

Németország munkaerőpiacát nagyarányú bércsökkenés jellemzi

A német gazdaság helyzetének és jövőbeni fejlődését meghatározó irányzatainak áttekintését követően az alábbi összeállítás a munkaerőpiac tendenciáit, a kollektív bértárgyalásokat, azok részeként a munkaidő alakulását, illetve a munkaerővel kapcsolatos új törvényi szabályozást elemzi.

Tárgyszavak: gazdasági növekedés; munkaerőköltség; kiszervezés; munkanélküliség; kollektív bértárgyalás; munkaidő; munkaerőpiac; reform; Németország.

A gazdasági helyzet várható alakulása

A német gazdaság sok európai szomszédjánál lassabban növekszik, *nagyarányú munkanélküliség* jellemzi, miközben konjunkturális megélénkülésére – előrejelzések szerint – 2006 közepe előtt nincs kilátás. 2004-ben a GDP-növekedés üteme 1,6% volt a 2003. évi visszaesést követően. A 6 vezető német gazdaságkutató intézet hagyományosan tavasszal (legutóbb 2005. április 26-án) közzétett prognózisában a növekedési rátákat kivétel nélkül lefelé korrigálta. 2005-re a GDP 0,7%-os bővülését vetítették előre a 2004 őszén még elérhetőnek tartott 1,5%-os előrejelzésükkel ellentétben. Ez az IMF és az EU Bizottság által reálisnak tartott 0,8%-os becsült adatnál is borúlátóbb jóslat. 2006-ra a 6 kutatóintézet 1,5%-os GDP-bővülést tart lehetségesnek, miközben arra számít, hogy a háztartások kiadásai 2005-höz képest 2001 óta első ízben növekednek.

A *keleti tartományok* a jövőben is nehézségekkel küzdenek majd, *beruházási tevékenységük lanyha* marad, ami hátráltatja gazdasági felzárkózásukat, bár az ország keleti részén az átlagos növekedési ráták mára majdnem összhangba kerültek a nyugati tartományokéival. 2004-ben az egy főre jutó GDP a keleti országrészen 64,3%-a volt az ország nyugati felén kimutatottnak, szemben a 2000-ben jellemző 61,8%-kal.

E meglehetősen gyenge gazdasági teljesítmény valószínűleg negatív következményekkel jár majd a német munkaerőpiacra, amit máris a munkanélküliség magas szintje jellemez. A kormány az említett kutatóintézetek előrejelzését túlzottan negatív hangvétele miatt élesen bírálta, és közzétette saját prognózisát, amiben 2005-re a GDP 1%-os bővülését helyezte kilátásba – eredetileg 1,6%-os előrejelzését maga is lefelé korrigálva.

Az üzleti bizalom indexének alakulása nem nevezhető szilárdnak egy 1500 német vállalatvezető álláspontját összesítő tanulmány megállapítása szerint. A német üzletemberek 25%-a a termelés csökkenésére számít. A beruházásokat illetően csak 28, illetve 27%-uk szerint reális a beruházási tevékenység élénkülésére számítani. A nyugati tartományokban a menedzserek 32, a keletiekben 37%-a valószínűsíti a foglalkoztatottság szintjének csökkenését, és csak 19, illetve 17%-uk bízik abban, hogy 2005-ben az eddiginél több álláslehetőség kínálkozik majd.

Németország mint az üzleti befektetések helyszíne

Németország a változatlanul magas élők munkaköltségek miatt az üzleti befektetések szempontjából viszonylag *drága országnak számít*, bár az utóbbi években kötött sok ágazati bérmegállapodás csak szerény mérvű béremeléseket rögzít, és az eddigiéknél rugalmasabb megoldások alkalmazására ad módot. A szakszervezetek és a munkáltatók számára az elmúlt másfél évben fontos kérdéssé vált a termelés esetleges áthelyezése más országba. Folyamatosan élénk vitákat gerjeszt: milyen erényeket képes Németország a külföldi befektetők szempontjából üzleti beruházásaik megvalósításának célpontjaként felmutatni. Az üzleti körök és a munkaadók képviselői bírálattal illetik a tényt: nemzetközi összehasonlításban továbbra is *magasak a német munkabéreköltségek és a vállalati adók*, ezek elriasztják a potenciális befektetőket és olyan vállalati döntéseket alapoznak meg, amelyek hatására sokan Németország határain túlra helyezik át termelésüket. A vállalati teljes adóteher Németországban 38,7%, (Írország: 12,5%, Litvánia: 12,8%, Lengyelország: 19%, Cseh Köztársaság: 28% – a német PM adatai szerint).

