

HÉTHY LAJOS

A megállapodásos bérpolitika Magyarországon

Közép-Kelet-Európában Magyarország úttörő szerepet játszott az állami adminisztratív bérmeghatározás megszüntetésében és a megállapodásos bérpolitika alkalmazásában. Ennek fokozatos bevezetése egyaránt alapult elméleti és gyakorlati megfontolásokon. Napjainkra azonban korrekcióra szorulnak az országos bértárgyalások intézményei. Az Érdekegyeztető Tanácsban intézményes garanciákat kell teremteni annak érdekében, hogy az országos bértárgyalások résztvevői köre közvetlenül érdekelt legyen, valamint megfelelően támogatott, s – ha szükséges – időről időre újuljon meg. A tárgyalások koreográfiáját a kibontakozott piaccgazdaság realitásaihoz kell igazítani, az alku súlypontjának a munkaadók és a szakszervezetek kapcsolatrendszerébe kell átkerülnie, miközben a kormányra a közérdek és az ezt szolgáló közpolitika megjelenítése hárul. Ezzel szemben a költségvetési szféra bértárgyalásain – ahol a kormány meghatározó szerepe szükségképpen megmarad – a finanszírozás, illetve a finanszírozás biztosítékainak kérdését kell megnyugtatóan rendezni.*

A megállapodásos bérmeghatározás kiindulópontját a bérreform 1987–1988-ban kimunkált elvei jelentették. Ezek szerint 1. az állami adminisztratív bérmeghatározás nem tartható fenn a kibontakozó piaccgazdaságban; 2. szerepét többszintű érdekegyeztetésnek, így az országos bértárgyalásoknak és megállapodásoknak, valamint az ágazati – többmunkáltatós – és vállalati kollektív tárgyalásoknak és szerződéseknél, illetve a kibontakozó munkaerőpiacnak kell átvennie; 3. a bérekre gyakorolt munkaerő-piaci hatásokat a kollektív (bér)megállapodásoknak kell befolyásolniuk és társadalmilag elfogadhatóvá tenniük; 4. az átmeneti időszakban – a valódi piaccgazdasági magánmunkáltatók nagyobb számban való színrelépéséig – a bérek fölötti állami kontrollt társadalmi – háromoldalú – ellenőrzésnek kell helyettesítenie.

Az állami bérmeghatározás fokozatos megszüntetését a gazdaság és a gazdálkodó szervezetek tényleges működéséből fakadó szükségletek is indokolták: 1. az állami szabályozók miatt a bérek szűkös erőforrássá váltak, „címkézett” és mással nem helyettesíthető költség-tétellé: különleges státusuk más erőforrások pazarlását és ezzel együtt a munkaerő kihasználatlanságát hozta, 2. a vállalatok olyan helyzetbe kerültek, amelyben gyakran képtelenek voltak vonzani, megtartani és motiválni a munkaerőt; a bérek fölötti központi ellenőrzés következménye: torz bérarányok és bérstruktúra, 3. a központi bérszabályozás megbénította a valódi érdekegyeztetés, a kollektív tárgyalások és megállapodások kialakulását, 4. a központi bérszabályozók társadalmilag „érzéketlenek” voltak: a vállalatokat megfosztották attól a lehetőségtől, hogy maguk előzzék meg és rendezzék a bér-

* Az eredeti tanulmány A bérvizonyok dinamikája az Új Európában című nemzetközi szimpóziumra készült. (Maastricht, 1997. május 1-3.)

vitákat, az ilyen konfliktusok többnyire felfelé tolódtak, és mint a kormány politikájával szembeni ellenállás jelentek meg.

A munkáltatók és a szakszervezetek már a nyolcvanas években jelentős nyomást gyakoroltak a kormányra, hogy megszabaduljanak a bérszabályozástól. A munkáltatók szerint ez akadályozta eredményes gazdálkodásukat, míg a szakszervezetek úgy tekintették, mint a munkavállalók jogos bérköveteléseinek korlátját. A kormány ezzel szemben nem bízott abban, hogy az állami vállalatok képesek ellenállni a bérkövetelések nyomásának, illetve attól is tartott, hogy az ellenőrizetlen bérnövekedés meglódtítja az inflációt. A bérszabályozás eltörlését végül is az állami vállalatok többségének nehezzé vált pénzügyi helyzete, az állami szektor beszűkülése, illetve a magántulajdon bővülése, valamint az 1988-ban bevezetett szigorú és progresszív személyi jövedelemadó tette lehetővé. Ez utóbbi a bérek adminisztratív kontrolljánál hathatósabb jövedelempolitikai eszköznek bizonyult – annál is inkább, mert a bérek a lakossági jövedelemstruktúrában is veszítettek jelentőségükből.

Az állami bérszabályozás lebontása

A kormány, a szakszervezetek és a munkaadók képviselőiből álló háromoldalú Érdekegyeztető Tanács (ÉT) – akkori nevén még Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) – 1988 decemberében alakult meg azzal a céllal, hogy az állami bérszabályozás helyébe lépve az országos szintű bértárgyalások intézményeként működjön.

A bérmeghatározás terén az ÉT-nek két fő funkciója van: 1. a garantált minimálbér meghatározása, 2. ajánlások megfogalmazása az éves vállalati szintű bérnövekedés átlagos, valamint minimális és maximális mértékére. A – törvény által kötelező – garantált minimálbér tekintetében az ÉT-nek döntéshozatali jogköre van, míg a vállalati szintű bérnövekedés esetében olyan – nem kötelező – ajánlásokat tehet, amelyek küldetése, hogy a vállalati és ágazati – többmunkáltatós – kollektív tárgyalások és megállapodások számára támpontokat adjon. Az ÉT tevékenységének jogi bázisát a Munkatörvénykönyv jelenti (1992), amely – többek között – arra kötelezi a kormányt, hogy az ÉT-ben született megállapodások alapján jogszabályban állapítsa meg a kötelező minimálbért, és amely az ÉT-t jelöli meg az országos bértárgyalások lefolytatásának intézményeként. A testület jogkörét 1990-ben kiterjesztették – s ez korántsem független a bérmeghatározásban betöltött szerepétől – a gazdasági és munkaügyi jogszabályalkotással kapcsolatos konzultációkra, amelyek ugyancsak hozhatnak megállapodásokat.

Miközben a vállalkozási szférában az állami bérszabályozás 1993-ban megszűnt, a költségvetési szférában továbbra is megmaradt, hiszen a bérnövekedésről, illetve ennek forrásairól a költségvetési törvény (illetve a társadalombiztosítás költségvetéséről szóló törvény) rendelkezik, míg a bérkifizetések jogi garanciáját alapvetően a közalkalmazotti, köztisztviselői és szolgálati jogviszonyokról szóló törvények tartalmazzák. Az utóbbi években egyre fontosabb országos szintű bértárgyalásoknak és megállapodásoknak a jelentősége abban – és csakis abban – van, hogy hozzájárulnak az állami bérmeghatározás megalapozásához. Ezen a területen az ÉT funkciója korábban is csupán a bérszabályozás intézkedések esetenkénti megvitatására korlátozódott,¹ de az utóbbi években ilyen funkcióit egy másik intézmény vette át, a korábban az ÉT bizottságaként, majd 1992 óta önállóan működő Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsa (KIÉT).

