

GÁBOR R. ISTVÁN

## Tőkésvállalat *vis-à-vis* szakszervezet, *versus* termelőszövetkezet

**Peripatetikus tanmese az intézményi racionalitás/diverzitás és a piaci  
önszabályozás ellentmondásos viszonyáról\***

*Juhász Pál hatvanadik születésnapja alkalmából a Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem szociológia és szociálpolitika tanszéke – Kuczi Tibor kezdeményezésére, Szántó Zoltán közreműködésével – személyes hangvételű köszöntést és tudományos ülésszakot szervezett 2004. május 14-én.*

*Juhász Pál az ELTE-n 1965-ben matematika-filozófia, majd 1974-ben történelem tanári oklevelet, az akkori Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen pedig 1969-ben – Bródy András szakszeminaristájaként – közgazdászdiplomát szerzett. Tudományos pályáját a Szövetkezeti Kutató Intézetben kezdte, ahol 1969-től 1987-ig tudományos munkatársként dolgozott: részt vevő megfigyelőként üzemgazdász, illetve gazdasági tanácsadó volt több térszabvány, reprezentatív országos vizsgálatokat szervezett és irányított, gazdasági esettanulmányokat készített, valamint vezette A paraszti élet változásai című szociográfiai programot. 1987-től 1990-ig a Pénzügykutató Rt.-ben tudományos főmunkatársként gazdaság-elemzéssel és vezetési-szervezési tanácsadással foglalkozott. 1990-től 1998-ig országgyűlési képviselő, a mezőgazdasági, valamint a gazdasági, a költségvetési és a foglalkoztatási bizottság tagja. 1998 óta tanít a BKÁE szociológia és szociálpolitika tanszékén, a gazdasági élet szociológiája, a falusi társadalmi viszonyok, az élelmiszer-gazdaság átalakulása és az uniós gazdaságpolitikák tárgykörében. Közel száz tanulmánya és cikke jelent meg, elsősorban falu- és agrárszociológiai, illetve gazdaságpolitikai témákban.*

*A nagy érdeklődést kiváltó és jó hangulatú tudományos ülésszakon köszöntött mondott és előadást tartott Magyar Bálint, Lengyel György, Gábor R. István, Kovács Katalin, Váradi Mónika, Őrszigethy Erzsébet, Rácz Kata és Kiss Dénes. Az elhangzott előadások a gazdaságszociológia, a közgazdaságtan és a szociográfia gondolatvilágába nyújtottak betekintést, tükrözve Juhász Pál tudományos munkásságának sokrétűségét. Pályatársai, tisztelői és barátai mellett-között szép számban képviseltették magukat mostani és volt tanítványai. A Közgazdasági Szemle Gábor R. István fenti címmel tartott előadásának megjelentetésével köszönti Juhász Pált kerek évfordulós születésnapja alkalmából.*

\*

\* N. Gy. tanszéki kollégám és barátom, amikor megemlítettem neki, hogy előadást készülök tartani Juhász Pál születésnapjára rendezendő tanácskozáson, lakonikusan megjegyezte, hogy semmi értelmű: őt kellene inkább hallgatni. „Mert Pali fejében mindig összeállnak a dolgok.” Teljesen egyetértve vele, azt az áthidaló megoldást választottam, hogy az ünnepelt érdemeinek méltatása helyett, amellyel óhatatlanul szótlanságra kárhoztam, olyan előadást tartok, amelyik eléggé provokatív ahhoz, hogy ne hagyhasssa szó nélkül. Így született ez az ortodoxan neoklasszikus gazdaságtani érvelésű, iskolás előadás, amely éles ellentétben áll Juhász Pál több tudományágban (történettudomány, szociológia, közgazdaságtan) otthonossága és kivételes ténybeli tudása hitelesítette szintetizáló gondolkodásával. Előadásom itt közölt változatában, anélkül, hogy provokatívnak szánt ortodox jellegén változtattam volna, igyekeztem hasznosítani a tanácskozás résztvevőinek – köztük a sikeresen provokált ünnepeltnek, továbbá Inzelt Annamáriának, Laki Mihálynak, Szántó Zoltánnak és Várhegyi Évának – észrevételeit és tanácsait.

Képzeld el azt, hogy mindnyájan tőkes vállalkozók vagyunk! Mint az *F1. táblázat* keretes bal oldali blokkjának kurzivált számsorából kitűnik, mindegyikünk 10-10 dolgozót foglalkoztat, egységesen 100-100 ezer forint havi fizetéssel – amennyit munkaerőpiaci versenytársaink is fizetnek munkavállalóiknak. Tételezzük fel, hogy ezen a munkaerőpiacon mindenkinek, aki ennyiért dolgozni akar, van állása, és hogy vállalkozásunk semmiben sem különbözik az ágazat azonos terméket előállító sok ezer többi vállalkozásától.

Mindannyian ugyanolyan dolgozókat és ugyanolyan technológiát alkalmazunk, amelyben a dolgozók és a fizikai tőke egymásnak korlátozott helyettesítői. Mindegyikünk havi 205 terméket állít elő, az adott bér- és tőkeárszint mellett optimális – a kibocsátás egységköltségét minimalizáló – munka/tőke kombinációval, havi 650 ezer forint tőkeköltséggel. Például eggyel kevesebb dolgozót alkalmazva, ugyanekkora kibocsátást csak a jelenleginél 150 ezer forinttal nagyobb tőkeáfordítással tudnánk előállítani, 150 ezer forinttal kisebb tőkeáfordítás mellett pedig a jelenleginél kettővel több dolgozóval – vagyis 50-50 ezer forinttal drágábban.

Kibocsátásunkat mindannyian 10 ezer forint/darab piaci áron értékesítjük. Pontosabban 12 ezer forint/darab egységáron, de miután egyéb – anyag-, energia- stb. – költségeink egyenesen arányosak a kibocsátással, és termékenként összesen 2000 forintba rúgnak, egyszerűség kedvéért e változó költséggel „nettósított” piaci árral számolunk. Ennek megfelelően nyereségünk havi  $[205 \times 10 - (10 \times 100 + 650)] \times 1000 = 400$  ezer forint. Ebből 350 ezret vezetői munkánk méltányos díjazásának, a fennmaradó 50 ezer forintot pedig a vállalkozásba befektetett tőkénk tisztességes hozadékanak tekintjük. Azok a konkurens vállalkozók, akik vállalkozásuk fizikai tőkéjét hitelből vásárolták meg, a felvett kölcsön után havonta ennyi kamatot és kezelési költséget, akik meg bérlik, azok a 650 ezer forintnál ennnyivel magasabb havi használati díjat fizetnek.

