

A MUNKA JÖVŐJE – A SZAKSZERVEZETEK JÖVŐJE?

FUTURE OF WORK—FUTURE OF TRADE UNIONS?

Neumann László

PhD

neumann.laszlo@gmail.com

ÖSSZEFOGLALÁS

Az írás először a magyar szakszervezeti mozgalom mai állapotával foglalkozik, statisztikai adatokkal mutatja be, milyen alacsony a szervezettség, és az mennyire változó a különböző ágazatokban, foglalkozási csoportokban. Ezután azt fejtja ki, hogy a munkakörülmények kollektív szerződéses szabályozása Magyarországon szűk témakörökre korlátozódik. Ami a digitalizációnak a „munka világát” érintő kihívását illeti, a magyar szakszervezeti reakciók legfelfejebb a tanulási fázisig jutottak el, stratégiai gondolkodásra példákat inkább a részvételi csatornák munkavállalói képviselőinél látunk.

ABSTRACT

Firstly, the paper deals with the up-to-date state of the Hungarian trade union movement. It presents statistical data about how low level of unionisation is, and how much it varies across industries and occupational groups. Secondly, it argues that the scope of issues of regulation of working conditions through collective bargaining is rather narrow in Hungary. As for the challenges of digitalisation in the field of ‘world of work’, Hungarian unions have reached at best the stage of learning so far, strategic thinking is more likely appearing in employee representatives of participative institutions.

Kulcsszavak: szakszervezet, kollektív szerződés, munkakörülmények, munkavállalói részvétel

Keywords: trade union, collective bargaining, working conditions, employee participation

Közhely, hogy a szakszervezeti mozgalom jó ideje válságban van, nemcsak Magyarországon, hanem világszerte. Ebben a rövid hozzászólásban nincs mód a válság okainak, jellegzetességeinek elemzésére, a hanyatlás visszafordítására tett sokféle kísérlet bemutatására. Mindössze a válság egyetlen dimenzióját vizsgáljuk, azt, hogy a munkafolyamat, a munkaszervezet legújabb átalakulására – amit összefoglalóan, némi leegyszerűsítéssel rugalmasításnak és digitalizációnak szoktunk hívni – milyen válaszokat adhat a magyar szakszervezeti mozgalom, és Magyarországon mennyiben adottak a sikeres válságreakció feltételei.

