

A munkavállalói lobbizás az intézményi változók tükrében



A tanulmány célja, hogy az olsoni csoportelmélet aspektusából értelmezze és elemezze a szakszervezeti mozgalom alakulását, és ennek segítségével azonosítsa azokat az alapvető intézményi tényezőket, amelyek meghatározó befolyást gyakorolnak a szakszervezeti viselkedésre. Emellett szándékában áll az is, hogy az intézményi tényezők jelentőségét megvizsgálja a témakörben született empirikus munkák alapján. Mancur Olson, a hagyományos csoportelmélet képviselőjével szemben úgy vélekedett, hogy a csoportok kialakulása szempontjából nem irreleváns a közös érdekekkel rendelkező csoport mérete. Így az olyan nagy szervezetek, mint amilyenek a szakszervezetek, Olson szerint nem jöhetnek létre, és nem képviselhetnének jelentős politikai erőt bizonyos speciális tényezők – a kikényszerített tagság és a pozitív szelektív ösztönzők – hiányában. A tanulmány e felismerés relevanciájának jár utána.

BEVEZETÉS

Az 1980-as, 1990-es években az addig jelentős politikai erővel bíró szakszervezeti mozgalom hanyatlani kezdett. Az okokat több közgazdász is kutatta. Charlwood (2003) Nagy-Britanniában vizsgálta a problémát, és az empirikus irodalom, valamint a saját vizsgálatai alapján arra jutott, hogy a szakszervezeti sűrűség, amivel a szakszervezeti mozgalom nagyságát általában mérni szokták, két ok miatt csökkent: a csökkenő egyesülési lehetőségek miatt és a csökkenő egyesülési hajlam miatt. Jelen tanulmány elsősorban azt vizsgálja, hogy a szakszervezeti mozgalom alakulása szempontjából mennyire szignifikánsak a csatlakozási hajlandóságra és a szakszervezeti tagság megőrzésére ható tényezők, és azt igyekszik megmutatni, hogy a hatásuk meghatározó. Mivel a szakszervezet napjainkban több százézes tagságú, így a kiindulópont egy olyan

[1] Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Közgazdaságtan Intézet, Közpolitikai Elemzés Tanszék, egyetemi tanársegéd (elek.nora@econ.unideb.hu).

elmélet, amely az érdekcsoportok, és azon belül is a nagy taglétszámmal rendelkező érdekcsoportok kialakulását és fennmaradását írja le. Az első fejezet ennek megfelelően a csoportérdek megvalósulásának nehézségeiről szól, amelynek közgazdasági megközelítése és alapjainak kidolgozása Mancur Olson virginiai közgazdász nevéhez fűződik. Ezt követően a cikk Olson kis csoportokra vonatkozó különérdek, valamint nagy csoportokra vonatkozó melléktermék elméleteit tartalmazza. A harmadik és a negyedik fejezet rendre a szakszervezeti mozgalom kialakulását és növekedését mutatja be. Az ötödik fejezet a szakszervezeti sűrűség csökkenésében szerepet játszó olsoni változók, a kötelező tagság és a szelektív ösztönzők hatását elemzi az empirikus irodalom áttekintésével. A legfőbb problémát okozó potyautas magatartást külön alfejezet is vizsgálja. A tanulmány a következtetések levonásával zárul.

1. A CSOPORTÉRDEKEK REALIZÁLÁSÁNAK NEHÉZSÉGEI

A csoportérdek megvalósulásának kérdésére a politikatudósok a hagyományos csoportelmélet megalkotásával válaszoltak. Az általános vélekedés az volt, hogy az egyéni önérdekkövetésből a közös érdekekkel rendelkező csoport tagjainak csoportérdekek realizálására való törekvése következik. A kiindulópont Schattschneider 1935-ös könyve,^[2] amelyben a professzor rávilágított arra, hogy a kis létszámú vállalatból álló iparág képes kedvező vámokat kiharcolni (Mitchell – Munger, 1991). A hagyományos csoportelmélet teoretikusai (például Bentley, Truman és Latham) nem tettek különbséget a kis- és nagyméretű csoportok között, szerintük csak fokozati különbséget jelent a méretbeli eltérés. Tehát a csoportméret nem igazán számít a csoportcél megvalósítása szempontjából, és a csoportok azonos vonzerőt gyakorolnak a tagokra, egyformán hatékonyak és létrejönnek, ha szükség van rájuk (Olson, 1965). Olson a közjavak ellátásának modern elméletére építve fedezte fel a csoportméret jelentőségét (Wagner, 1966). A csoport a tagok érdekében tevékenykedik, így a tagoknak elvileg érdekében áll a csoporttevékenység támogatása. Azonban a csoportméret növekedésével az egyén hatása a csoporttevékenység megvalósulására egyre kisebb lesz. Mivel a csoport közjószágot nyújt a tagjainak, egy megfelelően nagy csoportban az egyén megtagadhatja az önkéntes hozzájárulást anélkül, hogy le kellene mondania a csoporttevékenységből eredő előnyökről. Ebből az a következtetés vonható le, hogy minél nagyobb csoport szükséges a közös célhoz, annál kisebb a valószínűsége, hogy az egyéni érdek összeegyeztethető a csoportérdekekkel, és a csoport megszerveződik. A csoport megalakulása attól függ, hogy mennyire képes legyőzni a következő problémákat:

[2] Shattschneider, E. E. (1935): *Politics, Pressures, and the Tariff: a study of free private enterprise in pressure politics, as shown in the 1929-1930 revision of the tariff*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, N. J.

- a csoportviselkedés paradoxona, a potyázás problémája és a zéró hozzájárulás tézis,
- a közjóság szuboptimális mértékű nyújtása,
- a „kicsik kizsákmányolják a nagyokat” problémája (exploitation hypothesis),
- a csoport összetételéből eredő nehézségek, homogén versus heterogén csoportok.

Olson (1965) rávilágított arra, hogy a racionális egyénekből álló csoport paradox módon nem mindig fog az érdekének megfelelően tevékenykedni. Ugyanis a haszonmaximalizáló egyének, ha tudják, kivonják magukat az előállítási költségek fedezéséből, miközben élvezik annak a jószágnak a hasznait, amelynek előnyeiből nem lehet őket kizárni. Ha minden egyén így gondolkodik, érvényesül a zéró hozzájárulás tézis, amely szerint senki sem járulna hozzá a közjóság beszerzéséhez, ezért a csoport nem tudja magát közjósággal ellátni (Ostrom, 1999). Ez az eredmény a Hardin (1971) által vizsgált n-szereplős fogolydilemma játék megjósolt egyensúlya nagyméretű csoportokra vonatkozóan.

A második probléma, hogy a közjóság ellátása a csoport szempontjából kisebb lesz az optimálistól. Ennek oka, hogy ha a többi csoporttaghoz képest a legnagyobb hasznot húzó tag megszerez valamennyi közjóságot, akkor az a többiek számára is elérhető lesz. A „kisebb” csoporttagok ezáltal több közjósághoz jutnak, mint amit egyébként vásároltak volna, így nem áll érdekükben, hogy saját költségen több közjóság beszerzését támogassák. Tehát a közjóság beszerzése még az optimum elérése előtt befejeződik. Ehhez kapcsolódik a harmadik probléma, amely szerint a többiekhez képest legnagyobb hasznot húzó csoporttag aránytalanul nagy hányadát finanszírozza a költségeknek. A szuboptimalitási probléma annál súlyosabb, minél kisebb annak a tagnak a haszna, aki a többiekhez képest a legnagyobb hasznot húzza, tehát annál kevésbé jelentkezik, minél különbözőképpen érdekeltek, minél heterogénebbek a tagok. A közjóság mennyisége akkor lenne optimális, ha a közjóság megszerzésének határkölsége pontosan úgy oszlana meg a tagok között, mint a határhasznok (Olson, 1965).