*Ha vállalkozásunk 10 dolgozóval havonta 205 darab terméket állít elő, akkor 11 dolgozóval mennyit állítana elő?*

E kérdés hallatán nyilván sokunknak a Karinthy humoreszkbeli apa ötlik eszünkbe, aki (akárcsak annak idején az ő apja) képtelen fia aránypáros számtanpéldájának megoldásában segíteni, és (akárcsak annak idején az ő apja) atyai tekintélyének védelmében végső eszközként csattanós pofonnal leplezi tudatlanságát. Szerencsére mi készültünk! (És nem úgy, mint szintén Karinthynek a rossz tanulója, aki csak hajtogatja feleléskor, hogy ő készült, hátha csoda történik.)

Am épp ezért ahelyett, hogy gépiesen elhadarnánk: kütagokszorzataegyenlőbelta-gokszorzatával, vagyis  $(205:10) \times 11$ , ami annyi, mint..., ehelyett (hacsak nem puskáztuk ki az eredményt a táblázatból) zavartan hallgatunk. Nem amiatt persze, mert nem lévén vállalkozásunknak kütagjai, meg belta-gjai, nincsen mit összeszorozgatnunk. Hanem mert vállalkozóként saját bőrünkön tapasztalhattuk, hogy adott mennyiségű fizikai tőke (épület, gép stb.) és növekvő mennyiségű munkaerő kombinálásával a kibocsátás nem növelhető egyenes arányban a felhasznált munkaerő mennyiségével. Mégpedig alapvetően két okból nem. Egyrészt mert a pótlólagos dolgozók felvételével egyre csökken a fizikai tőke egy dolgozóra jutó mennyisége. Másrészt mert minél több az egy vezető felügyelete alá tartozó (esetünkben az általunk mint tulajdonos vállalkozó által felügyelt) dolgozó, annál nehezebb őket eredményesen felügyelni. Anélkül, hogy tudnánk, mennyire csökkenő arányban növeli vállalkozásunk kibocsátását a bővülő létszám, nem adható a kérdésünkre egyértelmű válasz.

Kérdésünkre legyen most ez a helyes válasz: ha vállalkozásunk 10 dolgozóval havonta 205 terméket állít elő, akkor 11 dolgozót alkalmazva (az aránypárok aranszabályából következő  $205/10=20,5$  helyett csak) 15-tel többet, azaz 220-at.

Ez úgy jött ki (aki nem hiszi, számoljon utána – vagy ha nem fűlik hozzá a foga, a

táblázatban utána nézhet), hogy ha csak egyetlen dolgozót alkalmaznánk, az 25 terméket tudna havonta előállítani, két dolgozó ennél 24-gyel többet, három dolgozó további 23-mal többet, és így tovább. Így adódik ki az, hogy tízen összesen 205-öt – 16-tal többet, mint kilencen –, 11-en pedig ennél 15-tel többet; így kaptuk eredményül a 220-at. Amiből mellelleg könnyen kitalálható az is, hogy e szerint 12-en  $220 + 14 = 234$ -et, 13-an  $234 + 13 = 247$ -et állíthatnának elő, és így tovább. (Egészen a 25 fő által havonta előállítható maximum 325 termékig. A növekvő munkahelyi zsúfoltság és zűrzavar következtében a 26-dik dolgozó alkalmazása már nem növelné tovább, a 27-diké pedig eggyel, a 28-diké kettővel stb. csökkentené a havonta előállítható termékek számát. Vagyis a 26-dik dolgozót és pláne további dolgozókat ingyen sem volna érdemes alkalmaznunk.)

Ezek után a következő kérdés.

*Nem lenne-e érdemes a fennálló 100 ezres bérszinten a jelenleg foglalkoztatott 10 dolgozó mellé egy 11-diket is felvennünk?*

A válasz az, hogy természetesen igen. Az imént mondottak szerint ezáltal 15-tel növekedhetne vállalkozásunk havi kibocsátása, aminek értékesítéséből (a termékenkénti 2000 forint változó költséget leszámítva)  $15 \times 10$  ezer = 150 ezer forint többletbevételünk keletkezne – 50 ezer forinttal több a 100 ezer forint többletbérkiadásnál. Magyarán, 50 ezer forinttal, vagyis a jelenlegi 400 ezerről 450 ezerre növekedhetne vállalkozásunk havi nyeresége.

Sőt, érdemes lenne a jelenlegi tíz dolgozónk mellé nemcsak ezt a 11-diket, hanem még további négy, vagyis összesen öt dolgozót felvennünk. Hiszen a 15-dik dolgozó alkalmazása is 11-gyel több termék előállítását teszi lehetővé, mint 14 dolgozóé, alkalmazásával tehát 10 ezer forinttal – mind az ötük alkalmazásával pedig összesen  $[(150 + 140 + 130 + 120 + 110) - (5 \times 100)] \times 1000 = 150$  ezer forinttal – növelhetnénk a nyereségünket.

Egy pillanatra tekintsünk most el attól, hogy a kialakult bérszint 100 ezer forint, és tegyük fel a következőképpen a kérdést.