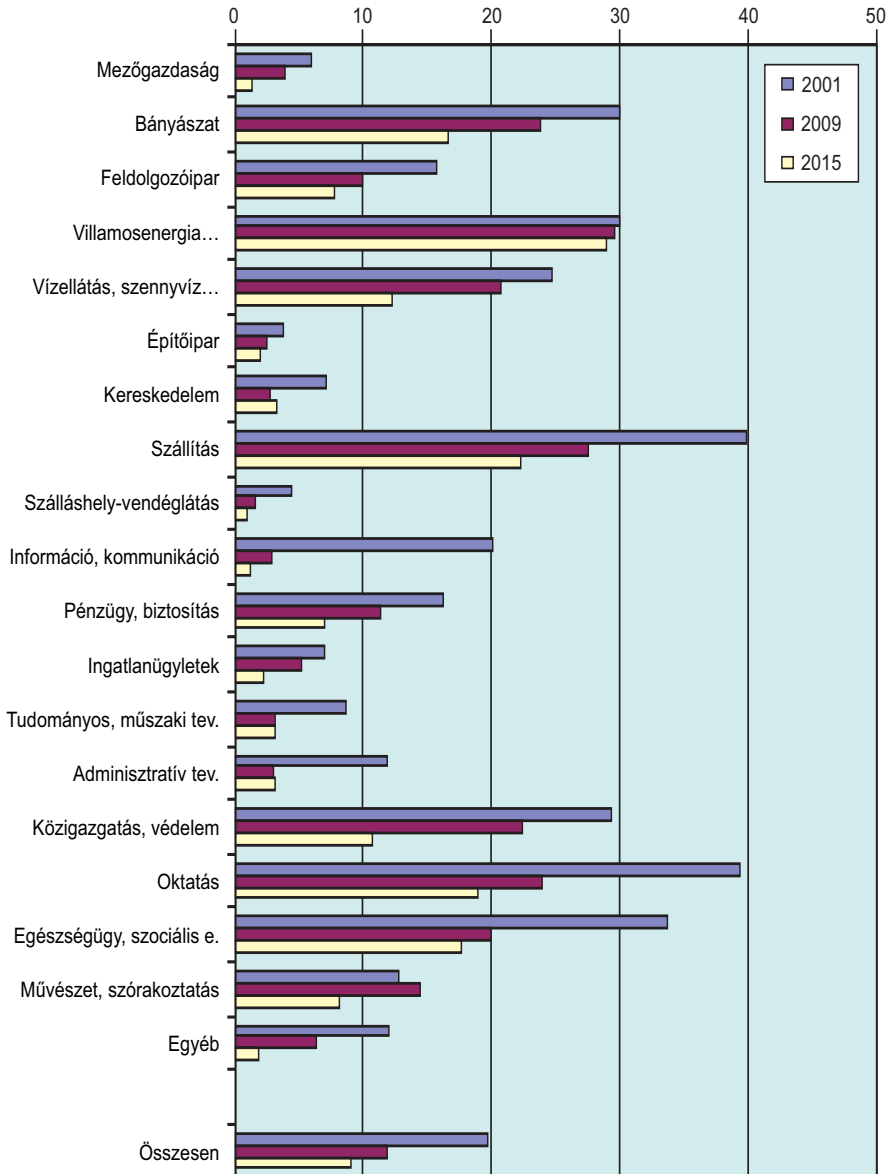
A MAGYAR SZAKSZERVEZETEK 2015-BEN

Bevezetőül néhány adat a magyar szakszervezetek állapotának jellemzésére. 2015. második negyedévében a Központi Statisztikai Hivatal lakossági felvételeiben ismételten felmérték a munkahelyi érdekképviseletek elterjedtségét. Mivel 2001 óta vannak ilyen adataink, a szakszervezeti tagság változását is nyomon követhetjük. Szűk másfél évtized alatt 19%-ról mindössze 9%-ra csökkent azon aktív munkavállalók aránya, akik tagjai a szakszervezetnek. (A felvétel nem ad számot a nyugdíjas tagokról.) 2015-ben a szakszervezeti szervezettség legmagasabb a villamosenergia-iparban volt, ezt követik az olyan, többségükben állami tulajdonban álló ágazatok, közszolgáltatások, mint a szállítás, illetve a közszféra ágazatai (oktatás, egészségügyi és szociális ellátás.) Megjegyzendő azonban, hogy a zömében állami tulajdonú, illetve fenntartású szektorokban is jelentős volt a tagság visszaesése a vizsgált másfél évtizedben, az oktatásban, egészségügyben és szociális ellátásban felére csökkent a szakszervezeti tagok aránya. Az energiaiparra és a szállításra jellemzőek a nagy létszámú munkáltatók, de minden ágazatra igaz, hogy a nagyobb méretű munkahelyeken nagyobb a szakszervezeti szervezettség. (Mint tudjuk, a 19. század vége felé a szakszervezet gyáripari kialakulásánál is az azonos helyzetű, nagy létszámban fizikailag is egy helyen dolgozó munkások voltak képesek megszerveződni.) Ugyanakkor a legalacsonyabb szervezettséget az olyan ágazatokban mérték, ahol a foglalkoztatók főleg kisvállalkozások (mint az építőiparban, vendéglátásban, kereskedelemben). Témánk szempontjából fontos, hogy az igen alacsony szervezettségű szektorok közé tartozik az információ-technológiai ágazat is.

A KSH-felvétel alkalmas a szakszervezeti tagság összetételének különböző dimenziók szerinti vizsgálatára is. Ezek közül egyrészt kiemelendő a kor szerinti megoszlás. A legmagasabb szervezettség az ötvenöt év felettiéknél mutatható ki, míg a legfiatalabb munkavállalók között nagyon ritka a szakszervezeti tag. Akárcsak világszerte, a magyar szakszervezeti mozgalom egyik legnagyobb kihívása az öregedő tagság, s nem véletlen, hogy a szervezési erőfeszítések egyik súlypontja az utánpótlás biztosítása, a fiatalok elérése, szervezése.

A másik kiemelésre érdemes jellemzője a magyar szakszervezetek tagságának az iskolázottság, és ezzel szoros összefüggésben a foglalkozások megoszlása. A foglalkozási főcsoportok (FEOR) alapján a tagság mintegy fele jellemzően diplomát megkövetelő foglalkozást űz: menedzserek, önálló munkát végzők vagy beosztottak felsőfokú képzettséggel. Az ipari munkásság (ipari, építőipari foglalkozások, gépkezelők, összeszerelők, járművezetők), akiket hagyományosan a szakszervezet bázisának tekintettünk, csak 25–30%-át adja a tagságnak. További 20–25% dolgozik a kereskedelem, szolgáltatásokban, mezőgazdaságban, fegyveres erőknél. Érdekes, hogy az összetétel lényegében ugyanilyen volt már a 2001-es felvételen is, de azóta valamelyest nőtt a diplomások aránya, talán