A vállalkozási szférában az adminisztratív bérszabályozás megszüntetése fokozatosan

¹ 1994 novemberében, az 1995. évi állami költségvetésről született ÉT-megállapodás például még kitért a közalkalmazotti illetményalap növekedésére. Ez volt az utolsó eset, hogy az ÉT-ben a közalkalmazotti bérekről megállapodás jött létre.

történt. Egy ideig (1989–1992) a kormány megtartotta a jogát a bérnövekedést korlátozó szabályozók kibocsátására, tovább működtetve ezzel a korábbi, bizonyos értelemben a központi tervezésre alapuló rendszer gyakorlatát. Az adminisztratív bérmeghatározást, többek között az ÉT kezdeményezésének hatására, fokozatosan egyre liberalizálták (1989–1991), majd felfüggesztették (1992) és végül megszüntették (1993). Ezután a *megállapodásos bérpolitika* – ma már öt-hat éves múltra visszatekintő – korszaka vette kezdetét.

A vállalati szférában a bérmeghatározás deregulációja a következő lépésekben ment végbe:

1. az 1988-ban érvényben lévő közvetlen adminisztratív bérszabályozás a vállalatok körében mindössze 2 százalékos bérnövekedést engedélyezett,²

2. 1989 és 1991 között a bérszabályozás közvetetten és rugalmasabban érvényesült. Az új modellben – és évenkénti verzióiban – a bérnövekedésnek nem volt közvetlen adminisztratív korlátja: a vállalatok már 1989-ben is szabadon emelheték a béreket az ajánlott mértéken túl, ha meg tudták fizetni a rájuk rakódó közterheket, azaz tb-járulékot és az 50 százalékos vállalkozói nyereségadót. Az utóbbi alól még mentesültek is, ha a bérnövekedés nem haladta meg a hozzáadottérték-gyarapodás 50 százalékát. A külföldi rész tulajdonú vállalatokra és a kisvállalkozásokra e kötelezettségek már eleve nem vonatkoztak,

3. a kormány 1992-ben – egy 1991-es ÉT-megállapodás alapján – „felfüggesztette” a bérszabályozást. 1992-re a testület 23 százalékos átlagos (13 százalékos minimális és 28 százalékos maximális) keresetnövekedést ajánlott – figyelembe véve az előre jelzett 21 százalékos fogyasztói áremelkedést. Azt is rögzítette, hogy az ajánlott 28 százalékos emelést túllépő szervezetek csak abban az esetben kötelesek adót fizetni, ha az éves átlagos keresetnövekedés mértéke nemzetgazdasági szinten is meghaladja az ajánlott maximális mértéket. Ezenkívül erőfeszítések történtek az ágazati – többmunkáltatós – és a vállalati kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdítására, hiszen ez utóbbiak voltak hivatottak arra, hogy „átültessék” az országos bérajánlásokat a gazdaság gyakorlatába. (*Tájékoztató...* [1992]). 1992-ben ebben az irányban volt is előrelépés – nem minden nehézség nélkül (*Berki* [1992]).

4. 1993-ban az ÉT 1992 novemberében létrejött megállapodása alapján teljesen megszüntették még a „felfüggesztett” bérszabályozást is.

Ezzel elhárult a szabad bértárgyalások legnagyobb akadályja.

Megállapodásos bérpolitika a vállalati szférában

Az új helyzetben az ÉT ajánlásaira, valamint az ezekkel összefüggő ágazati és vállalati szintű kollektív tárgyalásokra és megállapodásokra maradt a feladat, hogy béralku útján határozzák meg a bérfejlesztés mértékét, felváltva ezzel a korábbi állami adminisztratív korlátokat. Ezt a feladatot a háromoldalú testület azóta betölti: 1992 óta egyetlen olyan év volt – 1995 – amikor nem tudott megállapodásra jutni a kívánatos keresetnövekedés mértékét illetően.

A sokat vitatott kérdés: mennyire volt eredményes ez a tárgyalásos és megállapodásos bérpolitika. Mennyiben volt alkalmas azoknak a gazdaságpolitikai törekvéseknek a szolgálatára, amelyeket korábban az állami bérszabályozásnak kellett elősegíteni? Egyes szakértők szerint sikeres volt, mások kudarcnak tartják. Ami a tényleges bruttó és nettó keresetgyarapodás, a fogyasztói árindex, valamint az ÉT által javasolt bruttó keresetnövekedés térszámait illeti, a kép a következőképpen fest.

² A modell kivételesnek számított Magyarországon. 1968-tól ún. közvetett adminisztratív modellek voltak érvényben, amelyekben a vállalati szintű béremelkedések (egy megengedett mértékig) „sikermutatókhoz” kapcsolódtak (például profitműködés, hozzáadott érték stb.). A megengedett mértéken túli növekedést szigorúan megadóztatták (az ilyen büntető jellegű adók időnként az 500-600 százalékot is elérték).

1. A bérfelvezetések állami ellenőrzése két évig (1990–1991) tartó radikális, 5-7 százalékos is elérő reálkereset-csökkenést követően szűnt meg. A dereguláció időszakában – 1992-ben illetve 1993-ban – további 1,4 százalékos és 3,9 százalékos reálkereset-csökkenés következett be, a reálkeresetek csak 1994-ben emelkedtek – tetemes 7 százalékkal –, majd újra csökkentek, 1995-ben 12,2 százalékkal és 1996-ban 5,4 százalékkal. Ez azt jelenti, hogy az ÉT-megállapodások nem akadályozták meg, hogy a reálkeresetek kövessék a gazdasági teljesítmény, a GDP visszaesését. A reálkeresetek csökkenése 1997-ben megállt, újból növekedésbe fordult.

2. Az ÉT keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásait az előre jelzett fogyasztói árindexhez igazították hallgatólágon – legalábbis szakszervezeti olvasatban –, azzal a céllal, hogy fenntartsák a keresetek reálértékét. Az ÉT bérfelvezetéssel kapcsolatos megállapodásai bizonyos értelemben úgy tekinthetők, mint a megállapodásos bérléindexálás eszközei, jóllehet ezt a kifejezést soha nem használták. Az ágazati és vállalati kollektív (bér)megállapodások az ÉT javaslatai alapján születtek meg. Az, hogy a reálkeresetek mégis jelentősen csökkentek, nem az ÉT-megállapodásokból adódott, hanem az előrejelzettnél magasabb fogyasztói árnövekedésből, amely a keresetnövekedés reálértékét „elinfálta”, valamint az adórendszerből, amely az „elinfált” keresetrészt tényleges jövedelemtöbbletként terhelte.