2. A KIS- ÉS A NAGY LÉTSZÁMÚ ÉRDEKCSOPORTOK KIALAKULÁSÁT ÉS FENNMARADÁSÁT MAGYARÁZÓ OLSONI CSOPORTELMÉLETEK

Olson (1965) szerint a csoportok nem csak fokozatilag, hanem minőségileg is különböznek egymástól: alapvetően más elvek szerint működnek, eltérnek vonzerejüket és hatékonyságukat tekintve. A csoportok három osztályát határozta meg és jellemezte: privilegizált, oligopolisztikus és latens csoport. A privilegizált csoportnak kevés tagja van, és van legalább egy tag, aki akkor is biztosítja a közjóságot, ha ő viseli ennek összes költségét, így nincs szükség a többi csoporttaggal szemben alkalmazandó bármilyen kényszerítő eszközre. Az oligopolisztikus csoport közepes nagyságú, egy tag sem jut hozzá az

összhaszon akkora részéhez, hogy egyedül biztosítaná a kollektív jószág beszerzését, de minden tag részvétele befolyásolja a költségeket, és a tagok viselkedését legalább hallgatólagosan össze kell hangolni. Ebben a típusú csoportban bizonytalan a közjószág biztosítása. A latens csoport olyan nagy csoport, amelyben senkire sem esik az összhaszomból akkora rész, hogy egyedül beszerezze a közjószágot, illetve egy tag erőfeszítéseinek nincs érzékelhető hatása az eredményre.

A csoportok e tulajdonságai alapján Olson (1965) két elméletet alkotott: a kisméretű csoportokra vonatkozó különérdek elméletet és a nagyobb csoportokra vonatkozó melléktermék elméletet.

A különérdek-elmélet (special interest theory) a jól szervezett üzleti érdeket veszi alapul. A potyázás nem jelent problémát, az adott iparág néhány vállalata jól össze tud fogni, és lobbizással hatékonyan éri el a kítűzött kollektív célokat, például a kedvezményes adókat vagy a kedvező szabályokat. Emellett nem kollektív szolgáltatásokat is nyújtanak a tagoknak: kereskedelmi statisztikák nyújtása, vásárlók hitelminősítése stb. A kis csoportok azért vonzóak és hatékonyak, mert nemcsak a gazdasági ösztönzők (a költségek és a hasznok alakulása) támogatják a kollektív cselekvést, hanem működnek a társadalmi ösztönzők – többek között a presztízs, a tisztelet, a kirekesztés – is, amelyek jutalmazták a közös célhoz való hozzájárulást, és büntetik a távolmaradókat.

A nagy csoportokban Olson (1965) elmélete szerint sem a gazdasági, sem a társadalmi ösztönzők nem hatnak a kollektív cselekvés irányába. A potyázás racionális viselkedés, hiszen az egyén tisztában van azzal, hogy bármit tesz, annak elhanyagolhatóan kicsi a jelentősége, és a kollektív jószág fogyasztásából nem lehet kizárni akkor sem, ha nem járul hozzá a költségekhez. Tehát a racionális egyének nem tesznek semmit a csoportcél megvalósítása érdekében. Heckathorn 1996-os tanulmányában abból indul ki, hogy a kollektív érdek nem feltétlenül vált ki kollektív cselekvést. A kollektív cselekvés kudarcára példa, hogy nem lázad minden elnyomott csoport még akkor sem, ha összefogva erejük jócskán meghaladja elnyomóikét. Heckathorn (1996) megfigyelte, hogy a nagy választókerületek általában gyengén szervezettek, és ezeket gyakran ellenőrzik kisebb, de jobban szervezett csoportok. Ostrom (1999) felhívja a figyelmet arra, hogy az empirikus kutatás nem támasztja alá a zéró hozzájárulás tézist. Például demokratikus társadalmakban megfigyelhető, hogy sokan elmennek szavazni a jó kormányzás mint közjószág megvalósítása érdekében, vagy az állampolgárok nagy része nem csal adót. Ugyanakkor elismeri, hogy a potyázás általános probléma. Olson elméleti dilemmájának is ez a lényege, hogy ha a nagy csoportbeli tagok nincsenek ösztönözve arra, hogy megszerveződjenek, akkor hogyan lehet megmagyarázni a nagy érdekcsoportok létezését. Wagner (1966) recenziójában kiemeli azt a részt a kollektív cselekvés logikájából, ami szembeállítja az analitikus pluralisták és Olson csoportelméletét. A közös érdek ellenére meg nem szerveződő vagy rosszul szervezett csoportok az analitikus pluralisták elméletének mondanak ellent, a megszerveződő nagy csoportok pedig a latens csoportok elméletének. Ezt a dilemmát Olson melléktermék elmélete oldja föl, eszerint a nyomásgyakorló csoportok azon szervezetek melléktermékei, amelyek más, nem lobbizással kapcsolatos tevékenységet is ellátnak.

E csoportok lobbitevékenysége eltűnne az általuk nyújtott magánszolgáltatások nélkül. A nagy szervezetek tehát támogatottságukat abból nyerik, hogy meghatározott szankciókat, illetve a közjóságtól eltérő ösztönzőket alkalmaznak. Az ösztönzők célja, hogy büntessék a kollektív cselekvéstől távolmaradókat, és jutalmazzák azokat, akik ahhoz hozzájárulnak. Olson (1965, 1982) a büntetéshez kapcsolódó eszközöket (például kedvezményekből való kiszorulás, társadalmi kirekesztés) negatív szelektív ösztönzőknek, a jutalmazással járó eszközöket (például kedvező biztosítási szerződések, különféle kiadványokhoz való ingyenes hozzáférés) pedig pozitív szelektív ösztönzőknek nevezte. Az egyén részvétele a kollektív cselekvésben így három dologtól is függ: a közjóság biztosításával nyerhető haszon rá eső részétől, a rá eső költségektől, és a szelektív ösztönzők értékétől. Ha kinyilvánítja a preferenciáit és tesz a közös cél érdekében, akkor megfizeti ugyan a rá eső részt, de elkerüli a negatív szelektív ösztönzőkből eredő következményeket, illetve hozzájut a pozitív szelektív ösztönzők biztosította előnyökhöz. A szelektív ösztönzők tehát akkor hatásosak, ha értékük meghaladja a közjóság finanszírozásához szükséges költségek egyén által fizetendő részét. Egyéb esetben nem segíti a latens csoport mobilizálását.

