

MUNKAHELYI DEMOKRÁCIA

A COVID–19-VÁLSÁGKEZELÉS ÉS A DOLGOZÓK HELYZETÉNEK ÁTALAKULÁSA A MAGYARORSZÁGI FELDOLGOZÓIPARBAN

Czirfusz Márton

2021. december



A kutatás elsődleges kérdése az volt, hogy a magyarországi Covid–19-válságkezelés okozta új beruházási hullám a feldolgozóiparban növelni tudja-e a dolgozói érdekképviselet mozgásterét.



A kormányzati válságkezelés a vállalatokat támogatta a dolgozókkal szemben, a szociális párbeszéd visszaszorult.



A szakszervezeti érdekképviseletben egyszerre volt szükség a nagyon rövid távú kár-
enyhítési, a középtávú alkalmazkodási és a hosszabb távú gazdasági átrendeződési folyamatok alakítására.

MUNKAHELYI DEMOKRÁCIA

A COVID-19-VÁLSÁGKEZELÉS ÉS A DOLGOZÓK HELYZETÉNEK ÁTALAKULÁSA A MAGYARORSZÁGI FELDOLGOZÓIPARBAN

Tartalom

	Vezetői összefoglaló	4
1.	Bevezetés	7
1.1.	A kutatás módszertana	8
2.	Foglalkoztatás és bérek a válságban	10
2.1.	Foglalkoztatási trendek	10
2.2.	A munka részesedése a megtermelt értékből	11
2.3.	A bérek alakulása a válság előtt és után	12
3.	Régi és új támogatások – a tőkét vagy a munkát támogatják?	14
3.1.	Egyedi kormánydöntések a vállalatok támogatására	18
3.2.	Stratégiai partnerségi megállapodások a kormány és a vállalatok között	19
3.3.	Az OFA – Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. támogatásai	20
3.4.	Munkásszálló-építések támogatása	20
3.5.	A versenyképesség-növelő támogatások (VNT)	21
3.6.	A bértámogatási program („Kurzarbeit“)	22
3.7.	A pénzbeli támogatásokon túli, a munkát érintő fontosabb intézkedések	23
4.	Várható foglalkoztatási trendek rövid és középtávon	25
4.1.	Rövid távú várakozások a feldolgozóiparban	25
4.2.	A foglalkoztatási trendek kormányzati irányítása	27
4.3.	Az európai uniós támogatások és a foglalkoztatás	28
5.	A munkavállalói oldal sikerei és ezek tényezői a válságidőszakban	32
5.1.	Kárenyhítés	33
5.2.	Alkalmazkodás	38
5.3.	Átrendeződés	42
6.	Új utak a szervezésben és szervezetépítésben? Egy autóiipari szakszervezet sikeres megújulásának esete Meszmann T. Tibor, Molnár Ákos	45
6.1.	Bevezetés	45
6.2.	A tethely: egy alapszervezet megújulásának története	46
6.3.	Tanulságok	48
7.	Összefoglalás	52
	A SZERZŐKRŐL	54
	IMPRESSZUM	54

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A Covid-19-járvány és az azzal párhuzamos gazdasági válság a világgazdaság és a magyar gazdaság működési folyamatait is átalakította, beleértve a dolgozók helyzetét és a tőke-munka viszonyt. **Az eddigi kutatásoknak viszont némiképp vakfoltja maradt az, hogy mi történt a munkahelyeken a dolgozók szempontjából.**

A kutatás elsődleges kérdése az volt, hogy a magyarországi Covid-19-válságkezelés okozta új beruházási hullám a feldolgozóiparban növelni tudja-e a dolgozói érdekképviselőt mozgásterét. A tanulmány statisztikai adatelemzésre, dokumentumelemzésre, szakértői interjúkra és esettanulmányos feldolgozásra épül.

A tanulmány áttekinti az elmúlt időszak foglalkoztatási és béradatait a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján. A foglalkoztatás hirtelen lecsökkenését az első, 2020. tavaszi hullám után nem követte hasonló visszaesés a 2020. őszi és a 2021. tavaszi második és harmadik hullám idején, mindazonáltal **a feldolgozóipari foglalkoztatás helyreállása lassabb, mint a nemzetgazdaság egészében.** A bérek elemzése alapján kirajzolódott az a tendencia, hogy azok, akik meg tudták tartani a munkahelyeiket és teljes munkaidős állásaikat, nem voltak a járványidőszak vesztesei.

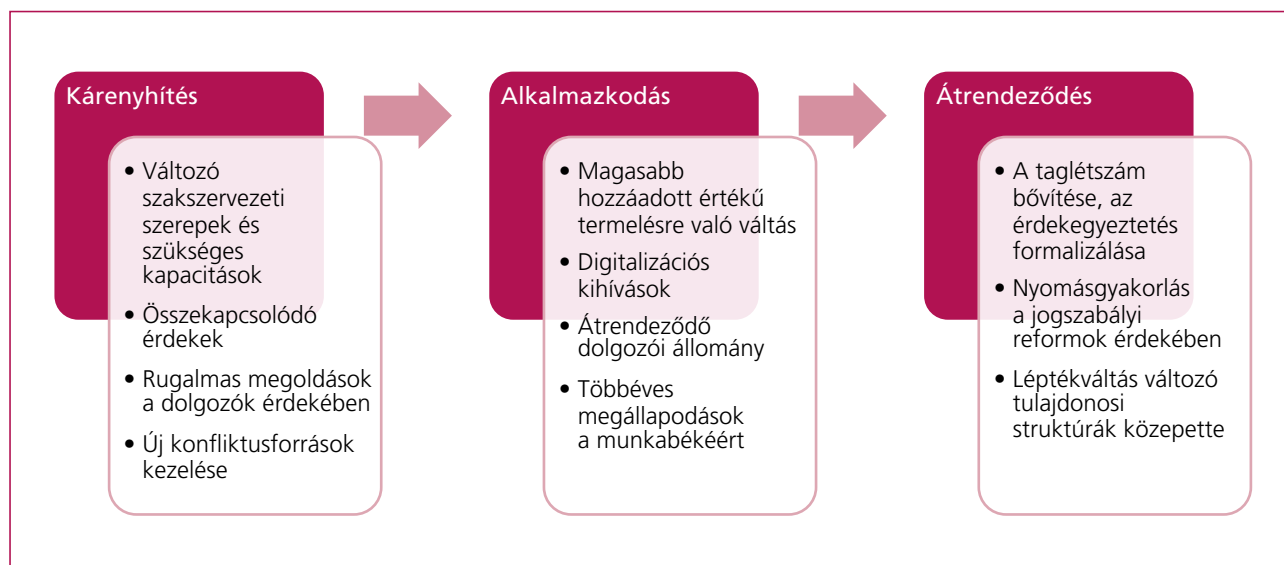
A válságidőszak támogatási formáinak elemzésének fő tanulsága, hogy **a tőkének juttatott támogatások bővültek, a munkavállalói oldal számára kevés forrás jutott. A munkavállalói oldal a válságkezelő eszközök megtervezésébe nem volt bevonva,** a munkáltatókkal a kormány viszont folyamatosan egyeztetett informális értekezleteken. A vállalatok válság alatti kormányzati támogatása **nem foglalkozott a munkakörülmények vagy a munkaügyi kapcsolatok javításával. A válságkezelő támogatások sikerének egyedüli mérőszáma, hogy minél több pénz elköltésével minél több munkahelyet „mentsenek meg”.** Valójában előkészítés és utólagos monitoring nélküli pénzköltésről van szó, átgondolt iparpolitika nélkül. A Covid-19-válságkezelés legköltségesebb eszközei (egyedi kormánydöntések, versenyképesség-növelő támogatások) a korábbi beruházásösztönzési logikákba illeszkednek, viszont a magyar gazdaság világgazdasági pozíció-

jának megváltoztatása irányába nem történtek érdemi lépések.

A magyarországi dolgozók a világgazdasági félperiférián jellemző munkáspozícióival számolhatnak a következő években-évtizedekben is. A feldolgozóipari foglalkoztatás az előrejelzések szerint növekedni fog, a 2010-es évek közepének várakozásai látszódnak megismétlődni, köztük a munkaerőhiánnyal. **A munkaerőhiányt a kormány és a vállalatok további rugalmasítással, külföldi dolgozókkal és a termelés olcsósításával próbálják mérsékelni.** A béremeléseket a társadalmi újratermelés költségeinek privatizálása kíséri: **a csökkenő járulékokból csak rosszabb állami közfeladatok finanszírozhatók, így a háztartásoknak egyre inkább a munkabérből és a háztartáson belül végzett nem fizetett munkából kell ellensúlyozniuk a minőségi közszolgáltatások hiányát.** A foglalkoztatási trendek alakulásában kritikus lesz a következő években a szakemberhiány.

A következő években Magyarországra érkező európai uniós források (Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz – RRF – és a 2021–2027-es operatív programok) kevésbé szolgálhatják a dolgozói érdekeket, és a jelenleg látható kormányzati tervek alapján nem számíthatunk arra, hogy megoldják a jövőbeli foglalkoztatási kihívásokat. Az európai uniós források részben jelenleg is létező programokat, illetve a központi költségvetésből finanszírozott feladatokat váltanak ki. A 2021–2027-es hétéves programozási időszak során **a szociális partnerek kapacitásépítésére az európai uniós gazdaságfejlesztési forrásoknak csak 0,3%-át fogja fordítani a kormány;** a gazdaságfejlesztési terveket nem a dolgozók érdekeiből kiindulva rajzolták meg.

A tanulmány áttekinti a szakszervezetek mozgásterét kijelölő tényezőket a jelenlegi időszakban. A tényezőket három csoportba soroltuk azok időtávja alapján (lásd az ábrát). Azt tapasztaltuk, hogy a pandémiás időszakban a szakszervezeti érdekképviselőben **egyszerre volt szükség a nagyon rövid távú kárenyhítési, a középtávú alkalmazkodási és a hosszabb távú gazdasági átrendeződési folyamatok figyelemmel kísérésére és alakítására.**



A kárenyhítés során a szakszervezeteknek **új szerepekben** (a járvány közvetlen hatásainak mérséklése), többletkapacitásokkal kellett részt vennie. Több helyen a vállalati operatív törzs munkájába a dolgozói érdekképviselőket is bevonták. A munkaadói és a munkavállalói oldal közötti pandémiás egyeztetések főleg azokon a munkahelyeken működtek jól, ahol a párbeszédnek korábban is voltak bejáratott módjai, és a két fél **együtt dolgozott** az egybeeső munkavállalói és munkáltatói érdekeket (a termelés fenntartását) szem előtt tartva. A járványidőszakban bevezetett **rugalmas munkaügyi megoldások** kétélű fegyvert jelentettek a munkaadói és a munkavállalói oldal hatalmi egyensúlytalanságától függően, ahol a munkaszervezés (pl. home office, a megfertőződés esélyének csökkentése az üzemben) és a bérezés (pl. a munkaidőkeret összeegyeztetése a leállások miatt kieső időszakokkal) kérdései voltak a középpontban. **Új konfliktusforrások** is jelentkeztek az új kihívások nyomán, például a Covid-prémiumok elosztásában.

Az alkalmazkodás során a járványidőszak alatt – részben a kormányzati beruházásösztönző támogatások miatt – elindult vagy folytatódott **a magasabb hozzáadott értékű termelésre való átállás**, amelyre a szakszervezeteknek is reagálniuk szükséges (pl. a törzsgárda megtartása tovább- és átképzésekkel). A járványidőszakban a szakszervezeti munkában is megjelentek **a kommunikáció új, digitális formái** (online gyűlések, dolgozói mobilapplikáció stb.). A **dolgozói állomány átalakulására** (fizikai és szellemi dolgozók, betanított és szakképzettséget igénylő munkakörök, hazai és külföldi dolgozók aránya) a szakszervezeteknek is fel kell készülniük. A válsághoz való alkalmazkodást segítette, ha a vállalatoknál **több évre szóló bérmegállapodás** és kollektív szerződés volt érvényben, viszont a juttatások újratárgyalására a változó igények miatt szükség lehetett (pl. otthoni munkavégzés költségterítése).

Az évtizedes távlatú átrendeződés tényezői között kiemelhető a **belső szervezeti bővítés és reform** (pl. fiatalok bevonása a szakszervezetbe, folyamatos belső képzé-

sek). Az **érdekegyeztetés állami kereteinek** (amelyek tovább szűkültek a járványidőszakban) helyreállítására törekedni kell. Hosszú távú átalakulás a vállalatoknál a tulajdonos és a menedzsment közötti konfliktusok erősödése: a részvényesek között megjelenő intézményi befektetők rövid távú profitérdekével szemben a menedzsment hosszabb távú szempontjai és a szakszervezet dolgozóinak érdeke áll. Megoldást jelenthet a szakszervezeti **léptékváltás**, például az európai üzemi tanácsokban való érdekérvényesítés erősítése.

Végül egy autóiipari **esettanulmányt** mutatunk be (ezt a fejezetet Meszmann T. Tibor és Molnár Ákos írták), ahol **a járványidőszakban sikeresen újjászervezték a szakszervezetet**. A vállalatnál a Covid-19-járványhelyzet következményeit részben a munkavállalókra próbálták ráterhelni. A korábban „hibernált állapotban” levő, tucatnyi taggal rendelkező szakszervezetbe két hét alatt beléptették a vállalati létszám nagyjából felét, és 2021-ben sikereket értek el a bértárgyalásokon. A siker fő tényezői a következők voltak:

- **Új kommunikációs eszköztárat** alkalmaztak. A szakszervezeti tagokat gyűléseken informálták, a gyűléseket a pandémiás időszakban az online térbe helyezték át. Tapasztalt szakszervezeti vezetők külső támogatást nyújtottak a szerveződéshez. Online bérkalkulátort fejlesztettek, ahol a dolgozók ki tudták számolni a munkáltatói intézkedések hatását az egyéni bérekre.
- Egy május elseji, a sajtó által is követett akcióval, petícióval és sztrájkbizottság megalakításával bizonyította a szakszervezet, hogy elegendő erővel rendelkezik egy esetleges sztrájk megvalósítására. Az **akcióképesség** segítette a munkáltatóval való megállapodást.
- **A szervezet működésének megszervezése egy időben haladt az új tagok bevonásával**; a mennyiségi növekedést minőségi szervezeti fejlődés kísérette. Az informális, spontán módon alakuló, szinte már mozgalmi szervezeti dinamikák helyettesítették a hierarchikus, kis számú vezetőség által működtetett

hagyományos szakszervezeti struktúrákat. Később a szervezeti működést részlegesen formalizálták. A **flyamatos tanulás, közösségépítés** szerves folyamat során növelte a szervezeti kapacitásokat.

Összességében azt tapasztaltuk, hogy **a szakszervezetek több helyen is a dolgozók számára kedvező változásokat tudtak elérni a Covid-19-járványhullámokban**. Ezek, a kiadványban részletesen is bemutatott történetek azonban a szakszervezeti mozgalom sérü-

lékenységét is mutatják, hiszen a jó gyakorlatok feltétele szinte mindenütt a vállalatvezetéssel való érdemi párbeszéd volt – természetesen a szakszervezet erejét latba vetve. Tehát **az egyedi jó megoldások nehezen skálázhatók fel ágazati vagy országos szintre**, és a vállalatok kisebb körében lehettek csak jelen. Ugyanakkor a kiadványban bemutatott jelenségek és megoldások más vállalatoknál működő szakszervezetek számára ötleteket adhatnak a további érdekképviseleti munkára.

1.

BEVEZETÉS

A Covid-19-járvány és az azzal párhuzamos gazdasági válság a világgazdaság és a magyar gazdaság működési folyamatait is átalakította, beleértve a dolgozók helyzetét és a tőke-munka viszonyt. **Az eddigi kutatások a világgazdasági folyamatok átalakulását különböző mértékűre becsülik, valamint a munkavállalói oldal beavatkozási lehetőségeit és mozgásterét is eltérőképp értékelik ezekben a változásokban.**

A 2008/2009-es világgazdasági válság kezeléséhez képest a Covid-19-járvány kezelése az állam részéről részben különbözött: nagyobb hangsúlyt kaptak azok az intézkedések, amelyek többlet pénzügyi forrásokat juttattak a vállalatokhoz és közvetlenül az állampolgárokhoz is, ezzel párhuzamosan a gazdasági megszorításokon alapuló eszközök háttérbe szorultak. Magyarországon is a kormány, illetve a Magyar Nemzeti Bank többletforrásokat pumpált a gazdaságba. Ezeknek a többletforrásoknak a mértékét nehéz pontosan összesíteni, mert **a kormány olyan kiadásokat is a gazdaságvédelmi és gazdaság-újraindítási címkével lát el, amelyek a koronavírusjárvány nélkül is felmerültek volna.** A közvetlen kiadások mellett olyan intézkedések is történtek, amelyek pénzeket hagynak az embereknek vagy a vállalatoknak – pl. adó- és járulékcsoökkentés vagy -elengedés formájában.

A gazdaság újraindítása Magyarországon a 2020-as visszaesés után a kormány szerint elsősorban a beruházások támogatásán alapszik.¹ Emellett szempontként jelent meg a munkahelyek megtartása is – ami alatt azt értette a kormány, hogy a foglalkoztatottak száma minél hamarabb érje el a válság előtti szintet.

Bár a koronavírus-járvány gazdasági hatásait a Központi Statisztikai Hivatal szokásos adatfelvételei, vállalatok és a lakosság körében végzett felmérések is nyomon követték, **az eddigi kutatásoknak némiképp vakfoltja maradt az, hogy mi történt a munkahelyeken a dolgozók szempontjából.** Ha az elemzések a vállalatokra gyakorolt hatásokról írtak, akkor a tőke és a munkáltató szempontjaira összpontosítottak; ha pedig az emberek voltak az elemzés fókuszában, akkor leginkább a háztartások

életkörülményeinek megváltozásával foglalkoztak.² Kutatásunk ennek a vakfoltnak a részleges megvilágítására törekedett, mégpedig a feldolgozóiparra összpontosítva. **A feldolgozóipart annak gazdasági és foglalkoztatásban betöltött súlya miatt választottuk ki,³ illetve azért is, mert a koronavírus-járvány a feldolgozóipar egyes ágazataiban is nagy visszaeséseket hozott. Továbbá a szakszervezeti mozgalom hagyományosan erős a feldolgozóiparban, így azon jó gyakorlatok előfordulásának a valószínűsége is magasabb, amelyek a dolgozók életkörülményeit is figyelembe véve kezelték a járvány hatásait. A kutatással továbbá folytatni tudjuk a válságkezelő intézkedésekről szóló elemzések sorozatát, amelyek a Friedrich-Ebert-Stiftung budapesti irodájának kiadásában is megjelentek.⁴**

A kutatás elsődleges kérdése az volt, hogy a magyarországi Covid-19-válságkezelés okozta új beruházási hullám a feldolgozóiparban növelni tudja-e a dolgozói érdekképviselet mozgásterét.

A kérdés elemzéséhez

- áttekintettük a Covid-19-válságidőszak foglalkoztatási trendjeit **(2. fejezet)**,
- elemeztük, hogy a válságkezelő támogatások mennyiben támogatták a munkavállalói oldalt és mennyiben a tőkét, valamint javaslatokat tettünk arra, hogy ezek hogyan támogathatnák a dolgozókat a jelenleginél jobban **(3. fejezet)**,
- körvonalaztuk a rövid- és középtávú foglalkoztatási trendeket a feldolgozóiparban **(4. fejezet)**,
- összefoglaltuk, hogy mely tényezőkön alapultak az elmúlt két év válságkezelési időszakában a munkavállalói oldal és ezen belül a szakszervezetek sikerei **(5. fejezet)**,

² A magyarországi munkavállalók félelmeiről lásd pl. a *Policy Agenda 2020. májusi adatfelvételének elemzését*.

³ 2020-ban a feldolgozóiparban foglalkoztatottak aránya a teljes nemzetgazdaságon belül 21,5% volt a *Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai* szerint.

⁴ A téma előzményének tekinthető így többek között: Németh, E., Girndt, R. (2020): *Corona macht es einfacher – Arbeitnehmerfeindliche Eingriffe ins ungarische Arbeitsrecht*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest.

¹ Lásd például Varga Mihály előadását 2021 szeptemberében *itt*.

- egy részletes esettanulmányban feldolgoztuk egy vállalatnál az újraszerveződő szakszervezet sikereihez vezető körülményeket (**6. fejezet**).

1.1. A KUTATÁS MÓDSZERTANA

A kutatás vegyes módszertanra épül.

- **Feltártuk a jelentősebb, témához kapcsolódó hazai és nemzetközi szakirodalmat.** Elsősorban azokra az eddigi tudományos eredményekre összpontosítottunk, amelyek a dolgozói érdekképviselet mozgásterét jelölik ki, illetve a Covid-19 okozta foglalkoztatási sokkal és ennek állami mérséklési lehetőségeivel foglalkoztak. A szakirodalom azonban folyamatosan bővül és az elmúlt két évben mindenki kicsit „Covid-19-szakértővé” képezte ki magát, ami az elemzések túlbujánzásával is járt, így összegzésünk értelemszerűen nem lehetett teljes körű.
- A 2–4. fejezetek elsősorban **hivatalos statisztikai adatokra, kormányzati dokumentumok elemzésére, szakmai elemzésekre épülnek.** Bár a Központi Statisztikai Hivatal széles körű adatszolgáltatással rendelkezik, az adatok feldolgozásának átfutási ideje az elmúlt két évben nem mindig tette lehetővé a leginkább naprakész folyamatok adatokkal való lekövetését. A Központi Statisztikai Hivatal honlapján 2021. november közepén elérhető legfrissebb adatokat dolgoztuk fel. A kormányzati, Covid-19-válságra reagáló gazdaságpolitikai eszközök hatásértékeléséhez a kormányzati honlapon hozzáférhető adatokat és információkat elemeztük; ezeknél a 2021. szeptember végén elérhető legfrissebb táblázatokkal dolgoztunk (a minisztériumok általában késve és nem is mindig kiszámítható időpontokban frissítik az adatokat a kormányhonlap dokumentumtárába, ha egyáltalán).⁵ Szintén feldolgoztuk az európai uniós szakpolitikai tervezéshez készült magyarországi dokumentumokat.
- **Szakértői interjúkat készítettünk** 2021 szeptembere és novembere között, amelyeket elsősorban az 5. fejezetben használtunk fel. A Covid-19-időszak foglalkoztatási kihívásairól és a következő évek lehetséges folyamatairól, szakszervezeti jó gyakorlatokról kérdeztük az interjúalanyokat. Az interjúalanyok között voltak tudományos kutatók, munkaadói szervezetek képviselői és szakszervezeti képviselők (országos szakszervezeti szövetségek és területi képviseletek vezető tisztviselői, vállalati alapszervezeti titkárok). A szakszervezeti interjúk körében az országos szinttől haladtunk a vállalati szint felé, az interjúalanyokhoz elsősorban hólabdás módszerrel eljutva. Törekedtünk arra, hogy interjúink lefedjék a feldolgozóipar külön-

böző ágazatait és az ország különböző térségeit, illetve a hazai és a külföldi tulajdonú vállalatokról is információkhoz jussunk. Megkerestük kérdéseinkkel a foglalkoztatáspolitikáért illetékes minisztériumot, illetve a Nemzeti Befektetési Ügynökséget (HIPA) is, akiktől azonban nem sikerült információkhoz jutnunk a kutatáshoz. Összesen tizenegy félig strukturált interjú készítettünk a kutatás során (elsősorban online, kisebb részben személyesen), melyek időtartama 1-1,5 óra volt. Az interjúkról tartalmi kivonat készült. Az interjúalanyokat és az általuk képviselt szervezeteket-vállalatokat a tanulmányban nem nevezzük meg. Az interjúk elkészítésében Nagy Klára és Csepregi Dóra működött közre (utóbbi a Friedrich-Ebert-Stiftung „FES30” ösztöndíjasaként); akiknek a segítségét a kutatáshoz külön is köszönöm.

- A szakértői interjúkból kapott információk, valamint az adatelemzésre épülő korábbi fejezetek tartalmának kiegészítésére, az interjúalanyok által képviselt vállalatokon túl más vállalatokban történtek ismertetésére **sajtócikkek**ből származó információkkal is dolgoztunk.
- **Vegyes módszertanon alapuló esettanulmányos feldolgozást** tartalmaz a 6. fejezet, amelyben Meszmann T. Tibor és Molnár Ákos egy vállalatnál mutatja be a szakszervezet újjáalakulását, bővülését és a dolgozói követelések egy sikertörténetét. A célunk ezzel az esettanulmánnyal az volt, hogy egy esetet mélységében is végigkövethetővé tegyünk az olvasók számára. Az esettanulmány elkészítéséhez a szerzők résztvevő megfigyelést, interjúkészítést is alkalmaztak.

A kutatásnak módszertani okokból korlátjai is vannak, amelyeket a kiadványban olvasható folyamatok helyes értelmezése szempontjából mindenképpen fontos megemlíteni.

- Az 5–6. fejezetben **bemutatott történetek és esetek semmiképpen sem mondhatók általánosan jellemzőnek a magyarországi gazdaság, azon belül pedig a feldolgozóipar munkahelyeire.** Mivel a kutatás fókuszában elsősorban a dolgozói szempontból pozitív példák álltak, ezért pozitívabbnak láttatják a dolgozók helyzetét és a dolgozói érdekvégyesítés lehetőségeit annál, mint ami általánosságban a helyzet lehet. A kiadványban bemutatott és az ezekhez hasonló pozitív példák a vállalatok töredékére lehettek igazak. A szakszervezet formális jelenléte nem garantálja azt, hogy a munkaadók „jó” kezeljék a Covid-19-járvány hatásait, és a szakszervezet hiánya sem feltétlenül jelenti azt, hogy a járvány gazdasági hatásait kizárólag a munkavállalókra hárították volna át a munkáltatók. Átfogó, nagymintás, reprezentatív felmérést nem ismerünk, amely a munkaügyi kapcsolatok átalakulását elemezte volna Magyarországon az elmúlt két évben.
- **A kutatásban a tervezettnél kevesebb figyelem jutott a nemek közötti egyenlőtlenségek szempontjára,** amely egyenlőtlenségek feltételezhetően

⁵ A kormányzati támogatásokról szóló adatok feldolgozásában építettünk a korábban már megjelent tanulmányunkra (Czirfusz M. (2021): **A COVID-19-válság és a térbeli munkamegosztás változásai Magyarországon.** Területi Statisztika, 3., 320–336.), de az ebben a kiadványban szereplő információk frissebb adatokat is tartalmaznak.

nagyobbak annál, mint amennyire a kutatás során kibontakozott számunkra. A nőkre a járványidőszakban általánosságban nagyobb teher hárult, mint a férfiakra,⁶ viszont a feldolgozóipari fókusz⁷ és a szinte kizárólag férfi interjúalanyok miatt ezeket az egyenlőtlenségeket kevésbé tudtuk feltárni és tematizálni.

- **Nagyon keveset és csak áttételesen tudunk meg az állam válságkezelési döntéseinek hátteréről és azok motivációiról.** Az állami intézmények a kutatók számára egyre kevésbé hozzáférhetők: az állam csak előzetesen szűrt és központilag ellen-

őrzött információkat oszt meg, nem ad betekintést belső működésébe. A kormányzati döntésekhez nem készülnek előzetes vagy utólagos hatástanulmányok, vagy azok nem nyilvánosan hozzáférhetők. Így ahhoz kevésbé jutottunk közelebb a kutatás során, hogy az állam a válságkezelő intézkedései során pontosan miért hozott meg bizonyos döntéseket, miért azokat a foglalkoztatáspolitikai és beruházásösztönzési eszközöket vetette be, amelyeket.

A kéziratot 2021. november végén zártuk.

⁶ Lásd pl. Gregor A., Kováts E. (2020): *Koronajárvány: A gondoskodási válság látványos lelepleződése*. In: Fokasz N., Kiss Zs., Vajda, J. (szerk.): *Koronavírus idején. Replika Alapítvány*, Budapest, 127–133.

⁷ A *KSH adatai alapján* 2020-ban 621 ezer férfi és 369 ezer nő dolgozott a feldolgozóiparban.

2.

FOGLALKOZTATÁS ÉS BÉREK A VÁLSÁGBAN

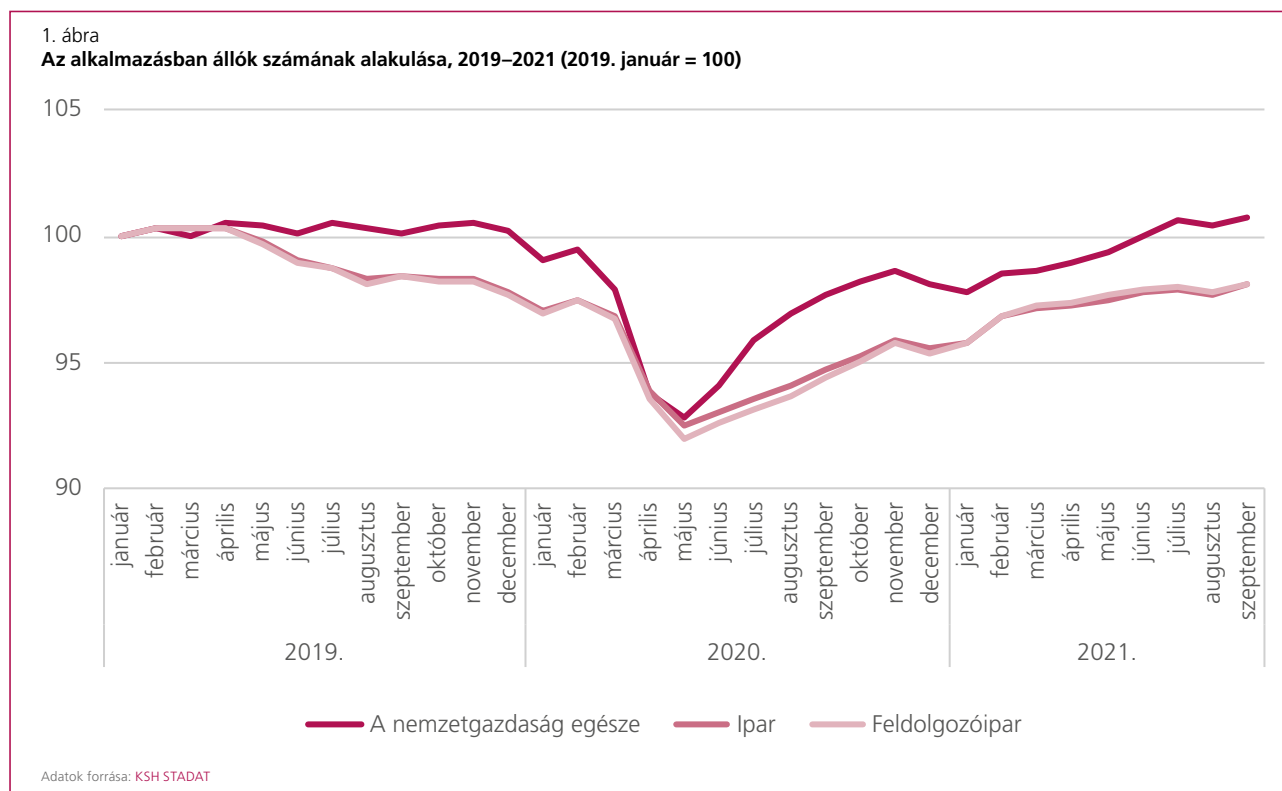
Ebben a részben a foglalkoztatás és a bérek alakulását tekintjük át a válságidőszakban a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) hivatalos adatai alapján. A feldolgozóipari és az ipari adatokat a nemzetgazdaság egészével is összevetjük, ezáltal kirajzolódik a feldolgozóipar sérülékenysége, illetve válságállósága. Természetesen az adatok alapján a foglalkoztatás és a bérek helyzetéről sok minden rejtve marad, mert a statisztikai adatfelvétel nem fedi le a koronavírus okozta társadalmi helyzetek ágazati és egyéni sokszínűségét. Mindazonáltal az alábbi elemzésből körvonalazódnak azok a trendek, amelyekre az államnak, a dolgozói érdekképviseleteknek és az egyéneknek is választokat kellett és kell keresniük.