3. A tényleges keresetnövekedés átlagos mértéke a fent említett időszak minden évében meghaladta az erre vonatkozó ÉT-ajánlásokat: az ÉT által megszabott felső határok körül ingadozott, sőt 1993-ban és 1994-ben még túl is lépett ezen a limiten. Ezzel egyidejűleg a tényleges fogyasztói árindex is magasabb volt az előrejelzettnél. A tényleges keresetnövekedés ilyen alakulása – úgy tűnik – mégis független attól, hogy az infláció az előrejelzésekhez képest hogyan alakul. 1997-ben ugyanis a tényleges fogyasztói árnövekedés belül marad a jelzett határon, miközben a tényleges bérléindex növekedés ezúttal is az ÉT-ajánlás maximuma körül alakul. (Lásd az 1. és 2. táblázatot.)

1. táblázat

A keresetek és minimálberek növekedése Magyarországon, 1990–1996
(előző év = 100)

Megnevezés	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Minimálbér (havi átlag/fő)							
bruttó	137,2	133,5	119,4	111,5	116,4	116,2	118,7
nettó	137,1	132,6	118,9	110,2	117,0	116,3	116,0
Keresetek (havi átlag/fő)							
bruttó	128,6	130,0	125,1	121,9	124,7	116,8	120,4
nettó	121,6	125,5	121,3	117,7	127,1	112,6	116,9
Létminimum*	142,3	133,6	120,5	129,9	116,5	121,8	118,2
Fogyasztói árak	128,9	135,0	123,0	122,5	118,8	128,2	123,6
Reálkeresetek**	94,3	93,0	98,6	96,1	107,0	87,8	94,6
Minimálbér***							
reálértéke	106,4	98,2	96,7	90,0	98,5	90,7	93,9

Forrás: KSH, MÜM.

* Négytagú (két kereső + két gyermek) család egy főre jutó létminimuma alapján számítva.

** Nettó kereset/fogyasztói ár.

*** Nettó minimálbér/fogyasztói ár.

2. táblázat
Bruttó keresetek a gazdálkodó szervezeteknél Magyarországon, 1990–1996

Év	Bruttó keresetnövekedés		Fogyasztói árindex		ÉT-ajánlások a bruttó keresetek növekedésére			Az ÉT-ajánlások alapján kötött kollektív (bér)megállapodásokkal érintett		
	nemzetgazdaság	gazdálkodó szervezetek	tény	előrejelzés = az ÉT-ajánlás alapja	átlag	minimum	maximum	ágazati	vállalati	
	előző év = 100		előző év = 100		előző év = 100					munkaerő százaléka
1990	128,6	127,0	128,9	-	-	-	-	-	-	-
1991	130,0	129,3	135,0	-	-	-	-	-	-	-
1992	125,1	126,6	123,0	120,0-125,0	123,0	113,0	128,0	42	27	27
1993	121,9	125,1	122,5	114,0-117,0	118,0	110,0-113,0	125,0	13	32	32
1994	124,7	123,4	118,8	116,0-122,0	117,0-119,0	113,0-115,0	121,0-123,0	11	30	30
1995	116,8	119,7	128,1	120,0	nem született ÉT-megállapodás			5	28	28
1996	120,4	123,2	123,6	120,0	119,5	113,0	124,0	12	32	32
1997			117-119 *	117-119	117,5	114,0	122,0			
1998			-	113-114	-	113,5	116,0			

Forrás: KSH, MÜM.

* Várható.

A kérdés az, hogy a gazdálkodó szervezetek miért lépték túl az ÉT által javasolt mértékeket? A vállalkozási szféra tényleges átlagos bérnövekedése miért múlta rendre felül az ÉT által ajánlott átlagos értéket? E kérdés megválaszolására – hiszen a rendszer hatékonyságát is minősíti – a későbbiekben visszatérünk.

1994-ben a költségvetési és a vállalkozási szférában egyaránt jelentős reálkereset-növekedés következett be, amely maga is hozzájárult a gazdasági egyensúly megbomlásához. Ez a következő tényezőknek volt tulajdonítható: *a)* a költségvetési szférában a kereset jelentős emelkedése, amit törvény írt elő és az előző kormány támogatott az országos választások „előestéjén”, *b)* a főleg állami kézben lévő gazdálkodó szervezetek részéről a közszolgálati bérnövekedés követése, de legalábbis engedékeny magatartás a szakszervezeti bérkövetelésekkel szemben, *c)* a kormány puha álláspontja az ÉT-n belül az 1994-re – azaz a választások évére – szóló ajánlásokat meghatározó bértárgyalások során,³ *d)* új adószabályok megjelenése, amelyek megváltoztatták a bruttó és nettó keresetek közötti viszonyt. Az 1994-es reálbér-növekedés, úgy látjuk, *kivételes* politikai helyzet *kivételes* eredményének tekinthető. Ezért úgy gondoljuk, hogy a kormány ezt követő – 1995-ös – beavatkozása is a bérek alakulásába *kivételes* volt.

1995-ben – az úgynevezett Bokros-csomag, illetve a kényszerű makrogazdasági stabilizáció évében – a kormány úgy döntött, hogy a gazdálkodó szervezetek – csakúgy, mint a közszolgálati intézmények – számára szigorúan korlátozza a keresetek növekedését. A kormány célja nem az volt, hogy korrigálja a megállapodásos bérlpolitika esetleges működési hiányosságait, hanem, hogy – a gazdaság stabilizációja érdekében – visszafogja a fogyasztást. E cél szempontjából pedig a bérek fölötti megállapodásos ellenőrzés elégtelen eszköznek bizonyult. Az ÉT – a kormány javaslatai alapján – nem tudott megállapodásra jutni és ajánlásokat elfogadni az 1995. évi bérnövekedést illetően. Amit a kormány mint számos még állami vállalat tulajdonosa tehetett, az az volt, hogy ebben a szektorban korlátokat szabott a bérek növekedésének: átlagosan 10 százalékos bérfeljesztést engedélyezett.⁴ Ezt – úgy tűnik – a nem-állami vállalatok is követték. Hasonló – még szigorúbb – korlátozásokra került sor a költségvetési szférában. Mindennek eredményeként a reálkeresetek 12,2 százalékkal csökkentek.