Az üzleti befektetések helyszínének kívánatos voltát meghatározó tényezőket együtt vizsgálva Németország összeredménye gyenge – a Bertelsmann Alapítvány 2005 tavaszán kiadott nemzetközi értékelése szerint. E tanulmány megállapítja: Németország az utolsó helyen áll olyan EU-tagországok mögött, mint Írország, az Egyesült Királyság, Ausztria, Hollandia, Dánia, Svédország, Belgium, Görögország, Spa-

nyolország, Portugália, Finnország, Olaszország és Franciaország, miközben az USA, Kanada és Japán is maga mögé utasítja. E ranglista, illetve besorolási index, amit első alkalommal 2004 őszén tettek közzé, és hathavonta vizsgálják felül, 4 fő kritérium összehasonlításán alapul:

- a munkanélküliség aránya,
- a munkaerőpiac mérete,
- az egy főre jutó GDP és
- a gazdaság növekedési potenciálja.

A pozitívumok között Németország tekintetében megemlíthető, hogy a munkaerő-állomány 2004 őszétől kismértékben, 0,2%-kal nőtt, a munkanélküliség aránya azonban magas, az egy főre jutó GDP számottevő mértékben elmarad a tanulmány által vizsgált 21 ország átlagától és a 2,5%-osra tehető növekedési potenciál sokkal szerényebb a listavezető Írországnál, amelynek azonos mutatója 5,3%. Németországban további problémát okoz a 25 éven aluli fiatalok munkanélkülisége és az 55 éven felüli korosztály munkaerő-piaci részvételének relatív csekély mértéke. Az államadósság magas, csakúgy, mint az adóterhek, és a munkaerőpiac viszonylag rugalmatlan, miközben általában nagyfokú a bürokrácia.

A munka ára

A nemzetközi munkaerőköltségekről készített legutóbbi felmérés szerint az ország nyugati felén az élőmunka költségei nemzetközi összehasonlításban továbbra is számottevőek: 2003-ban az átlagórabér 27,09 euró volt. Csak Norvégiában és Dániában magasabbak a bérköltségek. A nyugatnémet átlag 36%-kal múlja felül a versenytárs országokét. A kiegészítő bérköltségek, pótlékok (jutalmak, a szabadság idejére járó pénzbeli térítések, természetbeni juttatások és a munkaerő nem bérjellegű költségei) a közvetlen bérköltségek 79%-a körüli mértéket képviselnek Németország nyugati tartományaiban: óránként 11,96 eurót a 15,13 eurónyi közvetlen bérköltségeken felül. Az ország keleti felén kedvezőbbek az arányok: a 16,85 eurónyi órabéreköltség 10,17 euró közvetlen bérkifizetésből és 6,68 euró bérkiegészítésből áll össze.

A német üzleti napilap, a Handelsblatt 845 topmenedzsert kérdezett meg 2005 tavaszán: Megítélésük szerint *melyek azok a kulcsfontosságú problémák, amelyeket feltétlenül meg kellene oldani, hogy Németországban sikerüljön új munkahelyeket teremteni?*

- 73%-a úgy vélte, a bérköltségeknek kellene alacsonyabbaknak lenniük.

- 54%-uk az elbocsátásokkal szembeni védettség fokának mérséklését.
- 51%-uk a bürokrácia visszaszorítását jelölte meg további fő feladatként.

A kormánynek szándékában áll a vállalati adók csökkentése a közeljövőben, bár nem világos, miként lehetett volna erre már a szeptemberi általános választásokat megelőzően sort keríteni. Növekvő aggodalom tapasztalható azzal kapcsolatban is: mindenképpen cselekedni kellene a német gazdaság gerincét alkotó közepes méretű vállalkozások megsegítése érdekében. A kormány a bürokrácia visszaszorítását és az innováció ösztönzését célzó intézkedéseket is kilátásba helyezett.

Jelenleg sokat foglalkoznak az EU bővítésének a német gazdaságra és munkaerőpiacára gyakorolt hatásával. A Német Kereskedelmi és Iparkamara (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, rövid: DIHK) által 2005 tavaszán készített felmérés azt tudakolta a német ipari munkaadóktól, vajon a jövőben *hol szándékoznak a legvalószínűbben befektetni?* A megkérdezettek

- 43%-a az újonnan csatlakozott tagországokat,
- 37%-a Kínát,
- 35%-a az EU korábbi 15 tagját,
- 27%-a az Oroszországi Föderációt, Ukrajnát és a délkelet-európai országokat – Törökországot is beleértve,
- 19%-a az USA-t,
- 16%-a Délkelet-Ázsiát jelölte meg (a válaszadók egynél több célországot, illetve régiót is választhattak).

A beruházások külföldre telepítésének indokai között szerepelnek a németországinál alacsonyabb költségek, más országok piacának mérete és a kelet-európai országok jogrendszere iránt megnyilvánuló, növekvő bizalom. A DIHK elnöke kifejezetten azt tanácsolja a német cégeknek, hogy fektessenek be Kelet-Európában, hangsúlyozva: ez értelmes és ésszerű üzleti lépés, mert az export így lehetővé váló bővülése Németországban gazdasági növekedésre, következésképpen munkahelyteremtésre ad módot.