3. A MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKSZÖVETSÉGEK MEGSZERVEZŐDÉSE

Olson (1965) gazdasági és nem gazdasági érdekcsoportokat különböztetett meg. A gazdasági érdekcsoportok közé tartoznak a munkavállalói érdekszövetségek, a szakmai lobbiszervezetek, az üzleti lobbiszervezetek és a farmerszövetkezetek. Nem gazdasági érdekcsoportok alatt a társadalmi, politikai, vallási és emberbaráti célokat képviselő szervezeteket érti, például a hadviseltek szervezeteit. Ezen csoportok mellett még léteznek olyanok, amelyeket Olson „elfelejtett csoportoknak” nevez, mivel nincs lobbiképviselőjük, és nagy, latens csoport lévén nem képesek érdekeik védelmére. Példaként lehet említeni a mezőgazdasági vándormunkásokat, az adófizetőket vagy a fogyasztókat.

A munkavállalói lobbira tehát a gazdasági érdekcsoportok egyike. A szakszervezeti mozgalom napjainkban országos méretű érdekszervezeteket takar, és több százezer tagot számlál. Kezdetekor viszont – Olson 1965-ös elméletével összhangban – sok kis, helyi érdekelttségű, független szakszervezet jött létre, amelyek csak jóval később nőttek ki magukat nagy, országos szervezetté. A szakszervezetek nem a nagy gyárakban alakultak ki, ahol a munkaadó és a munkavállaló nincs közvetlen kapcsolatban, hanem a kis volumenű iparágakban, mint például az építőiparban vagy a cipőkészítésben. Ezt főként azzal magyarázták, hogy a szakképzett munkások későbbek megszerveződni, mint a szakképzetlenek, és a kisebb üzemekben ők többen voltak. Azonban a szénbányászatban épp azt lehetett látni, hogy ott hamarabb szervezetbe tömörültek a szakképzetlen dolgozók, mint a nagyméretű termeléssel jellemezhető iparágakban. Tehát e jelenség esetén a szakképzettségnél fontosabb magyarázó tényező lehet a csoportméret, azaz, hogy a kis csoportok könnyebben megszerveződnek, és jobban teljesítenek a kollektív javak előállításakor, mint a nagyok. Ilyen kollektív javak a magasabb bérek vagy a jobb munkahelyi körülmények. Emellett a kis

szakszervezetek azért is sikeresebbek, mert lehetőséget nyújtanak a tagokkal való szorosabb kapcsolattartásra, például különféle rendezvények révén, vagy kedvező biztosítási lehetőségekkel, mint nem kollektív társadalmi javakkal is képesek vonzani a potenciális tagokat. Ezekkel a szolgáltatásokkal lehetséges a szervezet érdekében szükséges áldozatvállalás (sztrájk, a létrehozás és működtetés költségei) kompenzálása (Olson, 1965).

Rendszerint viszonylag hosszú ideig tartott, amíg kialakultak a nagy, országos szakszervezetek, azon ösztönző erő ellenére, amely a teljes szakma vagy iparág megszervezésére irányul. Ezt az ösztönző erőt több dolog táplálja. Elsőként lehet említeni, hogy a munkáltató nem fizethet magasabb bért a munkásainak az iparág többi vállalatához képest, mert az a jövedelmezőségét csökkenti, és csődhelyzetbe is kerülhet. Másrészt a sztrájk törökkel is számolni kell, ha nem szerveződik meg az egész iparág. Harmadrészt a munkavállaló számára fontos előny, ha olyan országos szervezet tagja, amely kollektív jószágként a munkavállalás lehetőségét nyújtja az ország bármely területén. Végül egy nagyobb szakszervezet jelentősebb politikai erőt is képvisel. De Olson szerint valójában nem ezek állnak a tagok csatlakozási hajlandósága mögött, mivel a racionális egyén nem fogja erőforrásait feláldozni egy olyan közjószág megszerzésére, amelynek az előnyeiből nem zárható ki. Olson (1965, 1982) öt tényezőt azonosít, amelyek biztosítják a nagy munkavállalói érdekszövetségek létrejöttét:

- a foglalkoztatás feltételeként előírt tagság (zárt üzem),
- a kötelező tagdíjfizetés,
- a sztrájkörtség, amihez szorosan kapcsolódott
- az erőszak, a társadalmi nyomás és a megfélemlítés („vizuális nevelés”, ahogy Olson 1982-es könyvében említi a 49. oldalon), mivel le kellett győzni azokat a gazdasági ösztönzőket, amik a sztrájk esetén annak feladására készítenék a munkavállalókat,
- az imént említett negatív ösztönzők mellett alapvetőek a pozitív szelektív ösztönzők is. A pozitív ösztönzők között sorolhatók fel a társas összejövetel, a különféle biztosítások, a munkajogi viták során nyújtott segítség, a betegségre segély és a nyugdíjsegély.

4. A SZAKSZERVEZETI TAGLÉTSZÁM NÖVEKEDÉSE

Selig Perlman^[3] (1928, idézi Olson, 1965) szerint a szakszervezeti taglétszám növekedése a fizikai munkások pesszimista állástudatának köszönhető. Ez azt jelenti, hogy mivel a munkahelyek szűkösek, a munkásoknak szüksége van egy olyan szervezetre, amelyen keresztül felügyelni tudják a munkáltatók felvételi és elbocsátási gyakorlatát. Olson (1965) szerint viszont nem a munkás számára szükséges a munkahelyek ellenőrzése, hanem a szakszervezetnek, mint szervezetnek fontos, amely így növeli és tartja fenn a tagságát. Ezt a nézetét azzal támasztja alá, hogy a szakszervezeti taglétszám nem a pesszimizmusnak

[3] Perlman, S. (1928): *Theory of the Labor Movement*. Macmillan, New York.

megfelelő időszakokban nőtt, hanem a fellendülés és háborús munkaerőhiány idején, mivel ekkor javult a munkavállalók alkupozíciója. Perlman elméletének az a tény is ellentmond, hogy rugalmas munkakereslet esetén a szakszervezet által kialakított bérek emelése csökkenti a munka keresett mennyiségét, így nagyobb valószínűséggel bocsájtják el a munkásokat. Ha rugalmatlan a munkakereslet, akkor pedig nincs értelme pesszimiztának lenni, tehát nincs ok a taglétszám növelésére. Viszont alátámasztja Perlman nézeteit, hogy a szakszervezeti mozgalom akkor erősödött meg Amerikában, és a tagság is akkor nőtt a legjobban, amikor a politikai szakszervezetiséget az üzleti szakszervezetiség eszméje váltotta fel. Utóbbi sarkalatos pontja a munkahelyek ellenőrzése és a szervezett üzem, tehát a fő cél a munkáltatóval való kollektív bértárgyalás, és a melléktermék jelentős politikai erő lett. Ennek megfelelően az amerikai szakszervezetek taglétszáma körülbelül megnégyszereződött 1897 és 1904 között, és az 1935-ös Wagner Act-et követően növekedett a legjobban, ami támogatta a szervezett üzemet.

5. A SZAKSZERVEZETI TAGLÉTSZÁM CSÖKKENÉSÉNEK OKAI

Az ipari országokban a szakszervezetek fontos szerepet töltöttek be a politikai életben egészen az 1980-as évek elejéig. Ezt követően a taglétszámuk és jelentőségük folyamatosan csökkent. Sokan kutatták, hogy miért történt így. Charlwood (2003) az irodalom alapján két fő okot talált: a munkavállalók szervezkedés irányában tanúsított megváltozott attitűdjét (az egyesülési hajlam változását), illetve a megszerveződés lehetőségét akadályozó munkáltatók szerepét (az egyesülési lehetőségek változását).