Ezt követően, 1996-ra és 1997-re – sőt igen korai időpontban már 1998-ra is – újra megszülettek a bérmegállapodások az Érdekegyeztető Tanácsban. Több közgazdász is felvetette, hogy a bértárgyalások – miközben a bérfeljesztés mértékére vonatkozó ajánlásokkal azt a (kimondatlan) célt követik, hogy a keresetek többé-kevésbé lépést tartsanak az inflációval – maguk is (a megállapodásos keresetnövekedéshez kapcsolódó inflációs várakozások révén) jelentős mértékben hozzájárulhatnak a fogyasztói árak emelkedéséhez. Ebből a feltételezésből kiindulva, született meg 1994-ben a szociális partnerekkel – azaz a szakszervezetekkel és a munkáltatói érdekképviseletekkel – kötendő „ár- és bérmegállapodás” javaslata.⁵ Ennek alap gondolata az volt, hogy a bérek növekedésének mértékét az infláció várható mértéke alatt határozzák meg, és így – a fogyasztói áremelkedéssel kapcsolatos várakozások visszafogásával – alacsonyabb lesz az inflációs ráta, ezáltal a bruttó bérgyarapodás és a fogyasztói árak között egy alacsonyabb szinten jön létre kapcsolat. Bár maga az elképzelés vonzónak tűnt, a javaslatot nem követték gyakor-

³ A kormány tág határok között határozta meg az 1994-es inflációt, széles teret engedve az ÉT-javaslatok számára is: a felső limitet magasra tevő javaslatok jellemzően felfelé tolták a bérnövekedés átlagos mértékét, mivel az már a korábbi két évben is többnyire a maximum mérték közelében ingadozott.

⁴ A kormány nem a szó régi értelmében élt a bérszabályozással: a pénzügyminiszter levelben szőlította fel a teljesen vagy félig állami tulajdonú vállalatok igazgatótanácsait (közgyűléseit), hogy tartsák be a kormány által szabott határokat.

⁵ A javaslat 1994 elején vetődött fel Urbán László ellenzéki politikus (Fidesz) részéről. Ezt azután háttérbe szorította a Horn-kormány javaslata egy jóval átfogóbb társadalmi és gazdasági megállapodás megtárgyalására. Az ár- és bérmegállapodás gondolata 1995 őszén merült fel újra.

lati lépések. Ezek meghiúsulása elsősorban a szakszervezetek – érthető, de erősen vitatható – vonakodásának volt köszönhető. A munkavállalói érdekképviseletek minden ilyen, a bérnövekedést gátló önkorlátozást elvetettek, mivel annak elfogadása – ha nincs pozitív hatással az inflációra – magában hordozta a reálbérek radikális visszaesésének veszélyét. (Más kérdés, hogy ilyen egyezség hiányában a reálkeresetek visszaesése magasabb infláció mellett ment végbe.)

Az 1995-ben újból felmerült az „ár- és bérmegállapodás” gondolata. Ennek – a fent javasolt formában – továbbra sem volt semmi realitása.

A kormány és a szociális partnerek törekvései

Az ÉT háromoldalú testület: a munkavállalók (szakszervezetek), a munkáltatók és a kormány képviselői foglalnak helyet benne. Amikor ez a testület 1990-ben megújult, minden, akkor létező szakszervezeti szövetség és országos munkáltatói érdekképviselet meghívást kapott: így jött létre a „munkavállalói oldal” és a „munkáltatói oldal”. Az előzőnek jelenleg hat szervezet a tagja, míg az utóbbihoz kilenc szervezet tartozik. Mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal heterogén összetételű, és meglehetősen pluralizált: tagszervezeteik reprezentativitásukat (támogatottságukat és gazdasági, illetve politikai súlyukat) tekintve nagyon különböznek. Ahhoz, hogy az Érdekegyeztető Tanácsban született bérmegállapodások és a tényleges keresetnövekedés közötti összefüggéseket – a kapcsolatot és az eltéréseket – megértsük, annak ismerete szükséges, hogy ezeket az egyezségeket kik, milyen megfontolásokból és milyen érdekek szolgálatában, milyen mandátumok birtokában kötötték.

A vállalkezési szféra bérmegállapodásait nem támasztják alá garanciák. Ilyenek megfogalmazását – ami a bérnövekedés mértékét illeti – számonkérhetetlenné teszi az, hogy az Érdekegyeztető Tanács által elfogadott számok csupán ajánlások a vállalkozások számára, amelyek követése nem kötelező, az azoktól való eltérésnek semmiféle szankciója nincs. Ezzel szemben a bérmegállapodásban rögzített minimálbér betartását illetően azért értelmetlen biztosítékokról beszélni, mert azt minden munkaadóra kötelező jogszabály rögzíti – a minimálbérről szóló megállapodást a kormány rendeletben hirdeti ki –, a kifizetése pedig a munkaügyi ellenőrzés egyik kitüntetett célpontja, és elmulasztását pénzbírság szankcionálja. Az ÉT-bérmegállapodás teljesülésének a biztosítékai tehát egyfelől meglehetősen puhák – ami a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlást illeti –, másfelől igen kemények – ami a minimálbért illeti. Ez utóbbiakat azonban nem a háromoldalú testület, hanem a jogszabály és a jogszabály betartásának ellenőrzése nyújtja.

Az a tény, hogy az Érdekegyeztető Tanács nem a vállalkezési szféra keresetnövekedéséről, hanem csupán az erre vonatkozó ajánlásokról állapodik meg, nem zárja ki, hogy az egyezség aláírói tagságuk – az ágazati és vállalati szakszervezetek, illetve a munkaadók – körében biztosítsák ezek betartását. Ma nehéz megmondani, hogy ez így történt-e, és ténylegesen mi okozza az átlagos keresetnövekedésre vonatkozó ÉT ajánlások rendszeres túllépését. Ebben az összefüggésben, azaz hogy a megállapodás aláírói mit tudn(án)ak garantálni, kérdés az is, hogy az ÉT-ben helyet foglaló érdekképviseletek mennyiben fogják át azt a munkavállalói, illetve munkaadói kört, amelynek képviseletében – érdekeire hivatkozva – tárgyalnak és megállapodnak. A helyzet ebben a tekintetben meglehetősen ellentmondásos.

Egyfelől elmondható, hogy az ÉT-ben helyet foglal valamennyi Magyarországon létező szakszervezeti konföderáció és – bizonyos kivételekkel – valamennyi munkaadói szövetség. Másfelől az Érdekegyeztető Tanácsban csak a szakszervezetekkel kapcsolatban rendelkezünk bizonyos ismeretekkel arról, hogy a tárgyalások és megállapodások része-

sei kinek a képviselőjében, milyen mandátummal járnak el – a munkaadókról ilyen ismereteink szinte egyáltalán nincsenek.

A tényleges támogatottság teljes és megbízható ismeretének hiányában is világosan látható, hogy az Érdekegyeztető Tanács a vállalászási szféra bértárgyalásainak lefolytatására egyszerre túl széles és túl szűk. Miután a keresetnövekedésre elfogadott ajánlások csak a vállalkozásokra vonatkoznak, s nem érvényesek a költségvetési szférára, ezek alakulásában az ÉT-ben – egyébként jogosan – helyet foglaló Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEFE) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT), azaz a költségvetési szféra szakszervezeti konföderációi, aligha tekinthetők közvetlenül érdekeltnek. De nem azok az – ÉT-ben ugyancsak indokoltan jelenlevő – „munkaadói” szövetségek sem, amelyek tagsága zömében önfoglalkoztató kisvállalkozókból vagy éppen szövetkezetekből áll, tehát olyan vállalkozásokból, amelyek keveseket foglalkoztatnak, nem jellemző rájuk a szakszervezeti jelenlét, nem folytatnak kollektív tárgyalásokat, és nem köntek kollektív megállapodásokat, amelyek orientálása az ÉT-bérmegállapodás fő funkciója. Ebből adódóan – ami a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásokat illeti – a háromoldalú országos bértárgyalások számos olyan érdekképviselő részvételével zajlanak, amelyek – ilyen vagy olyan okból – az ÉT-eredményekben közvetlenül nem érintettek. (Eltérő a helyzet a minimálbérről folyó tárgyalásokon, hiszen annak kimenetele és következményei minden szakszervezet és minden munkaadói szövetség tagságát érinthetik és nem kerülhetők ki.)

