

NEM HELYI DOLGOZÓK SZERVEZÉSE MINT

HELYI SZAKSZERVEZETI KAPACITÁSÉPÍTÉSI LEHETŐSÉG

szakpolitikai tanulmány (policy paper)

Meszmann T. Tibor és Fedjuk Olena
Zentai Violetta közreműködésével
Center for Policy Studies, CEU



„Az urak kis nemzetsége
veszélyben érzi magát:
munkaerőért kiáltott,
de erre emberek érkeznek.”
*Max Frisch*¹



„A személyek szabad mozgása
az EU területén a négy
alapvető szabadság egyike,
amelyre az Unió épül. A tisztességes és hatékony munka-
erő-mobilitás feltétele, hogy
a munkavállalók minden tag-
államban azonos jogokkal
rendelkezzenek. A munka-
vállalóknak és családtagjaik-
nak hozzáférést kell biztosíta-
ni a szociális védelemhez és
a munkanélküliségi ellátások-
hoz, az egészségügyi ellátás-
hoz, az oktatáshoz, a nyug-
díjakhoz, valamint a bérekkel
és a munkafeltételekkel kap-
csolatos helyi szakszervezeti
kollektív megállapodások
hatálya alá kell tartozniuk.”
*ETUC*²

NEM HELYI DOLGOZÓK SZERVEZÉSE MINT

HELYI SZAKSZERVEZETI KAPACITÁSÉPÍTÉSI LEHETŐSÉG

szakpolitikai tanulmány (policy paper)³



Center for
Policy Studies

CENTRAL
EUROPEAN
UNIVERSITY

Tartalom

Vezetői összefoglaló	4
Bevezetés	5
1. rész A szakszervezeti tagtoborzás és szervezési munka környezete a járműiparban	7
2. rész Tényállás: Azonosított problémák és kihívások üzemi szinten	11
3. rész Szakszervezeti alternatívák	15
4. rész Ajánlások és beavatkozások: hogyan lehet előrelépni?	19
Konklúzió	22
Ajánlások	23
Jegyzetek	24

VEZETŐI ÖSSZEGZÉS

A magyarországi járműipari szakszervezetek (alapszervezetek) változékony, (v)álságos környezetben működnek. A járműipari termelésből fakadó bizonytalanságon és a munkapiacok országokon átnyúló, transznacionális jellegén kívül a nem helyi dolgozók súlyozottabb foglalkoztatása is nehezíti a munkájukat. A szakszervezetek nem tisztázták az új környezetből fakadó kihívásokat: hogy talpon maradjanak, újra kell értelmezniük a legfőbb értékeiket, munkájukban új stratégiákat kell megfogalmazniuk és új gyakorlatokat kell bevezetniük.

A nem helyi dolgozók és dolgozói csoportok foglalkoztatása olyan nyomást alakíthat ki, amely közvetetten lenyomhatja a béreket és alááshatja a kialakított munkafeltételeket. Hogy megvédhessék a normákat és a munkafeltételeket, a szakszervezeteknek ki kell alakítaniuk a védelem (megelőzés) mechanizmusait, de más, sajátos érdekekkel rendelkező társadalmi csoportok érdekvédelmét is szem előtt kell tartaniuk.

A vállalati szinten működő szakszervezetek-alapszervezetek kevés, korlátozott kapacitással működnek. Ugyanakkor a kis, konstruktív lépések megtétele, különösen ezek megismétlése nagy változásokhoz vezethet. A kísérletezések illetve a nemzetközi tapasztalatok figyelembe vétele is segítheti a szakszervezetek kapacitásának erősítését

BEVEZETÉS

A szakszervezetek válságban vannak, nem csak Magyarországon. A megállapítást nem csak a taglétszám, de a szabályozás feletti befolyásuk csökkenése is bizonyítja. A termelést érintő változások, a foglalkoztatással kapcsolatos bizonytalanságok és a különböző dolgozói csoportok növekvő sérülékenysége korlátozott kapacitásaik mellett is cselekvésre kényszeríti a szakszervezeteket, különösen a járműiparban. Az egyik sérülékeny csoport a különböző régiókból érkező *nem helyi dolgozóké*. A nem helyi dolgozók egyre inkább jelen vannak a munkahelyeken, ugyanakkor a védelmük, a tagtoborzás és szerveződés, az érdekképviselés különös nehézségei nincsenek kellőképpen megtárgyalva, illetve meghatározva a szakszervezetek által lefedett munkahelyeken sem. Ha a nem helyi, ideiglenesen foglalkoztatott dolgozók rendszerszintű hátrányokkal kerülnek szembe a foglalkoztatásuk terén, az az üzem életére is kihat. Konkrétan, a (hátrányos) megkülönböztetés nyomást gyakorol a foglalkoztatási normákra és a bérekre, de éppen azoknak a dolgozóknak a felaprózódásával, potenciális megosztottságával is járhat, akiket a szakszervezetek toborozni és szervezni próbálnak.

Ez a potenciális veszélyforrás a tanulmányunk kiindulópontja. A célunk az, hogy segítsük az alapszervezeteket, hogy állást tudjanak foglalni és meg tudják határozni a stratégiájukat a nem helyi dolgozók foglalkoztatási feltételeivel, toborzásával és képviselésével kapcsolatban. A tanulmányban szándékosan „nem helyi dolgozóként” határozunk meg minden olyan munkavállalót, aki Magyarország másik régiójából vagy megyéjéből, illetve aki másik országból érkezik, a munkába járás biztosításához szüksége van lakhatásra, plusz közlekedési támogatásra, és kulturális különbségek észlelhetők a különböző szokásokból, dialektusból vagy akár nyelvtudásból adódóan. Ezeket a dolgozókat a magyar szociológusok az 1970-es években bevezetett kifejezésével élve *távolsági ingázóknak* is hívhatjuk. Ezzel ellentétben, a „vendégmunkás” kifejezést problematikusnak tartjuk, mivel (a definíció szerint) alacsonyabb társadalmi státuszra utal, arra, hogy ezek a dolgozók csak ideiglenesen vannak jelen, nincs szükségük integrációra, illetve arra, hogy a munka szféráján kívül a szélesebb társadalom életében is részt vegyenek.

Ennek a szakpolitikai tanulmánynak az elsődleges célközönsége az alapszervezetek, különösen azok a szakszerve-

zetek, amelyek a dolgozók változó összetételének fényében újra szeretnék értékelni a felépítésüket, céljaikat, stratégiájukat és gyakorlataikat. Ennek a fókuszának két fő oka van. Először is, a kollektív alku rendszere Magyarországon decentralizált és a járműiparban a munka és a foglalkoztatás pontosabb közösségi szabályozása vállalati szinten történik. Másodszor, a foglalkoztatással kapcsolatos problémák gyakran nagyon vállalatspecifikusak: például a magas fluktuáció vagy a társadalmi integráció alacsony szintje munkahelyenként változik, és ezek a folyamatok közvetlenül az alapszervezeteket is érintik. Ugyanakkor, mivel a dolgozók autonóm szervezeteként közvetlen, konstruktív szerepük van, ez szükségessé teszi a kapacitások bővítését és a szervezeti értékek újradefiniálását. Ez nem jelenti azt, hogy nincs szükség ágazati vagy nemzeti szintű koordinációra, információmegosztásra és közös tanulásra: ellenkezőleg! Pontosabban az lenne az ágazati szintű szakszervezet szerepe, hogy szakértelmet, képzést, a kapacitásépítéshez eszközöket biztosítson, ösztönözze a kommunikációt és a kapcsolatok létesítését, együtt megszervezze a hatékony információáramlást és segítse az alapszervezeteket a regionális és nemzetközi szövetségesek elérésében. Ily módon az ágazati, de a nemzeti szintű konföderációk is létfontosságúak az alapszervezetek segítésében a kilátások és kapacitások növelése terén.

Amellett érvelünk, hogy a szakszervezeti gyakorlatoknak az új környezethez való hozzáigazítása az egyik feltétele annak, hogy a szakszervezetek releváns szereplők és szervezetek maradjanak. A gyors tempójú változások, amelyek a foglalkoztatás egyre változatosabb rugalmas formáival járnak (pl. kiküldött munkavállalók, postaláda-cégek és szolgáltatási szerződések térnyerésével), a közép-kelet-európai transznacionális munkaerőpiacok új jellemvonásává váltak. A szakszervezetek sokat veszíthetnek, ha reaktívak maradnak, ha nem képesek meglátni ezeket a trendeket és felkészülni rájuk. Ezzel egy időben, néhány új szervezeti erőfeszítéssel és gyakorlattal, illetve az alapvető értékek újragondolásával növelhetik a kapacitásaikat és szervezeti szempontból akár nyerhetnek is.

De mi is ez az új környezet, amelybe az alapszervezetek belecsöppentek? És hogyan jelennek meg az egyenlőség és a méltányosság kérdései, hogyan osztják meg valójában a dolgozókat a munkahelyen? A jelenleg Magyar-

országban uralkodó migrációval szembeni ellenséges diskurzustól függetlenül az iparosodás mindig a mobilitás és a dolgozói migráció valamilyen formáját vagy ígéretét vonta maga után. A mai globalizált gazdaságban, az EU-ban is, a migráció és a térbeli mobilitás még hangsúlyosabb, sőt, várható a térnyerése a munka és a foglalkoztatás területén. Az EU-ban több mint 11,3 millió külföldi dolgozó van⁴, sok határokat átlépő és még több, aki az újabb állások szerint változtat lakóhelyet vagy rendszeresen ingázik. A mai Magyarországon a munkavállalási célú migráció szintén jelentős.⁵ Megnövekedett mobilitást tapasztalunk a munkához kötődően a piacgazdaságba való átmenet óta az 1990-es évek elején – a kevés munkaerőlehetőség, magas munkanélküliség miatt – és különösen 2016 óta – a korábbiakkal ellentétes okok, a munkaerőhiány, az elégtelen helyi bérszint és a nem kielégítő munkafeltételek miatt.

Tanulmányunkat a tágan definiált járműipari szektorra alapozzuk. A járműipari termelés egyre inkább a transznacionális munkaerőpiacokra alapoz. Térbeli mobilitásra, rugalmas, beleváló munkavállalókra van szüksége, akik gyorsan alkalmazkodnak mind az új termékekhez, mind az új munkafolyamatokhoz. Ezeknél a multinacionális vállalatoknál a munkaerő biztosítása – a legmegfelelőbb dolgozók kiválasztása és foglalkoztatása – szélesebb földrajzi területről való merítést feltételez, egy területről, amely az általános munkaerőhiány miatt még távolabbi pontokra terjed ki. A munkaerőpiaci közvetítők, különösen a kölcsönzők⁶ szerepe nagyon hangsúlyos volt a munkaerőpiaci alkalmazkodási folyamatokban, ideértve a potenciális munkaerő-állomány harmadik országbeli dolgozókkal való növelését. A nagy, transznacionális vállalatok hatalma és állami támogatottsága is egyre növekszik.⁷

Egy hús-vér dolgozókból álló rugalmas „munkaerő” biztosítását a rugalmas, egyenlőtlen termelés érdekében nem lehet egyszerű közgazdasági kérdésként értelmezni, akár mennyire is ezt sugallják, ezt próbálják velünk az uralkodó diskurzusok elhitetni. A dolgozók mobilitása vagy migrációja társadalmi (szociális) és politikai kérdés is, olyan

kérdés, amely a szabályozók, a társadalom, de a köztes szervezetek – különösen a szakszervezetek – alapvető érdekéhez is kötődik, vagy kellene kötődnie. Hagyományosan az európai szakszervezetek a nemzeti szintű munkaerőpiac ellenőrzésére és szabályozására koncentráltak. A vállalatok egyre inkább uralkodó transznacionális, belső munkaerőpiacainak körülményei között azonban csökken a közintézmények hatalma és szerepe a munkaerőpiac szabályozásában.

Ilyen körülmények között a magyar szakszervezeteknek három fő kérdéskört kell figyelembe venniük: 1) az (autó) ipari termelés jelenlegi fejlődését és változását; 2) a mobilitás és a migráció szerepét a termelés igényeinek kielégítésében; 3) a munkaerőpiac és a határokon átívelő dolgozói mobilitás szakszervezeti kihívásait, szélesebb európai kontextusban. Ezeket a kérdéseket az 1. részben tekintjük át.⁸ A 2. rész a telephelyi szintű helyzetet és a kutatásunk eredményeit mutatja be. A szakszervezeti alternatívákat a 3. részben tekintjük át, a 4. rész pedig a megvitatás, illetve a beavatkozási javaslatok helye.

Elmondhatjuk, hogy manapság a szakszervezetek küldetését új bizonytalanságok övezik Magyarországon is.⁹ Sok szakszervezet reaktívan válaszol a változó termelési kényszerekre, az érdekképviselet régi megoldásait próbálja alkalmazni az új, megváltozott munka- és foglalkoztatási körülmények között is. A szervezeti reform minimális követelménye, a szakszervezetek esetében is, az értékek, a szervezeti alapelvek és kapacitások új meghatározása. A mi célunk itt az, hogy olyan vitát ösztönözzünk, amely segíti a szakszervezeteket a saját stratégiáik és gyakorlataik kialakításában, képessé teszi őket egy nyitott, proaktív és asszertív állásfoglalásra a nem helyi dolgozók ügyében. A stratégiák kialakítása szervezeti kapacitásépítő gyakorlat is: hiszünk abban, hogy az alapvető szervezeti gyakorlatok újragondolása és újradefiniálása, a lehetőségek megismerése és az új kihívásokhoz való alkalmazkodás hozzájárul a szakszervezetek belső szervezeti kapacitásainak növeléséhez. E nélkül az előre tekintő gondolkodás nélkül a szakszervezetek azzal a veszéllyel néznek szembe, hogy hátramaradnak a jelen kihívásainak valósága mögött.