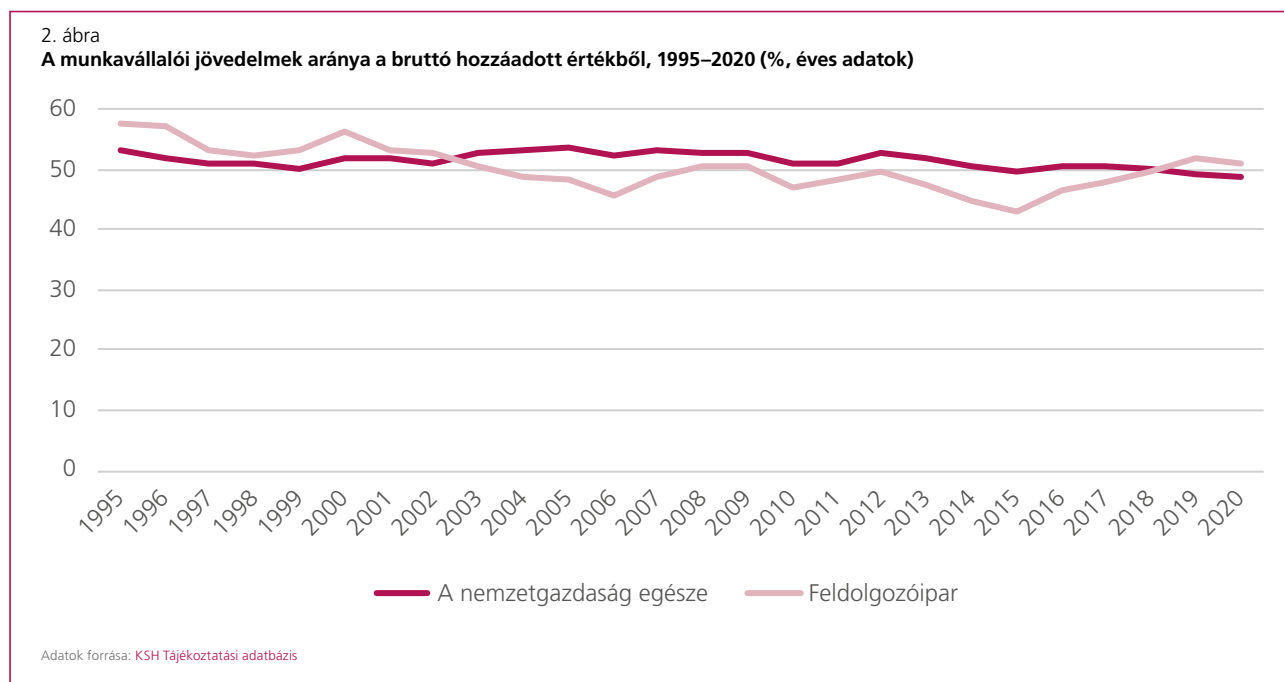
az elmúlt években a munkaerőhiány, amely a feldolgozóiparban is jelentkezett. A járvány hatására történő elbocsátások ugyan időlegesen oldották a munkaerőhiányból adódó feszültségeket a munkaerőpiacon, viszont 2020 őszén és 2021 elején már ismét munkaerőhiányos helyzetekről számoltak be a hírekben a munkáltatók, szakmai szervezeteik és a munkavállalói érdekképviseletek. Ahogyan a következőkben bemutatjuk, a kormányzati válaszlépések sem elsősorban a meglévő munkaerő megtartását szolgálták a munkahelyeken a járvány első, második és harmadik hullámában; **a munkaerőhiány kezelésére egyrészt a beruházásösztönzést, másrészt pedig az alkalmazást megkönnyítő, a foglalkoztatást bővíteni szándékozó intézkedéseket tett a kormány.**

2.1. FOGLALKOZTATÁSI TRENDK

A Covid-19-járvány sajátos helyzetben érte a magyar gazdaságot. A nemzetgazdaság egészében jellemző volt

Az alkalmazásban állók száma a nemzetgazdaság egészében folyamatosan bővült az elmúlt években. Ezen belül az iparban és a feldolgozóiparban 2019 tavaszán tetőzött





az alkalmazásban állók száma (795 ezer, illetve 723 ezer fővel). A járvány hatására az alkalmazásban állók száma hirtelen csökkent (1. ábra). Az első hullámban az állásvesztés esélye relatíve magas volt a járműgyártás ágazatban, és a járműgyártásban a többi ágazathoz képest kiemelkedően magas (16%) volt azoknak az aránya, akik egyetlen órát sem dolgoztak 2020 második negyedévében, azaz lényegében állásidőre kerültek.⁸

A nemzetgazdaság egészében gyorsabban állt helyre a foglalkoztatás, mint a feldolgozóiparban és az iparban (1. ábra). A 2020 őszi és 2021 tavaszi visszarendeződés egybevágott azzal, hogy a 2020. tavaszi első járványhullám során tapasztalt növekvő munkanélküliség a második és a harmadik hullámban nem jelentkezett.⁹ A feldolgozóiparban a lassú visszarendeződés eredményezte azt is, hogy 2020 őszen és 2021 tavaszán esetenként a korábbinál kevesebb dolgozóval kellett a járvány megjelenése előtti megrendelésállományokat teljesíteni, ami a dolgozók részéről túlórákat (vagy a munkaidőkeretet használó cégeknél pluszórákat) eredményezett. Ezeket az összefüggéseket alátámasztja, hogy **a vállalatok árbevételadatai alapján – különösen a külföldi tulajdonú vállalatok körében – az első hullám után gyorsabb volt a helyreállítás, mint a foglalkoztatottságban,** azaz a helyreálló termelést a korábbinál kevesebb dolgozóval kellett biztosítani.¹⁰

2.2. A MUNKA RÉSZESEDESE A MEGTERMELT ÉRTÉKBŐL

A nemzetközi és a hazai elemzésekben a dolgozók helyzetének egyik fontos mutatója, hogy **a dolgozók a nemzetgazdaságban megtermelt érték mekkora részét kapják meg jövedelmeként.** Ez a részarány többféleképpen mérhető, ami az eredményekre is kihat,¹¹ a továbbiakban a nyers mutatót használjuk, ami a munkavállalói jövedelmek és a bruttó hozzáadott érték hányadosaként értelmezhető.

Válságidőszakokban a munka részarányának a csökkenése jellemző a megtermelt értékből: azaz a dolgozóknak a megtermelt értékből egyre kevesebb jut; a munkaadó / a vállalat / a tőkés / az állam pedig egyre nagyobb részt tart meg a megtermelt értékből.¹² Magyarországon az éves adatok alapján a munkavállalói jövedelem aránya a bruttó hozzáadott értékből a nemzetgazdaság egészében az 1990-es évek óta valamivel 50% felett stagnált, illetve a 2010-es években enyhén csökkent (2. ábra). **A feldolgozóiparban az 1990-es évek közepétől 2015-ig csökkent a munkavállalók részesedése a megtermelt értékből, amit az évtized második felében növekedés váltott fel.** Az elmúlt évek növekedése a béremelkedésekre és a munkaerőhiányra vezethető vissza leginkább; emellett a hányados alakulására jelentősen hatottak a

⁸ Köllő J., Reizer B. (2021): A koronavírus-járvány első hullámának hatása a foglalkoztatásra és a vállalatok árbevételére. Közgazdasági Szemle, április, 345–374.

⁹ Czifrusz M. (2021): A COVID-19-válság és a térbeli munkamegosztás változásai Magyarországon. Területi Statisztika, 3., 320–336.

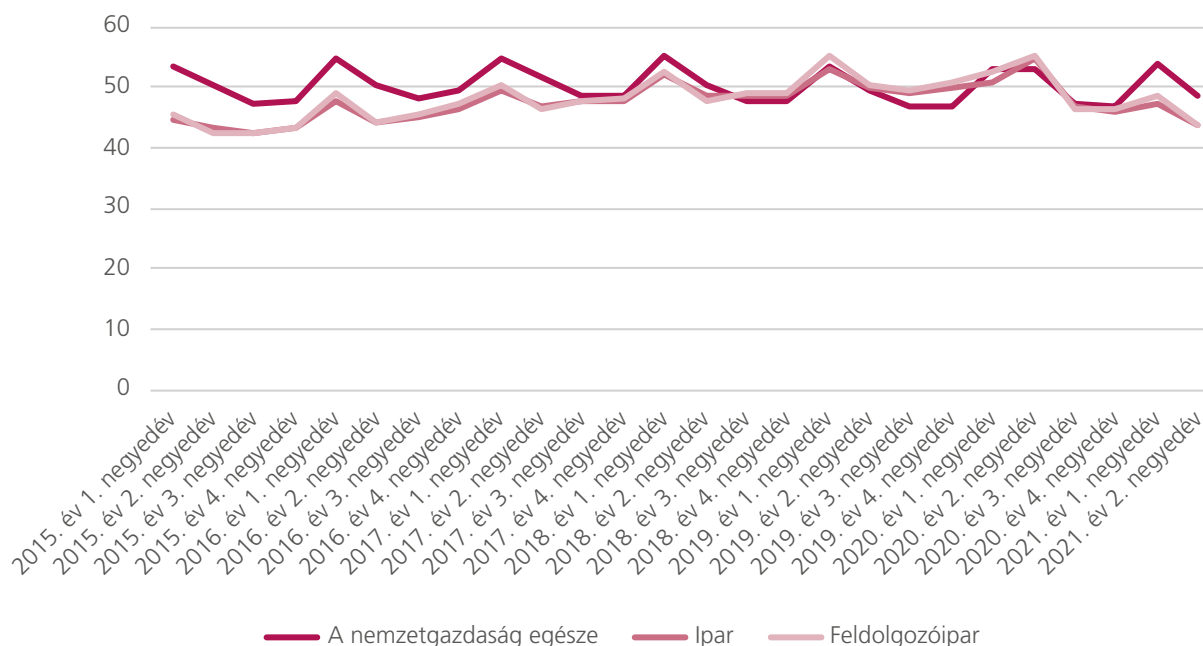
¹⁰ Köllő J., Reizer B. (2021): A koronavírus-járvány első hullámának hatása a foglalkoztatásra és a vállalatok árbevételére. Közgazdasági Szemle, április, 345–374.

¹¹ Lásd részletesen: Kónya I., Krekó J., Oblath G. (2021): A bérhányad alakulása Magyarországon és Európában. Közgazdasági Szemle, október, 1021–1054.

¹² Ez az 1970-es évektől zajló folyamat világszerte az ún. „hosszú lejármenet” része – erről és magyarországi vonatkozásairól bővebben lásd: Czifrusz M., Ivanics Zs., Kovai C., Meszmann T. T. (2019): A magyarországi munkásság a hosszú lejármenetben. Fordulat, 26., 142–170.

3. ábra

A munkavállalói jövedelmek aránya a bruttó hozzáadott értékből, 2015–2021 (% , negyedéves adatok)



Adatok forrása: KSH Tájékoztatói adatbázis

munkáltatói járulékcsoökkentések is.¹³ Ha a bruttó (munkáltatói járulékok nélkül számított) jövedelem állandó, de a munkáltatói járulékbefizetések csökkennek, az azért lehet kedvezőtlen hatással a dolgozók jólétére, mert az állam rendelkezésére álló forrásokat csökkenti, így a társadalmi újraelosztás mozgásterét szűkítheti. **2019-ben trendforduló volt abban, hogy a feldolgozóiparban a munka részesedése a megtermelt értékből magasabb volt, mint a nemzetgazdaság egészében.** Ennek értelmezésére további részletesebb vizsgálatokra volna szükség.

A Covid-19-járvány hatása ezeket a viszonyokat is megváltoztatta, és mind az ipar egészében, mind a feldolgozóiparban a munkajövedelmek aránya a megtermelt értékből a nemzetgazdaság egészének átlaga alá, az öt évvel ezelőtti szintre zuhant (3. ábra). Azaz **a Covid-19-járványra a tőke a feldolgozóiparban a munkavállalóknak kifizetett jövedelmek visszavágásával reagált, és a dolgozók aránytalanul nagy mértékben viselték a gazdasági visszaesés anyagi terheit.** A Covid-19-járvány első hulláma utáni helyreállítási szakaszban, amikor a gazdaság növekedett – 2020 második felében és 2021 első felében – nem látszik, hogy ez a trend megfordult volna. **Az ipar munkavállalói számára fontos célkitűzés volna, hogy a munkajövedelmek arányát a megtermelt értékből a válság előtti szintre vissza lehessen emelni.** Ennek eszköze egyrészt a béremelés lehet – amely nem a munkáltatók által befizetett járulékcsoökkentések rovására történik –, valamint olyan szabályozás és kormányzati támogatás, amely a válságidőszakban

és fellendülési időszakban is figyelemmel van a munkajövedelmek arányának alakulására.¹⁴

2.3. A BÉREK ALAKULÁSA A VÁLSÁG ELŐTT ÉS UTÁN

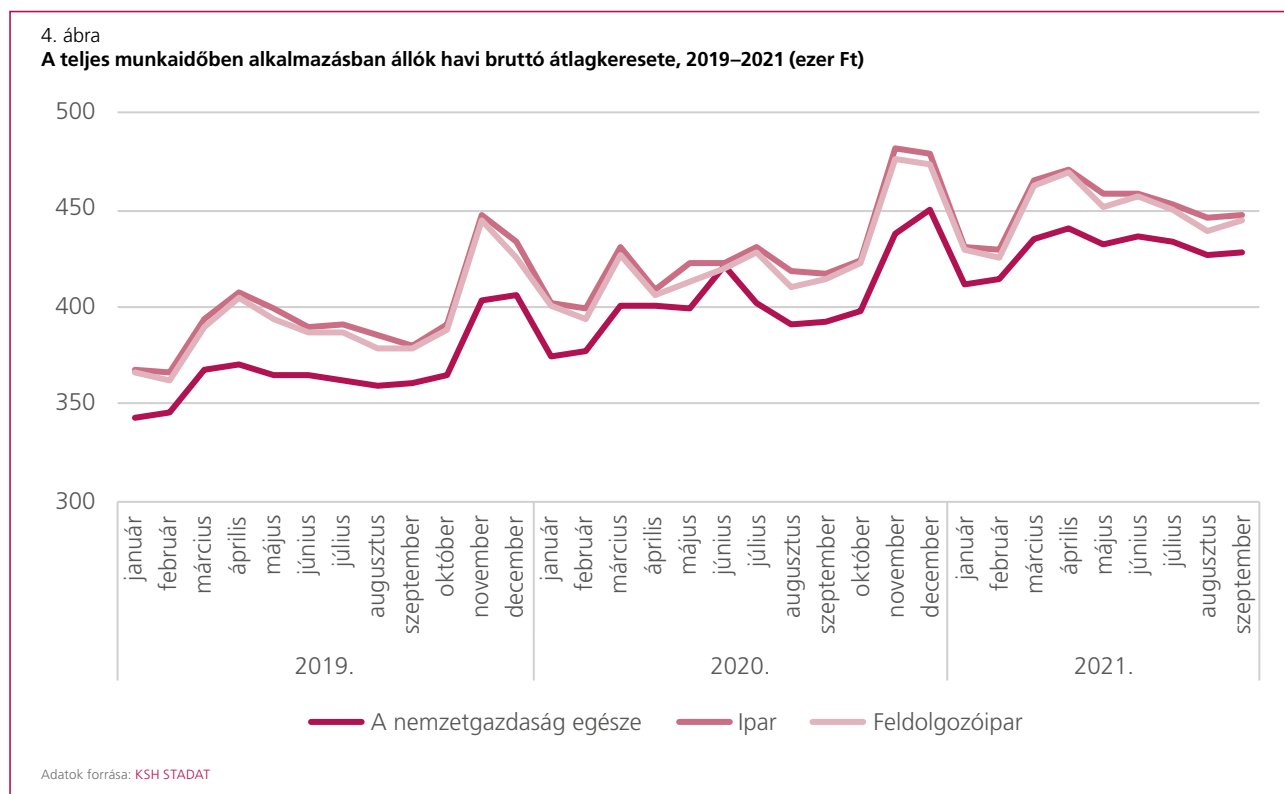
Bár a hétköznapi sejtéseink alapján a munkaerőhiány a Covid-19-válság előtt a béreket felhajtó hatással bírt, a hosszabb időtávot felölelő, kereseti adatokon végzett számítások **a munkaerőhiány és a béremelések között nem állapítottak meg egyértelműen kimutatható összefüggést.** Bár a 2010-es évek közepén munkaerőhiány az alacsonyabb fizetéseket adó munkahelyeken fordult elő nagyobb valószínűséggel, a munkaerőhiányt jelző vállalatoknál nem emelkedtek gyorsabban a bérek, mint az azt nem jelző vállalatoknál. A béremelési korlátok oka – legalábbis a hazai tulajdonú vállalatok körében – az alacsony termelékenység is lehet, ami a cégek létének veszélyeztetése nélkül nehezen tette lehetővé a béremelést.¹⁵

A Covid-19-járvány hatása a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bruttó bérében nem látszódott jelentősebben

¹³ Részletes számításokat erről lásd: Kónya I., Krekó J., Oblath G. (2021): *A bérhányad alakulása Magyarországon és Európában.* Közgazdasági Szemle, október, 1021–1054.

¹⁴ A munkajövedelmek aránya a megtermelt értékből összefüggésben állhat a munkatermelékenység alakulásával (egységnyi megtermelt értékre kevesebb munkaidőre, így kevesebb kifizetett munkabérré van szükség), illetve befolyásolhatják a beruházások vagy a kormányzat által nyújtott termelési támogatások is. E tényezők szétszálazására a magyar esetben további vizsgálatok volnának szükségesek.

¹⁵ Köllő J., Reszegi L., Tóth I. J. (2017): *Bérszint, manifeszt hiányhelyzetek, tervezett és tényleges béremelkedés.* In: Fazekas K., Köllő J. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, 2016.* MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 119–125.



(4. ábra), azaz azok, **akik meg tudták tartani a munkahelyeiket és teljes munkaidős állásaikat, nem voltak a járványidőszak vesztesei.** A Központi Statisztikai Hivatal által közölt és a kormányzati kommunikációban is a béremelkedések indikátoraként kezelt mutató a teljes munkaidőben alkalmazottak béreiről azonban éppen a Covid-19-járvány hullámai alatt nem tudta jól leképezni a dolgozók jelentős részének bérhelyzetét, mert a teljes munkaidőben foglalkoztatottak köre módosult jelentős

mértékben. Így bár a béremelkedés pozitív folyamat, de **figyelembe kell venni azok bérhelyzetét is, akik nem teljes munkaidőben dolgoznak; fontos, hogy az ő helyzetük javítására is legyenek a szociális partnerekkel közösen kidolgozott megoldások.** A munkaidőt illetően ugyanis a veszélyhelyzeti szabályozás a munkáltató számára biztosított könnyítéseket, a munkavállalók nehézségein viszont nem segítettek a 2020. tavaszi jogszabályok.¹⁶

¹⁶ Kártyás G. (2020): *A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején. Megvéd vagy gúzsba köt?* Magyar Munkajog E-folyóirat, 1.

3.

RÉGI ÉS ÚJ TÁMOGATÁSOK – A TÖKÉT VAGY A MUNKÁT TÁMOGATJÁK?

A magyarországi gazdaságfejlesztést szolgáló, a vállalatoknak nyújtott kormányzati támogatások köre a Covid-19-járvány gazdasági hatásai miatt részben módosult. A kormány új támogatási konstrukciókat dolgozott ki, illetve megtartotta vagy esetenként bővítette a rendelkezésre álló támogatásokat. Ebben a részben azt tekintjük át, hogy ezek inkább a tőkét vagy inkább a munkát, azaz a munkaadói vagy a munkavállalói oldalt támogatják-e. Mivel **a kormány a gazdaságfejlesztési támogatásokra a legtöbb esetben mint a foglalkoztatást bővítő vagy a munkanélküliséget csökkentő támogatásként hivatkozik**, jogosan várhatjuk el ezektől az eszközöktől, hogy ne csak a foglalkoztatottak számára legyenek hatással, hanem hozzájáruljanak a javuló munkakörülményekhez, az emelkedő munkabérekhez és a javuló munkaügyi kapcsolatokhoz is.

A Covid-19-járvány elméletileg lehetőséget nyújthatott volna arra – és sok kutató, elemző és a munkavállalói oldal is arra számított –, hogy a kormány merészebbet lép, és a válságot felhasználva új pályára állítsa a gazdaságfejlesztési eszköztárat. Az első eredmények alapján ez a váltás nem történt meg: **a tőkének juttatott támogatások bővültek, a munkavállalói oldal számára (legalábbis közvetlen módon) kevés forrás jutott**. A gazdaságpolitikai célkitűzések is csak annyiban módosultak, amennyiben az új, 2021–2027-es európai uniós programozási időszak tervezése, valamint az uniós Next Generation EU, illetve a helyreállítási és ellenállóképességi eszköz (RRF)¹⁷ ösztönző csomagjának hazai tervezése szükségeltette. **A munkavállalói oldal képviselői és a szociális partnerek a válságkezelő eszközök megtervezésébe nem voltak bevonva.**¹⁸

Összefoglalóan a legfontosabb régi és új eszközöket az 1. táblázat mutatja be, melyek jellemzőit a következőkben részletesen is bemutatjuk, kifejezetten a foglalkoztatás és a munkahelyek szempontjából. A főbb, eszközrendszeren átívelő tanulságok a következők:

- **A Covid-19-válságkezelés legköltségesebb eszközei a korábbi beruházásösztönzési logikákba illeszkedtek.** Az egyedi kormánydöntések egy teremtett munkahelyre jutó átlagos támogatásai már 20 millió Ft felett járnak, melyek mellé a versenyképesség-növelő támogatások sorakoztak fel, munkahelyenként átlagosan 1 millió Ft-ba kerülő összegekkel.
- A Covid-19-járvány hatására bevezetett, szélesebb elérésű **bértámogatási programok relative alacsony összegűek voltak** (munkahelyenként 200–450 ezer Ft, kivéve a kutatás-fejlesztésben dolgozók esetében igényelhető összegeket).
- A kormányzati támogatások legtöbbjénél a rendezett munkaügyi kapcsolatok¹⁹ megléte a támogatás feltétele, ugyanakkor egyéb, **a munkakörülményekre, a bérekre vagy a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó részletesebb feltételek hiányoznak** – amelyek a foglalkoztatás biztonságát és a „jó” munkahelyek megteremtését szolgálják. Ebből a szempontból a kormány a tőke mellé áll a munkával szemben.
- **A támogatások hatékonyságának egyetlen mérőszáma, hogy mennyi pénzt költött az egyes eszközökre a kormány.** A Covid-19-válságkezelő eszközök hatékonyságának nyilvánosan hozzáférhető kormányzati hatásvizsgálatáról nincsen tudomásunk.
- **A dolgozókat közvetlenül elérő támogatások hiányoztak** (az önfoglalkoztatók 2021. nyári támo-

¹⁷ Ezekről részletesen lásd az Európai Bizottság honlapjának **összefoglalóját**. Az európai uniós támogatások szerepének részletesebb elemzését lásd a 4. fejezetben.

¹⁸ Ez természetesen nemcsak magyar sajátosság, hiszen például a németországi vállalati támogatások is a szakszervezetek és az üzemi tanácsok rendszeres bevonása nélkül történtek meg – Hofmann, J. (2020): *Corona oder: Die Krise als Chance für eine sozial-ökologische Transformation*. Blätter für deutsche und internationale Politik, 9., 94–100.

¹⁹ A rendezett munkaügyi kapcsolatok kritériumát az állami támogatások odaítélésekor az 1990-es évek közepén vezették be, azóta a jogszabály többször módosult (legutóbb a 115/2021. (III. 10.) Korm. rendeletben). Rendezettnek minősülnek a munkaügyi kapcsolatok egy munkaadónál, ha a legalapvetőbb bejelentési, jogviszony-létesítési, esélyegyenlőségi és a külföldiek esetében a munkavállalási engedélyekre vonatkozó jogszabályok megsértése miatt nem bírságot kaptak meg az elmúlt két évben. Azaz egy rendezett munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező munkahelyen is lehetnek nagyon rosszak a munkakörülmények vagy történhetnek munkavállalói jogsértések. Így a kritériumrendszer valójában nem mozdítja elő az állami támogatásokból a „jó”, minőségi munkahelyek létrejöttét, illetve a munkahe-lyeken a jó munkaügyi kapcsolatokat.

- gátását kivéve), a kormány implicit álláspontja szerint a vállalatoknak nyújtott vissza nem térítendő támogatások automatikusan lecsorognak a dolgozókhöz (ami nem feltétlenül következett be).
- **Nem volt olyan eszköz, amely automatikusan pénzt juttatott volna a foglalkoztatottak számára** (pályázat és formális igénylés nélkül).
 - A kormányzati támogatások **nem adtak szakpolitikai választ a reprodukív, gondoskodási, háztartási munkát végzők megnövekedett terheire**; nem pótolták az így kieső béreket, nem javítottak a munkaerő újratemelésének feltételein. A termelő munka körülményeinek a biztosítása a vállalatokra maradt, illetve részben a szakszervezetek tudtak a dolgozókat támogató szerepben fellépni.²⁰

²⁰ A helyzetelemzésről és a megoldási lehetőségekről lásd pl. a Szolidaritási Akciócsoport első Covid-19-járványhullámban megjelent két cikkét [itt](#) és [itt](#).

1. táblázat

A régi és új kormányzati támogatások legfontosabb jellemzői

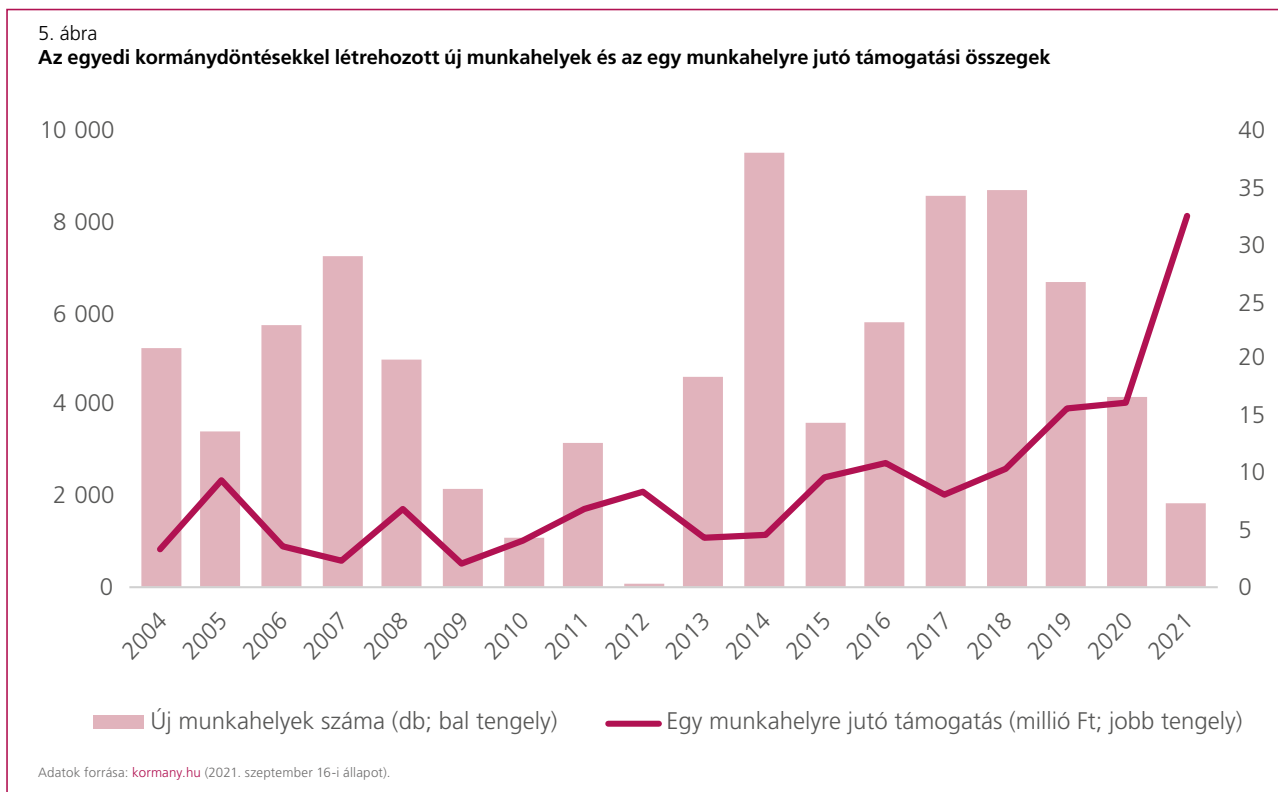
A támogatás elnevezése	Év	Támogatási összeg (milliárd Ft)	Támogatott vállalatok száma	Támogatott munkahelyek száma	Egy vállalatra jutó támogatás (millió Ft)	Egy támogatott munkahelyre jutó támogatás (millió Ft)
Régi, a Covid-19-járvány előtt is létező támogatások						
Egyedi kormánydöntés	2004–	710,3	346	86 750	2 053	8,19
	2020–2021	129,3	56	6 056	2 309	21,35
Stratégiai partnerségi megállapodások	2012–	..	89
	2020–2021	..	7
Azonnal cselekszünk munkahely-megőrző támogatás (OFA)	2015–	7,4	263	11 786	28	0,63
Munkásszálló-építés támogatása	2017–	16,9	48	..	352	..
	2017–2020	11,5	35	4 540	328	2,53
Új, a Covid-19-járvány gazdasági hatásainak kezelésére bevezetett támogatások						
Versenyképesség-növelő támogatás (VNT-1)	2020–2021	50,0 (keretösszeg); 151,4 (odaítélt összeg; 2021. január 14-ig)	673	130 324	225	1,40
Versenyképesség-növelő támogatás (VNT-2)	2020	50,0 (keretösszeg); 68,5 (odaítélt összeg; 2021. január 14-ig)	63	56 794	1 087	1,21
Versenyképesség-növelő támogatás (VNT-3)	2021	30,0 (keretösszeg)
Bértámogatási program	2020–2021	35,0	18 000	207 000	1,9	0,17
K+F bértámogatási program	2020	17,0	1 300	23 000	13,1	0,74
	2021	12,0	1 150	16 000	10,4	0,75
Ágazati bértámogatási program	2021	80,0	30 000	176 000	2,7	0,45
Önfoglalkoztatók kompenzációs támogatása	2021	17,6	..	80 000	..	0,22
Vállalatok munkaerő-támogatása	2020–2021	57,0	37 000	49 000	1,5	1,16

Jelmagyarázat: .. – nem releváns / nincs adat.

Megjegyzés: Az adatok vonatkozási időpontja: Egyedi kormánydöntések: 2021. augusztus 18., Stratégiai partnerségi megállapodások: 2021. április 22., Azonnal cselekszünk: 2020. december 31., Munkásszálló-építési támogatás: 2021. július 1. Forrás: saját összeállítás a kormány.hu hírei, dokumentumtára és az OFA közhasznúsági jelentése alapján.

A támogatás típusa	Mivel segíti a dolgozókat?			
	Létszám	Bér	Munkakörülmények	Munkaügyi kapcsolatok
Vissza nem térítendő támogatás különböző célokra	Munkahelyek létrehozása, munkahelyek számának bővítése (nem kötelező elem)	–	–	A rendezett munkaügyi kapcsolatok a támogatás odaítélésének a feltétele
Együttműködési megállapodás, pénzügyi kötelezettségvállalás nélkül	Néhány esetben szerepel a megállapodásban a munkahelyek számának bővítése	–	Képzés	–
Vissza nem térítendő támogatás bérköltségre	Létszámcsökkentés elkerülése (átmeneti nehézséggel küzdő vállalkozásokban)	–	– (A dolgozó munkaidéje csökkenhet is a támogatás ellenére)	A rendezett munkaügyi kapcsolatok a támogatás odaítélésének a feltétele
Vissza nem térítendő támogatás	–	–	Lakhatás teremtése	–
Vissza nem térítendő támogatás	Munkahelyek megtartása	–	–	A rendezett munkaügyi kapcsolatok a támogatás odaítélésének a feltétele
Vissza nem térítendő támogatás	Munkahelyek megtartása	–	–	A rendezett munkaügyi kapcsolatok a támogatás odaítélésének a feltétele
Vissza nem térítendő támogatás	Munkahelyek megtartása; új munkahelyek létrejötte	Bértömeg növelése (opcionális elem)	–	A rendezett munkaügyi kapcsolatok a támogatás odaítélésének a feltétele
Vissza nem térítendő támogatás	Rövidített munkaidő kompenzálása	–	–	A rendezett munkaügyi kapcsolatok a támogatás odaítélésének a feltétele
Vissza nem térítendő támogatás	Rövidített munkaidő kompenzálása	–	–	A rendezett munkaügyi kapcsolatok a támogatás odaítélésének a feltétele
Vissza nem térítendő támogatás	–	–	–	A rendezett munkaügyi kapcsolatok a támogatás odaítélésének a feltétele
Vissza nem térítendő támogatás	–	Egyszeri 219 ezer Ft-os támogatás	–	–
Vissza nem térítendő támogatás	Regisztrált álláskereső foglalkoztatása	–	–	–

4., VNT-1 és VNT-2: 2021. január 14., Bértámogatási és K+F bértámogatási program: 2020. szeptember 17., 2021. május 21., Ágazati bértámogatási program: 2021. május 6., Önfoglalkoztatók kompenzációs támogatása: 2021. szeptember 20.



3.1. EGYEDI KORMÁNYDÖNTÉSEK A VÁLLALATOK TÁMOGATÁSÁRA

Az egyedi kormánydöntésekkel való beruházásösztönzésel **2004 óta a kormányok 87 ezer álláshely létrehozását támogatták, összesen 710 milliárd Ft-tal.** Egy-egy munkahely megteremtésére az egymást követő Orbán-kormányok a 2010-es évek második felétől egyre többet költöttek: a 2021-es évben (szeptemberig) egy munkahelyre már közel 33 millió Ft-ot (5. ábra).²¹ A növekvő összegek egyik oka az a változtatás, hogy a támogatásért cserébe nem kötelező már munkahelyteremtést vállalni; 2021-ben a támogatott vállalatok közel fele a többletmunkahelyet nem vállaló csoportba tartozott. A Covid-19-járvány hatása lehet tetten érhető abban, hogy 2020-ban a támogatott vállalatok száma majdnem felére csökkent (53-ról 28-ra), 2021-ben viszont növekedés várható (szeptemberig 28 döntés született). Szintén a 2010-es évek második felének trendje, hogy a támogatottak egyre nagyobb része magyarországi „relációjú”: 2015 óta a támogatott cégek negyede szerepel ebben a csoportban (ez nem feltétlenül jelent magyar tulajdonú vállalatot, és nem jelenti a hazai piacra való termelést).

Az egyedi kormánydöntések keretében nyújtott támogatások jogszabályi háttérét a 210/2014. (VIII.27.) kormányrendelet nyújtja. A jogszabály a munkavállalók szempontjából is meghatároz követelményeket: **támogatás csak azon vállalatnak nyújtható, amely a támogatást megelőző két évben megfelelt a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményeinek.** Emellett a támogatások odaítélésének szempontrendszerében szerepel a létrehozott munkahelyek száma, ezek megtartására tett vállalás és a régiós munkaerőpiacra gyakorolt pozitív hatás (utóbbit sokféleképpen lehet értelmezni, amelyről nem nyújt eligazítást a jogszabály). A munkaügyi kapcsolatokról vagy a munkakörülményekről részletesebb elvárásokat nem fogalmaz meg a kormányrendelet.