A keresetnövekedésre elfogadott ÉT-ajánlásokban erős közvetlen érdekeltisége – vélhetőleg – a vállalászási szféra azon érdekképviselőinek van, amelyek a helyi kollektív tárgyalásoknak és megállapodásoknak is részesei, mint amilyenek munkavállalói oldalon a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) és az Autonóm Szakszervezeti Szövetség (ASZSZ), munkaadói oldalon pedig a Magyar Munkaadói Szövetség vagy a Magyar Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ). A munkaadói érdek megjelenítésében ugyanakkor sajátos hiátus, hogy néhány jelentős – a kollektív bértárgyalásokban is érintett és a béralakulásban sok szempontból meghatározó – munkaadói csoportosulás közvetlenül nem rendelkezik képviselővel a háromoldalú testületben. Ezek a nagy közszolgáltató vállalatok, a pénzügyi szektor és a multinacionális vállalatok. Távollétük okai eltérők – van akinek ez saját választása, van akit az ÉT munkaadói oldala ez ideig nem fogadott be –, mindez azonban nem változtat azon a tényen, hogy az Érdekegyeztető Tanács bértárgyalásairól néhány alapvetően érdekelt, jelentős szervezet távol marad. (Ez utóbbi hiány pótlására a kormány 1997-ben külön tárgyalásokat kezdeményezett az 1998-as bérekről a nagy közszolgáltató vállalatokkal, a bankszektorttal és a multinacionális vállalatokkal.)

Az Érdekegyeztető Tanács keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásai a testületben tárgyaló érdekképviselőtek közül tulajdonképpen csupán a vállalászási szféra szakszervezetei – mindenképp az MSZOSZ és az ASZSZ – számára igazán fontosak. Igaz ugyan – lévén ajánlásokról szó –, hogy hozadékkuk a munkavállalók számára bizonytalan, mégis fontos hivatkozási alapot jelentenek az ágazati és vállalati szakszervezetek számára a munkaadókkal folyó bértárgyalásokon, s az utóbbiak – a tapasztalatok szerint – ezeket a hivatkozásokat méltányolják is. Ez szakszervezeti szempontból annál is inkább fontos, mert – néhány kivételtől eltekintve – a vállalászási szférában igen kevés olyan munkavállalói érdekképviselő van, amely saját nyomásgyakorló erejére és tárgyalóképességére építve, képes lenne eredményeket elérni a munkaadókkal folyó alkuban. Ez magyarázza azt, hogy e szakszervezeti konföderációk a bérmegállapodásra vonatkozó ajánlások látszólag tét nélküli tárgyalásain olykor elkeseredett és hosszadalmas küzdelmet folytatnak akár csekély mértékű emelésért is. (Az 1997-re vonatkozó bérmegállapodásban így sikerült a kormány által javasolt 17 százalékos átlagos ajánlást 17,5 százalékra feltornáznai,

míg az 1998-ra vonatkozó tárgyalásokon végül is hosszas viták után fogadták el a kormány által javasolt maximális 16 százalékot.)

Az Érdekegyeztető Tanács munkaadói számára a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlások lényegesen kevésbé fontosak. Ennek több oka is van:

1. a munkaadók általában érthető idegenkedéssel tekintenek mindarra, ami döntéshozataluk szabadságát korlátozza – még akkor is, ha olyan messzemenőn lágyl korlátokról van szó, mint amilyeneket az ÉT-megállapodás teremt;

2. míg egyes munkaadók – így a Magyar Munkaadói Szövetség – következetesen kiállnak a kollektív munkaügyi kapcsolatok mellett, más jelentős munkaadók nem feltétlen hívei a kollektív tárgyalásoknak és megállapodásoknak – illetve a szakszervezetekkel való szoros együttműködésnek –, ami jogilag nem kifogásolható, szívük joga és szabad választásuk kérdése;

3. jelentős munkaadók a maguk józan elhatározásából is – függetlenül mindenféle ÉT-iránymutatótól vagy szakszervezeti nyomástól – olyan bérpolitikát alakítottak ki, amely biztosítja a munkahelyi békét. (Több multinacionális vállalat folytatott az elmúlt években bérindexálást, azaz a keresetek növekedését a tényleges fogyasztói árnövekedéshez igazította.)

4. a hazai – európai összehasonlításban – rendkívül nyomott kereseti színvonal, illetve bérköltségek megfelelő alapul szolgálnak ahhoz, hogy a munkaadók „nagyvonalúak” legyenek.

Mindehhez hozzá kell vennünk azt, hogy az Érdekegyeztető Tanácsban helyet foglaló munkaadói szövetségek többségét – mint már utaltunk rá – az ÉT ajánlásai egyáltalán nem érintik.

A munkaadók többségének ugyanakkor kőkemény érdeke a minimálbér emelésének mérséklése.

A kormányt az Érdekegyeztető Tanács megállapodását illetően kettős érdek vezérli.

Egyfelől, a kormány abban érdekelt, hogy az Érdekegyeztető Tanácsból olyan jelzések érkezzenek a munkaadókhoz és a szakszervezetekhez, amelyek összhangban állnak gazdaságpolitikai törekvéseivel, de legalábbis abban érdekelt, hogy a testület ne adjon olyan jelzéseket, amelyek ennek ellenkezőjére biztatnak. A kormány számára az 1997-re és 1998-ra vonatkozó tárgyalásokon például fontos volt annak elérése, hogy az elfogadott számok összhangban legyenek a gazdaság viszonylagos egyensúlyának fenntartására, az infláció mérséklésére való törekvéseivel, ne élezzék tovább a kereseti feszültségeket a vállalkozási és a költségvetési szféra között stb.

Másfelől, tisztán politikai megfontolásokból, a kormány számára fontos, hogy az egyezés létrejőjön, hiszen ilyen eddig – 1995-öt, a Bokros-csomag évét leszámítva – mindig szünetelt, azaz létrejöttét vagy elmaradását, indokoltan vagy indokolatlanul, a kormány és a szociális partnerek közti viszony alakulásának a mutatójaként kezelik. Ez utóbbi erős kötődést jelent a bértárgyalások létrejöttéhez, ami a kormányt a tárgyalásokon meglehetősen sebezhetővé teszi.

