
SZAKSZERVEZETI POTYÁZÁS: A MAGYAR ÉS A BRIT ESET

ELEK NÓRA ILONA

Összefoglalás

Az 1990-es évek elején, ahogy az európai országokban általában, mind Magyarországon, mind az Egyesült Királyságban illegálissá vált a zárt üzem. Az adatok az 1999 és 2008 közötti időszakra vonatkozóan teszik lehetővé a potyautasok arányának meghatározását a két országban: a potyautas-arány Magyarországon 52 százalék körül alakul, az Egyesült Királyságban körülbelül 19 százalék. Jelen írás célja, hogy feltárja a potyautas-aránybeli különbségek lehetséges okait, illetve lehetőség szerint összehasonlítsa a magyar és a brit potyautasok jellemzőit. A tanulmány legfőbb megállapítása ezzel kapcsolatban, hogy a szakszervezetek elérhetősége, eredményessége és a csatlakozási költségek fontos szerepet játszanak abban, hogy a magyar munkavállalók nagyobb arányban válnak potyázókká, mint brit társaik.

Kulcsszavak: kollektív cselekvés, potyautas magatartás, munkahelyi körülmények, szakszervezet, open shop elméletek

JEL: J51

Free-Riding in Trade Unions: the Hungarian and the British case**Abstract**

At the beginning of the 1990s compulsory membership became illegal across the European countries, as well as in Hungary and in the United Kingdom. Data permit calculation of the proportion of free-riders in the two countries between 1999 and 2008. The free-rider ratio is around 52 percent in Hungary and about 19 percent in the United Kingdom. This paper aims to explore possible reasons of the differences in free-rider rates and to compare characteristics of Hungarian and British free-riders. The main findings of this study is that union availability, union efficiency and joining costs play an important role in the higher proportion of Hungarian free-riders than their British counterparts.

Keywords: collective action, free-riding, working conditions, Trade Unions, open shop theories

JEL: J51

Bevezetés

Az európai országokban a kötelező tagság intézménye az 1990-es évek elejére törvénytelené vált. Magyarországon és az Egyesült Királyságban sem lehetett már a foglalkoztatás feltételeként előírni a szakszervezetben való tagságot. Ha a szakszervezethez való csatlakozásról szabadon dönthet a racionális egyén, felmerül a potyautas probléma, mivel a szakszervezet olyan előnyöket is nyújt, amelyek élvezetéből a munkavállalók nem zárhatók ki. A szakirodalom egyik alapvető kérdése, hogy miért csatlakozna a dolgozó, ha az előnyöket a költségek viselése nélkül is élvezheti (Schnabel, 2002). A zárt üzemet (100%-os tagságot) feltételező elméletek ilyen szempontból már elavultnak számítanak, a kérdés megválaszolásához a nyílt üzemet (open shop) feltételező elméletek járulnak hozzá (Booth – Chatterji, 1993).

Több tanulmány vizsgálja a potyautas magatartást elősegítő tényezőket, ezek közül kiemelhetők: a szakszervezettel szembeni attitűd, a szakszervezet elérhetősége, a szakszervezet eredményessége, a munkával, munkahelyi feltételekkel való elégedettség, a csatlakozás költsége és egyszerűsége, valamint a speciális ösztönzők (Bryson, 2006). A szakirodalom alapján történő számítások szerint Magyarországon magasabb a potyautasok aránya, mint az Egyesült Királyságban. Jelen cikk a European Social Survey két országra vonatkozó kapcsolódó adatai, a szakszervezeti honlapok és az irodalom alapján veszi sorra az imént említett tényezőket annak érdekében, hogy a potyautas-aránybeli különbségek magyarázatához közelebb kerüljünk.

Irodalmi háttér: a kollektív cselekvés problémája és az open shop elméletek

A kollektív cselekvés problémája akkor merül fel, ha egy érdekcsoport közjóságot próbál biztosítani magának. A probléma a közjóság azon tulajdonságából ered, hogy a fogyasztásából egyik egyén sem zárható ki, aki tagja a csoportnak. A kizárás nehézsége vagy lehetetlensége teszi lehetővé, és a minél kisebb költségek árán történő előnyök élvezete ösztönzi a racionális csoporttagokat a potyautas magatartásra. Mivel az egyének a többiekre szeretnék hagyni a közjóság finanszírozását, annak ellátására az optimálisnál kisebb mértékben vagy egyáltalán nem kerül sor (Olson, 1965). A potyautas hipotézisnek létezik egy erős és egy gyenge verziója. Az erős változat a zéró hozzájárulás tézis, ami szerint senki sem áldoz erőforrásokat a közjóság biztosítására, tehát a csoport teljes hozzájárulása nulla lesz. Erről írt többek között Olson és Buchanan is 1965-ben, valamint Hardin 1971-ben.

