Növekedés (>10%)	Svédország, Dánia, Norvégia, Írország, Nagy-Britannia, Belgium	Svédország, Finnország, Dánia
Stagnálás (+10% - -10%)	Ausztria, Nyugat-Németország, Hollandia	Norvégia, Belgium, (Nyugat)-Németország
Csökkenés (<-10%)	Svájc	Nagy-Britannia, Franciaország, Olaszország, Írország, Ausztria, Németország, Hollandia, Svájc, Görögország
Hullámok	Finnország, Franciaország, Olaszország	Portugália, Spanyolország

1. táblázat

A szakszervezeti mozgalom növekedési és hanyatlási periódusai és a szakszervezeti sűrűség fejlődése Nyugat-Európában 1950-1995 között

Forrás: Ebbinghaus és Visser [1999:138]

Megállapították, hogy „*az intézmények számítanak*”, vagyis a strukturális és ciklikus tényezők nem magyarázzák jól a szakszervezeti mozgalom szintjét és változásait, viszont jobban teljesítenek az intézményi tényezők. Az intézményi tényezők közül kiemelem – az olsoni elméletnek megfelelően – a zárt üzem és a Ghent-rendszer mint szelektív ösztönző hatását, valamint hozzákapcsolom néhány más szelektív ösztönzővel kapcsolatos kutatás eredményét.

A *zárt üzem hatása*. A zárt üzem azt jelenti, hogy az alkalmazottak számára világossá válik, hogy egy adott állást csak akkor tölthetnek be, ha tagjává válnak egy adott szakszervezetnek [McCarthy 1964:3]. A zárt üzemnek már kicsi a jelentősége, mert vagy törvénytelené vált vagy nagyon ritka, mivel általában elfogadott nézet, hogy a munkavállalónak joga van eldönteni, hogy akar-e szakszervezeti tag lenni vagy sem [Schnabel 2002:6]. Ebbinghaus és Visser [1999], valamint Blaschke [2000] kimutatta, hogy a kikényszerített tagság gyakorlata nem tudta megakadályozni a szakszervezeti sűrűség csökkenését a vizsgált európai országokban, illetve, hogy a törvényes kötelező tagság, például Írországbán, nem kedvezett a szakszervezeti mozgalom növekedésének. Nagy-Britanniában viszont pozitív a kapcsolat a kötelező tagság és a szakszervezeti sűrűség között. Erre alapozta 2006-os tanulmányát Alex Bryson, amelyben a kényszer hiánya és a nem sikeres szelektív ösztönzők miatti potyautas magatartás problémáját elemzi.

A *szelektív ösztönzők hatása*. A szelektív ösztönzők segítségével egyénileg lehet hatni arra a munkavállalóra, aki hozzájárul a kollektív célhoz, és el lehet különíteni attól, aki nem tesz semmit a közös cél érdekében, így alkalmazásával vissza lehet szorítani a potyautas magatartást. A szelektív ösztönzőknél kiemelkedik a szakszervezet által menedzselt munkanélküliségi biztosítás, a Ghent-rendszer, ami erősen motiválja a tagokat arra, hogy szakszervezeti tagok legyenek és azok is maradjanak. Ebben a rendszerben az állam helyett a szakszervezet nyújt bizonyos jóléti szolgáltatásokat és támogatásokat (például munkanélküli segílyt). A Ghent-rendszert

alkalmazó európai országokban magasabb a szakszervezeti sűrűség és nem hanyatlott annyira, mint a többi európai országban [Ebbinghaus és Visser 1991, Blaschke 2000, Szabó-Morvai – Borbás – Vona 2010:64-65]. Booth és Chatterji [1995:364-356] öt szelektív ösztönző hatását vizsgálta: a szakszervezet tárgyalási képessége a fizikai körülményekkel, a dolgozók létszámával, a szervezeten belüli átcsoportosításával és a panaszkezeléssel kapcsolatban, valamint a szakszervezet befolyása a személyzet elrendezésére, azaz a menedzsereket korlátozó hivatalos szakszervezeti megállapodásokra. A dolgozói létszámra való hatást kivéve mindegyik szignifikáns volt és pozitívan korrelált a fizikai dolgozók körében megnyilvánuló szakszervezeti sűrűséggel. Moreton [1998, 1999] tanulmányaiban kiemelte még egy szelektív ösztönző szerepét: a munkahelybiztonság megnövekedését. Empirikusan alátámasztotta, hogy a szakszervezeti tagok állásbiztonsága nagyobb, kisebb valószínűséggel küldik el őket a munkahelyről. A szerző fő következtetése, hogy a kevésbé hatékony munkahelyvédelem és az alacsonyabb alkuerő a szakszervezeti sűrűség csökkenését vetíti előre.