1. RÉSZ

A SZAKSZERVEZETI TAGTOBORZÁS ÉS SZERVEZÉSI MUNKA KÖRNYEZETE A JÁRMŰIPARBAN

1.1. A JÁRMŰIPAR: INGATAG TERMÉKPIACOK ÉS VÁLTOZÓ, KÖLTSÉGMEGTAKARÍTÓ TERMELES

Globális viszonylatban a járműipar jövőbeli fejlődése és kilátásai egyre bizonytalanabbak – az átalakulási kényszerek óriásiak. A magyar járműipar a 2010-es években bővült ki, de úgy tűnik, az ország és dolgozói csak ideiglenes nyertesei egy globális, költségcsökkentés által vezérelt átalakító kiigazításnak. A termékpiacok válsága és a költségcsökkentő megfontolások sok termelőnél alacsonyabb béreket és egyre rugalmasabb munkafeltételeket eredményeztek. A termelés „optimalizációja” és a technológiai változások a termelésben (automatizáció és digitalizáció) új, további nyomást gyakorolnak a munkahelyekre – mind az alapvető létezésükre, mind a mindennapi munka tartalmára. Végül, a munkaerőpiaci változások, azaz éppen azoknak a dolgozóknak az elérhetősége, akik meg tudnának birkózni az egyre intenzívebb munkaterheléssel és a présbe helyezett jövedelmekkel, nemcsak a termelés zökkenőmentességét és minőségét, hanem a szakszervezetek működését is befolyásolják.

1.1.1. Termékpiaci változások

Az elit autótermék-szegmens lehetséges kivételével a termékpiaci bizonytalanságok rendkívül súlyosan érintették az EU járműiparát, beleértve a közép-kelet európai (KKE) régiót is. Még az elmúlt években is Magyarországon sok autógyárnak egyenlőtlen volt a termelési ciklusa, éves és néha még rövidebb termelési tervekkel. Sokatmondó, hogy az elmúlt években voltak olyan időszakok, amelyeket a termelési túlkapacitás jellemezett (a túlóra extrém használatával), és olyanok is, amelyekben csökkent a kereslet és a termelés, kihasználatlan kapacitást eredményezve. Egy realista, talán kissé optimista forgatókönyv az, hogy a magyar autógyárak továbbra is a már létező, globális piacon ingadozó keresletű modellekhez fognak részeket és alkatrészeket gyártani, ami rugalmas, a piaci igényekhez alkalmazkodó termelést kíván. Ez a volatilitás (sérülékenység) szükségszerűen bizonytalan és változó foglalkoztatáspolitikát eredményez a cégek munkaerő-felhasználási stratégiáiban (erről bővebben alább, az 1.2. pontban).

1.1.2. Változások a termelésben

Az automatizáció a munkahelyek elvesztését jelentheti. A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) előrejelzése szerint a következő években az OECD-országokban a munkahelyek átlagosan 14 százalékát veszítik el az automatizációból fakadóan.¹⁰ Szlovákia esetében 33,6 százalékot jeleznek előre, ami arra utal, hogy a járműipar súlyosan érintett. Magyarországon az érintett munkahelyek száma valószínűleg szintén nagyon magas. Végül, de nem utolsósorban, a multinacionális vállalatok (MNV-k) leányvállalatai közötti erős belső verseny a projektekért (és a velük járó foglalkoztatásért), valamint az áthelyezési és bezárási fenyegetések is növelik a foglalkoztatással kapcsolatos bizonytalanságokat. A gyártási technológia további változása a digitalizációból fakad. Egy ilyen változás egyes munkahelyek esetében átképzést vonhat maga után: az OECD-országok tekintetében a becslés szerint a munkahelyek összesen 32 százaléka alakulhat át radikálisan, amelyhez felnőttképzési programok szükségesek. A programokban való részvétel különösen alacsony a legfeljebb középfokú végzettséggel rendelkező gyári munkások körében, akiknek a legnagyobb szükségük lenne rá.

1.1.3. Változások a munkaerőpiacon

Globálisan (így például az USA-ban is), a cégek által követett fő stratégia az volt, hogy a bizonytalanságok és az átalakulás költségeit a dolgozókra hárították. A járműipari cégek egyre inkább áthelyezték termelésüket a globális „Délre”, az elérhető munkaerővel rendelkező régiókba. Van azonban belső kiigazítás is, áthelyezés nélkül: ahogy a bérek, a munkafeltételek és a sztrádkérdések romlanak, úgy nő a munkaerő fluktuációja. A vállalatok egyre inkább a korábban marginalizált munkavállalói csoportokra támaszkodnak: a nőkre, a kisebbségekre, de a bevándorlókra is, akiknek a bérével lehet játszani és lejjebb lehet szorítani. Ezek a cégek gyakran a munkaalapú állam támogatását élvezik. A munkaalapú állam agresszív módon kényszeríti az embereket a munkaerőpiacra, azaz nemcsak bizonyos segélyek és pótlékok, például az „álláskeresési járadék” és családi pótlék elvételeivel vagy karcsúsításával, illetve munkához való kötésével, hanem az alapvető megélhetési költségek növelésével is. Egy jelentősen megváltozott munkaerő-összetétel felveti azt a kérdést is, hogy a szakszervezetek hogyan reagálhatnak az új helyzetre.

A számok fontossága

Úgy tűnik, az alapszervezeteknek nincs elég információjuk a nem helyi dolgozók számáról, foglalkoztatásuk feltételeiről és a szükségleteikről. Például: Hány dolgozó ingázik nagyobb távolságokról? Közülük kiket szállásoltak el a munkahely közelében? Milyen típusú szerződéssel dolgoznak az ideiglenesen foglalkoztatott dolgozók? Milyen juttatásokat és támogatásokat kapnak? Ezek az információk elengedhetetlenek a szakszervezeti tevékenységek és szervezési munka megtervezéséhez.

Sok kérdés szorosan kapcsolódik a munkavállalók térbeli mobilitásához: a lakhatás biztosítása vagy támogatása, ingázók esetében a munkahelyre és hazajutásra rendszeresen használt szállítóeszközök stb. biztosítása. Például a 2011. évi legutóbbi felmérés azt mutatta, hogy a magyar feldolgozóiparban a dolgozók 37,1 százaléka, azaz 334 817 fő naponta ingázott, közülük pedig sokan tömegközlekedést, főleg autóbuszokat vettek igénybe. Nyolc évvel később az ingázók száma valószínűleg nagyobb, mint akkor volt. Mások számára a földrajzi mobilitás szükségessé teszi, hogy szállást keressenek az új lakóhelyükön. Egy 2012-es felmérés szerint a költözők relatív többségének – egyre inkább az egekbe szökő – piaci árat kellett fizetnie a lakásbérletért, ugyanakkor a támogatott lakhatással rendelkezők aránya szintén jelentős, 20 százalékos körüli volt.¹¹ Ismerjük a gomba módra szaporodó munkásszállók jelenségét is. Nemrégiben a nemzetgazdasági miniszter kijelentette, hogy több mint 10 ezer olyan dolgozó van, akinek a lakhatását a munkáltató támogatja – és hogy ez csak egy átmeneti megoldás.¹²

Sokkal nehezebb minőségi információt szerezni a munkahelyek és az egyes városok lokális perspektívájából arról, hogy a térbeli mobilitás hogyan képződik le egyes településeken, és akár még konkrétan, egyes munkahelyeken. Sok üzemben a kölcsönzők központi szerepet játszottak a nem helyi dolgozók toborzásában, kiválasztásában és legalább ideiglenes szerződtetésében. Más szavakkal: a kölcsönzők voltak azok a szereplők, akik aktívan közvetítettek és segítettek a dolgozókat az odajutásban és az alap szálláshely megtalálásában. 14 alapszervezettel kérdőíveztünk, hogy megtudjuk, mennyi információt kapnak a vezetőségtől a kölcsönzött dolgozókkal kapcsolatban. A legtöbb szakszervezetis azt jelezte, hogy csak részleges információt kapnak a menedzsmenttől. A mi hat esetünk közül csak két szakszervezet rendelkezett részletesebb információkkal a vállalati támogatásokról: a lakhatás minőségéről, a nem helyi dolgozók különféle kategóriáinak nyújtott utazási támogatásról és e szolgáltatások minőségéről. Nemrég egy tényleges javaslat is napvilágot látott az ideiglenes dolgozók foglalkoztatására vonatkozó szabályok és normák meghatározása érdekében ágazati szintű kollektív szerződések révén – ezt a javaslatot nagyon időszerűnek találjuk.¹³

A hat kutatási helyünkön a nem helyi dolgozók jelenléte nagyon egyenetlen volt, és az összes foglalkoztatott arányait nézve körülbelül 20, illetve több mint 60 százalék között változott. A nem helyi munkavállalókat különböző

típusú munkaszerződéssel foglalkoztatták. Egyik vállalatnál hat kölcsönző volt jelen. A szakszervezetek egyike sem rendelkezett konkrét vagy hivatalosan dokumentált számokkal. A szakszervezetek megbecsülték, mennyien dolgoznak a műszakjukban, az épületükben, a gyártósorokon. A kérdéseinkre adott válaszok – noha nem kaptunk nagyon megbízható és pontos számokat – lehetővé tették két nagyon fontos pont jobb megvilágítását. Az egyik pont a nem helyi dolgozók korlátozott láthatóságára vonatkozik. A második pont a kölcsönvevő cégek alulvitatt munkaező-gazdálkodási stratégiáit érintette, illetve azt, hogy a foglalkoztatás fragmentációja hogyan károsította és terhelte meg a szakszervezetek mindennapi működését.

Habár a szakszervezetek tudtak a nem helyi dolgozókról, és néhányukat személyesen is ismerték, a foglalkoztatási feltételeik, a specifikus követelmények és problémák általában rejtve maradtak. Nemcsak a (nagy) létszám, hanem azok a módok, ahogyan ezeket a dolgozókat beillesztették a munkahelyen, a nem helyi dolgozók eltérő sűrűsége a termelés egyes részeiben a szakszervezetek megszokott munkáját is felborította. Számos leckét tanultunk meg a létszám és a számok (helytelen) használatából:

- A vállalatok nem nyújtottak teljes körű információt, és nem volt közvetlen felelősségük, hogy tájékoztassák a szakszervezetet a nem helyi munkavállalók esetében alkalmazott szerződések számáról és típusáról. Sok helyen, különösen ott, ahol nem működnek üzemi tanácsok, a szakszervezeteknek nem volt elég információjuk az üzemet alkalmazottakkal ellátó kölcsönzők számáról, vagy a járműipari vállalatok és a kölcsönzők közötti szerződéses kapcsolatokról. Míg a szakszervezetek többnyire a vezetőségtől szereztek információt (ez szinte csak az üzemi tanácsokon keresztül bizonyult hatékonynak), kiderült, hogy több információs csatornára van szükség.
- A legtöbb helyen nem volt közvetlen kommunikáció a szakszervezet és a kölcsönzők között. Néhány helyen a szakszervezetek gyakran érezték bizonytalannak magukat néhány alapvető kérdés kapcsán. Például: toborozhatnak-e a kölcsönzött dolgozók körében és nyújthatnak-e nekik védelmet? Hogyan védhetnék meg a kölcsönzött dolgozók érdekeit? Alkalmazhatóak-e a kollektív szerződések a kölcsönzöttekre?
- A fizetések, a lakhatáshoz való hozzáférés, az utazási juttatások, a próbaidőszak hossza és a társadalombiztosítási járulékok nagyban különbözhetnek a különféle kölcsönző cégek dolgozóinál. A dolgozók kapcsolata a helyi szakszervezettel és néhány esetben a helyi szakszervezetektől kapott segítség nagyon individualizált volt, nem pedig egy egységes, a nem helyiek vagy kölcsönzött dolgozók egy meghatározott csoportjára vonatkozó szakszervezeti stratégián alapult. Más szavakkal, a szakszervezeteknek nem voltak előre megtervezett speciális szolgáltatási „csomagjaik” a nem helyi vagy kölcsönzött dolgozók számára.

A sérülékeny dolgozók megszervezése, akik közül sokan nincsenek tisztában az alapvető jogaikkal, nagyobb szakszervezeti beavatkozást igényel.

1.2. VÁLLALATI MUNKAERŐ-FELHASZNÁLÁSI STRATÉGIÁK ÉS MUNKAERŐ-MOBILITÁS

A gyárakban mind a vezetőség, mind a dolgozók, mind a szakszervezetek megtapasztalták a – magasabb vagy alacsonyabb – fluktuációt, különösen a 2016. és 2019. közötti időszakban.