Hardin (1971) hívta fel a figyelmet arra, hogy a kollektív cselekvés problémája és a fogolydilemma mögött rejlő logika ugyanaz, így érdemes játékelméleti elemzésnek alávetni a közösségi tevékenységeket. Tipikus példa Hardin (1968) közlegelő tragédiája, vagy napjainkban Magyarországon jelentős probléma, hogy a mezőgazdasági termelők nem tudják kihasználni a közös gépberuházás és géphasználat előnyeit (Takács – Takács-György, 2013). A fogolydilemma játékban mindegy, milyen stratégiát választ a másik egyén, a nem kooperálás a legjobb válasz. A potyautas magatartásra alkalmazva, egy közjósággal kapcsolatban, a nem fizetés stratégiája dominálja a fizetni stratégiát, mivel a kifizetés nagyobb. Azonban, ha mindenki így gondolkodik, senki sem fizet, nem lesz közjóság, és rosszabbul járnak, mintha mindenki fizetne (Hardin, 1971).

Olson (1965) és Buchanan (1965) rámutatott, hogy az egyén kollektív cselekvésben való döntésénél szerepet játszik a csoportméret is. A viszonylag kis csoportok esetén nem nulla lesz a csoporttagok hozzájárulása (a potyautas hipotézis gyengébb verziója), viszont egy nagyméretű csoportban az elmélet szerint egy tag sem fog erőforrásokat (időt, pénzt, energiát) fordítani a közjószág beszerzésére. Hardin (1971) formális modellben mutatta be, hogy egy n-személyes fogolydilemma játék megjósolt egyensúlya közepes és nagy csoportokban a zéró hozzájárulás az egyének részéről.

Az irodalom szerint idealizált feltételek mellett igazolni lehet a zéró hozzájárulás tézist, azonban a valós világot nem jellemzi a hozzájárulás hiánya nagy csoportban sem. Például vannak, akik elmennek szavazni vagy támogatják az önkéntes szervezeteket. Az empirikus kutatás vitatja a zéró hozzájárulás tézist (Ostrom, 1999). Marwell és Ames (1979) például egy beruházási problémaként mutatta be a közjószág beszerzését. Kísérletükben az alanyok erőforrást fektethettek be egy magánjószágba vagy egy közjószágba. Mindkettő hozott egy bizonyos pénzösszegű nyereséget az egyéneknek. A vizsgálat eredménye az erős potyautas hipotézis elvetése volt, mivel a közjószágba való beruházás szintje általánosan magas volt (körülbelül a felajánlható erőforrások fele).

A nagy, többszázazres tagságú szakszervezetek létezése is azt bizonyítja, hogy nem a zéró hozzájárulás dominál. A szakszervezetnek az az elsődleges feladata, hogy közjavakat nyújtson. Ilyen közjavak például a magasabb bérek, a jobb munkakörülmények vagy a rövidebb munkaórák, amelyek a fogyasztásban nem rivalizálók és nem lehetséges vagy nagyon költséges az egyének fogyasztásból való kizárása. Ezeket a javakat így nem csak a szakszervezeti tagok, hanem a potyázók is élvezhetik, azok, akik nem tagjai a szakszervezetnek, és nem járultak hozzá e javak előállításához. A szakszervezeteknél jelen van tehát a kollektív cselekvés problémája, a nem hozzájárulók miatt valószínű, hogy az ellátás szintje nem optimális (Olson, 1965).

A szervezethez való kötelező csatlakozás Olson (1965) szerint kiemelkedően fontos volt ahhoz, hogy az országos szakszervezetek kollektív javakat tudjanak biztosítani a tagjaiknak és fennmaradjanak. A kötelező tagság vagy más néven zárt üzem (angolul closed shop) azt jelenti, hogy a potenciális munkavállaló tudatában van annak, hogy egy adott munkahelyre csak akkor veszik fel, ha tagja lesz a szakszervezetnek (McCarthy, 1964: 3). A zárt üzem feltételezése általános a bér és a foglalkoztatás szintjének meghatározására koncentráló mikroökonómiai modellek esetén (Booth és Chatterji, 1993), így ezekben a modellekben nem foglalkoznak a potyázás problémájával.

A zárt üzem napjainkban nem általános jelenség. Inkább az a jellemző, hogy a jogi környezet a szakszervezethez való önkéntes csatlakozás lehetőségét támogatja. A nyílt üzem (open shop) elméletekben a szakszervezeti tagság nem kötelező. Vannak olyan modellek, amelyekben a bérek és a szakszervezeti taglétszám szimultán határozódnak meg (például Schmidt és Strauss, 1976 vagy Lee, 1978), de nem fordítanak figyelmet a potyautas problémára, amivel Booth és Chatterji (1993) szerint minden nyílt üzemet feltételező elméletnek foglalkoznia kell. A zéró hozzájárulás tézis alapján ugyanis a zárt üzem támogatásának eltörlése, vagy a munkához való jog törvényének bevezetése megszüntetné a szakszervezeteket. Hiszen miért állna érdekében az egyének csatlakozni a szakszervezethez a költséges tagdíjak és a szakszervezeti tagság nélkül is megszerezhető, hasznos kollektív javak ellenére (Booth – Chatterji, 1993:24; Harbridge – Wilkinson, 2001:63; Schnabel, 2002:6)? A kis csoportok le tudják győzni a potyautas

