



Szakszervezetek Németországban

Szervezet, keretfeltételek, kihívások

HEINER DRIBBUSCH ÉS PETER BIRKE
Március 2012

- A német szakszervezetek, és a szociális partnerség és együttdöntés rendszerei az elmúlt évek során több ponton is átalakultak, melynek eredményeképpen gyengült a munkavállalói oldal.
- 2010. végén a foglalkoztatottnak már csak 19 százaléka volt szakszervezeti tag. Ez mintegy 5 százalékpontos visszaesést jelent 10 év távlatában.
- A bérek alakulására vonatkozóan mindez azt jelenti, hogy 2004. óta már nem érvényesült az inflációs kiegyenlítés. A tényleges jövedelmek szinte minden évben veszítettek reálértékükből. A 2000–2009. közti időszak reálbér alakulásával Németország az EU sereghajtói közé csúszott vissza.
- A gazdasági és pénzügyi válság következtében azonban a foglalkoztatás biztonságát jelentős mértékben erősítették a kollektív tárgyalás és a munkahelyi szint eszközei: azaz a rugalmas munkaidő kollektív szerződéses és munkahelyi szinten kialakított lehetőségei, a munkahelyi foglalkoztatás biztonságát célzó megállapodások és a munkavállalók által (újfent) tett anyagi engedmények.
- A válság pozitív foglalkoztatási egyenlege azonban inkább a tartós foglalkoztatásban lévőkre hat, és nem annyira a bizonytalan foglalkoztatásban lévők egyre növekvő csoportjára. A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak szerződését gyakran nem újították meg és sok kölcsönzött munkavállaló is gyorsan elveszítette állását.
- Ezen okoknál fogva, elsősorban az IG Metall jelenlegi politikája még jobban összpontosítja a kölcsönzött munkavállalók helyzetére. Az első kollektív tárgyalásos áttérés e téren 2010. szeptemberében volt, mikor az acéliparban először sikerült azonos bért rögzíteni a területi kollektív szerződésben a kölcsönzött munkavállalók számára.



Tartalom

1. A DGB és tagszervezetei	2
1.1 A DGB szakszervezetek	2
1.2 Politikai irányultság	3
1.3 A taglétszám alakulása	3
1.4 Szervezés és tagtoborzás	4
1.5 Finanszírozás	5
2. A többi szakszervezet	5
2.1 A köztisztviselői szakszervezet	5
2.2 CGB	6
2.3 Konföderációhoz nem tartozó szakszervezetek	6
3. A kollektív szerződések rendszere és a bérek alakulása	7
3.1 A bérek alakulása	8
4. Együtt döntés és sztrájkjog	10
4.1 Az Üzemi tanács	10
4.2 A vállalati együtt döntés	11
4.3 Korlátozott sztrájkjog	11
5. Szociális partnerség és az ellenérő	12
5.1 Az 1990-es évek közepének átalakulásai	12
5.2 Válságkezelés 2008–2010.	15

Az európai országok szakszervezeti rendszerei a sok szempontból eltérnek egymástól. A rendszerek különböző politikai hagyományokat tükröznek. Míg Ausztriában vagy Németországban 1945. után szociáldemokrata orientációjú egységsszakszervezetek váltak meghatározóvá, addig más országokban, mint Olaszország vagy Franciaország, mind a mai napig keresztény és baloldali orientáltságú szakszervezetek működnek. Portugáliában, Spanyolországban, de Kelet-Európában is – elsősorban Lengyelországban – eltérő politikai irányultságú szakszervezetek az 1970-es években, illetve az 1989-ben meginduló szervezeti sokrétűséget követően alakultak ki. A szakszervezetek nemcsak politikai hagyományaik alapján lehetnek eltérőek, hanem különbözhetnek szerveződési elvek szerint is: szerveződhetnek szakmai szövetségekbe akár egész ágazatokat lefedő ágazati szakszervezetekbe, vagy például a skandináv országok szakszervezetei, melyek társadalombiztosítási szolgáltatások fenntartói, de léteznek olyan szakszervezetek is, amelyek ilyen jellegű szervezeti garanciát nem tudnak vállalni.

A Német Szövetségi Alkotmány garantálja a szabad társulás jogát. A munkavállalók számára ez a jog szakszervezetek alapításának jogát jelenti. A szakszervezethez való csatlakozást senki nem akadályozhatja. A szakszervezeti tagság azonban önkéntes. Senkit nem lehet a szakszervezethez való csatlakozásra kényszeríteni. Néhány országtól eltérően a német szakszervezetek nem vesznek részt a munkanélküli járadék vagy a nyugdíjak kifizetésében. A szakszervezetek központi feladata a kollektív tárgyalásos politika.

A következő fejezetekben a német szakszervezetek felépítését, valamint intézményi keretfeltételeit tekintjük át. Röviden kitérünk a bérek alakulására és a munkaügyi kapcsolatok néhány alapvető vonására is. Az összefoglaló középpontjában a DGB és tagszervezetei állnak.

1. A DGB és tagszervezetei

2010 végén Németországban mintegy 8,1 millió ember volt valamely szakszervezet tagja. A tagok három nagy, egymással versengő szakszervezeti szövetséghez tartoznak, valamint több ernyőszervezethez nem tartozó, kisebb szervezethez. 2010-ben Németországban összesen majdnem minden ötödik munkavállaló szakszervezeti tag volt. A nettó szervezettségi arány, azaz azon mun-

kavállalók aránya, akik valamely szakszervezet tagjai, 19 százalék volt, ami 5 százalékponttal alacsonyabb a tíz évvel ezelőtti szintnél.

Németország legnagyobb szakszervezeti szövetsége az 1949-ben alapított Német Szakszervezeti Szövetség (DGB), melynek nyolc tagszervezete 2011 végén mintegy 6,2 millió taggal rendelkezett – ezzel Németország összes szakszervezeti tagjának több mint háromnegyedét képviselték. A DGB szövetségi, tartományi és önkormányzati szinten a tagszervezeteinek közös érdekeit képviseli a politikai döntéshozókkal és szövetségekkel szemben. A DGB hatáskörébe tartozik ezen kívül hivatalosan is a tagszervezetei közti viták rendezése. A DGB-t mint szövetséget a tagszervezetek finanszírozzák. A munkavállalók nem a DGB tagjai, hanem közvetlenül a tagszervezeteké. Ott is fizetik járulékaikat.

A szövetség a tagszervezetekkel szemben viszonylag gyenge, és pozíciója a legmesszebb menőig reprezentatív feladatokra korlátozódik. A fő politikai irányokat a tagszervezetek határozzák meg. A munkáltatói szövetségekkel és a vállalatokkal folytatott tárgyalásokon, a kollektív tárgyalásos politikában és a sztrájkokban a DGB általában nem vesz részt közvetlenül.

1.1 A DGB szakszervezetek

A DGB alapelve: egy üzem – egy szakszervezet. A nyolc tagszervezet ágazati szakszervezetnek tekinthető, melyek szervezési területükön belül az összes alágazatot és üzemet, illetve munkahelyet szervezik. Az összeolvadások és fúziók miatt időközben, több ágazatot lefedő, nagy létszámú szakszervezetek jöttek létre.

Az elmúlt években az ágazatok szerkezetváltása, kettős hatásköre (pl.: az oktatásügyben) vagy új ágazatok kialakulása (az információs technológia, nap,- és szélenergia) a korábbinál sokkal gyakrabban okozott hatásköri problémát és konfliktust a DGB tagszervezetei között. Az ágazati szövetség elve azonban továbbra is meghatározónak tekinthető.

A DGB szakszervezetek tagjainak mintegy 20 százaléka nyugdíjas, kb. 7 százaléka munkanélküli. 463 000 tag közalkalmazott. A közalkalmazottaknak Németországban különleges a státusza, bár mind létszámuk, mind pedig a státuszhoz kapcsolódó garanciák jelentősége

1. sz. táblázat: A DGB tagszervezetei

Szakszervezet	Főbb ágazatok
Fémipari Szakszervezet (IG Metall)	Fém- és villamos energia ipar, acélipar, textil és ruházat, textiltisztítás, fafeldolgozás, gépjárműjavítás, kisgépszerelők, asztalosok, stb.
Egyesült Szolgáltatóipari Szakszervezet (ver.di)	Közszolgáltatás, kereskedelem, bankok és biztosítók, egészségügy, közlekedés, szállítás, kikötők, média, szociális és oktatási szolgáltatás, nyomdaipar, magánszolgáltatások, tűzoltó, stb.
Bánya-, Energia- és Vegyipari Ágazati Szakszervezet (IG BCE)	Vegyipar, gyógyszeripar, bányászat, energiaellátó vállalatok, stb.
Építőipari, Mezőgazdasági és környezeti Ágazati Szakszervezet (IG BAU)	Építőipar, épületkarbantartás – karbantartás, Mezőgazdaság
Vasúti és Közlekedési Szakszervezet (EVG)	Vasút, kötöttpályás szállítás
Oktatási és Tudományos Dolgozók Szakszervezete (GEW)	Tanárok, nevelők, egyetemek
Élelmiszer-, Élvezeti Cikk- és Vendéglátóipari Szakszervezet (NGG)	Élelmiszeripar, malmok, éttermek
Rendőrszakszervezet (GdP)	Rendőrség

csökken. A közalkalmazottakat továbbra sem lehet elbocsátani. Élhetnek a szabad társulás jogával, de fizetésüket és munkaidejüket a Parlament törvényben határozza meg. Bértárgyalásokat nem folytathatnak. Az eddigi német jogértelmezés szerint a közalkalmazottaknak ezért nincsen sztrájkjoga sem.

1.2 Politikai irányultság

A DGB szakszervezetek önmagukat egységsszakszervezetnek tekintik. A szakszervezeteket nem kapcsolódnak konkrét párthoz és nem részesülnek egyetlen párt finanszírozásából. Történelmileg azonban különösen szoros a kapcsolat a német szociáldemokrata párttal (SPD). A DGB elnöke, Michael Sommer, és szinte minden szakszervezeti elnök ma is SPD tag. A ver.di elnöke, Frank Bsirske, az egyetlen kivétel, aki a Bündnis '90/Zöldek tagja. A szakszervezetek és az SPD viszonya az elmúlt tíz évben alapvetően megváltozott. A szociáldemokrata-zöld koalíció társadalompolitikája Gerhard Schröder kancellár idejében, 2003-tól a DGB ellenállásának ellenére jelentősen csökkentette a munkanélküli ellátást és aktívan támogatta az alacsonybérű ágazatot, ami miatt a DGB szakszervezetek és az SPD között bizonyos elidegenedés alakult ki. Az elidegenedést a szélsőbaloldali Die Linke párt későbbi megalakítása tovább erősítette, hisz e pártba számos SPD tag is átigazolt. A Die Linke pártot elsősorban a ver.di-ben és az IG Metall-ban támogatja egy jelentős kisebbség.

1.3 A taglétszám alakulása

A legnagyobb ágazati szakszervezet a Fémipari Szakszervezet (IG Metall) és az Egyesült Szolgáltatóipari Szakszervezet (ver.di), melyek együtt a DGB tagszervezetek tagságának 70 százalékát fedik le. A ver.di és az Oktatási és Tudományos Dolgozók Szakszervezetének (GEW) tagjai többségében nőnek.