A dolgozók, sokan a szükség általi kényszerből, jobb vagy megfelelő foglalkoztatási és jövedelmi lehetőségeket keresnek. A mobilitás vagy egyszerűen csak a felszínen maradás reményében munkahelyet váltanak. A munkahelyváltás gyakran térbeli mobilitást is jelent. Az üzemi vezetés gyakran ösztönzi a mobilitást azáltal, hogy jól megfizeti a fülbemászó hirdetéseket, amelyek célja a munkavállalók vonzása még távoli helyekről is. A termék keresletből fakadó bizonytalansága együtt jár a cégek rövidtávú foglalkoztatási stratégiáival. Legalább időszakszerűen közvetítőkre támaszkodnak, ezek közül elsősorban kölcsönzőkre. Sok vállalat határozott időre vagy rugalmasan foglalkoztat. Mintha vállalatok kevésbé lennének érzékenyek a „régii” munkavállalók elvesztésének költségeire, mint az új munkavállalók fokozódó toborzási költségeire. Úgy tűnik, hogy alkalmazkodásuk során a cégek reaktív foglalkoztatási stratégiát vezetnek be, és ez egy ördögi kör, hiszen ez a stratégia együtt jár a munkaszerződés és a foglalkoztatási viszonyok minőségének romlásával, illetve a sérülékenyebb dolgozók, különösen a nem helyiek foglalkoztatásának növekedésével. A kialakult helyzet a szakszervezetet is érinti.

A közbeszédben a migráció egy gyakran ismételt és (szándékosan) félreértelmezett kifejezés. De mi a mobilitás, a migráció vagy a fluktuáció? A migrációt területi, térbeli mobilitásnak tekintjük, míg a mobilitás társadalmi és osztályhierarchia szempontjából való mozgást is magába foglalhat. Ha annak a településnek a szempontjából figyeljük meg, amelyben a munkahely található, a „migránsoknak” két fő csoportja van: a naponta távolabbról ingázók és azok, akik még messzebb élnek vagy az állandó lakcímük messzebb van, de a munkájuk helyszínére költöztek (támogatott vagy nem támogatott lakhatási megoldás keretében). A dolgozók származása szempontjából ez a csoport magába foglalja mind a hazai, másik régióból érkező dolgozókat, mind a harmadik országbeli állampolgárokat.

Különösen az 1970-es években a magyar szociológusok nagy figyelmet fordítottak a munkaerő mobilitásának tanulmányozására. A mobilitást az ingázás, még konkrétan a távolsági ingázás kérdésén keresztül ragadták meg.¹⁴ A távolsági ingázás olyan jelenségnek tűnt, amely az iparosodás új szakaszaihoz és lépcsőfokaihoz (1867–1914, 1918–1939, 1945–1989) kötődik, de intenzívebbé is válik általuk. Ez olyan mértékben történt, hogy

már az 1970-es években a kutatók Magyarországot az ingázók országának hívták. Idővel nemcsak az abszolút szám, hanem a nemi arány is kiegyensúlyozottabbá vált, és nőtt a „képzett” dolgozók aránya is a távolsági ingázók között. A munkásszállók szintén reflektorfénybe kerültek, mivel a lakhatás központi kérdés volt a távolsági ingázók számára. Történetileg a kevésbé szabályozott, bizonytalanabb „ágyrajárásból” munkásszállók fejlődtek ki.¹⁵ Az 1970-es évek szociográfiájában bőven találunk beszámolókat, melyek nagyon rossz állapotú szállókat, napi küzdelmeket, szegényes társadalmi életet írtak le, illetve a dolgozók tudatos áldozatát annak érdekében, hogy felemelkedjenek a ranglétrán (például megtakarításon keresztül). A magyar gazdaságszociológusok korábbi megállapításaival összhangban¹⁶ azt állítjuk, hogy még ha szükségessé is tesz ideiglenes áldozatokat és veszteségeket, a térbeli mobilitás (migráció) – illetve a specifikusabb változatok is, mint amilyen a fluktuáció – fő oka a dolgozók azon reménye, hogy javítani tudnak a saját életkörülményeiken, de talán a pályájukat és mobilitásukat is felfelé tudják irányítani. Hozzátehetjük, hogy ebben a helyzetben nincs a dolgozói érdekek képviselőjének elérhető és hatékony csatornája. Ebben ma is aktuális folytonosságot látunk az 1970-es és 1980-as évek irodalmában található nem helyi dolgozók mobilitásáról szóló vitával.

A jelenlegi szabályozások közvetetten támogatják és ösztönzik a növekvő térbeli mobilitást. A 2012-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve megengedte a regionális bérkülönbségeket egyazon ágazaton belül. A legnagyobb különbséget említve, a járműipari bérek viszonylag hasonló munkakörök esetében Kelet-Magyarországon jelentősen alacsonyabbak lehetnek, mint Nyugat-Magyarországon. Ez a különbség megint csak a dolgozói migrációt és mobilitást serkenti. Az állami munkásszállós beruházások tovább erősítették ezt a trendet. Munkásszállók korábban is léteztek, de az utóbbi években az állami támogatásoknak köszönhetően megsaporodtak. 2016 óta jelentősen megnőtt az EU-n kívüli országokból származó dolgozók száma is, különösen az Ukrajnából és Szerbiából érkezőké. Térbeli értelemben tehát az elérhető munkaerőforrás transznacionálissá bővült. A határokon átnyúló munkaerő-mobilitást „bevándorlasként” könyvelték el a jelenlegi nyilvános vitában. Ugyanakkor mi inkább egy folyamatosságot látunk, amely a kiszélesedő térbeli mobilitás trendjéből ered.

A médiából, a hivatalos statisztikákból és a reprezentatív felmérésekből nyert adatok azt mutatják, hogy a munkával kapcsolatos migráció (térbeli mobilitás) növekszik az utóbbi években: az országba, az országból és Magyarországon belül egyaránt. A rendelkezésre álló adatok tehát többnyire a nemzeti szinttel foglalkoznak. A médiában a közelmúltban fokozott figyelmet fordítottak a határokon átnyúló munkavállalási célú bevándorlásra. A hivatalos statisztika egyrészt azt mutatja, hogy 2018-ban körülbelül 75 ezer munkavállalási engedélyt állítottak ki EU-n kívüli országból érkező dolgozóknak (azaz magyar útlevéllel nem rendelkezőknek), másrészt azt is, hogy valós számuk ennél jelentősen magasabb. Ugyanakkor még ezek a számok sem adnak teljes képet: sok mobilis dolgozónak van

kettős állampolgársága, és miközben transznacionális háztartást tartanak fenn, a nyilvántartásokban magyar állampolgárként szerepelnek.

Összefoglalva, a munkavállalási célú migráció egyrészt a vállalatok nem helyi dolgozók foglalkoztatására irányuló stratégiáinak, illetve anyagi kapacitásainak, másrészt a nem helyi dolgozók azon motivációjának metszéspontjában található, hogy a lakóhelyüktől távolabb keressenek munkát. Ebben az értelemben mind a dolgozói fluktuációt, mind a térbeli mobilitást a gazdasági és társadalmi körülmények szempontjából kell megvizsgálni, amelyek növekvő egyenlőtlenséget jeleznek. Mivel a területi egyenlőtlenségek – Magyarországon belül is – nőttek, és a vállalatok is több erőforrást fektetnek az újak alkalmazásába, a nem helyiek szerződötése a nagy járműipari gyárakban egyre inkább normává vált Magyarországon.

1.3. SZAKSZERVEZETI TAPASZTALATOK NEM HELYI DOLGOZÓKKAL AZ EU-ORSZÁGOKBAN

Az EU-ban és különösen a régi EU-tagországokban, a szakszervezetek fokozott figyelmet szenteltek az egyenlő bánásmódnak, illetve az állampolgárságon és a faji alapon történő megkülönböztetésnek illetve annak tiltásának – ez egy új kihívást jelent mindenkinek.¹⁷ Ennek ellenére a nem helyiek vagy a marginalizált csoportok munkahelyi integrációjának kérdése csak sporadikusan jelenik meg a szakszervezetek napirendjén. A sikeres és erős szakszervezetek kiemelkedtek abban, hogy gyorsan képesek voltak priorizálni a speciális problémákkal rendelkező speciális dolgozói csoportokkal való törődést, és stratégiai szempontból elérni egy olyan pozíciót, amelyből képesek megvitatni a nem helyiek, különösen a bevándorlók integrációját.¹⁸ Ezek a szakszervezetek azt is jól tudják, hogy közvetítő, társadalmilag fontos szerepet töltenek be, integráló funkciójuk van a fogadó társadalomban, a munkahely szintje felett is.

A legtöbb európai demokratikus országban a második világháború után a szakszervezetek szembesültek a nem helyi és migráns dolgozók védelmének, korlátozásának vagy toborzásának és szervezésének kérdésével, amikor is a kezdeti válasz a legtöbb szakszervezet számára a munkaerőpiaci ellenőrzés és korlátozás volt. Az egyre inkább globalizált gazdaságban az 1970-es évek olajválsága óta a munkaerőpiacok egyre inkább transznacionálissá váltak. Az 1990-es évektől kezdődően a szakszervezetek a nem helyi dolgozók, köztük a bevándorlók aktív védelme mellett elkezdtek dolgozni a toborzásokon és a szakszervezetbe való bevonásokon is. Ugyanakkor különböző stratégiákat és gyakorlatokat követtek, amelyek a szakszervezetek szervezeti struktúrájától és kapacitásaitól, illetve az újabb, migrációval kapcsolatos konkrét tapasztalatoktól, az uralkodó társadalmi háttértől és intézményektől is függtek, mind a küldő, mind a fogadó országokban.¹⁹

Hatalmas nemzetközi-migrációs szakszervezetek az Egyesült Királyságban nemcsak felismerték, hogy a nem helyi, különösen a határon túli dolgozóknak kiegészítő védelemre van szüksége, hanem a leginkább hangosak és nyitottak között voltak a nem helyi dolgozók toborzása és szervezése terén, még felelős szakszervezeti pozíciókba is. A legsérülékenyebbek védelme és a társadalmi közösségek fejlesztésének elve által irányítva a dél-európai, olasz és spanyol szakszervezetek valószínűleg a munkahelyen kívüli életet is érintő tevékenységük és a nem helyi dolgozókkal való törődésük miatt a leghíresebbek. A nem helyieknek szóló információs központok gyors elindítása egy tipikus akció volt, az „először védj, aztán toborozz” elvvel összhangban. Az északi országok továbbra is támaszkodhatnak a szociális piacgazdaság fejlett infrastruktúrájára, amikor nem helyiek, különösen másik országból származó dolgozók toborzása és szervezése mellett köteleződnek el. A kelet-európai országokban a szakszervezeteknek nincsenek hasonló beágyazott hagyományai a közelmúltból a nem helyi dolgozók (mint sérülékeny csoportok) integrációjának és szervezésének tekintetében. De itt is jó kezdeményezések és gyakorlatok vannak kialakulóban.

2. RÉSZ

TÉNYÁLLÁS: AZONOSÍTOTT PROBLÉMÁK ÉS KIHÍVÁSOK ÜZEMI SZINTEN

Terepmunkánk során a kutatást hat üzemi szintű járműipari szakszervezettel együttműködve terveztük meg, négy magyar városban 2019 áprilisa és októbere között. A kutatásunk tervét alaposan megvitattuk a szakszervezeti képviselőkkel és néhány bizalmival. A terepmunkánk során nemcsak rögzített és nem rögzített interjúkat készítettünk nem helyi dolgozókkal, szakszervezeti képviselőkkel és bizalmikkal, hanem több szereplőt bevonó fókusz-csoportos beszélgetéseket is folytattunk. Emellett konkrét akciókat is indítottunk a szakszervezetekkel és feljegyzéseket vezetünk rögzített beszélgetések formájában. Röviden, a kutatásnak kapacitásépítő komponense is volt az alapszervezetek számára, a szervezeti gyakorlatuk, kapacitásaik megértésében és kezelésében, de konkrét kísérletekben is a nem helyi dolgozók tájékoztatását és néha akár toborzását, szervezését illetően is.

Eredményeinket öt, egymáshoz szorosan kapcsolódó pontban foglaljuk össze, amelyek mindegyike a munkához, a foglalkoztatáshoz és a dolgozói önszerveződéshez, szakszervezeti kapacitásokhoz kötődik. A pontjaink a szakszervezet számára könnyebb feladatoktól az egyre nehezebbek felé haladnak. Ez az öt kérdés a következő: 2.1. Nem átlátható foglalkoztatáspolitikai és a munkaviszony széttagoltsága; 2.2. Hiányzó kilátások: a nem helyi dolgozók perspektívái a munkahelyen; 2.3. Korlátozott társadalmi integráció: szocializáció a munkahelyen és azon kívül; 2.4. A kommunikáció és a társadalmi integráció (befogadás) hiánya, mely a nem helyieket aránytalanul sújtja; 2.5. A növekvő munkaterhelés kezelése korlátozott szakszervezeti kapacitásokkal.

A nem helyi dolgozókkal kapcsolatban a legtöbb szakszervezeti képviselő és helyi szakszervezeti tag egy kettős érzésnek adott hangot. Egyrészt elismerték a nem helyiek sérülékenységét és függőségét. Másrészt a szakszervezetek úgy vélték, hogy a nem helyieknél vannak bizonyos privilégiumai – különösen a lakhatást tekintették „pozitív diszkriminációnak”, ahogyan különböző béren kívüli juttatásokat is (például a munkába való szállítást, fizetett hazautakat).

Mindkét állítást megvitattuk nem helyi dolgozókkal is, és arra a következtetésre jutottunk, hogy különösen a második, privilégiumokról szóló nézetből hiányoztak bizonyos

kritikus információk. Ugyanakkor mindkét állítás jó kiindulási pont a szakszervezetek fokozottabb beavatkozásának ösztönzésére. Először is, a szakszervezetek gyakran nincsenek teljesen tisztában a diszkriminatív, kizsákmányoló gyakorlatok veszélyeivel, illetve ezek hatásaival az általános foglalkoztatási normákra. Továbbá, a nem helyiek melletti nyílt elköteleződés megmutathatja, hol segíthet egy szakszervezet.