Munkaerő-piaci fejlemények

Németország az elmúlt néhány évben kénytelen nagyarányú munkanélküliséggel együtt élni. Az *Eurostat adatai szerint* 2005. márciusra az állásnélküliek aránya szezonálisan kiigazítva 9,8%-os volt, szemben az eurózóna és a 25 tagú EU azonos mutatójának egyaránt 8,9%-os át-

lagával. Ez a 2004 márciusára – ugyancsak az Eurostat által – kimutatott 9,4%-os német munkanélküliségi rátához képest *növekedés*.

A *Szövetségi Munkaügyi Hivatal (Bundesagentur für Arbeit = BA)* másfajta számítási módszert alkalmazva arra az eredményre jutott: a 2005 áprilisával zárult egyéves időszak során a munkanélküliségi ráta 12,5%-ról 12,0%-ra csökkent, és felhívta a figyelmet: a munkanélküliek létszáma 2005 januárja óta először süllyedt a politikailag kényesnek tartott 5 milliós szint alá (4,97 millióra mérséklődött). Ez valóban *jelentős csökkenés* a 2005 márciusában regisztrált 5,18 millióhoz képest, bár 11,8%-os növekedés a 2004 áprilisi adathoz viszonyítva. Az állást keresők összlétszáma 2005 áprilisában 207 ezerrel mérséklődött az előző hónaphoz képest. Elemzők e hirtelen visszaesést több tényező együttes hatásának tulajdonítják:

- az enyhébb időjárás az építőipari cégeket és a szálloda-, valamint a vendéglátóiparban tevékenykedő gazdálkodószervezeteket alkalmazottaik létszámának bővítésére ösztönzi,
- a 2005 elején életbelépett munkaerő-piaci reformok hatása kezd megmutatkozni a statisztikai adatokban, mivel a régóta állástalanokat ún. 1 eurós álláshoz juttatják (köz munkákhoz, amelyekben 1, esetleg 2 euró órabért kapnak a munkanélküli-segélyen felül), és a továbbiakban már nem számítják be őket a munkanélküliek táborába. 2005 áprilisában 121 ezer főnek volt ilyen típusú állása.

Egyéb intézkedések, pl. a saját vállalkozás indítását elősegítő megállapodások, amelyek keretében állástalanokat pénzügyi támogatással igyekeznek hozzásegíteni ahhoz, hogy önálló vállalkozásba kezdjenek, szintén hozzájárult a munkanélküliség mérséklődéséhez. A tartósan független, önálló keresőfoglalkozáshoz segítséssel kapcsolatban megfogalmazott bírálatok ellenére az említett anyagi juttatások odaítélésének lehetőségét 2007 végéig meghosszabbították, bár ezentúl szigorúbban szabályozzák és ellenőrzik az üzleti tervek bemutatását az állami támogatás odaítélése előtt.

Mindazonáltal a BA néhány hónapig nem számít még a munkanélküliség irányzatának csökkenésére, bár megjegyzi: a legfrissebb adatok *„a helyes irányba tett lépésről”* tanúskodnak. E prognózist a 6 vezető német gazdasági előrejelző intézet is megerősíti, mert azt jósolják: 2005-ben átlagosan 4,84 millió munkanélkülivel reális számolni Németországban a lanyha gazdasági növekedésnek tulajdoníthatóan, míg 2006-ban az állástalanok létszáma várhatóan átlagosan 4,52 millió főre mérséklődik majd.

Kollektív bértárgyalások

A szakszervezetek befolyása alatt álló Hans-Böckler Alapítvány gazdasági és társadalmi intézete (WSI) a 2004. évi kollektív bértárgyalási forduló során kötött megállapodásokat értékelve megállapította: 2004 „defenzív év” volt, amelyben a munkavállalói érdekképviseltek megkíséreltek bizonyos területeken, pl. a munkaidő meghosszabbítása kérdésében ellenállni a munkaadók nyomásának.

A fizetések

A 2004. évi megállapodások eredményei szerényeknek nevezhetőek, mivel a béremelések mértéke 1,5–2% között alakult, és sok esetben ez is csak néhány havi késéssel lépett életbe.

A 2005 elején tető alá hozott újabb megállapodások is ebbe a trendbe illeszkednek. A WSI összegzése szerint 2004 során a tárgyalópartnerek által elfogadott, a vállalati kollektív szerződésekben rögzített átlagos béremelések mértéke 2,8% volt, amin belül a keleti tartományokban a fizetések gyorsabb, átlagosan 3,2%-os növelésére került sor a sok ágazatban tapasztalt azon erőfeszítéseknek köszönhetően, amelyek az ország keleti felén igyekeznek felzárkóztatni a fizetéseket, vagyis összhangba hozni azokat a nyugati tartományokban megkereshető szinttel.