Az elmúlt években a DGB tagszervezetek tagsága jelentősen csökkent (lásd 1. ábra). Ennek sokféle oka van. 1990–1991 között az NDK szakszervezeti szövetségének (Szabad Német Szakszervezeti Szövetség, Freier Deutscher Gewerkschaftsbund, FDGB) legtöbb tagja átlépett a DGB tagszervezeteibe, amivel a DGB össztagléttszáma rövid idő alatt lényegesen megnövekedett. Nem sokkal ezt követően azonban a kelet-német gazdaság szerkezetátalakítása és de-indusztrializálása miatt rohamos csökkenésnek indult. Ezzel párhuzamosan Nyugat-Németországban a racionalizálás, szerkezetváltás és telephely áthelyezés miatt a jól szervezett ágazatokban nagy számban szűntek meg a munkahelyek. A vasút és a posta privatizációja és az ehhez kapcsolódó elbocsátások a korábbi állami tulajdonban lévő óriásvállalatnál ugyancsak negatívan hatottak a taglétszám alakulására. További problémák jelentkeztek az építőipar jelentős külföldre telepítése miatt is. A DGB szakszervezeteknek nem sikerült megerősödni, és új tagokat szereznie az alapvetően kisvállalkozásokat felmutató magánszolgáltatóiparban.



2. sz. táblázat: DGB szakszervezetek

Szakszervezet	2011	2010	Különbség 2011–2010 in %	Nőkaránya 2010 in %
IG Metall	2.245.760	2.239.588	0,28	17,7
Ver.di	2.070.990	2.094.455	-1,12	50,5
IG BCE	672.195	675.606	-0,50	19,8
IG BAU	305.775	314.568	-2,80	21,1
EVG*	220.704	260.297	-5,07	21,0
GEW	263.129	232.485	1,09	70,0
NGG	205.637	205.646	0,00	40,6
GdP	171.709	170.607	0,65	22,3
DGB összesen	6.155.899	6.193.252	-0,60	32,4

1.4 Szervezés és tagtoborzás

Németországban a fém,- és az elektronikai ágazat munkavállalói a legjobban szervezett dolgozói rétegek, különösen igaz ez. a nagy autógyártó vállalatokra. Szintén jól szervezett az időközben viszonylag kicsire szűkült acélipar, a közszolgáltatások egyes területei, valamint a korábban állami tulajdonú posta és vasút részei. A vegyipar szervezettsége változó, ez vonatkozik az építőiparra is. A szél- és napenergia területén megjelent új vállalatoknál a szakszervezetek igen eltérő mértékben vannak jelen. Az elmúlt években azonban sikeresen javították a szervezettséget szakszervezeti struktúrák felépítésével.

A közszolgáltatásokban hagyományosan a városi tömegközlekedést és a személyszállítást lehetett a szakszervezet fellegvárának tekinteni. Ugyanez vonatkozott a vasútra és a postára is. A közszolgáltatások privatizálása és liberalizálása után ezeken a területeken új magánszolgáltatók jelentek meg, melyeknél a szakszervezetek nehezen vetik meg lábukat. A magánszolgáltatók körében, különösen a kiskereskedelem dolgozói között sok a szakszervezeti tag. A rendkívül változó munkahelely jelenlét miatt, a szakszervezeti tagok aránya ebben az ágazatban mégis nagyon alacsony. Hasonló a helyzet a bankoknál és biztosítótársaságoknál is. Alacsony szervezettségű a vendéglátó- és szállodaipar, valamint a biztonsági/őrző-védő szolgáltatók területe is. Eltérő mértékű a kisipar szervezettsége is.

Általában véve elmondható, hogy a nagyvállalatoknál egyszerűbb a tagtoborzás. Ezzel szemben nagy kihívást jelent a szakszervezeteknek a kisvállalatoknál megvetni

a lábukat, hiszen itt rendkívül nehéz az üzemi tanácsot is megalakítani. Ahol pedig nincsen üzemi tanács, ott általában nagyon kevés szakszervezeti tag. A szabálytalan foglalkoztatás egyre növekvő mértéke szintén problémát okoz a szakszervezeteknek. Nagyon sok munkavállalót határozott időre vagy kölcsönzött munkavállalóként alkalmaznak. Ezeknek a munkavállalóknak a szervezése rendkívüli erőfeszítést jelent. Az újonnan alapított nagyvállalatok külön stratégiát dolgoztak ki arra, hogy a szakszervezeteket a vállalat kapuin kívül tartsa.

A 2000-s évek közepén a szakszervezeteken belül, de a szakszervezeteket körülölelő tudományos környezetben is intenzív vita indult meg a szervezési problémát megoldani képes stratégiákról. Megvizsgálták egyebek között az angolszász országok szakszervezetei elmélet vitáját és gyakorlatát is, melyek az Organizing (szervezés) címszó mentén egy olyan szakszervezeti szervezetfelépítést céloztak meg, amely egyszerre kívánja megoldani a mindennapos konfliktusokat, a munkavállalók egyéni megszólítását és aktivizálását is. Eddig az ilyen jellegű stratégiák alkalmazását célul tűző gyakorlati próbálkozások – például az őrző-védő és biztonsági szolgálatoknál, az épülettakarításnál, a kiskereskedelemben vagy a kórházakban – eltérő eredményeket hoztak. Egyes területeken, elsősorban a ver.di és az IG Metall szervezési területén, különböző stratégiákkal sikerült lényeges lelassítani, adott esetben akár meg is állítani a taglétszám csökkenést. Számos kutatás rámutatott a szakszervezeti tagság és a munkahelyi konfliktusok közötti kapcsolatra, mely lényeges kiindulópontot jelenthet a fent említett szervezési modell szerint a tagok erőteljesebb bevonásához, illetve aktivizálásához.



Sok munkavállaló számára a szakszervezeti tagság egyfajta konfliktus idején járó biztosítás. Elsősorban a munkaviszonnyal kapcsolatos problémák felmerülésénél szükséges a támogatás. Kiemelt fontosságú egyéni juttatás a sztrájkok és kizárások idejére biztosított anyagi támogatás, a munkaügyi, szociális és jogi kérdésekben való tanácsadás, valamint a munkaviszonyból származó konfliktusoknál nyújtott segítség is.

A legfontosabb kollektív juttatásokat a kollektív szerződés jelenti, amelyet a szakszervezetek írnak alá. A juttatásokra vonatkozó jogigénnyel csak szakszervezeti tagok rendelkeznek, bár a kollektív szerződés hatálya alá tartozó vállalatok a nem szervezett munkavállalók számára is általában ugyanolyan bérjellegű feltételeket biztosítanak, mint a szakszervezeti tagok számára. Így a szakszervezetek által kiharcolt kollektív szerződésekből a munkavállalók akkor is profitálhatnak, ha maguk nem szakszervezeti tagok.

1.5 Finanszírozás

A DGB szakszervezetek finanszírozása kizárólag a tagdíjakból és a szakszervezeti vagyontól származik. A szakszervezetek nem kapnak sem állami forrásokból, sem köztámogatást.

A szakszervezeteknek saját maguknak finanszírozzák teljes apparátusukat, az összes adminisztratív alkalmazottat és főállású szakszervezeti tisztségviselőt.

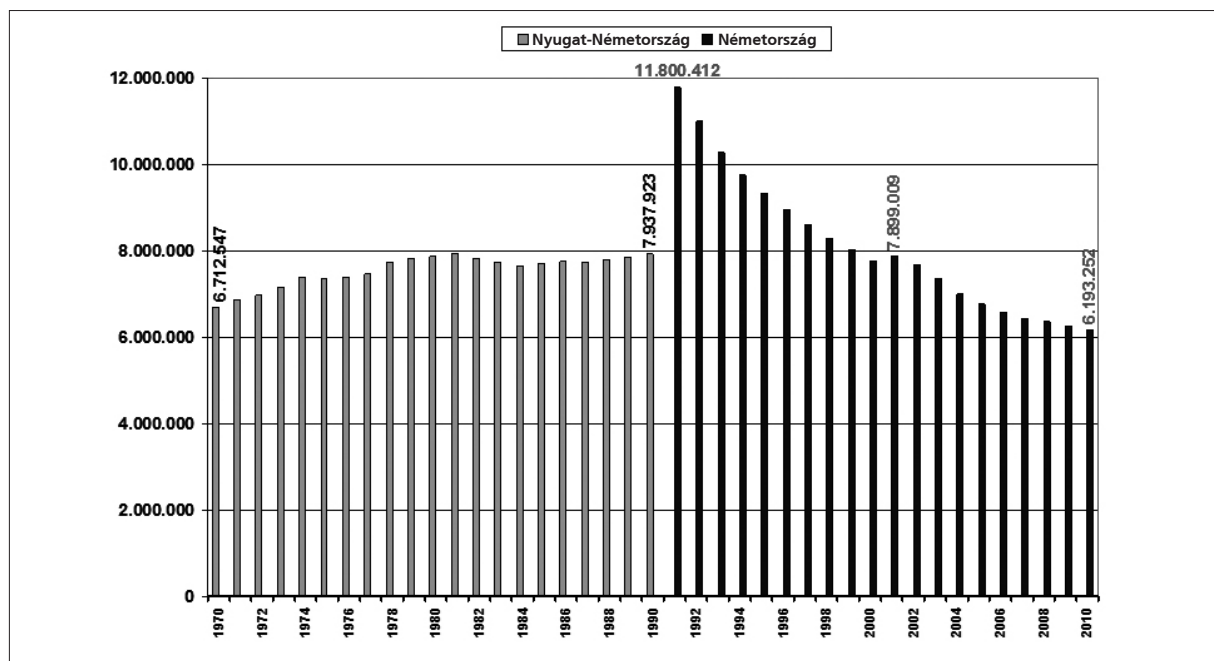
A legtöbb DGB tagszervezetnél a havi tagdíjjárulék a bruttó havi jövedelem egy százaléka. Az összeget banki levonási felhatalmazással általában a fizetésből a szakszervezet közvetlenül vonja le a tag bankszámlájáról, és néhány szakszervezetnél a tagdíj emelésekor a levont összeget automatikusan meg is emelik. Ha csökken a taglétszám, a szakszervezetek anyagi problémáival szembeüthetnek.

2. A többi szakszervezet

2.1 A köztisztviselői szakszervezet

A második legnagyobb konföderáció a dbb Köztisztviselői Szövetség és Tarifaunió (Beamtenbund und Tarifunion – dbb), amelynek 39 országos tagszervezete, illetve tagszervezeti szövetsége van, 2011 végén összesen kb. 1 265 720 tagot képviseltek, ebből 908 000 köztisztviselőt, akikre – a fent említettek szerint – nem vonatkozik a kollektív tárgyalás és a sztrájkjog. A köztisztviselői státusszal nem rendelkező 358 000 dbb tag

1. ábra: A DGB taglétszámának alakulása 1951–2010 (1990-ig Nyugat-Németország, az után Németország)



Forrás: DGB

kollektív tárgyalásos érdekeit a dbb Tarifaunió képviseli. A DGB szakszervezetekkel ellentétben a dbb az elmúlt évek összességét tekintve enyhén növekvő taglétszámot mondhat magáénak. 2010-ben kivált az egyik vasúti tagszervezete – Verkehrsgewerkschaft GDBA (GDBA Közlekedési Szakszervezet) – és a DGB-hez csatlakozott, miután összeolvadt a DGB TRANSNET szakszervezetével és létrehozta a Vasúti és Közlekedési Szakszervezetet (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, EVG).

A német mozdonyvezetők szakszervezete (GDL) különleges szerepet játszik; ahogy a nevük is mutatja, elsősorban mozdonyvezetőket szervez, mintegy 34 000 taggal rendelkezik, és a dbb egyik tagszervezeteként működik. A GDL erős versenyhelyzetet jelent a vasúti közlekedés legnagyobb szakszervezetének, az EVG-nek. A GDL az elmúlt években több sztrájkot szervezett mozdonyvezetőknek és vasúti személyzetnek, így I országszerte megerősítette hírnevét.