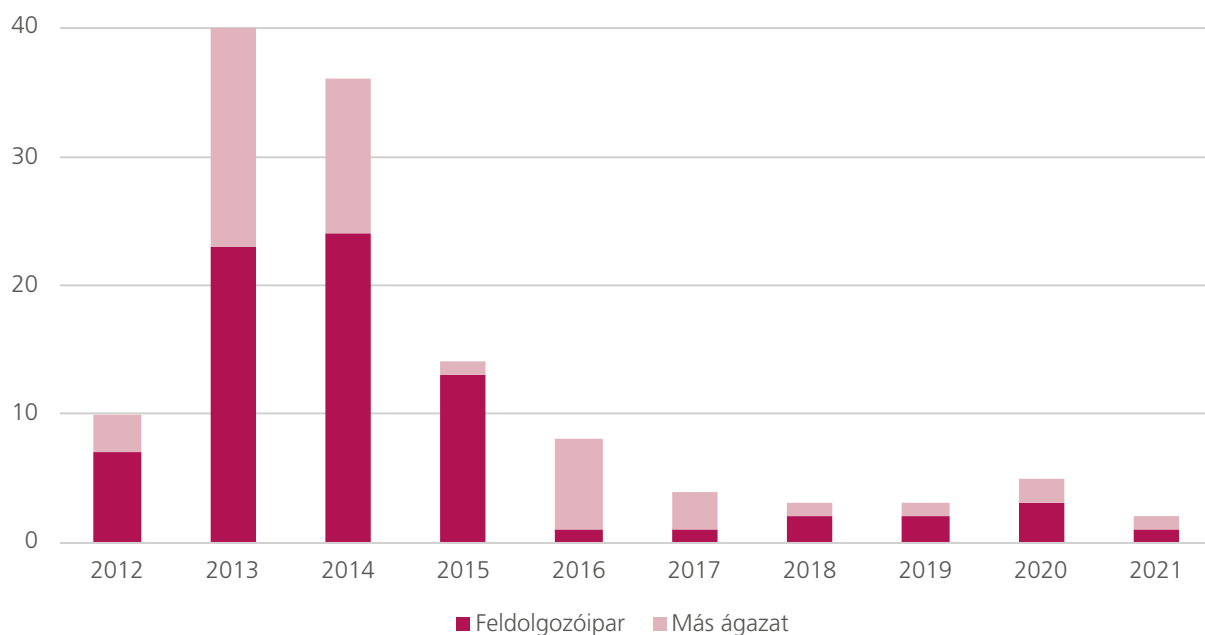
A stratégiai megállapodások a dolgozók érdekeit akkor szolgálhatják jobban, ha

- feltétele lenne a munkaügyi kapcsolatok tartalmi továbbfejlesztésére tett vállalás (pl. szakszervezet alakításának támogatása, kollektív szerződés megkötése, az üzemi tanács érdemi működtetése);
- reprezentatív szakszervezet megléte esetén a munkavállalói oldal is be lenne vonva a támogatásokról való tárgyalásokba.

²¹ Az egy munkahelyre jutó támogatás nem azt jelenti, hogy a támogatási összegeket a vállalatok közvetlenül bérre fordítják, azaz az a dolgozókhoz jut el. Az egy munkahelyre jutó támogatást úgy kapjuk meg, hogy a vállalat számára a beruházásra adott forintösszeget elosztjuk a cég által létrehozandó új munkahelyek számával.

6. ábra

A kormány által megkötött stratégiai partnerségi megállapodások száma (2012–2021. április)

Adatok forrása: kormany.hu és céginformációs adatbázisok.

3.2. STRATÉGIAI PARTNERSÉGI MEGÁLLAPODÁSOK A KORMÁNY ÉS A VÁLLALATOK KÖZÖTT

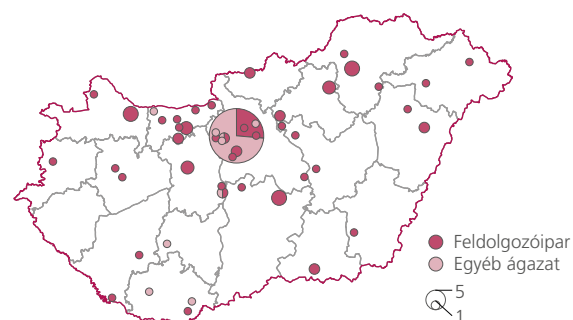
A kormány 2012-től köt stratégiai partnerségi megállapodásokat vállalatokkal. 2021 áprilisáig összesen 89 ilyen megállapodás készült 125 vállalattal, amelyek elsősorban külföldi tulajdonúak, kisebb részben pedig hazai cégek.²² A 125 vállalatból ftevékenysége alapján 77 tartozik a feldolgozóiparhoz, ezen belül 17 a járműiparhoz, 12 pedig a tág értelemben vett vegyiparhoz (TEÁOR 20-22); a legtöbb megállapodás 2012–2013-ban született (6. ábra). A legtöbb megállapodást budapesti székhelyű céggel kötötte a kormány: míg Budapesten a nem feldolgozóipari vállalatok dominálnak, addig **Budapesten kívül szinte csak feldolgozóipari vállalattal kötött stratégiai megállapodást a kormány** (7. ábra). Így a kormány a vidéki Magyarországon lényegében csak a feldolgozóipari vállalatokat tekinti stratégiai partnernek.

A stratégiai partnerségi megállapodások konkrét vállalásokat általában nem tartalmaznak, az együttműködés lehetséges tématerületeit jelölik ki szándéknyilatkozatok formájában. A hasonlóan szövegezett megállapodásokban **a vállalatok dolgozóival kapcsolatos célok leginkább a dolgozók képzésére szorítkoznak**. A megállapodásokban a vállalat kifejezi szándékát, hogy képi a felvett dolgozóit, a kormány pedig ezeket a képzéseket támogatja (a megállapodásoktól függetlenül létező képzési támogatásokkal, a szakképzési hozzájárulás csökkentésének lehe-

tőségével, illetve újabban a duális képzésbe való bekapcsolódással). A stratégiai megállapodások a munkavállalói szempontokat figyelmen kívül hagyják: **nem foglalkoznak meg célokat a rendezett munkaügyi kapcsolatok, a kedvező munkakörülmények, a magasabb bérek, a munkaegészségügy és a munkavédelem területén** – még szándéknyilatkozat formájában sem. A képzési szándék valójában legalább ugyanannyira (ha nem jobban) a vállalat profitérdekéből adódik, hiszen a képzés tartalma nem feltétlenül valamilyen általánosabb készség- vagy képességfejlesztés, amely más munkahelyen is alkalmazható lehet. A stratégiai megállapodások leginkább a Magyarországon működő külföldi vállalatok országhoz való kötődését erősítik szimbolikus módon; illetve hivatkozási alapul szolgálhatnak egyedi megállapodások megkötéséhez a kormánnyal (pl. a 149/2012. kor-

7. ábra

A kormány által megkötött stratégiai partnerségi megállapodások földrajzi megoszlása (2012–2021. április)

Adatok forrása: kormany.hu és céginformációs adatbázisok.

²² A folyamatosan frissülő listát lásd a [Külgazdasági és Külügyminisztérium honlapján](http://Kulfgazdasagi-es-Kulugyminiszterium-honlapjan).

mányrendelet alapján korábban nyújtható képzési támogatások egyedi kormánydöntés alapján). Emellett néhány vállalat esetében a stratégiai megállapodás rögzíti, hogy az „innovatív” (értsd: a rugalmas munkaerő-gazdálkodást biztosító) munkaügyi megoldásokról a kormány konzultál a vállalattal.²³

A stratégiai partnerségi megállapodások gyakorlatát a szak-szervezetek az elmúlt években többször illették erős kritikával, főleg, amikor a dolgozók jogait, munkakörülményeit és érdekeit súlyosan sértő vállalati döntések születtek.

A stratégiai megállapodások a dolgozók érdekeit akkor szolgálhatnák jobban, ha

- feltétele lenne a rendezett munkaügyi kapcsolatok megléte, illetve a munkaügyi kapcsolatok tartalmi továbbfejlesztésére tett vállalás (pl. szakszervezet alakításának támogatása, kollektív szerződés megkötése, az üzemi tanács érdemi működtetése);
- reprezentatív szakszervezet megléte esetén harmadik félként a munkavállalói oldal is aláírja lenne a stratégiai megállapodásoknak.

3.3. AZ OFA – ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT. TÁMOGATÁSAI

A vállalatoknak nyújtott, foglalkoztatást segítő támogatások egy kisebb körét az OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. kezeli, amely az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM) tulajdonosi joggyakorlása alatt áll. **Az OFA munkaerőpiaci programjai közül a múltban is több foglalkozott különböző válsághelyzetek kezelésével,** hazai és európai uniós forrásokból egyaránt. A Covid-19-válság hatásainak kezelésére az OFA már meglevő programjai is részben alkalmasak voltak. Ezen belül kiemelkedik a rendelkezésre álló forrást tekintve az „Azonnal cselekszünk” program, amely **átmenetileg nehéz helyzetbe került vállalatoknak nyújt bértámogatást** annak érdekében, hogy dolgozóikat ne kelljen elbocsájtaniuk. 2020-ban az előzetes tervekhez képest forrásbővítés történt. Másokhoz hasonlóan ennél a támogatásnál is pályázati előfeltétel a rendezett munkaügyi kapcsolatok megléte, viszont a munkahelyek megtartásán kívül más jelentős, a dolgozókat érintő vállalást nem kellett tenniük a támogatott vállalatoknak. Egy vállalatra átlagosan 28 millió Ft támogatás, egy munkahelyre pedig 629 ezer Ft támogatás jutott.²⁴

²³ Például az Audi Hungaria Motor Kft.-vel és a Daimler AG-vel kötött megállapodásban: „A Magyar Kormány elismeri, hogy az AUDI AG / Daimler Németországban nagy tapasztalatokkal rendelkezik a rugalmas és az innovatív munkaidő kialakítása területén; olyan eszközök, mint például a rövidített munkaidő, a munkaidőszámlák és a rész-munkaidő alkalmazása Magyarországon is kedvezően (...) járulhatnak hozzá a munkahelyek megőrzéséhez és a foglalkoztatás bővítéséhez.”

²⁴ Az adatok az OFA Nonprofit Kft. 2020. évi közhasznúsági jelentéséből származnak.

A támogatási forma a dolgozók érdekeit akkor szolgálhatná jobban, ha

- a bértámogatásnak feltétele lenne a munkaügyi kapcsolatok tartalmi továbbfejlesztésére tett vállalás.

3.4. MUNKÁSSZÁLLÓ-ÉPÍTÉSEK TÁMOGATÁSA

A dolgozók munkaerejének az újratermelése és ennek körülményei kulcsfontosságúak általánosságban is, de válságidőszakokban különösen. Ha egy válságidőszakban csökkennek a bérek, csökken a munkaidő, elbocsájtások történnek, akkor az alapvető életfeltételek biztosítása (pl. étkezés, lakhatás) is nehezebbé válik. Szintén kedvezőtlen folyamat, ha a munkabérből egyre nagyobb hányadot kell az alapvető lakhatási és megélhetési költségekre fordítaniuk a dolgozóknak. Ebből a szempontból a Covid-19-válság megfordíthatta azokat a kedvező trendeket, hogy a háztartásoknak a 2010-es években a jövedelmek enyhén csökkenő részarányát kellett az alapvető kiadásokra fordítaniuk (2012-ben még a jövedelmek 60%-át, 2019-ben 55%-át).²⁵

Az elmúlt évek munkaerőhiányos helyzetének kezelésére a kormány munkásszálló-építési programot indított, amellyel a belföldi és a külföldi munkaerő földrajzi mobilitását lehetett elősegíteni. 2017 és 2021 között 17 milliárd Ft-ból 48 munkásszálló-építést támogatott az Innovációs és Technológiai Minisztérium (illetve jogelődje), a 2017 és 2020 közötti kiírásokban összesen 4500 férőhely létesítésére pályáztak sikerrel.²⁶ Egy férőhelyet így 2,5 millió Ft támogatásból hoznak létre átlagosan. Kezdetben csak önkormányzatok és köztulajdonban levő vállalatok pályázhattak, a pályázati lehetőséget később kiterjesztették vállalkozások számára is. A pályázatokat 2021-ben 10 milliárd Ft-os keretösszeggel írták ki, és a program a tervek szerint 2022-ben is folytatódik.²⁷

A nyertes pályázatok leginkább Dél- és Kelet-Magyarországon, valamint Komárom-Esztergom megyében összpontosulnak (8. ábra), a városok közül kiemelkedik Debrecen és Kecskemét többszáz fős munkásszálló-építése. Az ország egyes térségeiben (például a Nyugat-Dunántúlon vagy a budapesti agglomerációban) viszont alig létesültek kormányzati támogatással új munkásszállók, így **az ország fejlettebb térségeiben a munkaerőhiányra és a megélhetési költségek emelkedésére nem tudott a támogatási forma markáns szakpolitikai választ adni.**

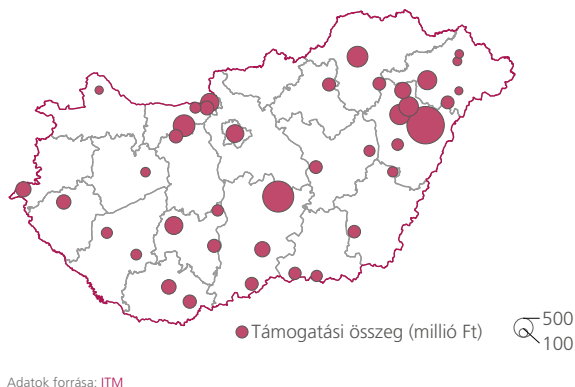
Bár a munkásszállók építése lehetővé teszi a dolgozók számára a lakhatásuk megoldását, az elmúlt években több

²⁵ Az adatok a Központi Statisztikai Hivatal STADAT táblájából származnak.

²⁶ Az adatok az Innovációs és Technológiai Minisztériumtól származnak és 2021 július eleji állapotot mutatnak.

²⁷ Bővebben lásd az Innovációs és Technológiai Minisztérium 2021. november 26-i hírében a kormányhivatalon.

8. ábra

A munkásszálló-építési támogatások földrajzi eloszlása (2017–2021)

településen is ellenezte a munkásszállók építését a helyi lakosság, akik a (külföldi) vendégmunkásoktól féltették településük nyugalomát, illetve közbiztonsági problémaként látták a munkásszálló létesítését. Ezeket a társadalmi feszültségeket és előítéleteket általában a helyi önkormányzatoknak kellett kezelniük és megoldaniuk; így **a munkásszálló-építés esetében szükséges elem volna a társadalmi szolidaritás megteremtése** is.

A támogatási forma a dolgozók érdekeit akkor szolgálhatná jobban, ha

- a támogatott munkásszállókat nonprofit, köztulajdonban levő vállalkozások építenék és üzemeltetnék, így a támogatás nem a szállóépítő vállalkozók érdekeit, hanem a megfizethető lakhatást szolgálja;
- a szakszervezetek, munkavállalói érdekképviseletek és dolgozói tulajdonban levő gazdasági szervezetek (pl. szövetkezetek) partnerként jelennének meg a munkásszálló-építésben, így a dolgozók érdekei is megjelenének a munkásszállók kialakításában és üzemeltetésében.

3.5. A VERSENYKÉPESSÉG-NÖVELŐ TÁMOGATÁSOK (VNT)

A versenyképesség-növelő támogatásokat a kormány a koronavírusválság hatására vezette be 2020 júliusában. A pályázatok lebonyolításával a Nemzeti Befektetési Ügynökséget (HIPA) bízták meg. A szakmai irányítást a Külgazdasági és Külügyminisztérium végezte, annak ellenére, hogy nem csak külföldi tulajdonban levő vállalatok pályázhattak a támogatásra.

A 7/2020. (IV.16.) KKM rendelet által indított programban az első kiírásban (VNT-1) közép- és nagyvállalatok pályázhattak, a második, 2020. őszi kiírásban (VNT-2) nagyvállalatok számára nyújtottak támogatást, a harmadik (2021 májusától igényelhető) fordulóban (VNT-3) közép- és nagyvállalatokat támogatnak. Mindhárom alprogramban akkor lehetett támogatást igényelni, ha a vállalat a Covid-19-járvány hatására veszteségeket szenvedett el: a támogatás a kie-

sett árbevétel vagy megrendelések kompenzálására szolgált hivatalosan, ám valójában új beruházásokat vártak el a cégektől. Előfeltétel volt a rendezett munkaügyi kapcsolatok megléte, illetve vállalni kellett a korábbi dolgozói létszám fenntartását; a VNT-3 kiírásban pedig legalább 25 új munkahely létrehozását vagy a bértömeg 15%-os növelését vagy az árbevétel 15%-os növelését. A támogatásokat egyes ágazatokban (pl. energiatermelés, acélipar, turizmus) az európai uniós versenyjogi szabályozás miatt nem lehetett igénybe venni; a támogatások csak a feldolgozóiparban és az üzleti szolgáltatásokban voltak elérhetők. A vissza nem térítendő támogatás akár előfinanszírozásban is igényelhető volt. Az elvárt beruházási összeg folyamatosan emelkedett: a VNT-1-ben már 150 ezer eurós beruházással is lehetett indulni, míg a VNT-3-ban legalább 2 millió eurós beruházást kellett vállalni. Így a támogatás egyre inkább a tőkeerős nagyvállalatok támogatása irányába mozdult el. **Jó irány a dolgozók szempontjából, hogy a bértömeg növelése megjelent a támogatási szempontok között, még ha választható formában is.**

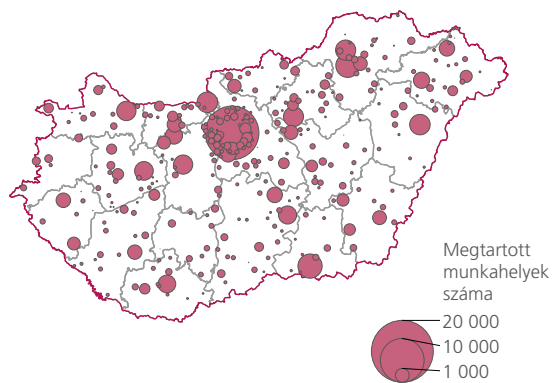
A pályázatok elbírálása során a HIPA megvizsgálta a foglalkoztatottak létszámát és a béreket is az adott vállalatnál, arról viszont nem rendelkezünk információval, hogy ezeket a szempontokat miként vette figyelembe a támogatások odaítélésénél. A HIPA hivatalos kommunikációjából az sejthető, hogy **a támogatás odaítélését informális egyeztetések és nem transzparens alkufolyamat előzte meg. Ugyan a HIPA meghatározott bírálati szempontokat, de ehhez nem tartozott bírálati pontrendszer és független szakértők által végzett bírálat.** A támogatások gyors odaítélése (a pályázat benyújtásától számítva legfeljebb egy héten belül előzetes döntés született) sem valószínűsíti, hogy a pályázatok érdemi bírálatára sor került volna, a pályázati feltételeknek való formális megfelelés ellenőrzésén túl.²⁸

A kormányhivatal 2021. november végén a 2021. január 14-ig odaítélt támogatásokról közöl összeállítást, tehát a VNT-1 és a VNT-2 kezdeti adatait lehet egyelőre cégszinten látni.²⁹ A VNT-1 és a VNT-2 kiírásban összesen több mint hétszáz vállalatot támogatott a kormány 220 milliárd Ft értékben, a támogatással érintett vállalatokban összesen közel 187 ezren dolgoznak (ezeket a kormány megtartott munkahelyekként tartja számon, bár a munkahelyek nagyobb része feltehetően akkor sem szűnt volna meg, ha nem kapnak a cégek támogatást). Az egy munkahelyre jutó támogatás 1,2-1,4 millió Ft volt. A támogatások 333 település vállalatához jutottak el (2021. január 14-ig), a közép- és nagyvállalati körben az ország valamennyi megyéjében találunk támogatottakat (összhangban területi elhelyez-

²⁸ A kutatás során a HIPA-t is megkerestük kérdésekkel, és interjút szeretnénk volna készíteni a támogatások tapasztalatairól. Mivel a HIPA nem reagált a többszöri e-mailes és telefonos megkeresésre, ezért csak a honlapon közzétett forrásokból dolgozhattunk. A versenyképesség-növelő támogatásról az [itt](#), az [itt](#) és az [itt](#) található prezentációk tartalmazznak részleteket.

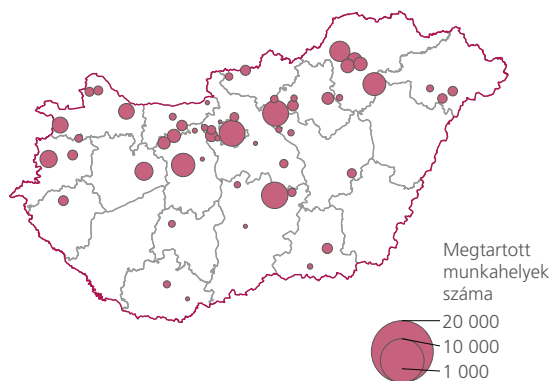
²⁹ A támogatottak listája elérhető a kormany.hu oldalon.

9. ábra
A VNT-1 versenyképesség-növelő támogatások földrajzi eloszlása (2021. január 14-ig)



Adatok forrása: kormány.hu

10. ábra
A VNT-2 versenyképesség-növelő támogatások földrajzi eloszlása (2021. január 14-ig)



Adatok forrása: kormány.hu

kedésükkel), bár a budapesti agglomeráció, a nagyobb városok és néhány újraiparosodó térség – például Jászberény–Hatvan vagy Tatabánya környéke – súlypontként rajzolódnak ki. A nagyvállalati támogatások fókuszában egyértelműen az Észak-Dunántúl térsége áll, összhangban az újraiparosodás és a külföldi működő tőke területi mintázataival (9. ábra, 10. ábra).³⁰

A támogatási forma a dolgozók érdekeit akkor szolgálhatná jobban, ha

- a bírálati folyamatban pontrendszerben érvényesítenék a foglalkoztatottakra és a bérekre vonatkozó szempontokat, és a pályázatok elbírálását független szakértők végeznék (a munkavállalói oldal részvételével);
- a bértömeg növelésére tett vállalás mellett a munkakörülményekre és a munkaügyi kapcsolatok továbbfejlesztésére vonatkozó vállalás is a támogatás feltétele lenne.

30 A támogatottak listájában több telephellyel rendelkező vállalatok esetében a munkahelyek számát egyenlő arányban osztottuk fel a települések között.

3.6. A BÉRTÁMOGATÁSI PROGRAM („KURZARBEIT“)

A koronavírusjárvány első hullámában, 2020 áprilisában a magyar kormány – más európai országokhoz hasonlóan – a csökkentett munkaidő kompenzálására vezetett be támogatásokat, amelynél a régebb óta létező német „Kurzarbeit” jelentett távoli előképet. A versenyképesség-növelő támogatással szemben ezt a támogatást a foglalkoztatáspolitikáért felelős Innovációs és Technológiai Minisztérium kezelte, a támogatási kérelmet az illetékes kormányhivatalokhoz kellett benyújtani. A támogatás három hónapra szólt, összege a kiesett munkaidőre szóló bér 70%-a, a támogatás igénybevételéhez egyhónapos továbbfoglalkoztatást kellett vállalnia a cégnek, valamint képzést – „egyéni fejlesztési időt” – kellett biztosítani a támogatott dolgozó számára.

A Kurzarbeit a **koronavírus kezelő, foglalkoztatást támogató programok közül a leginkább szűkmarkú volt: egy dolgozóra 170 ezer Ft támogatás jutott** a 2020. szeptemberi összesítés alapján.³¹ A szakszervezetek – és részben a munkáltatói szervezetek is – kritikával illették a bértámogatási programot, többek között annak szűkmarkúsága, bürokratikus volta és rövid időtartama miatt. **A bértámogatási hányad** (a támogatás aránya a munkabérhez képest) **és a bértámogatás időtartama szempontjából a magyar Kurzarbeit európai uniós összehasonlításban is rosszul teljesített.**³² Emellett a támogatásokat sok olyan vállalat nem vette igénybe, amelyet ugyan a Covid-19-járvány gazdasági hatásai érintettek, viszont a támogatás igénylésével járó bürokratikus terheket nem vállalta. Számos esetben így valójában a munkáltató döntése és a nem megfelelő állami konstrukció miatt **dolgozók estek el annak a lehetőségétől, hogy a csökkentett munkaidővel járó bérkiesést állami támogatásként megkaphassák.** Sőt, interjúalanyaink beszámoltak arról is, hogy több munkahelyen csökkentették a ledolgozandó óraszámokat, viszont az egyébként jogosult vállalat nem vette igénybe a bértámogatást. A kölcsönzött vagy határozott idejű szerződéssel rendelkező dolgozók szintén kimaradtak a támogatásokból, hiszen nekik egyszerűen lejártak a szerződéseik a koronavírus miatti lezárások és termelésbeli visszaesések során. Ugyanakkor a bértámogatási programnak pozitív hatásai is voltak: a vállalati hitelekkel párosulva hozzájárult a foglalkoztatás bővítéséhez azokban a vállalatokban, amelyek igénybe vették ezt a támogatási formát.³³

31 A bértámogatási program értékelését megnehezíti, hogy az Innovációs és Technológiai Minisztérium nem közöl a program megvalósulásáról állathekinthető adatokat, csupán az államtitkári nyilatkozatokból (a kormány.hu Hírek rovatából) tudjuk a támogatott vállalatok és dolgozók alakulását, valamint a programra fordított összegeket rekonstruálni.

32 Részletesen lásd: Eurofound (2021): COVID-19: Implications for employment and working life. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

33 Drabancz Á., El-Meouch N. M., Lang P. (2021): A koronavírus-járvány miatt bevezetett jegybanki és állami hitelprogramok hatása a magyar foglalkoztatásra. Közgazdasági Szemle, szeptember, 930–965.

A kutatás-fejlesztésben dolgozók számára külön program indult, hasonló szabályokkal, de magasabb támogatási összegekkel, amely programot 2021-ben megismételték. A „munkahelyvédelmi” bértámogatás mellett az állás-keresők elhelyezkedését „munkahelyteremtő” bértámogatás segítette.³⁴ Utóbbi abba az európai uniós trendbe illeszkedik bele, hogy a járvány első hulláma után a kormányok a gazdaságélénkítésben az állás-keresők foglalkoztatására helyezte át a hangsúlyt.³⁵

2020 őszétől a kormány elindította a vendéglátás, turizmus, szabadidős szolgáltatás ágazatban az ágazati bértámogatási programot.³⁶ A legfeljebb hat hónapra szóló támogatás a bruttó munkabér feléig szólt, a cégeknek egyhónapos továbbfoglalkoztatást kellett vállalniuk. A 2021. májusig tartó adatok alapján 176 ezer dolgozó után igényelték a támogatást, az egy munkahelyre jutó összeg 450 ezer Ft körül alakult.³⁷

Az önfoglalkoztatók körében egyrészt 2020-ban és 2021-ben könnyítést jelentett a katasztrófázók számára, hogy néhány hónapig nem kellett befizetni az adót. Az önfoglalkoztatók számára – megkésve – a kormány a garantált bérminimum összegére tehető egyszeri kompenzációs támogatást is nyújtott 2021-ben, amelyet azok a szolgáltatók vehettek igénybe, akik a lezárások miatt nem tudtak dolgozni. 2021 szeptemberéig nagyjából 80 ezren igényelték ezt a támogatást, elsősorban a szépségápolásban dolgozók.³⁸

A támogatási forma a dolgozók érdekeit akkor szolgálhatja jobban, ha

- a valóban nehéz helyzetbe került vállalkozások dolgozóinak segítene, bürokratikus terhek nélkül;
- a munkakörülményekre és a munkaügyi kapcsolatok továbbfejlesztésére vonatkozó vállalás is a támogatás feltétele lenne.

3.7. A PÉNZBELI TÁMOGATÁSOKON TÚLI, A MUNKÁT ÉRINTŐ FONTOSABB INTÉZKEDÉSEK

A munkavállalói oldalon a Covid-19-járványra adott válaszlépések közül az egyik legvitatottabb az volt, hogy **a munkavállaló és a munkáltató megállapodhattak a munka törvénykönyvétől való eltérésről** a veszélyhelyzet időtartama alatt (2020. július 1-jéig). Bár a jogszabály³⁹ közös megállapodást említ, a két fél eltérő hatalmi

pozíciói és érdekvédelemérti lehetőségei miatt a munkáltató van erősebb helyzetben. A válságkezeléshez feltehetően a munkáltatók számára nem vagy nagyon ritkán lett volna szükség a munka törvénykönyvétől való eltérés erős felhatalmazására.⁴⁰ Így valójában kérdés, hogy ez a munkaügyi szabályozás valójában a Covid-19 okozta helyzet kezelésére szolgált, vagy általánosabb érvényű, a munkaerő rugalmasítását szolgáló szabályozásról van szó, amely valamilyen formában később is fenn fog maradni. A szakszervezetek valamennyi szinten (vállalat, országos szint, szakszervezeti szövetségek) erős kritikát fogalmaztak meg a jogszabályról.

Szintén a veszélyhelyzetre való hivatkozással vezette be a kormány azt a – munkaerőhiányt is oldó – intézkedéscsomagot, amely **a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatásának könnyítését szolgálta**.⁴¹ Ezek a szabályozások a veszélyhelyzet ideje alatt vannak hatályban. Foglalkoztatáspolitikai szempontból hátrány, hogy **a kormányrendelet a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatási ügyeit kivette a foglalkoztatáspolitikáért felelős ITM hatásköre alól** és a külgazdasági és külügyminiszterhez delegálta. A harmadik országbeli állampolgárok kölcsönzésére a jogszabály bevezette a minősített foglalkoztatási nyilvántartást is; egyelőre a veszélyhelyzet időtartamára.⁴² 2021 júliusától pedig a külföldi tulajdonban levő vállalatok a létszámuk 20%-áig alkalmazhatnak külföldi munkaerőt. Rövid távon a magyar munkaerőpiac külföldi munkavállalók előtti megnyitása mérsékelte a bejelentett üres álláshelyekben megnyilvánuló munkaerőhiányt.⁴³ Hosszú távon kérdés, hogy a harmadik országbeli munkavállalók milyen mértékben, mely ágazatokban és milyen újabb kihívásokat okozva tudják kezelni a munkaerőhiányt, javítani a magyarországi munkavállalók bér- és munkakörülményeit – vagy az olcsóbb külföldi munkaerő leszorító hatással lesz inkább a magyarországi bérekre. A kutatás során elkészített interjúk alapján a harmadik országbeli munkavállalók a betanított munkát igénylő munkakörökben jelennek meg nagyobb számban, a képzett dolgozók iránti munkaerőigényt ez az intézkedés nem fogja megoldani. **Egyes ágazatokban viszont hosszabb távon is fennmaradhat az a helyzet, hogy a dolgozók jelentős aránya külföldi kölcsönzött vagy közvetített dolgozó, amire a szakszervezeti érdekképviseletnek is reagálnia szükséges.**

³⁴ Utóbbi korábban is része volt a foglalkoztatáspolitikai eszköztárnak.
³⁵ Eurofound (2021): *COVID-19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
³⁶ A támogatás jogszabályi háttere a 485/2020. (XI. 10.) Korm. rendelet.
³⁷ Bővebben lásd a kormány.hu 2021.május 6-i hírért.
³⁸ Bővebben lásd a kormány.hu 2021. szeptember 20-i hírért.
³⁹ 47/2020. (III.18.) kormányrendelet; majd 2020 júniusától a 2020. évi LVIII. törvény.

⁴⁰ Kártyás G. (2020): *A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején. Megvéd vagy gúzsba köt?* Magyar Munkajog E-folyóirat, 1.
⁴¹ 2020-ban 15 ezer munkavállalási engedélyt adtak ki harmadik országbeli munkavállalók részére (legnagyobb részben Európán kívüli országok állampolgárai számára, ahol a vietnami, dél-koreai, kínai, török és indiai állampolgárok érkeztek legalább 1000 fős számban; 30%-ban a feldolgozóiparban találtak munkát), emellett 21 ezer külföldi állampolgár foglalkoztatását jelentették be a foglalkoztatók (közülük 13 ezren ukránok). Bővebben lásd: ITM (2021): *A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai*. Innovációs és Technológiai Minisztérium, Budapest.
⁴² 407/2021. (VII. 8.) Korm. rendelet.
⁴³ Bakó T., Lakatos J. (2020): *Magyarországi munkapiac, 2019–2020*. In: Fazekas K., Elek P., Hajdu T. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2019*. Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest, 15–34.

Végül **a koronavírus-válság kezelését szolgálták a vállalati hitelprogramok, amelyek áttételesen a munkahelyek biztonságának növelését is szolgálhatták.** Ha ugyanis a válságban a vállalatok előremene-
külnek, azzal

- megtarthatnak olyan munkahelyeket, amelyek egyébként a válság áldozatai lettek volna;
- megalapozhatnak jövőbeli munkahelybővítést;
- nem vagy csak átmenetileg kell a dolgozók rovására a munkaidőt, béreket és béren kívüli juttatásokat, munkakörülményeket érintő módon költségeket csökkenteniük;
- ugyanakkor a hitelekből megvalósított új beruházások a munkaerő helyettesítését is szolgálhatták.

Magyarországon a vállalatokra is vonatkozó hitelfizetési moratórium, valamint a Magyar Nemzeti Bank és a kormány által indított új, kedvező kamatozású hitelkonstrukciók jelentek meg vagy bővültek 2020–2021-ben, összesen nagyjából 2000 milliárd Ft keretösszeggel. A hitelprogramok hatásainak közbenső kutatói elemzése alapján **a koronavírusválság kezelését szolgáló vállalati hitelprogramok az azt igénybe vevő vállalatoknál 4%-kal magasabb foglalkoztatotti létszámhoz vezettek 2020 decemberéig,** mint a hitellehetőségeket igénybe nem vevő, hasonló jellemzőkkel bíró cégek esetében.⁴⁴

⁴⁴ Drabancz Á., El-Meouch N. M., Lang P. (2021): *A koronavírus-járvány miatt bevezetett jegybanki és állami hitelprogramok hatása a magyar foglalkoztatásra.* Közgazdasági Szemle, szeptember, 930–965.

4.

VÁRHATÓ FOGLALKOZTATÁSI TRENDEK RÖVID ÉS KÖZÉPTÁVON

4.1. RÖVID TÁVÚ VÁRAKOZÁSOK A FELDOLGOZÓIPARBAN

Ebben a részben a feldolgozóipari foglalkoztatással kapcsolatos rövid távú várakozásokat tekintjük át a rendelkezésre álló kutatások alapján, amely információkat az interjúinkból is kiegészítjük.