Új bérmegállapodások kötésére 2004 folyamán összesen 7,9 millió dolgozó esetében került sor (közülük 6,9 millió a nyugati, 1 millió a keleti tartományokban áll alkalmazásban). További 8 millió fő esetében a még 2003-ban kötött fizetésemelési megállapodások léptek hatályba 2004 során. Újabb 4 millió dolgozót illetően az érvényben lévő bérmegállapodások 2004-ben lejártak, a tárgyalófeleknek azonban még nem sikerült új egyezsége jutniuk. A 2004-ben sikerrel lezárt új bérmegállapodások 88%-ában a fizetésemelések életbelépése bizonyos késleltetéssel történik, aminek időtartama a legtöbb esetben 2 hónap.

A jövedelmek

2004 során csak szerény mérvű növekedésre került sor (0,1%-os) különféle okból kifolyólag; ilyen pl. a vállalati szinten alkalmazható egyfajta speciális záradék (opening clause), ami lehetőséget teremt a munkaadóknak, hogy elálljanak a kollektívan elfogadott béremelések és

prémiumok egészének vagy egy részének (pl. a karácsonyi pénzjutalom vagy a nyaralásra szánt kiegészítő javadalmazás) folyósításától.

A fémipari szakszervezet, az IG Metall kb. 390 eltérést regisztrált az ágazati megállapodástól és feltételezi, hogy a végleges adat ennél is magasabb lesz. Ezen esetek 70%-ában az ágazati megállapodást lényegében megszegték.

A szakszervezetek visszafogott magatartása a szerényebb béremelésekkel kapcsolatban az üzleti élet reprezentánsai szerint sokat jelent a német gazdaság versenyképességének javítása szempontjából. A jövedelmek alacsony növekedési üteme és a foglalkoztatottság csökkenése az elmúlt néhány évben elősegítette Németországban az egységnyi termékre jutó élők munkaköltségeik mérséklődését, amelyek 2004-ben 1997 óta első ízben (1,1%-kal) estek vissza. A szerény mérvű béremelések ténye sokban függ össze azzal, hogy a szakszervezetek küzdenek a potenciális munkahelyvesztések és a termelés külföldre helyezése ellen, ráadásul sok esetben beleegyezésüket adták a bérbefagyasztáshoz, a béremelések életbelépése időpontjának – már említett – későbbre halasztásához, sőt időnként mértékének lefaragásához is.

Az átlagos heti munkaidő

A WSI tanulmánya szerint 2004-ben több vállalati kollektív szerződés tartalmazta a heti munkaidő meghosszabbítását. A festő- és fényezőágazatban pl. a megállapodásban szereplő heti munkaidőt 39-ről 40 órára emelték. A Deutsche Telekom távközlési érdekcsoportnál viszont a heti 38 órás munkaidőt 34 órára mérsékeltek, amit részben ezzel arányos fizetéscsökkentés kísért. Mivel jelenleg oly sok, ún. speciális záradék teszi lehetővé a kollektív szerződésekben kikötött munkaidőtől való eltérést, a Hans Böckler Alapítvány megállapítása szerint a kollektív szerződésekben szereplő munkaidőlimiteket lényegében referenciaértékeknek szabad csak tekinteni.

A német Statisztikai Hivatal (Statistisches Bundesamt) kimutatása szerint a foglalkoztatottak Németországban átlagosan heti 36 órát dolgoznak, ami kismérvű, 12 percnyi növekedés a 2003. évi tényszámhoz képest. Az adat országszerte kitöltött 830 ezer kérdőív feldolgozásán alapul.

A heti átlagmunkaidő évek hosszú sora óta tavaly nőtt először alkalommal, és várható, hogy a jövőben ez az irányzat folytatódik annak a sok vállalati kollektív szerződésnek tulajdoníthatóan, amelyekben rugalmasabbá vált a munkaidő szabályozása, lehetőséget teremtve a foglal-

koztatottak számára, hogy az eddiginél hosszabb ideig dolgozzanak. A fémfeldolgozó iparban pl. a legutóbbi bérmegállapodás módot nyújt arra, hogy helyi szinten 35 órától 40 órára növeljék a heti munkaidő hosszát.

Ami a munkaidő *nemek szerinti* megoszlását illeti: a férfiak hosszabb ideig dolgoznak, mint a nők, vagyis átlagosan heti 40,2 órát teljesítettek 2004-ben, míg a nők majdnem 10 órával kevesebb időt töltenek fizetett munkával, mert magasabb köztük a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya (a dolgozó nők 42%-a részmunkaidős, szemben az ilyen konstrukcióban alkalmazott férfiak 8%-ával). A gyermekvállalás továbbra is a nők szakmai előmenetelének legfőbb akadálya. A 30–44 éves korcsoportban a gyermektelen nők 60%-a tölt be magasabb szakmai, sőt vezetői posztot, míg azoknak a nőknek, akiknek vannak gyermekeik, csak 44%-a ér el hasonló szakmai karriert.