*Vajon akkor is érdemes lenne-e növelnünk az alkalmazásunkban álló dolgozók számát, ha a bérszint, mondjuk, 115 ezer forint lenne?*

A válasz megint csak nyilvánvaló. Ha a jelenlegi 100 ezernél többet kellene dolgozóinknak fizetnünk, és zsugorodó nyereségünk ellenére fenn kívánjuk tartani a vállalkozásunkat – mondjuk, mert ragaszkodunk függetlenségünkhöz, vagy mert e szerényebb nyereség is több, mint amekkora keresetre munkavállalóként plusz amennyi jövedelemre tőkénk hozadékaként számíthatnánk –, akkor még 115 ezer forintos bérszinten is érdemes lenne a jelenlegi 10 dolgozó mellett további 4 dolgozót is foglalkoztatnunk. Hiszen a 14-dik dolgozó alkalmazása is a 115 ezer forint bérnél nagyobb mértékben, havi  $12 \times 10$  ezer = 120 ezer forinttal növelné árbevételünket – vagyis havi ötezer forinttal gyarapítaná nyereségünket. Sőt, e szerint még 145 ezer forintos bérszint mellett is érdemes lenne egy 11-dik dolgozót alkalmaznunk, lévén e 145 ezer forint többletbérkiadással szemben havi  $15 \times 10$  ezer = 150 ezer forint a 11-dik dolgozó alkalmazásával elérhető többletárbevételünk.

*Akkor viszont milyen alapon indultunk ki abból, hogy vállalkozásunk – és a miénkhez hasonlóan mindegyik konkurens vállalkozás is – csak 10 dolgozót foglalkoztat?*

Mert munkaerőhiány van, gyaníthatnánk. Hiszen ezen a munkaerőpiacon – mint az elején leszögeztük – mindenki, aki a kialakult bérszinten dolgozni akar, a sok egyforma vállalkozás valamelyikében már állásban van.

De ha egyszer, mint éppen az imént beláttuk, mindegyikünknek megérné nemcsak a jelenlegi havi 100 ezer, hanem ennél akár 45 ezer forinttal magasabb bérszinten is a jelenleginél több dolgozót foglalkoztatni, akkor miért nem ígérünk egymásra, és próbáljuk meg egymás rovására növelni dolgozóink számát?

Ha mindannyian így tennénk, akkor a piaci bérszint megemelkedésének eredményeképpen valamivel növekedhetne ugyan az e piacon munkát vállalóknak a száma, de egyáltalán nem biztos, hogy mindegyikünknek akár csak egy-egy újabb dolgozó jutna, miközben a magasabb bérszint nyereségcsökkentő hatása mindegyikünket sújtaná. Ha meg mindegyikünknek jutna egy-egy újabb dolgozó, akkor az a sok ezerszer 15 egység többletkibocsátás, amely így előállna, termékünk piaci árának esését okozná, és ezáltal következhetne be mindegyikünknel nyereségcsökkenés.

A baj ezzel az okoskodással csak az, hogy sok ezer, egymással rivalizáló vállalkozó mindegyikéről a még oly jól felfogott közös érdek egyéni érdek fölé helyezését feltételezni életszerűtlen, és nem kevésbé életszerűtlen sok ezer, egymással rivalizáló vállalkozó tudatos és eredményes összefajzását feltételezni.

De ha nem ezért, akkor mi másért nem indul be munkaerőéhes vállalkozásaink között a bérverseny, amely előbb-utóbb az e piacon keresett és kínált munkaerő-mennyiség egyensúlyba kerüléséhez vezetne? Miért nem töri meg a jeget valamelyikünk, és ad közre 100 ezer forint feletti havi fizetést kilátásba helyező álláshirdetést?

Tegyük fel: ahhoz, hogy hirdetésünk nyomán legalább egy jelentkezőre számíthasunk, a jelenlegi 100 ezernél minimum ötezer forinttal magasabb fizetést kell ajánlanunk – mondjuk, mert ennél kevesebért várhatóan senki sem vállalná a munkahely-változtatással járó pszichikai költségeket. Azt viszont aligha tehetjük meg, hogy az új belépőnek havi 105 ezer forintot fizetünk, jelenlegi tíz dolgozónknak viszont továbbra is csak 100-100 ezret. Ha mégis megpróbálnánk, egy részük kilépéssel válaszolna – részben sértődöttségből, részben mert még mindig jobb 100 ezret keresni ott, ahol a többiek is 100 ezret keresnek, mint ott, ahol valaki másnak ugyanazért a munkáért 105 ezret fizetnek. Így az új dolgozó felvétele ellenére, versenytársaink javára, létszámcsökkenést szenvedhetnénk el. Ráadásul a megmaradó dolgozók elégedetlensége valamennyivel biztosan visszavetné a munkateljesítményüket.

Csakhogy – mint láttuk – akkor is megérné 10 dolgozónál többet foglalkoztatnunk, ha mindegyiküknek havi 105-105 ezer forintot kellene fizetnünk. Így újabb kérdés adódik.

*Miért ne emelhetnénk fel az új dolgozó felvételével egyidejűleg a többiek bérét is 105 ezer forintra?*

Azért nem, mert ebben az esetben a 11-dik dolgozó felvétele  $[105 + 10 \times 5] \times 1000 = 155$  ezer forinttal növelné bérköltségünket, míg árbevételünket csak 150 ezerrel. Vagyis a 11-dik dolgozó alkalmazása ilyen körülmények között nemhogy növelné, de havi öt-ezer forinttal csökkentené vállalkozásunk nyereségét. És nem lehetünk biztosak benne, hogy a másutt fizetettnél e pillanatban magasabb bérszintünk munkateljesítmény-növelő hatása ellensúlyozni fogja ezt a nyereségkiesést. Így juthatunk – és juthatnak riválisaink is – merő önérdékből arra a következtetésre, hogy bölcsebb nem megtörni a jeget. Amiből viszont az az eshetőség következik, hogy a piac tehetetlenül széttárja láthatatlan kezét: noha a fennálló bérszint mellett mindegyikünknek megérné a jelenleginél több dolgozót foglalkoztatni – vagyis e piacon összességében túlkereslet van a munkaerő iránt –, mégsem emelkedik a bérszint.

*És mit tennénk abban a helyzetben, ha egyik reggel azzal a hírrel fogadnának dolgozóink, hogy szakszervezetbe tömörültek, és azt követelik, hogy emeljük fel fizetésüket havi 105 ezer forintra, mert különben sztrájkba lépnek?*

Először talán arra gondolnánk, hogy ellen kell állnunk a követelésüknek, mert ha nem így teszünk, nyereségcsökkenést kell elszenvednünk. De rövid gondolkodás után mégis igent mondanánk a követelésükre. Miért?