Olson (1965) érdekcsoport elmélete az egyén csatlakozási hajlandóságában bekövetkező változáshoz köthető. Az egyesülési hajlandóság csökkenésének forrása lehet, hogy a szakszervezet már nem kényszerítheti ki a tagságot, illetve nem az individuumok igényeit kielégítő szelektív ösztönzőket ajánl fel, és ezzel ösztönzi a potyautas magatartást. Addison, Schnabel és Wagner 2006-os munkájukban kifejtették, hogy a szakszervezeteknek megújulásra van szükségük, ellenkező esetben a szakszervezeti mozgalom hanyatlása folytatódni fog.

Bryson (2006), Ebbinghaus és Visser (1999), Blaschke (2000), Schnabel és Wagner (2005), Fitzenberger et al. (2006) és számos más kutató tárt fel bizonyítékokat arra vonatkozóan, hogy a szelektív ösztönzők hatással vannak a csatlakozási hajlandóságra.

A kutatómunka kiindulási pontja, hogy magyarázatot találjanak arra, hogy miért lehet értelme a munkavállaló szakszervezethez való csatlakozásának a költséges tagdíjak és a minden erőfeszítés nélkül elérhető, szakszervezet által nyújtott közjavak ellenére. Hiszen a hasznok élvezetéhez nincs szükség a szakszervezeti tagságra.

Olson 1965-ös elmélete alapján, ha nincs kényszer, akkor a szakszervezet túlélése szempontjából a szakszervezeti alkuban létrejövő közjavak (magasabb bérek, jobb munkakörülmények, csökkentett munkaidő) mellett nyújtott magánjavak fontosabbá válnak. Ugyanis a munkavállaló döntését a rá eső hasznok és a pénzügyi költségek, vagyis a nettó hasznok befolyásolják (Olson,

1965; Bryson 2006). A szervezetnek olyan szelektív ösztönzőket kell felajánlania, amelyek elősegítik a csatlakozást, és ezzel a munkavállalók lobbijának mint mellékterméknek az előállítását. A következőkben a tanulmány ezeket a tényezőket tekinti át.

5.1. A SZAKSZERVEZETI TAGSÁGRA HATÓ TÉNYEZŐK

A munkavállalói érdekszervezet alkuerejét, kollektív cselekvésre való képességét mutathatja a szakszervezeti taglétszám nagysága. Az adatokat az egyének vagy a szakszervezetek megkérdezésével készített felmérésekből nyerik. A tanulmányok által felhasznált adatbázisokban csak a bérből és fizetésből élők számítanak szakszervezeti tagnak (Visser, 1991, 98.). Az empirikus kutatásokban általában nem a szakszervezeti tagságot veszik figyelembe, hanem egy abból képzett mutatószámmal, a szakszervezeti sűrűséggel reprezentálják a szakszervezeti mozgalom erejét. Visser (1991, 98.) alapján kétféle szakszervezeti sűrűség mutatót lehet megkülönböztetni: bruttó és nettó. Az empirikus vizsgálatokban általában a nettó szakszervezeti sűrűséget használják a szerzők, ami a szakszervezeti tagok aránya a bérből és a fizetésből élőkön belül, így (a bruttó mutatóval ellentétben) azokat a tagokat nem számolják bele, akik jelenleg munkanélküliek, önfoglalkoztatók (szakértők, ügynökök, őstermelők) vagy nyugdíjasok. Fitzenberger és társai (2006, 3–4.) kiemelik, hogy a nettó mutatót azért előnyösebb használni, mert a szakszervezet pénzügyi erőforrásaihoz is jobban kötődik, valamint azt is jobban mutatja, hogy milyen nagyságú csoportot lehet mozgósítani szükség esetén.

Ebbinghaus és Visser (1999, 138–139.) a nyugat-európai országokat vizsgálva három csoportra osztották azokat a tényezőket, amelyek szerintük a szakszervezeti sűrűség alakulása mögött állnak. A ciklikus tényezőkhöz az üzleti és a politikai ciklus tartozik. Az üzleti ciklusnál a munkanélküliség negatív, az infláció pozitív módon függ össze a szakszervezeti sűrűséggel. A politikai ciklus vizsgálata azért játszik szerepet, mert ha a baloldal nyer, akkor az kedvez, ha pedig a jobboldal nyer, akkor az árt a szakszervezeti sűrűségnek. A tényezők második csoportját alkotják a strukturális tényezők, azaz a változások a társadalom összetételében és a változások a társadalmi értékekben. A társadalom összetételének változása magában foglalja a munkásosztály kialakulását és a deindusztrializációt, a szellemi munkások, illetve a szolgáltatásban dolgozók számának növekedését a fizikaiakkal szemben, a nők nagyobb arányú részvételét a munkaerőpiacon és a kisvállalatok térnyerését. A társadalmi értékekben történő változás az elmozdulás a kollektívizmus és az individualista életmód között, valamint a posztmaterialista értékek elterjedése. A harmadik tényezőcsoport az intézményi háttért reprezentálja (konfigurációs tényezők), amelyben szerepelnek a szakszervezetek jóléti funkciói (a szakszervezetek által nyújtott szelektív ösztönzők, illetve az ezeket helyettesítő állami rendszerek vagy szakszervezeten kívüli intézmények), a szakszervezetek munkahelyi szerepe (zárt üzem, hozzáférhetőség és befolyás), valamint a munkaadók stratégiái (elismerek-e vagy ellenzik a szakszervezetet, illetve a központosított vagy a decentralizált alku a jellemző).

Blaschke (2000) az európai integrációban vizsgálta a szakszervezeti sűrűséget. Csoportosítása hasonló: a gazdasági tényezőkön belül vizsgálta, hogy hogyan hat a szakszervezeti sűrűség változására a munkavállalók összetételbeli változása, az üzleti ciklus, valamint a külkereskedelemtől való függés. Az intézményi tényezőkön belül bevonta a modellbe a törvényes munkavállalói képviselőket, az üzemi tanácsokat, a zárt üzemet és a Ghent-rendszer hatását.

Schnabel (2002, 11-12.) irodalom-összefoglalójában megerősíti, hogy a tagságot elemző empirikus vizsgálatok általában vegyítik a gazdasági, társadalmi és politikai változókat, és a három nézet közül legalább az egyikhez tartoznak. Ennek megfelelően a ciklikus magyarázatok igyekeznek azonosítani a szakszervezet növekedésének és hanyatlásának makrotényezőit, a strukturális magyarázatok a tagok egyéni jellemzőire, valamint szektorális és foglalkozási tényezőkre fókuszálnak, s végül az intézményi típusú magyarázatok az intézményekre vonatkozóan ország-keresztmetszeti változókat elemeznek.

A szakszervezeti tagság befolyásoló tényezőit hagyományos keresleti és kínálati modellben elemezte Berkowitz (1954) és Pencavel (1971). Ebben a modellben a munkavállaló portfóliójában szerepel a szakszervezeti tagság, amely által különböző magán- és/vagy kollektív javakhoz juthat. A keresleti és a kínálati függvény a szakszervezeti képviselőket és szolgáltatások iránt megnyilvánuló keresletet, illetve kínálatot reprezentálja. Mivel a szakszervezeti szolgáltatások nem figyelhetők meg közvetlenül, a szakszervezeti tagságot, sűrűséget és a kollektív szerződés általi lefedettséget használják proxyként, ehhez feltételezik, hogy a szolgáltatások szintje utóbbiakkal arányos. Schnabel (2002) felhívja a figyelmet arra, hogy az előbbi költséghaszn elemzés meglehetősen súlyos kritikája, hogy nem foglalkozik a potyautas magatartás problémájával, pedig az fontos jelenség olyan szervezeteknél, amelyek a fogyasztásban nem rivalizáló, alacsony költségű kizárhatósággal nem jellemezhető közjavakat is nyújtanak. Nagy csoportok esetén emiatt Olson (1965) alapján szükséges a kötelező tagság vagy olyan magánjavak biztosítása, amelyek csak a tagok számára érhetőek el.