Bizonyos értelemben a lakhatás vízváltóként jelent meg a nem helyi és a helyi dolgozók között. Az, hogy a nem helyi dolgozók a lakhatáson spórolhattak, egyes helyi dolgozói csoportok neheztelését szította ellenük és igazolt egy ellenérzést. Hasonlóképpen, a munkásszállók növekvő piaca a legtöbb helyszínen növelte az albérlet- és ingatlanárakat, és bár ennek nem ők voltak az okai, maga a tény a neheztelés könnyű célpontjává tette a szállókat igénybe vevő dolgozókat. A szakszervezetek gyakran nem voltak tudatában, és főleg nem kommunikálták a helyi dolgozói csoportok felé, hogy a nem helyieknél milyen életmódváltásokkal kellett megküzdeniük az ingyenes lakhatással összefüggésben. A legtöbb nem helyi dolgozó számára a munkásszállón való élet hosszú távon nem volt fenntartható, csak egy átmeneti megoldást jelentett. A kutatásunkban sok nem helyi dolgozó azért takarított meg pénzt, hogy kibérelhessen egy lakást.

Összességében azt találtuk, hogy a környezet jelenleg tele van félreértésekkel. Dolgozói csoportok vagy egyének úgy érzik, hogy igazságtalanul bántanak velük, miközben sem a saját érdekeiket nem képesek képviselni, sem önálló követeléseket nem tudnak támasztani a munkáltatóval szemben. Elégedetlenségük általában a munkatársak csoportjaival szemben vagy a munkahelyről való kilépés irányába materializálódik, nem pedig a helyzet javítását célzó konstruktív cselekedetek generálása felé. Általánosságban elmondható, hogy a helyi dolgozók előítéletek vagy elégtelen információk alapján úgy fogalmazták meg az érdekeiket, mint amelyek szemben állnak a nem helyiek érdekeivel. De pozitív tapasztalatok is vannak: néhány dolgozó jó tapasztalatokra emlékezett vissza, amelyeket a nem helyi dolgozókkal való interakció vagy közös munka során szerzett. Ugyanakkor ezek a pozitív hozzáállású dolgozók a csalódottságukat is kifejezték amiatt, hogy a hangjuk nem volt uralkodó a kisebb munkahelyi közösségben,

vagy a szakszervezeti képviselők nem támogatták őket elégségesen.

2.1. NEM ÁTLÁTHATÓ FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA ÉS A MUNKAVISZONY SZÉTTAGOLTSÁGA

A kutatásunk színhelyein azt találtuk, hogy a nem helyi dolgozók különböző munkaszerződésekkel rendelkeznek: a többséget kölcsönzőkön keresztül foglalkoztatták; egy részüknek határozott idejű szerződése volt, és csak töredékük volt a kölcsönvevő cég közvetlen alkalmazottja. Néhány munkahelyen több kölcsönző volt jelen, a nem helyi dolgozókat ezek foglalkoztatták. A kölcsönzők gyakran különböztek abból a szempontból, hogy mennyire voltak felelősségteljesek és nyitottak az alkalmazottak kérdései felé, ami tovább fokozta a dolgozói csoportok közötti töréseket.

Különböző közvetítőknek eltérő gyakorlatai és szolgáltatásai voltak, amelyek közül a dolgozók néhányat pozitívan értékelték, a legtöbbet azonban negatívan. A pozitívak között az olyan szolgáltatásokat említették, mint például a tartózkodási engedély intézése, a hazautazás és a lakhatás megszervezése. A negatívak közül a dolgozók nagymértékben/kifejezetten érzékelték a felmerülő problémák kezelésének eltolódását, elmulasztását, illetve a válasz-

tási lehetőség és autonómia hiányát a vitás kérdésekben. Továbbá megdöbbentő volt a különféle kölcsönző cégek által nyújtott szolgáltatások minősége és típusai közötti eltérés akár egy üzemen belül is. Ez megnyilvánulhatott a foglalkoztatás olyan alapvető feltételeiben, hogy például a toborzásért fizetni kellett-e vagy sem, volt-e utazásszervezés otthonról a munkahelyre, mennyire voltak hozzáférhetőek különféle minőségű szállások, milyen volt az adminisztrációval és kommunikációval kapcsolatos folyamatos támogatás minősége, mennyire voltak elérhetőek fordítási szolgáltatások és a különféle béren kívüli juttatások. Ilyen sok tisztázatlan kérdés mellett a téves információk mennyisége és a zűrzavar szintje nagyon magas volt.

Sok nem helyi számára nem volt világos, mit jelent az aktuális munkahelyi státuszuk. Az sem volt világos a számukra, mit jelent állandó, határozatlan munkaszerződéssel foglalkoztatott céges dolgozóvá válni. Hogy ez magában hordozná annak a kockázatát, hogy ha „átkerül”, elveszít egyes juttatásokat, vagy ez az állás nagyobb biztonságával jár? Néhány helyen az állandó/határozatlan idejű munkaszerződés megszerzésének, mint az ideiglenes/határozott idejű munkaszerződésből való váltásnak vagy a kölcsönzőtől a kölcsönvevő céghez való átkerülésnek a mechanizmusa szintén nem volt világos. A rosszabb eseteink között említenénk meg azt a helyszínt, ahol a felvételi-elbocsátási kritériumok és a dolgozói fluktuáció mértéke periodikusan

Kölcsönzők és a foglalkoztatás fragmentációja

A rendelkezésre álló statisztikák szerint a munkaerő-kölcsönzők által foglalkoztatott dolgozók száma az elmúlt 15 évben körülbelül ötszörösére nőtt. 2017-re az összes foglalkoztatott kb. négy százaléka volt kölcsönzött dolgozó. Csaknem kétharmaduk a feldolgozóiparban vállalt munkát. A feldolgozóiparon belül, különösen 2010 óta, a kölcsönzött dolgozók az autóipari vállalatoknál egyre nagyobb számban vannak jelen. A legfrissebb, rendelkezésre álló hivatalos adatok szerint 2018-ban 297 autóipari kölcsönvevő cégnél 16.858 kölcsönzött dolgozó állt munkában.²⁰ 2018 végén 653 regisztrált munkaerő-kölcsönző székhelyként, és további 260 telephelyként működött. A hivatalos lista nagy számban tartalmaz olyan kölcsönzőket is, amelyeknek csak egy irodájuk van, és tíz nagy kölcsönzött, amelyek legalább három irodával rendelkeztek szétszórtan, Magyarország különböző megyéjében.

A kölcsönzőknek két „arca” van. Ahogy a honlapjukon is látható, mind az álláskeresőket, mind a kölcsönvevő cégeket megcélazzák. A kölcsönzők toborozzák, kiválasztják és foglalkoztatják is a dolgozókat, nem csak kereseti- és munkalehetőséget nyújtva a kölcsönvevő cégeknél, hanem kiegészítő szolgáltatásokat is biztosítva nekik. Másrészt, a kölcsönzők „munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást” nyújtanak a kölcsönvevő cégeknek. Ez utóbbi szolgáltatás nagymértékben alkalmazkodik a kölcsönvevő vállalat specifikus igényeihez, így a konkrét munkaerő igénybevétele nagyon rugalmas formát ölthet.

Sok dolgozói informátorunk utalt rá, hogy a kölcsönzők népszerűségének két oka van: gyorsan kínáltak jól fizetett munkalehetőségeket tőlük távol eső helyeken, kiegészítő szolgáltatásokkal együtt. Ezen kívül nyitottak voltak az egyéni preferenciák fogadására is. Így a kölcsönzők a területi mobilitás ügynökeivé váltak és egyre fontosabb szerepet játszhattak a magyar munkaerőpiacon. Sőt, a 2017 óta enyhített foglalkoztatási eljárásokhoz – a kölcsönzők a „harmadik országbeli” állampolgárok súlyozottabb foglalkoztatásával – nagyon rövid időn belül alkalmazkodtak.

A munkahelyekhez közeli terepmunkánk során azt látuk, hogy megnövekedett a dolgozói csoportok közötti fragmentáció. Ezt a szituációt olyan kölcsönzők jelenléte is felerősítette, amelyek különböző régiókból, de ugyanazon kölcsönvevő cégek számára kölcsönöztek ki dolgozókat. Ugyancsak volt némi eltérés a kölcsönzők mint munkáltatók között abban az értelemben is, hogy egy részük jogkövető volt, másik részük viszont kevésbé. Így akadtak jobb és rosszabb (hírű) kölcsönzők. A dolgozók gyakran össze voltak zavarodva azzal kapcsolatban, hogy ki a munkáltatójuk és annak milyen kötelezettségei vannak. Az információhiány tehát nyilvánvaló volt. Az eseteink között csak egy olyan szakszervezet volt, mely rendszeres kapcsolatban állt a kölcsönzőkkel, és tagjai között kölcsönzött dolgozók is voltak.

változtak, ami a dolgozók között félelmet keltett és a szabályok és elvárások megértésének hiányát jelezte. Információ hiányában a dolgozók nem akartak céges alkalmazottak lenni, de a bizonytalanság fennmaradt. Az eseteinket tekintve a szakszervezet tevékenységei között csak elvétele szerepelt az, hogy vizsgálja a munkáltatótól – a kölcsönvevő cégektől vagy a kölcsönzőktől – való „átvétel” körülményeit, és így nem is tudta tájékoztatni az érintett dolgozókat az átvétel követelményeiről és az eljárásrendről.

2.2. BESZÜKÜLT KILÁTÁSOK: A NEM HELYI DOLGOZÓK PERSPEKTÍVÁI A MUNKAHELYEN

Nem helyi válaszadóink, különösen a más országból érkezők, az integráció akadályaként láthatatlan hierarchiakról és a helyi, állandó munkaszerződéssel rendelkező dolgozókból álló ellenséges klikkekről számoltak be. Néhány esetben a nem helyi (különösen a külföldi) dolgozók beszámolóira utaltak, hogy az ilyen klikkekhez, csoportokhoz való tartozás diszkriminatív gyakorlatokat erősített meg, ami például a könnyebb feladatok biztosításában, jobban fizetett munkaidőben és túlórázási lehetőségekben nyilvánult meg. Néhányan fenyegetéseket és verbális sértéseket tapasztaltak, vagy azt érezték, hogy a munkahelyen csak megtűrik őket. Legalább két munkahelyen voltak rögzített diszkriminatív gyakorlatok, például nem engedélyeztek cigiszüneteket, vagy egy felettes hozzáállása és elvárása, igazságtalan bánásmódja súlyosabban irányult a nem helyiek felé. A nem helyiek jellemzően nem tudták, kihez forduljanak, különösen ha ennek nyelvi akadálya is volt. Néhány nem helyi dolgozó egy háromoldalú foglalkoztatási viszony csapdájában is találta magát, amiben a kölcsönző képviselője olykor lebeszélte őket arról, hogy minden ledolgozott munkaóráért kapják meg az órabért, mivel, ahogy egy dolgozó fogalmazott, „sokkal többet kerestetek, mint otthon”.

A nem helyiek tipikusan a gyártósoron dolgoztak. A legtöbben azok közül, akiknek ideiglenes vagy harmadik fél által kötött munkaszerződése volt, egyfajta bizonytalanságnak adtak hangot és nem volt világos elképzelésük az életpályájuk jövőjéről. Éppen ellenkezőleg: a növekvő munkahelyi bizonytalanságot és a dolgozókra kivetett aránytalan munkaidő-növekedést, illetve annak hiányát érezték, és mindez a termelés követelményeiből és változásaiból fakadt.

A dolgozók úgy érezték, hogy hasznosabbak lehetnének és jobb közérzetük lenne, ha a vállalat visszajelzést adna és elismerné a munkájukat. A gyakorlatban a visszajelzésnek alig nevezhető jelzések nagyon eltértek egymástól. Néhány interjúalanyunk arra utalt, hogy a termékek minőségellenőrzésének szigorúsága időről időre változott, és a különböző dolgozói csoportok vagy egyének esetében különböző sztemendeket alkalmaztak. Például néha szigorúbb volt az újoncok belépő tesztje, máskor viszont pusztán formalitás. Egy esetben még a más munkaállomásokhoz vagy gépekhez szükséges továbbképzés sem garantálta

az állás biztonságát, mivel ettől függetlenül egész csoportokat bocsátottak el. A vállalati tervek és perspektívák nem voltak világosak, ahogyan a vállalati kilátásokon belül az egyes dolgozók pályájának integrálása sem volt kiismerhető a vállalat előrevetített fejlődésében. Ahhoz, hogy valaki feljebb jusson a ranglétrán a jobb minőségű állások felé, általában átvételre vagy állandó munkaszerződésre volt szükség – de a válaszadóink számára ez a perspektíva ritkán volt egyértelmű – ha egyáltalán valaha is annak tűnt.

Számunkra nyilvánvaló volt, hogy a járműipari vállalatok azzal a foglalkoztatáspolitikai dilemmával szembesültek (talán nem tudatosan), hogy a dolgozóba fektessenek-e be vagy egy nagyobb munkaerő-tartalék fenntartásába, főként kölcsönzőkön keresztül. Noha hosszú távon az utóbbi stratégia költséges és törekenyebb, úgy tűnik, a vállalatok foglalkoztatáspolitikája ezeknek a megközelítéseknek a kombinációját alkalmazza, sőt, egyre inkább halad a felé, hogy fokozottabban támaszkodjon a kölcsönzőkre. A vállalati foglalkoztatási stratégiák és az előmeneteli mechanizmusok gyakran még a szakszervezetek számára sem átláthatók, így azok nem is képesek konstruktív szerepet játszani a dolgozók tájékoztatásában vagy előrelépésében.