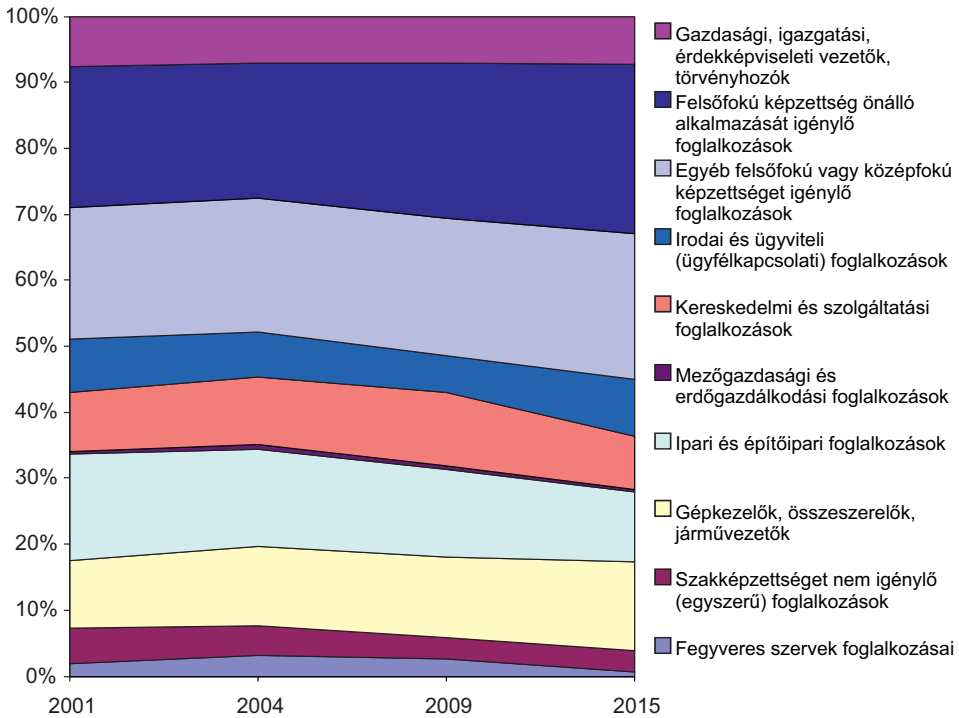
nem függetlenül a formális képzettségi szint általános emelkedésétől. (Az iskolai képzettség szerinti megoszlás egyébként teljes összhangban van a foglalkozási adatokkal.) Azt ugyan nem tudhatjuk, hogy az egyes foglalkozási csoportokat



1. ábra. A szakszervezeti tagok aránya (%)

Forrás: KSH Munkaerő-felvétel

mennyiben érintette a digitalizáció, de bátran feltételezhetjük, hogy a diplomások, tehát legalább a tagság fele már ma is számítógéppel végzi munkáját.



2. ábra. A szakszervezeti tagok megoszlása a foglalkozási főcsoportok között (%)

Forrás: KSH Munkaerő-felvétel

Érdeemes megvizsgálni, hogy a szakszervezetek a tagság szervezésében lépést tudtak-e tartani a foglalkoztatás rugalmasításának következtében az utóbbi évtizedekben terjedő új munkaszerződés típusokkal. Azt a KSH-statisztika is megbízhatóan kimutatja, hogy az átlagnál (9%) alacsonyabb a tagok aránya a részmunkaidősök (4%) és különösen a határozott idejű szerződéssel dolgozók (1%) között. Interjútapasztalatok és egy régebbi saját kérdőíves kutatás eredményei alapján tudható, hogy gyakorlatilag nincs szakszervezeti tag a munkaerő-kölcsönzőkön keresztül foglalkoztatottak között. Tehát az utóbbi két-három évtizedben terjedő atipikus, újabban használatos kifejezéssel prekárius munkaviszonyokkal a szakszervezetek nem tudtak lépést tartani, vagyis a magyar szakszervezetek megmaradtak a hagyományos (határozatlan idejű, teljes munkaidős) munkaszerződéssel rendelkezők szervezésénél. (Ennek az érdekképviseleti stratégiára vonatkozó következményeire még visszatérünk.) Ugyanez mondható el a különböző

kisebbségi csoportokról is, a kérdőívvel megkeresett munkahelyi szakszervezeti vezetők szerint a szervezetükben alig vannak romák, ami nyilván összefügg a romák alacsony foglalkoztatottsági arányaival is.

1. táblázat. Kiket *nem* szerveznek a szakszervezetek?

(Szakszervezeti vezetők válaszai a tipikus munkavállalói csoportok tagságbeli arányáról)

Tipikus csoportok	Egyáltalán nincsenek	Egynegyed	Több mint a fele	Mindenki	Összesen
Nők	8	55	23	14	100
Fiatalok	32	61	5	2	100
Idősebbek	3	38	45	14	100
Romák	74	2.5	0	1	100
Részmunkaidős munkavállalók	80	2.0	0	0	100
Határozott idejű szerződéssel dolgozók	75	19	2	4	100
Köleszöngött munkaerő	98	2	0	0	100

Forrás: „Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok – 2010” kutatás

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSES SZABÁLYOZÁS

A tagság azonban csak az egyik meghatározója a szakszervezeti működésnek. A KSH adatai szerint a munkavállalók egynegyedének a munkahelyén működik szakszervezet, s ilyen módon a munkahelyi viszonyok befolyásolója is lehet, hiszen a menedzsmenttől információt kérhet, a tervezett intézkedésekről véleményt mondhat, konzultálhat a vezetéssel, és – a legerősebb törvény által szabályozott szakszervezeti jogosultságként – kollektív szerződést köthet, amely a munkaviszony, a foglalkoztatás minden munkavállalóra vonatkozó feltételeit kötelező erővel határozhatja meg. A KSH kérdőívére válaszoló munkavállalók egyötöde tud arról, hogy érvényben van valamilyen kollektív szerződés (ágazati vagy vállalati, vagy mindkettő) a munkahelyén, tehát ennek a szakszervezeti érdekérvényesítési eszköznek a hatóköre nem lebecsülendő, jóval tágabb, mint a tagság. Ugyanakkor a kollektív szerződések munkabérré és munkafeltételekre vonatkozó hatásáról is megkérdezték azokat, akik munkahelyén érvényben van szerződés, és a válaszolók csak alig több mint fele (56%) nyilatkozott pozitívan. Tehát a kollektív szerző-

déseknek az érintett válaszolók majdnem fele szerint nincs érzékelhető hatásuk, ami nagyon súlyos kritika a szakszervezetek működését illetően.