A WSI-nek a kollektív szerződésekről készített áttekintése szerint 2004-ben 360 ezer dolgozót érintett a *munkaidő-csökkentés* valamely formája átlagosan 6,9 munkanap mértékben. A vállalati kollektív szerződésekben az éves fizetett szabadság mértéke országosan 30 nap volt – ezen belül valamivel több (30,1 nap) a nyugati, mint a keleti ország részben (utóbbiban 29,6 nap).

Ágazati kollektív szerződés

Az elmúlt években széles körű vita bontakozott ki a német ágazati kollektív bérmegállapodási modell (Flächentarifverträge) jövőjéről. Sok elméleti cikk foglalkozott a kérdéssel, vajon a rendszer erodálásának mértéke elérte-e már azt a pontot, amikor kiüresedik, tekintettel arra, hogy mind több cég, főként a keleti ország részben, dönt úgy, hogy *nem kíván egyetlen munkaadói szervezethez sem tartozni*, ennél fogva a jövőben nem vonatkozik rájuk ágazati kollektív szerződés.

Jelenleg – a WSI becslése szerint – a Németország nyugati tartományáiban foglalkoztatottak kb. 70%-ára, az ország keleti felén alkalmazásban állók 54%-ára érvényesülnek kollektív szerződések előírásai. Bár ezek az arányok az évtized eleje óta lényegében nem változtak, egyre több iparágban a kollektív szerződések hatályát lejáratkor nem újítják meg vagy erre csak hosszas késlekedéssel kerül sor. Az utóbbi években folyamatosan nőtt azoknak az egyedi vállalati megállapodásoknak a száma, amelyeket a szakszervezetekkel kötöttek a cégek – az 1990-es évek elejétől a fémfeldolgozó ágazatban mennyiségük megháromszorozódott. Bár tartalmuk rendszerint tükrözi az ágazati megállapodásokban

kialkudott feltételeket, kb. 70%-uk eltéréseket mutat az azokban foglaltaktól meghatározott időszakra vagy állandó jelleggel.

Az áttelepítés lehetőségei

Németországból a termelés áthelyezésére főként Közép- és Kelet-Európába, sőt távolabbra is – legfőképp a gyártási költségek miatt – az utóbbi időben többször is sor került már. Ez nem német sajátosság – a nyugat-európai országok többsége évek óta hasonló problémákkal küzd.

A német ipar gondjai azonban különösen súlyosak, mert relatíve magasak az élőmunka költségei. E trend tavaly heves vitákat váltott ki. A gyártás tényleges áttelepítését végül több alkalommal sikerült megakadályozni, ám csak annak az árán, hogy a fizetések és a munkaidő hossza tekintetében a munkaadóknak jelentős engedményeket sikerült a kiscsikarniuk a szakszervezetektől és a foglalkoztatottak képviselőitől.

2004-ben a média a legtöbb figyelmet a Siemens elektronikai csoport és a DaimlerChrysler gépkocsigyártó tervezett áttelepítési akciójának szentelte. Az előbbi a mobiltelefon gyártást szándékozta elvinni két német telephelyéről, amivel 2 ezer német munkahely került veszélybe. Az IG Metall és a vállalat üzemi tanácsa azonban megállapodásra jutott a vezetéssel az éves munkaidőalap növeléséről, aminek következtében a heti munkaidőt 40 órára emelték (a fémfeldolgozó ágazatban az egyezményes heti munkaidő 35 óra), amit nem követ a fizetések változása. Egyúttal a karácsonyi és a szabadság idejére járó többlettjuttatást éves jutalmazás váltja fel, aminek mértéke a cég mobiltelefon üzletágának eredményéhez igazodik.

A DaimlerChrysler esetében a menedzsment, az IG Metall és az üzemi tanács intézkedéscsomagról kötött egyezséget, aminek célja a termelési költségek és a munkahelyek számának csökkentése a Baden-Württemberg-i gyáregységénél, miután a vezetés azzal fenyegetőzött, hogy ellenkező esetben Észak-Németországba vagy Dél-Afrikába helyezi át a termelést. A „csomag” tartalmazza a fizetések csökkentését (bár ezt másfajta, egy új ágazati bérstruktúrával összefüggő bérkiegészítésekkel kompenzálják), a heti munkaidő 35-ről 39 órára emelését és annak eshetőségét, hogy szükség szerint a kutatás-fejlesztésben és a központi tervezési részlegben foglalkoztatottak számára 40 órás munkahetet vezetnek be.