No nem a lelkifurdalástól, amiért vérbeli tőkés kizsákmányolóként – mint láttuk – csak akkor vennénk fel 105 ezer forint havi fizetésért egy 11-dik dolgozót, ha alkalmazása ezen a 105 ezren felül további több mint 50 ezer forint plusz árbevételt hozna a kony-

hánkra. Esetleges lelkifurdalásunkat könnyen elintézhethetnénk magunkban azzal, hogy viszont ez esetben a meglévő 10 dolgozónk fizetését is felemelnénk 5-5 ezer forinttal, noha amúgy az addig kapott 100-100 ezerrel is beérnék. Hanem azért mondanánk a szakszervezeti bérkövetelésre kénytelen-kelletlen igent, mert rá kellene jönnünk, hogy mivel dolgozóink bármikor találhatnak maguknak havi 100 ezer forintos állást, ezért kényszerű létszámleépítéssel fenyegetőzve aligha tántoríthatnánk el őket követelésüktől. Munkahely-változtatással járó pszichikai veszteségüket ellensúlyozná, hogy távozásukkal elégtételt vettek rajtunk szűkmarkúságunkért. Ráadásul, ha beváltjuk fenyegetésünket, és tényleg elbocsátjuk őket, azzal semmit sem nyernénk. Hiszen az előbbiek értelmében ahhoz is legalább havi 105 ezer forint fizetést kellene megajánlanunk, hogy pótlásukra új dolgozókhoz jussunk.

Ezen az új, 105 ezer forint bérszinten – mint korábban láttuk – 15 dolgozót érdemes foglalkoztatnunk, és jó eséllyel számíthatunk is rá, hogy rövidesen akad legalább egy újabb dolgozó. Utólag áldhatjuk hát magunkat, amiért nem fenyegetőztünk kényszerű létszámleépítéssel. Tudniillik, ha így tettünk volna, a 11-dik dolgozó felvételével most szavahihetőségünket kockáztatnánk.

Előbb-utóbb nyilván híre menne, hogy nálunk 105 ezer forintot lehet keresni. És miután ennek köszönhetően idővel további dolgozók is horgunkra akadhatnak, híre menne annak is, hogy ez a szakszervezet által ránk kényszerített magasabb bér nemhogy csökkentette volna, de növelte nálunk a foglalkoztatást. Ez egyre több vállalkozás dolgozóit készítheti közös fellépésre, és egyre több vállalkozót munkaerővonzó képességének megőrzése végett szakszervezeti nyomás híján is béremelésre. Így a vállalkozások bővülő körében következhet be egyidejűleg bér- és foglalkoztatásnövekedés.

A 105 ezer forintos kereset egyre általánosabbá válásával dolgozóink egy szép napon újabb bérköveteléssel hozakodhatnak elő, aminek következtében újabb bérnövekedési és – az e piacon munkát vállalni kívánók létszámgyarapodásának mértékében – foglalkoztatásbővülési hullám indulhat el, és így tovább. Előbb-utóbb azonban az egyensúlyt meghaladó bérszint folytán érzékelhető mértékű munkanélküliség áll elő. Hiszen – például – 160 ezer forint feletti bérszint a jelenlegi darabonkénti 10 ezer forintos termékár mellett is már mindegyikünket létszámleépítésre készítet, márpedig termékünk piaci ára az ágazati kibocsátás foglalkoztatásbővülési hullámokat követő növekedésével nyilván egyre csökken. Ez pedig egyszerre korlátozza a szakszervezetek bérkövetelését, és fokozza a vállalkozók bérkövetelésekkel szembeni ellenállását. Így a szakszervezetek látható keze, noha – a hatékony piacok láthatatlan kezéhez hasonlóan – túllőve a célon, a bérszint egyensúlyi szint felé közelítését segítette elő.

\*

Mielőtt folytatnánk a tanmesét, nem kerülhetjük meg a következő kérdést.

*Mennyire általános a munkagazdaságtan irodalmában és mennyire vág egybe a tény-szerű tapasztalatokkal a szakszervezetek bér- és foglalkoztatási kihatásának ez a felfogása?*

Meglepő módon a szakmai közgondolkodásban nem ez, hanem három olyan felfogás számít mérvadónak, amelyeket sem a józan ész, sem a tapasztalatok nem támasztanak alá.

1. Legegyszerűbb és legközkeletűbb ábrázolásában a szakszervezet monopolerejű szervezet, amely a bérek egyensúlyi szint fölé tornászásával csökkenti a foglalkoztatást.

2. Kifinomultabb ábrázolásában is a szakszervezet piaci monopolszervezet, de egy-szersmind a dolgozók kollektív tiltakozásának intézménye is. Ez utóbbi minőségében például azáltal, hogy mérsékli a dolgozók elégedetlenség miatti kilépéseit, csökkenti a munkáltató számára a foglalkoztatás fajlagos költségét, és növeli a termelékenységét, ami korlátozza a szakszervezetek foglalkoztatáscsökkentő hatását.

3. A szakszervezetek foglalkoztatáscsökkentő hatását korlátozó további körülményre világít rá az úgynevezett hatékony alku modellje. E modell szerint, ha a – továbbra is monopolerővel rendelkezőnek feltételezett – szakszervezet és a munkáltató a bérek mellett a foglalkoztatásról is egyezkedik, akkor egyezkedésük (Nash-egyensúlyi) kimenetele kívül eshet a süllyedő munkaerő-keresleti görbén, és a magasabb bér ellenére akár nagyobb is lehet a foglalkoztatás.

*Mennyiben mondanak ellent ezek a felfogások a józan észnek és a tényszerű tapasztalatoknak?*

Először is, mindhárom felfogás a szakszervezeteknek a bérekre és a foglalkoztatásra gyakorolt hatását a kompetitív munkaerő-piaci kimenetelhez viszonyítja. Mármost ha a munkaerőpiacok szakszervezetek híján valóban kompetitívek volnának, akkor értelemszerűen a szakszervezetekre is ki kellene terjednie a monopóliumellenes törvények hatályának. Ha viszont szakszervezetek híján nem volnának kompetitívek, akkor a szakszervezetek bér- és foglalkoztatási hatását nem viszonyíthatjuk a kompetitív kimenetelhez.