A hivatalos adatok alapján a foglalkoztatottság Magyarországon a koronavírus-járvány első hulláma alatti megtorpanás után bővült. **Az előrejelzések szerint a feldolgozóipari foglalkoztatás tovább fog növekedni, de jelentős különbségek lesznek a növekedés ütemében.**

A külföldi érdekltségű vállalatokra vonatkozóan a Német–Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara rendszeres felmérése lehet irányadó. A 2021 tavaszán végzett felmérésük szerint **az iparban a megkérdezettek fele szerint növekedni fog a foglalkoztatás.** Ezek az értékek magasabbak, mint a nemzetgazdaság egészében, ahol csak a megkérdezettek negyztizede számol bővüléssel. Az, hogy a foglalkoztatás (és ezzel párhuzamosan a beruházások) bővülése iránti várakozás a kelet-közép-európai térség más országaihoz képest magasabb Magyarországon, a magyar gazdaság relatíve gyors visszarendeződését jelzi. Elbocsátásokkal csak minden tizedik megkérdezett számolt, ezek az értékek a nagyobb méretű és exportra termelő vállalatokban az alacsonyabbak.⁴⁵ Egy másik kutatás szerint a gépiparban a foglalkoztatás bővülése elsősorban a kis- és középvállalati szegmensben várható, a nagyon nagy vállalatok csökkenésre számíthatnak.⁴⁶

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet szintén 2021. tavaszi felmérése szerint 2022 első félévében 31%-ponttal többen vannak a létszámbővítést tervező megkérdezettek az elbocsátásokat tervezőkhöz képest, és

főleg az exportra termelő vállalatokban várható bővülés. A kutatóintézet értékelése szerint viszont **a foglalkoztatók nem fogják tudni a tervezett mértékben bővíteni a létszámot, a létszámbővítési várakozásaik eltűntek.**⁴⁷

Mind a Német–Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara, mind az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet felmérése **a feldolgozóipar jelenlegi helyzetében és a foglalkoztatás rövid távú bővülésében a 2010-es évek közepének várakozásait látta megismétlődni.**

A feldolgozóipari foglalkoztatás tervezett bővülése a munkaerőhiány kiéléződésével járhat együtt, mint ahogy arra az első jeleket már 2021 nyarán is lehetett látni. A Német–Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara felméréseiben **a feldolgozóipari vállalatvezetők 60%-a számol munkaerőhiánnyal** – ezen belül is főleg szakemberhiánnyal –, ami jelenleg a vállalat fejlődését leginkább meghatározó rizikótényező a vállalatvezetők szerint.⁴⁸

A munkaerőhiány okai között a munkaerő földrajzi elhelyezkedése az egyik fontos tényező – azaz a munkahelyek nem ott vannak, ahol a munkanélküliek.⁴⁹ Ez az illeszkedési probléma régóta jelen van a magyar gazdaságban. Bár szakpolitikai lépésekkel ezt az illeszkedési problémát némiképp oldani lehet (például a munkába járás támogatásával), a gazdasági fejlődés térben egyenlőtlen jellegén mint a kapitalista fejlődés alapvető jellemzőjén ezekkel a beavatkozásokkal strukturálisan nem lehet változtatni. Emellett a munkanélküliséggel jellemezhető térségekben jelenleg az aktív korúak között sokan olyan komplex társadalmi hátrányokkal rendelkeznek, hogy aktív és személyre szabott fejlesztés és segítség nélkül betanított munkára sem feltétlenül alkalmasak a feldolgozóipari munkahelyeken. A munkaerőhiány földrajzi elhelyezkedé-

⁴⁵ Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer (2021): *Konjunkturbericht. Ergebnisse der 27. Konjunkturumfrage der DUIHK.* DUIHK, Budapest.

⁴⁶ A Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség (MAGEOSZ) megrendelésére készült kutatás eredményeit a Magyar Közgazdasági Társaság Ipari és Vállalkozási, valamint Munkaügyi Szakosztályának rendezvényén mutatták be, amelynek felvétele [itt](#) érhető el.

⁴⁷ MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (2021): *Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis – 2022/1.* MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest.

⁴⁸ Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer (2021): *Konjunkturbericht. Ergebnisse der 27. Konjunkturumfrage der DUIHK.* DUIHK, Budapest.

⁴⁹ Részletesen lásd legújabbban: Egyensúly Intézet (2021): *Hogyan legyen mindenkinek munkája? Háttér tanulmány a magyar munkaerőpiaci illeszkedési zavarairól.* Egyensúly Intézet, Budapest.

sével kapcsolatban egyik interjúalanyunk rámutatott arra a feszültségre, amely a tőkeerős (elsősorban külföldi) vállalatok, illetve a kis- és középvállalatok (kkv-k) között feszül: a folyamatos béremeléseket és bérköltség-növekedéseket a tőkeerős vállalatok ki tudják gazdálkodni, de ezzel a térség más vállalataitól is elszívják a munkaerőt, amivel a vállalat a saját üzleti környezetén is ront, mert például nem talál számára szükséges szolgáltatókat a környéken (pl. takarító vállalat, építővállalat).

A munkaerőhiányt a Covid-19-járvány megérkezése előtt a kölcsönzött dolgozók és a külföldi (harmadik országbeli) munkavállalók alkalmazásával próbálták a munkaadók legalábbis némiképp oldani.

Ahogy egyik interjúalanyunk felvázolta, a Covid-19-válság alatt a munkaerő-kölcsönző vállalatok a dolgozókat megpróbálták más szektorokba átirányítani, és ezt a munkaerő-kölcsönző vállalatok az Innovációs és Technológiai Minisztériummal folyamatosan egyeztetve végezték. A munkaerő-kölcsönző vállalatok szerint fontos a külföldi állampolgárságú kölcsönzött dolgozók megtartása és integrációja Magyarországon, hogy hosszabb távon is Magyarországon maradjanak. Interjúalanyaink várakozása szerint a feldolgozóiparban elsősorban a betanított munkakörökben továbbra is szükség lesz a külföldi dolgozókra, és a fizikai dolgozók iránt általában is vissza fog állni az igény, amit szintén harmadik országbeli dolgozókkal fognak egyre inkább biztosítani. Egy szakszervezeti interjú alapján viszont kirajzolódnak korlátok is: a kölcsönzött dolgozók nem tudják úgy egymást (és a nem kölcsönzött dolgozókat) helyettesíteni, mint a törzsgárda tagjai, akik általában ismerik a különböző munkafolyamatokat, a gyártás különböző fázisait. Így ha a kölcsönzött dolgozók aránya magas, az sérülékennyé is teszi a termelést – főleg a jelenlegi fertőzéshullámok alatt, amikor a dolgozók helyettesítésére nagyobb szükség lehet. További feszültséget okoz, hogy bár a kölcsönzött és nem kölcsönzött dolgozók bére ugyanannyi, de – elsősorban a külföldi kölcsönzött dolgozók a feldolgozóiparban – olyan munkakörülményeket és munkafeltételeket is vállalnak, amelyeket a magyar dolgozók nem; ez pedig a szakszervezeti követelések érvényesítését is nehezebbé teszi.

A rövid távú várakozások között megjelent **a munkaerő további rugalmasításának és a termelés olcsósításának** témája is. Egy országos szakszervezeti vezető álláspontja szerint a jogszabályi környezet és a munkaszervezés még lehetővé teszi azt a feldolgozóipar bizonyos szegmenseiben, hogy normaemeléssel olcsósítsák a termelést. A munkavégzés intenzívebbé válása a magyar gazdaságban ciklikusan van jelen: az 1970-es évek válságának kezelésében ugyanúgy jellemző volt, mint a 2008-as válság után.⁵⁰ A további rugalmasítás szándéka a kormány foglalkoztatáspolitikájában is jelen van: ezt támasztotta alá a veszélyhelyzeti időszakban a munka törvénykönyvének 2020. húsvéti „felfüggesztése”. Részben ez a jogsza-

bályváltozás is hozzájárulhatott ahhoz, hogy a munkajog rugalmasságának megítélése a Német–Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara felmérésében jelentősen javult a vállalatvezetők szerint 2021-ben, ráadásul az elmúlt tíz évben folyamatos növekedés után.⁵¹ Ez a folyamat nem feltétlenül kedvező a dolgozók számára, és a dolgozói érdekképviselőknek is érdemes felkészülniük arra, hogy a kormányzati intézkedések a rugalmasítási tartalékok kiaknázása felé fogják valószínűleg változtatni a munkaügyi kapcsolatok törvényi szabályozását.

Előbbiek alapján nem meglepő, hogy a Német–Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara már idézett felmérése szerint **a vállalatvezetők alapvetően elégedettek a magyarországi munkaerőköltségekkel.** Igaz ez annak ellenére, hogy 2021 második félévében már magasabb bérnövekedésre számítanak (7,8%-ra), mint 2021 első felében.⁵² A 2021. őszi bértárgyalásokon folytatódott az a tendencia, hogy a béremelések fedezetét a kormány járulékcsoökkentéssel teremti elő – és nem csak a minimálbért és garantált bérminimumot keresők számára. Bár a bérnyomást a Covid-19-válság időlegesen csökkentette, a bérfeszültségek 2022-ben a munkaadói és a munkavállalói érdekképviselők többsége szerint is növekedni fognak. A munkaerőhiány a 2022-es bértárgyalásoknál nem minden ágazatban bővíti a szakszervezeti mozgásteret. Ahogy részletesen az 5. fejezetben bemutatjuk, elsősorban az alapanycsökkentés miatti termelésleállásokkal sújtott ágazatokban kisebb jelenleg a mozgáster a béremelésekben.

A munkaerőhiányt és a munkaerőköltségeket oldhatják a további beruházások.

A válságkezelő kormányzati támogatások egy része feltételezhetően továbbra is elérhető lesz, illetve a 2020–2021-ben kormányzati támogatással megvalósított beruházások a vállalatok számára jövőre „fordulnak termőre”. A munkaadói oldalhoz tartozó egyik interjúalanyunk megítélése szerint a kormányzati támogatásoktól függetlenül is racionalizálás történik a feldolgozóipar tőkeerős szegmensében: új kapacitásokat építenek ki, egyre magasabb hozzáadott értékű termelésre állnak át, folytatódik az automatizáció és az új piacok elérése is fő irányként azonosítható a vállalati stratégiákban. A beruházások támogatására – elsősorban a magyar kis- és középvállalati szegmensben – a 2021–2027-es európai uniós programozási időszak pályázatai is lehetőséget adnak (ezekről a következő részben írunk részletesen).

A foglalkoztatási trendek alakulásában kritikus lesz a szakemberhiány megoldása és hosszú távon a szakképzés reformja.

A szakképzéssel kapcsolatban mind a munkaadói, mind a munkavállalói érdekképviselők szinte egyöntetű kritikát fogalmaznak meg. A feldolgozóipari szereplők – különösen a külföldi tulajdonú

⁵⁰ A munka intenzívebbé válásának témájával részletesen is foglalkozik: Czirfusz M., Ivanics Zs., Kovai C., Meszmann T. T. (2019): *A magyarországi munkásság a hosszú lejáratban*. Fordulat, 26., 142–170.

⁵¹ Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer (2021): *Konjunkturbericht. Ergebnisse der 27. Konjunkturumfrage der DUIHK*. DUIHK, Budapest.

⁵² Wölfer, D. (2021): *DUIHK-Konjunkturumfrage. Herbst 2021*. Prezentáció. DUIHK, Budapest, 2021. november 12.

vállalatok – is elégedetlenek a jelenlegi szakképzésből kikerülők tudásával. Az összetettebb feladatok önálló elvégzésére, a nem rutinszerű fizikai és szellemi munkára való felkészítést a szakképzésnek kellene biztosítania, de az erre a jelenlegi formájában nem alkalmas. Ugyanakkor az interjúalanyok szerint a duális képzés legújabb átalakításának és az ITM általi átvételének hatásait még nem lehet teljes körűen látni – bár az nem valószínű, hogy ugrásszerű minőségi javulást várhatunk a szakképző intézmények oktatói állományának munkájában vagy az intézmények infrastrukturális ellátottságában. Sokkal inkább várható az, hogy a duális képzés továbbra is olcsó munkaerőt biztosít a képzést végző partnervállalatoknál, anélkül, hogy a jövőben szükséges (és a munkaadók szerint is előrevetített) képességeket fejlesztenék.⁵³

A Covid-19-járványhullám alatt olyan állami támogatások, amelyek képzéshez kötötték a vállalatok számára a támogatást, csak három európai országban fordultak elő az Eurofound összesítése alapján, közülük Magyarország volt az egyik. A Kurzarbeithoz kapcsolódó képzéseket és annak feltételrendszerét a vállalatok is túl korlátozottnak találták, és a szakszervezetek szerint is nehéz volt a képzési időt hosszú távon is értelmes tevékenységekkel kitölteni.⁵⁴ Ezekkel a képzésekkel tehát a foglalkoztatási trendeket nem lehetett új pályára állítani a válságkezelési időszakban.

A rövid távú várákozások között szerepel a munkakörülmények átalakulása. Ezek közül a járványidőszak alatt és után a fókusz az otthoni munkavégzésre (home office) terelődött leginkább. A munkaadók szerint is fel kell készülni az otthoni munkavégzés iránti dolgozói igényre, és ez a feldolgozóipart is részben érinteni fogja. A Randstad legfrissebb felmérésében a magyarországi válaszadók közel 40%-a hosszú távon is megtartaná az otthoni munkavégzés lehetőségét (a felmérés nem korlátozódott a feldolgozóiparra), és ez az arány különösen magas volt a nők, a 25–34 évesek, a közepesen és magasan képzettek körében.⁵⁵ A járványidőszak alatti szakszervezeti tapasztalatokat és jó megoldásokat a home office-ban való munkavégzéssel kapcsolatban az 5. fejezetben mutatjuk be részletesen. A munkakörülmények alakításában a **minőségi munka** felé való elmozdulás válhat kitüntetett szerepűvé; az erre való felkészülést a szakszervezetek elkezdték a „Minőségi munkát, minőségi munkahelyeket!” című projekt keretében.⁵⁶

A munkakörülmények átalakulása és a minőségi munka felé elmozdulás tágabban **a társadalmi újratermelés költségeinek és lehetőségfeltételeinek tematizálását** is szükségelteti. Erről a kérdésről a koronavírus-járvány első hullámában volt a legélelnebb a közbeszéd, és a társadalmi újratermelés költségeit támogató kormányzati intézkedések is ekkor voltak leginkább jelen. Az Eurofound tanulmánya szerint viszont ezek a megoldások akut jellegűek voltak (például a Magyarországon is alkalmazott hiteltörlesztési moratórium segített abban, hogy a munkájukat elvesztő vagy rövidebb munkaidőben alacsonyabb bérért foglalkoztatott dolgozók ne kerüljenek eladósodási spirálba), viszont hosszú távon nem jelentenek strukturális megoldást.⁵⁷ A következő években inkább arra számíthatunk, hogy a magyar állam a társadalmi újratermelés látható és láthatatlan munkáját, látható és kevésbé látható költségeit egyre inkább az egyénekre terheli rá – ezzel is tovább olcsósítva a magyar munkaerőt és „biztosítva” a magyar gazdaság nemzetközi versenyképességét.⁵⁸

4.2. A FOGLALKOZTATÁSI TRENDEK KORMÁNYZATI IRÁNYÍTÁSA

A foglalkoztatási folyamatokat a kormányzat különbözőképpen irányíthatja – akár a munkavállalói, akár a munkaadói oldal mellett felsorakozva. A Covid-19-járvány gazdasági hatásainak kezelése során felerősödtek azok a kedvezőtlen trendek, amelynek során **a munkaadói oldal szempontjai és a vállalati érdekek lettek dominánsak a foglalkoztatáspolitikai alakításában.**

A kormányzaton belül a következő erőközpontok azonosíthatók:⁵⁹

- A foglalkoztatáspolitikai mint szakterület a Pénzügyminisztériumtól az **Innovációs és Technológiai Minisztériumhoz** került át 2019 decemberében. Míg a Pénzügyminisztériumban a költségvetési tervezés rövid távú logikája érvényesült és írta felül a foglalkoztatáspolitikai saját jogú szempontjait, a nagyra nőtt Innovációs és Technológiai Minisztériumban a foglalkoztatáspolitikai szintén alárendelt jelentőségű. Ráadásul a munkavállalói oldal és a foglalkoztatáspolitikai szempontjai és érdekei ellentétesek is lehetnek az alapvetően a gazdaságfejlesztésre fókuszáló minisztériumi portfólióval.
- Továbbra is a **Belügyminisztérium** kezeli a mára jelentősen visszaszorult közfoglalkoztatási programot. A közfoglalkoztatási program mint közvetlen foglalkoztatásteremtő eszköz az ország bizonyos térségei-

⁵³ A szakképzési problémákról lásd többek között: Egyensúly Intézet (2021): *Hogyan legyen mindenkinek munkája? Háttér tanulmány a magyar munkaerőpiac illeszkedési zavarairól*. Egyensúly Intézet, Budapest. Egy részletesebb elemzés a témában: Köllő J. (2017): *Szakképzés*. In: Fazekas K., Köllő J. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2016. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 132–140.

⁵⁴ Eurofound (2021): *COVID-19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁵⁵ Randstad (2021): *Employer brand research 2021. Hungary*.

⁵⁶ Egy rövid összefoglalásról lásd: Kisgyörgy O. (2021): *Miért kellene minőségi munkahelyek?* Új Egyenlőség, április 14.

⁵⁷ Eurofound (2021): *COVID-19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁵⁸ Az újratermelés költségeinek háztartásba való kiszervezésének tőkés stratégiájáról lásd részletesebben: Dunaway, W. A. (2018): *A félproletár háztartás a modern világrendszer longue durée-je folyamán*. *Forradalom*, 24., 53–87.

⁵⁹ A miniszterek feladatköreit részletesen a 94/2018. (V.22.) Korm.rendelet határozza meg, de ezek a hatáskörök a veszélyhelyzeti időszakban részben átalakultak.

ben továbbra is meghatározó jelentőségű egyes települések életében – mind a települések lakosai, mind az önkormányzatok számára.⁶⁰

- Az alacsony iskolai végzettségűek, valamint a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztathatóságát javító programok kidolgozása megoszlik a minisztériumok között: itt a foglalkoztatáspolitikáért alapvetően felelős Innovációs és Technológiai Minisztérium mellett a Belügyminisztérium az Emberi Erőforrások Minisztériuma is bír illetékes-séggel.
- A foglalkoztatás alakítása – a járványkezelés alatt különösen – részben átkerült a **Külgazdasági és Külügyminisztérium** hatáskörébe. A vállalatok támogatása, a beruházásösztönzésekről szóló döntések (nemcsak a külföldi, hanem a hazai vállalatokat is beleértve) egyre nagyobb részéért ez a minisztérium felelős – köszönhetően annak, hogy a külgazdasági és a belgazdaság-fejlesztési kérdések egybemosódtak az elmúlt két évben. A minisztérium tevékenységében is a vállalati érdekek kiszolgálása az elsődleges szempont, a dolgozók érdekeinek figyelembevétele nem hangsúlyos a szakpolitikai tervezésben és gyakorlatban.⁶¹

Emellett a **foglalkoztatáspolitikát az elmúlt bő tíz évben a voluntarizmus jellemzi, ahol a foglalkoztatottak száma és a kormányzati támogatással létrehozott munkahelyek száma az egyedüli sikerkritérium**. Nincsen kormányzati gondolkodás és stratégia arról, hogy milyen munkahelyek jöjjenek létre, ahhoz a dolgozóknak rövid és középtávon milyen készségekkel és tudásokkal kell rendelkezniük. Szintén nem tudunk a kormányzat foglalkoztatáspolitikai elképzeléseinek és munkahelyteremtő támogatásainak olyan hatásvizsgálatairól, amelyek a közpénzek felhasználásának hasznosulására is kitérnének.⁶² A **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján** néhány tématerületre vonatkozóan elérhető időszerű elemzések (hatásvizsgálatok viszont nem), viszont a munkaerőpiaci elemzések nagyobb része 2010 előtti dokumentum.

A gazdaságpolitikai stratégiák szintén nem vizsgálják a foglalkoztatási hatásokat vagy a beavatkozások munkaerőpiaci és dolgozókat érintő tulajdonságait. Így például a **Nemzeti exportstratégia 2019–2030**⁶³ – amely a globális értékláncokba való bekapcsolódást, új exportpiacok feltárását és ezeken a piacokon a versenyképes magyar-

országi termékekkel és szolgáltatásokkal való megjelenést tűzte ki célul – **egyáltalán nem tárgyalja azt, hogy az exportstratégia megvalósításához milyen munkaerő szükséges**. Így fennáll a veszélye annak, hogy az export növelése elsősorban az olcsó munkaerőn keresztül valósul meg, illetve a magyar kis- és középvállalkozásoknál hiányozni fognak azok a munkavállalók, akikkel az exportstratégia célkitűzései megvalósíthatók.

Szintén hiányzik az átfogó tervezés az európai uniós forrásokkal összefüggésben, amelyet a következő részben mutatunk be.

4.3. AZ EURÓPAI UNIÓS TÁMOGATÁSOK ÉS A FOGLALKOZTATÁS

A magyar gazdaság fejlődésére az elmúlt évtizedekben az Európai Unió szakpolitikái, a közös piac, a termelési tényezők EU-n belüli szabad áramlása, valamint az Európai Unióból érkező transzferek is nagy hatással voltak. A Covid-19-járványidőszak részben az EU fejlesztéspolitikai irányainak módosulását is magával hozta, illetve jelenleg is zajlik a 2021–2027-es programozási időszak tervezése, az operatív programok tárgyalása a magyar kormány és az Európai Unió illetékes szervei között. Ebben a részben ezeket a folyamatokat tekintjük át a foglalkoztatás – azon belül pedig a feldolgozóipari foglalkoztatás – szempontjából.

Az elmúlt két évben az Európai Unió Tanácsa ajánlásokat fogalmazott meg Magyarország számára a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatban. A gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai koordinációt szolgáló 2020. évi ún. európai szemeszter során a **Tanács 2020 májusában a csökkentett munkaidős foglalkoztatás megerősítését, hatékony aktív munkaerőpiaci intézkedéseket, valamint az álláskeresői járadék meghosszabbítását javasolta. A munkaügyi kapcsolatokat érinti az az ajánlás, hogy a szociális partnerek és az érdekelt felek a szakpolitikai döntéshozásba hatékonyan legyenek bevonva**. Ezek mellett az ajánlások a gazdaság újraindulását szolgáló intézkedéseket is szorgalmaztak.⁶⁴ Egy évvel később, a 2021. évi konvergenciaprogram véleményezése során viszont a Tanács nem fogalmazott meg hasonló, a dolgozói oldalt érintő ajánlásokat. A munkahelyteremtést az ajánlás szerint a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz (és tágabban a Next Generation EU) forrásai fogják segíteni.⁶⁵

A koronavírus-járvány gazdasági és társadalmi hatásainak mérséklésére indította az Európai Unió a Next Generation EU ösztönző csomagot. A csomag legnagyobb része a **Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz** (RRF), amely források felhasználására a tagállamok külön tervet készítettek és hagyatnak jóvá az Európai Bizottság-

⁶⁰ A közfoglalkoztatás jelentőségéről a koronavírus-járvány előtti időszakból lásd Koltai L. (szerk.) (2018): **A közfoglalkoztatás hatása a helyi gazdaságra, helyi társadalomra**. Hétfő Kutatóintézet, Budapest.

⁶¹ A külgazdasági és külügyminiszter a veszélyhelyzeti időszak alatt kifejezetten szakszervezetellenes megnyilvánulásokat is tett – lásd a 444.hu cikkében.

⁶² Ez alól némileg kivétel a közfoglalkoztatás elemzése, amelyről rendszeresen készülnek a nyilvánosság számára is hozzáférhető elemzések és hatásvizsgálatok, amelyek a **közfoglalkoztatási portálról** letölthetők.

⁶³ Külgazdasági és Külügyminisztérium (é.n.): **Nemzeti exportstratégia 2019–2030**. Kivonat.

⁶⁴ A Tanács ajánlását részletesen lásd [ezen az oldalon](#).

⁶⁵ A Tanács ajánlását részletesen lásd [ezen az oldalon](#).

2. táblázat

Magyarország Helyreállítási és Ellenállóképességi Tervének értékelése a dolgozók szempontjából

Komponensek	Közvetlen hatás a jelenlegi dolgozók szempontjából	A munkaerő rövid távú újatermelését szolgáló intézkedések	A munkaerő hosszú távú újatermelését szolgáló intézkedések
Demográfia és köznevelés	Többletjuttatásban részesülő pedagógusok és oktatást-nevelést segítők	Bölcsődei férőhelyek létesítése (és ezen keresztül a foglalkoztatás bővítése)	A köznevelés digitális átalakulásával és a lemorzsolódás csökkentésével „versenyképes munkaerő” létrehozása
Magasan képzett, versenyképes munkaerő	–	–	A felsőoktatás, a szakképzés és a felnőttképzés reformja, hogy azok jobban illeszkedjenek a „munkaerőpiaci elvárásokhoz”
Felzárkózó települések	Helyi gazdaságfejlesztés, a munkaszocializáció fejlesztése és a munkakészségek javítása hátrányos helyzetű településeken, munkaerőpiaci szolgáltatások helyi sajátosságok alapján	Egészségügyi alapellátás fejlesztése (és ezen keresztül a munkával töltött idő növelése)	Hátrányos helyzetű tanulók segítése a középszintű végzettségig; Lakhatási körülmények javítása
Vízgazdálkodás	–	–	–
Fenntartható, zöld közlekedés	Munkahelyek megszűnése az élőmunka kiváltásával	–	–
Energia – zöld átállás	–	–	–
Átállás a körforgásos gazdaságra	–	–	–
Egészségügy	Orvosok béremelése	Egészségügyi alapellátás fejlesztése (és ezen keresztül a munkával töltött idő növelése)	–
Horizontális intézkedések	–	–	–

gal. A magyar tervet az Európai Bizottság egyelőre nem fogadta el (2021. november végi állapot), így a terv⁶⁶ sem végleges. Az európai uniós hitelből és támogatásból 2026-ig megvalósítandó programoknak a hosszú távú alkalmazkodást szükséges szolgáltniuk, és a zöldebb, digitálisabb és ellenállóbb Európai Unió irányába szükséges elmozdulni a források segítségével.

A program végrehajtása révén a számítások szerint rövid távon 137 ezer fős munkaerőigény keletkezik, a program végrehajtása után pedig közép- és hosszú távon további több mint 50 ezer munkahely keletkezhet.

A helyreállítási és ellenállóképességi terv kilenc komponensből leginkább a **Magasan képzett, versenyképes munkaerő** című, 281 milliárd Ft keretösszegű (a teljes program 11%-ára tehető) komponens kapcsolódik a dolgozók helyzetének javításához, ugyanakkor a többi komponens is áttételesen hatással lehet a munkavállalók helyzetére. Ezeket a kapcsolódásokat a 2. táblázat tekinti át.

A táblázatból jól látszik, hogy a dolgozók számára közvetlen hatással bíró intézkedések elhanyagolhatóak lesznek, ha a terv a jelenlegi formájában valósul meg. A közvetlen hatások is leginkább a közsféra dolgozói számára lesznek érzékelhetők – a köznevelésben többletjuttatásokat és az orvosok béremelését finanszírozná ebből a magyar kor-

mány. Emellett 300 felzárkózó településen a Magyar Máltai Szeretetszolgálat komplex fejlesztési programjai érintik majd a hátrányos helyzetű települések hátrányos helyzetű lakosait. A munkaszocializációs fejlesztésben részt vevők így középtávon csökkenthetik a magyar gazdaság munkaerőhiányát is, elsősorban az alacsony képzettséget igénylő munkakörökben. **A feldolgozóipar jelenlegi dolgozói számára viszont ezek az intézkedések közvetlen hatással nem bírnak.**

Közvetett hatásként valamennyi komponens esetében a megvalósuló beruházások révén a feldolgozóipari megrendelések növekedését lehet említeni, ami munkahelyek megtartását vagy létrejöttét jelentheti. Az Energia – zöld átállás komponens megvalósítása esetén például 500 fő foglalkoztatásbővüléssel számol a dokumentum. A beruházások viszont nem feltétlenül Magyarországon eredményeznek munkát a dolgozók számára (pl. a köznevelés digitális átalakítása során vásárolt elektronikai eszközöket vagy a fenntartható, zöld közlekedés komponensben megvásárolt közösségi közlekedési eszközöket nem vagy csak kisebb részben fogják Magyarországon gyártani). Az építőipari beruházások esetében is kérdésként merül fel, hogy azt mekkora részben tudják magyar dolgozókkal megvalósítani a vállalkozások, és mennyiben szükséges a külföldi állampolgárságú építőipari dolgozók számát növelni. Szintén közvetett hatás a beruházások nyomán a munkakörülmények javulása: pl. a felújított épületekben – ezek elsősorban a közsféra munkahelyei – munkaegészségügyi szempontból javulhatnak a munkakörülmények.

66 Magyarország Helyreállítási és Ellenállóképességi Terve (2021. július 2-i változat)

Egyes beruházások megvalósulása ugyanakkor munkahelyek megszűnésével fog jární. Kérdés, hogy ezek az intézkedések a munkaerőhiány csökkenéséhez vagy állásvesztésekhez is vezetnek-e.

A munkaerő rövid távú újratermelését az egészségügyi beavatkozások szolgálják, amellyel a munkával töltött idő növelhető a javuló dolgozói egészségügyi állapot miatt. Emellett a bölcsődefejlesztések révén a családokból a gondozási munka egy része a bölcsődékbe helyeződik át, így a kisgyerekekkel otthon maradó szülők visszatérhetnek dolgozni. A munkaerő hosszú távú újratermelését szolgálják azok az oktatási programok, amelyeknek célja egyöntetűen a munkaerőpiaci igények kiszolgálása. Kritikaként fogalmazható meg, hogy az oktatási rendszer fejlesztésével **a terv nem kívánja proaktívan a munkaerőkínálaton keresztül befolyásolni a munkaerőigényeket, hanem inkább csak leköveti a gazdaság átalakulását.**

A helyreállítási és rezilienciaépítési eszköz mellett a közvetlen válságmenedzselést a **REACT-EU helyreállítási támogatás** segíti 2022-ig, amely a Bizottság közleménye szerint jelenti „a munkaerőpiacokra irányuló beruházásokat – többek között munkaerő-felvételi támogatások, csökkentett munkaidős foglalkoztatás és a fiatalok foglalkoztatását célzó intézkedések révén”⁶⁷. Ez utóbbiba számolta el a magyar kormány a 2020 ősztől elérhető ágazati bértámogatási program 84 milliárd Ft-nyi költségét, amelyet korábban mutattunk be. Szintén európai uniós forrásból (az 504 millió eurós ún. **SURE hitelből**) refinanszírozott a kormány különböző munkahelyvédelmi intézkedéseket, amelyeket előzetesen a központi költségvetésből fizettek ki.⁶⁸

A 2021–2027-es európai uniós programozási időszak operatív programjai a magyarországi foglalkoztatásra is hatást gyakorolnak. A továbbiakban a jelenleg ismert dokumentumváltozatokat tekintjük át, de hangsúlyozzuk, hogy ezek tartalma az elfogadásig még változhat. Általánosságban elmondható, hogy a tervezés során **érdemi partnerség nem valósult meg:** az operatív programoknak például csak vázlatos összefoglalóját lehetett véleményezni, és a partnerségi ülésekkel sem fedték le a lehetséges és érintett szervezetek egy részét. Az operatív programok tervezetei a palyazat.gov.hu oldal egy viszonylag nehezen megtalálható szegletében voltak elérhetők.

A dolgozók helyzetét leginkább befolyásoló, és a dolgozói érdekképviseltek számára hozzáférhető pályázati kiírások továbbra is a **Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program Plusz (GINOP PLUSZ)**-ban található. ⁶⁹ Az operatív program – az előző progra-

mozási időszakhoz hasonlóan – vállalat- és tőkefókuszú, azon belül is a kis- és középvállalkozásokra összpontosít. A termelékenység és a hozzáadott érték növelését kívánja elérni, ezzel párhuzamosan a foglalkoztatási ráta szintjét 2030-ra 85%-ra kívánja emelni. **A szociális partnerek szerepét a munkahelyi biztonság és a jogszerű foglalkoztatás előmozdításában látja a dokumentum.** A munkaügyi kapcsolatok érdemi javítására viszont a tervezetben nem találhatóunk markáns programokat.

- A GINOP-on belül a dolgozókat érintve **aktív munkaerőpiaci programokat** valósítanak meg, amelyeknek az álláskereső és az inaktív az elsődleges célcsoportjai, kiemelten pedig a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok. A programokon belül képzések is történnek, de a korábban már bemutatott bértámogatási programok is folytatódnak. A program közepes léptékű és magas költségvetésű (394,8 millió €), a támogatott személyek közül a programból való kilépés után hat hónappal 33,7 ezer fő foglalkoztatását szeretnék elérni.
- Külön program indulna **a foglalkoztatás feltételeinek javítására.** Itt található az az intézkedések, amelyek a munkafeltételek javítását, a jogszerű foglalkoztatás terjedését szolgálják, beleértve a munkavédelmi és munkaegészségügyi kérdéseket is, valamint a „jobb minőségű” foglalkoztatásba való átlépést (pl. hogy a kölcsönözött dolgozókból határozatlan munkaszerződésű dolgozók válhassanak). Szintén **itt található az az intézkedések, amelyek az érdeképviseleti szervek kapacitásainak fejlesztését szolgálják tematikus kiírásokkal,** az előző programozási időszakhoz hasonlóan. Az intézkedéscsomag kiegészül a dolgozók képzésével a munkahelyeken, illetve egyéb szolgáltatásokkal (például a munkaerő földrajzi mobilitásának támogatása). Célkitűzésként fogalmazzák meg, hogy 2029-ig 98,7 ezer fő kerüljön a programok révén a jelenleginél jobb munkaerőpiaci helyzetbe, ami nem túlságosan ambiciózus vállalkozás. A teljes csomagra összesen 327,9 millió € forrást allokáltak. **A szociális partnerek kapacitásépítésére szánt forrás mindössze 24,2 millió €, ami elhanyagolható mértékű a GINOP 7069,3 millió eurós összeretéhez képest.**
- A 15–29 éves korosztály sajátos munkaerőpiaci problémáinak megoldására (azon belül a nem tanuló, nem dolgozó fiatalok helyzetének kezelésére) az **Ifjúsági Garancia** program szolgál, 447,7 millió eurós keretösszeggel. A programba való bevonás után 6 hónappal a tervek szerint összesen 26,8 ezer fő lesz foglalkoztatotti jogviszonyban (beleértve az önfoglalkoztatást).
- Szintén a GINOP-ban szerepel **a szakképzés, illetve a felsőoktatás minőségének, eredményességének, munkaerőpiaci relevanciájának erősítése.** A szociális partnerek nincsenek partnerként megemlítve a program megvalósítása során.