problémát, mivel az egyéni döntésnél jól működnek a gazdasági és társadalmi ösztönzők is, de arra már nehéz magyarázatot találni, hogy a potyautas probléma ellenére hogyan jöhetnek létre és maradhatnak fenn a nagy létszámú szakszervezetek (Olson, 1965). A potyautas magatartás erős hipotézisének elfogadása esetén ilyen szervezetek egyáltalán nem léteznének. Az empirikus kutatás nem támasztja alá ezt a hipotézist, viszont elismeri, hogy a potyázásra erős a kísértés, és ez a magatartás a kollektív cselekvés bukásához vagy az erőfeszítések csökkenéséhez vezethet (Ostrom, 1999). Ezért bármely elméletnek, amely a szakszervezeti tagsággal kapcsolatos döntést vizsgálja, és az egyén önként dönt a tagságról, foglalkoznia kell a potyautas magatartás problémájával.

Anyag és módszer

Az elemzés a magyar és brit szakszervezeti mozgalom jogi hátterének bemutatásával kezdődik. Ezt követi a potyautasok számszerűsítése, majd jellemzése. A tanulmányban használt adatok forrása részben Jelle Visser ICTWSS (Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts) nevű adatbázisa, amely az Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) honlapjáról tölthető le. Az adatbázis széleskörűen szolgáltat adatokat a szakszervezetekre vonatkozó intézményi jellemzőkről, a bérmeghatározásokról, az állami beavatkozásról és a társadalmi szintű megállapodásokról. Az 1960-tól 2011-ig terjedő időszakra vonatkozóan éves szintű adatok találhatóak, amelyek minden OECD és EU tagállamra kiterjednek (Visser, 2013). A magyar és a brit munkavállalók összehasonlítása az European Social Survey felmérései alapján történik, a szakszervezetekre vonatkozó kérdésekre adott válaszok segítségével. Az adatok népesség szerint, valamint a nem válaszadók és az esetleges mintavételi hibák szerint súlyozottak. Az öt és kilenc fokozatú skálák esetén a súlyozott számtani átlaggal meghatározott középértékek kerültek a 4. táblázatba. A kilenc fokozatú skálák valójában 0-10-ig terjedő skálák, az alsó és a felső kettő kategória összevonásával keletkeztek.

Jogi háttér

A potyautas jelenség a legtöbb országban problémát jelent. A jogalkotás többféleképpen viszonyul ahhoz a kérdéshez, hogy hogyan járjon el azokkal a munkavállalókkal szemben, akik a kollektív szerződésben kiharcolt előnyöket élvezik, de nem tagjai a szakszervezetnek. Két lehetséges eset, hogy támogatja a munkavállalók szabad döntési jogát a szakszervezethez való csatlakozással és a szakszervezet pénzügyi finanszírozásával kapcsolatban (open shop union), vagy a nem tag munkavállalók számára előírhat egy fix összeget (agency shop), amit fizetnie kell azért, hogy kompenzálja a szakszervezet által elért eredményeket (Harbridge – Wilkinson, 2001).

Európában általános az önkéntes tagság. Nagy-Britanniában a Thatcher-kormány igyekezett gyengíteni a szakszervezetek szerepét: a törvényhozás az 1980-as években fokozatosan csökkentette a zárt üzem lehetőségeit. Az 1980-as Employment Act kibővítette a zárt üzem alóli kivételek körét, 1982-ben illegálissá vált a zárt üzem működtetése, kivéve, ha titkos szavazást tartanak és 85%-os a zárt üzem támogatottsága. Végül 1988-ban nem lehetett sztrájkjal kivívni a zárt üzem létrehozását (Booth – Chatterji, 1993). 1990-ben törvénytelené vált, ha azért nem vesznek fel valakit a munkahelyre, mert nem tagja a szakszervezetnek. Az 1992-es Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act megerősítette az eddigi rendelkezéseket (IER, 2012).

Magyarországon a kötelező tagság a második világháború után terjedt el, s ez a taglétszám nagymértékű növekedését okozta: az 1945. január eleji 10 140 főről 850 831 főre emelkedett decemberre, és a növekedés később is folytatódott (Lux, 2008). Az 1980-as években a taglétszám 4.4 millió volt, ami a munkavállalók 96%-át jelentette. A szakszervezeteket a Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT) fogta össze és irányította, amellyel a kommunista párt igyekezett az ágazati és szakmai szakszervezetek tevékenységét leépíteni (Neumann, 2005). Az első szabad szakszervezet 1988. május 14-én alakult meg Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete néven. Az ezt követő időszakban szakadt négy részre a SZOT, és a rendszerváltáskor sok új szakszervezet jött létre (Lux, 2008). A kötelező tagság illegalitását az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről tartalmazza (26. par. 2. bek.): „*A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, avagy nem, illetve megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.*” A jelenleg hatályos 2012. évi I. törvényben is megtalálható a closed shop tilalma, a 271. paragrafusban. A törvény azt is kimondja, hogy díjfizetésre sem lehet kötelezni a munkavállalókat. Így a magyar szakszervezetek csak open shop rendszer szerint működhetnek.