A dbb pártpolitikai értelemben szintén független szakszervezeti konföderációnak tekinti magát, bár hagyományosan jó kapcsolatokat ápol a Német Kereszténydemokrata Unióval (CDU). A dbb elnöke, Peter Heesen a CDU tagja.

A dbb Tarifaunió és a ver.di a közszolgálat terén más DGB szakszervezetekkel együtt tárgyalási szövetséget alkotott. Más ágazatokban viszont erős versenyhelyzet alakult ki a kollektív tárgyalásokkal kapcsolatban. A közszolgálati tanács választásánál a ver.di és a dbb tagszervezetek egymással versengenek a mandátumokért.

2.2 CGB

A harmadik és a legkisebb konföderáció a Német Keresztény Szakszervezeti Szövetség (CGB). 2010-ben megadott adatai szerint 16 tagszervezetében mintegy 283 000 tagja volt. A CGB a másik két szakszervezeti szövetséggel ellentétben keresztény orientáltságú szakszervezetnek tekinti magát. Tagszervezeteinek csak egy része folytat aktívan kollektív tárgyalásokat.

A CGB szakszervezetek a viszonylag erős belga vagy holland keresztény szakszervezetekkel ellentétben egyetlen ágazatban sincsenek abban a helyzetben, hogy sztrájkot szervezzenek. A vállalatoknál vonzerejüket elsősorban annak köszönhetik, hogy olyan kollektív szerző-

déseket írnak alá, amelyekben a DGB tagszervezetek által kiharcolt bér- és munkafeltételek alá kínálnak. Ez azonban csak ott működhet, ahol a DGB tagszervezetek jelenléte túl gyenge ahhoz, hogy saját kollektív szerződésüket hatékonyan érvényesíthetnék. A CGB tagszervezetei a kollektív tárgyalások során nagy konkurenciát jelentenek a DGB tagszervezetei számára, különösen a kisipar és szolgáltatói ágazatokban, valamint a kölcsönzött munkavállalók körében. A DGB tagszervezetek harcolnak a CGB, mint »ellenséges« szervezet ellen. A DGB tagszervezeteknek már több esetben is sikerült bíróság előtt megtámadnia a CGB tagszervezeteinek kollektív tárgyalási képességét, minek következtében a CGB szakszervezetek nem írhattak alá érvényes kollektív megállapodást.

A CGB önmagát pártok felettinek tekinti, de politikailag a kereszténydemokrata pártokhoz áll közel. A szövetség elnöke, Matthäus Strebl a Keresztényszociális Unió (CSU) Bundestag képviselője. A CDU és CSU szakszervezeti tagjainak többsége azonban a DGB szakszervezeteket támogatja.

2.3 Konföderációba nem tömörülő szakszervezetek

Végül több olyan szakszervezet is működik Németországban, melyek gyakran csak bizonyos szakmacsoportokat szerveznek, és az előbbi három konföderáció egyikéhez sem tartoznak. E szakszervezetek össztagslétszámát a WSI mintegy 270 000 főre becsüli. A kollektív tárgyalások szempontjából nagyobb jelentőséggel bírnak a következő szakszervezetek:

A Marburgi Szövetség (Marburger Bund) – a Német Közalkalmazott és Köztisztviselő Orvosok Szövetsége (MB) a legnagyobb közalkalmazotti orvosszakszervezet. A Marburgi Szövetségnek 2010-ben mintegy 108 000 tagja volt. 2005-ig az MB a DGB tagszervezeteivel együtt vett részt a klinikák bértárgyalásain. Azóta az MB önállóan tárgyal, és így látványos sztrájkok segítségével 2006-ban néhány kollektív szerződést tudott kiharcolni a klinikán dolgozó egészségügyi dolgozók számára.

A Német Újságíró Szövetség (Deutscher Journalisten Verband, DJV) az újságoknál és kiadóknál dolgozó újságírókat tömörítő legnagyobb szakszervezet. 2010-ben mintegy 38 000 taggal rendelkezett. A szakszervezet

a Német Újságírói Unió (DJU) konkurense, mely 21 000 tagjával a ver.di-hez csatlakozott. Egyik szakszervezet sem képes érdekeit önmagában érvényesíteni, ezért az újságírók kollektív tárgyalásain közösen vesznek részt.

A Pilóta Szakszervezet (Vereinigung Cockpit, VC) 8 300 taggal a legjelentősebb pilóta szakszervezet. 2001-ben Németország legnagyobb légitársaságánál szervezett sztrájkjal kivívták a kollektív tárgyalásokhoz szükséges önállóságát.

A munkaerőpiac és a foglalkoztatási viszonyok fejlődésével a 2005. óta eltelt időszakban megnőtt a DGB-n kívül álló, kisebb szakszervezetek jelentősége. Taglétszámuk azonban jelentősen az egységes szakszervezet taglétszáma alatt marad. A DGB-ben egyesült szakszervezetek körén kívüli szervezeteknek a jelenléte azonban mégis erősödött, mert bizonyos foglalkozáscsoportok (mozdonyvezetők, repülőgép irányítók, orvosok) viszonylag sikeres munkaügyi harcokat folytattak kimondottan a speciális foglalkozási csoportok kedvező tárgyalási pozíciójára épülve.

3. A kollektív szerződések rendszere és a bérek alakulása

Németországban minden szakszervezet jogában áll kollektív tárgyalásokat folytatni – akár a munkáltatói szövetségekkel, akár egyes vállalatokkal. A legtöbb kollektív szerződést a DGB szakszervezetek kötik.

A német kollektív tárgyalásos rendszerben a területi kollektív szerződések dominálnak. A területi kollektív szerződéseket egész ágazatokra vagy ágazatok egyes részeire kötik, regionális vagy országos hatállyal minden olyan vállalatra kiterjesztve, amely a kollektív tárgyalást folytató munkáltatói szerződés tagja. Ebből a szempontból a kollektív tárgyalások autonómiájának fogalma különösen fontos (tarifa-autonómia). E szerint a kollektív tárgyalásokat a kormány és az állam beavatkozása nélkül kell folytatni és a kollektív szerződést nélkülük kell aláírni. Más európai országoktól eltérően (például: skandináv országok) Németországban a Weimari Köztársaság (1929–1933.) utolsó szakaszában alkalmazott kényszeregyeztetés tapasztalatai óta Németországban nem működik olyan rendszer, amelyben az állam intézményesített lehetőséget kapna a kollektív tárgyalások kimenetelének meghatározására.

A közszolgálat kollektív tárgyalásaiban azonban a szövetségi kormányzat közvetlen intézményes szerepet játszik. A szövetségi (azaz állami) alkalmazottak érdekében folytatott tárgyalásokon a kormány kollektív partnerként tárgyal a közszolgáltatás szakszervezeteivel.

Európai összehasonlításban a Német Szövetségi Köztársaságban még a kollektív tárgyalásokon keresztül is viszonylag csekély a munkakörülményekbe és bérviszonyokba való törvényes beavatkozás lehetősége. A napi munkaidő törvényes maximális mennyisége tíz óra (kivételek lehetségesek) és a törvényesen meghatározott minimális szabadságolás négy hét. Egyébként a heti munkaidő és az éves szabadságolás ugyanúgy, mint a bérezés, nem állami szabályozás, hanem a kollektív szerződések tárgya.

Németországban eddig nem vezették be a más országokban szokásos törvényben meghatározott minimálbért. A törvényes minimálbért az előző évtizedekben a DGB szakszervezetek a kollektív tárgyalások autonómiájába való beavatkozásnak tekintették, és ezért elutasították. Az alacsony bérű ágazat növekvő aránya miatt 2000. óta a kérdést újragondolták. A DGB azóta már követeli a törvényben meghatározott minimálbér bevezetését, jelenleg 8,50 euró/óra. A munkáltatói szövetségek többségében szigorúan elutasítják, ugyanakkor számos szolgáltatási ágazatban, valamint az építőiparban a munkáltatói szövetségek nyitottabbak e kérdésre, de legalább is arra, hogy minimálbérekről a kollektív tárgyalások során állapodjanak meg.

A kollektív szerződéseket a szövetségi munkaügyi miniszter a paritásos összetételű kollektív tárgyaló bizottsággal egyetértésben általánosan kötelező érvényűnek nyilváníthatja. Ezzel a kollektív szerződés a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkáltatókra és munkavállalókra is hatályosul. Vannak olyan ágazatok – elsősorban az építőiparban – ahol a munkavállalói kiküldetési törvény értelmében már bevezették az általánosan kötelező érvényű minimálbéreket. Ezek a minimálberek e törvényen keresztül azokra munkavállalókra is vonatkoznak, akiknek a vállalata nem Németországban működik. Az építőiparon kívül más ágazatok is bevezették a minimálbért, például az épülettakarítási ágazat. Törvényes minimálbér hiányában a kiterjesztéssel elért általánosan kötelező hatály fontos eszköz az alacsony bérű területek visszaszorítására.

3.1 A bérek alakulása

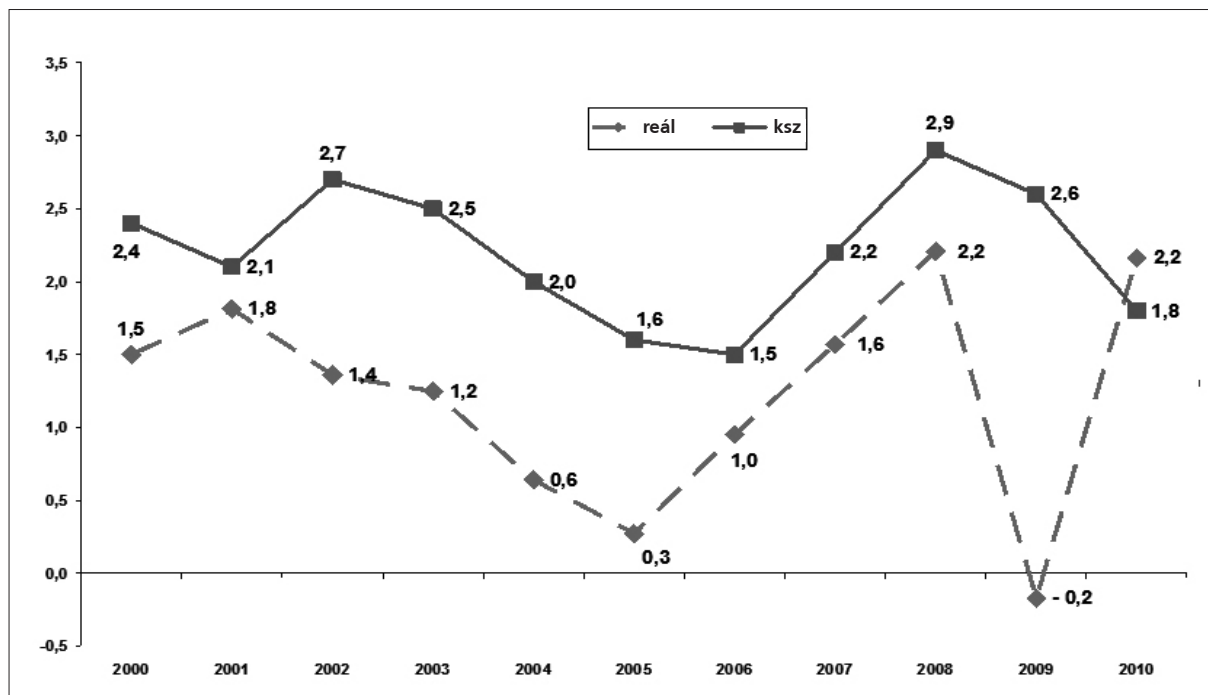
Az elmúlt tíz évben a német szakszervezetek átlagosan csak mérsékelt bérfejlesztést tudtak elérni. Ugyanakkor 2002. óta negatív bérspirál tapasztalható, azaz a tényleges bérnövekedés döntően az átlagos kollektív szerződéses béremelés mértéke alatt marad (lásd 2. ábra).