⁶⁷ Részletesen lásd a Bizottság 2020. május 27-i közleményében – COM(2020) 442 final.

⁶⁸ A részleteket lásd pl. a **Portfolio** összefoglaló cikkében.

⁶⁹ **Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program Plusz 1.4. 2021–2027. Tervezet.**

Az **Emberierőforrás-fejlesztési Operatív Program Plusz (EFOP PLUSZ)** tartalmaz a foglalkoztatással is összefüggő fejlesztéseket, elsősorban a foglalkoztathatóság javításával, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerőpiacra való belépésének segítésével.⁷⁰

- Ennek keretében olyan **modellprogramok indulnak, amelyek képzést, foglalkoztatást és termelést is tartalmaznak. A közfoglalkoztatottak elsődleges munkaerőpiacra való kilépését** képzések és humán szolgáltatások összekapcsolásával kívánják megvalósítani – összesen 58,4 millió €-ből. Kérdés ugyanakkor, hogy a beavatkozásokkal fel lehet-e emelni az elsődleges munkaerőpiacra való nagyon alacsony részarányú kilépést. Az eredménymutatók alapján **az intézkedések kiterjedése roppant szerény lesz** (990 foglalkoztatott, 7850 képzésben részt vevő személy).
- **Hátrányos helyzetű, a munkából tartósan kiszorult személyek (pl. alacsony képzettségűek, romák, volt fogvatartottak) foglalkoztathatóságának erősítésére** is programok indulnak, komplex szolgáltatásokkal, köztük gyakornoki programmal. Ennek révén 1200 fő foglalkoztatása és 8100 fő képzése valósulna meg, amely így szintén kisléptékű programnak mondható, és feltehetően nem gyakorol majd jelentős hatást a hazai munkaerőhiány mérséklésére.
- **A megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci integrálására** is programok indulnak, amelybe a munkáltatókat is bevonják. A programban bértámogatási és képzési elemek is lesznek, a korábbi hasonló programok tapasztalataira épülve. Ilyen módon feldolgozóipari foglalkoztatáshoz is közvetlenül kapcsolódhat a programok megvalósítása (a tervezett létszám 4000 fő, a program keretösszege 17,2 millió €).

- **A munkahelyi vagy munkahelyekhez közeli bölcsődék** fejlesztésével a 4590 fő foglalkoztatását kívánják javítani – ennek a programnak az elérése is így viszonylag mérsékelt.

A területi egyenlőtlenségek mérséklését szolgáló **Terület- és Településfejlesztési Operatív Program Plusz (TOP PLUSZ)** ugyan elsődlegesen az önkormányzati fejlesztéseket tartalmazza, de kisebb részben vannak gazdaságélénkítési, munkahelyteremtési és -bővítési vonatkozásai is.⁷¹

- **Önkormányzati beruházásokon keresztül a tőkét támogatják** az ipari parkok, barnamezős területek üzleti infrastruktúrájának fejlesztései, amelyek áttételesen munkahelyeket (ezen belül feldolgozóipari munkahelyeket) teremthetnek.
- **A TOP PLUSZ forrásból finanszírozzák az ún. foglalkoztatási paktumokat**, amelyekben elvileg az adott térség gazdasági szereplői, állami szereplői és a szociális partnerek tudnak együttműködni a foglalkoztatás bővítése érdekében.⁷² A paktumok elsősorban megyei szinten, a kormányhivatalok koordinálásával működne tovább. **Nem látszik viszont az elmozdulás annak irányába, hogy a szociális partnerek és a szakszervezetek a jelenleginél jobban be legyenek vonva a foglalkoztatási paktumok működtetésébe.**

Összességében tehát az európai uniós forrásokból megvalósítandó programok a 2021–2027-es időszakban sem elsősorban a dolgozók érdekeiből kiindulva lettek megtervezve, hanem sokkal inkább a tőkeérdekek kiszolgálására és a központi költségvetés tehermentesítésére szolgálnak (utóbbi esetben lényegében állami alapszolgáltatásokat finanszíroznak meg az európai uniós forrásokból).

⁷⁰ Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program Plusz 2021–2027. Tervezet.

⁷¹ Terület- és Településfejlesztési Operatív Program Plusz 2021–2027. 4.0. verzió. Tervezet.

⁷² A foglalkoztatási paktumokról lásd: László Gy. (szerk.) (2021): Foglalkoztatáspolitikai. A munkaerőpiac és a foglalkoztatáspolitikai sajátos világa – A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest. (Különösen: 3.3.4. fejezet D2. Decentralizált szervezeti struktúra)

5.

A MUNKAVÁLLALÓI OLDAL SIKEREI ÉS EZEK TÉNYEZŐI A VÁLSÁGIDŐSZAKBAN

Ebben a fejezetben a Covid-19-járványt követő válságidőszakban és az azt közvetlenül megelőző időszakban tekintjük át a feldolgozóiparban a munkavállalói oldal olyan sikereit, amelynek során a dolgozók helyzete akár a munkabéreket, akár a munkakörülményeket tekintve javultak. Olyan eseteket dolgozunk fel, ahol a változásokban a munkavállalói oldal aktív szerepet játszott, tehát nem tárgyalunk olyan megoldásokat, ahol egy munkaadó „önállóan”, a munkavállalói oldal nélkül vezetett be új, a dolgozók számára kedvező válságkezelő megoldásokat.

Összességében elmondható, hogy **a válságidőszak csak nagyon szűkkörűen kedvezett a munkavállalói érdekérvényesítésnek.** Ennek több, egymással csak részben összefüggő oka volt.

- A feldolgozóiparban a válság **időlegesen megszüntette a munkaerőhiányt.** Munkaerőhiányos helyzetben az erős munkavállalói érdekképviseléssel jellemezhető vállalatoknál nagyobb volt a szakszervezet és az üzemi tanács mozgásteret a dolgozói érdekérvényesítésben.
- **A termelésben történő visszaesések** (a járvány első hulláma alatti keresletcsökkenés és lezárás, valamint a jelenlegi, a feldolgozóipar egy részét érintő chiphiány) szintén nem kedveznek a dolgozói követelések érvényesítésének, főleg ha azoknak a munkaadó számára jelentősebb költségvonzata is van.
- Az **új beruházásokhoz kapcsolódó állami támogatások** odaítélésénél és a beruházások megvalósításánál a munkavállalói oldallal nem történik párbeszéd, így a dolgozói érdekképviseltek csak utánkövetni tudják a dolgozókra gyakorolt hatásokat (bővülés, élőkiváltás gépekkel stb.).
- A járványidőszakban **csökkentek a dolgozói érdekképviselő humán kapacitásai,** illetve azokat elsősorban a járvány miatti akut helyzetek kezelése kötötte le.
- A dolgozók közötti **személyes kapcsolatok nehezebbé váltak** a járványhullámok alatt, így a korábbi kommunikációs megoldások nem feltétlenül működtek; a dolgozói egységet nem lehetett személyes jelenléttel megteremteni.

Mindezek ellenére **a szórványos sikertörténetek a feldolgozóiparban tanulsággal szolgálhatnak** a járvány jövőbeli esetleges újabb hullámai során a kihívásokra válaszokat találni. A rendszerszerűbb, azaz a kárenyhítésen túlmutató sikertörténetek egy részét nem is szorosan a járványból adódó helyzet tette lehetővé, hanem közvetlenül volt köszönhető a járvány kialakította társadalmi és gazdasági körülményeknek. Erre főleg a hosszabb esettanulmányunk mutat példát a 6. fejezetben.

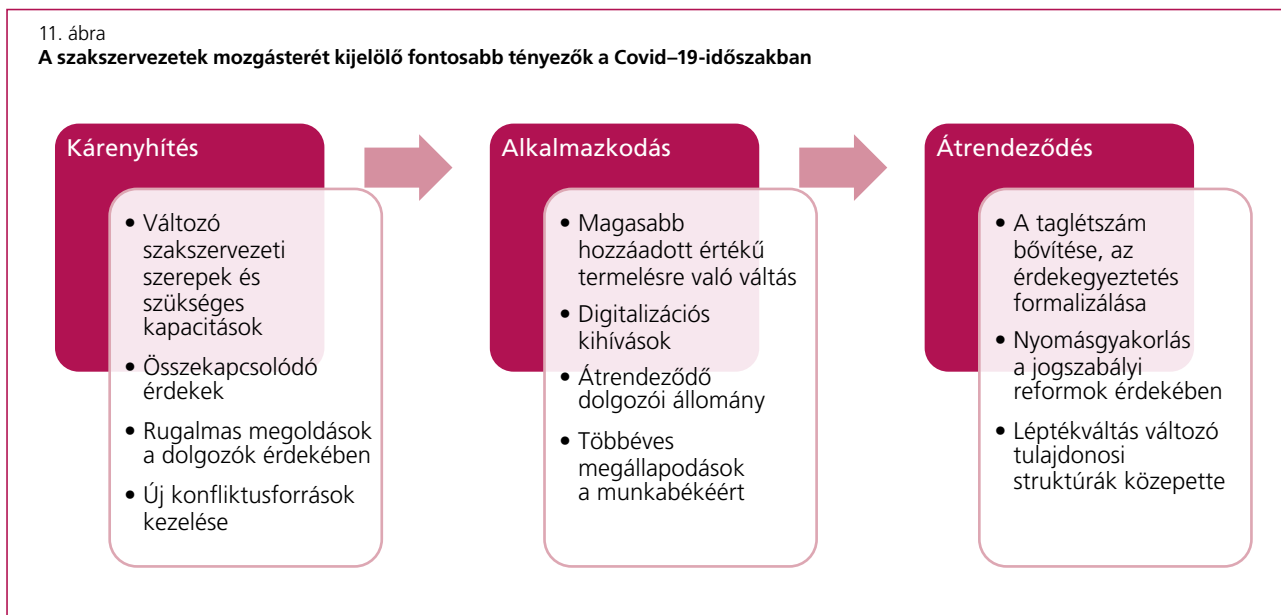
Az Eurofound tanulmánya alapján a szociális partnerekkel való párbeszéd korlátozottabb volt a járvány alatt Európa legtöbb országában. Néhány országban viszont éppen a Covid-19-járvány hatásainak kezelése vezetett oda, hogy a szociális partnerekkel szorosabbra fűzték a kapcsolatot a kormányok és más állami döntéshozók. Magyarország egyedi volt abból a szempontból, hogy a munkaadói oldalt rendszeresen és érdemi módon bevonta a kormány a válságkezelő eszközök kidolgozásába, míg a munkavállalói oldalt egyáltalán nem.⁷³ Egyik interjúalanyunk például beszámolt arról, hogy a kormány konzultációs fóruma a munkaadói oldallal hetente-kéthetente ülésezett, ahol a munkaadói oldal válságkezelő javaslatait is meghallgatták és figyelembe vették az intézkedések kidolgozásakor. **A kormány a munkaadói oldallal való egyeztetéseket a koronavírus gazdasági hatásairól és azok csillapításáról szóló állandó, az Innovációs és Technológiai Minisztérium által koordinált felsővezetői értekezleteken hajtotta végre, nem pedig a szociális párbeszéd fórumaként szolgáló Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF).** A munkaadói oldal meghatározó szervezetei a gazdaságpolitikai érdekegyeztetés legfontosabb és legintenzívebb fórumaként hivatkoztak erre a (jogszábról sem rögzített) felsővezetői értekezletre, ahol a munkaadói oldal a számára kedvező szakpolitikai javaslatokat tudott tető alá hozni.⁷⁴

⁷³ Részletesen lásd az Eurofound (2021): *COVID-19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union, Luxembourg 6. fejezetét.

⁷⁴ Lásd például a *Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének 2020. évi beszámolójában* (12. oldaltól).

11. ábra

A szakszervezetek mozgásterét kijelölő fontosabb tényezők a Covid-19-időszakban



A VKF ülésein a szakszervezeti és a sajtóbeszámoló, valamint az interjúalanyaink beszámolóit szerint bár számos téma előkerül, a szakszervezeti oldal javaslataira a kormány részéről általában nincsen fogadókészség. **A VKF tevékenysége általában az éves bértárgyalások során van a közérdeklődés fókuszában.** Bár számos más, a versenyszféra munkavállalóit és munkahelyeit érintő kérdés megtárgyalására alkalmas volna a VKF, ezt a fórumot a kormány jogszabályilag és működésében is tudatosan kiüresítette.⁷⁵ Így a **szakszervezetek általában csak a VKF, illetve a VKF Monitoring Bizottságának összehívását tudják kezdeményezni, hogy a munkavállalókat érintő ügyeket háromoldalú módon megtárgyalhassák.** Legutóbb, 2021 októberében a munkáltatók által rendelhető kötelező koronavírus elleni védőoltás kapcsán kezdeményeztek ilyet a szakszervezeti konföderációk.⁷⁶

A szakszervezetek érdekérvényesítési mozgásterének így talán még kitüntetettebb helyszíne lett a vállalat. A továbbiakban is ilyen, a munkahelyeken megvalósuló pozitív és átvehető megoldásokat mutatunk be. Ezek egy részében a szakszervezeti oldal volt a kezdeményező, másik részében a munkaadói oldal, illetve konszenzusos döntéssel meghozott lépések is voltak, ahol érdekközösséget sikerült teremteni a két oldal között.

A továbbiakban a szakszervezeti mozgásteret a **kárenyhítés – alkalmazkodás – átrendeződés fogalomhármán**

masán keresztül vizsgáljuk.⁷⁷ A kárenyhítés alá besorolt pontok a Covid-19-időszak hatásainak akut kezelésével függtek össze, az alkalmazkodás alatt szereplő tényezők a középtávú (néhány éves) kihívásokra adott válaszokat tartalmazzák, az átrendeződés alatt pedig azokat a folyamatokat tárgyaljuk, amelyek a tőke-munka viszony hosszabb időtávú átalakulásával kapcsolatosak. Mindhárom fogalommal összefüggésben azokat a tényezőket mutatjuk be, amelyek a szakszervezetek (és tagabban a dolgozói érdekképviselet) mozgásterét kijelölték.

5.1. KÁRENYHÍTÉS

„A szakszervezet akkor van tárgyalási pozícióban, amikor dühörog a gazdaság.” – mondta egyik szakszervezeti tisztségviselő interjúalanyunk. Ebből a kiindulópontból a Covid-19-időszak és az azt kísérő gazdasági válság első ránézésre nem kedvezett a szakszervezetek és általában a dolgozói érdekképviselet munkájának. Tovább súlyosbította a helyzetet az a tény, hogy – ahogyan azt korábban bemutattuk – a kormány maga is rossz példával járt elől: **ahogyan a kormány a szociális partnerek nélkül hozott döntéseket a veszélyhelyzetre hivatkozva, úgy a vállalatok is sok esetben a dolgozók bevonása nélkül irányították a vállalatokat.** Egy német szakszervezeti és üzemi tanácsi tisztségviselővel készített kutatásban **együttműködési vákuum** névvel illették ezt a jelenséget.⁷⁸

⁷⁵ A bértárgyalások menetéről és a kiüresített érdekegyeztetésről a koronavírus-járvány előtti időszakból lásd Kiss N. M. (2018): „Rátok nincs szükség.” A társadalmi párbeszéd rendszerének kiüresítése a 2010-es években. *Esély*, 4., 81–104.

⁷⁶ Lásd a Liga, a MASZSZ és a Munkástanácsok **közös levelét** e tárgyban.

⁷⁷ Ez a fogalomhármás az ellenállóképességi (reziliencia) kutatásokra épül, és az elmúlt két évben a szakszervezetek és a munkavállalók érdekérvényesítésének feldolgozására is használják a nemzetközi szakirodalomban. Lásd pl. Neise, T., López, T., Angga Rekso, F. (2021): *Steering through troubled waters. Resilience strategies of cruise ship labor amid the Covid 19 pandemic.* Előadás a #GeoWoche2021 konferencián, 2021. október 5. A tágabb elméleti keretről lásd: Keck, M., Sakdapolrak, P. (2013): *What is social resilience? Lessons learned and ways forward.* *Erdkunde*, 1., 5–19.

⁷⁸ Detje, R., Sauer, D. (2021): *Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen.* VSA: Verlag, Hamburg.

5.1.1. Szakszervezeti szerepek és kapacitások

A szakszervezetek és az üzemi tanácsok **különböző szerepekben és különböző kapacitásokkal** léptek be a Covid–19-válság vállalati (és ágazati) hatásainak mérséklésébe. A mozgástér ebből a szempontból a korábbi adottságokból és a meglévő szervezeti struktúrákból származott inkább, és kevésbé születtek új megoldások a közvetlen kárenyhítés során. **A szerepek a „társmenedzseritől” az ellenőrző/felügyeleti szerepekig széles skálán mozoghattak.** Azokban a vállalatokban, ahol a munkavállalói oldal formális vagy informális módon egyébként is be volt vonva a dolgozókat érintő döntések meghozatalába, ezeket a szervezeti megoldásokat a koronavírus alatti válságmenedzsmentben is alkalmazták; ezekre interjúalanyaink számos példát hoztak. A „társmenedzseri” szerepkör ugyanakkor – ahogyan arra egy részletes németországi kutatás rámutatott – azt a veszélyt is magában hordozza, hogy a szakszervezet és az üzemi tanács túlságosan a vállalatvezetés logikája alapján kezd el működni, azaz kikerülnek a dolgozói érdekek a dolgozói érdekképviselet fókuszából.⁷⁹ A skála másik végén a szakszervezet felügyeleti vagy ellenőri szerepbe került. Ilyen új, a Covid–19-válságmenedzsment során felerősödő szerepkörrel a szakszervezeti szövetségeket képviselő interjúalanyaink számoltak be. Azokban a vállalatokban, ahol a munkavédelmi képviselő érdekérvényesítő képessége gyenge, munkaügyi visszaélések veszélye vagy lehetősége áll fenn, ott a szakszervezetnek erősebben kellett fellépnie annak érdekében, hogy a dolgozók munkakörülményei megfelelőek legyenek és munkaügyi szempontból is jogszerűek legyenek a sok helyütt megváltozó foglalkoztatási viszonyok. Kedvezőtlen volt a munkavállalói oldal szempontjából, hogy a veszélyhelyzeti időszakban (különösen az első hullám idején) az amúgy is az elmúlt években meggyengült állami munkaügyi (foglalkozás-felügyeleti) és munkavédelmi ellenőrzések száma lecsökkent.⁸⁰ Interjúalanyaink továbbá azt feltételezik, hogy az állami támogatásokban részesülő vagy a kormánnyal stratégiai megállapodást kötő vállalatokban rendszerszintűen kevesebb a munkaügyi ellenőrzés, azaz az állam a tőke oldalára állt ebből a szempontból (is).⁸¹

Mind a társmenedzseri, mind az ellenőrző, mind a kettő közötti bármilyen szerep a szakszervezet részéről kapacitást és szakértelmet igényel – például interjúalanyaink beszámoltak arról, hogy változó jogszabályokat és új vállalati belső szabályozásokat kellett rövid átfutási idővel értelmezni és véleményezni. E kérdésekben kulcsfontosságú a szakszervezeti szövetség, a szakszervezetek és a helyi alapszervezetek közötti információ-

áramlás, a belső jogi kapacitás, valamint a szakszervezeti mozgalom körül elérhető külső szakértők megléte. Mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldal számára jogértelmezési és jogalkalmazási nehézséget jelentett a veszélyhelyzeti időszakban hozott jogszabályok egy részének alacsony szakmai színvonala, ellentmondásossága. Jogértelmezési példaként említhető a munka törvénykönyvében szereplő elháríthatatlan külső okra való hivatkozás felmondások esetén vagy amikor az állásidőre küldött dolgozónak az elháríthatatlan külső okra való hivatkozással nem fizettek bért olyan ágazatokban sem, ahol valójában nem volt elháríthatatlan külső ok.⁸²

5.1.2. Közös munkavállalói és munkaadói érdekek

A kárenyhítési mozgástérre hatást gyakorló második tényező az volt, hogy **a munkavállalói és a munkaadói érdekek sok szempontból összekapcsolódtak a megfertőződés kivédésében.** A megfertőződés lehetőségét csökkentő intézkedések annyiban a dolgozók érdekét szolgálták, hogy a Covid–19-vírusnak való személyes kitettséget csökkentették. A vállalati érdekek pedig abban jelentek meg, hogy a megfertőződés lehetőségét csökkentő intézkedésekkel fenntartható maradt a termelés.

A **„kerítésen belüli” szigorítások megszervezése** alapvetően a munkaadók feladata volt, és ezen eszközök alkalmazásában jelentős különbségek voltak-lehettek. Ahol a termelés kiesése fenyegetett – főleg az első hullám során – egy fertőzési hullámmal, ott széles körben alkalmaztak a dolgozók egészségét védő megoldásokat. Ezek közé tartozott a távolságtartás megszervezése (öltözők, étkezők működésének átszervezése; ahol lehetséges volt, ott az üzemben belül a munkaállomások fizikai eltávolítása egymástól). A fertőtlenítés, maszkviselés, tesztelés, oltás, munkába járás meg- és újraszervezése szintén ebbe az intézkedéscsoportba tartozik.

Összességében az interjúk alapján az a tendencia körvonalozódik, hogy **a külföldi tulajdonú vállalatok magyarországi leányvállalatainál a fertőzéseket elkerülő intézkedések egy része a konszernközpont által ki-dolgozott módon történt,** amelyeket a leányvállalatok a helyi sajátosságokra, helyi jogszabályi környezetre szabtak. Kisebb különbségek adódtak a vállalatok globális jelenlétéből: egyik feldolgozóipari interjúalanyunk arról számolt be, hogy mivel a vállalatnak Kelet-Ázsiában is vannak telephelyei, ahol a vírus 2020-ban hamarabb megjelent, mint Európában, ezért a német vállalatközpontból érkező intézkedéseket már akkor bevezették, amikor Magyarországon még csak néhány fertőzött volt. **Szélesebb körű megoldásokra ott volt lehetőség, ahol a vállalat pénzügyi mozgástere is nagyobb volt,** ebből

79 Detje, R., Sauer, D. (2021): *Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen.* VSA: Verlag, Hamburg. 105.

80 ITM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztály (2021): *A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2020. január 1. – december 31.).*

81 Lásd még a klikkfm beszélgetését: *Komjáthi Imre: nem kíváncsi a kormány a melósok munkakörülményeire.*

82 Munkajogi elemzéséről lásd pl. Arató B. (2020): *Az Mt. 66. § (8) bekezdésének c) pontja a koronavírus tükrében.* Munkajog, 3., 19–23., Balczér B. (2020): *Az állások megtartása járvány idején – a munkajogász szemével.* Mérce, május 11.

a szempontból szintén a külföldi tulajdonú tőkeerős vállalatok voltak előnyben a hazai kis- és középvállalati szektorhoz képest. A szakszervezetnek szintén szerepe lehetett abban, hogy a vállalatvezetés milyen széles körű pandémiás intézkedéseket vezetett be.

A szakszervezet és a vállalatvezetés érdeke például közös volt abban, hogy a cég ingyen biztosítson a dolgozóknak fertőtlenítési lehetőséget, maszkokat (amikor azok már szélesebb körben elérhetővé váltak). Az oltások megszerzésében, az oltások népszerűsítésében szintén támaszkodhattak a szakszervezetre a vállalatok – főleg, ahol az üzemben oltópont működött⁸³ vagy az üzemorvoson keresztül szerveztek oltásokat. A szakszervezet partnerként léphetett fel a maszkviselés dolgozókkal való elfogadtatásában, illetve a munkahelyi részletszabályok kidolgozásában.⁸⁴

Magyarországon kevésbé került a szakszervezeti és dolgozói érdekképviselet dilemmák fókuszába az üzembeszárások kérdése. A szakszervezeti követelések leginkább a munkahelyi védekezés megszervezésére, a termelés fenntartására összpontosítottak. Ezzel szemben **Németországban és más nyugat-európai országokban az első hullámban a dolgozók nyomást gyakoroltak a vállalatvezetésre, hogy zárják be az üzemeket** annak érdekében, hogy el lehessen kerülni a megbetegedéseket. A szakszervezeti érvelés szerint ha a munkahelyeken kívül szigorú szabályok és lezárások vannak, akkor járványügyi szempontból ugyanúgy indokolt az üzemek bezárása is.⁸⁵

A munkaadók és a munkavállalói érdekképviselet közötti pandémiás egyeztetések főleg azokon a munkahelyeken működtek jól, ahol a párbeszédnek korábban is voltak bejáratott módjai. Ezek a megoldások a korábbiaknál formálisabbak vagy informálisabbak is

lehetnek. **A leginkább formális megoldás a szakszervezet és az üzemi tanács jelenléte a vállalati operatív törzsben, Covid-19 koordinációs csoportban vagy hasonló testületben,** ahol a vállalati járványügyi döntések előkészítése történt. Természetesen a párbeszéd akkor volt leginkább sikeres, ha a döntések valóban ezekben a testületekben történtek, és nem például olyan vezetői értekezleteken, ahol a dolgozói érdekképviselet nem volt jelen. A pozitív példák között olyan nagyvállalati eseteket jelölhetünk meg, ahol a helyi operatív törzs hetente ülésezett a dolgozói érdekképviselet részvételével, és az érdemi járványügyi döntések ott születtek. Szintén sikeresként ítélték meg interjúalanyaink azokat a járványhelyzettől függetlenül is működő rendszeres egyeztető fórumokat a vállalatvezetéssel, ahová azokat a jóléti követeléseket be lehetett vinni, amelyek nem közvetlenül a munkavégzés járvány alatti megszervezésével voltak kapcsolatosak. (Például az operatív törzs dolgozta ki az üzemben a távolságtartási szabályokat, de a gépkocsival való munkába járás költségeinek térítését az ügyvezetéssel való egyeztetésekre vitték be.) A vállalatvezetéssel való rendszeres egyeztetésekre azért is szükség volt, mert a járványhelyzet és ebből adódóan a dolgozói követelések is a különböző hullámokban eltérően alakultak. **Szintén működőképesek lehetnek az informális egyeztetések, amennyiben a bizalom alapuló informális egyeztetési megoldásoknak hagyománya volt az adott vállalatnál.** Egy gépipari vállalatnál például a szakszervezet nem volt tagja a vállalati operatív törzsnek, de az alapszervezeti titkár közvetlenül egyeztetett az ügyvezető igazgatóval – ahogyan az a járványhelyzet előtt is folyamatosan és a kölcsönös bizalom jegyében történt. Bővítette a helyi alapszervezetek mozgásterét, ha egy-egy ágazaton belül a szakszervezeti titkárok egyeztettek a jó gyakorlatokról – ez történt például a gyógyszeriparban, ahol a szakszervezeti titkárok rendszeresen megbeszélték a tapasztalataikat.

Összességében viszont **a járványkezelésbe a dolgozói oldal bevonása a nemzetközi tapasztalatok alapján kevés helyen történt meg** – Németországban a járványügyi munkaegészségügyi intézkedések meghozatalába egy nagymintás kérdőíves felmérés alapján csak a vállalatok 15%-ában vonták be a dolgozói érdekképviseletet, pedig a vállalatok négyötödében történtek ilyen intézkedések.⁸⁶ A magyarországi helyzet hiányosságait jól mutatja, hogy **az ITM vállalati fehér könyve a vállalati pandémiás terv elkészítéséről és végrehajtásáról⁸⁷ egyáltalán nem foglalkozik a dolgozói érdekképviselet bevonásával a járványkezelési folyamatba.** Ez annak fényében különösen aggasztó, hogy a járványügyi intézkedések a munkahelyi viselkedésről szólnak, egy nagyobb vállalatban a döntéseket meghozó felső vezetés viszont éppen erről a munkahelyi viselkedésről (a termelés

⁸³ A vállalati oltópontok lehetőségében egyenlőtlenségeket is teremtett az állam: egyes nagyvállalatok már 2020 márciusában kezdeményezték a kormánytól, hogy beolthassák a dolgozóikat, majd április második felében meg is kezdődtek az oltások (lásd a *Portfolió* összeállítását). A kormányhivatalok a rendelkezésre álló oltások típusával is egyenlőtlenségeket teremtettek a dolgozók között: a sajtóban az Audi-dolgozók Pfizer-oltása kapott nyilvánosságot egy olyan időszakban, amikor a Pfizer-vakcinák szűkkörűen voltak elérhetők az országban. A nagyvállalati oltópontok megszervezése egyértelműen a nagyvállalati tőkeérdekek kiszolgálására történt: az azóta nyilvánosságra hozott *részletes oltási terv* egyáltalán nem tartalmazza a munkahelyi / nagyvállalati oltópontok létrehozását vagy a nagyvállalatok prioritizálását az oltások elosztásában. Fontos megjegyezni, hogy nem azt vitatjuk, hogy a szakszervezet közreműködött és aktívan segítette az oltás megszervezését azokban a nagyvállalatokban, ahol erre a kormány lehetőséget adott, pusztán csak rámutatunk arra, hogy az oltások nem voltak minden magyarországi dolgozó számára egyformán elérhetők.

⁸⁴ Egy példát is említve az interjúinkból: egy feldolgozóipari vállalatnál veszélyes hulladéknak minősülő anyagokkal is dolgoznak. Az oltások lezárásával a dolgozóknak a munkaruhájukban kellett munkába menniük, és a munkaruhájukat is otthon mosták, ami ezen veszélyes hulladékok háztartásokba való kerülésével is járt. A szakszervezet jelzésére részlegesen, a távolságtartást betartva újranyitották az oltózókat.

⁸⁵ Detje, R., Sauer, D. (2021): *Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen*. VSA: Verlag, Hamburg. 58–59.

⁸⁶ Robelski, S., Steidelmüller, C., Pohlan, L. (2020): *Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise*. IAB-Forum.

⁸⁷ Innovációs és Technológiai Minisztérium Járvány matematikai modellező és epidemiológiai projekt (2020): *Vállalati Fehér Könyv. Gyakorlati útmutató a vállalati pandémiás terv elkészítéséhez és végrehajtásához*. Budapest.

társadalmi viszonyairól) nem feltétlenül rendelkezik részletes információkkal. A felülről lefelé való egyirányú kommunikációval bevezetett intézkedések hatékonysága legálábbis megkérdőjelezhető.

5.1.3. Rugalmas megoldások bevezetése a dolgozói igények figyelembevételével

A szakszervezetek és a dolgozói érdekképviseletek mozgásterét kijelölő harmadik tényezőcsoportot a rugalmas megoldások bevezetése jelentette. A rugalmas megoldások bevezetése kétélű fegyver volt a járványidőszakban, a munkaadói és a munkavállalói oldal hatalmi egyensúlytalanságától függően: erős (és a bevezetett intézkedéseket folyamatos ellenőrzés alatt tartó szakszervezet), illetve a dolgozói érdekekre figyelmet fordító menedzsment esetén a rugalmas megoldások a dolgozók számára is kedvezőek voltak, más esetekben viszont a rugalmas megoldásokkal éppen hogy a vállalati profitot mentették és a dolgozók ellenében cselekedtek. A továbbiakban az első csoporttal foglalkozunk részletesen. A hatalmi egyensúlytalanságok vállalati kihasználására a törvényi keretek megváltozása (a munka törvénykönyvének „felfüggesztése” az első járványhullám alatt) széles mozgásteret adott, így feltehetően a dolgozók kiszolgáltatottságának növekedése volt jellemzőbb a vállalatok zömében, a feldolgozóiparban különösen a kis- és középvállalati szektorban. Ugyanakkor az egyik szakértő a fém- és gépipar hazai tulajdonú szereplőire vonatkozóan azt is megjegyezte, hogy a dolgozók és a vállalatvezetés (tulajdonos) nagyobb egymásrautaltságából és a kis vállalatmértékből adódóan a cégen belüli személyes kapcsolatok reziliensebbé is teszik ezt a vállalati kört.

A rugalmas megoldások körüli küzdelmek és megoldások a munkaszervezés és az új helyzetekből adódó bérezés körül összpontosultak; ágazatonként és dolgozói csoportonként is jelentősen különböző módon. Különösen éles a helyzet a feldolgozóipar leállással és termelés kieséssel érintett vállalatainál és ágazatainál. A járműiparban például a 2020. tavaszi leállások után a második hullám alatt munkavégzési csúcs volt, ahol a munkaidőkeretben vagy elszámolási időszakban foglalkoztatottak munkaidőkeretbe vissza lehetett pótolni, viszont a globális chip- és alapanyaghiánnyal begyűrűző termelés-csökkenés miatt jelenleg ismét gyűlnek a dolgozói mínuszórák. A munkaidőkeretben vagy elszámolási időszakban felgyűlt mínuszórákkal a vállalatok különbözőképp jártak el: előfordult, hogy jóváírták őket, de jellemző volt az is, hogy a dolgozókkal próbálták meg kifizettetni a mínuszórákat. A szakszervezeti szövetségi nyomásgyakorlás és az ezt követő rendkívüli foglalkoztatás-felügyeleti célvizsgálat után viszont a munkaadók elálltak a dolgozókra való ráterheléstől – legalábbis azokban az esetekben, amelyek a szakszervezetek látókörében vannak.⁸⁸ Az akadozó és

bizonytalan alapanyag-ellátás miatt szakszervezeti beszámolóik alapján rövid határidővel közlik a dolgozókkal, hogy mikor kell menniük dolgozni és mikor nem. Ezt a túlzott rugalmasításból fakadó munkabeosztási bizonytalanságot egy szakszervezeti vezető szerint különösen a folyamatosan termelő vállalatok esetében lenne érdemes jogszabályilag korlátozni.