A magyar és a brit potyautasok számszerűsítése

A potyautasok számát meg lehet adni Chaison – Dhavale (1992) vagy Harbridge – Wilkinson (2001) definíciója alapján, a kollektív szerződés által lefedett munkavállalók számának és a szakszervezeti tagok számának különbségeként. A potyautas arány a potyautasok számának és a kollektív szerződés által lefedett munkavállalók számának hányadosaként áll elő (Harbridge – Wilkinson, 2001). Az ICTWSS adatbázisban a lefedett dolgozók bérből és fizetésből élőkhöz viszonyított arányát találjuk, de kis számítással megkaphatjuk azon dolgozók számát, akikre kiterjed a kollektív szerződés. A következő táblázatokban Magyarország és az Egyesült Királyság potyautasainak száma és aránya szerepel az ICTWSS adatai szerint.

1. táblázat: A potyautasok száma és aránya Magyarországon 1999 és 2008 között

Évek	Bérből és fizetésből élők száma (ezer fő)	Kollektív szerződés által lefedett munkavállalók száma (ezer fő)	Nettó szakszervezeti tagság (ezer fő)	Potyautasok száma (ezer fő)	Potyautasok aránya (%)
1999	3 160,0	1 485,2	775,0	710,2	47,82
2001	3 272,0	1 390,6	654,0	736,6	52,97
2003	3 355,0	1 459,4	600,0	859,4	58,89
2005	3 322,0	1 079,7	580,3	499,4	46,25
2007	3 404,0	1 252,7	574,0	678,7	54,18
2008	3 370,7	1 210,1	566,7	643,4	53,17

Forrás: ICTWSS adatbázis (2013) alapján

2. táblázat: A potyautasok száma és aránya az Egyesült Királyságban 1999 és 2008 között

Évek	Bérből és fizetésből élők száma (ezer fő)	Kollektív szerződés által lefedett munkavállalók száma	Nettó szakszervezeti tagság (ezer fő)	Potyautasok száma (ezer fő)	Potyautasok aránya (%)
1999	23 160,0	8360,76	7 066,8	1 294,0	15,48
2001	23 830,0	8459,65	7 001,1	1 458,6	17,24
2003	24 035,0	8532,425	6 962,4	1 570,0	18,40
2005	24 814,0	8660,086	6 725,7	1 934,4	22,34
2007	25 100,0	8684,6	6 865,2	1 819,4	20,95
2008	25 357,0	8519,952	6 890,4	1 629,6	19,13

Forrás: ICTWSS adatbázis (2013) alapján

A potyautasok aránya Magyarországon 52% körül, az Egyesült Királyságban 19% környékén alakul, így adódik a kérdés, hogy miért lehet ez így? A szakirodalom szerint a potyázást több tényező befolyásolja. Chaison – Dhavale (1992) három csoportot alkotott a szakszervezeti tagság vonzerejére ható tényezőkből: a szakszervezeti tagokkal szembeni megkülönböztető bánásmód (speciális ösztönzők: juttatások, munkahely biztonsága, előrelépési lehetőségek, panaszkezelési eljárások), azon hírnév értéke, hogy a munkavállaló nem potyautas (társadalmi szokás), a szakszervezet ismertsége és a szakszervezet vívmányainak értéke a dolgozók számára. A potyázásra hat még a kor, a nem, az etnikai hovatartozás, a képzettség, a kereset és a foglalkozás. Bryson (2006) szerint a következő tényezők magyarázzák a potyautas magatartást: társadalmi szokások, szakszervezeti közbenjárás és eredményesség, a csatlakozás fix költsége, hogyan érzékelik a munkavállalók a menedzsment szakszervezet irányában tanúsított attitűdjét, a munkavállaló munkahelyi problémái, a szakszervezet szerepére vonatkozó ideológiák, valamint a kizárhatósággal jellemezhető magánjavak (szelektív ösztönzők). E tanulmány az ESS 2002-es felmérése alapján tesz kísérletet a magyar és a brit munkavállalók összehasonlítására. A kollektív szerződéssel való lefedettségre nem kérdeztek rá egyik évben sem, így a potyautasok arányát Albanese – van Fleet (1985) definíciója alapján adjuk meg: a potyautas egy csoportnak azon tagja, aki csoporttagságból eredő hasznokat szerez, de nem járul hozzá a pénzübeli költségekhez. Az alábbi táblázat tartalmazza azon munkavállalók arányát, akik tagjai, és akik nem a munkahelyi szakszervezetnek.