Az Érdekegyeztető Tanács bértárgyalásához tehát mind a vállalkozási szféra jelentős szakszervezeteinek, mind a kormánynak erős érdeke fűződik. Ezek az érdekek részben egybeesnek – így a kormány és a szakszervezetek egyaránt szorgalmazzák a minimálbér emelését, részben eltérők és ütköznek egymással: így a szakszervezetek a béráajánlások emelését, a kormány általában azok visszafogását szorgalmazza. Ahhoz tehát, hogy a bértárgyalások létrejőjenek, két feltétel szükséges. Egyrészt, hogy a kormány és a jelentős szakszervezetek – az MSZOSZ és az ASZSZ – megegyezzenek egymással, másrészt hogy a megállapodáshoz megnyerjék az amúgy érdektelen vagy gyengén érdekelt munkaadói szövetségek sorát. Ennek a két feltételnek az együttes teljesítése rendszerint már nem biztosítható a bértárgyalások keretei között, a tárgyalások tárgykö-

rét olyan – a bérekkel erősen vagy lazán összefüggő – tételekre is ki kell terjeszteni, amelyekből összeállítható egy mindenki számára vonzó vagy legalábbis elfogadható csomag. Ebből is adódik, hogy az ÉT bértárgyalásai nem csupán a bérekről, hanem – látható vagy láthatatlan módon – a keresetek alakulását közvetlenül vagy közvetve befolyásoló tényezőkről: adókról, járulékokról, költségvetésről, munkajogi szabályok változásáról stb. is szólnak.

Az ÉT 1998-ra vonatkozó bértárgyalásainak keretében a kormánynak a szakszervezetek felszólított bérájnások iránti igényét a minimálbér érezhető emelésének az elérésével, és a munkavállalók nettó kereseti pozícióit javító adózási kedvezményekkel sikerült lezárítani, míg a munkaadók együttműködését elsősorban a járulékterhek mérséklésével biztosította.

Ezzel a kormány – miközben a bérmegállapodást tető alá hozta – el tudta kerülni azt a helyzetet – amire az 1997-re vonatkozó bértárgyalásokon már volt példa –, hogy a szakszervezetek és a munkaadók nélküle állapotjanak meg számára nehezen elfogadható keresetnövekedési ajánlásokban. Ilyen különmegállapodást a szakszervezetek viszonylag könnyen el tudnak érni, ha a bérájnások iránt érdektelen munkaadók együttműködését a minimálbér emelését illetően önmérsékletükkel „vásárolják meg”. 1997-ben például az a sajátos helyzet állt elő, hogy a munkaadók elfogadták a szakszervezetek igényét az ajánlás 17,5 százalékos átlagos mértékére, viszont maguk a szakszervezetek „alkudták le” a kormány javaslatát a minimálbér jelentősebb – 17 ezer forintot meghaladó – emeléséről. Az 1998-ra vonatkozó bértárgyalásokon a kormány hasonló helyzet kialakulásának úgy vette elejét, hogy idejekorán szorgalmazni kezdte a minimálbér – mindenképpen indokolt – jelentősebb emelését, amihez a szakszervezetek is csatlakoztak.

Bár egy piacgazdaságban az országos bértárgyalások fő partnereinek a – ma már 80 százalékban magánkézben lévő – vállalkozási szféra munkaadóinak és szakszervezeteinek kellene lenniük – a szakszervezeti bérkövetelések kemény korlátját is a munkaadók jelentik –, mégis a leírt munkaadói és munkavállalói törekvések és érdekek ismeretben világos, hogy ma Magyarországon még ez koránt sincs így.

Az ÉT bértárgyalásainak kialakult és napjainkig követett koreográfiája sajnálatos módon ugyancsak a kormány előtérbe helyezéséhez járul hozzá. Ami a keresetnövekedési ajánlásra vonatkozó javaslatokat illeti, az átlagos és a maximális mértékre vonatkozó javaslatot a kormány, a minimális mértékre – valamint a minimálbérré – vonatkozó javaslatot pedig a szakszervezetek teszik. A munkaadók érdekeltségének hiányosságai, a keresetnövekedéssel szembeni puhaságuk mellett talán indokolható, hogy a kormány ilyen szerepét még nem vették, illetve vehették át. Mégis úgy gondoljuk, hogy ennek minél előbb meg kell történnie, mert e nélkül igazán felelős munkaadói részvétel a bértárgyalásokon nehezen képzelhető el. Más felelősséget jelent ugyanis a hazai munkaadók nevében saját javaslatot tenni, mint egy kormányzati indítványhoz vagy a kormány és a szakszervezetek között létrejött alkuhoz „viszonyulni”. Ahhoz, hogy ide el lehessen jutni, valószínűleg nem kerülhető el a bértárgyalások résztvevői körének újragondolása, és a tényleges közvetlen érdekeltség alapján való meghatározása.

A bérnövekedést megalapozó megállapodások a költségvetési szférában

A költségvetési szférában⁶ a kormánynak mint fenntartónak és finanszírozónak – közvetlenül vagy közvetve – sokkal erősebb a bérek alakulásáért való felelőssége és a bérek fölötti ellenőrzése, mint a gazdálkodó szervezetek esetében, azaz a vállalkozási szférában.

⁶ Magyarországon a 3,7 millió foglalkoztatott egynegyede tartozik a költségvetési szférához.

A költségvetési szférában az érdekegyeztetés fóruma a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsa (KIÉT). Ennek az intézménynek a résztvevői a kormány, a települési önkormányzatok szövetségei (a költségvetési intézmények munkáltatói szövetségeivel együtt), valamint a költségvetési szféra szakszervezetei. Közülük kettőnek van „mandátuma” a megállapodásokból eredő kötelezettségvállalásra: a kormánynak és a szakszervezeteknek.

A költségvetési szférában a keresetek megállapításának módját és mértékeit jogszabályok rögzítik. A legnagyobb létszámú közalkalmazottak körében például a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény tartalmazza az előmeneteli rendszert (besorolási kategóriákat) és az illetményrendszert, ideértve az illetménytáblázatot, amely az egyes besorolási kategóriákhoz illetményminimumokat rendel hozzá. Az illetménypótlékok – hasonlóan az illetményminimumokhoz – részben a törvény által előírt módon kötelezők, részben pedig adhatók. Ez az illetményrendszer lehetőséget teremt a besorolási kategóriákról és az illetménytáblázatról (valamint az illetménypótlékokról) való országos szintű, továbbá a törvényben rögzített mértéket meghaladó bruttókereset-növekedéssel kapcsolatos országos, önkormányzati és intézményi (például iskolák, kórházak) szintű tárgyalásokra és megállapodásokra. (A költségvetési szféra keresetének növekedését a 3. táblázat mutatja.)

3. táblázat

A bruttó keresetek növekedése a közszolgálati szférában Magyarországon, 1990–1996
(előző év = 100)

Megnevezés	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Bruttó keresetnövekedés	134,1	130,6	120,1	114,4	127,0	110,7	114,6
A közszolgálati szférán belül:							
közigazgatás	–	–	111,9	116,0	118,8	113,6	116,6
oktatás	–	–	122,5	112,4	131,8	107,5	111,8
egészségügy és szociális ellátás	–	–	120,4	112,6	132,4	109,3	115,6

Forrás: KSH.