Másodszor, mindhárom felfogás azt feltételezi, hogy a szakszervezetek mint monopolerezű munkaerő-értékesítő szervezetek hajlandók kellően magasabb bérek fejében meglévő munkaalkamokról lemondani – hasonlóan a termékpiaci monopolistához, amely kész csökkenteni értékesítését, ha ezáltal kellően magasabb értékesítési árat érhet el. Ez a feltételezés figyelem kívül hagyja, hogy munkaerő-értékesítő szervezatként a szakszervezet tagjainak megbízásából jár el, akik fizetnek ezért a szolgáltatásért. Ha tehát a feltételezés igaz volna, ez azt jelentené, hogy megbízóik egy részének érdekében bármikor készek elárulni többi megbízójukat – de akkor hogyan tehetnének szert megbízókra (tagságra)?

Harmadszor, a munkaerőpiacok kompetitivitásának egyik feltétele az, hogy – szemben az általunk vizsgált képzeletbeli szituációval – a dolgozók számára költségmentes legyen a munkahely-változtatás. E feltétel teljesülése esetén viszont a szakszervezetek, a szervezetlen dolgozók álláshelyekért való versengése folytán, aligha tudhatnának tagjaik számára bérelőnyt kiharcolni. Vagy ha mégis, hát csak igen magas szervezetségi arány mellett, aminek elérését viszont ugyanennek a feltételnek a teljesülése teszi valószínűtlenné.

Negyedszer, az előbbi ellenvetés persze azt a feltételezést is magában rejt, hogy a munkáltatók költségmentesen lecserélhetik dolgozóikat újonnan felvett dolgozókkal – ami mellel a munkaerőpiacok kompetitivitásának egy további feltétele. Csakhogy ennek ellenkezőjét feltételezni – vagyis azt, hogy a munkáltatók számára költséges a munkaerő-cserélődés – egyet jelent azzal, hogy a dolgozók egyénileg is monopolerővel rendelkeznek mindenkori munkáltatójukkal szemben. Ez pedig nagyobb nyomatókat ad az elsőként említett ellenvetésnek – tudniillik hogy a szakszervezetekre is ki kellene terjednie a monopóliumellenes törvények hatályának.

Ötödszor, táblázatunk adatai szerint, ha dolgozóink számát, mondjuk, 10-ről 9 főre csökkentenénk, ezáltal fejenként 20,5-ről 21 darabra, ha meg 8-ra, akkor további fejenként 0,5 darabbal növekedne a termelékenység. (Ráadásul, ha e létszámcsökkenésre a bérszint emelkedése miatt kényszerülünk rá, akkor – a technológia szabta korlátozott helyettesítési lehetőséget kihasználva – érdemes relatíve több fizikai tőkével és kevesebb munkaerővel termelnünk, vagyis növelnünk az egy dolgozóra jutó fizikaitőke-állományt, ami értelemszerűen további termelékenységnövekedést idéz elő.) Mármost a szakszervezeteknek egyértelműen foglalkoztatáscsökkentő hatást tulajdonító elsőként említett felfogás nem állja ki azt a kézenfekvő empirikus próbát, miszerint a szakszervezeteknek egyezersmind termelékenységnövelő hatásúaknak is kellene lenniük.

Hatodszor, amennyiben a szakszervezetek valóban – mint a második felfogás feltételezi – kilépéscsökkentő hatásúak, úgy ez a hatásuk csak azon alapulhat, hogy megdrágítják a dolgozók számára a munkahely-változtatást. Ez viszont a harmadik ellenvetésünk értelmében azt jelenti, hogy bér- és foglalkoztatási kihatásukat akkor

sem elemezhetjük kompetitív munkaerő-piaci kontextusban, ha szakszervezetek híján kompetitív munkaerőpiacokat tételezünk fel. Emellett kérdéses, hogy a szakszervezeti jelenlét közepette alacsonyabb kilépési ráta valóban a szakszervezetek kilépéscsökkentő hatásának, nem inkább, épp ellenkezőleg, annak az általunk sugallt felfogásnak a bizonyítéka-e, hogy minél drágább a dolgozók számára a munkahely-változtatás – minél nagyobb többletbér kilátásba helyezésével csábíthatók el jelenlegi munkáltatójuktól –, annál inkább érdemes szakszervezetbe tömörülniük. (Tudniillik annál inkább érhetnek el kollektív fellépésükkel egyszerre bér- és foglalkoztatásnövekedést.) Kérdéses az is, hogy azt a termelékenységnövelő hatást, amelyet e második felfogás szerint a szakszervezet mint a dolgozók és a vállalatvezetés közötti kommunikáció intézménye eredményezhet, miért ne eredményezhetnék munkáltatók által kezdeményezett munkavállalói részvételi formák.

Végül, ami a harmadikként említett hatékonyalku-modellt illeti: a bérekre és a foglalkoztatásra egyaránt kiterjedő kollektív alku feltételezni, majd pedig kimutatni, hogy ez egyszerre eredményezhet egyensúlyi kimenetelként a kompetitív piaci kimenetelhez képest magasabb bért és nagyobb foglalkoztatást, ez az eljárás a harmadik ellenvetésünkön túl azért sem alkalmas a szakszervezetek bér- és foglalkoztatási hatásának megragadásához, mert eltekint a felek eredendően aszimmetrikus informáltságából fakadó erkölcsi kockázati problémától. A bérekre korlátozódó megállapodás esetén a munkáltatónak mindig számolnia kell azzal, hogy ha a vártnál kedvezőtlenebb termékpiaci pozíciójára hivatkozva a megállapodás újratárgyalását kezdeményezi, és kezdeményezésének a szakszervezet ellenáll, akkor létszámleépítéssel kell bizonyítania hivatkozásának megalapozottságát. Ezt viszont csak akkor állhat érdekében megtennie, ha termékpiaci pozíciója valóban a vártnál kedvezőtlenebbül alakult. A beralakulásra korlátozódó megállapodás ezért önkényeszerítő. Ezzel szemben a bérekre és a foglalkoztatásra is kiterjedő megállapodás esetén a munkáltatónak, miután nem dönthetett szabadon a foglalkoztatásról (ha szabadon dönthetett volna, akkor a kialakult bérszinten kevesebb dolgozót foglalkoztatna), mindig érdemes nem várt – és a szakszervezetek által nehezen ellenőrizhető – kényszerhelyzetekre hivatkozva a megállapodás újratárgyalását kezdeményeznie.