A kollektív szerződések tartalmának kritikája már korábban megjelent a munkajogi és jogszociológiai irodalomban is. A szerződés elméletileg a munkáltatói érdek (kicsit leegyszerűsítve: rugalmas foglalkoztatás és a termelés igényeihez igazodó bérek, munkafeltételek, például munkaidőrendszer stb.) és szakszervezeti érdek (bérek, juttatások és azok kiszámíthatósága, stabilitása) eredője, kompromisszuma. Ezzel kapcsolatban a gyakorlatban kétféle korlátról kell beszélnünk. Egyrészt ritkán beszélhetünk a kétféle érdek „csereaktusáról”, vagyis amikor a munkáltatói érdek érvényesüléséért cserébe a szakszervezet is megkérheti annak „árát”. A legtöbb esetben Magyarországon nem beszélhetünk egyenlő felek alkujáról, a vállalati (vagy ritkább esetben akár ágazati) szakszervezet általában gyengébb érdekérvényesítő képességgel rendelkezik.

Másrészt a munkajogi irodalom gyakori állítása, hogy „a szerződő felek nem használják ki az Mt. nyújtotta kereteket”. Ez a kritika a 2012. évi *Munka törvénykönyve* kapcsán főként arra vonatkozik, hogy a törvényhozó kitágította a törvényi szabályoktól való eltérés lehetőségét, mind a szerződéses szabályozás tárgyait, mind az eltérés irányát illetően. (Korábban főszabályként a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhetett el a törvényi szabályozástól, ma főszabályként a munkavállaló hátrányára is eltérhetnek a felek. Mindkét főszabály mellett a törvény változatai felsorolták a kivételeket is.) (Laki et al., 2012) Azonban a kollektív szerződések szövegeinek elemzése alapján 2012 előtt is ki lehetett mutatni, hogy meglehetősen szegényes a felek fantáziája az ügyben, hogy a munkaviszony feltételei közül mit is szabályozzanak. A legtöbb kollektív szerződés megmaradt azoknál a tárgyköröknél, amelyek az adott vállalatnál kialakult hagyományok szerint a munkavállalónak járnak (például a munkakörökhöz tartozó speciális bérpótlékoknál), illetve azoknál a tárgyköröknél, amelyeknél a 2012 előtti törvény meghatározta a kollektív szerződéses eltérés lehetőségének mértékét (például: az elrendelhető túlórák éves mennyisége, a munkaidőkeret hossza, a munkavállaló kártérítési felelősségének mértéke stb.) (Fodor et al., 2008). A magyar kollektív szerződések gyenge szabályozó ereje abban is megnyilvánul, hogy a bérekről sok kollektív szerződésnél egyáltalán nem születik megállapodás, illetve az éves bérmegállapodás csak keretjellegű számokat tartalmaz (például az átlagbér növekedését), és a konkrét csoportokra vonatkozó vagy az egyéni bérek megállapításánál a menedzsment egyoldalú döntései érvényesülnek (Tóth, 2005). Mindezeknek fényében nem meglepő, hogy csak a munkavállalók fele tulajdonít érdemleges hatást a kollektív szerződéseknek.

A kollektív szerződések klasszikus tartalma – szinte tankönyvi definícióként – a bérekre, munkaidőre, a foglalkoztatás és a munkavégzés feltételeire vonatkozott. A 2000-es évek szakirodalma egyre inkább az ezeken a tárgykörökön túllépő, úgynevezett „innovatív” tartalmakra figyel. Ezek lehetnek a struktúraváltással,

válságkezeléssel összefüggőek, például a munkahelyek megtartását, bővítését biztosító intézkedések (munkahelyteremtő beruházások, a telephely-áthelyezést, munkaerő-kölcsönzést és *outsourcing*ot korlátozó előírások) vagy a munkaerő-piaci foglalkoztathatóságot elősegítő (tovább)képzések. Irányulhatnak olyan, az Európai Unióban bevett célokra is, mint a munka és a magánélet összehangolása, esélyegyenlőség stb. Amikor a távmunka megjelent a nyugat-európai nagyvállalatoknál, a témával először a kollektív szerződések foglalkoztak, s csak azok alapulvételével, jóval később született róla Európa-szintű keretegyezmény a szociális partnerek között, amelyet több-kevesebb sikerrel a magyar *Munka törvénykönyve* is adaptált. És legújabban innovatív tartalomként megjelent az atipikus foglalkoztatási formák és a digitalizáció hatásainak kezelése, így a munkahelyen bevezetendő *crowd work* vagy platform-munkák szabályozása, a munkavállalók személyiségi jogainak védelme (IT privacy policy), az új munkaszervezetek bevezetéséhez szükséges képzések-átképzések biztosítása stb.