2.3. KORLÁTOZOTT TÁRSADALMI INTEGRÁCIÓ: SZOCIALIZÁCIÓ A MUNKAHELYEN ÉS AZON KÍVÜL.

Az üzemi területen történő interakciók konfliktust és társadalmi kötődést is maguk után vonhatnak. A kutatásunk helyszínein a munkahely csak korlátozott lehetőségeket kínált az újonnan érkezők, illetve a sok „rég” dolgozó integrációjára. Ehhez a magas fluktuáció, illetve a munkahelyen történő képzés, eligazítás, oktatás idejének lerövidítése és minőségének csökkenése is hozzájárult. A munkahelyen a dolgozók gyakran elszigeteltek voltak, vagy az interakció egy szűkebb csoportra korlátozódott. Miközben a korábbi baráti kötelékek fennmaradtak, a nagyon intenzív munkavégzés és a termelés fragmentáltsága miatt elég nehéz volt új barátságokat vagy jó kollegiális kapcsolatokat kötni. A munkahelyen kívül a legtöbb nem helyi dolgozó általában a munkásszállón vagy közös albérlésben tartózkodott. Az esetek többségében a szálló térbeli elhelyezkedése, az időhiány és néha nyelvi hiányosságok is elszigetelték őket a helyi munkatársakkal való mélyebb társadalmi interakciótól. A szocializáció vagy integráció pozitív példáit úgy említették, mint amelyekben egy dolgozó jóakarata és szociális készségei nyilvánulnak meg egyéni, individualizált formában.

Egyes esetekben az integráció a szakszervezet által a tagoknak szervezett eseményeken (családi napon, szervezett kiránduláson) történt, ahol a szakszervezeti tagok találkozhattak, beszélgethettek és jobban megismerhették egymást. Ezeknek ugyanakkor szintén megvoltak a maga korlátai: úgy tűnt, hogy ezeknek a közösségi eseményeknek a kivitelezését és kimenetelét nem vitatták meg a jelenlegi

és potenciális tagokkal, és nem értékelték ki, hogy ezeknek a tevékenységeknek milyen hatása van például a közösség-építésre és a szélesebb társadalmi integrációra. Egyes szakszervezetek részéről szórványos kísérleteket láttunk arra, hogy néhány elkötelezett, társadalmilag érzékeny, a szakszervezetbe belépett nem helyi dolgozót integráljanak. A szakszervezeten keresztül ezeknek a dolgozóknak a szerepe kulcsfontosságú lehet az első lépés megtételében a többi dolgozó integrációja felé is: a szakszervezeti alapelvek, a juttatások kommunikálásában, illetve az általános információnyújtásban a nem helyi társaik felé.

2.4. KÖLCSÖNÖS INFORMÁCIÓHIÁNY: GYENGE INFORMÁCIÓÁRAMLÁS ÉS KOMMUNIKÁCIÓS DEFICIT

Ahogy korábban említettük, a nem helyieknek (és bizonyos mértékben a helyi dolgozóknak) nem volt információjuk a termelésről, a foglalkoztatási tervekről és a stratégiákról (ebben az esetben a járműipari vállalatokról és a közvetítőkérről sem). Információhiány övezte az utazáshoz, lakhatáshoz és családi ellátásokhoz rögzített, specifikus üzemi szintű béren kívüli juttatásokat, kedvezményeket is. Hasonlóképpen, a dolgozók nem tudtak sokat egymásról és úgy tűnt, nem vitatják meg nagyon nyíltan a munkáltatóval szembeni helyzetüket. Néhány esetben úgy gondolták, hogy szerződéses kötelezettségük van arra, hogy titokban tartsák a foglalkoztatásuk részleteit. Az információáramlás egyenetlen volt és csak olyan kölcsönösen elszigetelt dolgozói csoportokon belül működött, amelyek tagjai minden napot egy adott munkállomáson töltöttek. Ami a szakszervezetet illeti, ha a nem helyi dolgozók tudták is (és sokan tudták), hogy mi az általános célja és hogy működik a munkahelyen, gyakran nem ismerték a speciális szolgáltatásokat, amelyekkel a szakszervezetek segíthették volna őket (például szolidaritás alap, adókedvezményrel kapcsolatos ügyek).

A legtöbb alapszervezeti képviselő tudatában volt annak, hogy a szakszervezeti tagok és különösen a nem helyi dolgozók döntő fontosságú információrészleteknek nincsenek a birtokában a jogaikkal, a juttatásokkal és egymással kapcsolatban. Általánosságban elmondható, hogy az üzemi területen a legtöbb szakszervezet használhatta és használta is a hirdetőtábláit a tagok és dolgozók tájékoztatására. Néhány be is mutatkozott az új belépőknek a képzések során. A szakszervezeti hirdetőtábla általában kimondottan egy kijelölt helyen található, ahol ugyanakkor sok munkavállaló egyáltalán nem jár, vagyis még ez a kevés információ sem jut el hozzájuk. Figyelemre méltó, hogy a bizalmik nem sok információt csatornáztak be alulról, a területükről, a kérésekről, a dolgozói csoportok munkahelyi szintű speciális igényeiről vagy a közöttük felmerülő konfliktusokról. A szakszervezeti szolgáltatások jellemzően individualizáltak voltak és olyan szakszervezeti tagokhoz jutottak el, akik információért, speciális szolgáltatásokért vagy segítségért kopogtattak a szakszervezeti iroda ajtaján. A munkahelyen kívül nem volt információáramlás, ami különösen a munkásszállókon volt nyilván-

való, ahol magas a nem helyi dolgozók koncentrációja. Úgy tűnik, hogy a szakszervezeteknek nincs módja rendszeres beszélgetési lehetőségek bevezetésére erre kijelölt helyeken, sem a munkahelyen, sem a munkahelyen kívül (különösképpen ez utóbbin). Eseteink közül egy szakszervezet sem hozott létre a beszélgetésre alkalmas helyszínt a munkahelyen kívül.

2.5. AZ ALAPSZERVEZETEK SZERVEZETI KAPACITÁSAI

A legtöbb magyarországi járműipari cégnél működő alapszervezetnél a szervezeti élet valósága elrettentő, mivel ezek a szervezetek nagyon kedvezőtlen körülmények között dolgoznak. Miközben egyre növekszik a végrehajtandó feladatok, a szerepek és a funkciók száma, az alapszervezeteknek többnyire nincs kapacitása és intézményi támogatása egy integratívabb funkció betöltéséhez. Szerepük többnyire érdekképviseleti funkciók rövid listájára korlátozódik, főleg az egyéni munkahelyi képviseletre és a béralkura, néhány közösségfejlesztési esemény mellett. Mégis, azoknak a szakszervezeteknek a kapacitásai, akikkel dolgoztunk, jelentősen eltértek. Tehát a szervezettségi arány, a szervezeti gyakorlatok és a kollektív cselekvésre való kapacitások magasabbak vagy alacsonyabbak voltak, és a munkaügyi kapcsolatok rendszerének használata és minősége szintén eltérő volt. A legrosszabb helyzet természetesen az volt, amikor egyrészt a szakszervezet új volt, másrészt a cégvezetés nem tudta átlátható módon bemutatni foglalkoztatáspolitikáját és elkötelezettségét a társadalmi párbeszéd iránt; a legjobb pedig az, amikor a szakszervezetnek nagy szervezettsége volt, a vezetés pedig rendszeresen tájékoztatta minden foglalkoztatási ügygel kapcsolatban, ideértve a nem helyi, ideiglenes dolgozók ügyeit is. A többi szakszervezet kapacitása és munkaügyi kapcsolatainak minősége e két végpont között helyezkedett el.

A bizalmi hálózatnak egyértelműen kiegészítő támogatásra, kapacitásépítésre, gyakorlati tudásokra és egyéb képzésekre volt szüksége. Több alkalommal hallottuk, hogy a szakszervezeti munka hálátlan: a szakszervezettel szemben magasak az elvárások, de az eszközei és kapacitásai nagyon korlátozottak, az új fenyegetések és feladatok pedig, ahogyan azt az 1. részben bemutattuk, megerősítik ezt. Nagy ellentmondást látunk az egy vagy két szakszervezeti képviselő (teljes munkaidős szakszervezetisek, leggyakrabban a munkától függetlenek) és a bizalmik csoportja között, mely utóbbi szinte teljes mértékben az elköteleződés, buzgóság alapján működik. Röviden, az esetek többségében még a szakszervezetisek magja sem volt képes csapatként támogatni egymást, azaz időt szakítani önszolgálati és szervezetfejlesztési stratégiák kidolgozására. Nagy meglepetésünkre, a hat szakszervezettel végzett munkánk során egy jelentős hátrányt tapasztaltunk: a kapacitások bővítése érdekében a szakszervezeteknek több erőforrásra lett volna szükségük, főleg a bizalmik képzéséhez és oktatásához rendelkezésre álló szabadidőre, amit nem tudtak biztosítani!

3. RÉSZ

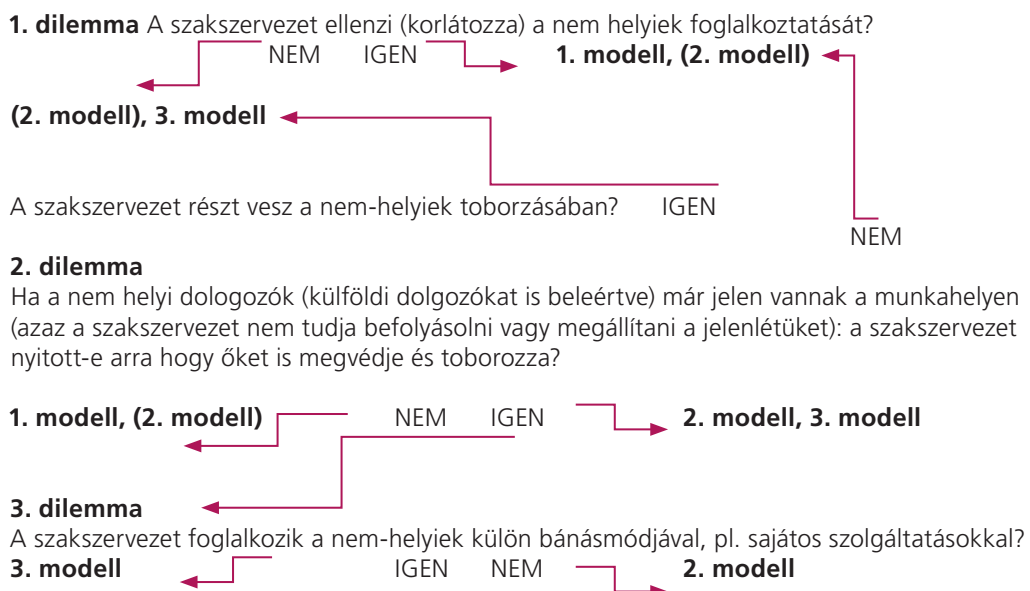
SZAKSZERVEZETI ALTERNATÍVÁK

Miközben a környezeti tényezők korlátozzák a szakszervezetek mindennapi működését, úgy éreztük, hogy a szakszervezetek vonakodtak a jogvédelem és érdekképviselő érték alapú szervezeti gyakorlatainak artikulálásától. Az érték alapú döntések és gyakorlatok különösen az ideiglenes szerződésekkkel és kölcsönzőkön keresztül alkalmazott nem helyi dolgozók védelmének, szervezésének és potenciális érdekképviselőtének megvitatásakor kerültek előtérbe. Fontos kiemelni a kétszintű akciók és stratégiák fontosságát is, és különbséget tenni az érdekvédelem és a közvetlen érdekképviselő – a toborzás és szervezés – között. A dolgozók védelme az a minimális szakszervezeti feladat, amely az összes dolgozó számára a munkavállalói jogok jobb érvényesítését szolgálja: ez alapvető érték. Azonban az a stratégiai megfontolás is fontos, amely szerint az összes dolgozót érintő jobb védelem csökkenti a szétaprózódást és a bérleszorítást, a munkafeltételek romlásának (a szociális dömping) esélyét. Úgy tűnt, a szakszervezeti kapacitásokat túlterhelik a foglalkoztatási feltételek szétaprózódásából és romlásából fakadó növekvő szükségletek. Az érdekek megfogalmazásának és az egyre heterogénebb

csoportok képviseletének nehézségei miatt a szakszervezetek inkább reaktív válaszokra hajlamosak a proaktívabb és kapacitásnövelő stratégiák helyett. Ebben a részben feltérképezzük a szakszervezetek lehetséges alternatíváit a nem helyi és ideiglenes dolgozók tekintetében.

A nem helyi dolgozók elérésével kapcsolatos lehetséges szakszervezeti stratégiák feltérképezésekor kidolgoztunk egy tipológiát, amely a hazai és a nemzetközi irodalomban ismertett szakszervezeti alternatívákon és dilemmákon alapul. Figyelembe vettük az alapszervezetek és a (minimális ágazati/nemzeti koordinációval járó) decentralizált alku magyar környezetét, és felhasználtuk 1) az ipari munkások magatartását és érdekeit vizsgáló magyar szociológiai kutatás tipológiáját, valamint 2) a szakszervezetek stratégiai dilemmáit a bevándorló munkások szervezésével kapcsolatban. A bevándorlók szervezésével kapcsolatos dilemmákat eredetileg Roosblad és Penninx dolgozta ki az 1990-es években, a dilemmákat többször újrapitatták és módosították.²¹ Az alábbiakban a dilemmákat a magyar környezetben alkalmazzuk.