5.2. A KÖTELEZŐ TAGSÁG ÉS A SZAKSZERVEZETI SŪRŰSÉG

A legtöbb országban a munkavállaló jogaira hivatkozva a szabályok tiltják a kötelező tagságot, vagy más néven a zárt üzemet (angolul closed shop) alkalmazását (Schnabel, 2002). A kikényszerített tagság tulajdonképpen azt jelentette, hogy az egyén tisztában volt vele, hogy csak akkor dolgozhatott egy adott munkahelyen, ha egyben a megfelelő szakszervezetnek a tagja lett (McCarthy, 1964, 3.). Ebbinghaus és Visser (1999) empirikus elemzésének részét képezi a zárt üzemet gyakorlatának szakszervezeti sűrűségre való hatása. A szerzők egy táblázatban foglalták össze az 1950 és 1995 közötti időszakra vonatkozóan a nyugat-európai országok szakszervezeti sűrűségének növekedését és csökkenését (1. táblázat). A vizsgálatot kvantitatív korrelációs és regresszió analízissel végezték.

1. táblázat: A szakszervezeti mozgalom növekedési és hanyatlási periódusai és a szakszervezeti sűrűség fejlődése Nyugat-Európában 1950–1995 között

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

Forrás: Ebbinghaus és Visser (1999, 138.).

Ebbinghaus és Visser (1999) kimutatták, hogy „az intézmények számítanak”, mivel az intézményi tényezők jobban magyarázzák a szakszervezeti sűrűség nagyságát és az abban bekövetkező változásokat a strukturális és a ciklikus tényezőkhöz viszonyítva. Kvalitatív összehasonlító elemzés segítségével magyarázták az országok közötti különbségeket a szakszervezeti mozgalom szintjében vagy trendjében. Az intézményi tényezők a következők voltak: a szakszervezet által adminisztrált munkanélküliségi rendszer mint szelektív ösztönző létezése (Ghent-rendszer), a szakszervezetek intézményesített hozzáférése a munkahelyi képviselőhöz, az országos és ágazati korporatista intézmények munkáltatók általi elismertsége és a kikényszerített tagságra vonatkozó zárt üzem megállapodások. Ezek közül az OLS többváltozós regresszió elemzés szerint a Ghent-rendszer és a szakszervezet munkahelyhez való hozzáférése bizonyult fontosabb magyarázó változónak minden modellben és periódusban. A kvalitatív összehasonlító elemzés eredménye, hogy a szakszervezet által kezelt munkanélküliségi rendszer (Ghent-rendszer) szükséges feltétele a nagyon magas szakszervezeti sűrűségnek, és ez igaz mindkét időszakban. A zárt üzem még egy közepes szintű szakszervezeti mozgalomnak sem szükséges feltétele, és jelenléte nem tudja megakadályozni a szakszervezeti sűrűség csökkenését. Sabine Blaschke (2000) többváltozós regressziós modellt futtatott a szakszervezeti sűrűség változására ható intézményi tényezők hatásával kapcsolatban, és ő is arra az eredményre jutott, hogy a Ghent-rendszer az, ami jelentős pozitív hatással bír, míg a törvényes munkavállalói képviselőnek nincs pozitív hatása, az üzemi tanácsnak negatív hatása van, és végül a zárt üzem nem tudja megakadályozni a szakszervezeti sűrűség csökkenését.

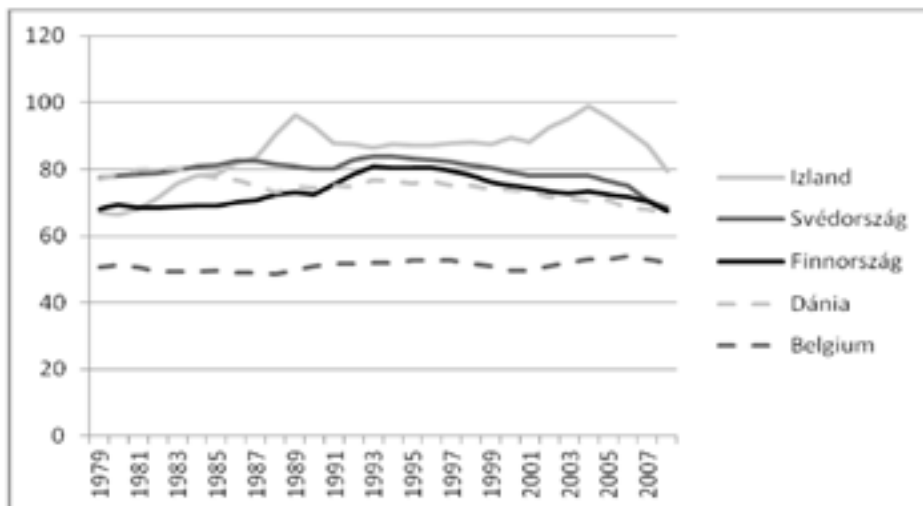
A szerző Írországot emelte ki, ahol még van zárt üzem, és ott kimutatható, hogy a jelenléte nem kedvezett a szakszervezet növekedésének. Az Egyesült Királyságban viszont pozitív volt a hatása az 1975 és 1980 közötti időszakban, és amikor eltörölték a szervezett üzemet, egyértelmű visszaesést tapasztaltak a tagságban. Bryson (2006) ebből indul ki tanulmányában, szerinte erős kapcsolat van a kötelező tagságot előíró szabályok és a magas szakszervezeti tagság között. Példaként említi szerzőtársaival írt könyvében,^[4] hogy Nagy-Britanniában 1984-ben a munkahelyi szintű szakszervezeti sűrűség 87% volt zárt üzem esetén, 79%-os volt ott, ahol a menedzsment erősen ösztönözte a tagságot, és 55%-ot ért el, ahol egyik sem működött (Millward et al., 2000, 149., idézi Bryson, 2006, 1-2.). A kötelező tagságot eltörölték az 1990-es évek elején, és ezt követően csökkent a szakszervezeti sűrűség. Bryson (2006) ezt azzal magyarázta, hogy a szakszervezethez való csatlakozás egyéni döntés lett, és nőtt a potyautas magatartás. A zárt üzem szerepe, mint korábban láthattuk, Nagy-Britanniában valóban jelentős, de a többi országra vonatkozóan az empiria azt mutatja, hogy nincs számottevő hatása.