Mind a munkaadókat, mind a munkavállalókat érintő dilemma, hogy mit kezdjenek a jelenlegi termelési visszaeséssel a feldolgozóipar számos területén. Mivel például a járműiparban vannak megrendelések, csak az alapanyaghiány miatt nem tudnak termelni, ezért a vállalatok szeretnék megtartani a mostani munkaerőhiányos környezetben a dolgozóikat, hogy a beérkező alapanyagok esetén rögvest teljes kapacitással tudjanak termelni. Viszont mindkét oldal számára kérdés, hogy a dolgozók megtartásában a tárgyalások során mekkora a valódi mozgástér, és mikor elkerülhetetlen a létszámleépítés. Egy erős, a dolgozók számára kedvező kollektív szerződés lehetőséget nyújthat a kölcsönösen előnyös engedményekről való tárgyalásokra. Egy autóipari vállalatnál például a 13. havi berről lemondtak 2020-ban a dolgozók és ezért cserébe szabadságot kaptak, ami a vállalat számára a lecsökkenő termelés miatt szintén előnyös volt – viszont ennek előfeltétele az volt, hogy a még a járvány megérkezése előtt megkötött kollektív szerződésben szerepelt a 13. havi bér, és a szakszervezeti tagság vállalható kompromisszumnak gondolta ennek „beáldozását” a szabadságért cserébe. Hasonló megoldás a német fém- és elektronikai iparban az ágazati kollektív szerződésben szereplő többletjuttatás (tarifliches Zusatzgeld, T-ZUG) „beválthatósága” 8 nap pótszabadságra, amelyet például a gyerekesek és a gondozási munkát végzők igényelhetnek. Ezt az eszközt a járványidőszakban sok helyen alkalmazták is a dolgozók és az üzemi tanácsok.⁸⁹

Szintén a munkaszervezéshez kapcsolódnak a munkaerőt tovább olcsósító megoldások. Ezek közé tartozik a munka törvénykönyvének 2020. tavaszi „felfüggesztése”, amelynek alapján a vállalatok lényegében olyan szabályozást tudtak hozni, hogy a túlórákat ne kelljen kifizetni. Áttételesen a korábban bemutatott bértámogatási program („Kurzarbeit”) is az olcsósításhoz vezetett: előfordult, hogy termelő vállalatok a bértámogatást annak bürokratikus volta miatt nem vették igénybe, viszont csökkentett munkaidőre szerződtek át a dolgozókkal. Ezekben az esetekben a munkavállalók kevesebbet dolgoztak, de az az összeg sem jutott el hozzájuk, amit a bértámogatás igénybevétele esetén megkaptak volna. Az interjúalanyaink megítélése szerint – összhangban a korábbiakban bemutatottakkal – **a kormányzati támogatások nem a bérekre mentek, nem a dolgozókhöz jutottak, és ráadásul nagyobb arányban támogatták az amúgy is prosperáló vállalatokat.** Így a kormányzati támogatások ellenére kemény bérharcot kellett és kell folytatniuk a szakszervezeteknek.

⁸⁸ Részletesen lásd: Varga D. (2021): *Keresik a kiutat a munkaidőkeretből a cégek.* Népszava, november 25.

⁸⁹ Részletesen lásd az IG Metall tájékoztatójában.

A rugalmas megoldások között széles körben bevezették az otthoni munkavégzést („home office”).

A fogalmi kavarral (táv munka, otthoni munkavégzés stb.) és a pontos törvényi szabályozás hiányosságaival a munkajogi szakemberek is foglalkoztak.⁹⁰ A munka törvénykönyvébe való átültetés a 2021. november végén benyújtott veszélyhelyzeti salátatörvényben szerepel, ennek értékelése a jövő feladata lesz.⁹¹ Az otthoni munkavégzésre az interjúalanyaink által ismert vállalatoknál általában időleges megoldások születtek. **A szakszervezetek felől igényként merül fel az otthoni munkavégzés részletszabályainak véglegesítése, lehetőség szerint a kollektív szerződésben,** ha már rendelkezésre állnak a pontos törvényi keretek. Szabályozandó kérdésként említették a rendelkezésre állás időtartamát: az otthoni munkavégzéssel a munkaidő sokak számára kitolódott, este vagy hétvégén megválaszták az e-mailjeiket, telefonon elérhetőek voltak a hivatalos munkaidőn kívül is. A rendelkezésre állás szabályozása a kollektív szerződésben az eltérő munkakörök miatt nem egyszerű kérdés: például egy felső vezető rendelkezésre állásáról más lehet a társadalmi elvárás, mint egy adminisztratív munkát végző beosztottól. Az otthoni munkavégzés költségtérítése mint dolgozói követelés a következő időszakban minden bizonnyal a munkahelyi tárgyalásokon fel fog merülni. Ennek mintegy ellentettjeként az egyik interjúalany a vállalatuknál a jelenléti pótlék bevezetéséről számolt be, amit azok kaptak meg, akiknek munkakörükből adódóan a járványidőszak alatt is szükséges volt a vállalat telephelyéről dolgozniuk, magasabb víruskockázat mellett. A munkába járást több vállalatnál is az általánosnál kedvezőbb munkába járási költségtérítéssel vagy támogatással segítették (pl. magasabb kilométernormával vagy a Budapesten belül gépkocsival közlekedők támogatásával).

Sajátos helyzetű dolgozói csoportok a koronavírus-pozitív vagy fertőzékenységű dolgozók is. Az első hullámot követően a tesztek szélesebb elérhetőségével számos munkahelyen rendszeres tesztelést vezettek be a vállalat költségére, valamint megszervezték a koronavírus-tesztelését magánszolgáltatóknál (szintén a vállalat költségére). A dolgozókkal könnyebb volt partneri viszonyt kialakítani a tesztelésnél, ha a teszteléssel és a pozitívással kiegészített munkaidőre juttatást kapott a dolgozó. A jó gyakorlatok között említhető, ha a dolgozót állásidőre küldték, rendkívüli pihenőidőt írtak ki vagy a közvetlen vezetővel egyeztetve a munkaidőkeret terhére tudták a lehetséges fertőzötteket „távol tartani” a munkahelyektől, ezáltal csökkentve a fertőzési láncok kialakulásának esélyét. Az ITM vállalati fehér könyve ugyan járványügyi szempontból részletes ajánlásokat fogalmaz meg a fertőzött vagy fertőzékenységű dolgozók kezelésére, ám sajnálatosan egyáltalán nem foglalkozik a munkából kieső dolgozó bérezési és juttatási kérdéseivel.

Rugalmas szabályozásokat vezettek be a szakszervezeti interjúalanyaink által ismert vállalatoknál a sajátos helyzetű dolgozói csoportokra, különösen a járvány első hullámában. Ebből a szempontból a vállalatok pénzügyi mozgásteré, ágazata és a szakszervezet ereje volt a döntő – például a járványidőszak alatt is folyamatosan termelő ágazatokban nagyobb mozgásteret tapasztaltunk. Interjúalanyaink különböző megoldásokról számoltak be. Egy vállalatnál a kockázatosnak minősülő, krónikus betegséggel rendelkező vagy az idősebb korosztályhoz tartozó munkavállalók számára lehetőség volt otthon maradni és ezen időszak alatt a garantált bérminimumnak megfelelő juttatást kapni. A 12 évesnél fiatalabb gyerekekkel rendelkező, termelésben dolgozó munkavállalók (akik számára az otthoni munkavégzés nem volt lehetséges) szintén otthon maradhattak, vagy garantált bérminimumnyi juttatással vagy 50% távolléti díjjal (két különböző vállalat példája). Ezek az intézkedések azt szolgálták, hogy az óvodák és iskolák bezárása miatti gyerekefelügyeletet a családok meg tudják oldani úgy, hogy az otthon maradó szülő (általában az anya) ne veszítse el a munkahelyét. Nyilvánvalóan a járványhelyzet megszűnésével ezekre a szélesebb dolgozói csoportokat érintő megoldásokra ebben a formában nem lesz szükség.

Összefoglalva a rugalmas munkavégzés tényezőcsoportját, a koronavírus láthatóvá tette, hogy **a munkavégzésnek olyan társadalmi előfeltételei vannak, amelyek a járvány során nem mindig álltak fenn, így a munkavégzés is nehezebbé vagy lehetetlenné vált.**⁹² Ezekre a társadalmi előfeltételekre a jövőben a munkaszervezésben és a dolgozói érdekképviseletben érdemes nagyobb figyelmet fordítani. Ha az óvodák és iskolák zárva vannak, hozzátartozókat kell ápolni, a munkába járást átszervezni és az otthoni munkavégzés körülményeit biztosítani – és mindeközben a háztartás számára kieső bér súlyos pénzügyi nehézségeket okoz, akkor maga a munkavégzés válik veszélyeztetetté. Bár az előbbiekben bemutatott rugalmasítási megoldások a munkaadók és a munkavállalók számára is kompromisszumokkal és kiadásokkal jártak, a veszteségeket párbeszédesebb formában mindkét oldalon lehetett csökkenteni.

5.1.4. Új konfliktusforrások

A koronavírus-járvány megjelenésével és az arra adott munkaadói válaszokkal ugyanakkor új konfliktusforrások is megjelentek, amelyekre a szakszervezeteknek kihívásokkal teli módon kellett válaszokat adniuk. Ezek közül három példát emelünk ki.

Konfliktusforrásokat jelenthettek a több versenyszféribeli munkaadó által adott Covid-prémiumok. Ezeket a munkaadók különböző módokon nyújtották. Előfordult olyan eset, amikor a német anyavállalat

⁹⁰ Lásd pl. Molnár B. (2020): *Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején*. Magyar Munkajog E-folyóirat, 1., 38–46.

⁹¹ A törvényjavaslat rövid összefoglalását lásd az *Adó Online cikkében*.

⁹² Vö. Detje, R., Sauer, D. (2021): *Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen*. VSA: Verlag, Hamburg. 87.

euróösszegben egységes prémiumot fizetett világszerte, a vállalat valamennyi telephelyén úgy, hogy a leányvállalatok menedzsmentje erről előzetesen nem tudott, így a helyi (és feltehetően az anyavállalati) szakszervezet sem. A prémium összegéről a vállalat honlapja is beszámolt a hírek között, így az tudható volt mindenki számára. Interjúalanyaink beszámoltak olyan esetről is, amikor a magyar leányvállalat szakszervezete megtudta, hogy a német anyavállalatnál év végi prémiumot adtak a dolgozóknak, és ez alapján sikerült kiharcolni a magyarországi dolgozók számára is a prémiumot. Egy harmadik vállalatnál differenciáltabb, 2020-ban és 2021-ben különböző megoldással éltek. A szakszervezet javaslatára 2020-ban magasabb prémiumot adtak a jelenléti dolgozóknak (akik nem tudtak otthonról dolgozni), ezzel elismerve a magasabb egészségügyi kockázatot, amelynek ki voltak téve. 2021-ben viszont a szakszervezet érzékelte a dolgozói megosztottságot, és nem szeretett volna különbséget tenni a két csoport között: egyrészt a biztonságos munkavégzés feltételei rendelkezésre álltak, másrészt az otthonról dolgozók egy része is jelentős munkaterhelésnek volt kitéve (például a rendelkezésre állás tisztázatlansága miatt) – így az egyenlő premizálást látták volna szerencsésebbnek. Végül a menedzsment az otthonról dolgozóknak kisebb jutalmat adott, mint a jelenléti dolgozóknak. A példák jól mutatják a vállalatban belüli lehetséges érdekkülönbségeket a dolgozók között, amelyre a szakszervezeteknek is érzékenyen kell reagálniuk.

Lehetséges konfliktusforrásként jelentkezhetnek a jövőben a munkahelyeken bevezetett kötelező koronavírus elleni oltások. A szakszervezetek és munkaadói szövetségek is hangsúlyozták, hogy nem értenek egyet az oltás kötelezővé tételéről szóló döntés munkáltatókra való áthárításával.⁹³ Az eddigi sajtóhírek és az interjúink alapján nem vezetett jelentősebb konfliktusokhoz az oltás kötelezővé tétele vagy nem tétele a munkahelyeken – bár az állami szférában a december 15-i oltási határidő után súlyosbodhatnak a munkahelyi feszültségek. Arról viszont több interjúalanyunk is beszámolt, hogy a munkáltatók esetleges konfliktusforrásként tekintettek a helyzetre olyan munkahelyeken, ahol erős a szakszervezet: attól tartottak ugyanis, hogy a szakszervezeti szövetségek a kötelező oltás elrendelését fogják követelni a munkáltatóktól. A szakszervezetek és szakszervezeti szövetségek körében két eltérő stratégiát látunk: az egyik a kötelező oltás elrendelése ellen foglalt állást (elsősorban a közszféra szakszervezeteinél látunk ilyet), a másik stratégia az volt, hogy a kérdésben nem foglalt állást a szakszervezet, de az oltások felvételére buzdítja a dolgozókat. Utóbbi szakszervezeti stratégia a versenyszférában elkerüli, hogy a kormány által kijelölt kommunikációs és cselekvési térben kelljen a szakszervezetnek pozicionálnia magát. Interjúalanyaink hangsúlyozták azt is, hogy az elmúlt másfél év során több helyen

sikeresen védekeztek a munkahelyeken a megfertőződés ellen, amely eszközöket (az oltásokon túl) továbbra is alkalmazzák. A szakszervezeti tagok között is vannak oltatlanok, a dolgozók megosztása oltottsági alapon pedig nem célszerű abban az esetben, ha az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeit más eszközökkel meg lehet teremteni.⁹⁴

Az év első felében több vállalatnál történt arra kísérlet, hogy a 2020-ban nyereséges és osztalékot fizető cég a dolgozói juttatásokból vissza akart venni (pl. 13. havi bér elvétele), vagy a bértárgyalásokon tett munkaadói ajánlat nem állt arányban azzal, amit a vállalat pénzügyi adatai mutattak. A szakszervezeti sikerek e konfliktusok során egyrészt azon alapultak, hogy a cég pénzügyi adataihoz hozzáférjenek a dolgozói érdekképviselők és azokat értelmezni tudják, másrészt pedig azzal, hogy a szervezethez sztrájkfenyegetettséget tudtak biztosítani vagy figyelmeztető sztrájkot végrehajtani. Nagyobb sajtónyilvánosságot például a GE Aviation-nél történtek kaptak, ahol a szakszervezet sikereket is el tudott érni a bértárgyalások során.⁹⁵

Összefoglaló javaslatok

- A szakszervezeti kapacitások és munkajogi szakértelem bővítése azokon a helyeken, ahol ez nem áll rendelkezésre.
- A munkavállalói oldal részvételének intézményesítése a vállalatoknál működő helyi operatív törzsből vagy hasonló szervezeti egységben.
- A munkaszervezési és bérezési rugalmasítás csak erős szakszervezet esetén, garanciák mellett és a veszélyhelyzeti időszakokra korlátozódnak történjen – ne váljon normálállapottá a további rugalmasítás.
- A munkavégzés társadalmi előfeltételeinek tudatosabb beépítése a munkaszervezésbe.

5.2. ALKALMAZKODÁS

Az alkalmazkodási témakörön belül azokat a tényezőket foglaljuk össze, amelyek nem közvetlenül kapcsolódnak a koronavírus-járvány megjelenéséhez, hanem a gazdaság és a munkaerőpiac középtávú átrendeződésétől függenek. Ezekhez a változásokhoz a szakszervezeteknek és a dolgozói érdekképviselőknek általában is alkalmazkodni szükséges. A lehetséges megoldásokat az előző részhez hasonlóan a kutatás során elkészített interjúk, újságcikkek és a szakirodalom alapján tekintjük át.

⁹³ A kormányrendelet jogi problémáit részletesen bemutatja a *TASZ* elemzése.

⁹⁴ Természetesen nem az oltás feleslegessége mellett érvelünk, hanem amellyel, hogy a fertőzéseket kivédő megoldásokat együttesen, a kockázatokat minimalizálva érdemes használni. Ezen megoldások egymásra hatásáról és egymáshoz képesti súlyáról gyarapodó, de még mindig kevés kutatással rendelkezünk.

⁹⁵ Részletesen lásd pl. Pósfai O. (2021): *Sztrájkoltak a GE veresegyházi gyárában, a szakszervezet szerint a munkáltató megfélemlítette a dolgozókat*. Mérce, június 10.

5.2.1. Alkalmazkodás a magasabb hozzáadott értékű termelés megjelenéséhez

A kormányzati támogatások elemzésekor már láttuk, hogy **a jelenlegi állami támogatások – legalábbis névleg – a koronavírus-járvány utáni időszak gazdaságpolitikai útját a magasabb hozzáadott értékű termelésre való váltásban és ennek ösztönzésében látják.** Ezek az átrendeződések nemcsak ágazatok között vagy bizonyos vállalatok megszűnésével és mások megjelenésével járnak, hanem vállalatokon belüli változásokkal is, amelyekre a szakszervezetnek is reagálnia szükséges közép-távú stratégiájával.

A járműiparban az elektromobilitás terjedése a Magyarországon is jelen levő vállalatokra és az ott elérhető munkakörökre is hatást gyakorol. Bár jelenleg a világgazdaság centrumországaiából az európai perifériára (ezen belül Magyarországra is) áthelyeződő belső égésű motoros autógyártás miatti fellendülést látjuk,⁹⁶ az átrendeződés Magyarországon is megkezdődött az elektromobilitáshoz kapcsolódó gyártási folyamatok és értékláncok kiépülésével. Az egyik hazai autógyárnál a szakszervezet ezekre a kihívásokra úgy reagált, hogy **az átképzéseknél és továbbképzéseknél a jelenlegi törzsgárda megtartását kívánja biztosítani.** Bár ugyanezen szakszervezeti tisztségviselő szerint az elektromobilitásra való átállás sokkal lassabb, mint ahogyan azt a vállalatok hirdetik és ahogyan azt korábban sejtették, mindazonáltal jelenleg nincsenek is kidolgozva szerinte az ipar 4.0, a robotizáció és az e-mobilitás kihívásaira való átfogó szakszervezeti válaszok.⁹⁷

Egy német tulajdonú gépipari cég magyarországi, korábban hangsúlyosan gépgyártást végző leányvállalatánál is jelentős átalakulások voltak az elmúlt években. A termelésben részleges profilváltás történt, ami egy hosszabb átállási folyamat során a munkaerőigényekben való ingadozást is magával vont. Az átállás előkészítésekor a szellemi munkát végzők dolgoztak többet, az ezt követő időszakban pedig a fizikai dolgozók. Ezt az időszakot a vállalatnál a hároméves munkaidőkeretre való ideiglenes átállással kezelték, amelyet a szakszervezettel való partnerségben vezettek be.⁹⁸ Amennyiben a magasabb hozzáadott értékű termelésre való átállás során egy vállalatnál a szellemi dolgozók és a fizikai dolgozók közötti korábbi arány is megváltozik, akkor a szakszervezetnek a megváltozó dolgozói követelésekkel is számolnia szükséges.

Más típusú kihívásokat jelent, ha egy **többtelephelyes vállalat különböző telephelyein a termelés olyannyira különbözik, hogy a termelést végző dolgozók képzettsége és így bérezése is eltér.** Ha a telephelyek ráadásul az ország különböző fejlettségű térségeiben találhatóak, akkor a bérkülönbségek még nagyobbak lehetnek. Egyik interjúalanyunk által képviselt vállalatnál ezekről az egyenlőtlenségekről a dolgozói érdekképviselet is tud és a bértárgyalások során képviseli a bérkülönbségek csökkentését, viszont a vállalat a bérkülönbségek fenntartásában érdekelt. Ugyanennél a vállalatnál a szakszervezet a nemek közötti bérkülönbségeket is tematizálja, mérsékelte eredménnyel. Ehhez hasonló kihívásokra a magasabb hozzáadott értékű termelésre való átállás esetén további vállalatoknál is fel kell készülnie a dolgozói érdekképviseletnek.

Kulcskérdésnek mondható, hogy **a szakszervezeti szövetségek erősen képviselik azt az igényt, hogy a magasabb hozzáadott értékű termelésre való átállás kormányzati támogatásából a dolgozók is részesüljenek** – és ne csak olyan módon, hogy az alacsonyabb képzettségű dolgozók helyére felvett új dolgozók bére magasabb. A jelenlegi beruházási hullám és ennek kormányzati támogatása technológiavásárlásra ment az interjúalanyaink többsége szerint, nem pedig bérre. **A beruházások ténye önmagában nem bővítette a szakszervezet mozgásterét az alkufolyamatokban.** Sok vállalatnál digitalizációt hajtottak végre. A dolgozókat ez úgy érintette, hogy a nyugdíjba menők helyére nem vettek fel új dolgozókat, azaz új munkahelyek nem jöttek létre. Ráadásul az elmúlt években számos precedens volt arra, hogy a beruházási támogatásokhoz jutó vállalatokban a dolgozókat elnyomó, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) legalapvetőbb irányelveit is figyelmen kívül hagyó munkaadói gyakorlatokat alkalmaznak.⁹⁹

5.2.2. Digitalizációs kihívások

A digitalizáció a járványidőszakban is meghatározó módon alakította át a munkavégzést, illetve hosszú távú átrendeződést is jelez a gazdaság egészében. Ebben a részben a közepes időtávú digitalizációs kihívásokkal foglalkozunk a szakszervezeti belső működés szempontját előtérbe helyezve.

A már többször hivatkozott németországi kutatás szerint **a digitalizáció a szakszervezeti működést egyes esetekben korlátozta, más álláspontok szerint kiegészítette, míg egyes vélemények szerint új alapokra**

⁹⁶ Részletesen lásd: Geröcs T., Pinkasz A. (2019): *Magyarország az európai munkamegosztásban. A termelés áthelyezése a globális járműipari értékláncokban.* Fordulat, 26., 172–198.

⁹⁷ A témával a Friedrich-Ebert-Stiftung részletesen is foglalkozik, lásd többek között: Schäfers, K., Schroth, J. (2020): *Shaping industry 4.0 on workers' terms. IG Metall's »Work+Innovation« Project.* Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin; Dirksen, U., Herberg, M. (Eds.) (2021): *Trade unions in Transformation 4.0. Stories of unions confronting the new world of work.* Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

⁹⁸ A még a koronavírusjárvány előtt kezdődött folyamatról a helyi sajtó is beszámolt, többek között **ebben a cikkben.**

⁹⁹ Az idei év leginkább kirívó esete a makói Continental-sztrájk volt, amelyről a sajtó is folyamatosan beszámolt. A cégnél a munkaidőkerettel és később a kollektív szerződés felmondásával hátrították át a dolgozókat a koronavírus-járvány okozta gazdasági veszteségeket. A Friedrich-Ebert-Stiftung támogatásával készült, a történéseket összefoglaló riportot lásd: Lehoczki N. (2021): *Nagyon sokan féltették a munkahelyüket, mégis eljött az a pont – egy sztrájk természetrajza.* MÉRCE, november 15.

helyezte a járványidőszakban.¹⁰⁰ Ezeket az eltérő hatásokat a magyarországi szakszervezeti tisztségviselők körében készített interjúink is alátámasztották.

Korlátozóként élte meg például a szakszervezeti működés digitális platformokra való áthelyeződését az a szakszervezeti titkár, aki kifejezetten szeret a „terepen”, a dolgozók között lenni és ott toborozni. Ezek a lehetőségek a járványidőszakban megszűntek, így a korábbi szervezési megoldások átmenetileg nem vagy csak nehezen működtek.

A digitális, online, nem személyes kommunikáció formái azokban a vállalatokban már a járvány előtt is jelen voltak, amelyek többtelephelyesen működnek, helyi bizalmikkal / küldöttekkel, akiknek korábban is folyamatosan kellett egyeztetniük. Emellett a vállalatoknál **a kommunikáció új, digitális formái is megjelentek**, amelyeket a dolgozói érdekképviselő is használni tudott. Erre példa egy gépipari vállalat, ahol 2020-ban saját mobiltelefonos alkalmazást vezettek be a kommunikációs és HR-feladatok egy részének ellátására. Eredetileg a kommunikációs részleg a dolgozókat kívánta az applikációval jobban elérni, de az alkalmazást végül más funkciókkal is ellátták. Az alapszervezeti titkár – a korábban is meglévő digitális kommunikációs formák, mint az e-mail és a facebook-csoport mellett – az applikáció hírvivatán keresztül is el tudja érni a tagokat és az összes dolgozót. Emellett az üzemi tanács tagjainak és a munkavédelmi képviselőnek a megválasztását is az applikáción keresztül végezték, így magas részvételi arányt és magas legitimitációt tudtak biztosítani egy olyan időszakban, amikor a dolgozók egy része otthonról dolgozott. A szavazáshoz való egyenlő hozzáférést (az okostelefonnal nem rendelkezők számára) úgy biztosították, hogy a termelésben tabletekkel jártak körbe.

A 6. fejezetben bemutatott részletes vállalati esettanulmányban szintén kulcsfontosságú volt a járványidőszakban a szakszervezeti bázisépítés digitális felületekre való áthelyezése.

Az új digitális kommunikációs megoldások mindenképp segíthetik a dolgozói érdekképviselői munkát, különösen ha kétirányú kommunikációra is képesek, azaz a szakszervezet nemcsak a tájékoztatásra, hanem a dolgozók vagy szakszervezeti tagok döntéseibe való bevonására is használják őket. Ezek a megoldások viszont akkor működnek gördülékenyebben, ha a menedzsment és a dolgozói érdekképviselő között alapvetően partneri és bizalmi a viszony és így a céges rendszereket is lehet használni.

5.2.3. Átrendeződő dolgozói állomány

A járvány megjelenése előtti éveket Magyarországon a munkaerőhiány jellemezte.¹⁰¹ Ennek nyomán számos vállalatnál érdemben megváltozott a dolgozók köre: **a munkaerőhiány időszakában nőtt a kölcsönzött hazai és külföldi dolgozók száma.** Bár a járványidőszakban az utazási korlátozások miatt egy időre nehezebbé vált a külföldi dolgozók alkalmazása, a kormány – ahogy az előbbiekben bemutattuk – itt is jelentős könnyítéseket tett a vállalatok számára, amit a feldolgozóiparban is kihasználtak.

Interjúalanyaink szerint **nem várható a külföldi dolgozók jelenlétének csökkenése a következő években**, sőt egyes vélemények szerint a betanított munkakörök mellett a magasabb képzettséget igénylő munkakörökben is bővíthet a külföldi (elsősorban harmadik országokból származó) dolgozók száma. Ez a korábban is látott, dolgozók közötti egyenlőtlenségekhez vezethet a jövőben is: például amikor a külföldi vagy az ország más részéről érkező kölcsönzött dolgozó ugyanakkora bérek mellett lakhatáshoz is jut, ami a vállalat saját dolgozóinak nem jár. Azaz míg kedvező folyamatnak mondhatjuk azt, hogy a vállalati kollektív szerződések sok feldolgozóipari vállalatnál már a kölcsönzött dolgozókra is kiterjednek, ez az egyenlősítés újabb egyenlőtlenségeket és kihívásokat is teremt a dolgozói érdekképviselő számára. Egyik interjúalanyunk szerint továbbá **a külföldi dolgozók amiatt gyengítik a szakszervezet erejét, mert ők olyan munkakörülmények mellett is vállalják sokszor a munkát, amit a magyar dolgozók nem tesznek meg.** Erre a helyzetre érdemes volna országos szintű, strukturális jellegű követelést is kidolgoznia a szakszervezeti szövetségeknek.¹⁰² Probléma, hogy vállalati szinten ezt a kihívást könnyen kísérheti a kiszákmányolás különböző fokainak etnikai keretezése (pl. „az ukránok” aláigérnek „a magyaroknak”), holott a helyzetet alapvetően nem a nemzeti hovatartozás, hanem a kapitalizmus földrajzi egyenlőtlenségei és az ezeket az egyenlőtlenségeket kihasználó vállalati munkaerőgazdálkodás és állami foglalkoztatáspolitikák okozzák.

A munkaerőhiányhoz kapcsolódik az **az általános kérdés, hogy vajon a munkaerőhiány erősíti vagy gyengíti a szakszervezetek mozgásterét.** Interjúink alapján a kérdésre nem adható egyértelmű válasz, és a munkaerőhiányt ágazati és vállalati szinten is különbözőképp érzékelik. Például a 2021-ben újból felerősödő szakképzett munkaerőhiányt a szakszervezeti szövetségek képviselőivel, a munkaerő szervezeteinek képviselőivel és a kutatókkal készített interjúink egyaránt olyan kihívásként jelölték meg, amely

¹⁰¹ A munkaerőhiány fogalmáról és magyarországi statisztikai méréséről lásd: Köllő J., Nyíró Zs., Tóth I. J. (2017): *Az alapvető hiányindikátorok alakulása*. In: Fazekas K., Köllő J. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2016. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 63–72.

¹⁰² Elsősorban az alapszervezeti szintre összpontosít, de szélesebb körű javaslatokat és gyakorlati tanácsokat is megfogalmaz: Meszmann T. T., Fedyuk, O., Zentai V. (2020): *Nem helyi dolgozók szervezése mint helyi szakszervezeti kapacitásépítési lehetőség*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest.

¹⁰⁰ Detje, R., Sauer, D. (2021): *Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen*. VSA: Verlag, Hamburg. 109–113.

a következő éveket meg fogja határozni. A munkaerőhiányos helyzetet viszont nem feltétlenül érzékelik helyi szinten azoknál a vállalatoknál, amelyek a térség munkaerőpiacánál jobb béreket, jobb munkakörülményeket és stabilabb munkahelyeket ígérnek (részben az erős szakszervezeti érdekvédelem miatt). Így nem igaz az sem, hogy ezeknél a vállalatoknál gyengébb lenne a szakszervezet pusztán amiatt, mert a vállalat könnyebben talál új dolgozókat.

5.2.4. Többéves megállapodások a munkabéekért

A járványhelyzetben előnyösnek bizonyult, ha a vállalatoknál **több évre szóló bérmegállapodás** és kollektív szerződés volt érvényben, amely biztonságot nyújtott a dolgozók számára. Szintén jó megoldás a többéves megállapodás, ha egy vállalatnál évről évre a gazdasági helyzet miatt nagy fluktuációk vannak az eredményességben, mert ekkor ezeket az ingadozásokat a dolgozók számára ki lehet egyenlíteni, vagy ahogy egyik interjúalanyunk fogalmazott: a folyamatos munkabéket biztosítani lehet. Ugyanakkor a többéves megállapodások meglepte ellenére számos kihívással is szembesültek és fognak szembesülni a dolgozói érdekképviseletek és a munkaadók, amelyekre interjúalanyaink is utaltak.

A többéves megállapodások sarkalatos pontja a munkabérek alakulása. **A minimálbér és a garantált bérminimum közel 20%-os emelkedése 2022. január 1-jétől a szakszervezeteket is nehéz helyzet elé állítja:** a magasabb béreknél ekkora emelkedést nem lehet majd feltehetően egységesen elérni, így a tagság nem lesz feltétlenül elégedett a bértárgyalások eredményével (különösen az emelkedő fogyasztói árakat is figyelembe véve). A minimálbér és a garantált bérminimum emelése bérfeszültséget teremt, amelynek megoldása a vállalati HR-esek és a szakszervezet számára is kihívást jelent. Egy szakszervezeti szövetség tisztviselője szerint a bérfeszültségek sztrájkhelyezethez is vezethetnek jövőre egyes cégeknél, de a kétszámjegyű béremelés elérhető lehet. Egy alapszervezeti titkár problémaként látja, hogy a VKF és a kormány évek óta nem fogalmaz bérajánlást, ami irányadó lehetne a vállalatok belüli érdekegyeztetés számára.

A kormány az elmúlt években a minimálbér és a garantált bérminimum emelésének fedezetét részben a járulékterhek csökkentésével teremtette meg a munkáltatói oldal számára. Lassan azonban a kormány eléri a járulékcsökkentés korlátait, és a járulékbefizetések bevételoldalon már hiányozni fognak a központi költségvetésből. **Jelenleg a minimálbér emelésének fedezetét a kormány valójában a járulékokból finanszírozott közfeladatok leépítésével teremti meg.**¹⁰³ És bár a szakszervezetek több munkahelyen sikeresen tudták alapbéresíteni a járulékcsökkentést, de ezzel a közfeladatok egyénekre

való áthárítását nyilvánvalóan nem lehet megakadályozni. A szakszervezeteknek így érdemes felkészülniük országos szinten a járulékcsökkentés kifulladás utáni időszak bértárgyalásaira, és a szélesebb nyilvánosság felé is követeléseket megfogalmazniuk a társadalmi reprodukció feltételeinek állam általi biztosítására és ennek fedezetének megteremtésére. Ellenkező esetben a munkaerő olcsósítása kevésbé egészséges, aktív munkaerőpiaci eszközöktől és munkanélküli ellátásoktól megfosztott, jövőbeli nyugdíjaskori megélhetési problémákkal küzdő munkavállalók tömegeihez vezet.

Némi elmozdulás látszik viszont a bértárgyalások során a munkabérek mellett más juttatások és más szempontok felé. Egyrészt interjúalanyaink is megfogalmazták, hogy **a szakszervezeti tagság számára a járványhelyzet alatt felértékelődtek olyan juttatások, mint a munkáltató által fizetett egészségbiztosítás vagy egészségügyi ellátás, az otthoni munkavégzés költségtérítése vagy a jelenléti pótlék** (utóbbival az üzemben dolgozók számára pénzben kompenzálták a megfertőződés magasabb kockázatát az oltások tömeges elérhetővé válásáig). Szintén felértékelődtek az automatizmusokhoz kötött megoldások a bérekben és a béren kívüli juttatásokban – például inflációhoz vagy minimálbérhez kötött juttatások –, hiszen a járványhullámok alatt az akut kárenyhítés miatt a bérekről és a juttatásokról való tárgyalások lehetőségei korlátozottabbak voltak, mint a nem pandémiás időszakban.