3. táblázat: A szakszervezeti tagok és nem tagok aránya a szakszervezettel rendelkező és nem rendelkező munkahelyeken a 2002-es ESS-ben

Ország	Van-e a munkahelyen szakszervezet?	Nem tag (%)	Tag (%)
Magyarország	Igen	69,3	30,7
	Nem	99	1
Egyesült Királyság	Igen	47,5	52,5
	Nem	95,4	4,6

Forrás: A European Social Survey első hulláma (2002) alapján

A táblázatból látható, hogy azok aránya, akik úgy élvezik a munkahelyi szakszervezet nyújtotta előnyöket, hogy nem járulnak hozzá az előállítási költségekhez (hiszen mindkét országban open shop van érvényben) magasabb Magyarországon (69.3%), mint az Egyesült Királyságban (47.5%). Ez az adat torzított, hiszen azokra a munkavállalókra is kiterjedhetnek a szakszervezet által kiharcolt kollektív javak, akiknek a munkahelyén nincs szakszervezet.

A magyar és a brit munkavállalók közötti különbségek

A magyar és a brit munkavállalók közötti eltérésekből következtethetünk a potyautas-arányok különbségének okaira. A 2002-es ESS felmérés szakszervezettel kapcsolatos kérdéseit foglalja össze a következő táblázat a két országra vonatkozóan.

4. táblázat: A szakszervezetekre vonatkozó kérdések a 2002-es ESS-ben

	Magyarország	Egyesült Királyság
Erős szakszervezet szükségessége¹	1,81	2,36
Szakszervezet a munkahelyen (%)	41,7	46,36
Szakszervezeti akciók befolyásolhatósága²	4,35	4,97
A szakszervezet befolyásoló képessége a munkahelyi feltételek alakulására a dolgozók szerint²	4,19	5,19
Munkahelyi dolgok alakulásával való elégedettség²	5,62	5,83
Munkahelyi feltételek javításának egyéni kísérlete (%)	39,38	62,05
A kísérlet eredményessége (%)	53,21	67,99
A javítási kísérlet következménye²	6,82	7,02
Személyes barát a szakszervezetben (%)	83,33	62,04

Forrás: A European Social Survey első hulláma (2002) alapján

*Megjegyzés: 1.: ötfokozatú skála, 1: Teljesen egyetértek, 5: Egyáltalán nem értek egyet
2.: kilenc fokozatú skála, az alacsony értékek a nehézséget, elégedetlenséget, illetve negatív következményeket jelentik, a magas értékek pedig a könnyűséget, elégedettséget vagy fairséget fejezik ki.*

A kérdések három csoportba sorolhatók. Az első csoportba a szakszervezetre vonatkozó kérdések, a másodikba a munkával és munkahelyi feltételekkel kapcsolatos kérdések kerültek és végül a harmadikba a személyes szakszervezeti kapcsolatot tudakoló kérdések. Az elsőnél a válaszadóknak meg kellett adniuk egy öt fokozatú skálán, hogy mennyire értenek egyet az adott kijelentéssel. „Az alkalmazottaknak szükségük van erős szakszervezetekre bér- és munkakörülményeik védelmének biztosítására” mondattal teljes mértékben egyetérthettek (1) vagy egyáltalán nem érthettek egyet (5). Magyarország és az Egyesült Királyság esetén is 2 körüli érték adódott, tehát a dolgozók szerint kell az erős szakszervezet. Mégis sokan potyáznak. Ez nem annyira meglepő, mivel mást jelent, ha valaminek a fontosságát, szükségességét ítéljük csak meg, és mást, ha valóban hozzá kell járulni a megvalósításhoz. Olson (1965) szerint a munkások

valójában racionálisak, amikor azt szeretnék, hogy az erős szakszervezet érdekében mindenki vegyen részt a gyűléseken, de ha lehet, ők kihagyják azokat. Ennek oka, hogy nem számít, ott vannak-e a gyűlésen vagy sem, az eredményeket ettől függetlenül élvezni fogják, így nincsenek gazdaságilag ösztönözve a részvételre. Ráadásul nagy létszámnál nem tudják érdemben befolyásolni a végeredményt sem. Tehát lehet, hogy a dolgozók fontosnak tartják az erős szakszervezetet, de ha lehetőségük van rá, ők maguk nem vállalják az ezzel kapcsolatos költségeket (pénz, idő, erőfeszítés). Az adatok szerint Magyarországon fontosabbnak ítélik az erős szakszervezetet, mint az Egyesült Királyságban, ez azonban semmit nem mond arról, hogy miért nagyobb nálunk a potyautasok aránya a britekhez képest.

A szakszervezet elérhetősége a szakszervezethez való csatlakozás fontos indítéka lehet. (Schnabel – Wagner, 2005: 20-21) Az elérhetőség a szakszervezet jelenlétét és láthatóságát, valamint munkaadó általi elismertségét jelenti (Ebbinghaus – Visser, 1999: 144). Az elismertségre nem kérdeztek ugyan rá, de az Egyesült Királyság esetén a válaszadók 46,36 %-ánál, míg Magyarországnál 41,7 %-ánál volt szakszervezet a munkahelyen. Ez sugallhat magasabb potyázást Magyarországon.