Ha figyelembe vesszük az árak növekedését is, akkor 2004. óta a béremelkedés nem egyenlíti ki az inflációs arányt, hanem a tényleges jövedelem az elmúlt évek során reálértékét tekintve csökkent. E jelenség nemzetközi összehasonlításban is megfigyelhető. Ugyanezt mutatja az átlagos bruttó jövedelem alakulása 2000.–2009. között az Európai Unió egészét tekintve is (lásd 3. ábra). Míg Németországban a munkavállalók bruttó jövedelme 2009-et megelőző tíz évben reálértékben 1,3 százalékkal növekedett, az EU-27 átlagában mért növekedés 7,9 százalék volt, Franciaországban 8,9 százalék. Németországban a 2009-es válság után is folytatódott a bérek stagnálása.

A reálbérek csökkenését sokféleképpen magyarázhatjuk. A 28 millió, társadalombiztosítás fizetési kötelezettséggel rendelkező munkavállalónak jelentős része nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá (lásd 3. táblázat).

Ebből a szempontból a törvényes minimálbér hiánya Németországban különösen negatívnak tekinthető. Jegyezzük azonban meg, hogy a kollektív szerződés megléte nem garantál automatikusan kedvező béreket, hanem a bérstruktúra a tárgyaló felek mindenkori erejétől vagy gyengeségétől függ. A magánszolgáltató ipar ágazataiban, ahol jelentős az alacsony bérű foglalkoztatás, a szakszervezeteknek csak korlátozott érdekérvényesítő képessége van. Másrészt, kevés olyan területe van jelenleg a német gazdaságnak, ahol a hatályos kollektív szerződésben a megállapított bérek a DGB fent említett 8,50 euró/óra minimálbér követelése alatt lennének. Egy másik elem, amely Németországban a reálbérek negatív alakulásához járult hozzá, a teljes munkaidős foglalkoztatás részfoglalkoztatással való felváltása volt. A Munkaerő piaci és szakmakutatói intézet (IAB) adatai szerint, a teljes foglalkoztatásban dolgozók száma 2001-ben 25,5 millió volt, ami 2010-re 23,6 millióra csökkent. A részfoglalkoztatásuk száma ugyanebben az időszakban mintegy 10 millióról 12,5 millióra nőtt. A foglalkoztatás ilyen jellegű szerkezeti átalakulása Németországban politikai akarat következménye, amit különböző adózási és társadalompolitikai intézkedésekkel is segítettek. Ennek eredményeképpen terjedt el a csökkentett mértékű foglalkoztatás.

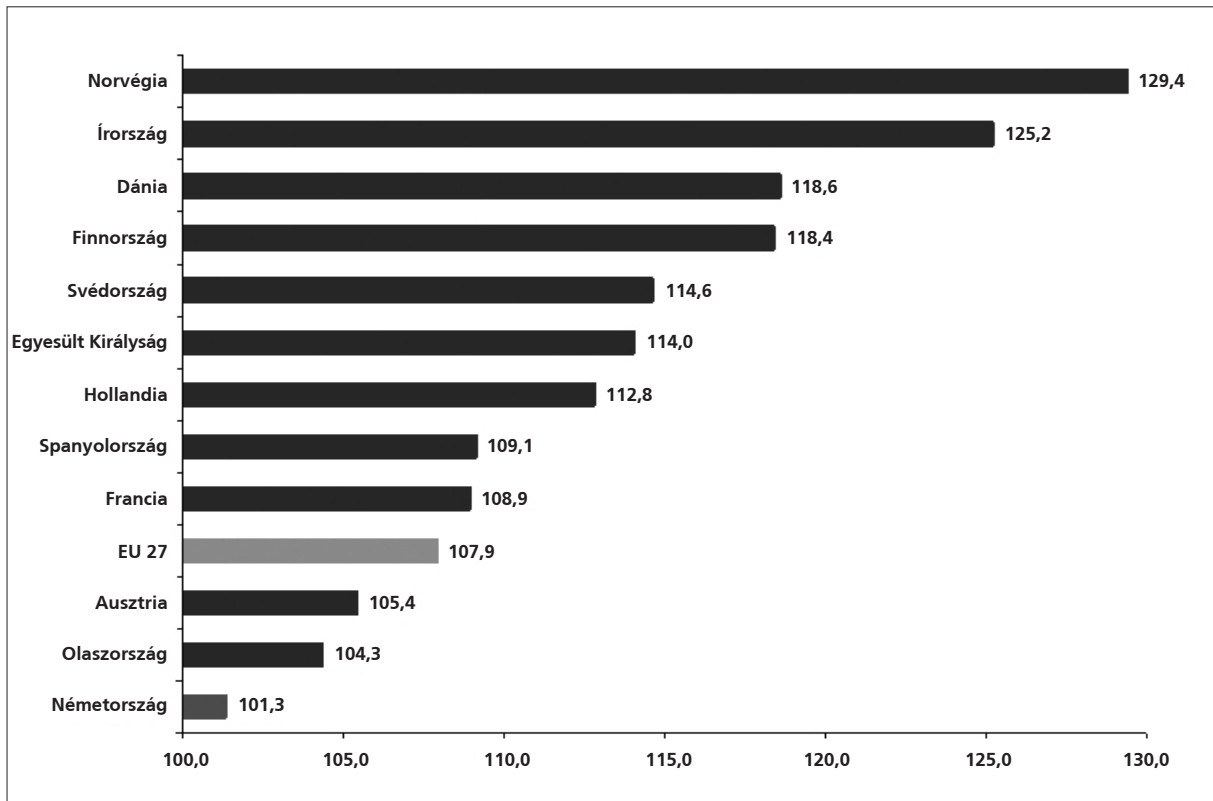
2. ábra: A kollektív szerződéses- és tényleges bérfejlődés, 2000–2010



Forrás: Destatis, WSI-Tarifarchiv, 2011. január



3. ábra: A munkavállalók* reálbérének alakulása 2000–2009 között, EU (indexált: 2000 = 100)



Megjegyzés: * A munkáltatói társadalombiztosítási járulékkal együtt, 2009-es becslés érték
Forrás: AMECO adatbank

Ez alatt elsősorban az úgynevezett mini állásokat kell érteni, ahol maximum 400 euró/hó fizetést lehet adni. 2010 decemberében 7,4 millióan dolgoztak mini állásban. 4,9 millió munkavállaló, kétharmad részben nő, kizárólag csökkentett mértékű foglalkoztatásban vett részt, míg 2,50 millióan a csökkentett mértékű foglalkoztatást mellékállásként végezték. További 260 000 dolgozott 2010-ben úgynevezett egy-eurós állásban, ahol a munkavállaló a minimális szociális járadék mellett 1–2,50 euró/óráért kapott. Ezeket az állásokat hivatalosan csak munkaalkalomnak tekintik, nem pedig rendszeres foglalkoztatásnak, és ezért semmilyen biztosítójogi, és csak rendkívül korlátozott munkajogi jogosultságokat biztosítanak.

További elem, hogy 2003. óta a kölcsönmunkát szinte teljes mértékben deregulálták, aminek eredményeképpen jelentős mértékben megnövekedett az alacsony fizetésű foglalkoztatási viszonyok aránya. 2010-ben éves átlagban a kölcsönmunkások száma 780 000 fő volt, 2003-ban még csak 330 000.

E fejlemények hatására az alacsonybérű zóna, vagyis azon munkavállalók száma, akik a közepes bérszint (median) kétharmadánál nem keresnek többet, 1995. és 2010. között a munkavállalók 15 százalékáról több mint 22 százalékra növekedett, abszolút értékben 6,6 millió munkavállalóra terjedt ki. A statisztika alapjául szolgáló alacsony bér határérték 9,50 euró a nyugati, és 6,87 euró a keleti tartományokban. 2,1 millió munkavállaló 6 eurós órabérenél is kevesebbet keresett.

2009-ben a rövidített munkaidő nagymértékű növekedése negatív hatással volt a reáljövedelmekre. A rövidített munkaidő alatt a munkaidő meghatározott időtartamra vonatkozó csökkentését értjük. Ez alatt a munkavállalók a kieső munkaidőre bér vagy fizetés helyett úgynevezett rövidített munkaidő pénzt kapnak, ami a munkanélküli járadékkal egyenlő mértékű. Fontos, hogy ezzel megtartják a foglalkoztatási viszonyukat és az abból származó jogosultságaikat. A válság idején a kormány lehetőséget teremtett arra, hogy a rövidített munka időtartamát 24 hónapra ki lehessen terjeszteni.



3. táblázat: Kollektív szerződések (KSZ) hatálya Nyugat- és Kelet-Németországban 2010-ben, a vállalatok és munkavállalók aránya százalékban

	Területi KSZ		Munkahelyi KSZ		Nincs KSZ (ebből KSZ felé orientál)	
	Nyugat	Kelet	Nyugat	Kelet	Nyugat	Kelet
Vállalatok	34	17	2	3	64 (40)	80 (39)
Munkavállalók	56	37	7	13	37 (50)	51 (47)

Forrás: IAB vállalati panel 2010

A rövidített munka kiterjesztését a szakszervezetek is támogatták, hogy elkerüljék a gazdasági válság miatt fenyegető tömeges elbocsátásokat.

4. Együttdöntés és sztrájkjog

Németországban a munkaügyi kapcsolatokat alapvetően – üzemi tanácsok formájában – a munkahelyi együttdöntés, a nagyobb tőketársaságok esetében a felügyelő bizottságokban a vállalati együttdöntési jog jellemzi.

4.1 Az üzemi tanács

Az üzemi tanács minden munkavállaló választott munkahelyi érdekképviselete. Az üzemi tanács nem szakszervezeti testület, azonban az üzemi tanács és a munkahelyen jelen lévő szakszervezetek közti együttműködést törvény is biztosítja. Üzemi tanácsot a versenyszektor valamennyi vállalatában lehet alakítani, ahol legalább öt munkavállaló dolgozik. Az üzemi tanácsot a munkavállalók választják. Vezető alkalmazottak és a vállalatvezetés nem tagja az üzemi tanácsnak. Minden olyan nagykorú munkavállaló jelölhető, aki legalább hat hónapja munkaviszonyban áll a vállalattal. A munkahelyen képviselt szakszervezetek saját jelölteket terjeszthetnek be a választáson, de lehet a szakszervezetektől független listát is állítani. Ehhez maximum ötven aláírás szükséges. Az üzemi tanács tagjainak száma a vállalat nagysága szerint változik. 200 munkavállaló fölött az üzemi tanács egy tagját teljes mértékben mentesíteni lehet a munkavégzés alól.

Az üzemi tanácsnak számos információs (pl. új munkavállalók felvétele, besorolása), konzultációs (pl. szerkezetátalakításoknál) és együttdöntési joga van (pl. a munkaidő kezdete és vége). Az üzemi tanács megvétózhatja a felmondást, ami azonban nem helyezi azt azonnal hatályon kívül. Az üzemi tanács nem folytathat kollektív tárgyalásokat,

nem szólíthat fel sztrájkra, és csak olyan üzemi megállapodásokat köthet, amelyek nem állnak ellentétben a hatályos kollektív szerződéssel. Az üzemi tanácsok tevékenységét, jogait és kötelezettségét az Üzemi Alkotmánytörvény szabályozza, és ennek megfelelően a közszolgálatban az alkalmazotti tanácsok tevékenységére is különböző alkalmazotti képviselői törvény vonatkozik. Míg a közszolgálat képviselői jogainak alapvető struktúrája a versenyszférával azonosnak tekinthető, az alkalmazotti tanácsokra egyes esetekben más jogi rendelkezések vonatkoznak.