Az alkalmazkodási sikertényezők esetében – talán a kárenyhítési tényezőknél is jobban – számított az, ha **a szakszervezet az üzemi tanácsban, a munkavédelmi képviselőben, valamint a vállalatnál működő szociális vagy jóléti bizottságban egyszerre jelen van**, azaz a dolgozói érdekképviselet összes csatornája ugyanazokban a kezekben fut össze. Ezzel a járványidőszakban gyorsabban lehetett az általános és az egyéni élethelyzetekre reagálni, illetve a középtávú alkalmazkodás stratégiáját kidolgozni. A több helyről, több testületből származó információk pedig a szakszervezet számára tudásokat és tapasztalatot adtak arról, hogy a dolgozói követelésekkel meddig lehet feszegetni a lehetőségeket, melyek a teljesíthető követelések. Ebben a helyi tisztviselők rutinja és akár több évtizedes tapasztalata interjúink alapján mindenképpen helyzeti előnyt jelenthetett, még akkor is, ha a járvány alatti és azt követő időszakot nem a normál működés jellemezte.

Javaslatok

- Szakszervezeti felkészülés a magasabb hozzáadott értékű termelésre és a digitalizációra való átállás következményeire.
- A kapcsolattartás és bázisépítés digitális formáinak továbbvittele a járványidőszak után is, kiegészítő jelleggel.
- A változó dolgozói összetétel lekötése a szerveződésben.
- Többéves megállapodások megkötése a munkáltatóval a munkabéke biztosítása érdekében.

¹⁰³ Az érvelés bővebb, adatokkal is alátámasztott kifejtését lásd: De-dák I. (2021): *Szocho-csökkentés: a magyar gazdaság csodafegyvere*. Portfolio, október 27.

5.3. ÁTRENDEZŐDÉS

Az átrendeződési folyamatok között azokat a tényezőket mutatjuk be, amelyek inkább évtizedes távlatban határozhatják meg a munkavállalói érdekképviselet sikereit. Ezeknek a tényezőknek egy része már korábbról is ismert lehetett a szakszervezeti mozgalom számára, viszont a koronavírus-járvány dolgozói hatásainak kezelése során élesebben jelentkeztek; másik részük pedig új folyamatokat világíthatott meg.

5.3.1. Belső szervezeti bővülés és reform

A szakszervezet belső szervezeti bővülésén és reformján belül a szakszervezetek életében vissza-visszatérő kérdés a taglétszám bővítése. Interjúalanyaink **a bővülés szempontjából két nagyobb kihívást említettek. Az egyik a szellemi-irodai dolgozók felé való nyitás** – ez a kérdés különösen akkor merül fel élesen, ha egy vállalat profílját átalakul vagy a transznacionális vállalatban belül a telephelyek közötti munkamegosztás átalakítása a magyarországi leányvállalat esetében átsúlyozza a fizikai és a szellemi dolgozók arányát az állományban. Ekkor a szakszervezeti követelések is részben új hangsúlyokat kapnak, illetve kölcsönösen érzékenyíteni kell a két csoportot egymás problémáira (pl. a műszakbeosztások kérdése nem érinti a fix műszakban dolgozó szellemi-irodai dolgozókat). **A másik kihívás a fiatalok felé való nyitás.** A fiatalokat az idősebb generációhoz tartozó alapszervezeti titkárok és bizalmik nem feltétlenül tudják könnyen megszólítani, aminek megoldására egyik interjúalanyunk a fiatalok szakszervezeti bizalmiként való bevonását jelölte meg. A dolgozói állomány fiatalodása a béren kívüli juttatásokban való követeléseknél is hangsúlyeltolódásokhoz vezethet, például felértékelődnek nyugdíj-előtakarékossági juttatások, amelyeket a nyugdíjhoz közelebb álló dolgozók kevésbé tudnak kihasználni. A fiatalok toborzása különösen nehéz olyan munkahelyeken, ahol az erős szakszervezet mellett magasak a bérek és jók a munkakörülmények, mert ekkor a fiatal belépők még kevésbé tartják fontosnak a szakszervezeten keresztül a dolgozói érdekképviseletet. Ezt a dilemmát egy olyan szakszervezeti interjúalanyunk fogalmazta meg, akinek vállalata a PwC idején munkaerőpiaci preferenciákat vizsgáló felmérése alapján¹⁰⁴ a 16–28 éves korosztályban ágazatában szerepel a három legvonzóbb munkahely között.

Szintén részben a fiatalok megszólításához kapcsolódik, hogy mivel **a közoktatásban alig szerepelnek vagy teljesen hiányoznak munkajogi, dolgozói érdekképviseleti és szakszervezetekkel kapcsolatos ismeretek,** ezért az érdekvédelemről szóló alapvető információkkal sem rendelkeznek a pályakezdők. Nyilvánvalóan az olcsó munkaerőre alapozott hazai fejlődési és gazdaságpolitikai pálya része az is, hogy a kollektív dolgozói cselekvés és öntudat a lehető legtöbb eszközzel vissza legyen szorítva.

Interjúalanyaink továbbá elmondták, hogy **a szakszervezeteknek (helyi és országos szinten) belső képzésekkel is folyamatosan naprakészen kell tartaniuk ismereteiket.**

A szakszervezeti működés belső, vállalatban belüli szervezeti reformja kapcsán – ahogyan azt korábban is említettük – alapvetően két járható út körvonalazódott. Az egyik **a menedzsment és a dolgozói érdekképviselet közötti bizalmi viszonyon alapuló párbeszéd,** ahol az érdekegyeztetés formális keretei mellett legalább ugyanakkora szerepe van az informális viszonyoknak. Ahogyan egy több mint ezer fős cégnél működő alapszervezeti titkár interjúalanyunk mondta, ő bármikor felhívhatja telefonon az ügyvezető igazgatót vagy bemehet hozzá beszélni a szakszervezeti felvetésekről. Az informális viszonyok ennél a vállalatnál az alapszervezeti titkár vagy a vállalatvezetés személyi változásakor is átöröklődtek, a belső szervezeti kultúra részévé váltak. Természetesen az informális nem váltotta ki a formális egyeztetés csatornáit és eszközeit sem (pl. a kollektív szerződést). A másik út **a formális viszonyokon alapuló formális érdekegyeztetés.** Ahogyan viszont azt a nagyobb sajtóvilágosságot kapott esetek is láttatták az elmúlt évekből, a formális viszonyok megléte nem jelenti azt, hogy érdemi párbeszéd zajlik vagy bizalmi viszony van a szakszervezet és a vállalatvezetés között. A makói Continentalnál a 2008-as és a 2020/2021-es események egyaránt olyan példákat mutatnak, ahol a cégvezetés az informális és a formális munkajogi megoldásokat vegyesen alkalmazva játszotta el a dolgozók bizalmát, emellett a cégvezetés személyi összetételében is változott, és a formális egyeztetési csatornákon nem vagy nehezen lehetett eredményt elérni. Egy jogszerű sztrájk megszervezése is a hazai jogszabályi keretek között az aprólékos formális végrehajtáson alapul.¹⁰⁵

A következő fejezet hosszabb esettanulmánya mind a bővülés, mind a szervezeti reform kulcsfontosságú voltát elemzi, és rámutat arra, hogy nemcsak hosszú távú, hanem rövid távú sikerek is elérhetők ezeken a lépéseken keresztül.

5.3.2. Az érdekegyeztetés állami keretei

A szakszervezeti mozgalom hosszú távú sikereit nagymértékben befolyásolja az érdekegyeztetés állami kereteinek átalakulása. Az előbbiekben bemutattuk, hogy a járvány alatt a kormány az érdekegyeztetés formális intézményeit is kevésbé működtette – illetve az érdemi tárgyalásokat áttérte egy informális egyeztetési fórumra, ahol a munkavállalói oldal nem volt jelen. A jogszabályi környezet újabb és újabb csapásokat okozott az elmúlt évtizedben a dolgozói biztonság szempontjából, amelyeket a munkahelyek számának bővülése és a bérnövekedés a 2010-es évtized második felében nem ellensúlyozott.

¹⁰⁴ PwC (2021): Pénz, rugalmasság, jó fej főnök – így választanak munkahelyet a fiatalok.

¹⁰⁵ Részletesen lásd: Lehoczki N. (2021): Nagyon sokan féltették a munkahelyüket, mégis eljött az a pont – egy sztrájk természetrajza. Mэрce, november 15.

Interjúalanyaink az érdeemi kétoldalú (munkavállalói és munkáltatói oldal közötti) párbeszédben is elmozdulásokat szeretnének látni. A párbeszéd alapja egy szakszervezeti szövetségi interjúalanyunk szerint annak megértése, hogy a szakszervezet nem érdekelt a vállalatok tönkretételében, mert akkor a munkahelyek is megszűnnek. Emellett az ágazati szociális párbeszéd megújítására is szükség volna.

A járványhelyzet interjúalanyaink szerint rámutatott arra, hogy **a valós segítséget a járványhelyzet kezelésében a dolgozók nem a kormánytól várhatják, hanem a munkáltatótól**: a védekezéshez a cégeknek a kormány nem adott sem pénzbeli, sem materiális (védőeszközbeli) támogatást. Az amúgy is elhibázott bértámogatási program és a beruházásösztönzés – ezen keresztül a munkahelyek számának fetiszizálása – nem vezetett ahhoz, hogy a járványhullámok alatt a dolgozók biztonságos körülmények között dolgozzanak, mind anyagi, mind munkaegészségügyi értelemben. A munkaadói érdekképviseltek viszont részben üdvözlötték azt, hogy a járványidőszak alatt a kormányzat a pénzbeli támogatásokkal forrásokat juttatott a gazdaságba, és a veszélyhelyzeti jogszabályi változásokkal a munkavégzést is rugalmasította, ami a munkaadói oldalt segítette és kiüresítette a kollektív alkut.¹⁰⁶

A jogszabályi változások körében régóta szerepel a szakszervezeti követelések között **a sztrájkra vonatkozó jogszabályok módosítása**. A sztrájkok száma 2008 óta a KSH adatai szerint minden évben egyszámjegyű volt, a 2019-es év kivételével, és 1995 óta a sztrájkok egy évben nem mozgattak meg összesen százezres nagyságrendben dolgozói létszámot. 2020-ban a 2019-es csúcsevnél (12 sztrájk) jóval kevesebb, mindössze 2 db sztrájk fordult elő, ami 2015 óta a legalacsonyabb érték volt.¹⁰⁷ A sztrájkfenyegetettséget több, különböző feldolgozóipari ágazatokat képviselő interjúalanyunk is kulcsfontosságúnak jelölte meg a vállalati szinten a dolgozói érdekképviselői siker tényezői között, különösen ahol kiélezett bérharca lehet számítani.

Végül egyik interjúalanyunk megemlítette a helyi állam, azaz **a települési önkormányzat szerepét a szociális párbeszédben**. A helyi szintű megoldások a járványhelyzetben is segíthettek volna, ha a települési önkormányzatok mozgásteret nagyobb lenne. Például olyan megoldások elképzelhetők volnának, amikor a krízishelyzeteket a helyi adók csökkentésével vagy az adófizetés átütemezésével oldják meg az önkormányzatok és a vállalatok közötti párbeszédben, a munkahelyek megmentése érdekében. További elemzéseket igényelne ilyen helyzetekben a vállalat, a munkavállalói oldal és az önkormányzat közötti erő-

viszonyok feltárása – egy transznacionális vállalat magyarországi leányvállalata például valószínűleg nagyobb érdekvérvényesítő erővel bír egy középváros önkormányzatánál, ami megnehezíti a dolgozók és a helyi önkormányzat érdekvérvényesítését a tőkeérdekekkel szemben. **A decentralizált érdekegyeztetést szolgálhatná elméletileg a magyarországi gyakorlatban is több évtizede létező foglalkoztatási paktumok**. A korábbi, 2010-es évek elején készített kutatások viszont rámutattak arra, hogy ezek a paktumok pályázati forrásból, projektalapon működnek, a dolgozói érdekképviseltek pedig sok esetben nem részesei a paktumoknak, részben azért, mert nincsen kiépített területi szervezetrendszerük.¹⁰⁸

5.3.3. Változó tulajdonosi struktúrák

Az átalakulás utolsó tényezőcsoportját a változó tulajdonosi struktúrák adják, ami a globális gazdasági folyamatok magyarországi hatásának köszönhető. Interjúalanyaink beszámoltak arról, hogy **több vállalatnál érzékelni lehet a tulajdonos és a menedzsment eltérő megközelítését és szempontjait**. Azaz ugyan a menedzsmenttel a szakszervezet partneri viszonyt tud kialakítani és a dolgozók érdekeit is képviselő megoldásokat találni a felmerülő problémákra, ezeket a megállapodásokat a tulajdonos felülírja. A magyarázatot a szakszervezeti interjúalanyaink a tulajdonos rövid távú szemléletében és a rövid távú profitérdekekben látják. Ezek **a rövid távú profitérdekek egyre inkább meg fognak jelenni olyan magyarországi vállalatoknál, ahol a tulajdonosok (vagy a külföldi anyavállalat tulajdonosai) között erős befolyással bírnak különféle intézményi befektetők**. Az intézményi befektetők között lehetnek hosszú távú megtérüléssel számoló, „türelmesebb” befektetési stratégiát követő nyugdíjalapok vagy biztosítótársaságok, de egyre nagyobb befolyásuk van a rövid távú profitmaximalizálásban érdekelt nemzetközi magántőkealapoknak és árnyékbankoknak. A menedzsment is egyre inkább rákényszerülhet arra, hogy a részvényesi szempontokat (osztalékfizetés, részvényárfolyamot növelő vállalati stratégiák) részesítse előnyben a hosszú távú vállalati érdekekkel szemben.¹⁰⁹ A dolgozói érdekek figyelembevétele sokkal inkább valószínű olyan vállalati stratégia esetében, amely hosszú távon gondolkodik és hosszú távon számol a dolgozókkal. Az intézményi befektetők túlsúlyának kivédésére használható szakszervezeti stratégiák kétfélek lehetnek: egyrészt a szakszervezet hangsúlyozhatja azt, hogy a részvényeseknek nemcsak jogaik, hanem felelős-

¹⁰⁶ Részletesebben lásd pl. Szabó I. Sz. (2020): *Munkajogi elvi kérdések: A szociális párbeszéd és a kollektív szerződések mozgásteréről. A járványhelyzet egyes munka- és szociális jogi dilemmái II*. Glossa lúridica, különszám, 157–167.

¹⁰⁷ KSH STADAT 20.1.1.73. *Sztrájkok*. A 2010-es évek munkaügyi akcióinak részletesebb elemzéséről lásd: Berki E. (2019): *Munkaügyi akciók 2010 és 2019 között Magyarországon, különös tekintettel a sztrájkokra*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest.

¹⁰⁸ László Gy. (szerk.) (2021): *Foglalkoztatáspolitikai. A munkaerőpiac és a foglalkoztatáspolitikai sajátos világa – A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai*. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest. (Különösen: 3.3.4. fejezet D2. Decentralizált szervezeti struktúra)

¹⁰⁹ A pénzügyi kapitalizmus a német feldolgozóiparban is hasonló átalakulásokat hozott. Részletesebben lásd: Dörre, K. (2015): *Beyond shareholder value? The impact of capital market-oriented business management on labor relations in Germany*. In: Weller, C. E. (Ed.): *Inequality, uncertainty, and opportunity. The varied and growing role of finance in labor relations*. Labor and Employment Relations Association, Champaign, 85–117.

ségeik is vannak (köztük a dolgozók jó munkakörülményeinek és megélhetésének biztosítása), másrészt olyan dolgozói tulajdonosi programok szorgalmazása, ahol a dolgozók kollektívan tudnak hatást gyakorolni a vállalati stratégiára.¹¹⁰ A dolgozói tulajdonosi programokat Magyarországon a politikai és gazdasági elit a rendszerváltás után kilúgozta és ellehetetlenítette,¹¹¹ mindazonáltal a szakszervezetek hosszabb távú politikai követelésesei között érdemes napirenden tartani a kérdéskört.

A tulajdonos, a menedzsment és a dolgozói érdekképviselet közötti ellentétekben megoldást jelenthet a dolgozói követelések kifejezésének és az érdekegyeztetésnek a léptékváltása. **Az érdekérvényesítésnek a Magyarországon működő transznacionális vállalatok esetében az európai üzemi tanácsok lehetnek a fórumai,** ahol a különböző országokban levő leányvállalatok dolgozóinak menedzsment általi megosztásával, a tulajdonosi érdekekkel szemben hatékonyabban lehet fellépni. Az európai üzemi tanácsok jelentőségét egyik interjúalanyunk is kiemelte, aki az utóbbi években erősebben érzékelte a külföldi tulajdonos rövid távú érdekeinek negatív hatását a dolgozók szempontjából.

Végül a tulajdonosi struktúrák szempontjából jól érzékelhető volt az interjúinkból, hogy a kis- és középvállalati (kkv) szektorban történekről kevesebb információval rendelkeznek a szakszervezetek, többek között a kkv-szektorban meglévő alacsonyabb szervezettség miatt. **A magyar tulajdonú magyar kis- és középvállalati szektor a feldolgozóiparban a szakértői álláspontok szerint sérülékenyebb volt a koronavírus okozta gazdasági válság során,** ami feltételezhetően a dolgozók nagyobb sérülékenységét is jelentette. Ezek a különbségek a nagyvállalati és a kkv-szektor között a jövőben sem fognak jelentősebben átalakulni, így a szakszervezeti mozgalom bővítése a kis- és középvállalatok felé mindenképp fontos feladat.

javaslatok

- Taglétszám folyamatos bővítése, a vállalaton belüli érdekegyeztetés formalizálása.
- Nyomásgyakorlás a dolgozói érdekképviselet bővítésének jogszabályi reformjára.
- Léptékváltás és fókuszváltás az érdekképviseletben a változó tulajdonosi struktúrák közepette.

¹¹⁰ Vitols, S. (2005): *Prospects for trade unions in the evolving European system of corporate governance*. Final report for the project „SEEUROPE – The influence of the EU directive on worker involvement in European companies on worker participation and company management practices”. A gazdasági demokráciával mint szakszervezeti követeléssel való tágabb összefüggésekről lásd: Bierbaum, H. (2018): *Wirtschaftsdemokratie – von der Mitbestimmung zur sozialistischen Transformation*. In: Demirović, A. (Hrsg.): *Wirtschaftsdemokratie neu denken*. Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, 13–23.

¹¹¹ Lásd például: Sidó Z., Bartha E., Krausz T., Szalai E. (2020): *Munkás-önigazgatási kísérletek Magyarországon (beszélgetés Bartha Eszterrel, Krausz Tamással és Szalai Erzsébettel)*. *Fordulat*, 27., 280–291.

6.

ÚJ UTAK A SZERVEZÉSBEN ÉS SZERVEZETÉPÍTÉSBEN? EGY AUTÓIPARI SZAKSZERVEZET SIKERES MEGÚJULÁSÁNAK ESETE

Meszmann T. Tibor¹¹², Molnár Ákos¹¹³

*„Ha az emberek úgy gondolják, nem képesek megoldani problémáikat, akkor nem is fognak gondolkodni hogyan oldják meg őket.”
Saul David Alinsky*

6.1. BEVEZETÉS

A versenyszférában, illetve a szélesen értelmezett autóiparban a jelenlegi gazdasági és járványügyi körülmények nem segítik a munkavállalók azon törekvését, hogy szakszervezetet hozzanak létre, és azt tartósan működtessék. A Covid-19-járvány megjelenésével felpörgette azt a lassan csörgedező folyamatot, amit az új gépjármű-hajtásláncok (elektromotorok) megjelenése, a termelési láncok megrövidítése és ártrendeződése, a piacok bizonytalansága, illetve a munkafolyamatok egyszerűsödése jelent. A magyar kormány tanúbizonyosságát adta, hogy minden munkáltatói foglalkoztatási garanciális korlátot képes lebontani pusztán a multinacionális vállalkozások profitéségének érdekében. Magyarországon a jogrendszer nem ad átlátható, könnyen alkalmazható alapot a munkahelyi munkavállalói szerveződéseknek. Tény, hogy a Munka törvénykönyvének harmadik része a munkaügyi kapcsolatokról hallgat olyan lényeges kérdésekről, mint például a szakszervezeti taglétszám igazolásának kérdésköre, amely ugyanakkor a szakszervezeti jogosítványok megszerzésének feltétele.¹¹⁴ Könnyű látni, hogy már a szakszervezet létrejöttének a pillanatában komoly garanciális szabályok sérülnek, praktikusán a munkáltató tudomást szerez a szakszervezeti tagok személyéről.

Új utak keresésére, innovációra viszont égetően szüksége van a magyar szakszervezeti mozgalomnak, mivel dacára a fent említett nehézségeknek munkavállalók széles tömege áll készen arra, hogy kiálljon érdekeiért, és szükség esetén megvédje jogait. Tudomásunk szerint az aktív magyarországi szakszervezetek a munkavállalók szervezésére, érdekeik képviselésére és védelmére napjainkban kettő eszköz- és tudástárat használnak előszeretettel, illetve ezek kombinációját. Mindkettőnek azonban komoly korlátai vannak, s ezek újragondolására, átalakítására van hatalmas szükség.

Az egyik bevett szakszervezeti módszer a hagyományos, lépcsőzetes szervezetépítés és erősítés, mely egy megörökölt, tanult, helyi szervezeti tudásforrásból táplálkozik, s mely a folyamatos építkezést, a lépcsőzetes tagtoborzást, a szervezetépítés fontosságát hangsúlyozza. Ebben az alapszervezet alapítása után a szakszervezetek kisebb ügyek megoldása után, személyes érdekképviseleti feladatok ellátásával tudnak gyarapodni, erősödni. Kulcsszó a folyamatosság és a lépcsőzetes fejlődés, így a szakszervezeti sikerek jellegzetesen a kicsiből a nagyobb felé haladva történhetnek, nagyobb lélegzetű konfliktus, érdekképviseleti fellépés csakis kis, majd „közepes” sikerek után történhet, mivel a nagyobb lépésekhez jelentősebb szervezeti kapacitások szükségesek. Idővel, kontinuumban nő a szakszervezet, egyfajta lefelé tartó hólabdaként, és „természetesen” gyarapszik – feltéve, ha gurul és arra gurul, amerre hó van, nem pedig földön vagy patakon, meleg (olvasztó) ponton keresztül.

A módszer egyik korlátja, hogy nincs tekintettel, illetve alkalmazkodóképességgel egy egyre bizonytalanabb gazdasági környezetre. Ugyanis úgy véljük, hogy a szakszervezetek nem értették meg az idők szavát és egy régi

¹¹² Munkaügyi kutató, Central European Labour Studies Institute (CELSI), a Helyzet Műhely tagja.

¹¹³ Regionális ügyvivő, Vasas Szakszervezeti Szövetség, Nyugat-Dunántúli Regionális Képviselet.

¹¹⁴ A problémakör hosszas ismertetése nélkül itt csak megemlítjük, hogy a jelenlegi általános eljárás szerint a szakszervezeti tagok által a munkáltató részére átadott tagdíjlevonó nyilatkozatokból nyer bizonyítást, hogy az adott munkáltatónál vannak-e tagok, illetve az adott szakszervezet reprezentatívnak (kollektív szerződés-kötésre képes, kollektív szerződés alanya lehet szakszervezet) minősül-e vagy sem.

gazdasági berendezkedésre optimalizált szervezeti rendszerhez ragaszkodnak, hiszen egy **stabil termékpiacra, foglalkoztatási és munkapiaci stabilitásra építkeznek**, mely az autóiipari beszállítók között egyre inkább kivételnek számít. A megszokott stabil környezet pedig egy konzervatív formalizált szervezeti struktúrában képeződik le. Ez a kezdetektől jelentősen rontja az ipar felpörgetett kihívásaira érkező szakszervezeti válaszok hatékonyságát.

A másik, napjainkban divatos hozzáállás az új szervezési, úgynevezett „organizing” jellegű tudások megtanulását, átvételét és alkalmazását hangsúlyozza. Röviden ez az újfajta szervezés a szakszervezeti megújulás alapja, mely szervezetépítéssel és közösségi akciókkal történik, a közösségben lévő erő megszervezését újszerű módszerekkel és folyamatok végigkísérésével és folyamatos értékelésével (monitoring és evaluáció) éri el. A hozzáállás az elhivatottságot, a kulcsemberek meggyőzését, aktiválását hangsúlyozza, egy szinte tudományosan végigkísérhető szervezési folyamatot, valamint konkrét célok alapján megfogalmazott akciók lebonyolítását és végigkísérését. Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy a feltevés abból indul ki, hogy a szakszervezet megfelelő alapstruktúrával és kulcsfontosságú stratégiákkal és tudásokkal már rendelkezik, s ezekkel áll hozzá a siker megvalósításának. Másrészt, a szervezés korlátait és gazdasági (konjunkturális) függőségeit nem veszi teljes mértékben figyelembe.

Mindkét hozzáállás egyes szakszervezetek tanult jegyeiből táplálkozik, szinte azonosítójuknak is mondható, s valóban mindkettőnek sok erénye és előnye van, melyet, tér hiányában, most nem áll módunkban részleteiben bemutatni. **Mindkét hozzáállás sarkalatos problémája, hogy a szakszervezetek¹¹⁵ esetében jelen lévő szervezeti struktúrák előfeltételezettek, például a fő szervezők meglétét, s olyan állandósult (relatív) stabil szervezeteket, szervezeti stabilitást vagy legalább szervezeti alapot feltételeznek, melyek a gyakorlatban, különösen krízisperiódusban nem adóttak.**

Már a pandémia előtt sok autóiipari vállalatnál jelentkeztek a válság jelei, de 2020. márciustól további komoly akadályai is voltak a szakszervezeti munkának, szervezetépítésnek és -fenntartásnak.

A gazdasági bizonytalansághoz az elmúlt években társult egy munkajogi bizonytalanság is, mely tovább nehezítette a szakszervezeti munkát és lekötötte a már korábban is tipikusan szerényebb szervezeti erőforrásokat. Az elmúlt években az autóiipari szakszervezetek zöme a tagság megtartásáért harcolt, s folyamatosan szembesült a fluktuációval, a dolgozói apátiával, a munkavállalók csekély mozgósíthatóságával. Ezen kívül, a szakszervezeti

kapacitások köztudomásúlag aránylag csekélyek, kevés magyarországi szakszervezet büszkélkedhet pezsgő közösséggel.

Ezzel a fejezettel a szervezeti reformot szeretnénk megtámogatni, nemcsak elvont feladatok megfogalmazásával, hanem egy olyan gyakorlati sikeres példa bemutatásával is, mely megfelelően ecseteli az új kihívásokra adott újszerű válaszokat. Esettanulmányunkban egy olyan szervezetet mutatunk be, ahol nem a kontinuitás, de nem is a szervezés mechanikus tudásának átvétele és alkalmazása volt a jellegzetes, hanem **a szervezeti törés eredményezett megújulást.** Történetünk amiatt is érdekes, mert újfajta szervezést és kollektív cselekvéssorozatot jelentett. A szervezeti alap csak részben volt meg, viszont a meglévő tudásokat és gyakorlatokat is meg kellett kérdőjelezni ahhoz, hogy a szervezet fejlődni és erősödni tudjon, s új, jelentős, korábban nem hitt sikereket érhesen el.

6.2. A TETTHELY: EGY ALAPSZERVEZET MEGÚJULÁSÁNAK TÖRTÉNETE

Esettanulmányunk alanya egy autóiipari konszern, mely globálisan prosperált 2009-ig. A magyarországi telephelyen is megnövekedett a termelési kapacitás, új csarnok épült, a munkavállalói állomány megkétszereződött. A munkáltatónak sokáig nagyon jó volt a reputációja a környéken élők között, úgy tartották hogy csak „kihalásos alapon” lehet bekerülni munkavállalóként a céghez. A 2010-es évek elején menedzsmenkváltás történt, és ettől kezdve a munkavállalók bérezési és munkafeltételei rosszabbra fordultak. A bérek az iparághoz képest egyre elmaradtak, s a jól képzett, rutinos dolgozók úgy érezték, hogy a helyi vállalkozások éllovasából sereghajtóvá váltak, miközben a gazdasági környezet ezt egyáltalán nem indokolta. A cégnél szinte a kezdetek óta működő üzemi tanács hiába sürgette az egyre súlyosbodó problémák kezelését, a konzultációkat nem követték tettek a munkáltató részéről. A helyzettel elégedetlen munkavállalók részben önként elhagyták a céget. Akik maradtak, azokkal pedig érzékeltették, hogy így vagy úgy bármikor távozhatnak ők is. A munkavégzés utáni „zuhanyhíradóban” azt beszélték, hogy a vállalat egy esetleges szakszervezeti szerveződéssel szemben keményen járna el.

Ennek ellenére 2013-ban a munkavállalók szakszervezet hoztak létre. Sokan, mintegy 250 fő lépett be a szakszervezetbe egy hónap alatt, de mivel tartottak a munkáltató nemtetszésétől, a szakszervezeti tagdíjat maguk fizették be a szakszervezet bankszámlájára. A munkáltató kijelentette, hogy ameddig a szakszervezet nem igazolja hitelt érdemlő módon, hogy a szakszervezeti tagok az ő munkavállalói, addig a szakszervezettel semmilyen további megbeszélést nem folytat. Ez az igénye a munkáltatónak számos adatkezelési problémát vetett fel mind a két fél tekintetében. A szakszervezeti tagok féltelmükben nem hatalmazták fel a szakszervezetet, hogy adatot szolgáltatson a munkáltatónak, így a szakszer-

¹¹⁵ A szakszervezetek általában összetett szervezeti struktúrában működnek. Itt szakszervezetek alatt mind (ágazati) szakszervezeteket, mind munkahelyen szerveződő (alap)szervezeteket értünk, melyek sokszor összefonódnak.

vezeti kezdeményezés elhalt: 2020-ra csupán tucatnyian maradtak tagok. A szakszervezet hibernált állapotba került.

Az újjászületésre 2020 nyaráig kellett várni. A munkáltató az elektromobilitás előtérbe kerülésével rengeteg megrendelést elveszített a globális piacon. A Covid-19-járványhelyzet tovább sokkolta a teljes autóiipari értékteremtési láncot. Ebben a helyzetben az extraprofit elmaradását, a munkaidő beosztásából származó kockázatokat a munkáltatók ráterhelték a munkavállalókra, kihasználván az új munkáltatóbarát szabályozást. Jelen üzemünk dolgozói is megtapasztalták a teljes kiszolgáltatottságot csoportos létszámleépítés, csökkentett állásidő formájában. **A kilátástalanságból egyedüli megoldásnak a szakszervezet feltámasztása mutatkozott.**

Mindössze két hét leforgása alatt 2020 júniusában mintegy négyszázharminc munkavállaló csatlakozott a szakszervezethez, ez a vállalat állományi létszámának több mint felét jelentette. Egy új szakszervezeti tag utólagos értékelése szerint „a meglévő [szakszervezeti] vezetőktől vártuk a megoldásokat”. Lényegesebb volt azonban a hit, hogy a szakszervezet lehet a megoldások egyik forrása, ami abban az egyre erőteljesebb meggyőződésben testesült meg, hogy „csak egységesen tudjuk elérni, hogy megoldást kaphassunk a problémáinkra, egyenként hiába mentünk bárhova, elhajtottak minket.”

A jogi tények igazolásával a munkáltató felé ez alkalommal már nem volt fennakadás: „mivel több mint ötven százalékos lett a szervezettség, nem tudott bennünket kikerülni”. A munkáltató ellenséges attitűdjét a szakszervezet felé a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat közvetítőjének bevonásával sikerült semlegesíteni, és ennek eredményeképpen **a szakszervezet-munkáltató együttműködés körülményeit megállapodásba foglalták.** Ez egy kiemelt momentum, hiszen a dolgozók előtt is nyilvánvalóvá vált, hogy a szakszervezetet elismerte a menedzsment, kilépett a szürke zónából.

A Covid-19-járvány második hullámának berobbanásáig **a fő cél a szakszervezeti tagok informálása volt, melyet több műszakot lefedő gyűlésekkel oldottak meg,** melyek helyszínékként a céggel szemközti étterem szolgált. Ezt a szakszervezet fizette. Ez a lehetőség a kapcsolattartásra a későbbi korlátozásokkal teljesen elveszett. A világjárvány okozta személyes elszigetelődéssel a kommunikáció az emberek között áttolódott a digitális térbe. Hirtelen azoknak is lépést kellett tartani a digitalizációval, akik eddig nyomógombos telefont használtak és nem olvastak e-mailt. A gyűléseket minden nap kétszer, egy délelőtti és egy késő délutáni időpontban tartották meg az online térben a Google Meet-en, melyen minden tag részt vehetett. Kezdetben az adaptáció ezekhez a platformokhoz nem volt zökkenőmentes, sokan nem értették mi célt is szolgálnak pontosan ezek a felületek, különösen a Google Meet. Egy új, később aktív szakszervezeti tag elmondása szerint:

[A kommunikáció] folyamatosan indult be. Volt egy [kialakuló] aktív kör, azok, akik minden egyes Meeten ott voltak, olyan 20, 30, 40 ember ott volt, reggel vagy este ott volt. Nagyon sok ember nem lépett fel, akik ott voltak, ők már át tudták adni tovább is. Szóval így eljutott az információ mindenkire.

A tagoknak fenntartott zárt Facebook- és Messenger-csoportban közel a tagság nyolcvan százaléka jelen volt; ezek alkalmas eszköznek bizonyultak a kapcsolattartásra. **Az okostelefon leváltotta az üzemi információs táblát,** úgy, hogy az információs tábla szóba sem jött, igénye meg sem fogalmazódott.

Van egy Facebook zárt csoportunk ahová csak szakszervezeti tagokat veszünk be, illetve van egy Messenger-csoportunk is. Azért, mert a Facebookot nem mindenki nézi minden nap. A Messengeren pedig, ha pittyen az ember készüléke, már elolvassa. Nem is kell hozzászólnia, elég már csak, ha tudja. És ha akar, már hozzá is tud szólni... Ha írok egy üzenetet, azt mindjárt mindenki látja.

A tagságnak nagyon vonzó volt, hogy nemcsak helyzetértékelés folyt ezeken fórumokon, hanem más üzemekből is „érkeztek” tapasztalt szakszervezeti vezetők, akik igazi boszorkánykonyhává változtatták az összejöveteleket. Ráadásul jogi kérdésekben egy szakszervezeti szakértő széles körű és specializált tájékoztatást adott. Ezeknek a híre gyorsan terjedt, és mivel mindenki előtt nyitva állt a lehetőség a bekapcsolódásra, tényleg népszerűvé vált. A kezdeti pár főről hamarosan akkora lett az érdeklődés, hogy a rendszer nem mindig bírta.