DIGITALIZÁCIÓ ÉS SZAKSZERVEZET

Sajnos a magyar kollektív szerződésekre korábban se voltak jellemzőek az „innovatív” tartalmak. A távmunka mint a digitalizáció előfutára például lassan két évtizede megjelent nálunk is, különösen az IT-szektor munkáltatóinál, azonban kollektív szerződésekben ez a téma szinte alig jelenik meg. Persze, lehet arra hivatkozni, hogy a *Munka törvénykönyve* azt részletesen szabályozza, hiszen az EU-keretegyezményt Magyarország nem (országos) kollektív szerződéssel, hanem törvényi úton vette át. Csakhogy a törvény alól a legtöbb foglalkoztató könnyedén kibújik, hiszen a magyar távmunkások többsége kisvállalkozóként dolgozik, nem munkavállalóként. Ráadásul a magyar szabályozás az EU-keretegyezmény két sarkalatos alapelvét nem vette át a hagyományos munkahelyek távmunkává való kiszervezésénél: az önkéntességet (csak aki vállalja, azt szervezik ki) és a megfordíthatóságot (bármikor visszajöhet a hagyományos munkahelyre) (Tóth–Neumann, 2006). Lenne tehát szerepük a kollektív szerződéses szabályozásoknak akár ágazati, akár vállalati szinten – azok mégsem jönnek létre.

Mindezek fényében joggal kérdezhetjük: mit csinálnak egyáltalán a magyar szakszervezetek? A válaszhoz érdemes különválasztani a munkahelyi/vállalati szintű szakszervezeti működést az ágazati, országos szakszervezeti politikától. Az előbbieknél különösen fontosak a tagságnak nyújtott külön szolgáltatások, hiszen a kollektív szerződés „vívmányait” a nem tagok is élvezik, akik szakszervezeti szemszögből „potyautasoknak” számítanak. Tipikus szakszervezeti szolgáltatás egyrészt a munkahelyi konfliktusok, kisebb-nagyobb munkavállalói sérelmek esetén nyújtott segítség, a munkahelyi közösségi élet szervezése, de a tagság vonzóbbá tétele érdekében mindenféle kedvezményes szolgáltatásokat

is kínálnak (üdülés, mobiltelefon flotta-előfizetés, biztosítás, olcsóbb vásárlási lehetőségek). Ami a kollektív érdekvédelmet illeti, jellemzőbb a tagság *insider* jellegű képviselete, vagyis elsősorban a tagság számára a béremelés, a munkahelymegőrzés biztosítása, akár a nem tipikusan szakszervezeti tag rétegek rovására is. Ennek szembeeső példája volt a 2008–2010-es válságkezelés terheinek a kölcsönzöttekre és az alvállalkozókra háritása, amikor egyes vállalatoknál – a megrendelések visszaesésekor – a vállalat számára kulcsfontosságú munkavállalók megtartása volt a menedzsment és az érdekképviseletek közös célja. Így a szükségessé vált elbocsátások más rétegeket érintettek, vagy például az ideiglenesen feleslegessé vált, ámde magasan képzett munkavállalók látták el a korábban kölcsönzöttek vagy alvállalkozók által végzett kevésbé kvalifikált munkafeladatokat (Neumann–Boda, 2010).

A szakszervezetek ágazati, országos szakszervezeti politikája szerencsére nem független a nemzetközi szakszervezeti mozgalomtól, azok problémafelismerését, célkitűzéseit, szakmai támogatását fel lehet használni a hazai megjelenésekkor. Szerencsére a digitalizáció, a robotizáció egy-két éve már a nemzetközi szövetségek, szakszervezeti kutatóintézetek napirendjének egyik legfontosabb témája. A Magyar Szakszervezeti Szövetség (MSZSZ) 2016 novemberében rendezte meg *A munka jövője* című nemzetközi konferenciáját a Friedrich Ebert Alapítvány támogatásával. A konferencia előadói voltak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) és az MTA szakértői, az előadásokat követő panelbeszélgetésen pedig a digitalizáció kormányzati felelősei, a szociális partnerek és az Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozások Szövetsége (IVSZ) képviselői vettek részt. Az ILO előadója a digitalizáció hatásainak sokoldalúságát hangsúlyozta (megváltozik a munka szerepe a társadalomban, a foglalkoztatás mértéke, illetve szerződéses formái és a munkaszervezet), s mindezek felvetik a kormányzati szerepvállalás szükségességét. A technikai változások mellett is fenn kell tartani a befogadó társadalom eszményét, magyarán a változások veszteséivel is törődni kell. Az ETUC előadója a folyamatok európai szintű szabályozásának igényét vetette fel, melynek során a digitalizációt nemcsak gazdasági jelenségként kell kezelni, figyelni kell a munkafeltételek megváltozására is. Így elsősorban a munkavállalók adataival kapcsolatos személyiségi jogokra és azokra a változásokra, amelyek a családi életet veszélyeztetik azáltal, hogy a munkavállalók helytől és időtől függetlenül elérhetővé válnak a munkáltató számára. A családbarát *off-line* élet jogáért már tüntetést is szerveztek. Végül konkrét vállalati példákat ismertetett a „digitális átmenet” kollektív szerződéses kezelésére, amelyek főként az adathasználatra és a képzési politikákra fókuszáltak. Ugyanakkor az is látszik, hogy a virtuális munkapiacok, a crowd work szabályozására a Nyugat-Európában hagyományosnak tekinthető ágazati kollektív szerződések kevésbé alkalmasak, inkább helyi vagy alágazati megállapodásokat kötnek. Összességében az európai