Az üzemi tanácsok létrehozása nem kötelező. Azokban az üzemekben, ahol nincsen üzemi tanács, a szakszervezetek továbbra is kezdeményezési joggal rendelkeznek, s így követelhetik az üzemi tanács alapítását. Az üzemi tanácsok létrehozása gyakran konfliktusokat okoz a vállalatvezetéssel. Néhány cég, különösen a magán szolgáltató ágazatokban, aktívan harcol is az ÜT ellen – hírhedt példa erre a Liedl kiskereskedelmi lánc. Az ötnél több munkavállalót foglalkoztató üzemeknek csak 10 százalékában működik üzemi tanács, pedig ezek foglalkoztatják a munkavállalók 45 százalékát. Németország nyugati tartományaiiban az 500 munkavállalónál több alkalmazottat foglalkoztató nagyvállalatok 90 százalékánál működik üzemi tanács a munkavállalók érdekében, a keleti tartományokban ez az arány csak 85 százalék (lásd 4. táblázat).

A Hans-Böckler Alapítvány megbízásából 2010-ben készített üzemi tanács választások elemzése kimutatta, hogy akkor az üzemi tanács tagok mintegy 77 százaléka valamelyik DGB szakszervezet tagja is volt. A többi ÜT tag zöme nem volt szakszervezeti tag.

Az üzemi tanács tagok elbocsátások idején I széleskörű védelemben részesülnek, ezért az üzemi tanács de facto az üzemekben intézményesített szakszervezeti jelenlét bázisává is vált. Általában elmondható, hogy a szakszervezetek ott erősek, ahol az üzemi tanácsban többségi a szakszervezeti jelenlét.

4. Táblázat: Üzemi tanácsok ágazati felosztásban 2010: az üzemek és munkavállalók aránya százalékban

Ágazat	ÜT-t működtető vállalatok	ÜT-t működtető vállalatok munkavállalói
Bányászat/Energia	41	81
Feldolgozóipar	16	66
Építőipar	3	21
Kereskedelem	10	31
Közlekedés/ Szállítmányozás	14	47
Információ/ Kommunikáció	15	47
Pénzügyi szolgáltatások	29	73
Vendéglátás, egyéb szolgáltatások	4	15
Egészségügy, oktatás, nevelés	11	44
Gazdasági, tudományos szolgáltatások	8	33
Összesen	10	44

Megjegyzés: Legalább öt munkavállalót foglalkoztató üzemek a magán-gazdaságban, mezőgazdaság és a nonprofit szervezetek nélkül
Forrás: IAB Üzemi Panel 2010

4.2 A vállalati együttdöntés

Az üzemi és alkalmazotti tanácsok munkahelyi együttdöntése mellett létezik az úgynevezett vállalati együttdöntés is, melynek történelmi alapját a vállalatok demokratizálásának kikövetelése képezte és a német szakszervezetek napirendjén az egyik legfontosabb pont volt a nemzeti szocializmus történelmi tapasztalatát követően. Az 1951-ben a bányászat és az acélipar területén hatályba lépő Montan-együttdöntés tekinthető e követelés fontos eredményének. További együttdöntési törvények léptek hatályba 1957-ben és 1976-ban, melyek egyebek között a Montan-együttdöntés megtartásának kérdésével foglalkoztak a két ágazatban tapasztalható válság tükrében. A Montan-együttdöntés lényegesen veszített jelentőségéből amiatt, hogy Németországban a bányászat belátható időn belül megszűnik, az acél-

ipar jelentősen zsugorodik, így a történelmi fejlemények hatására a Montan-együttdöntés mellett ma a 2000 munkavállalónál több alkalmazottat foglalkoztató töketársaságokra az úgynevezett paritásos együttdöntés vonatkozik. E struktúrában a tőke és a munkavállalói oldal azonos számú képviselője vesz részt a vállalati felügyelő bizottságokban. A munkavállalói oldalon meghatározott arányban egyaránt lehet munkahelyi és külső szakszervezeti képviselőket választani. Konfliktus esetén a munkáltatói oldal rendszerint az igazgatót jelöli tagnak, plusz egy döntő szavazati jogot kap. 2008-ban már csak 694 paritásos együttdöntést gyakorló vállalat létezett. E mellett volt még 30 bányai és acélipari vállalat, melyekben továbbra is a Montan-együttdöntés bővített együttdöntési joga érvényesült. Mintegy 1100-1200 több mint 500 munkavállalót foglalkoztató nagyvállalatnál úgynevezett egyharmados részvétel érvényes. Ennek keretében a munkavállalók és a szakszervezetek a mandátumok egyharmadát kapják meg.

4.3 Korlátozott sztrájkjog

Németországban viszonylag korlátozott sztrájkjog van érvényben. Ennek nem törvényi alapjai vannak, hanem az ún. bírói esetjog, melyet a Szövetségi Munkaügyi Bíróság (BAG) egymást követő határozataival alakított ki, és amelyet az Alaptörvényben meghatározott egyesülési szabadságból vezetett le. A bírói esetjogban meghatározott korlátozások a sztrájk mellett a kizárásra is vonatkoznak, amely bizonyos határok között legálisnak tekinthető, és amelyet a vállalatok és a munkáltatói szövetségek is a munkaügyi harc eszközeként alkalmazhatnak.

Egyéni sztrájkjog nem létezik. Jogilag csak olyan munkabeszüntetések lehetségesek, amelyekre a szakszervezetek szólítanak fel. Az üzemi tanácsok egyértelműen nem hirdethetnek sztrájkot. Ezen kívül csak akkor kerülhet sor sztrájkra, ha kollektív szerződés megkötése a cél. Hogy mi tekinthető kollektív tárgyalás tárgyának, arról vitás esetben a bíróság dönt. Ugyan a legutóbbi bírósági határozatok értelmében a tömeges elbocsátások és üzembeszárások következményeinek szabályozására vonatkozó kollektív szerződésért lehet sztrájkot indítani, mégis nyitott marad az a kérdés, hogy mely mértékben lehet a sztrájk célja nemcsak a következmény, hanem maga az intézkedés is. A szolidaritási és támogató sztrájkok bizonyos feltételek mellett megengedettek. A kollektív

tárgyalások idejére a munka-béke kötelve vonatkozik, azaz, ez alatt az időszak alatt nem szabad olyasmért sztrájkot hirdetni, amit az adott kollektív szerződés szabályoz. A köztisztviselők a jelenlegi jogfelfogás értelmében nem rendelkeznek sztrájkjoggal. Ez a sztrájktilalom Németországban döntően a tanárookra, a rendőrségre és a közigazgatás jelentős részére vonatkozik. A DGB szakszervezetek elutasítják a sztrájktilalmat, de a dbb közalkalmazotti szövetsége határozottan nem kíván sztrájkjogot a köztisztviselőknek.

Németországban a sztrájkoló és kizárt szakszervezeti tagokat szakszervezeteik jelentős sztrájktámogatásban részesítik. Ez fontos része a szakszervezeti juttatásoknak, és kizárólag tagsághoz kötött. A ver.di Szolgáltatóágazati Szakszervezet például sztrájknaponként 8 órás munkaidőre a havi járulék 2,5-szeresét fizeti sztrájktámogatás-ként. A sztrájk idejére biztosított anyagi támogatást csak a szakszervezetek által szervezett és legálisnak tekintett sztrájkoknál fizetik.

Az általános sztrájk vagy a politikai sztrájk, ahogy például legutóbb az európai kormányok válságpolitikája elleni tüntetések keretében számos országban láthattuk (Spanyolország, Görögország, Portugália, Olaszország), Németországban az uralkodó jogfelfogás értelmében jogilag nem megengedett. Ide tartoznak elvileg azok a sztrájkok is, amelyek kormányzati intézkedések ellen, meglévő vagy tervezett törvényalkotás ellen irányulnak. A jogilag nem megengedett sztrájkokra felszólító szakszervezeteknek kártérítési kötelezettsége van. Az elmúlt időszakban a DGB szakszervezetek ellentmondásokkal teli vitát folytattak arról, hogy indítsanak-e harcot a politikai sztrájkjog megszerzéséért.

A német szakszervezeti mozgalom központi eleme a legalizmus. A DGB szakszervezetek önmagukat a szociális béke biztosítójának tekintik. Általában sztrájkot szigorúan a törvényileg megengedett keretek között indítanak. Ne feledkezzünk el a szakszervezetek német bíróságokkal szerzett tapasztalatáról sem: a szakszervezeteket nem megengedett sztrájkok miatt részben már az 1950-es években rendkívül magas kártérítések kifizetésére ítélték. A szakszervezetek a törvény- és szabálysértés minden formáját elítélik. Még útelzárásra is rendkívül ritkán kerül csak sor. A szakszervezeti tüntetések szinte soha, a sztrájkok pedig csak nagyon kevés egyedi, esetben vezettek összetűzéshez a rendőrséggel.

A német történelemben a leggyakrabban a fém- és háztartási elektronikaiparban került sor sztrájkra és nem a közszolgáltatásban. Az elmúlt években azonban többször hirdettek hosszabb sztrájkot a magán- és közszolgáltatások terén, ezek között az egészségügyben vagy a vasútnál is.

Az 1970-es évek óta a szakszervezeti sztrájk leggyakoribb formája az úgynevezett figyelmeztető sztrájk. Ez általában rövid idejű munkabeszüntetést jelent, amivel a munkavállalók sztrájkegységüket demonstrálják a vállalat felé. A közszolgáltatásban és a fémiparban a szakszervezetek akár százazreket is képesek mobilizálni. Jóllehet a sztrájk az utolsó eszköz, amit akkor alkalmaznak, ha a tárgyalások határozottan eredménytelenek voltak.

Sok olyan konfliktust, ami más országban sztrájkhoz vezetne, munkahelyi szinten az üzemi tanács rendezi. Ennek ellenére az üzemekben is sor kerülhet időnként nem hivatalos munkabeszünetésre, általában kollektív tájékoztató gyűlés formájában. A szakszervezetek vagy egyes szakszervezeti csoportok akarata ellenére szervezett és látványos elemeket is felmutató »vad sztrájkokra« az 1970-es évekig gyakran került sor. Az utolsó két évtizedben szakszervezeti döntés ellenében lefolytatott sztrájkra csak egyedi, ritka esetekben került sor. Oka, hogy a munkavállalók a gazdaság helyzete miatt a korábbiaknál ritkábban látnak lehetőséget arra, hogy a szakszervezetek kollektív szerződéses megállapodása mellett munkahelyi sztrájkjal további fizetésemelést harcoljanak ki.

5. Szociális partnerség és ellenpólus

A II. világháború után Nyugat-Németországban a hidegháború közepette kialakult a munkaügyi kapcsolatokban az ún. szociális partnerség modellje. E szerint a vállalatok és szakszervezetek ugyan eltérő véleményt alakíthatnak ki egyes kérdésekre vonatkozóan – például a bérek mértékéről, vagy a munkaidőről – azonban a vállalat versenyképessége alapvetően a munkaerőpiac mindkét partnerének közös érdeke. A szociális partnerség modelljét a háborút követő időszak gazdasági sikerei, a vállalatok növekvő nyeresége és a munkavállalók körében a jóléti színvonal egyértelműen tapasztalható növekedése miatt a szakszervezetek és a munkavállalók legnagyobb része széles körben elfogadta. A szociális

állam a háborút követő időszakban épült ki, és ezt a társadalmi osztályok közötti kompromisszum egészítette ki.