Mivel a szakszervezet nem rendelkezett vezetőséggel, a gyűléseken jól kirajzolódtak azok a szereplők, akik feladatokat is vállaltak. Az újonnan szerveződő szakszervezeti „magot” a mindig jelen lévő 20-30-40 fős csoport adta. Itt történt a szervezeti munka megbeszélése és a konkrét feladatok megosztása. A lebonyolítók magukat „aktív körnek” nevezték el. A feladatok meghatározása egy szakértő bevonásával történt, viszont a feladatok szétosztása, elvállalása önkéntesen.

Azért neveztük ezt aktív körnek, mert rájuk mindenben mindig lehetett számítani, mind szórólapozásban, mind aláírásgyűjtésben, végigrohant a gyárban, amikor már lehetett stb. ... Azért ez elég nagy gyár 800 fővel, műszakonként volt 3-4-5 ember, akire aktívan, folyamatosan lehetett számítani...

Ilyen információáramlással és gyorsan változó, gyarapodó szervezeti háttérrel nem volt nehéz megtalálni az ügyet, amely különösen nyomasztotta a dolgozókat. Az egyik új szakszervezeti tag, illetve „aktív kör” tag szavaival:

A bérezés nagyon alacsony volt. Az alap [követelésünk] ez volt, hogy az alapbért kell feltornászni, ebbe tegyen bele a szakszervezet, ezzel fordultunk a cégvezetés felé.

A szakszervezet által kezdeményezett bértárgyaláson 2021 áprilisában a munkáltató alárendelt félként kezelte a szakszervezetet, és konzultatív jelleggel vonta csak be a tárgyalásba. A bértárgyalás nem volt egyenlő felek közötti alkufolyamat, de **egy kompromisszumos, feltételes bérfelajánlást elvállalt a munkáltató.**

Egy hónapot sem kellett azonban várni, hogy a kompromisszumos eredményt is megkérdőjelezze a munkáltató. Ugyanis a menedzsment két héten belül megváltoztatta a műszakbeosztást úgy, hogy vasárnapra nem kerültek a munkavállalók beosztásra, illetve elvette a munka törvénykönyvéhez képest előnyös negyven százalékos műszakpótlékot. A munkáltatói intézkedések egyértelműen azt célozták, hogy a bérmegállapodással megnövekedett bérköltség-növekedést „visszavegyék” a munkavállalóktól. **A szakszervezet egy online kalkulátort készített, melyet elérhetővé tett minden munkavállaló számára azzal a céllal, hogy a saját releváns adatokat megadva kiszámolhatja a bérét.** Használatát online, a Google Meet-gyűléseken mutatták be. A kalkulátor olyan jól sikerült, hogy később a munkáltató sem vonta kétségbe a kapott adatok helyességét.

Mivel az idei év tavaszán még gyülekezést korlátozó rendeletek voltak hatályban, így a taggyűlések is a már említett online módon kerültek megtartásra, azzal a céllal, hogy a döntéseket ne egy szűk „beavatott” kör hozza meg, hanem minél szélesebb kör.

Május elseje a munkásmozgalom nemzetközi ünnepe, és érdekes módon egyben ettől a dátumtól vezették ki az emelt negyven százalékos műszakpótlékot is. Ebben az időpillanatban minden gyülekezés tilos volt Magyarországon, és így semmilyen nagy központi ünnepségre sem kerülhetett sor Budapesten. Kínálkozott a lehetőség, hogy akcióval „letesztelje” akcióképességét a szakszervezet, illetve a sajtó figyelmét elnyerve bekerüljön a hírek országos fősodrába. Addigra már kialakult egy belső szervezeti feladatmegosztás:

Az esti Meeten megbeszéltük, hogy mit kellene csinálni, aláírást gyűjteni, szórólapozni meg hasonló, és akkor kigyűjtöttük az aktív körünkből, volt 4 műszak, a műszakból legyenek legalább hárman, négyen. És akkor önként jelentkeztek, mert mondták, hogy nekem belefér 20 perembe, hogy végigfussak az adott területen. Ezt önként vállalták, ebből is látszódott az, hogy aktívak voltak.

Az akcióra május elsején került sor a gyár előtt az éjszakai műszak bevonásával. Elkerülendő a gyülekezést tiltó rendelkezés megszegését, az akciót kívülről megszervező ágazati szakszervezet a munkavállalóknak transzparenset osztott ki. A „megajándékozottak” a sajtó jelenlévő munkatársai előtt elhaladva felszálltak a buszra, illetve autóba ültek és elhagyták a helyszínt. A várakozások nagyszerűen beigazolódtak, az összes transzparens „elkelt”, volt olyan is, hogy többen vitték. Az akcióról készült

képek pedig bejárták a magyar sajtót, vezető gazdasági hírré válva aznap. Az üzem munkavállalóinak problémája bekerült a köztudatba.

A május elsejei megmozdulást egy petíció követte, melyben a szakszervezet arra kérte a vállalat menedzsmentjét, hogy állítsa vissza a műszakpótlékot. A felkészítés szintén online zajlott. Ezt a petíciót a teljes fizikai állomány aláírta, azok is, akik nem voltak a szakszervezet tagjai. Ez a tevékenység újabb teszt volt arra, hogy ezúttal a vállalaton belül is felmérjék az akcióképességet, illetve hozzászoktassák az aktív tagokat az esetleges konfliktusokhoz a munkáltató középvezetőivel.

A munkáltató a szakszervezet petícióját ignorálta, ezért **május közepén sztrájkbizottság megalakítására került sor.** A követeléseket és a sztrájkbizottság tagjait online taggyűlésen fogalmazták meg, illetve jelölték ki. A menedzsmentnek átadott sztrájkkövetelések már meghaladták a műszakpótlék visszaállítását.

A tárgyalások során nyilvánvalóvá vált a munkáltatónak, hogy szakszervezet rendelkezik elegendő erővel, kapacitással egy esetleges sztrájk megvalósításához, melyhez vitathatatlanul csatlakozni fog a munkavállalói állomány, csaknem teljes egészében. Az üzemben ekkor pattanásig feszült a hangulat!

Azt mondják, az a jó sztrájk, amely annyira meg van szervezve, hogy nem kell megvalósítani. Ez teljes mértékben igaz esetünkre: a munkabeszüntetés nem következett be. **A munkáltató megegyezett a szakszervezettel csaknem az összes követelésről.** Természetesen a fő követelés is teljesült, a negyven százalékos műszakpótlékot visszaállították, amelyet a következő hónapban visszamenőleg mindenki megkapott.

A siker után **a szakszervezet formalizálódott:** az aktív körből kialakultak a bizalmiak és a bizalmihelyettesek, illetve még az akció során új szakszervezeti vezetőség alakult. A menedzsment a szakszervezetnek saját helyiséget, teremhasználatot biztosított, a függetlenített új szakszervezeti vezetőség kihasználta az új lehetőséget, hogy folyamatosan járja az üzemet és tovább erősítse a közösséget.

6.3. TANULSÁGOK

A szakszervezet ereje elsősorban a taglétszámban, másodsorban pedig az akcióképességében „mérhető”. Történetünk remek példa mindkét indikátor megtárgyalására.

Fontos hangsúlyozni, hogy Magyarországon és talán más-hol is a világon nagyon **sokan úgy vélekednek, hogy a taglétszám a szakszervezeti siker alfája és ómegája.** Jelen esetünkben kezdetben pusztán egy nagy létszámról beszélhettünk, s a taglétszám jelentős megnövekedése valóban feltétele volt a szakszervezet megerősödésének. Azonban szakszervezetünk két, egymással szoros össze-

függésben lévő kritikus ponton is átlépett: az egyik a tagság hirtelen növekedéséből adódó szervezeti destabilizáció, a másik pedig a belső szervezeti struktúrák újszerű kiépítése, az új tagok bevonásával.

A szakszervezeti világban előfordul, hogy a taglétszám hirtelen megduzzadásával a szervezeti folyamatok is kizökkennek a megszokottból, illetve a szakszervezetek „belső élete” megbolydul. Mindez az elképzelt-előrevetített folyamatos építkezéstől, „szervezeti evolúciótól” mindenképpen távol áll. Az újonnan belépő tagság által támasztott nagy elvárás feszültségeket is okozhat. Mivel a szervezeti struktúra fejletlen, elégtelen szervezeti kapacitásokkal rendelkezik az újonnan megjelenő tagok problémáinak kezelésére, ennél fogva nem tud mit kezdeni a hirtelen megnőtt „problémahalmazal”. Emiatt gyakori, hogy a szakszervezet fejlődésének kezdeti nagy lendülete megtorpan, és kiábrándultság, csalódottság jelenik meg a tagok között a szakszervezettel szemben.

Szervezeti szempontból az új tagok „kezelése” kétségtelenül nehéz helyzet, hiszen rapid módon kell szervezeti struktúrákat létrehozni, illetve a kezdeti bizalmat – amit előzetesen megszavaztak a munkavállalók a szakszervezetnek – utólag kell megszolgálni. Tapasztalataink alapján a szervezeti struktúrák változatlanok maradnak, a tagság növekedését nagyon ritkán képes a szervezet „megfogni”, a tagokat megfelelően integrálni. Ilyen körülmények között létrejött vagy megnövekedett szervezet nehezen fenntartható, mivel nagyon sok időbe telik a szervezeti adaptáció. Ha ez nem sikerül, akkor erősen növekszik a veszélye, hogy a tagság jelentős részét elveszítik.

Evvel szorosan összefüggő probléma és **szakszervezeti körökben megrögzött hozzáállás, hogy a szakszervezethez való csatlakozás nagyon hasonlatos egy szolgáltatás megvásárlásához.** Úgy vélekednek, elég befizetni a tagsági díjat, és ezért cserébe a „szakszervezet” szolgáltat bérmegeállapodást, kollektív szerződést. **Ezt a nézetet úgynevezett „helyettes politikának” nevezzük¹¹⁶:** nem az érintettek maguk szervezkedve harcolnak, hanem megbíznak egy harmadik személyt, hogy képviselje őket. Ez a személy általában egy ügyvéd, vagy akár a szakszervezet egy „külsős” szakembere. Elsődleges szempont ennek a nézetnek a megcáfolása azzal, hogy ráébrednek a tagok a helyi közös cselekvés fontosságára.

Esetünkben a siker az elhivatott dolgozók egymásra találásában rejlett, akik egymást támogatták és készen álltak a közös ügyért dolgozni, folyamatosan fejlődni. A megfelelő táptalajon lévő szervezet „gombaszzerű” fejlődését igazolja az egyik aktív kör tag, későbbi gazdasági vezető utólagos értékelése is:

Mindenki jól csinálta [a rábízott, önként elvállalt feladatot], abból is látszik, hogy hová jutottunk-fejlődtünk. Mindenki folyamatosan fejlődött ki ez a dolog. Eleibe persze nem olyan tudással, mint később, mert sok minden ráragad az emberre. Akik ebben aktívan részt vettek, ők eleve is olyan dolgozók, kollégák voltak, akiknek megvolt az affinitása, hogy szerettek emberekkel beszélni, meg tud rájuk hatni, hogy elmagyarázza ezeket a dolgokat, amiről szó volt.

A második „mérhető” elem az akcióképesség, amelyet az organizing irodalma különösen hangsúlyoz.

A szakszervezet a kezdetektől, folyamatos tudásával képes toborozni is, és ezt a toborzást már egy lélegzettel akcióba tudja fordítani, ahol a megfelelő eszközök a szakszervezet rendelkezésére állnak. A probléma nyilván az, hogy nem tudni, a szakszervezet honnan nyeri a megfelelő kezdő „erős magot”, mely rendelkezik a megfelelő tudásokkal és konkrét tervvel, hogy mit és hogyan valósítson meg, tekintettel a lehetséges, elérhető eredményekre is – azaz megfelelő, széles körű információkkal kell rendelkeznie. Természetesen az akcióképesség utólagosan bizonyítható csak, viszont alulértékelt és az organizing által is hangsúlyozott mozzanat **a dolgozók megnyerése és bevonása, mind a döntéshozatalba, de különösen az akciókba való részvételre.** A szervezeti háttérmunkába való bevonás ismételtelen olyan kérdés, melyet nem hangsúlyoz megfelelően ez a módszer, s amely akár a klasszikusabb szervezkedés vagy a mozgalmi szervezkedés irodalmából és hagyományaiból jobban megtanulható. Egy szakszervezetnek van tehát egy rejtett szervezeti háttere, egy rejtett alapja is, mely (még) kevésbé látható a külvilág számára, s melynek fontosságára történetünk is rávilágít. Történetünkben egy külső szakszervezeti szakértő megfelelő jogi tudást és ötleteket adott arra, hogy milyen (kommunikációs) infrastruktúrát használjanak a tagok. A külső szakember azonban csak a folyamatok megindításában segédkezett, illetve tudásokhoz biztosított a szakszervezet tagjainak hozzáférést. **A szervezet működési hátterének kialakulása szakértői tanácsadás és átbeszélés mellett, a tagok bevonásával egyidőben történt, s ezek szinte szétválaszthatatlan folyamatok voltak.**

Történetünk tehát belső strukturális szervezeti alapkérdésekre világít rá. **Az alapszervezet néhány hónap leforgása alatt nemcsak mennyiségi (tagok számában mérhető), hanem minőségi szervezeti fejlődésen ment keresztül.** Különösen érdekes, hogy a krízishelyzet szervezeti lehetőséget adott (hirtelen megnövekedett taglétszám, igény, nyomás a problémák feltárására, megoldására) – mely nem automatikusan, hanem mozgalmhoz hasonló folyamatokkal kompenzálta a szervezeti hiányokat. **Ami esetünkben újszerű, és véleményünk szerint a szakszervezeteknek irányadó lehet, a szervezeten belüli hierarchia rugalmasítása és jelentős tompulása, illetve az élő, működő szervezet nagysága.** Az „aktív kör” szakszervezeti terminusokban nem létező kategória, viszont esetünkben egy központi, egyre nagyobb szervezési gócponttá alakult. Interjúalanyunk fél

¹¹⁶ Részletesebben lásd pl. Mundlak, G. (2020): *Organizing matters. Two logics of trade union representation*. Edward Elgar, International Labour Office, Cheltenham, Northampton, Geneva.

évvel a siker elérése után és a szakszervezet „formalizálódása” után továbbra is hangsúlyozta, hogy a „bizalmiak” és „bizalmihelyettesek” megkülönböztetése formális, mert az aktív körhöz való tartozás az, ami igazán számít. A szakszervezeti munkát ellátó tagok munkája vitte előre a szervezetet, ők építették ki a szervezeti struktúrákat, feladatokat.

Végző soron, **történetünk kiváló példa egy támogató, emancipatív közegben végbemenő szervezetfejlődésre**, ahol olyan momentumokat fedezhetünk fel, mint amilyenek az impulzusok folyamatos adása és szervezeti beépítése, az aktív tagi bevonás, a dolgozói közösség-szervezés. A szakszervezet így egy élő(bb) szervezethez hasonlít, mely merőben más egy formalizált, hierarchizált, helyettes politikán alapuló, kis számú vezetőség által működtetett szervezettől.

A fent elmondottakat rajzzal is szemléltetjük. Grafikánkban (12. ábra) a változásokat összevetjük a korábbi alapszervezeti struktúrával, mely sok magyarországi szakszervezetet, alapszervezetet jellemez.

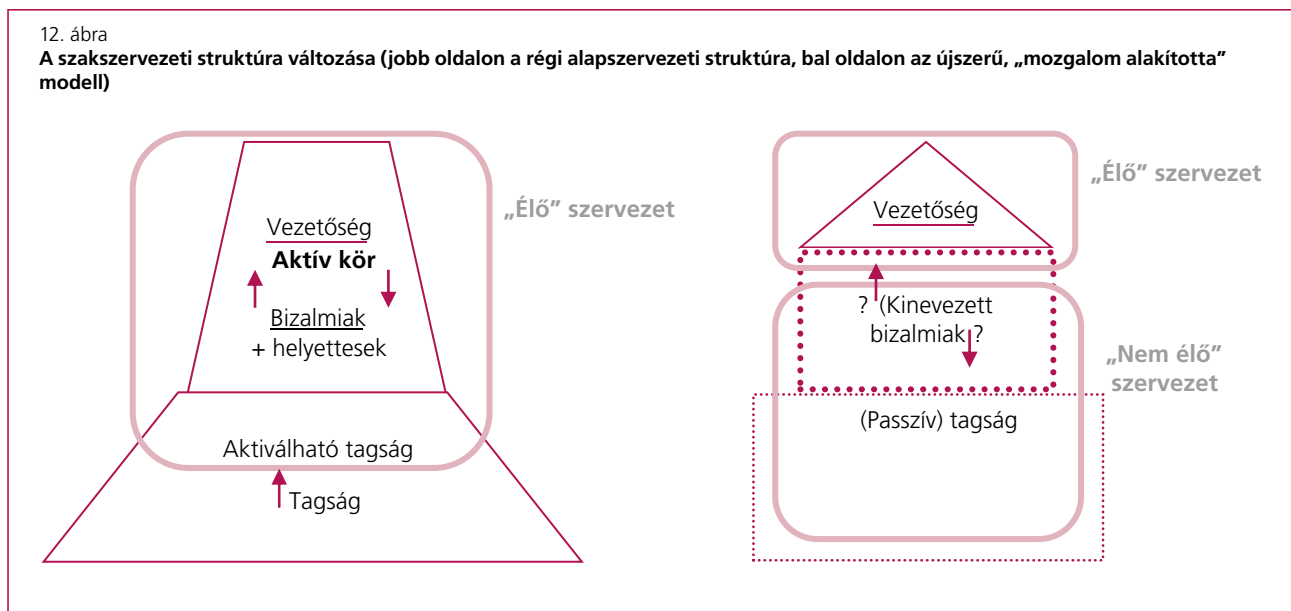
A (stabil, formális) szervezeti struktúrákat a mozgalmakhoz hasonlítható informális, spontán alakuló szervezeti dinamikák váltották fel. Ábránkban szemléltetjük az „élő” organikus szervezet erejét, és kontrasztba helyezzük egy formalizált, kis számú vezetőség által működtetett (szak)szervezettel. Az újszerű szervezet kialakulásában kulcsfontosságúak voltak a következő tényezők:

- **Új kommunikációs eszköztár, mely lehetővé tette a bevonást és a szervezetépítést.** A Covid-19-válság lehetőség és kísérlet volt a váltásra, mely sikerrel járt. Ez az innováció úgy különösen szembeszökő, hogy tudtunkkal a kommunikációs eszköztárral kevés kísérletezés történt a magyar szakszervezetek körében.

- **A szervezeti struktúra kiépülése és változásai.** A szervezet fejlődésében négy szakaszt különböztethetünk meg. Az első, melyben a szakszervezet félig „illegálisban” van, csak a remény forrása. A második, melyben a szakszervezet sikeresen felveszi az új dolgozókat, kezdi kiépíteni a kommunikációs és szervezeti struktúráit, de még nem elismert a menedzsment által. A harmadik szakaszban a szakszervezet bizonyította akcióképességét, s megerősítette a szakszervezeti struktúráit. A negyedik szakasz pedig a struktúrák és a hierarchiák részleges formalizálása.
- **A szakértők időnkénti, kalauzoló bevonása** nem „interim menedzser”, hanem konkrét létező tudásokat jelentett meg: vendégeket hívott meg, perspektívákat és lehetőségeket mutatott fel. A kommunikációs infrastruktúra ugyanakkor a külső támogatást is be tudta vonni, hiszen tudásra, inspirációra szüksége van egy fejlődő, átalakulóban lévő szervezetnek.
- **Folyamatos tanulás – motivált, aktív, bővülő szakszervezeti tagság.** A szervezet struktúráinak formalizálása ellenére minden tag lehetett „aktív körös”, aki a szervezet életében aktívan részt akart venni, és hozzá tudott ahhoz járulni munkájával.

Történetünk ugyanakkor további eredményeket és kérdéseket is felvet. **Magyarországon a szakszervezeti élet rákfenéje, hogy a tagság teljesen ki van zárva a folyamatokból és nem válik annak aktív részévé. Ez hatalmas hiba!** A „passzív” tagság ugyanakkor szorosan összefügg a helyettes politika kérdésével is, és annak elkerülésével. Esetünkben a szakszervezet saját maga volt a tárgyalópartner, nem delegálta a feladatokat külső szakértőre, jogászra. A mai gyakorlatban pedig pont a helyettes politika, a feladatok delegálása a jellegzetesebb!

A szervezet kiépítésének, átalakulásának vagy megújulásának a kulcsa a tagok bevonása és „megmozgatása”. Itt utalnánk vissza a fejezetünk mottójára, Saul



David Alinsky mondására. A szakszervezet reményt, teret adott a dolgozók, új tagok problémáinak megoldására.

Történetünkben a szakszervezet a szakértőivel együtt a közös gondolkodás, a közös erőfeszítés egyre gyarapodó feltételrendszerét és eszköztárát biztosította. Azt, hogy az aktív körös tagok hogyan oldják meg a problémáikat közösen. Különösen fontos hangsúlyozni, hogy a folyamatos tanulás, közösségépítés a szervezeti kapacitáso-

kat organikusan növelte, ahol az „aktív körösök” szerény tudással kezdtek, és a gyakorlat által mesterekké váltak. A konfliktusorientált szakszervezeti politika alapvetése, hogy a konfliktus esélyt ad a szakszervezetnek arra, hogy megerősödjön. **Esetünkben a konfliktus, az akcióképesség bizonyítása volt az a pont, ahol a már megindult folyamatok beértek, és egy helyi munkaügyi kapcsolatokat is alakítani képes szervezet elismerésében rögzültek.**

7.

ÖSSZEFOGLALÁS

Tanulmányunkban arra a kérdésre kerestünk választ, hogy a magyarországi Covid-19-válságkezelés okozta új beruházási hullám a feldolgozóiparban növelni tudja-e a dolgozói érdekképviselő mozgésterét.

A kérdésre adott rövid válaszuk az volna, hogy általánosságban nem. Ugyanakkor feltártuk azokat a lehetséges beavatkozási pontokat, amelynek nyomán a dolgozói érdekképviselő helyben vagy országos szinten mégis sikereket tud elérni, illetve rávilágítottunk néhány olyan alapvető igazságtalanságra, amelyeket a szakszervezeteknek és a szélesebb közvéleménynek is érdemes képviselnie a tőkeérdekekkel és az állammal szemben.

Bár a magyar gazdaság, azon belül is a feldolgozóipar a koronavírus első hulláma után gyors helyreállást mutatott – növekedett a foglalkoztatás, tovább emelkedtek a bérek (a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat nézve), a kormány pedig részben európai uniós forrásokból öntötte a pénzt a vállalati beruházásokra –, 2021 végén számos, a globális gazdasági folyamat alakulásából levezethető kihívás is tapasztalható. Az állami intézkedésekkel a sérülékenyebb csoportok jövedelmének megőrzését 2020–2021-ben nem sikerült elérni, a munkakörülmények javulására kevés jel utal. **A minimálbér jelentősebb emelése 2022-ben és a foglalkoztatottak számának részben kormányzati támogatásokkal való növelése a versenyszférában valószínűleg nem fogja megoldani az akut problémákat.**¹¹⁷

A kormány 2020 és 2021 folyamán a vállalkozások (azon belül is elsősorban a tőkeerős, beruházásokat vállaló vállalatok) támogatásával kívánta új fejlődési pályára állítani a gazdaságot. Az erőfeszítésekkel sikerült új külföldi beruházásokat is csábítani az országba, amelyek a következő évek-évtized „slágertermékeinek” gyártásához kapcsolódnak, elsősorban az elektromobilitási értékláncokba való beépüléssel. Magyarország részben profitált az értékláncok „rövidülésének”, azaz centrumországokhoz földrajzilag közelebb helyezéseinek utóbbi két év alatt némiképp

¹¹⁷ A válságkezelő (mitigációs) lépések csoportosításáról lásd az Eurofound tanulmányát: Eurofound (2021): *COVID-19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

elindult folyamatából is.¹¹⁸ Emellett a világgazdasági periféria országaival való gazdasági kapcsolatépítések is folytatódtak, amelyeken keresztül a magyarországi gazdasági szereplők kívántak új pozíciókhoz jutni („keleti” és „déli” nyitás). **A magyar gazdaság világgazdasági pozíciójának megváltoztatása irányába azonban nem törtétek-történhetek érdemi lépések. A magyarországi dolgozók a világgazdasági félperiférián jellemző munkáspozícióival számolhatnak a következő években-évtizedekben is.**¹¹⁹ Ez pedig a globális munkamegosztásba való egyre mélyebb integráció mellett társadalmi és térbeli dezintegrációval jár az országon belül.¹²⁰

A vállalatok kormányzati támogatása során a legkevésbé sem foglalkoztak azzal, hogy a munkakörülmények vagy a munkaügyi kapcsolatok javuljanak ezeknél a cégeknél. A kormányzat sikereinek egyedüli, voluntarista mérőszáma jelenleg az, hogy minél több pénz elköltésével minél több munkahelyet „mentsenek meg” a támogatásokkal, de valójában előkészítés és utólagos monitoring nélküli pénzköltésről van szó, átgondolt iparpolitika nélkül. Ebben a folyamatban a következő években érkező európai uniós források (Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz – RRF – és a 2021–2027-es operatív programok) sem fognak a jelenlegi tervek alapján változásokat okozni. Az Európai Unió maga is az európai gazdasági munkamegosztás fennmaradásában érdekelt, ami szintén nehezen teszi lehetővé, hogy európai uniós forrásokból a magyar dolgozók helyzetén érdemi módon javító programok valósuljanak meg. **A tervek szerint a szociális partnerek kapacitásépítésére a jelenlegi hétéves európai uniós programozási időszak során a gazda-**

¹¹⁸ A globális értékláncok átalakulásának mértékéről jelenleg inkább csak találgatni tudunk, de az átalakulás egyértelműen hatást fog gyakorolni arra, hogy a világ mely részében mennyi és milyen munkahely lesz a jövőben. Az akut válságkezelés során számos ország autark (pl. saját maszkgyártás felfuttatása a kínai import helyett) és protekcionista (pl. exporttilalom) eszközökhöz is nyúlt. Bővebben lásd pl. Oldekop, J. A. et al. (2020): *COVID-19 and the case for global development*. World Development, 134.

¹¹⁹ A munkásosztály helyzetének tágabb elméleti összefüggéseiről lásd: Éber M. Á. (2019): *Osztályszerkezet Magyarországon globális perspektívából*. Fordulat, 26., 76–114.

¹²⁰ Bővebben lásd: Hürtgen, S. (2021): *Glokalisierung und Feminisierung: Zur strukturellen Krise von Lohnarbeit im europäischen Raum*. Geographica Helvetica, 76., 261–273.

ságfejlesztési forrásoknak csak 0,3%-át fogja fordítani a kormány; a gazdaságfejlesztési terveket nem a dolgozók érdekeiből kiindulva rajzolták meg.

Mindeközben a kormányzat a járványhelyzetre hivatkozva még inkább kiüresítette a háromoldalú szociális párbeszéd amúgy is csak korlátozottan működő fórumait, érdemibb tárgyalások a munkaadói oldallal történtek rendszeres, informális értekezleteken.

A következő években – amennyiben az alapanyaghiány csökkenni fog – a magyarországi feldolgozóiparban helyreálló termelésre számíthatunk. Ennek ellenére a szakszervezetek álláspontja szerint az érdekképviseleti küzdelemre továbbra is szükség lesz, különösen ha a kormány a munkaerő további rugalmasítását és olcsósítását tervezi, amelyek a jelenlegi termelési rezsim alapjait képezik.

A szakszervezetek helyi szinten, részben az országos szakszervezetek és szövetségek segítségével több helyen is a dolgozók számára kedvező változásokat tudtak elérni a Covid-19-járványhullámaiban. Ezek, a kiadványban részletesen is bemutatott történetek azonban a szakszervezeti mozgalom sérülékenységét is mutatják, hiszen a jó gyakorlatok feltétele szinte mindenütt a vállalatvezetéssel való érdemi párbeszéd volt – természetesen a szakszervezet erejét latba vetve. Tehát ezek **az egyedi jó megoldások nehezen skálázhatók fel ágazati vagy országos szintre.** Ugyanakkor a kiadványban bemutatott történések más vállalatoknál működő szakszervezetek számára ötleteket adhatnak a további érdekképviseleti munkára.

Azt feltételezzük, hogy a munkahelyek többségében a tanulmányban bemutatottnál rosszabb módon alakult a dolgozók helyzete az elmúlt két évben, és a munkáltatók a válságkezelés költségeinek jelentős részét átháríthatták a munkavállalókra.

A tanulmány bemutatta annak fontosságát is, hogy **a szakszervezeti érdekképviseletben az elmúlt két évben egyszerre volt szükség a nagyon rövid távú kárenyhítési, a középtávú alkalmazkodási és a hosszabb**

távú gazdasági átrendeződési folyamatok figyelemmel kísérésére és ezekkel kapcsolatosan követelések-stratégiák megfogalmazására. Annál is inkább, mert nemcsak Magyarországon, hanem világszerte a koronavírus ürügyén a vállalatok és az állam olyan intézkedéseket is tettek, amelyeknek valójában semmi közük a járványhelyzethez, de a jelenlegi körülmények között talán kisebb ellenállással lehetett ezeket meglépni.¹²¹

A világ gazdaság hosszú távú átrendeződése olyan kihívásokkal szembesíti a magyar szakszervezeti mozgalmat, amelyek felé talán a szükségesnél kevesebb figyelem fordult. Ezek közül a digitalizációt és a dekarbonizációt emeljük ki a tanulmány legvégén.

- **A digitalizáció kettős hatást gyakorolhat a magyar gazdaságra.** Egyrészt átmeneti felívelés egyes ágazatokban az európai periférián, így Magyarországon is várható – köszönhetően annak, hogy a „kevésbé digitalizált”, korábbi technológiát képviselő termelési folyamatok egy részét a centrumországokból az európai perifériára helyezik át. A digitalizáció viszont nem feltétlenül jelenti magas hozzáadott értéket előállító, magas bérszínvonalú, minőségi munkahelyek létrejöttét (attól még, hogy digitalizálódik a munkavégzés, még nem lesz kevésbé kizsákmányoló). Másrészt viszont a digitalizáció során korábbi termelési folyamatok és munkahelyek szűnhetnek meg, Magyarországon is.
- **Az elmúlt években egyre hangsúlyosabban előtérbe került a dekarbonizációs folyamat.** A koronaválsággal súlyosbított klímaválságban vajon legitim szakszervezeti követelés-e a magasabb munkabérekért és a jobb munkakörülményekért kiállni az autóiparban vagy a húsiparban; azzal az implicit gondolattal, hogy a gazdasági növekedéssel és az ezt támogató állami politikákkal majd a dolgozók helyzete is javulni fog. Egyre többen érvelnek amellet, hogy a szakszervezeti mozgalomnak világszerte a társadalmilag és ökológiailag fenntartható fejlődési pálya mellett szükséges felsorakoznia, ami a klímamozgalommal való szövetségépítést is feltételezi.¹²²

¹²¹ Német példákról lásd: Detje, R., Sauer, D. (2021): *Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen*. VSA: Verlag, Hamburg.

¹²² Lásd pl. Hofmann, J. (2020): *Corona oder: Die Krise als Chance für eine sozial-ökologische Transformation*. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 9., 94–100.; Zeller, C. (2021): *Zur ökosozialistischen Organisierung*. *Die Freiheitsliebe*, november 11.

A SZERZŐKRŐL

Czirfusz Márton a **Periféria Közpolitikai és Kutatóközpont** alapítója, a Helyzet Műhely tagja, a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont külső munkatársa. Geográfusként végzett a budapesti Eötvös Loránd Tudományegyetemen, doktori fokozatát társadalomföldrajzból szerezte. Fő kutatási témája a munka világának gazdaságföldrajza Magyarországon, de többéves kutatói tapasztalattal rendelkezik a budapesti városi átalakulások és a lakhatás témájában is.

czirfusz.marton@periferiakozpont.hu

IMPRESSZUM

Friedrich-Ebert-Stiftung

Kiadó:

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája
1054 Budapest | Fővám tér 2–3.

Tel.: +36-1-461-60-11 | Fax: +36-1-461-60-18

fesbp@fesbp.hu

<https://budapest.fes.de/>

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül.



A COVID-19-VÁLSÁGKEZELÉS ÉS A DOLGOZÓK HELYZETÉNEK ÁTALAKULÁSA A MAGYARORSZÁGI FELDOLGOZÓIPARBAN



A kutatás elsődleges kérdése az volt, hogy a magyarországi Covid-19-válságkezelés okozta új beruházási hullám a feldolgozóiparban növelni tudja-e a dolgozói érdekképviselet mozgásterét. A tanulmány statisztikai adatelemzésre, dokumentumelemzésre, szakértői interjúkra és esettanulmányos feldolgozásra épül.



A kormányzati válságkezelés a vállalatokat támogatta a dolgozókkal szemben, a szociális párbeszéd visszaszorult. A válságkezelő támogatások sikerének egyedüli mérőszáma, hogy minél több pénz elköltésével minél több munkahelyet „mentsenek meg”. A munkahelyek minőségének és a munkaügyi kapcsolatoknak a javítására nem törekedtek a válságkezelés során.



A szakszervezeti érdekképviseletben egyszerre volt szükség a nagyon rövid távú kárenyhítési, a középtávú alkalmazkodási és a hosszabb távú gazdasági átrendeződési folyamatok alakítására. A szakszervezetek több helyen is a dolgozók számára kedvező változásokat tudtak elérni a Covid-19-járványhullámokban, viszont ezek az egyedi sikertörténetek nehezen skálázhatók fel ágazati vagy országos szintre. A kiadvány egy vállalati esettanulmányt is bemutat, amely a szakszervezet újjászervezésének sikertényezőit tárja fel.

További információk:
www.fes-budapest.org