1. ábra



Magyar környezetben az alapszervezetek értékei és álláspontjai megélt tapasztalatokból, értékekből, de a munkahelyi kollektívákon belüli hatalmi viszonyokból is fakadnak. A szakszervezetek gyakran alkalmazkodnak az elvárásokhoz, illetve a tagjaik és a helyi közösségek alapvető értékeihez. Következésképpen hasznosnak tartjuk a termelési munkások három „meghatározó” magatartási modelljét, melyeket Kertesi Gábor és Sziráczki György magyar gazdaságszociológusok megfigyelései alapján is alkalmaztunk:²²

- az elit dolgozók bennfentes magatartás-stratégiája,
- a kettős státusú dolgozók vegyes stratégiája,
- a marginális dolgozók alapértelmezett, jövedelemmaximalizálási stratégiája.

Ezeket a magatartásmodelleket továbbra is relevánsnak tekintjük, és két fő okból támasztjuk alá az értékelésünket. Az egyik az, hogy 1989. után sok MNV alkalmazkodott a helyi dolgozói attitűdökhöz, így szilárdítva meg stratégiáikat a munkaerő-ellátottság és -javalmazás területén is. A második ok az, hogy megfigyeltük: a szakszervezeti viták és a tagszervezéssel kapcsolatos tipikus panaszok ezen vonalak mentén keletkeztek.

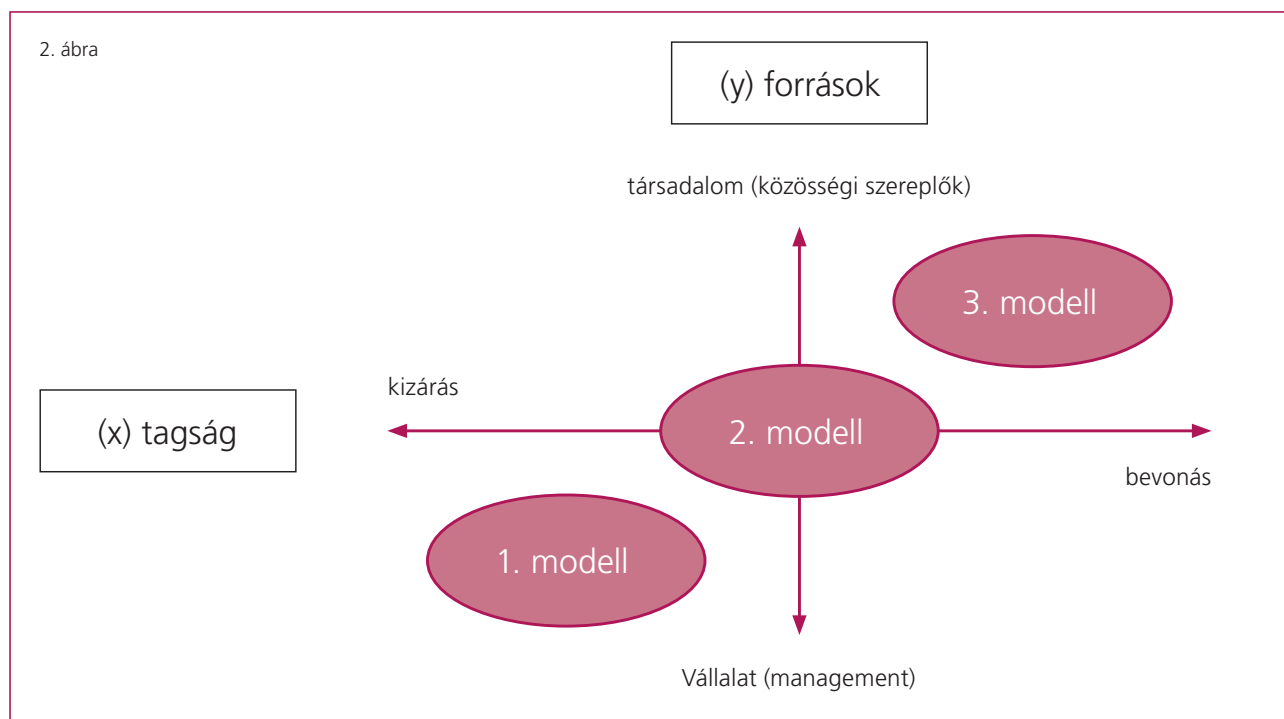
A szakasz további részében ezt a tipológiát kombináljuk a bevándorló munkások szervezése körüli korábbi dilemmákkal. A magatartási minták tipológiája alapján összegzett eredményünk a nem helyi dolgozókra adott tipikus magyar szakszervezeti válaszok hipotetikus modellje.

A diagramon a válaszok három típusát modellezzük, amelyek a nem helyi dolgozókra vonatkoznak. A vízszintes (x) tengely a kirekesztés és befogadás kontinuumát jelzi, míg a függőleges (y) tengely a szakszervezeti erőfor-

rások forrását mutatja a tagsági díjakon kívül, mely a vállalati, illetve a társadalmi erőforrások között mozog. Úgy találjuk, hogy korreláció van a befogadás és a társadalmi támogatásra való nyitottság között. Megemlítenéd, hogy lehetséges olyan jobboldali, kirekesztő szakszervezet is, amely specifikus társadalmi forrásokra támaszkodik, de ez nem szerepel a modelljeink között, mert véleményünk szerint ez a szakszervezetiség alapelvét, a szolidaritást ássa alá.

1. MODELL: AZ „ELITMUNKÁSOK” STRATÉGIÁJÁHOZ ALKALMAZKODÓ SZAKSZERVEZETEK

Ez a modell a kiváltságos szakszervezeti tagok csoportérdekeinek dominanciáját tükrözi, azaz előnyös pozíciók biztosítását és fenntartását a határozatlan szerződéssel rendelkező dolgozók központi csoportjának. Ebben a modellben a szakszervezetek és meghatározó tagjaik informális hálózatokba fektetnek be, amelyek növelik az alkupozíciót a választott csoportjuk számára. A bérmegállapításban nagyon érdekelten, ez a csoport és tagjai ragaszkodnak ahhoz, hogy elérjék a szolgálati időt, irányítsák a termelékenységet az órabér emelkedésén keresztül, miközben bármi áron ellenállnak a jövedelemmaximalizálásnak. Ha a szakszervezet alkalmazkodik ennek a csoportnak a stratégiájához vagy uralkodó elvként építi be, kirekesztőbb az érdekek képviselőjében, és megkockáztatja, hogy a vállalatcentrikus szakszervezet (business unionism) pozíciójához közeledik. A 2009-es válság során, különösen az értékláncok magasabb szegmenseiben lévő vállalatoknál, sok magyarországi szakszervezet, alkalmazta ezt a stratégiát, a kulcsfontosságú, stabil munkaviszonnyal rendelkező dolgozók védelmét és a költségek kívülállókra,



ideiglenes munkásokra vagy a láncban lejjebb lévőkre való hátrítását. Ez a szakszervezeti stratégia a magas munkaerőpiaci védelmet támogatja, már munkahelyi szinten is, de határozottan ellenzi a marginalizált csoportok, ideértve a nem helyi munkaerő foglalkoztatását, legalábbis a kulcsfontosságú pozíciókban. A legjobb esetben is rögzíti a marginális foglalkoztatást és a nem helyiek marginális helyzetét. Az 1. diagram első dilemmájára alkalmazva, a nem helyiek foglalkoztatásának korlátozására adott válasz IGEN, és a szakszervezet nem vesz részt a toborzási és kiválasztási kritériumok meghatározásában sem. A második dilemmára a válasz NEM, azaz a szakszervezet zárt a nem helyi dolgozókkal szemben, mivel ezeket a dolgozókat rendkívül rugalmas, „laza” munkaerőnek tekintik, ami összhangban lehet a vállalat rugalmas munkaerő-felhasználási stratégiájával.

2. MODELL: A „KETTŐS STÁTUSÚ DOLGOZÓK” STRATÉGIÁJÁHOZ ALKALMAZKODÓ SZAKSZERVEZETEK

A kettős státusú dolgozók vállalattal szembeni attitűdje vegyesebb. Ezek a dolgozók alacsonyabb pozíciókba sorolnak és nincs sok esélyük a felfelé irányuló mobilitásra a vállalati hierarchiában. Kárpótlásként a lehetőségek hiányáért, munkahelyi szinten szándékosan visszatartják a munkájukat, hogy jövedelmet szerezhessenek más informális szférákból. Véleményünk szerint – és az eredeti tipológiát módosítva – ide számítanak a háztartási és reprodukív feladatokat ellátó, jellemzően női dolgozók is. Az eredeti tipológiában a munkaerőpiaci hátrányok feltételei mellett kompromisszumos helyzet alakult ki a vállalat és a kettős státusú dolgozók között. Ezek a dolgozók olyan specifikus állásokat töltöttek be, amelyek nem túl nehezek (vagy olyan munkahelyeken, ahol az alacsonyabb munkaerőintenzitást tolerálják), de nem voltak előrelépési lehetőségeik a vállalaton belül.

A multinacionális vállalatokkal kapcsolatos eseteinkben ilyen kompromisszum nem volt jelen. A dolgozók ezen típusa számára, különösen ha nem voltak szakszervezeti tagok, a kilépés és a fluktuáció egy fő eszköz volt a bérek feltolásának, vagy egy olyan állás megtalálásának, amely összeegyezteti a két státust. Ha a szakszervezetek úgy alakítják át a stratégiájukat, hogy ezeknek a dolgozóknak az érdekeit is védjék és képviseljék, az egy inkluzívabb stratégiához vezet, és gyümölcsözőbb lenne az ágazati szintű egyeztetés/koordináció számára is, mivel túlmutat a gyári szinten. A kettős státusú dolgozók szakszervezeti aktiválását ugyanakkor nehezebb elérni. Meg kell jegyezni, hogy a munkáltatói prémiumok és kiegészítő rendszer – amely a legtöbb rugalmas dolgozó számára előnyös – gyakran ellentétes volt ennek a dolgozói csoportnak az érdekeivel. Általánosságban úgy tűnik, hogy ezeket a dolgozókat nehezebb megszervezni, ugyanakkor ez fontos lenne, mivel szakszervezeti védelemre van szükségük és érzékenyek a kiegészítő juttatásokra. Úgy tűnik, nagyobb számban vannak jelen az ellátási lánc közepén vagy lejjebb elhelyezkedő vállalatokban.

Kutatásunkban az uralkodó szakszervezeti stratégia, amely összhangban van e csoport érdekeinek a képviselésével, a klasszikus jóléti államok szakszervezeti stratégiájához hasonlít. A klasszikus ipari szakszervezetiség bevált logikáját követi, mind gazdaságilag (a munkaerőpiac védelme, bérszabályozás), mind politikailag (azaz hatást gyakorol a jogszabályokra), és szabályozza a társadalmi reprodukciót, ideértve a munka és a család közötti egyensúly kérdéseit is. Az elképzelt cselekvési terület továbbra is az országos szint, és a demokratikus intézmények működésén és a munkaszervezés rugalmas kiigazításán alapszik. Ez a modell inkluzívabb, különösen mivel a kettős státusú munkavállalók bevonása bevonó gyakorlatokat valamint a kommunikáció és információcsere átfogóbb stratégiáit vonja maga után. Ennek ellenére valószínűleg továbbra is kirekesztőbb a marginális csoportokkal, különösen a bevándorlókkal szemben. A szűrőpróba itt a migránsok kirekesztése a munkaerőpiac jobban fizetett és biztonságosabb területeiről: ha ez történik, akkor a „száműzésükről” beszélhetünk a vállalatok marginális pozícióiba, amelyek ráadásul válság idején sérülékenyebbek. Ennek alapja a munkaerő-szegmentáció elfogadása és megerősítése, amely önmagában nem áll ellentétben az egyenlő munkáért egyenlő bért elvével. Ebben a modellben a nem helyiek már jelen vannak a munkahelyen, és úgy tűnik, hogy a szakszervezetek hajlandóak részt venni a kiválasztási kritériumokban. Ez a stratégia hajlamos a második dilemmára kétértelműen válaszolni: védeni, de nem célzni kifejezetten a nem helyiek szervezését. Ennek a stratégiának a fő gyengesége az, hogy nem veszi figyelembe az erősen ingatag gazdasági környezetet, valamint az egyre inkább transznacionális munkaerőpiacot.

3. MODELL: A „MARGINÁLIS DOLGOZÓK” ALAPÉRTELMEZETT STRATÉGIÁJÁHOZ ALKALMAZKODÓ SZAKSZERVEZETEK

A marginális dolgozók történetileg a vándorproletárok, a szegényparasztok, a migráns proletárok csoportjából erednek, alacsony családi támogatási háttérrel rendelkeznek és az érdekeiket hagyományosan semennyire vagy alacsony szinten építik be a szakszervezeti stratégiákba. Történetileg ezek a dolgozók szegényebb régiókból származtak, de romák is tartoztak hozzájuk. Más bevételi lehetőségek és erős társadalmi háttér nélkül, ezek az „alacsony képességű” (el nem ismert képességekkel rendelkező) munkások mennyiségi rugalmassággal próbálják maximalizálni a jövedelmüket, hogy a lehető legrövidebb idő alatt a lehető legtöbbet keressék. A marginális dolgozók két alcsoportja: az idénymunkások (akik alapvetően szintén rendelkeznek mezőgazdasági földterülettel), akik nem mindig elérhetőek, és azok, akiknek nincs más lehetősége a létfenntartásra. A nem helyi dolgozókat, különösen az ideiglenes szerződéssel dolgozókat, valamint a kölcsönzött dolgozók többségét ebben a csoportban helyezük el. Ugyanakkor, miközben ez a csoport rendelkezik a legkevesebb alkuerővel, foglalkoztatása szociális dömpinget is gerjeszthet egy üzemben, ha közvetlenül vagy közvetve lenyomja a béreket (a termelési normák növelése által).