\*

Emlékeztetünk rá: tanmesénkben (e kitérő előtt) odáig jutottunk, hogy tőkés vállalkozásainkkal való szimbiózisukban a szakszervezetek, noha a hatékony piacok láthatatlan kezéhez hasonlóan túllőve a célon, a bérszint egyensúlyi szint felé közeledését segítették elő. Tanmesénk folytatásaképpen képzeletben forgassuk vissza az idő kerekét addig a bizonyos napig, amikor 100 ezer forint havi keresetű tíz dolgozónk bejelenti, hogy szakszervezetet hozott létre, és ötezer forint béremelést követel, és tegyük fel most a következő kérdést.

*Mit tennénk, ha dolgozóink az elé a választás elé állítanának minket, hogy vagy szakszervezetet alapítva azonnali ötezer forint béremelést követelnek, vagy a maguk urai lesznek: ugyanarra a tevékenységre, amit eddig a vállalkozásunkban munkavállalókként végeztek, termelőszövetkezetet alapítanak?*

Felajánlják, hogy hitelből vagy részletre megvásárolják (vagy ha nincs kedvünk eladni, bérbe veszik) termelőberendezéseinket, és felkérnek minket havi 350 ezer forint fizetésért – ugyanannyiért, amennyiért jelenleg „magunkat alkalmazzuk” – szövetkezetük vezetésére. Közlük, hogy a szövetkezetet négy olyan ismerősükkel együtt alapítanak meg, akik e pillanatban más vállalkozások alkalmazásában állnak. Táblázatunk (14) oszlopával összhangban kiszámították ugyanis, hogy szövetkezeti tagként ekkora létszám mellett juthatnak maximális, fejenkénti 110 ezer forintos jövedelemhez. Emellett azzal számol-

nak, hogy mivel szövetkezeti tagként érdemes a jelenleginél nagyobb erőbedobással dolgozniuk, ezért ennél 10 százalékkal nagyobb, vagyis 110 ezer helyett havi 121 ezer forint jövedelemhez juthatnak.

Noha okoskodásukban nem látunk kivetni valót, és méltányosnak találjuk a felajánlott vezetői fizetést (emellett kifejezetten hízelgőnek a felkérést), ha ajánlatukkal tegnap állnak elő, talán elutasítottuk volna. Ha nem lenne a termelőszövetkezet a tőkés vállalkozásnál kevésbé életképes vállalkozási forma, miért a tőkés vállalkozás vált volna szerte a fejlett világban a vállalkozás domináns formájává? Azonban épp ma reggel értesültünk róla, hogy egyik versenytársunk, miután a dolgozói szakszervezetet alapítottak, ötezer forint béremelésre kényszerült, és csak abban bízhat, hogy az emiatt elszenvedett havi  $10 \times 5 \text{ ezer} = 50 \text{ ezer}$  forint nyereségcsökkenést sikerül egy újabb dolgozó felvételével mielőbb ötezerre mérsékelnie. [Vesd össze táblázatunk (10) oszlopában a jelenlegi 400 és az alatta lévő 395 ezer forint/fő nyereségadatot.] Szövetkezeti vezetőként legalább nem kell majd tartanunk szakszervezeti bérköveteléstől, és így attól sem, hogy emiatt vezetői munkánk jutalma (versenytársunkéhoz hasonlóan) holnapra havi 350 ezer forint alá süllyedhet. Ezért igent mondunk, és a szövetkezet mint vállalkozási forma életképességével kapcsolatos aggályainkat azzal próbáljuk elhallgattatni, hogy a szövetkezetek csekély gazdasági súlyát tőkeszerzési nehézségeiknek tudjuk be, amelyek miatt kevésbé tőkeigényes termelési ágakba szorulnak.

Vezetésünk alatt a szövetkezet 14 dolgozó taggal néhány hónapja eredményesen működik. Örülhetünk hát, hogy annak idején nem utasítottuk el dolgozóink ajánlatát. Különösen, hogy továbbra is tőkés vállalkozásként működő versenytársaink dolgozói szakszervezetekbe szerveződése folytán e néhány hónap alatt jelentős nyereségcsökkenést szenvedtek el.

Örömlenket tetézi, hogy a piaci kereslet váratlan megnövekedésének köszönhetően termékünket máától 10 ezer helyett 12 ezer forint egységaron értékesíthetjük. Vezetői fizetésünk ugyan ettől egyelőre nem emelkedik, hiszen fix fizetésben állapodtunk meg. Joggal számíthatunk azonban arra, hogy idővel igen, hiszen ez a 20 százalékos termékár-emelkedés a vezetésünk alatt álló szövetkezet tagjainak havi átlagjövedelmét 20 százalékot jóval meghaladóan növeli – táblázatunk (14) és (15) oszlopának megfelelő adatát egybevetve – 110 ezerről 147 ezer forintra. (Illetve 121 ezerről 161 ezer 700 forintra, ha dolgozóink valóban – ahogyan annak idején kalkulálták – szövetkezeti tagként 10 százalékkal eredményesebben dolgoznak, mint előtte munkavállalóként.) Továbbá, vállalkozói reflexünk azt diktálja, hogy termékünk piaci árának emelkedésére létszám- és kibocsátásnövekedéssel – emellett, ha az áremelkedés tartós, termelésünk fajlagos költségének csökkentése végett kapacitásbővítő tőkeberuházással – reagáljunk. [Táblázatunk darabonkénti 10 ezer forintos piaci árhoz tartozó (9) oszlopbeli árbevételnövekmény-adatait egybevetve a 12 ezer forintos piaci árhoz tartozó (12) oszlopbeli árbevételnövekmény-adatokkal, jól látható, hogy tőkés vállalkozóként e magasabb termékár mellett bármely bérszinten rendre több dolgozót lenne érdemes foglalkoztatnunk – például havi 120 ezer forintos bérszint esetén 13 helyett 15 főt.] Márpedig a havi 350 ezer forintos vezetői díjazásunkról annak idején 14 fős szövetkezeti taglétszámot alapul véve állapodtunk meg.