5.3. A SZELEKTÍV ÖSZTÖNZŐK ÉS A SZAKSZERVEZETI SŰRŰSÉG

A szelektív ösztönzők célja, hogy növelje a munkavállaló szakszervezethez való csatlakozási hajlandóságát, s így visszaszorítsa a potyautas magatartást. Lényege, hogy egyénileg képes befolyásolni a munkavállaló döntését azáltal, hogy jutalmazza őt, ha támogatja a szakszervezetet, és bünteti (a dolgozó nem jut hozzá a kedvezményekhez, szolgáltatásokhoz stb.), ha nem lesz szakszervezeti tag. Fitzenberger és társai (2006, 4-5.) több pozitív jellegű szelektív ösztönzőt is felsorolnak, amelyek jellemzőek a szakszervezetre: jogsegély, panaszkezelés, balesetbiztosítás és egyéb biztosítások, oktatás és továbbképzés, szakmai jóállás, valamint kártérítés. Emellett még számos szelektív ösztönző létezik. A feldolgozott tanulmányok alapján egyértelműen hangsúlyos szereppel bír a Ghent-rendszer, ami a szakszervezet által menedzselt munkanélküliségi biztosítás, tulajdonképpen a szakszervezet átvállalja az államtól bizonyos jóléti szolgáltatások és támogatások nyújtását. Az 1. és a 2. ábrán látható, hogy azokban az európai országokban, ahol Ghent-rendszer működik, a többi európai országhoz képest nagyobb a szakszervezeti sűrűség és nem volt olyan mértékű a csökkenés sem, mivel ez a rendszer erős motívációt jelent a munkavállalók számára a szakszervezetbe való belépésre és a tagság fenntartására (Ebbinghaus és Visser, 1991; Blaschke, 2000; Szabó-Morvai et al., 2010, 64-65.).

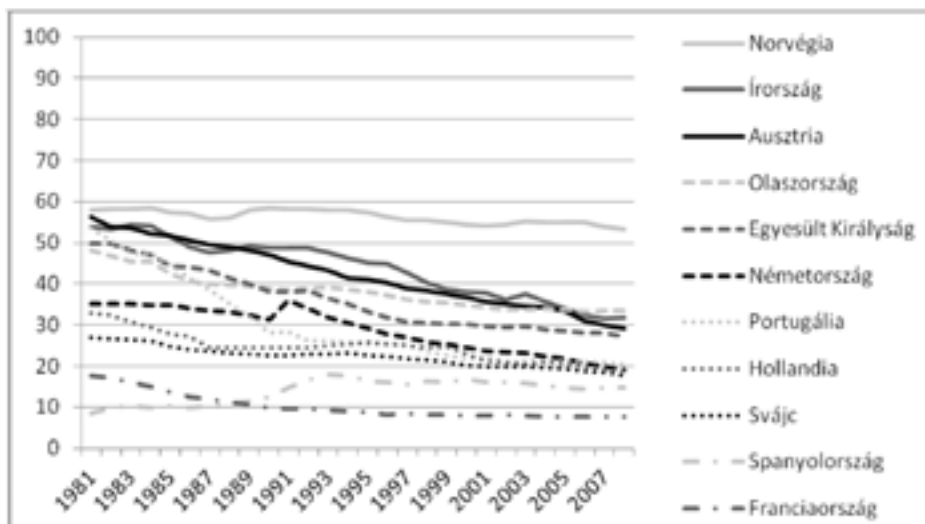
[4] Millward, N. – Bryson, A. – Forth, J. (2000): *All Change at Work? British Employment Relations, 1980-1998, as Portrayed by the Workplace Industrial Relations Survey Series*. Routledge, London. könyvét idézi Bryson (2006): 1-2.

1. ábra: Szakszervezeti sűrűség a Ghent-rendszerű országokban



Forrás: Szabó-Morvai et al. (2010, 65.), OECD (2014).

2. ábra: Szakszervezeti sűrűség a nem Ghent-rendszerű országokban



Forrás: Blaschke (2000, 219.), OECD (2014).

Booth és Chatterji 1995-ben írták meg tanulmányukat nem sokkal azután, hogy Nagy-Britanniában törvénytelené vált a zárt üzem, az Egyesült Államokban pedig „a munkához való jog” nevű szabály lépett életbe, ami kifejezetten megtiltotta a kötelező tagság gyakorlatát húsz államra kiterjedően. A szerzők szerint ezért olyan modellre van szükség, amely az open shop rendszert, vagyis az önkéntes tagságot veszi alapul. Ha a csatlakozási döntés önkéntes, elkerülhetetlen, hogy megjelenjen a potyautas magatartás, mivel a szakszervezet által kialakított magasabb bér minden dolgozóra vonatkozik. A csatlakozást így a kizárhatósággal jellemezhető ösztönző javakkal lehet elérni, ezeket tehát csak a tagok élvezhetik. Lehetnek tiszta magánjavak vagy olyan közjavak, amelyek csak a szakszervezeti tagok számára elérhetőek. Példaként említik a jogi és nyugdíjjal kapcsolatos tanácsadást, a kedvező biztosítási konstrukciókat, a panaszkezelést és az előléptetési eljárásokban nyújtott segítséget, valamint a hírnevet, ami a tagság csoportnormájából ered. Az anyagi szelektív ösztönzők mellett Booth (1985) javasolta a hírnév jelentőségének figyelembe vételét. Ugyanis a közösségen belüli szokások és szabályok betartásával egyfajta hírnév vagy ismertség keletkezik, ami előnyös a tagok számára. Ha nem tartják be a társadalmi normát, akkor elveszíthetik a hírnév hasznát, és ez ösztönözheti a tagokat arra, hogy ne potyázzanak. A szakszervezethez való tartozás tehát maga előny a tagok számára. A társadalmi normából eredő hírnév alapgondolata Akerloftól (1980) származik. Booth (1985) felfogása ellentétben áll Olson (1965) potyautas paradoxonjával, mivel utóbbi teljesen figyelmen kívül hagyta, hogy egy szervezethez szívesebben csatlakoznak az egyének, ha már mások is tagok. Tehát a szakszervezet létezhet a potyázás ellenére is, ha eléri a minimum kritikus sűrűséget. Booth (1985), valamint Naylor (1990) cikkei alapozták meg a társadalmi szokás elméleteket, amelyek hiányossága, hogy nem magyarázzák magának a társadalmi szokásnak a kialakulását (Schnabel, 2002). Booth és Chatterji (1995) OLS és 3SLS modellekben öt szelektív ösztönző hatását elemezték: a szakszervezet tárgyalási képessége a fizikai körülményekkel, a dolgozók létszámával, a szervezeten belüli átcsoportosításával és a fegyelmi eljárásokkal, panaszkezeléssel kapcsolatban, valamint a szakszervezet befolyása a személyzet elrendezésére, azaz a menedzsereket korlátozó hivatalos szakszervezeti megállapodások. A dolgozói létszámra való hatás kivételével valamennyi szignifikáns volt és pozitívan korrelált a fizikai dolgozók körében megfigyelt szakszervezeti sűrűséggel.

A szakszervezet Moreton (1998, 1999) szerint nyújt egy nagyon fontos szelektív ösztönzőt, méghozzá a megnövekedett munkahelybiztonságot, amely lényegében azt jelenti, hogy a szakszervezeti tag munkavállalónak kisebb az esélye arra, hogy elbocsátják a munkahelyéről, hacsak nincs létszámleépítés. Így a szakszervezeti sűrűség csökken, ha kevésbé hatékony a munkahelyvédelem és romlik a szakszervezet alkupozíciója.

Az 5.2. és az 5.3. alfejezetekben szereplő változók és hatásuk áttekintését szolgálja az alábbi táblázat.