A magyar szakszervezeteknek jellemzően kevés ösztönzőjük vagy akaratuk volt a legsérülékenyebb dolgozói csoportok elérésére és érdekvédelmére. Ez azért történhetett, mert a legsérülékenyebbekkel folytatott munka további szervezeti terhet, oktatási és szervezeti erőfeszítéseket igényelt, a tagtoborzás szempontjából nagyon bizonytalan eredményekkel. A munkahelyi instabilitásuk szintén nem ösztönözte a szakszervezeteket arra, hogy ezekkel a csoportokkal foglalkozzanak. Más országokban, például Lengyelországban vagy Olaszországban, a második világháború utáni időszakban pont ezeket a dolgozókat tudták sikeresen bevonni a munkásmozgalomba, ők pedig hozzájárultak annak fejlődéséhez. A mai Magyarországon a marginális dolgozók, különösen a nem helyiek részaránya sok üzemben megnőtt, és a kívülálló szak-szervezetbe való bevonása annál inkább szükséges – a szakszervezetek életben maradása szempontjából is. Fontos azt is megemlíteni, hogy a korábbi marginális dolgozók közül néhányan a válság vége és az újra-foglalkoztatás után „újonnan bennfentes” dolgozókká váltak, akik a szakszervezetekben is aktívak – ami előnyös lehet. Ez a stratégia gyümölcsöző talaja lehet az inkluzív szolidaritás fejlesztéséhez, egy mindenre kiterjedő transznacionális tevékenységhez is, amelyhez szükség van külföldi kapcsolatokra, a társadalmi csoportokkal és kezdeményezésekkel való kapcsolatok ápolására, valamint a gyakorlati tudások és kapacitások növelésére.

Az alacsonyabb társadalmi státussal rendelkezők, köztük a nem helyiek hatékony védelme, az információk megosztása és az oktatás nagyon fontos a szociális dömping megelőzése érdekében. Ez egyben a legnagyobb kihívást jelentő, legnehezebb út is, különösen, ha a szakszervezet

nem áll meg itt, hanem figyelmet fordít a speciális csoportérdekekre, fejleszti a speciális szolgáltatásokat a nem helyi kívülállók számára, és kibeszéli a speciális bánásmód stb. kérdéseit, dilemmáit a dolgozói csoportok között. A klasszikus sémában ez a modell magába foglalja a szegregáció elleni küzdelmet, elősegíti az integrációt, és támogatja a gazdasági és társadalmi fejlődést a migránsok és bevándorlók származási országában is. A stratégia része a külföldi szakszervezetekkel vagy más szervezetekkel való kapcsolatok kiépítése és ápolása, így ismét a szakszervezeti szervezés ágazati és országos szintjeire támaszkodik. Mindez azt jelenti, hogy ez a legnehezebb út – folyamatos interakciót és élénk szervezetet és közösséget igényel.

Összefoglalva: a termelési hierarchiákból fakadó paradox helyzetet figyeltünk meg. A termelési lánc tetején elhelyezkedő vállalatoknál működő szakszervezetek nagyobb kapacitással rendelkeznek, ám úgy tűnik, kirekesztőbbek és nehezebben mozdíthatóak el befogadóbb stratégiák irányába. Az alacsonyabb termelési szinteken ugyanakkor a szakszervezetek gyengébb kapacitásokkal rendelkeznek, de valószínűleg befogadóbbak. Ezért az ágazati szint kulcsfontosságú az ilyen különbségek közvetítésében és kiegyenlítésében. A jelenlegi körülmények között a szakszervezeteknek kevésbé kellene támaszkodniuk a menedzsmentre, és jobban az alternatív szereplőkre és erőforrásokra, bár ez ellentmond a bevált szakszervezeti hagyományoknak. A nagyobb térbeli mobilitás és a nagy bizonytalanság körülményei között elengedhetetlen a nem helyiek társadalmilag átfogóbb módon való szervezése. A legtöbb szakszervezet, amellyel együtt dolgoztunk, a második modellnek feleltethető meg, de néhányuk nagyobb eséllyel kísérletezhet és mozdulhat el a harmadik modell felé.

4. RÉSZ

AJÁNLÁSOK ÉS BEAVATKOZÁSOK: HOGYAN LEHET ELŐRELÉPNI?

Az utolsó részben néhány javaslatot teszünk azoknak a szakszervezeteknek, amelyek stratégiáikban és gyakorlataikban hajlandók proaktívabbá válni a nem helyi dolgozók védelmével és szervezésével kapcsolatban. Azt látjuk, hogy ha a szakszervezetek passzívak maradnak ezzel a növekvő, heterogén dolgozói csoporttal szemben, az súlyos korlátokat szab a szakszervezeti cselekvésnek és fejlődésnek. Ugyanakkor egyértelmű volt, hogy a szakszervezetek még a jelenlegi kapacitási korlátok mellett is sokkal többet tehetnének a nem helyi dolgozók elérése érdekében. A kis akciók és kezdeményezések (például a kommunikáció és az akut információhiányra való reagálás) nagy változásokat hoztak a szakszervezet láthatóságában. A szakszervezeteknek egyszerre több szinten kell fellépniük a szakszervezeten belül és kívül, munkájukat egyidejűleg a menedzsment, a dolgozók és – ahol szükséges – a kölcsönző cégek felé kell irányítani. A helyszíni tapasztalataink és a fentiek alapján három beavatkozási pontot azonosítunk a szakszervezetek számára, amelyekkel növelhetik a nem helyi dolgozókra vonatkozó szervezési kapacitásaikat és meg is erősíthetik a dolgozókat. Mindegyik ajánlást gyakorlati tippek követik.

4.1. INFORMÁCIÓÁRAMLÁS ÉS A (BELSŐ) MUNKAERŐPIAC MEGÉRTÉSE

1. AJÁNLÁS Kialakítani az információáramlás hatékony módjait, amelyek magukba foglalják a szakszervezeteket, a menedzsmentet (a termelési láncokat) és a dolgozókat is. A szakszervezeteknek át kell venniük az „Először tájékozottság – utána szervezz!” alapelvét, ahogy azt az EU-ban sok szakszervezet széles körben alkalmazza. Az aktív adatgyűjtés, -megosztás és az átlátható információáramlás elősegítése nemcsak a védelem és a munkajogok érvényesítésének kulcsfontosságú előfeltétele, de a további, hatékony szervezése is.

Az információs folyamatok kialakításának figyelembe kell vennie a vállalatok belső munkaerőpiacát, illetve térbeli és beszerzési jellemzőit. Ebben a helyzetben messze nem elegendő, ha a szakszervezetek egyszerűen továbbadják a rendelkezésükre álló információkat a dolgozóknak. Sokkal proaktívabb szerepet kell vállalniuk mind az információ előállításában, mind a terjesztésében. Ennek fényében azt

javasoljuk, hogy az információáramlást három nélkülözhetetlen szakaszból alakítsák ki:

1. Információk gyűjtése a termelésben lévő munkásoktól. Például a szakszervezetek fel tudják térképezni, ki kicsoda az üzemi területen, milyen munkaszerveződések vannak használatban, milyen különbségek vannak a munkafeltételekben és mit vonnak maguk után a dolgozók szükségletei és elvárásai ezekben a különböző munkaviszonyokban. Fontos, hogy a szakszervezetek a dolgozók társadalmi háttérét és szükségleteit is feltérképezzék. Ezen a módon a szakszervezetek közvetlenül kaphatnak információt a különféle csoportok igényeiről, amelyek lehetővé teszik, hogy specifikusabb szolgáltatási csomagokat hozzanak létre a számukra.
2. A szakszervezetek rendszeresen kérjenek teljeskörű információkat a munkáltatóktól (ha van, akkor üzemi tanácsokon keresztül) a toborzási stratégiáikról. Ennek nemcsak a kölcsönzőkkel kötött szolgáltatási szerződésekbe való betekintést kell tartalmaznia, hanem a leendő alkalmazottak kiválasztási kritériumait is. Ugyanakkor a jelenlegi körülmények között nem elegendő a menedzsmentre, mint az információ forrására hivatkozni. Ezért ugyanolyan fontos, hogy a szakszervezetek hatékony kommunikációs csatornákat hozzanak létre és fejlesszenek ki a különböző foglalkoztatási szereplőkkel, különösen a kölcsönzőkkel, de az állami hivatalokkal is, és ellenőrizniük kell a munkavállalók foglalkoztatási feltételeire stb. vonatkozó információkat. A szakszervezeteknek meg kell ismerniük az alternatív forrásokból (kutatóktól, civil szervezetektől, nemzetközi támogató csoportoktól és szervezetektől) származó információkat is. A horizontális információcseré más szakszervezetekkel és az egymás tapasztalataiból való tanulás szintén kulcsfontosságú.
3. Az információk szisztematikus terjesztése és áramoltatása, azok megvitatása, a tér és a kommunikációs csatornák megnyitása is kulcsfontosságú lépés. Az információáramlás képessé

teszi a szakszervezetet arra, hogy növelje belső kapacitásait és nélkülözhetetlen szereplővé váljon azáltal, hogy befolyást gyakorolhat a munkahelyi foglalkoztatáspolitikára és a munkavégzéssel kapcsolatos gyakorlatokra. Az információcsere kulcsfontosságú, de a terjesztés és a csere módját meg kell vitatni, hogy a dolgozókat a számukra megfelelő módon érjék el.

4. A munkáltatók által használt munkaerő-felhasználási stratégiáknak különféle olyan formái vannak, az újonnan kifejlődő üzleti modellekkel együtt, amelyek magukba foglalják közvetítők alkalmazását és a kiszervezést is. Ezekkel a változásokkal a szakszervezeteknek tisztában kell lenniük, követniük kell őket és kölcsönösen tájékoztatniuk kell egymást.

Gyakorlati tippek:

- Különféle munkahelyi kérdésekkel kapcsolatos felmérések, munkásszállók látogatása rendszeres és egyszeri tájékoztató gyűlésekkel és megbeszélésekkel is egybekötve, közösségi események szervezése különböző helyszíneken, feltérképezés és információ-gyűjtés céljából.
- Az információk terjesztése (szórolapok, Facebook-csoportok, információs táblák a szakszervezet küldetéséről és eredményeiről).
- Ingyenes információ nyújtása –képzések a nem helyi dolgozók jogainak integrációjával és védelmével kapcsolatban. Például: a leggyakoribb kockázatok listája, a jogvédelem problémái, külső szakértők (jogászok, kutatók, aktivisták) meghívása, hogy tartsanak képzést és nyújtsanak információt.
- Fontos megjegyezni, hogy a magyar szakszervezetek előtt álló kihívásoknak vannak párhuzamai és hasonló példái más országokban is. Nemzetközi szervezetek, transznacionális szolidaritási csoportok és szervezetek jó gyakorlatokkal szolgálhatnak a védelem és a tagtoborzás, szervezés terén, illetve a kollektív alkuval kapcsolatos készségek fejlesztésében.

4.2. A NEM HELYIEK ÚTJA A SZERVEZETTSÉGIG: HOSSZÚ TÁVÚ SZERVEZETI STRATÉGIÁK ÉS KAPACITÁSEPÍTÉS

2. AJÁNLÁS Annak érdekében, hogy megbirkózzanak az egyre vegyesebb összetételű és fragmentáltabb dolgozói csoportokkal, a szakszervezeteknek nemcsak a létező, üzemi területen működő közvetítő kapacitásaikat kell növelniük (különösen a támogatást és bizalomépítést), hanem új aktív tagokat is be kell vonniuk a szakszervezetbe, a nem helyi dolgozók csoportjából is.

A különböző társadalmi háttérrel rendelkező és eltérő igényű nem helyi dolgozók védelme és toborzása nehéz szervezeti feladat, különösen a szerény erőforrásokkal és

személlyel rendelkező szakszervezetek számára, ahol a szakszervezeti bizalmik a termelésben dolgoznak. A kihívást az jelenti, hogy ez hogyan válhat egy megvalósítható és fenntartható gyakorlattá. A cél egyrészt a normák megőrzése, másrészt a szakszervezeti kapacitások folyamatos növelése.

Sok szakszervezeti képviselő és bizalmi mondta, hogy a szakszervezeti munka hálátlan, és hogy nagyon erős társadalmi elkötelezettségre van szükség hozzá. A bizalmik nagy munkaterhelésre panaszkodtak, de sok gyakorlati szervezési feladatért is felelősek az üzemi területen. A bizalmik munkájának fenntartása, támogatása, és a képzésen, szakmai fejlődésen keresztüli támogatásuk is létfontosságú.

A szakszervezeteknek a különböző dolgozói csoportok társadalmilag érzékeny, asszertív tagjait is be kell vonniuk a szervezet életébe. Segítségükkel a szakszervezetek olyan szolgáltatáscsomagokat dolgozhatnak ki, amelyek figyelembe veszik ezeknek a dolgozóknak a sérülékenységét és azt is, hogy bizonyos területeken segítségre van szükségük. A kölcsönzött dolgozókat konkrétan is meg kell szólítani, a szakszervezeti kapcsolatok kiterjesztésével a kölcsönzők, mint munkáltatók felé.