szakszervezetek a gazdaság és a társadalom közötti új kompromisszum elérésére törekcsenek.

A panelbeszélgetés minden résztvevője – beleértve az MSZSZ elnökét – az Industry 4.0 jellegzetességeiről, kihívásairól és a digitalizációra való felkészülés fontosságáról beszélt, kiemelve a képzés fontosságát. Látszólag tehát szinte teljes volt az összhang a külföldi előadók és a hazai hozzászólók között. A konferencia hallgatósága meggyőződhetett arról, hogy legalább a digitalizáció retorikája már egyaránt működik a kormányzati, munkaadói, szakszervezeti és civil oldalon. Ugyanakkor – a kormányzati programok infrastruktúra-fejlesztési, digitális oktatási és iparpolitikai célkitűzésein túl – kevés konkrétumot hallhatott a közönség a digitalizáció munkaügyi hatásainak kezeléséről, nevezetesen arról, hogy mit és hogyan akar elérni a kormányzat, illetve a szakszervezetek. Pedig a nyugati minták ehhez is adottak, országos stratégiaként érdemes lenne a német *Arbeit 4.0* tanulságait értékelni (lásd keretes írásunkat), ágazati és helyi szinten pedig konkrét szakszervezeti akciókat kezdeményezni, és kollektív szerződéscet kötni a kihívások kezelésére. Az utóbbiakról azonban az egész konferencián egy szó sem esett – feltehetően ilyen eredmények még nem születtek.

Noha az egyetlen elhangzott konkrét magyar szakszervezeti javaslat a szakképzési hozzájárulás felhasználására, egyéni képzési számla kialakítására vonatkozott, a képzés fontosságának említése általánosságként szintén nem biztosíték a jövőbeni konkrét szakszervezeti akciókra. Már csak azért sem, mert a szakszervezetek eddig sem vettek részt helyi szinten a munkahelyek megőrzését szolgáló továbbképzések kialakításában, legfeljebb a tanulmányi szerződéscet marginális kérdéseivel foglalkoztak a kollektív szerződéscetben. Országos szinten pedig a közelmúlt tapasztalata, hogy a szakszervezetek csendben maradtak a szakképzés átalakításánál, akárcsak más humánerőforrást érintő „reformoknál” (foglalkoztatáspolitiká, közoktatás, egészségügy stb.). Kétségtelen, hogy a kormánypolitika 2010 után lebontotta az érdekegyeztetés hagyományosnak tekinthető intézményeit, és – finoman szólva – nem volt túlságosan fogadókéscet a szakszervezeti kritikák, javaslatok iránt. Mégis, azt kell gondolnunk, hogy a magasabb bérszintért és a napi aktualitásokért folytatott harcok mellett a stratégiai gondolkodás nagyon is hiányzik a magyar szakszervezeti konföderációknál.

Ugyanakkor igazságtalan lenne kizárólag a szakszervezeteken számon kérni a stratégiaalkotás hiányát, a valós cselekvést, a kidolgozott programokat helyettesítő pusztá retorikát. Erre sajnos a kormányzat is hajlamos, elég idézni a miniszterelnök beszédét, amelyet 2016 novemberében a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) keretében mondott a 2017–18-ra vonatkozó minimálbér-megállapodás aláírásakor. Az MTI híre erről a következőképpen számolt be: „Szavai szerint a most aláírt megállapodás úgy is értelmezhető, mint a következő évekre vonatkozó új gazdaságpolitika kiindulópontja. Úgy véli, hamarosan szükség lesz egy másik megállapodásra is, amely

a technológiai korszerűsítésről szól, a mérnöki tudományokról, a robotizáció, a digitalizáció kérdéseiről és arról, hogy a magyar gazdaság és társadalom hogyan alkalmazkodik ehhez a változáshoz. A megállapodás jó alap arra, hogy megtaláljuk erre a kérdésre a választ – mondta, hozzátéve, hogy az egyezséggel megteremtették az új ipari forradalomba belépés feltételeit, és ezzel esélyt teremtettek arra, hogy a nagy technológiai versenyben Magyarország ne legyen esélytelen.” Igazán gyönyörű mondatok! Csakhogy ismerve a kormány és a szociális partnerek közötti tárgyalások napirendjét, biztos megállapítható, hogy ilyen megállapodásra irányuló tárgyalások sem a beszédet megelőzően, sem az utána eltelt bő fél évben nem folytak, sőt olyan kormányzati előterjesztésről vagy munkadokumentumról sincs tudomásunk, amely egy ilyen megállapodás előkészületének lenne tekinthető.