Mivel e megállapodásokat a szakszervezetek a németországi munkahelyek megőrzésének eszközeként értékelték, e cél elérése érdekében jelentős engedményekre kényszerültek. Ám a Siemens mindennek

ellenére április végén bejelentette: változatlanul tervezi a mobiltelefongyártó részleg kiszervezését folyamatos veszteségei miatt. Bár kizárta e termelőegységének német földön bekövetkező felszámolását, állítólag keresi a külföldi partnerekkel az együttműködés lehetőségét.

Topmenedzserek fizetése

Az utóbbi hónapokban élénk vita folyt olyan törvény bevezetésének szükségességéről, amelynek célja a *felső vezetők* túlzott mértékűnek ítélt *javadalmazásának* visszafogása. A frankfurti tőzsdén jegyzett vállalatok (az ún. Dax cégek) igazgatótanácsi tagjainak átlagfizetése az elmúlt években határozottan nőtt az 1997. évi 0,91 millió euróról 2003-ban 1,65 millió euróra (az előző évhez képest ez 12,1%-os emelkedés) – a Handelsblatt által összegyűjtött adatok szerint. A szakszervezetek 2004 közepe óta több átláthatóságot követelnek a felső vezetők fizetésének megállapításakor.

A DGB szakszervezeti konföderáció szerint nemcsak a felső vezetők javadalmazásának szintje okoz gondot, hanem az is, hogy e kiemelkedően magas keresetek „rövid távú pénzügyi célok megvalósítása felé orientálnak ahelyett, hogy a hosszabb távú növekedést serkentő célkitűzésekhez kötődnének”. Ezért szeretnék elérni: a vállalati *igazgatótanácsi tagok fizetése* nagyobb arányban *függjön* közvetlenül az általuk irányított *gazdálkodószervezet üzleti sikerétől*. A szakszervezetek azt az igényüket is megfogalmazták, hogy a vállalati felügyelő bizottságok (Aufsichtsrat) minden tagja az eddigieknél jobban folyjék bele az adott cégnél tevékenykedő topmenedzserek javadalmazásának meghatározásába.

A csúcsvezetők általában ellenzik bármiféle jogi intervenció lehetőségét fizetésük megállapításába. A Handelsblatt 885 német felső vezető megkérdezésén alapuló elemzéséből kiderült: 73%-uk szerint e téren elegendő az önmérséklet.

2003 februárjában a vállalatirányításban követendő magatartási kódex összeállítására került sor, ami egyebek között foglalkozik a felső vezetők fizetésének kérdésével is. Kidolgozójáról, a Thyssen-Krupp érdekcsoport felügyelő bizottsága elnökéről, Gerhard Cromme-ról nevezték el. A *Cromme Kódex* teljes átláthatóságot javasol a felső vezetők javadalmazásának meghatározásában, ami azonban nem kötelező érvényű. A Handelsblatt elemzésében szereplő válaszadók felfogása szerint e magatartási kódex elégséges fegyelmező erőt képvisel.

A kormány úgy döntött: élére áll e kérdéskör szabályozásának és törvénytervezetet dolgozott ki, ami arra kötelezi a felső vezetőket, hogy *hozzák nyilvánosságra* fizetésüket. A kabinet jóváhagyta a törvénytervezetet, aminek értelmében ezentúl a tőzsdén jegyzett német cégek igazgatótanácsi tagjainak fizetését, nyugdíjárándóságát és végkielégítését a cég éves jelentésében közzé kell tenni, hacsak a részvényesek 3/4-e szavazás során másként nem dönt. Előirányozták, hogy e szabály 2007-ig lép majd életbe. Jelenleg a frankfurti tőzsdén jegyzett 30 ún. Dax cég közül 21 hoz nyilvánosságra részleteket igazgatótanácsi tagjainak javadalmazásáról. A törvénytervezet szerint: ha a cégek nem tesznek eleget ebbéli kötelezettségüknek, 50 ezer euróig terjedhető pénzbüntetéssel sújthatók. Általános vélekedés szerint jó esély van e téren az előrelépésre.

A munkaerőpiac jogi szabályozása

Az utóbbi években sok változás történt, mivel a kormány folyamatosan nagyarányú munkanélküliséggel küszködik. A Hartz Bizottság ajánlásai alapján 2003-ban lépett életbe az új törvény első része, ami megreformálja az állam álláskeresői, illetve elhelyezkedési szolgáltatásait, rugalmasabbá teszi a munkaerőpiac működését és ösztönzőket tartalmaz arra nézve, hogy a potenciális munkavállalók belépjenek a munkaerőpiacra és ott is maradjanak. A reform leginkább ellentmondásos elemei 2005. január 1-jén léptek hatályba azzal a céllal: csökkentsék a hosszantartó munkanélküliséget és ösztönözzék a munkaerőpiac hatékony működését.

Létrehozták a *munkanélküli-segély új típusát* (Arbeitslosengeld II), ami összegében nincs kapcsolatban a korábbi jövedelemmel, hanem egységesen, azonos összegben kerül kiutalásra, bár az erre jogosultak lakhatási és fűtési költségeikhez való hozzájárulásként pótlékokra is igényt tarthatnak.