Joggal számíthatunk-e rá, hogy szövetkezetünk taglétszámának növekedésére alapozva később fizetésemelési igénnyel hozakodhatunk elő?

Aligha. Még annak is örülhetünk, ha termékünk piaci árának megemelkedését követően a taglétszám zsugorodásának sikerül elejét vennünk – mérsékelve ezzel szövetkezetünk (bővülő) ágazati összkibocsátáson belüli részesedésének csökkenését. Hiszen az áremelkedés nemhogy növelné, inkább csökkenti a szövetkezeti tagok szempontjából optimális (a tagok átlagjövedelmét maximalizáló) foglalkoztatást – esetünkben a 20

százalékos áremelkedés (a (14) és a (15) oszlop dőlt számos maximumértékeinek tanúsága szerint) 14-ről 13 főre.

Eszerint rossz lóra tettünk, amikor a szakszervezettől való félelmünkben nem hallgattunk a szövetkezeti forma életképességével kapcsolatos rossz előérzetünkre, és rövid távú előnyökért tőkés vállalkozásunkat szövetkezetvezetői pozícióra váltottuk...

\*

Tanmesénk ezzel véget ért. Az derült ki belőle, hogy:

- míg a tőkés vállalkozással való szimbioziséban a szakszervezet alapvetően az árszabályozó piac működési logikájába illeszkedő intézmény,

- addig a tőkés vállalkozás és a szakszervezet funkcióit egyazon szervezetben egyesítő termelőszövetkezet, az árszabályozó piac logikájával szöges ellentétben, a termékkereslet növekedésére kínálatsszűkítéssel reagáló intézmény,

- amely ezért a szakszervezeti bérkontroll mellett működő tőkés vállalkozásnak elvileg is csak (fogyasztói „szakszervezeti”?) árkontroll mellett lehetne intézményi alternatívája.

Ez a szembeállítás ugyanakkor – természetesen – leegyszerűsítő, mert:

- a tanmesénkben elgondolt ágazati-vállalati szakszervezet az árszabályozó piac működési logikájának ellentmondó következményekkel is jár például azáltal, ha a költségminimalizálást akadályozó munkavégzési szabályok alkalmazására kényszeríti a munkáltatót – nem szólva a kamara jellegű szakmai-foglalkozási szakszervezetek kínálatkorlátozó hatásáról. A szakszervezetre is áll az a mondás, hogy nincsen róza tövis nélkül;

- ami pedig a termelőszövetkezetet illeti, rá meg az a mondás áll, hogy minden rosszban van valami jó. Például, épp az árszabályozó piac működési logikájával (és a tőkés vállalkozásával) ellentétes kínálati reagálásánál fogva, a termelőszövetkezet a tőkés vállalkozás uralta piacgazdaság lehetséges lengéscsillapítója.

### Utószó

A munkagazdaságtanban jártas olvasó nyilván észrevette, hogy tőkés vállalkozásainkra e tanmesében mint sajátos munkaerő-piaci monoposzóniumokra tekintettünk, amelyek felé irányuló rövid távú munkaerő-kínálati görbe a jelenlegi foglalkoztatásukig vízszintes ugyan, ettől jobbra viszont a munkahely-változtatás költségei miatt magasabban (és valószínűleg enyhén emelkedően) folytatódik.

A munkaerőpiac monoposzóniummodellje évtizedek óta hivatkozási alap a minimálbér foglalkoztatási hatásának tanulmányozásában – lásd például *Stigler* [1989] tanulmányát, újabban pedig *Card-Krueger* [1995] szenvedélyes vitát kiváltott könyvét, illetve a munkaerő-piaci monoposzónium *Burdett-Mortensen* [1998]-féle modellváltozatát, amely a munkáltatói monoposzónerőt a munkaerőpiac súrlódásosságából eredezteti. Annál meglepőbb e modell negligálása a szakszervezetek foglalkoztatási hatásának tanulmányozásában, különösen hogy – mint a tanmesénk kitérőjében tett egyik ellenvetésben utaltunk rá – az empirikus vizsgálatok rendszerint nem támasztják alá a szakszervezet által elért bérelőny foglalkoztatáscsökkentő hatásából természetszerűen adódó termelékenységnövelő hatást; lásd például *Hirsch-Addison* [1986] Egyesült Államokra vagy *Metcalf* [1988] Angliára vonatkozó vizsgálati eredményekből leszűrt negatív következtetését (215., illetve 6. o.).

Jellemző ebből a szempontból, hogy a szakszervezet-gazdaságtan kiemelkedő szakértőjének számító *Pencavel* [1991] összefoglaló könyvében említést sem tesz a munkaerő-piaci monoposzóniumról, *Boal-Ransom* [1997] munkaerő-piaci monoposzónium irodalmá-

ról közétett áttekintő tanulmánya pedig szót sem ejt a szakszervezetről. Ugyanakkor nem beszélhetünk teljes negligálásról: a szakirodalomban időről időre érintőlegesen felmerül a szakszervezetnek a foglalkoztatásra gyakorolt hatása kapcsán a monoposzton jellegű munkaerőpiac eshetősége. Ilyen kivétel például *Fearn* [1981] munkagazdaságtan könyvében vagy *Manning* [2004] monoposztonisztikus munkaerőpiacot feltételező legújabb tanulmányában egy-egy bekezdésnyi rész (208., illetve 155. o.).

A termelőszövetkezetnek a tanmesénkben hangsúlyozott fonák kínálati (foglalkoztatási) reagálása a termékár emelkedésére szintén régóta köztudott – lásd például *Ward* [1958] és *Domar* [1966]. Érdekességgént megemlíthető, hogy gazdaságtörténeti tanulmányában *Gustafsson* [1991] alapvetően erre vezeti vissza a középkori céh mint átlagjövedelem-maximalizáló szövetkezetszerű termelőszervezet virágzását kísérő hatósági árszabályozást csakúgy, mint e termelőszervezeti forma későbbi alulmaradását a tőkés vállalkozással való versenyben. A termelőszövetkezet negatív hajlású termékkínálati görbéjének a tőkés vállalkozás uralta piacgazdaság kilengéseit csillapító hatásáról azonban a szakirodalomban nem találtam említést.