2. táblázat: A szakszervezeti sűrűsége ható tényezők

Ciklikus tényezők Makrotényezők	Strukturális tényezők Mikrotényezők	Intézményi tényezők		
		Kötelező tagság („closed shop”)	Pozitív szelektív ösztönzők +	Egyéb tényezők
Üzleti ciklus infláció +, munkanélküliség növekedése -, reálbér növekedése -	Társadalom összetételének változása munkásosztály kialakulása +, a szellemi munkások, és a szolgáltatásban dolgozók, valamint a nők arányának növekedése -, kiszállalatok -, közszektor +	Ebbinghaus és Visser [1999]: nyugat-európai országok (+)	Ghent-rendszer [Ebbinghaus és Visser, 1999; Blaschke, 2000] Hírnév [Booth, 1985]	A szakszervezet intézményesített hozzáférése a munkahelyi képviselőhöz +
Politikai ciklus baloldali párt +, jobboldali párt -	Változás a társadalmi értékekben kollektizmus + és individualizmus -, poszt materialista értékek terjedése -	és Blaschke [2000]: az európai integráció országai (+), de nem jelentős, kivévelet Nagy- Britannia	Munkahely- biztonság [Moreton, 1998, 1999]	A munkaadók stratégiai szakszervezet elismerése + A szakszervezet helyettesítői -
Blaschke [2000] Külkereskedelmi függés -		Bryson [2006]: Nagy-Britannia és Új-Zéland +	Panaszkezelés [Booth és Chatterji, 1995]	Törvényes munkavállalói képviselő: közjósággal -

Megjegyzés: a szakszervezeti sűrűség a szakszervezeti tagok aránya a bérből és a fizetésből élőkön belül (Visser, 1991, 98.).

Forrás: Schnabel (2002), Ebbinghaus és Visser (1999), Blaschke (2000), Booth és Chatterji (1995) és Moreton (1998, 1999) alapján.

5.4. A POTYAUTAS MAGATARTÁS ELEMZÉSE

A kényszer hiánya és a nem sikeres szelektív ösztönzők miatti potyautas magatartás problémáját elemzi Bryson (2006). Megállapítja, hogy a potyázók és a szakszervezeti tagok néhány alapvető tulajdonságban különböznek egymástól. Abból indul ki, hogy a kora 1990-es években Nagy-Britanniában és Új-Zélandon törvénytelené vált a kötelező szakszervezeti tagság, az ún. szervezett vagy zárt üzem, így az egyéni munkavállalók dönthettek arról, hogy szakszervezeti tagok szeretnének-e lenni vagy sem (open shop rendszer). Emiatt növekvő problémává vált a potyázás, esett a tagság, ami azért is érinti súlyosan a szakszervezeteket, mert a pénzügyi túléléshez szükségük van a szakszervezeti tagok hozzájárulására. A szakszervezet által nyújtott kollektív javak a tagságból való kimaradásra vagyis potyázásra ösztönzik a munkavállalókat. Forth és Millward (2002) kimutatták, hogy Nagy-Britanniában az 1990-es évek vége felé a tagsággal nem rendelkezők jelentős hasznot húztak a bérprémiumon és a nem bérjellegű juttatásokon keresztül. Bryson (2006) empirikus vizsgálata alapján a következő okok vezetnek potyautas magatartáshoz: társadalmi szokások, szakszervezeti közbenjárás, a csatlakozás fix költsége, hogyan érzékelik a munkavállalók a menedzsment szakszervezet irányában tanúsított attitűdjét, valamint a munkavállaló munkahelyi problémái. Ezek mellett a szakszervezet szerepére

vonatkozó ideológiák is hatással vannak a potyázásra, valamint a kizárhatósággal jellemezhető magánjavak is. Viszont ahol már van szakszervezet, ott a szakszervezetet helyettesítő munkaadói politikák kicsi szerepet játszanak. A tagok és nem tagok nyolc tulajdonságban különböznek egymástól:

1. Kisebbségi valószínűsége, hogy értékeli a szakszervezet által felajánlott közjavakat. Bryson (2006) két példát említ: a magasan képzett munkás egyéni alkuereje magas, ezért saját maga képes biztosítani a jó munkafeltételeket, illetve a fiatalabb dolgozók mobilabbak, ezért nem érdekli őket annyira a sérelmek kollektív képviselése.
2. Sokkal valószínűbb, hogy a szakszervezeteket nem látják hatékonyaknak.
3. A jövedelmükhöz vagy keresetükhöz viszonyítva a csatlakozásnak nagy a fix költsége.
4. A nem csatlakozás nem jelent magas reputációs költséget, vagy azért, mert a szakszervezeti tagság nem alapértelmezett a foglalkozási ágában vagy munkacsoportjában, vagy azért, mert eleve alacsony a szakszervezeti sűrűség a munkahelyén.
5. Nem igazán megfelelőek a számukra a szakszervezet által felkínált, kizárhatósággal jellemezhető javak.
6. A szolidáris ideológiai elvek kevésbé fontosak nekik, ennek oka lehet a nagyobb fokú individualizmus, illetve, hogy jobban megértik a munkaadó szakszervezettel szembeni ellenállását.
7. A szakszervezet helyettesítői magas értéket képviselnek számukra.
8. Kevesebb szükségletük, problémájuk van vagy kisebb az elégedetlenségük a munkahelyükkel, ezért nem csatlakoznak.

E tulajdonságokat érdemes figyelembe venni, ha a szakszervezetek megújulásra törekednek, mert mutatják, hogy min kellene változtatniuk. Emellett ezektől függetlenül Bryson (2006) egy érdekes megfigyelést tett. Kérdőíves felméréséből kiderült, hogy Nagy-Britanniában egy komoly szervezési probléma merül fel a szakszervezeteknél. A megkérdezettek 55%-a állította, hogy soha nem kérdezték meg tőle, hogy akar-e szakszervezeti tag lenni, pedig a munkahelyén működött ilyen szervezet, és 36%-uk állította, hogy valószínűleg csatlakozna. Ez még a valószínű torzítással együtt is magas arány (Szabó-Morvai és társai, 2010).

5.5. KOLLEKTÍV JÓSZÁG LÉTREHOZÁSÁRA VALÓ KÉPESSÉG VIZSGÁLATA

A munkavállalók kollektív cselekvésre irányuló képességét jellemzően a szakszervezeti tagság mérete mutathatja, azonban a legkönnyebben hozzáférhető mutató a szakszervezeti sűrűség. Utóbbival a szakszervezeti mozgalom erejét, alkuerejét mérhetjük egy adott iparágban vagy országban (Visser, 1991, 98.). A szakszervezeti alkuerő kifejezi a szakszervezeti pozíciót és a munkások részesedését a foglalkoztatás hasznaiból. Mérésére Horváth (2006, 761.) ajánlott egy mutatót, amely három tényező átlaga: a szakszervezeti tagság aránya a foglalkoztatottak között, azon munkások aránya, akiknek a bére a szakszervezeti béralkuban alakul ki és a bértömeg aránya a teljes kibocsátásból.