Az üzemi tanács és a vállalati együttdöntés bevezetésével lehetővé vált, hogy a szociális partnerség megoldása-it immár intézményi keretek között részesítsék előnyben. A munkahelyi –, a vállalati együttdöntés egyaránt, bár különböző formában ösztönözte a tárgyalásra és együttműködésre épülő munkaügyi kapcsolatok kultúráját. Így az üzemi tanács és az ügyvezetés közti tárgyalások témájává tették vagy jogi útra terelték a munkahelyi-munkaügyi konfliktusokat. Ezen kívül megnehezítették a vázolt korlátozott sztrájkjog keretében azokat a munkaügyi konfliktusokat, amelyek nem a szociális együttműködés útján haladtak.

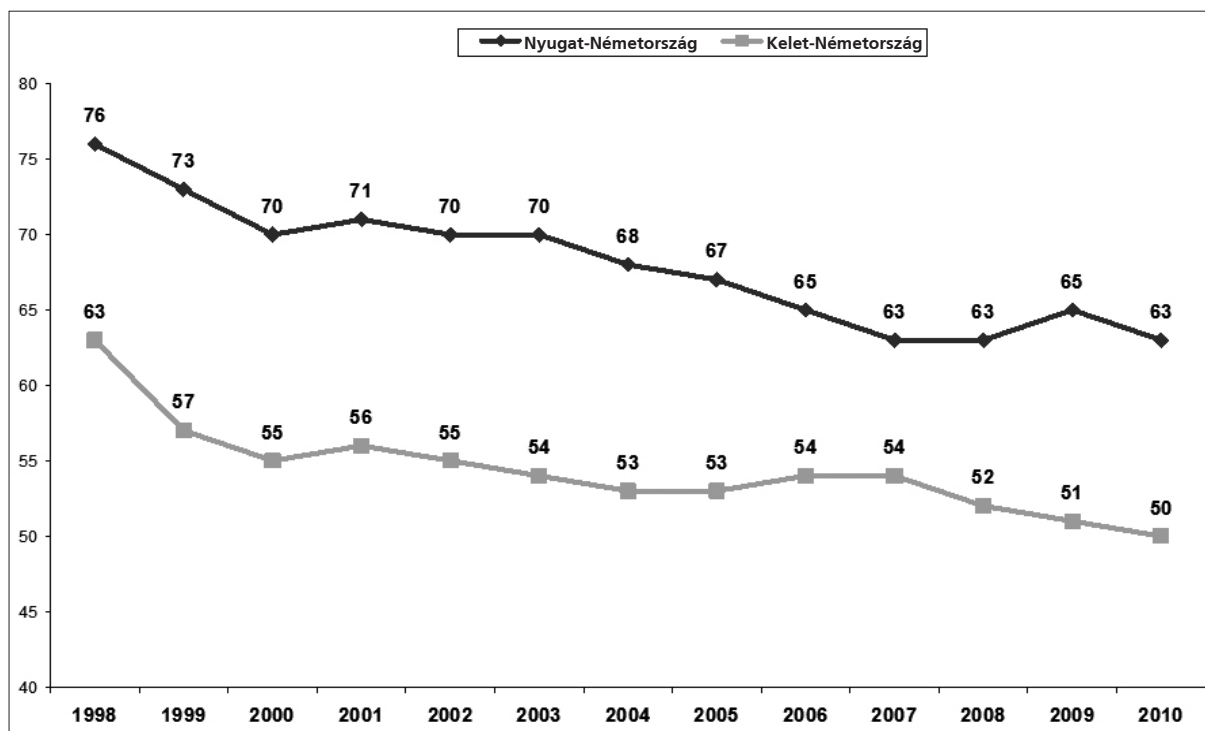
A szociális partnerség konkurenseként, illetve kiegészítőjeként a DGB szakszervezeteken belül kialakult a »szakszervezet, mint ellenpólus« koncepciója, amely nagyobb hangsúlyt fektet a tőke és a munkavállalók közti elvileg eltérő érdekekre. Az hogy a szakszervezetek inkább a szociális partnerség, vagy inkább konfliktus orientált

irányt választják, az mindig a kor adottságaitól függ. Voltak olyan időszakok, amikor tömegesen vettek részt Németországban a munkaügyi konfliktusokban, ekkor a konfliktus hangsúlyozása állt az előtérben – például 1956/1957-ben a betegség idejére vonatkozó bérfolyósítás érdekében elindított harc idején, 1963-ban a fémipari dolgozók bérsztrájkja, az 1969-es »vad« szeptemberi sztrájkok, az 1970-es évek néhány munkaügyi harca, vagy 1984-ben a 35-órás munkahét érdekében indított akciók. Összességét tekintve mindkét koncepció megvalósulhat a munkahelyi- és kollektív tárgyalások mindennapjaiban, egyik sem fordul elő »tisztá« formájában, hanem a szakszervezeten belüli viták során formálódik.

5.1 Az 1990-es évek közepének átalakulásai

Az 1949. után kialakult munkaügyi kapcsolatok magától értetődő volta az 1980-as évek elején jelentkező második gazdasági válság hatására egyre törékenyebbé vált. A kollektív szerződések eróziójának vázolt vonásai, a tömeges elbocsátások és az új ágazatok kialakulása új

4. ábra: a munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződéses lefedettség alakulása 1998–2010, Nyugat-és Kelet-Németország (%)



Forrás: IAB

kihívások elé állították a szakszervezeteket és az akkori uralkodó felfogásokat. 1990. után a vállalatok módosították a nemzetközi helyzet és a versenyfeltételek szerint a szociális partnerséget.

Az újraegyesítést követő rövid virágzás után Németország 1992–1993-ban ismét gazdasági válságba került. A gazdasági fellendülésre rátelepedett a gazdaság globalizálódása és a gyártóhelyek között kialakult újfajta verseny, amely a két világrendszer megszűnése után felgyorsult. A megváltozott verseny nyomást gyakorolt a gazdaságra, mely a vállalatok növekvő önbizalmára is hatott. Ezt mutatta a 1990-es évek második felében a munkáltatói szövetségek kollektív tárgyalások átalakulását célzó módosítási követelése. Ennek célja, hogy a megváltozott versenyfeltételekre hivatkozva kikényszerítsék a meglévő kollektív szabályozás módosítását, az addigi eredmények csökkentését. Elsősorban a heti munkaidő hosszabbítása, rugalmasítása, a rendkívüli kifizetések és a jövedelmek csökkentése állt a követelések középpontjában. Vállalati szinten ezt a politikát folyamatosan új költségcsökkentésselkérpezések, kiszervezések, gyárbezárások és áthelyezések, illetve az ezekkel való fenyegetés kísérte. A vállalatok egyre kevésbé voltak hajlandók a szakszervezeteket vagy üzemi tanácsot figyelembe venni. Hasonló folyamat zajlott le a közszolgálat terén is. 1990-es évek végén, – 2000-es évek elején elsősorban a német kormányok követelték a liberalizálást és privatizációt, s ez alapvetően megváltoztatta a közszférát. Bevezették az állami költségvetést hátrányosan érintő új adópolitikát, ami miatt egyre gyakoribb volt a közszférában is a státuszok megszüntetése, a munkaidő hosszabbítása és az alkalmazotti költségek csökkentése. A változások hatása képpen a közszolgálatban is megjelent a mai napig érezhető konfrontatív légkör. Az egykor egységes kollektív szerződéses kép a közszolgálat terén is szétaprózódott, és egyre több konfliktus lehetőségét hordozza magában.

Össességében az 1990-es évek közepe óta a kollektív szerződések kötelező érvénye csökkenést mutat (lásd 4. ábra). Ezzel párhuzamosan jelentős mértékben megnőtt a kollektív szerződésekhez csatolt »nyitó záradék«. Ennek alapján munkahelyi szinten el lehet térni a hatályos területi kollektív szerződéstől. Ezt részben vállalati kollektív szerződésekkel, részben vállalati megállapodásokkal érik el, amit az üzemi tanács és a vállalat köt. E megállapodásokat azonban a kollektív szerződés aláíró feleinek is jóvá kell hagynia. A területi kollektív szerződéstől való eltérés indoka elsősorban a gazdasági szük-

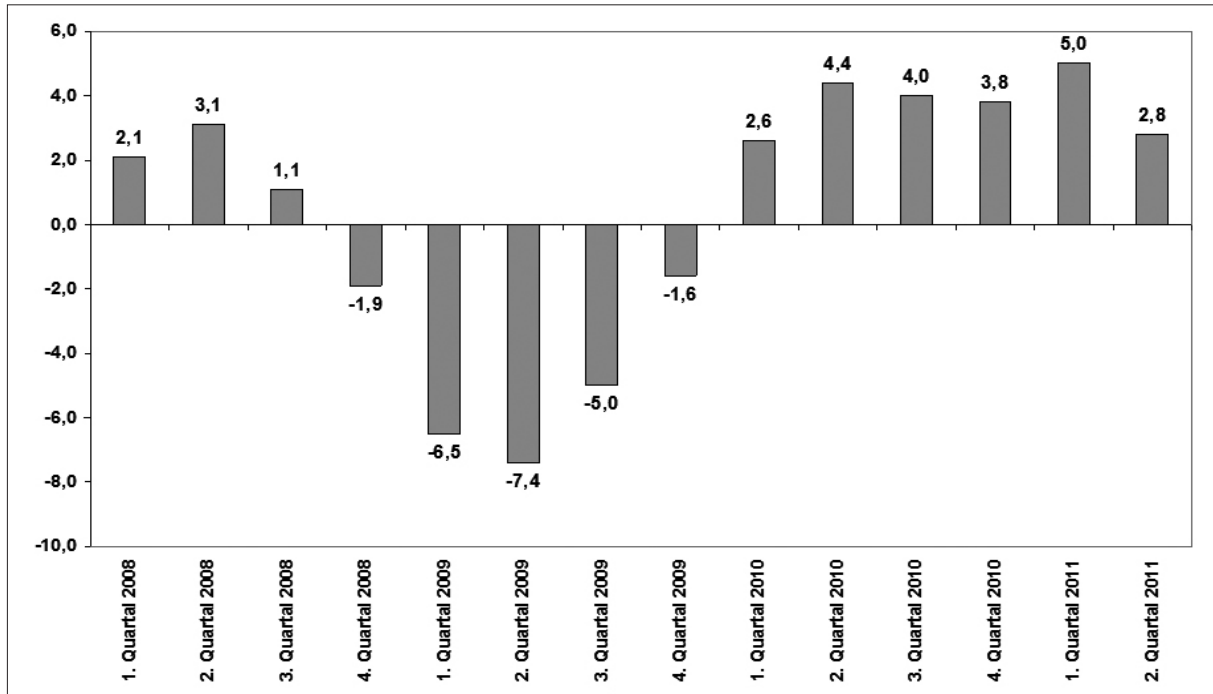
ségszerűség. Az 1990-es évek végétől a vállalatok egyre többször követelték a kollektív szerződéstől való eltérés lehetőségét, azért, hogy a költségek csökkentésével versenyelőnyhöz jussanak. Gyakran jelentős nyomás alá helyezték az üzemi tanácsot és a munkavállalókat, a termelés áthelyezésével vagy gyárbezárással fenyegettek, ha a menedzsmentnek nem sikerült engedményeket kicsikarnia a költségek terén.