Az Egyesült Királyságbeli dolgozók kisebb potyázásához hozzájárulhat, hogy úgy érzik, nagyobb beleszólásuk van a szakszervezeti tevékenységbe. Bryson 2006-os tanulmányában a potyautasok és a szakszervezeti tagok közötti egyik fontos különbség az volt, hogy a potyázók a szakszervezetet nem látják eredményesnek. A 4. táblázat szerint az Egyesült Királyságban a munkavállalók érzékelése alapján a szakszervezet nagyobb mértékben képes beleszólni a munkahelyi feltételek alakulásába, tehát eredményesebbnek látják a szakszervezetet. A 2010-es felmérés adatai szerepelnek az 5. táblázatban, amelyben a britekkel összehasonlítva a magyar válaszadók nagyobb része gondolja azt, hogy egyáltalán nem vagy csak valamennyire van befolyásoló hatása a szakszervezeteknek. Emellett az 'elégge vagy nagyon befolyásolják' kategóriákat a brit szakszervezetek nyerik (körülbelül 15% a magyar 10%-kal szemben).

5. táblázat: A szakszervezet eredményessége a dolgozók szerint a 2010-es ESS-ben

Ön szerint munkahelyén a szakszervezetek általában mennyiben befolyásolják a munkakörülményeket és a munkamenetet érintő döntéseket? (%)	Magyarország	Egyesült Királyság
Nem nagyon vagy egyáltalán nem befolyásolják	57,26	54,51
Valamennyire befolyásolják	32,70	30,42
Elégge befolyásolják	6,73	11,45
Nagyon befolyásolják	3,31	3,62
Összesen	100	100

Forrás: A European Social Survey ötödik hulláma (2010) alapján

Megjegyzés: azon válaszadók szerepelnek a táblázatban, akik azt jelölték meg, hogy van a munkahelyükön szakszervezet.

Schnabel – Wagner (2005) empirikus kutatásának egyik eredménye, hogy a szakszervezeti tagság valószínűségét negatív irányban befolyásolja, ha valaki magyar.

Ebben szerepet játszhat az, hogy a rendszerváltás előtt a szakszervezetekre nem, mint a munkavállalók érdekeit képviselő szervezetekre, hanem inkább, mint az államhatalom megtestesítőire gondoltak (Neumann 2005). A rendszerváltás előtti helyzet más területen is érezteti hatását, például a szövetkezeti mozgalomnál, ahol a mozgalommal kapcsolatos ellenézés a tudatlansággal és az ismeretek hiányával párosulva gátját képezi annak, hogy a közös géphasználat előnyeit kihasználják (Takács – Baranyai, 2013: 281).

A második csoportba tartozó kérdéseknél a munkával való elégedettség 2002-ben körülbelül egyforma volt a két országban. Magyarországon kicsit alacsonyabb: 5.62 az 5.83-mal szemben. 2006-ban, 2010-ben és 2012-ben rákérdeztek még a munkával való elégedettségre, és mindhárom évben mindkét országban az átlag 7 körül alakult. Egy év (2006) kivételével mindig az Egyesült Királyságban volt magasabb, bár nem sokkal. Bryson (2006) kutatásában arra jutott, hogy a munkahelyi elégedettség növekedésével nő a potyázásra való hajlam is, hiszen, ha a dolgozóknak nincs igazán problémájuk a munkahelyükkel, akkor nincs szükség szakszervezetre. Ez alapján ismét nem tudunk következtetni a különbségre. Érdekes azonban, hogy a magas átlagos elégedettség mellett a munkahelyi feltételeken a brit válaszadók 62.05%-a próbált meg változtatni, és a kísérletek több, mint kétharmada sikeres volt. A változtatási kísérletet fair módon kezelte a munkaadó. Lehet egyébként, hogy emiatt is elégedettek a dolgozók. Az is lehet, hogy ha a változtatási kísérlethez pozitívan áll hozzá a munkaadó, akkor a szervezkedés miatti hátrányos megkülönböztetéstől sem tartanak annyira a munkavállalók. A magyar válaszadók sokkal kisebb arányban próbáltak változtatni, talán kevésbé érezték ennek értelmét a brit munkavállalókhöz képest, és a próbálkozások körülbelül fele volt sikeres a dolgozók megítélése szerint. A javítási kísérlet következménye szintén viszonylag korrekt a munkavállalók meglátása szerint.

A harmadik típusú kérdés a személyes barát jelenléte a szakszervezetben. Magyarországon a válaszadók 83.33%-ának, az Egyesült Királyságbeli válaszadók 62.04%-nak van személyes barátja a szervezetben. Ez alapján úgy tűnik, a barátság kevésbé fontos tényező a potyázással kapcsolatos egyéni döntésben.