Megjegyzések: 1. A közszolgálati szektor jelenlegi belső besorolása 1992-ben alakult ki. A közigazgatás magában foglalja a központit, a helyi önkormányzatit és a tb-igazgatást. 2. Az oktatás, az egészségügy és a szociális ellátás a közalkalmazottak 90 százalékát képviseli. 3. Az első országos megállapodás 1996-ra született, és 19,5 százalékos bruttó keresetnövekedést irányzott elő.

A költségvetési szférában az országos szintű érdekegyeztetés bonyolult folyamat. Főszereplője a kormány, mivel 1. övé az ellenőrzés a besorolási kategóriákat és illetményeket szabályozó törvények fölött, továbbá 2. az általa készített költségvetés a legfőbb közvetett vagy közvetlen forrása a költségvetési szféra béreinek, illetve keresetnövekedésének. A kormány hatása a bérnövekedés finanszírozására ugyanakkor csak korlátozott:

- a költségvetési intézmények többségét (például az alap- és középfokú oktatási intézményeket) a helyi önkormányzatok tartják fenn és finanszírozzák;
- más költségvetési intézményeket (például kórházakat) a helyi önkormányzatok működtetnek, és finanszírozásukat az Országos Egészségbiztosítási Pénztár végzi (az Egészségbiztosítási Önkormányzat irányítása alatt);
- minden költségvetési intézménynek van bizonyos pénzügyi önállósága, illetve saját bevétele;
- a költségvetési intézmények csak kisebb része tartozik a kormány közvetlen irányítása és finanszírozása alá.

A KIÉT-ben a szakszervezetek legfőbb törekvése az éves közszolgálati keresetnövekedéssel kapcsolatos megállapodások kiharcolása, valamint az azok végrehajtásához szükséges megfelelő – jogi és pénzügyi – garanciák biztosítása. A gyakorlatban azonban a garanciák csak korlátozottan érvényesülhetnek. A kormány nyújthat jogi garanciákat – ami a besorolási kategóriákkal és illetményekkel kapcsolatos jogszabályokat illeti –, illetve finanszírozási kötelezettségeket vállalhat a költségvetés terhére. A települési önkormányzati szövetségek – és az intézményi munkáltatók érdekképviselői – ugyanakkor a maguk részéről nem rendelkeznek olyan megállapodáskötési mandátummal, amely az általuk képviseltre nézve kötelező érvényű lenne, viszont a tárgyalásokat felhasználják arra, hogy a központi költségvetéssel szemben fogalmazzanak meg igényeket, illetve követeléseket.

Ebben az összefüggésben a KIÉT által 1996-ra elért – 1997-re és 1998-ra a kormány és a szakszervezetek között létrejött – éves bérmegállapodásoknak korlátozott a hatása a tényleges keresetnövekedésre. A bennük foglalt vagy általuk valószínűsített éves bérfeljesztési mértékek – az illetménytáblázat emelésének hatásain túl – „ajánlasként” funkcionálnak, s úgy tűnik, befolyásuk az éves keresetnövekedésre sokszor nem jelentősebb, mint az ÉT gazdálkodó szervezetekre vonatkozó ajánlásainak hatása.

A központi költségvetés, valamint az önkormányzatok, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár és a költségvetési intézmények költségvetéseinek deficitje miatt hiányosságok mutatkoztak az 1996-ban létrejött első ilyen jellegű megállapodás végrehajtásában és az azévi reálkereset-csökkenés súlyosabban érintette a közalkalmazotti szférát, mint a gazdálkodó szervezeteket. A megállapodás 19,5 százalékos bruttó keresetemelkedést helyezett kilátásba, ami megegyezett az ÉT gazdálkodó szervezetekre vonatkozó növekedési ajánlásával. A közalkalmazotti szféra kereseteinek tényleges növekedése azonban csak 14-15 százalékos volt annak ellenére, hogy a kormány 1996 szeptemberében és decemberében – két kiegészítő megállapodás alapján – központi költségvetési pénzeket injekciózott az önkormányzatok által ellenőrzött és finanszírozott intézmények bérfeljesztéseibe. Az elmaradások az önkormányzati „alutteljesítésből” és abból is adódtak, hogy az 1996-os jogszabályok csak a tervezett keresetnövekedés mintegy felére nyújtottak jogi garanciákat.

A kormány és a szakszervezetek 1997-es megállapodása a költségvetési szféra kereseteinek – előreláthatóan 17 százalékos – emeléséről szól, és jogi garanciái sokkal erősebbek. Ez a jelek szerint nemcsak megvalósul, hanem túl is teljesül.

1996-ban a KIÉT keretei között született egy hároméves közalkalmazotti megállapodás is, amely célul tűzi ki a reálkeresetek szinten tartását 1997-ben, és mérsékelt emelkedésüket 1998-ban, valamint a közszolgálati fizetések és a gazdálkodó szervezetek által fizetett bérek közötti különbségek csökkenését.

A minimálbérek alakulása⁷

1988 óta évente – kezdetben évente többször is – emelkedett a garantált bruttó minimálbér mértéke. Bizonyos években a minimálbér-növekedés meghaladta a bruttó bérek növekedését (1990–1991), míg később (1992–1996) elmaradt a bruttó bérek mögött. Ebből adódóan – bár a nettó minimálbér kedvezőbben alakult – a minimálbérek reálérték-csökkenése jelentősebb volt, mint az átlagos kereseteké, értéke egyre inkább elmaradt a létminimumtól. (4. és 5. táblázat).

⁷ A térségről lásd *Vaughan-Whitehead* [1993].

4. táblázat
Kötelező minimálbér Magyarországon, 1988–1997
(forint)

A bevezetés időpontja	havi	órabér
1988. január 1.	3 000	16,50
1989. március 1.	3 700	20,50
1989. október 1.	4 000	22,50
1990. február 1.	4 800	26,50
1990. szeptember 1.	5 600	31,00
1990. december 1.	5 800	32,00
1991. április 1.	7 000	38,50
1992. január 1.	8 000	44,00
1993. február 1.	9 000	52,00
1994. február 1.	10 500	60,50
1995. február 1.	12 200	71,00
1996. február 1.	14 500	83,50
1997. január 1.	17 000	98,00
1998. január 1.	19 500	112,50

Forrás: MÜM.