A reform megszigorítja annak meghatározását, mi tekintendő *megfelelő, elfogadható munkahelyajánlatnak* – jelenleg e kategóriába olyan álláslehetőségek tartoznak, amelyeket a kollektív szerződésekben elfogadott vagy a helyileg szokásos fizetések szintjénél legfeljebb 30%-kal előnytelenebb bérrel honorálnak. Ha a munkanélküli nem fogadja el a neki felkínált, és az előbbieket értelmében megfelelőnek minősülő állást, segélyét csökkentik.

E rendelkezés váltotta ki a vitát arról, vajon szükséges-e Németországban országosan érvényes, *nemzeti minimálbért* bevezetni, mivel a

szakszervezetek tartanak attól: a kollektív bérmegállapodásokban szereplő, az érintett felek által elfogadott bérszínvonalat veszélyeztethetik azok a munkanélküliek, akik alacsonyabb fizetés mellett is hajlandók munkát vállalni.

Az új törvényi szabályozás további fontos vonása: a hosszú ideje állásnélküliek, akik nem képesek munkát találni, ezentúl kénytelenek elfogadni a közösség számára hasznos munkákat, azaz *közmunkákat* (pl. közterületek és parkok tisztántartását) végezni. Az ilyen munkát 1 vagy 2 euró órabérrel honorálják, amit az ún. másodlagos munkanélküli-segélyen felül fizetnek ki számukra. A kormány reméli: ebben a formában legalább 600 ezer munkanélkülit képes (legalább átmenetileg) munkalehetőséghez juttatni, ezáltal az érintettek törölhetők a munkanélküli-nyilvántartásból.

A nemzeti minimálbér

Az utóbbi néhány hónapban arról folyt vita, milyen előnyei lennének a *törvényben rögzített, országos minimálbér* bevezetésének az új munkaerő-piaci törvény 2005. január 1-jén történt életbelépését követően.

Az élelmiszeripari dolgozók szakszervezete pl. szilárdan kiállt e javaslat mellett, ám mások, nevezetesen a vegyipari és az építőipari dolgozóké aggodalmát fejezte ki, mert ez alááshatná a szakszervezetek a bértárgyalásokon képviselt súlyát, befolyását. A 2004-ben néhány hónapig erről folytatott vita során a szolgáltatási szektor szakszervezete, a ver.di és az IG Metall az országos szintű minimálbér valamely válfajának bevezetése mellett tette le voksát, feltehetőleg az ágazati szinten kialakított minimálbér az illető ágazat, illetve a gazdaság egészére kiterjesztéseként képzelve el azt. Bár a kormány, a munkaadók és a szakszervezetek képviselői részvételével sok tárgyalási fordulóra került sor, a tervek nem értek be, és a kormány 2004 végén úgy döntött: egyelőre elnapolja a további megbeszéléseket.

Az EU új tagokkal bővülését követően azonban e viták ismét a felszínre kerültek az újonnan csatlakozott tagországokból beáramolható olcsó munkaerőtől való félelem hatására. A legtöbb aggodalom a húsfeldolgozó- és a vágóhídi iparban, a szálloda- és a vendéglátóiparban fogalmazódott meg. A kormány válaszreakcióként ezúttal új törvény kidolgozására vállalkozott az ún. *kihelyezett dolgozókra* vonatkozó, már meglévő törvény valamennyi ágazatra kiterjesztve. Jelenleg ugyanis e törvényi szabályozás csak az építőiparra és a vele kapcsolatban álló kereskedelmi ágazatokra vonatkozik, és kiköti, hogy a szakszervezet és a

munkaadók képviselői közötti megállapodásban szereplő minimálbéren kötelesek ebben az iparágban mindenkit alkalmazni, függetlenül attól, hogy az adott munkavállalót foglalkoztató cég a megállapodást aláíró munkaadói szervezet tagja-e vagy sem. Ez tehát azzal egyértelmű: bármely külföldi cég alkalmazásában álló, ám németországi munkavégzésre átirányított, oda kiküldött dolgozónak meg kell kapnia az adott német ágazatban érvényes minimálbért, azaz *a külföldi munkavállaló nem kímálhatja munkáját a német munkaerőnél olcsóbban.*

A kabinet elfogadta, hogy e törvény hatályát a gazdaság egészére kiterjesszék. Ezt a német szakszervezetek konföderációja, a DHB örömmel üdvözölte, a német munkaadók konföderációja, a BDA elnöke viszont bírálattal illette, mert szerinte „ez nem oldja meg a külföldi munkaerő németországi alkalmazása körüli visszaélésekkel kapcsolatos problémákat. A bürokrácia fokozódását idézi elő és alkotmányellenes is abban az értelemben, hogy a munkaügyi minisztert azzal a jogkörrel ruházza fel, hogy ágazati szinten meghatározza a minimálbéreket. Ez kontraproduktív és veszélyes lehet a német munkaerőpiacra nézve.” A CDU és a CSU ellenzi e törvény életbe lépését.