WEIßBUCH ARBEIT 4.0 (FEHÉR KÖNYV: MUNKA 4.0) – NÉMETORSZÁG STRATÉGIÁJA (URL1)

2015 áprilisában a Szövetségi Munka- és Szociálisügyi Minisztérium kibocsátotta munkadokumentumát, a *Zöld Könyvet*, amelyben felvázolta azokat a munkaügyi és szociálpolitikai kérdéseket, amelyeket a „negyedik ipari forradalom” (Industrie 4.0) felvethet. A tanulmány kiadásának szándéka egy széles körű társadalmi érdekegyeztetés megindítása volt, melynek során szociális partnerek, civil szervezetek, politikusok, szakértők és – filmvetítésekhez kapcsolódó beszélgetéseken – a széles közvélemény is részt vehetett. A fő kérdés az volt, „Hogyan őrizhetjük meg, vagy éppen erősíthetjük a »munka minőségéhez« fűződő jövőképunket a digitális kor társadalmi változásai közepette?” A cél egy új társadalmi kompromisszum elérése, melynek a munkáltatók és a munkavállalók egyaránt a nyertesei.

A 2006 végéig tartó párbeszéd nyomán készült *Zöld Könyv* a német szakszervezetek számos indítványát tartalmazza. Noha elődjéhez hasonlóan alaposan elemzi a változás hajtóerőit (digitalizáció, globalizáció, demográfiai és kulturális változások), a kihívásokat (a foglalkoztatás szektorális átalakulása, új piacok és munkaformák, Big Data, ember-gép interakciók, flexibilis munkavégzés, a vállalati szervezetek átalakulása), mégis szakszervezeti szempontból legérdekesebbnek a javasolt politikai alternatívák tűnnek. A képzésbe investáló, preventív jellegű beavatkozások során felvetődik a munkanélküli ellátás egyfajta munkabiztosítássá való kiterjesztése, ami alatt az egyéni karrier-tanácsadáshoz való jog értendő, hosszabb távon pedig továbbképzéshez való alanyi jog. Fontos lenne jogi garanciákkal megelőzni a munka és a magánélet teljes összemosódását, a túlzott munkaterheket, munkaadói igényeket. Előremutató törvénykezés lenne, ha biztosítanánk a munkavállalók számára a munkaidő és a munkavégzési hely megválasztásának lehetőségét, vagyis az általános munkaidő törvénytől való eltérést vállalati szintű egyezmények, pilotprojektek révén. Ugyanakkor a változások túlnyúlnak az informatikai szektoron, érintik a bővülő szociális szolgáltatásokat, amelyek egészére hasznos lenne

kötelező hatályú kollektív szerződést alkalmazni. Jogos igény esetén bevezetendő a magánszolgáltatók által nyújtott szociális ellátások közpénzből való támogatása, egyfajta digitálisan adminisztrált háztartási számla modelljének meghonosítása. A digitális kor munka- és balesetvédelmi szabályait is ki kell dolgozni, a munkavédelmi törvényt ennek megfelelően kell modernizálni. További munkát igényel a munkavállalók adatainak védelme, amelyhez jó alapot nyújt a 2018-ban életbe lépő EU-szabályozás. Az önfoglalkoztatók és induló kisvállalkozók esetében is ugyanazt a nyugdíj- és egészségbiztosítást kell kiépíteni, mint amit a munkavállalók kapnak. A szociális ellátás és a foglalkoztathatóság élethosszig tartó biztosítása érdekében felmerült a „szociális örökség” koncepció, melynek keretében a fiatalok egy személyes számlán kapnának induló fedezetet továbbképzésre, vállalkozás indítására, pályaváltásra – s amelybe később maguk is befektethetnének. S végül, mindezen célok elérése érdekében erősíteni kell a szociális partnereket és a vállalati szintű kompromisszumkereső eljárásokat.

Mindez nem jelenti azt, hogy a szakszervezetek egyáltalán nem tudnak élni a digitális kor adta lehetőségekkel. A szervezeten belüli kommunikációra, a tagság elérésére egyre inkább használatosak a digitális csatornák (e-mail, Facebook, internet, intranet). „Van-e már saját appod?” – manapság ezt kérdezik egymástól a különböző konföderációk képviselői. Csakhogy a digitális tartalom gyakran szegényes, a honlapok sokszor elavultak, statikusak. Másrészt, mint Berki Erzsébet (2017) írja, a digitális eszközök nem helyettesítik a személyes kapcsolatot. „A közvetlen kommunikáció és a virtuális kommunikáció között két lényeges különbség van, az egyik az, hogy a virtuális kommunikáció inkább írásban történik, így aki írásban rosszul fejezi ki magát, nem tudja átvinni az üzenetet, a másik, hogy ez az üzenet metakommunikációs 'felhő' nélkül jut a címzetthez, ezért az információk jelentős része elvész és kevésbé hiteles közlést eredményez, mint a közvetlen kommunikáció.” A hiteles közlés pedig alapvető egy mozgalom számára, akár új tagok szervezéséről van szó, akár a régiek megtartásáról, aktív részvételükről a szakszervezet munkájában.