A felmérés kérdései mellett érdemes még megvizsgálni a többek között Bryson (2006), valamint Haynes – Boxall (2004) által fontosnak tartott, keresethez, jövedelemhez viszonyított csatlakozási költségeket is. A szakszervezeti tagdíjat meg lehet adni fix összegként, illetve a jövedelem, a bér vagy a kereset adott százalékaként. Magyarországon a nagy szakszervezeti szövetségek tagszervezeteinek honlapját (már amelyiknek van) átnézve a legtöbb helyen a szakszervezeti tagdíj a bruttó kereset (és a táppénz) vagy a bruttó jövedelem, vagy a bruttó alaphér 1%-a. Ezt a díjat a „Belépési nyilatkozat” formanyomtatvány alapján vonják a fizetésből, és adóalapot csökkentő tétel. Az Egyesült Királyságban sokkal változatosabb módon adják meg a fizetendő tagdíjat. Olykor a honlapon ki lehet kalkulálni (például CWU). A díj általában a fizetés nagyságától és a munkaidőtől függ. Részmunkaidőben dolgozónak 7-9 angol fontot kell fizetni, a teljes munkaidőben dolgozóknak 16 font is lehet, de általában 12-14 font körüli a tagdíj. Ha lehetőség szerint kiszámoljuk a nagy szakszervezeteknél (ezek listája megtalálható az ETUI által támogatott worker-participation.eu honlapon), hogy a fizetéshez képest mennyi ez az összeg, körülbelül 0.05-0.06% adódik, ami sokkal kisebb a magyarokénál. Érdemes lehet egy precízebb vizsgálatot készíteni ezzel kapcsolatban, de annyi előrebecsélhető, hogy ez lehet ok arra, hogy a magyar munkavállalók nagyobb arányban lesznek potyautasok. Az sem lehet lényegtelen tényező, hogy a brit

szakszervezetek honlapjai könnyebben kezelhetők, tagtöborzásra alkalmasabbak, segítségükkel egyszerűen és gyorsan lehet csatlakozni egy-egy szervezethez. Nem egy Egyesült Királyságbeli szakszervezet kedvezményes (1 fontos vagy akár ingyenes) díjakat állapít meg belépéskor, így ha egy munkavállaló belép, lehetősége van megismerkedni a szolgáltatásokkal, és eldöntheti, hogy tag marad-e továbbra is (például a NUT vagy a NASUWT szakszervezetek). A magyar szakszervezetek leginformatívabb honlapjai is jelentős fejlesztésre szorulnak, az elégedettség és igények felmérése szinte teljesen hiányzik, és a szakszervezeti programok túl általánosak és megfoghatatlanok (Szabó-Morvai – Borbás – Vona, 2010).

A nem csatlakozó munkavállalók hasznot húznak a nyújtott közjavakból, azonban a csak tagok számára elérhető szolgáltatások és magánjavak esetén nem lehet potyázni. Bryson (2006) kutatásából kiderül, hogy a munkavállalók egy része azért választja a potyázást, mert nem jók a szakszervezet által felkínált, kizárhatósággal jellemezhető javak. Szabó-Morvai – Borbás – Vona (2010) résztanulmánya magyar honlapok alapján összegyűjtötte a csak tagok számára elérhető szolgáltatásokat: jogsegélyszolgálat, kedvezményes üdültetés, kedvezményekre jogosító csomagok (vásárlási, banki, biztosítási kedvezmények), képzési programok és szolidaritási alap vagy önszegélyező alapítvány. A brit honlapokon található szelektív ösztönzők hasonlóak a magyarokéhoz: jogsegélyszolgálat, pénzügyi segítség, baleset és sérülés esetére szóló kompenzáció, exkluzív tagsági kedvezmények, képzési tanácsadás és különféle kurzusok.

Következtetések, javaslatok

A European Social Survey felmérései, a szakirodalom és a honlapok áttanulmányozása rávilágított néhány tényezőre, ami szerepet játszhat a magyar és a brit potyautas-aránybeli különbségek kialakulásában. Jelentősége van annak, hogy mennyire elérhető a szakszervezet az adott munkahelyen, mennyire látják a munkavállalók eredményesnek a munkahelyi érdekképviseletet, valamint mennyire költséges idő, pénz és erőfeszítések tekintetében a csatlakozás. A vizsgált változók mellett még számos más mikroökonómiai és makroökonómiai tényező is befolyásoló hatással bírhat. Az ezzel kapcsolatos adatokat célszerű lenne összegyűjteni, és további kutatást és elemzést kellene végezni a potyautas arányok különbségének pontosabb magyarázatához.

Hivatkozott források

- [1.] Albanese, R. – van Fleet, D. D. (1985): Rational Behavior in Groups: The Free-Riding Tendency. *The Academy of Management Review*, Vol. 10. No. 2. pp. 244-255.
- [2.] Bryson, A. (2006): Union Free-Riding in Britain and New Zealand. The London School of Economics and Political Science. CEP Discussion Paper No. 713.
- [3.] Booth, A. L. – Chatterji, M. (1993): Union Membership and Wage Bargaining When Membership is not Compulsory. *Economic Journal*. Vol. 105. No. 4. pp. 345-360.
- [4.] Buchanan, J. M. (1965): Ethical Rules, Expected Values and Large Numbers. *Ethics*, Vol. 76. No. 1. pp. 1-13.