Engedményeket követeltek a bérezéssel kapcsolatban, gyakran a rendkívüli kifizetésekkel, mint 13. vagy 14. havi fizetés (karácsony és nyaralás), valamint a munkaidővel kapcsolatban. A heti munkaidőt nagymértékben rugalmasították, a tényleges munkaidőt a mindenkori termelés ingadozásaihoz igazítva. A munkavállalók engedményeiért cserébe a vállalatok meghatározott időre biztosították a munkahelyeket és bizonyos időszakra beszüntették a gazdasági indokú elbocsátásokat. Bár a tárgyalásos úton nagyobb konfliktusok nélkül lehetett a változásokról, módosításokról megállapodni, néhány esetben mégis viharos helyzet alakult ki – például 2004-ben a Daimler Benznél, amikor a munkavállalók a vállalat túlzott követelése ellen tiltakoztak. Az IG Metall az utóbbi években egyre nagyobb hangsúlyt fektet arra, hogy a kollektív szerződésektől való eltérések kapcsán már a konfliktusok kialakulásakor bevonja a munkavállalókat, és az ellenpólus aktivizálását szervezésre használja.

Munkahelyi szinten egyre jelentősebbé vált az utóbbi időben a konfliktus orientált megoldás-keresés – pl. a vállalatbezárásokkal való fenyegetések miatt – amit az Opel Bochum 2004. októberében tartott nem hivatalos sztrájkja vagy az AEG nürnbergi gyárának megtartásáért folytatott hathetes sztrájk (2006. eleje) szimbolizál leginkább. A konfliktus orientált felfogás fontos szerepet kap a különböző szervezési stratégiákban is, melynek egyértelmű célja a taglétszám-alakulás tendenciájának megváltoztatása. A munkahelyi konfliktusok, például, jó kiindulópontként szolgálhatnak az üzemi tanács létrehozására ugyanúgy, mint ahogy a kollektív tárgyalások és munkaügyi harcok is erőteljesebb szervezést indíthatnak el. A német szakszervezetek gyakran vegyítik a kooperatív és a konfliktusorientált stratégiát. A szociális partnerség orientációját felválthatja az ellenpólus-koncepció, de ugyanez fordítva is lehetséges. A különböző szakszervezeti hagyományok, a szakszervezeti vezetők szakszervezet politikai irányultsága, valamint a szakszervezetek és a munkáltatók közti mindenkori erőviszonyok egyaránt meghatározhatják a választást.



5. ábra: Bruttó nemzeti termék Németország, 2007–2011, árak nélkül, összekapcsolt értékben (előző évhez képest)



Forrás: Szövetségi Statisztikai Hivatal, Wiesbaden, Destatis, Deutsche Wirtschaft, 2011. 2. negyedév

5.2 Válságkezelés 2008–2010

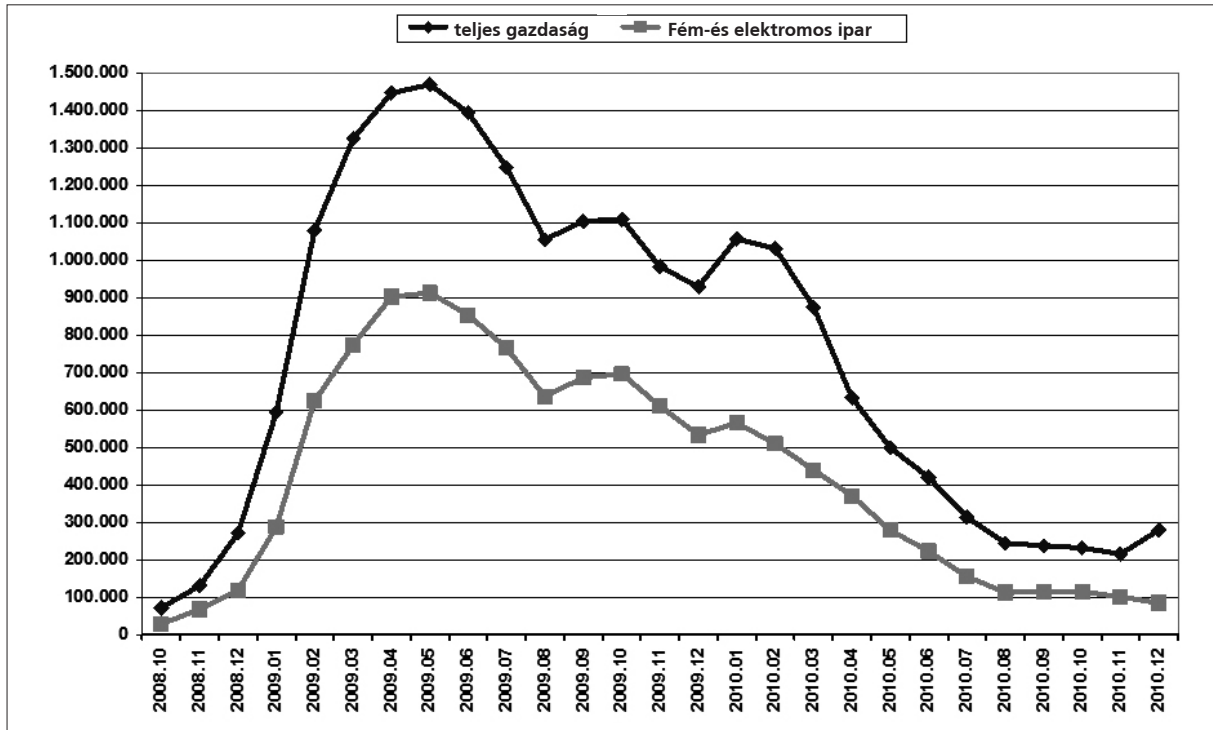
A 2008-ban kialakult világgazdasági válság új dinamikát adott az állam, a vállalatok és a szakszervezet összjátékának. A szakszervezeteknek egyrészt támogatólag kell fellépniük, ha a vállalatok pénzügyi nehézségekkel küzdenek és az államtól áthidaló hitelt akarnak szerezni, másrészt azonban munkahelyi politika és kollektív tárgyalásos szinten a munkáltatók újabb bérvisszatartásra és engedményekre vonatkozó követeléseivel szembesülnek. A válság során az IG BCE és az IG Metall, bár eltérően hangsúlyokkal, de kiemelik az állami beavatkozás jelentőségét az általuk szervezett ágazatok érdekében. A ver.di Szolgáltatóágazati Szakszervezet a közszolgáltatások kiépítését számos konjunktúracsomag párhuzamos bevezetésével követelte. Az eltérő hangsúlyok azt tükrözik, hogy a különböző szakszervezeteket eltérő mértékben érinti a válság. Míg a magán és állami szolgáltatóágazatokat a válság 2009-ben még csak részben érintette, a pénzügyi és konjunktúra összeomlás egybeesése az autópárhuzamban jelentős termeléseszköket okozott, ami kihatott a fém- és elektronikaiipar területeire is.

A globális pénzügyi és gazdasági válság 2008. IV. negyedéve óta Németország nemzetgazdaságának egészében sok más európai országban tapasztaltakhoz hasonló erővel jelentkezett (lásd 5. ábra). 2010. óta némi enyhülés tapasztalható, melynek részeként újra fejlődésnek indult az export ipar néhány fontosabb területe, azok, amelyek Németországban a szakszervezeti szervezés számára a mai napig megőrizték jelentőségüket. Néhány európai ország adósságválsága, és az ezzel összefüggő újabb összeurópai recesszió veszélye miatt még nyitott, hogy ez a fellendülés a következő években is folytatódik-e.

2008 őszén a politikai konstelláció kedvezte a szakszervezetek állami és iparpolitikai válságkezelésbe való bevonását. A válság a német exportgazdaság pilléreit, és ezzel a fém- és elektronikai ipar olyan ágazatát érintette, amelyben az IG Metall továbbra is viszonylag jó pozíciókkal rendelkezett. A kormány már 2008 végén a 2009. szeptemberi Bundestag választások előharcát vívta, és még semlegesén figyelte a munkanélküliség masszív növekedését. A vállalatok a gazdasági zuhanás gyors befejezését akarták, és a válságot megelőző

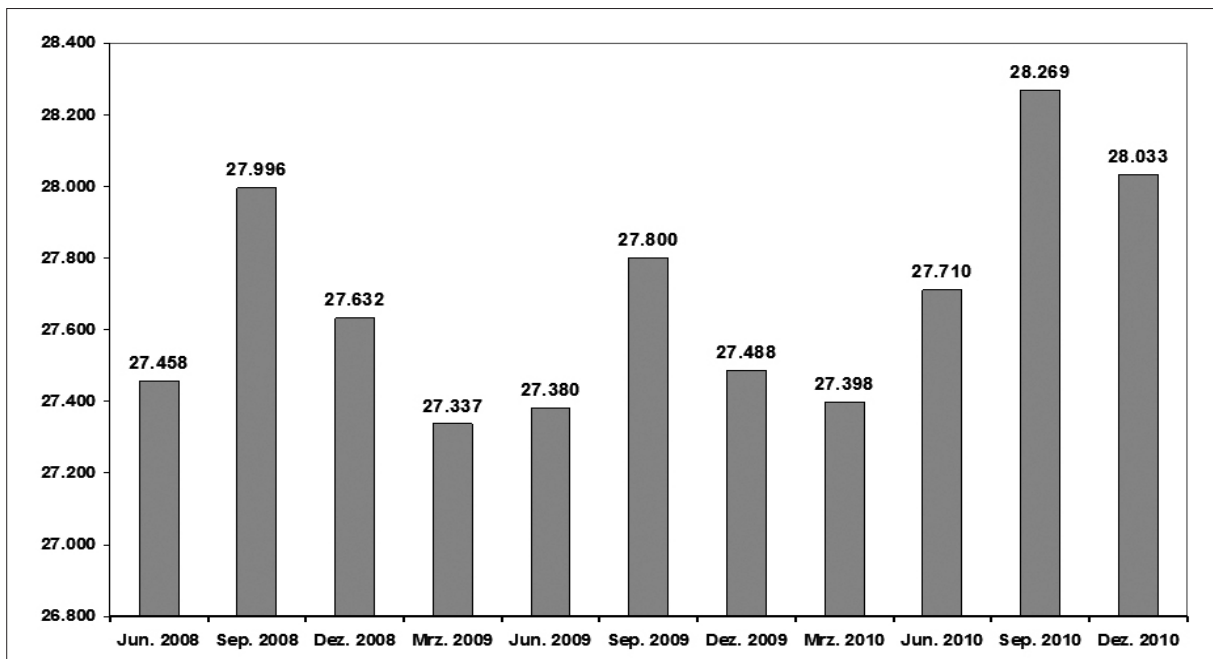


6. ábra: A rövidített munkaidő havi alakulása, 2008. október – 2010. december, öszgazdasági szinten és a fém és elektronika iparágakban