A szakszervezeti sűrűség változása a szakszervezeti alkuerőn keresztül befolyásolja a kollektív jószág létrehozására irányuló képességet. Bryson (2006) kifejti, hogy a csökkenő szakszervezeti sűrűség növeli a szakszervezeti munkaerő árrugalmasságát, ceteris paribus, és ez aláássa a szakszervezet alkuerejét. Ennek megfelelően, habár a marginális dolgozó nem csatlakozásra vonatkozó döntése nem feltétlenül hat közvetlenül a szakszervezet alkuerejére, az ilyen döntések interdependenciája munkahelyi szinten eredményezheti idővel a szakszervezeti munkaerő hanyatlását, így csökkentve a szakszervezeti tagsággal járó érzékelt hasznokat, amely önmagában megerősíti a nem csatlakozási döntést. Hirsch és Schumacher (2001), valamint Steward (1987) empirikusan igazolta, hogy a magasabb szakszervezeti sűrűség és a magasabb szakszervezeti bérprémium korrelál egymással. Elemzésüket az Egyesült Államokra, valamint Nagy-Britanniára vonatkozóan végezték.

KÖVETKEZTETÉSEK

A nagy taglétszámmal rendelkező szakszervezetekkel kapcsolatban az irodalom alapján azt lehet mondani, hogy bár sok más (például ciklikus vagy strukturális) tényező is szerepet játszik a szakszervezeti mozgalom alakulásában, az intézmények, azon belül elsősorban az olyan szelektív ösztönzők, mint a Ghent-rendszer, a hírnév vagy a munkahelybiztonság számítanak. A kötelező tagság jelentősége ugyan kicsi, de a releváns szelektív ösztönzők fontos magyarázó tényezői a szakszervezeti sűrűségnek, mivel az egyéneket csatlakozásra ösztönzik, és a potyautas magatartás ellen hatnak. Olson 1965-ben megfogalmazott melléktermék elmélete tehát a szakszervezeti viselkedés elemzésének hasznos kiindulópontja lehet.

IRODALOM

- Addison, J. T. – Schnabel, C. – Wagner, J. (2006): *The (Parlous) state of German Unions*. Institute for the Study of Labour, IZA DP, No. 2000.
- Akerlof, G. A. (1980): *A Theory of Social Custom of Which Unemployment May be One Consequence*. Quarterly Journal of Economics, 94(4). 749–775.
- Berkowitz, M. (1954): *The Economics of Trade Union Organization and Administration*. Industrial and Labor Relations Review, 7(4). 537–549.
- Blaschke, S. (2000): *Union Density and European Integration*. European Journal of Industrial Relations, 6(2). 217–236.
- Booth, A. L. (1985): *The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership*. The Quarterly Journal of Economics, 100(1), 253–261.
- Booth, A. L. – Chatterji, M. (1995): *Union Membership and Wage Bargaining When Membership is not Compulsory*. Economic Journal, 105(4). 345–360.
- Bryson, A. (2006): *Union Free-Riding in Britain and New Zealand*. The London School of Economics and Political Science. CEP Discussion Paper No. 713.
- Charlwood, A. (2003): *The Anatomy of Union Decline in Britain 1990 1998*. The London School of Economics and Political Science, London.

- Ebbinghaus, B. – Visser, J. (1999): *When Institutions Matter – Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995*. European Sociological Review, 15(2). 135–158.
- Forth, J. – Millward, N. (2002): *Union effects on pay levels in Britain*. Labour Economics, 9(4). 547–561.
- 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.
- Hardin, R. (1971): *Collective Action as an Agreeable n-Prisoners' Dilemma*. Behavioral Science, 16(5). 472–481.
- Heckathorn, D. D. (1996): *The Dynamics and Dilemmas of Collective Action*. American Sociological Review, 61(2). 205–277.
- Hirsch, B. T. – Schumacher, E. J. (2001): *Private Sector Union Density and the Wage Premium: Past, Present, and Future*. Journal of Labor Research, 22(3). 487–518.
- Horváth G. (2006): *A munkapiaci intézmények hatása a munkanélküliségi rátára*. Közgazdasági Szemle, 53(9). 744–768.
- McCarthy, W. E. J. (1964): *The closed shop in Britain*. University of California Press, Berkeley – Los Angeles.
- Millward, N. – Bryson, A. – Forth, J. (2000): *All Change at Work? British Employment Relations, 1980–1998, as Protrayed by the Workplace Industrial Relations Survey Series*. Routledge, London.
- Mitchell, W. C. – Munger, M. C. (1991): *Economic Models of Interest Groups: An Introductory Survey*. American Journal of Political Science, 35(2). 512–546. (Magyarul: Szalai Á. (ford.) (2004): *Az érdekcsoportok közgazdasági modellje*. Századvég, 34(9). 129–170.)
- Moreton, D. R. (1998): *An Open Trade Union Model of Wages, Effort and Membership*. European Journal of Political Economy, 14(3). 511–527.
- Moreton, D. R. (1999): *A Model of Labour Productivity and Union Density in British Private Sector Unionised Establishments*. Oxford Economic Papers, 51(2). 322–344.
- Naylor, R. (1990): *A Social Custom Model of Collective Action*. European Journal of Political Economy, 6(2). 201–216.
- OECD (2014): Trade Union Density. OECD.StatExtracts. Letölthető: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN. Letöltés ideje: 2014.11.07.
- Olson, M. (1965): *The Logic of Collective Action*. Harvard University Press, Cambridge. (Magyarul: Csontos László (ford.) (1997): *A kollektív cselekvés logikája*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Olson, M. (1982): *The Rise and Decline of Nations*. Yale University Press, New Haven. (Magyarul: Csontos László (1987): *Nemzetek felemelkedése és hanyatlása*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.)
- 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*. Indiana University, Bloomington.
- Pencavel, J. H. (1971): *The Demand for Union Services: An Exercise*. Industrial and Labor Relations Review, 24(2). 180–190.
- Perlman, S. (1928): *Theory of the Labor Movement*. Macmillan, New York.
- Schnabel, C. (2002): *Determinants of Trade Union Membership*. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Discussion Papers, No. 15.

- 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.
- Stewart, M. B. (1987): *Collective Bargaining Arrangements, Closed Shops and Relative Pay*. The Economic Journal, 97(385). 140–156.
- Szabó-Morvai Ágnes – Borbás Gabriella – Vona Máté (2010): *Szakszervezetek a gazdaságban. A szakszervezetekkel kapcsolatos közgazdasági elméletek és kutatások összefoglalása. „A munka világába tartozó érdekképviselések” című kutatás résztanulmánya*. Compleo Kft., Cegléd.
- Visser, J. (1991): *Trends in trade union membership*. OECD Employment Outlook, Paris. 97–134.
- Wagner, R. E. (1966): *Pressure Groups and Political Entrepreneurs: A Review Article. The Logic of Collective Action by Mancur Olson*. Papers on Non-Market Decision Making, Vol. 1., December. 161–170.

ENGLISH ABSTRACT

This paper aims to interpret and analyse the evolution of the trade union movement from the perspective of Olson's group theory, and use this theory to identify the major institutional factors that have a decisive influence on the behaviour of the union. In addition, the intention is to examine the importance of institutional factors on the basis of the main empirical works. Mancur Olson, contrary to the representatives of the traditional group theory, argued that the size of an interest group is not irrelevant for the formation of groups. As a consequence large organizations such as trade unions could not emerge and could not have political power without special factors such as compulsory membership and positive selective incentives. This study analyses the relevance of Olson's approach.



Szent László rekonstruált arca a hermában található koponyacsontja alapján