ALTERNATÍV KÉPVISELETI CSATORNÁK

A szakszervezetek mellett a nagyobb magyar munkahelyeken léteznek alternatív képviseleti csatornák, amelyek esetenként biztató példát mutathatnak a stratégiai gondolkodás kialakításában. Ilyen részvételi csatornák a munkahelyen: az üzemi tanácsok, a munkavédelmi képviselők és a felügyelőbizottságok munkavállalói képviselői. Emellett, különösen a nagyobb multinacionális vállalatoknál a humán erőforrás menedzsment is felismerte a munkavállalói *input* és elégedettség fon-

tosságát: törekszenek a közvetlen részvétel csatornáinak kialakítására (munkavállalói fórumok, *whistle-blowing*, vállalati ombudsman stb.).

Saját interjúm kutatásom során a felügyelőbizottságok munkavállalói küldötteinél tapasztaltam a stratégiai gondolkodás kialakulását. Mivel a kérdezettek nagy része egyébként tagja volt a vállalati szakszervezeti bizottságnak és/vagy az üzemi tanácsnak, az interjú kérdése arra irányult, hogy „mi a plusz” hozadéka a felügyelőbizottsági tagságnak a többi érdekképviselési csatornához képest. Részletek a válaszokból:

- Íg eredeti, szűretlen, esetleg korábbi információhoz jutunk.
- Fontos az informális kommunikáció, minden, ami jegyzőkönyvön kívül elhangzik.
- A problémák jelzésére alkalmas fórum, sikítunk, ha kell!
- A szemlélet. A stratégiai gondolkodás, a látókör szélesítése... A munkavállalókat itt csak általunk hozott témákkal képviselhetjük, így például a most várható technológiaváltásnál komoly oktatási terv alakult ki. Nem a mostani munkahely megtartása, hanem a jövőbeli munkahelyek létrejötte a cél. Fontos témák még: a munkahelyi körülmények, a biztonságtechnika, a környezetvédelem, a kiválasztás-felvétel, a vezetői utánpótlás, az informatika működése... Mindig a problémás területekre hívjuk fel a figyelmet.

A felügyelőbizottsági tagság funkciója tehát sokféle lehet: személyes befolyást erősítő pozíció, hiteles információforrás, egyfajta *whistle-blowing*, s végül, de nem utolsósorban fontos szerepe van a munkavállalói képviselők képzésében, szemléletének formálásában is. Ez utóbbi akár lehetne a szakszervezeti konföderációk szerepe is, ahogy számos nyugat-európai országban látható, hogy politikai támogatással, szakértőkkel, oktatással segítik a vállalatok vezető testületeibe delegált munkavállalói képviselőket. Csak remélni lehet, hogy a különböző érdekképviselési csatornák közötti kapcsolatok, az egymástól tanulás előnyeit előbb-utóbb a magyar szakszervezetek is felismerik.

IRODALOM

- Berki E. (2017): *A szakszervezeti mozgalom jövője?* <https://szakszervezetek.hu/8-kiemelt-hirek/10755-berki-erzsebet-a-szakszervezeti-mozgalom-jovoje-2>
- Fodor T. G. – Nacsa B. – Neumann L. (2008): *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése – országos összegző tanulmány*. Budapest: Kende Ügyvédi Iroda, http://www.mkir.gov.hu/doksik/ksz/elemzes/orszagos_osszegzo_tanulmany.pdf
- Laki M. – Nacsa B. – Neumann L. (2012): *Az új Munka Törvénykönyv hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra – Kutatási zárójelentés. (Műhelytanulmányok)* MT-DP–2013/2. Budapest: MTA KRTK KTI, <http://econ.core.hu/file/download/mtdp/MTDP1302.pdf>

- Neumann L. – Boda D. (2010): A válság hatása a vállalatok gazdálkodására. In: Fazekas Károly – Molnár György (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2010. Közelkép: a válság munkapiaci hatásai*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 85–105. http://www.econ.core.hu/file/download/mt_2010_hun/kozelkep.pdf
- Tóth A. (2005): Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcehes és posztszocialista szakszervezetek eltérő stratégiái a munkaviszony szabályozására. In: Fazekas Károly – Koltay Jenő (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2005*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 159–168. <http://econ.core.hu/doc/mt/2005/hun/kozelkep.pdf>
- Tóth I. J. – Neumann L. (2006): A távmunka (e-munka) hazai helyzetének, lehetőségeinek és korlátjainak vizsgálata. In: Bihary Pál (szerk.): *Tanulmányok a távmunkáról*. Budapest: FMM–Távmunka Tanács–Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciók Központ, 129–200.

URL1: *Weißbuch Arbeit* 4.0 – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, www.arbeitenviernull.de