5. táblázat
Minimálbérek, keresetek és létminimumszintek Magyarországon, 1989–1996

Megnevezés	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Minimálbérek (forint/havi átlag/fő)Ft								
bruttó	3 658	5 017	6 700	8 000	8 917	10 376	12 058	14 308
nettó	3 294	4 515	5 989	7 122	7 847	9 178	10 671	12 376
Keresetek (forint/havi átlag/fő)								
bruttó	10 571	13 446	17 934	22 294	27 178	33 289	38 900	46 837
nettó	8 165	10 108	12 948	15 628	18 362	22 992	25 891	30 262
Létminimum								
(forint/havi átlag/fő) *	3 760	5 349	7 147	8 612	11 183	13 023	9 785 **	11 915 14 083
Minimálbérek a keresetek százalékában (havi átlag/fő)								
bruttó	34,6	37,3	37,4	35,9	32,8	31,2	31,0	30,5
nettó	40,3	44,7	46,3	45,6	42,7	39,9	41,2	40,9
Nettó minimálbérek a létminimum százalékában								
	87,6	84,4	83,8	82,7	70,2	70,5 **	93,8	89,6 87,9

Forrás: KSH, MÜM.

* Négytagú (két gyermek + két felnőtt) család egy főre jutó létminimuma alapján számítva.

** 1994-ben a KSH megváltoztatta a számítási módszerét, de erre az évre még az előző módszer alapján számított értéket is közzétette.

A szakszervezetek a növekvő megélhetési költségekre hivatkozva folyamatosan sürgették a minimálbér emelését. A munkáltatók – kiváltképp az utóbbi időben – ezt ellenezték, elsősorban a hagyományosan alacsony bérszínvonalú iparágakban és a mezőgazdaságban jelentkező költségghatások miatt. Igyekeztek – jóllehet sikertelenül – áttolni ezeket a döntéseket a vállalati érdekegyeztetés szintjére, ahol a munkavállalókkal szemben sokkal erősebb alkupozícióban vannak, mint az országos szinten (Garzó [1991]). A kilencvenes évek elején a minimálbér-emelés korlátozására a kormány is tett erőfeszítéseket, mint – közvetve – néhány hagyományosan alacsony béreket fizető költségvetési terület munkáltatója. 1998-ban a közalkalmazotti bérminimumok már csekély mértékben túlhaladják az országos minimálbért, és ezáltal az annak emelését akadályozó költségvetési érdek megszűnik.

A minimálbér emelése mellett a szakszervezetek – a szociális megfontolások hangsúlyozásán túl – egyebek közt azzal érvelnek, hogy annak alacsony színvonala jelentős adó- és járulékfizetés elkerülésére adhat ösztönzést. Sok munkáltató – főleg kisvállalkozók – a munkavállalókkal kötött munkaszerződésekben a minimálbért rögzíti, és a munkabér fennmaradó részét „zsebből zsebbe” fizeti ki, így csökkentve a bruttóbérekre rakódó járuléktérheket. Az MSZOSZ többször javasolta a háromszintű minimálbér bevezetését a jelenlegi egyszintű helyett, azaz az első – mostani – szintre a segédmunkásokat, a második és harmadik – ennél magasabb – szintekre a szakmunkásokat, illetve a diplomásokat sorolnák be. Ezt a javaslatot a háromoldalú tárgyalásokon a kormány támogatta, a munkáltatók oldala pedig nem.

Néhány példa ugyanakkor van arra is, hogy az ágazati vagy helyi szintű kollektív (bér)megállapodások eredményeként a kötelezőnél magasabb mértékű minimálbért állapítottak meg.

Az olcsó munkaerőt foglalkoztató ágazatok és a mezőgazdaság problémájának kezelésére az ÉT-megállapodások többnyire rájuk vonatkozó különzáradékokat is tartalmaztak, így például az új minimálbér – egyre csökkenő mértékű – késleltetett bevezetését.

Eredmények és korlátok

A megállapodásos bérlpolitika ma még csupán öt-hat évet átívelő folyamatából nehéz messzemenő következtetéseket levonni a bérmeghatározás új rendszerének hatékonyságáról. Az eddigi tapasztalatok azonban – úgy tűnik –semmilyen végletes megítélést nem támasztanak alá. Egyrészt semmi jele sem volt és nincs annak, hogy a megállapodásos bérlpolitika indokolatlan vagy kezelhetetlen bérnövekedéshez vezetne a gazdálkodó szervezetekben. Másrészt ez a tárgyalásos megközelítés – ahogy várható volt – kevésbé bizonyult hatékonynak a költségvetési és makrogazdasági célok szolgálatában, mint más lehetséges – adminisztratív – szabályozási módszerek. Nem gátolta meg a rossz hatékonyságú állami cégekben a bérnövekedést. Ilyen esetekben a növekvő bérköltségeket csak a vagyon felélése árán lehetett fedezni. A megállapodásos bérlpolitika társadalmilag ugyanakkor érzékenyebb volt, mint az állami szabályozás, és rugalmasabban alkalmazkodott a gazdálkodó szervezetek hatékony működéséhez. A szabad kollektív tárgyalások és megállapodások intézménye – még ha a vállalatok egy szűkebb körében is – érdemben működni kezdett. Továbbá a megállapodásos bérlpolitikának és a gazdálkodó szervezetek bérmeghatározásban gyakorolt autonómiájának „hozamaként” a munkaügyi konfliktusok egyre inkább piacgazdasági formát öltöttek. A sztrájkok, amennyiben egyáltalán előfordultak, egyre inkább a munkáltatók ellen irányultak, és a kollektív szerződésekben foglalt feltételek javítását vették célba.

Már ma is látható ugyanakkor, hogy korrekcióra szorulnak az országos bértárgyalások

intézményei, ezek működése. Az Érdekegyeztető Tanácsban a vállalalkozási szférát tekintve, intézményes garanciákat kell teremteni annak biztosítására, hogy az országos bértárgyalások résztvevői köre közvetlenül érdekelt legyen, valamint megfelelően támogatott, s – ha szükséges – időről időre újuljon meg. A tárgyalások koreográfiáját a kibontakozott piaccgazdaság realitásaihoz kell igazítani, az alku súlypontjának a munkaadók és a szakszervezetek kapcsolatrendszerébe kell átkerülnie, miközben a kormányra a közérdek és az ezt szolgáló közpolitika megjelenítése hárul. Ezzel szemben a költségvetési szféra bértárgyalásain – ahol a kormány meghatározó szerepe szükségképpen megmarad – a finanszírozást, és a finanszírozás biztosítékainak kérdését megnyugtatóan rendezni kell. A megállapodásos bérmeghatározás meglehetősen új rendszer, de néhány év tapasztalata is elégséges ahhoz, hogy a legszembeszökőbb hiányosságok kiküszöbölésére megpróbáljunk erőfeszítéseket tenni.

Hivatkozások

- BERKI ERSZÉBET [1992]: A bérszabályozástól a béralkuig. Bérmegállapodások 1992 első felében. Munkaügyi Szemle, 11. sz. 21–28. o.
- GARZÓ LILLA [1991]: Kollektív alku a munkahelyen. Munkaügyi Szemle, 6. sz.
- TÁJÉKOZTATÓ... [1992]:Tájékoztató a bérmeghatározás 1992. évi változásairól. Munkaügyi Szemle, Budapest, 2. sz. 1–11. o.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D. [1993]: Minimum Wages in Central and Eastern Europe: Slippage of the Anchor. ILO-CEET Reports, No 1. október.