KÖVETKEZTETÉSEK, ÖSSZEZGÉS

A szakszervezeti mozgalom létezésének magyarázatához értékes elméleti sarokkönek tekinthető Olson 1965-ben leírt melléktermék elmélete, amelyben a szakszervezetek jelenlétét két feltételhez kötötte: a kikényszerített tagsághoz és/vagy releváns szelektív ösztönzők nyújtásához. A kötelező tagság gyakorlatának hatályon kívül helyezése ellenére a potyautas magatartás sikeresen legyőzhető, ami azt mutatja, hogy a zárt üzem jelentősége kisebb, mint azt először feltételezni lehetett. A fennmaradó – bár kétségkívül hanyatló – szakszervezeti mozgalom azt sugallja, hogy vannak olyan tényezők, amelyek miatt érdemes csatlakozni a szakszervezethez. A jövőbeli kutatási irány a nyugat-európai országokat elemző tanulmányokhoz hasonlóan ezeket a tényezőket feltérképezni a poszt-szocialista országokban.

HIVATKOZÁSJEGYZÉK

- [1.] Addison J. T. – Schnabel, C. – Wagner, J. (2006): The (Parlous) state of German Unions, Institute for the Study of Labour, IZA DP No. 2000.
- [2.] Akerlof, G. A. (1980): A Theory of Social Custom of Which Unemployment May be One Consequence. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 94. No. 4. 749-775. p.
- [3.] Blaschke, S. (2000): Union Density and European Integration. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 6. No. 2. 217-236. p.
- [4.] Booth, A. L. (1985): The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 100, No. 1. 253-261. p.
- [5.] Booth, A. L. – Chatterji, M. (1995): Union Membership and Wage Bargaining When Membership is not Compulsory. *Economic Journal*, Vol. 105. No. 4. 345-360. p.
- [6.] Bryson, A. (2006): Union Free-Riding in Britain and New Zealand. The London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Paper No 713.
- [7.] Charlwood, A. (2003): The Anatomy of Union Decline in Britain 1990 – 1998. The London School of Economics and Political Science, London.
- [8.] 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. p.
- [9.] Fitzenberger, B. – Kohn, K. – Wang, Q. (2006): The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions. Institute for the Study of Labour, IZA Discussion Paper No. 2193.
- [10.] McCarthy, W. E. J. (1964): *The closed shop in Britain*. University of California Press.
- [11.] Mitchell, W. C. – Munger, M. C. (1991): Economic Models of Interest Groups: An Introductory Survey. *American Journal of Political Science*, Vol. 35. No. 2. 512-546. p. (Magyarul: Az érdekcsoportok közgazdasági modellje. *Századvég* (2004) 34. évf. 9. sz. 129-170. p.)
- [12.] Moreton, D. R. (1998): An Open Trade Union Model of Wages, Effort and Membership. *European Journal of Political Economy*, Vol. 14, No. 3. 511-527. p.
- [13.] Moreton, D. R. (1999): A Model of Labour Productivity and Union Density in British Private Sector Unionised Establishments. *Oxford Economic Papers*, Vol. 51, No. 2. 322-344. p.
- [14.] Olson, M. (1965/1997): *A kollektív cselekvés logikája*. Osiris Kiadó, Budapest.
- [15.] Olson, M. (1982/1987): *Nemzetek felemelkedése és hanyatlása. Gazdasági növekedés, stagfláció és társadalmi korlátok. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.*
- [16.] Samuelson, P. (1954): The Pure Theory of Public Expenditure. *Review of Economic Studies*, Vol. 36. 378-389. p.
- [17.] Schnabel, C. (2002): Determinants of Trade Union Membership. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Discussion Papers, No. 15.
- [18.] Szabó-Morvai Ágnes – Borbás Gabriella – Vona Máté (2010): Szakszervezetek a gazdaságban. A szakszervezetekkel kapcsolatos közgazdasági elméletek és kutatások összegzése. „A munka világába tartozó érdekképviseltek” című kutatás résztanulmánya. Compleo Kft, Cegléd.
- [19.] Visser, J. (1991): Trends in trade union membership. *OECD Employment Outlook*, OECD, Paris, 97-134. p.