Tanmesénk összefüggésében figyelemre méltó viszont *Mikami* [2003] felvetése, aki – egyebek között *Addison-Siebert* [1979], 5. fejezet, 4. szakasz, továbbá *Ben-Ner* [1987] empirikus vizsgálati eredményeire hivatkozva, de alapvetően elméleti megfontolások alapján – a monoposztonisztikus helyi munkaerőpiac termelőszövetkezet-alakítást előmozdító hatását valószínűsíti. E szerint tanmesénk indokoltan állíthatta szembe egymással a szakszervezetet és a termelőszövetkezetet mint a munkaerőpiac monoposztonisztikus jellegére való kollektív dolgozói reagálás alternatív intézményi formáit.

Végül, tanmesénknek a dolgozók kollektív fellépéséről szóló fordulataiban könnyedén elsiklottunk a kollektív cselekvés *Olson* [1997] óta jól ismert paradoxona fölött, amely szerint valamely csoport tagjainak közös érdeke nem feltétlenül mozgósítja a csoporttagokat a közös érdeknek megfelelő cselekvésre. Az a felismerés, hogy monoposztonisztikus munkaerőpiacon a dolgozók szakszervezetbe tömörülése egyszerre eredményezhet bér- és foglalkoztatásnövekedést, még nem feltétlenül teszi a dolgozók számára egyénileg ésszerűvé a szakszervezetbe tömörülést – különösen hogy szakszervezetbe tömörülésük előnyét a nem szakszervezeti tag dolgozók is élvezik. Hasonlóképpen, a termelőszövetkezeti tagok közös érdeke szövetkezetük eredményes működésében még nem feltétlenül teszi a tagok számára egyénileg ésszerűvé a szövetkezet eredményes működését szolgáló áldozatvállalást. Hogy miért választja mégis a dolgozók számottevő – bár az utóbbi évtizedekben világszerte csökkenő – hányada potyautasság helyett a szakszervezeti tagsággal járó költségeket, erre a kérdésre újszerű választ kínál *Bulkley-Myles* [2001], elméleti okfejtésében a közös munkavállalói érdek helyett a dolgozók közötti érdekkülönbségekre helyezve a hangsúlyt. Hogy mennyiben lehet alkalmas a szövetkezeti forma a tagok közös érdeket szolgáló cselekvésének előmozdítására, illetve hogy milyen munkaösztönzési, beruházásfinanszírozási és kollektív választási problémákra vezethető vissza a tőkés vállalkozás túlsúlya a termelőszövetkezeti formával szemben, e kérdések sokoldalú elemzését adja *Nilsson* [2001], illetve *Dow-Putterman* [2000] tanulmánya.

### Hivatkozások

- ADDISON, J. T.–SIEBERT, W. S. [1979]: *The Market for Labor. An Analytical Treatment*. Good-year Publishing Company, Inc., Santa Monica, CA.
- BEN-NER, A. [1987]: *Producer cooperatives: why do they exist in capitalist economies?* Megjelent: *Powell, W. (szerk): The Nonprofit Sector: A Research Handarabook*. Yale University Press, New Haven, CT & London, 434–449. o.

- BOAL, W. M.–RANSOM, M. R. [1997]: Monopsony in the labor market. *Journal of Economic Literature*, Vol. 35. 86–112. o.
- BULKLEY, G.–MYLES, G. D. [2001]: Individually rational union membership. *European Journal of Political Economy*, Vol. 17. 117–137. o.
- BURDETT, K.–MORTENSEN, D. [1998]: Wage differentials, employer size, and unemployment. *International Economic Review*, Vol. 39. 257–298. o.
- CARD, D.–KRUEGER, A. B. [1995]: *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press, Princeton, NJ.
- DOMAR, E. [1966]: The Soviet collective farm as a producer cooperative. *American Economic Review*, Vol. 56. 734–757. o.
- DOW, G. K.–PUTTERMAN, L. [2000]: Why capital suppliers (usually) hire workers: what we know and what we need to know. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 43. 319–336. o.
- FEARN, R. M. [1981]: *Labor Economics. The Emerging Synthesis*. Winthrop Publishers, Inc., Cambridge, MA.
- GUSTAFSSON, B. [1991]: The rise and economic behaviour of medieval craft guilds. Megjelent: *Gustaffson, B. (szerk.): Power and Economic Institutions. Reinterpretations in Economic History*. Edward Elgar, Aldershot, Egyesült Királyság & Brookfield, Egyesült Államok, 69–106. o.
- HIRSCH, B.–ADDISON, J. T. [1986]: *The Economic Analysis of Unions*. Allen and Unwin, London.
- MANNING, A. [2004]: Monopsony and the efficiency of labour market interventions. *Labour Economics*, Vol. 11. 145–163. o.
- METCALF, D. [1988]: *Trade Unions and Economic Performance: The British Evidence*. Centre for Labour Economics Discussion Paper, No. 320.
- MIKAMI, K. [2003]: Market power and the form of enterprise: capitalist firms, worker-owned firms and consumer cooperatives. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, Vol. 52. 533–552. o.
- NILSSON, J. [2001]: Organisational principles for co-operative firms. *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 17. 329–356. o.
- OLSON, M. [1997] (1965): *A kollektív cselekvés logikája. Közjavak és csoportelmélet*. Fordította: Csontos László. Osiris, Budapest.
- PENCAVEL, J. [1991]: *Labor Markets Under Trade Unionism. Employment, Wages, and Hours*. Blackwell, Oxford, Egyesült Királyság & Cambridge, Egyesült Államok.
- STIGLER, G. J. [1989] (1946): *A törvény által megszabott minimális bérek közgazdaságtana*. Megjelent: *Piac és állami szabályozás. Válogatott tanulmányok*. Fordította: Csontos László. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 400–411. o.
- WARD, B. [1958]: The firm in Illyria: market syndicalism. *American Economic Review*, Vol. 48. 566–589. o.