-
- [5.] Chaison, G. N. – Dhavale, D. G. (1992): The Choice Between Union Membership and Free-Rider Status. *Journal of Labor Research*, Vol. 13. No. 4. pp. 355-369.
- [6.] Ebbinghaus, B. – Visser, J. (1999): When Institutions Matter – Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. *European Sociological Review*, Vol. 15. No. 2. pp. 135-158.
- [7.] ESS Round 1: European Social Survey Round 1 Data (2002). Data file edition 6.4. Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data. <http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/> Letöltés dátuma: 2015. augusztus 14.
- [8.] ESS Round 5: European Social Survey Round 5 Data (2010). Data file edition 3.2. Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data. <http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/> Letöltés dátuma: 2015. augusztus 14.
- [9.] Harbridge, R. – Wilkinson, D. (2001): Free Riding: Trends in Collective Bargaining Coverage and Union Membership Levels in New Zealand. *Labour Studies Journal*, Vol. 26. No. 3. pp. 51-72.
- [10.] Hardin, G. (1968): The Tragedy of the Commons. *Science*, Vol. 162. No. 3859, pp. 1243-1248.
- [11.] Hardin, R. (1971): Collective Action as an Agreeable n-Prisoners' Dilemma. *Behavioral Science*, Vol. 16. No. 5. pp. 472-481.
- [12.] Haynes, P. – Boxall, P. (2004): Free-riding in New Zealand: Incidence, Motives and Policy Implication. *Labour and Industry: a journal of the social and economic relations of work*, Vol. 15. No. 2. pp. 47-63.
- [13.] IER (2012): A Chronology of Labour Law 1979-2008. The Institute of Employment Rights. Elérhető: <http://www.ier.org.uk/resources/chronology-labour-law-1979-2008> Letöltés dátuma: 2015. augusztus 12.
- [14.] Lee, L-F. (1978): Unionism and Wage Rates: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables. *International Economic Review*, Vol. 19. No. 2. pp. 415-433.
- [15.] Lux J. (2008): *A magyarországi szakszervezetek történetéből*. Budapest, Friedrich Ebert Alapítvány, 75. o.
- [16.] Marwell, G. – Ames, R. E. (1979): Experiments on the Provision of Public Goods. I. Resources, Interest, Group Size, and the Free Rider Problem. *American Journal of Sociology*, Vol. 84. No. 6. pp. 1335-1360.
- [17.] McCarthy, W. E. J. (1964): The closed shop in Britain. Berkeley and Los Angeles, *University of California Press*, pp. 3.
- [18.] Neumann L. (2005): Trade Unions in Hungary: Between Social Partnership, Political Action and Organizing Drive. In: Dimitrova, D. – Vilroks, J. (eds.): *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work*. Budapest, International Labour Office, pp. 63-109.
- [19.] Olson, M. (1965): *The Logic of Collective Action*. Cambridge, Harvard University Press. (Magyarul: Csontos L. (ford.) (1997): *A kollektív cselekvés logikája*. Budapest, Osiris Kiadó, 98-108. o.
- [20.] Ostrom, E. (1999): Collective Action and the Evolution of Social Norms. Workshop in Political Theory and Policy Analysis. Center for the Study of Institutions, Population, and Environmental Change. Bloomington, Indiana University.

- [21.] Schmidt, P. – Strauss, R. P. (1976): The Effect of Unions on Earnings and Earnings on Unions: A Mixed Logit Approach. *International Economic Review*, Vol. 17. No. 1. pp. 204-212.
- [22.] Schnabel, C. (2002): Determinants of Trade Union Membership. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Discussion Papers, No. 15.
- [23.] Schnabel, C. – Wagner, J. (2005): Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data, 2002/03. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Discussion Papers, No. 31.
- [24.] Szabó-Morvai Á. – Borbás G. – Vona M. (2010): Szakszervezetek külső szemmel. Sajtó- és honlapelemzés, közvélemény-kutatások eredményei. „A munka világába tartozó érdekképviseltek” című kutatás résztanulmánya. Cegléd, Compleo Kft.
- [25.] Takács I. – Baranyai Zs. (2013): A géphasználati együttműködések, avagy a „virtuális üzemek” elmélete és gyakorlata a magyar mezőgazdaságban. *Gazdálkodás*, 57. évf. 3. sz. 270-281. o.
- [26.] Takács I. – Takács-György K. (2013): Decision about cooperation – an explanation based on game theory. 3rd AGRIMBA-AVA Congress: “Agribusiness and Rural Development as a Global Challenge”: programme and abstract book. Konferencia helye, ideje: Budva, Montenegro, 2013.06.26-2013.06.28. Budva: AGRIMBA, pp. 1-15.
- [27.] Visser, J. (2013): Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011 (ICTWSS). Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, Amsterdam.
- [28.] ICTWSS Database (2013) Elérhető: <http://www.uva-aias.net/208>. Letöltés dátuma: 2015. január 30.
- [29.] 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- [30.] 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

Szerző:

Elek Nóra Ilona

egyetemi tanársegéd

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

Közgazdaságtan Intézet, Közpolitikai Elemzés Tanszék

elek.nora@econ.unideb.hu