Esélyegyenlőség

A kormány az *esélyegyenlőségről* is új törvényjavaslatot bocsátott vitára 2004. december 15-én, ami korszerűsíti az e téren már meglévő német törvényt és a gyakorlatban juttatja érvényre az EU diszkriminációellenes törvénykezését. Az esélyegyenlőségi törvény EU-normákhoz igazítása a német kormány egyik fő prioritása. Az erre vonatkozó törvénytervezet a koalíción belül évekig tartott tárgyalások eredménye.

A jogi előírásokkal ellentétesnek, jogszerűtlennek nyilvánít a mindennapi életben és a munkahelyen bekövetkező mindennemű – a származás, a nem, a meggyőződés, illetve a vallásos hit, az életkor, a fogyatékosság vagy a nemi beállítottság miatti – diszkriminációt. A diszkriminációmentesség kötelezettsége kiterjed a munkaerő toborzására, felvételére, illetve kiválasztására, a szakmai előmeneteli lehetőségekre és a munkafeltételek, valamint a foglalkoztatási viszonyok valamennyi aspektusára.

A szakszervezetek képviselőinek és az üzemi tanácsoknak megfelelő hatáskörük lesz, hogy biztosítsák: a munkahelyen tilos a diszkrimináció. Akik úgy vélik, hogy diszkrimináció áldozatai, jogorvoslathoz juthatnak, és ennek keretében az elkövetőkkel szemben „arányos, hatékony és a jövőben hasonló cselekedettől őket eltérítő” szankciókat érvényesítenek az EU-direktíváinak megfelelően. A hátrányos megkülönböztetés

feltételezett áldozatait diszkriminációellenes tevékenységet folytató szervezetek képviselik majd, amikor beadvánnyal fordulnak az illetékes hatósághoz. A diszkrimináció vádjára az állítólagos elkövetőnek kell a kellő bizonyítékkal szolgálnia arra nézve: cselekedete objektív kritériumokon alapult, ezért nem volt hátrányosan megkülönböztető.

A törvénytervezetet a *munkáltatók képviselői* nem fogadták kitörő lelkesedéssel. A BDA elnöke bürokratikusnak, elhibázottnak és működés-képtelennek, illetve megvalósíthatatlannak nevezte, ezért elutasította azt. Főként az aggasztja: a munkaadók esetleg kénytelenek lesznek ezentúl korlátlan összegű kártérítést fizetni a diszkrimináció áldozatainak.

Azért sem lelkesedik, hogy az üzemi tanácsok és a szakszervezetek többlethatáskörhöz jutnak a diszkriminációmentesség kikényszerítésére. A munkáltatók szerint ez elfogadhatatlan terhet ró majd az üzleti világra, ezért a törvénytervezet újrafogalmazását szorgalmazzák.

Különösen azt bírálják, hogy a törvény nem tartalmaz megfelelő mechanizmust, ami harmadik fél számára biztosítékot jelentene a diszkrimináció vádjával szemben. Ez konkrétan azt jelenti: ha pl. egy szupermarketben az ellenőrzést végző asszisztens viselkedését egy vásárló diszkriminatívnaak ítéli, akkor annak munkáltatója ellen diszkrimináció miatt feljelentéssel élhet.

A munkajogi kérdések szakértői és elemzők azért is bírálják a törvényt, mert sok területen, pl. az életkor miatti hátrányos megkülönböztetés kérdésében nem fogalmaz egyértelműen. Szerintük a bíróságoknak évekre lesz szükségük, hogy megfelelőképpen értelmezzék a törvény számos előírását, ami bizonytalansághoz vezethet.

A *szakszervezetek* viszont többnyire üdvözlik a tervezetet. A DGB alelnöke jelentős előrelépésnek nevezte azt és úgy vélekedett: a törvény nem indítja majd el a jogi keresetek áradatát. A kormány mindenesetre már 2005 márciusában jelezte: ismételten foglalkozik a tervezettel, feltehetőleg felülvizsgálja annak szövegét, mert – tekintettel a nagyarányú munkanélküliség okozta jelenlegi üzleti légkörre – nem szándékozik további terheket róni az üzleti világra. Az EU-direktívák átemelésének követelménye miatt mindenképpen szükséges az esélyegyenlőségi törvény bizonyos fokú átalakítása.

Összeállította: Nagy Károlyné

High unemployment and pay moderation define labour market. = European Industrial Relations Review, 2005. 377. sz. jún. p. 18–26.

Wo Arbeit billig ist. = Personal, 57. k. 5. sz. 2005. p. 16–20.