Forrás: Szövetségi Munkaügyi Hivatal

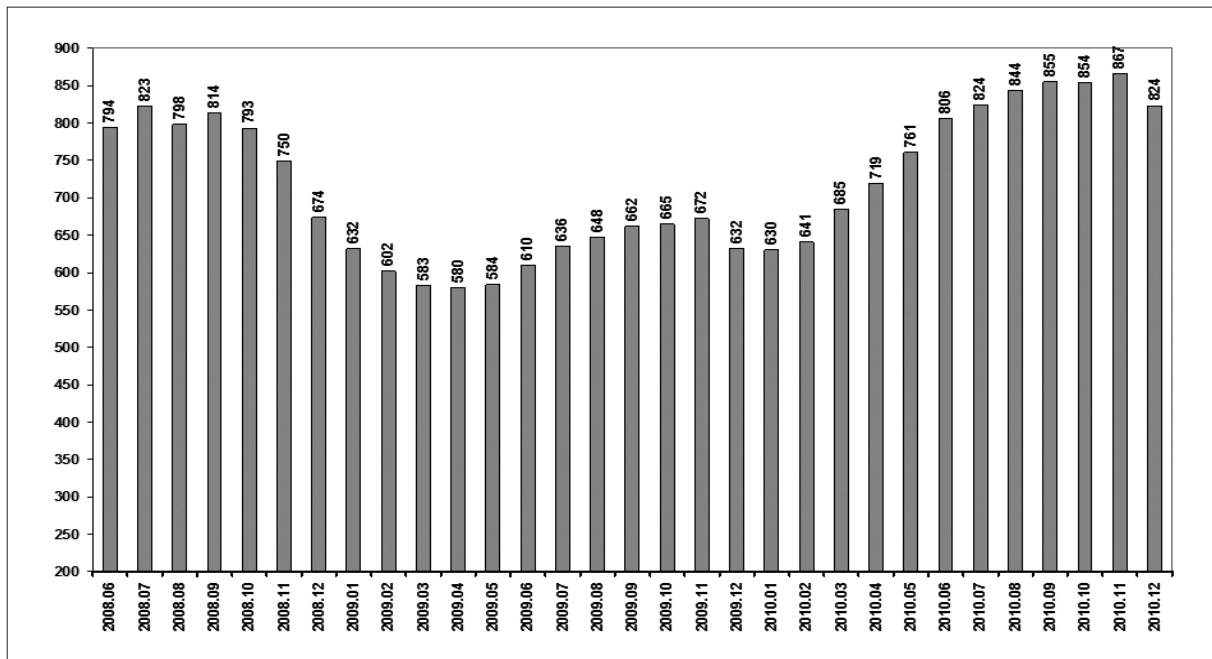
7. ábra: Társadalom biztosítási járulék fizetésére kötelezett munkavállalók száma, 2008. június – 2010. december (1000 fő)



Forrás: Szövetségi Munkaügyi Hivatal



8. ábra: A kölcsönmunkavállalók havi alakulása, 2008. június – 2010. december (1000 fő)




Forrás: Szövetségi Munkaügyi Hivatal

szakmunkáshiány miatt jelentős érdekük fűződött ahhoz, hogy elfogadható költségek mellett megtartsák a munkájukat régóta végző törzsgárda tagjait. Különösen 2009-ben lehetett a »szociális partnerség reneszánszáról« beszélni a német gazdaság legfontosabb ágazataiban.

A válság elejének érzett aggodalmakhoz képest a munkavállalók jelentős része, még a legsúlyosabban érintett szakszervezetek is, nagyobb baj nélkül vészelték át a válságot. A foglalkoztatás biztosításának fontos eszköze volt, hogy a kormány lehetővé tette a rövidített munkaidő meghosszabbítását (lásd 6. ábra). A munkavállalók maximum 24 hónapig a rövidített munka bérét a munkanélküli járulék mértékében vehették igénybe, és így megtarthatták mind a foglalkoztatási viszonyukat, mind az abból származó jogosultságokat. Ezzel a munkahelyek jelentős mértékben csökkentették több százezer munkavállaló rendszeres munkaidejét, a juttatásokat a munkanélküli biztosításból államilag garantálták. E mellett a kormány enyhítette a vállalatok rövidített munkaidővel kapcsolatos költségeit is, azzal, hogy elengedte a szociális járulékok egy részét. 2009 májusában majdnem 1,5 millió munkavállaló dolgozott rövidített munkaidőben, ebből 902 000 fő, azaz 62 % a fém- és elektronikai iparban.

A válság során a vállalatoknál fontos áthidalási eszköz volt a válságot megelőző időszakban kialakult és munkahelyi szinten megkötött munkaidő rugalmasításra vonatkozó lehetőségek egyezménye, amivel a vállalatok költségsemlegesen csökkenthették a munkaidőt. A felülemelkedés szakaszában felfutott időjövőrészeket felhasználták, és igénybe vettek minden további lehetőséget arra, hogy a munkaidőre vonatkozó számlákat megterheljék. Az úgynevezett »átfogó munkaidő folyosók« – melyek bevezetését a válság előtt a szakszervezetek joggal tekintették úgy, mint a létszámnövekedést gátló, de költségek szempontjából kedvezőbb munkaidő hosszabbítás egyik útját – ebben az időszakban egyszerűen kezelhető lehetőségnek bizonyult arra, hogy áthidalják a foglalkoztatási hézagokat. Új feltételek mellett újratárgyalták sok vállalat meglévő foglalkoztatás-biztonsági megállapodását. A munkavállalóknak sok esetben újra átfogó anyagi engedményeket kellett tenni ahhoz, hogy a vállalatvezetés továbbra se éljen a válságban az elbocsátások lehetőségével.

Végül meg kell említsük az autóiipart érintő úgynevezett »roncsprémiumot«, amivel az állam az IG Metall és az autóiipar követelésére reagálva az idősebb gépjárművek ronccsá nyilvánítását új autó vásárlása esetén beszámította. A tömegesen igénybevett stratégia környezeti ha-



tása rendkívül vitatott, mégis a szakszervezeti szervezés legfontosabb ágazataiban hozzájárult az általános és biztosított foglalkoztatásban dolgozók munkahelyének stabilizálásához. Végül a fémipar kollektív tárgyalásán, 2010-ben olyan megállapodást kötöttek, melynek fő tartalmát a mérsékelt béremelésekért cserébe elsősorban a foglalkoztatás biztonságát szolgáló megállapodások jelentették.

Másrészt elsősorban a rövidített munkaidő szabályozása, de a »visszafogott« kollektív tárgyalási politika is azt jelentette a munkavállalók számára, hogy a bérek a 2008 előtti évekhez hasonlóan továbbra is stagnáltak, illetve a bérvolumen egészét tekintve csökkentek. A WSI 2009-re és 2010-re kb. 2-2 százalékos bértarifa növekedéssel számol, bár a különböző ágazatok közti különbség továbbra is lényeges marad. Az elmúlt években a különböző csoportok bérezése között már jelentősen nyíló olló a válság idején tovább nyílt.

A munkavállalói törzsgárda egy része szempontjából a válság idején érzett mindenféle enyhítés ellenére egyértelművé vált a válságmenedzsment határa és dilemmája. A határozott idejű szerződéssel dolgozók szerződését

nem újították meg, sok kölcsönzött munkás gyorsan elveszítette állását (lásd 8. ábra). A menedzsment, de nagyon sok üzemi tanács és állandó munkaszerződéssel dolgozó számára is a jogilag védtelen kölcsönmunkás volt az a puffer, akivel részben externalizálható volt a válság és akin keresztül megakadályozható volt a törzsgárda elbocsátását. De épp ez az oka annak, hogy a foglalkoztatás fellendülő szakaszában a személyzeti osztályok újra a bizonytalan foglalkoztatást támogatják. Az IG Metall erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy a válságban is minél több kölcsönmunkást szervezzen és a vállalati és kollektív megállapodásokban elérje a kölcsönzött munkások és az állandó vállalati alkalmazottak anyagi, bérezési egyenlőségét. Az első bérszabályozási áttérés ebből a szempontból 2010 szeptemberében volt az acéliparban, ahol a területi kollektív szerződésben először sikerült a kölcsönzött munkások számára azonos bért kiharcolni.

Végül nyitott továbbá az is, mennyire mélyreható hatása lesz a közszolgálatban a »költségvetési konszolidáció« intézkedéseinek a szövetségi, tartományi és önkormányzati szinten, hiszen az »euró válság« hatásaként ezek az intézkedések tovább súlyosbodhatnak.



Irodalomjegyzék

Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner (2008): Kollektív tárgyalások versenye a szakszervezetek alá- és fölé kínálásával (Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung), megjelent: *Sozialer Fortschritt* 57 (6), old. 153–163.

Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (Hrsg.) (2009): *A Kollektív tárgyalások autonómiájának jövője. A KSZ törvény 60 éve: mérleg és kitekintés* (Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick), Hamburg: VSA.

Birke, Peter (2007): *Vad-sztrájkok a gazdasági csoda közepette. Szakszervezetek, munkaharc és társadalmi mozgalmak a Német Szövetségi Köztársaságban és Dániában* (Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Gewerkschaften, Arbeitskämpfe und Soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark), Frankfurt am Main: Campus.

Birke, Peter (2010): *Nagy düh és kis lépések. Szakszervezeti szervezés protest és projekt között* (Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt), Hamburg/Berlin: Assoziation A.

Birke, Peter (2011): A korporatizmus ellentmondásai. Szakszervezetek és a jelenlegi munkaügyi harc Németországban (Widersprüche des Korporatismus. Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Deutschland), ZÖSS discussion paper, Universität Hamburg; online elérhető: http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf.

Bogedan, Claudia / Brehmer, Wolfram / Herzog-Stein, Alexander (2009): A foglalkoztatás biztonsága a munkahe-lyeken válság idején. Rövid értékelés a WSI üzemi tanács felmérése alapján (Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009), megjelent: *WSI Report 01* (Dezember 2009).

Dribbusch, Heiner (2009): A munkaügyi harc 60 éve a Német Szövetségi Köztársaságban – áttekintés (60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik – ein Überblick), megjelent: Bispinck, R./Schulten, Th. (Hrsg.): *Zukunft der Tarifautonomie*, Hamburg: VSA.

Dribbusch, Heiner (2009): Versengő kollektív tárgyalások: kihívás a DGB-szakszervezetek előtt (Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für DGB-Gewerkschaften), megjelent: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 62 (4), old. 193–200.

Dribbusch, Heiner (2009): Sztrájkmozgalmak (Streik-Bewegungen), megjelent: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Vol. 22, H. 4.

Dribbusch, Heiner (2011): Organisieren am Konflikt: A sztrájk és tagszerzés viszonyáról (Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung), megjelent: Haipeter, Th./Dörre, K. (Hrsg.): *A szakszervezetek modernizálódása* (Gewerkschaftliche Modernisierung), Wiesbaden: VS-Verlag, old. 231–263.

Herzog-Stein, Alexander / Seifert, Hartmut (2010): A munkaerőpiac a nagy recesszió idején (Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen), megjelent: *WSI-Mitteilungen* 11, S. 551–559.

WSI-Tarifarchiv (2011): Kollektív tárgyalások statisztikai kiskönyve (Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik), Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung; online elérhető: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4828.htm.

Web-Linkek:

www.boeckler.de

www.tarifarchiv.de



A szerzők

Dr. Heiner Dribbusch a Hans-Böckler-Alapítvány Társadalom- és gazdaságtudományi Intézet Kollektív tárgyalás és szakszervezeti politika részlegének vezetője.

Dr. Peter Birke történész a Hamburgi Egyetem Társadalom-gazdasági karán, valamint a *Sozialer Geschichte online* (Társadalomtörténet – online) szerkesztője.

Impresszum

Friedrich-Ebert-Alapítvány | Közép-Kelet-Európai Részleg
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Németország

Felelős:
Jörg Bergstermann, Koordinátor Szakszervezeti programok
Európa és Észak amerika

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Rendelés /Kapcsolat:
info.moe@fes.de

E kiadvány közölt vélemények nem képezik szükségszerűen a Friedrich-Ebert-Alapítvány véleményét.

E kiadvány nyomtatása a fenntartható erdőgazdálkodás szempontjainak megfelelően történik.



ISBN 978-3-86498-171-5