A kapacitások felépítésének fokozatos folyamatnak kell lennie, mind az aktív szakszervezeti tagok elérésében, mind a feladatok és felelőségek növelésében és velük való megosztásban, és – ami ugyanolyan fontos – a tapasztalatok, problémák és jó gyakorlatok közöttük történő rendszeres cseréjének biztosításában. A szakszervezeti vezetők szerepének egyre kevésbé kellene vezetői értelemben vett, „vezetésnek” lennie, helyette az aktív tagok és a szakszervezeti funkciók ápolása lenne a cél. Az érték alapú választások végrehajtására belső viták alapján lenne szükség, és ez konstruktív vitákhoz és konfliktusokhoz vezethet.

Gyakorlati tippek:

- A tagtoborzásnak és szervezésnek lehetőleg és egyszersmind közösségszervező tevékenységnek is kell lennie, és mint ilyen, a munkahelyen kívülre is ki kell terjednie. Az integrációs és oktatási programok olyan terekben valósulhatnak meg, ahol a nem helyi dolgozók koncentrálnak, mint amilyenek a munkásszállók. A szakszervezeti oktatási tevékenységek a populáris kultúra formájában is megtervezhetők (például filmvetítések, zene, klubtevékenységek stb.).
- Aktivista csoportok, civil csoportok, illetve speciális tudással rendelkező szakértők megkeresése, például olyan interkulturális oktatóké, akik segíthetnek a megértés fejlesztésében, de a nem helyiekkel való közös nyelv megtalálásában is.
- Új gyakorlatokkal való kísérletezés és az újítások rendszeres megvitatása (más szakszervezetekkel is), rendszeres közösségi események megtervezése a bizalmik és szakszervezeti aktivisták számára, vagy akár szakszervezetisek egy kisebb csoportja számára. Ezekon az összejöveteleken meg lehet vitatni

az új szervezeti gyakorlatokat, meg lehet osztani az információkat és képzéseket lehet tartani.

- A szakszervezetet társadalmilag vonzóvá kell tenni közösség-szervezéssel, illetve az aktív, empátiával, szervezési és gyakorlati tudással (pl. idegen nyelv-tudással) rendelkező tagok (bizalmik) munkájának elismerésével.
- Több időt és munkát szentelni oktatási – akár emancipatív – közösségépítő gyakorlatokra és tevékenységekre.
- A szakszervezet kommunikációs infrastruktúrájának fejlesztése egy befektetés: annak biztosítása, hogy ez nemcsak az „információterjesztés” platformja, hanem létezik az információ fogadását és a visszacsatolást lehetővé tevő hálózat is.
- Nemzetközi kontaktokfelkeresése, összeköttetések, kapcsolatok kiépítése és ápolása olyan szakszervezetekkel és szervezetekkel, amelyekben a helyiek részt vesznek. Fontos egy olyan hálózat kifejlesztése és ápolása, amelyben az alapszervezetek megoszthatják egymással a jó gyakorlatokat és a tévedéseket is. Saját szakszervezeti honlapon és publikációkban, több nyelven elérhető GYIK, illetve a jó és a rossz gyakorlatok közzététele is ajánlott.

4.3. AZ IGAZSÁGOS JAVADALMAZÁS ALKALMAZÁSA ÉS A KÜLÖNLEGES SZOLGÁLTATÁSOK IGAZOLÁSA

3. AJÁNLÁS Az egyenlőség és az igazságos bérek kérdését a szakszervezeteknek két „csapás” mentén kell kezelniük: először, annak kikényszerítésével, hogy a munka minden aspektusa (ideértve a tapasztalatot, a készségek fejlesztését, a képzési feladatokat stb.) legyen jobban elismerve és javadalmazva, másodsor, bizonyos csoportok (helyzetéből fakadó) sérülékenységének felismerésével és a strukturális hátrányok orvoslására szolgáló szolgáltatási csomagok kidolgozásával.

Terepmunkánk során konfliktust tapasztaltunk a dolgozók csoportjai között, amely a „régii” dolgozók leértékeléséből, illetve az újonnan érkezőkkel szembeni nehezítelésből eredt. Az előbbieket azt látták, hogy a tapasztalatukat vagy az extra feladataikat és készségeiket nem jutalmazták, és úgy érezték, az utóbbiakat előnyben részesítik a lakhatás, a béren kívüli juttatások és a gyorsabb toborzási procedúrák terén. A mi javaslatunk a szakszervezetek számára az, hogy ezeket a folyamatokat és aggályokat úgy kezeljék, mint egyazon foglalkoztatási normák romlásá-

nak két oldalát. Mindkét aggály egyidejű kezelése hozzájárulna annak megakadályozásához, hogy a dolgozók csoportjai egymással szembeforduljanak, illetve ahhoz, hogy a szolidaritás elvét életre keltsék. Ez a szociális dömping és a leminősítés folyamatait egyszerre orvosolhatja. Egy ilyen stratégia további jövedelmet és elismerést igényelne a tapasztalt dolgozók számára, ideértve a magasabb fizetéssel vagy kiegészítő juttatásokkal járó képző és mentori pozíciók kialakítását is. Másrészt a szakszervezeteknek azt is látniuk kell, hogy a lakhatás biztosításának formájában megvalósuló „pozitív diszkrimináció” egy csapda: a lakhatás biztosítása a legjobb esetben is egy törékeny mobilitási lehetőség sérülékeny csoportok és dolgozó egyének számára. Továbbá, a szakszervezeteknek nem kellene megriadniuk attól, hogy speciális szolgáltatásokat fejlesszenek és kínáljanak a nem helyi dolgozóknak (például segítséget az adminisztratív stb. ügyekben).

A szakszervezetek átláthatják és befolyásolhatják a hatalmi viszonyokat is a munkahelyen. Ugyanakkor pontosan itt éreztük, hogy a szakszervezeteknek nagyon korlátozott befolyása van, például a középvezetői magatartást vagy a termelés szervezését illetően. Igaz, hogy bizonyos nehezebb stációkat elfogultan, nem helyi, marginalizált csoportoknak osztanak ki? Előfordul, hogy a „másabbaktól” magasabb normákat, nagyobb fegyelmet követelnek? Még ha jelenleg ezek a szakszervezeti kapacitásokon kívül esnek is, egy kétlépcsős stratégia bevezetése lehetővé tenné a szakszervezetek számára, hogy foglalkozzanak ezekkel a kérdésekkel.

Gyakorlati tippek:

- A különböző társadalmi csoportok érdekeinek feltérképezése és közös nevezők, különbségek és szinergiák keresése (például egy következőket tartalmazó csomag létrehozása: alapbér növelése, ellenállás a megnövekedett munkaterhelés ellen, ragaszkodás a túlóra és a hétvégi munkáért járó prémiumok havi kifizetéséhez).
- Nyomásgyakorlás a vezetőségre, hogy biztosítson erőforrásokat a magyarul nem beszélők magyar nyelvi kurzusaihoz, illetve interkulturális kurzusokhoz. A nyelvtanfolyamok gyakorlati leckék és kulcsszavak oktatására is kiterjedhetnek, olyan témákat lefedve, mint jogi normák, munkavédelmi és biztonsági kérdések, különféle lehetséges konfliktushelyzetek kezelése (például a szerződések lejáratára) stb.
- Kiegészítő juttatások vagy új munkahelyek követelése stb. a mentorok, integrátorok, képzők számára.

KONKLÚZIÓ

Az értékek képezik a szakszervezetek identitásának a magját, és a tevékenységük alapját. A legfontosabb az, hogy a szakszervezetek ne felejtsek el, hogy a dolgozókat nem lehet a munkaerő gazdasági kategóriájára és az ahhoz kapcsolódó költségekre redukálni. A dolgozók emberek: társadalmi és politikai lények. Emiatt a szakszervezeteknek különleges szerepe és felelőssége van a dolgozók társadalmi (védelem, integráció) és politikai (az érdekek képviselete) felkarolásában. A nem helyi dolgozók esetében úgy gondoljuk, hogy a szakszervezeti elképzelésnek tartalmaznia kell az összes dolgozó hatékony megszervezését, nem pedig egy olyan szervezetnek kell lennie, amely megszilárdítja a dolgozók státuszainak különbözőségét. Az ilyen szervezeti reform megvalósítható, de megköveteli a beépült szervezeti hagyományok

megkérdőjelezését. Ezenkívül a válság új, nyitottabb és befogadóbb szervezeti gyakorlatokat tesz szükségessé, ha a szakszervezetek továbbra is releváns – és nem csak reaktív – szereplők akarnak maradni. A részvételt és az önszerveződést szintén figyelembe kell venni a szervezeti struktúrák kialakításakor, a társadalmi csoportok megkülönböztetésellenes politikáinak, igényeinek stb. meghatározásakor, az integráltabb szolidaritás kialakítása érdekében. Amellett, hogy aktívan küzdenek a leminősítés negatív spiráljának megállításáért érdekében, a szakszervezetek nyerhetnek is a megújuló tagságból, a befogadóbb, tájékozottabb és aktívabb tagokból, és így nemcsak helyileg, hanem a rugalmas munkaerőpiacokon, transznacionális terekben is sikeresen lesznek képesek navigálni, vezetni a szervezetet.

AJÁNLÁSOK

A nem helyi dolgozók a közép-európai járműipar nélkülözhetetlen dolgozói rétegét képezik. Ha a szakszervezetek túl szeretnék élni a válságos időszakot, és ha a munkaügyi kapcsolatokban helytálló szereplők szeretnének maradni, olyan kölcsönösen előnyös, win-win megoldásokat kell találniuk, amelyek magukba foglalják a marginalizált dolgozók védelmét, de talán a toborzását, a velük való stratégiai szövetséget is. Meggondolatlanok azok az elképzelések, amelyek a nem helyiek kizárásából vagy sebezhetőségéből csikarnának ki előnyt, mert ezek rövid – de különösen hosszabb – távon visszaütnek és gyengítik a szakszervezetet.

A szakszervezetek sok kényszerhelyzettel és korláttal találják szemben magukat, de meg kell találniuk a módját

annak, hogy fejlesszék a szervezeti kapacitásaikat, különösen a rendelkezésre álló (társadalmi) források segítségével. Ilyen források lehetnek a tudásátadás, a rendszeres információgyűjtés és -áramlás, valamint a civil csoportok, a társadalmi és nemzetközi szövetségesek támogatása.

A szakszervezeteknek több hangsúlyt kell fektetniük a dolgozók gyártástól független szaktudásának, képzésének fejlesztésére, azaz az ezekhez szükséges források biztosítására. A magyarul nem beszélő dolgozóknak biztosítani kell az integrációt segítő magyarnyelv-oktatás lehetőségét. A kollektív alkut elmélyítendő, rendszeres információval, új kommunikációs gyakorlatokkal a (potenciális) tagokat elő kell készíteni és be kell vonni a döntéshozásba.

JEGYZETEK

- 1 Introduction (Bevezető) in: Alexander J Seiler, ed. *Siamo Italiani – die Italiener: Gespräche mit italienischen Gastarbeitern*, idézve in C. T. Husbands, "Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe. Stephen Castles, Godula Kosack ", *American Journal of Sociology* 80, no. 4 (Jan. , 1975): 1054–1056.
- 2 "Labour mobility" <https://www.etuc.org/en/issue/labour-mobility>
- 3 A tanulmány alapjául szolgáló kutatást a Friedrich Ebert Stiftung budapesti irodája és a Közép-Európai Egyetem kutatási alapja támogatta nagylekűen; a tanulmány megírását a CEU-alap és a Center for Policy Studies at Central European University belső alapja finanszírozta. Hasznunkra voltak a CEU-n január 27-én tartott workshopon kapott visszajelzések, különösen Marek Čaněktől, Sonila Danajtól, Goran Lukičtól, Molnár Ákostól és Pető Bernadettől, illetve a Malomvölgyi Csillától és Timo Rinkétől kapott konstruktív hozzászólások. Köszönjük!
- 4 Labour mobility" Ibid. Az ETUC egyre inkább koncentrálna a kérdésre és különösen a mobilis dolgozók és családjaik jogaira, lásd különösen Ger Es-sers and Katrin Distler, *Guide for Mobile European Workers* ETUC 2017 <https://www.etuc.org/en/publication/guide-mobile-european-workers-0> A kezdeményezésre irányuló figyelem, illetve területükön a mobilis dolgozókra való alkalmazása a magyar szakszervezetek körében nagyon alacsony szintű volt.
- 5 Egy példát említve arra, hogy mit értenek a mobilitás mint a versenyképesség és a gazdasági fellendülés kulcsfontosságú követelménye alatt, lásd például Sebők Marianna, "Comments on Workforce Mobility in Hungary". *Modern Geográfia* 2015. III. pp.49–67.
- 6 Bár a nem helyi és a kölcsönzött dolgozók csoportja sokszor jelentősen átfedi egymást, a tanulmány nem fókuszál külön az utóbbira.
- 7 Néhány stratégiai jelentőségű vállalat Magyarországon kiváltságokat élvez a foglalkoztatás szempontjából is. E társaságok és szerződések listájához lásd: Stratégiai partnerségi megállapodások Külgazdasági és külügyminisztérium <https://www.kormany.hu/hu/kulgzdasagi-es-kulugyminiszterium/strategiai-partnerségi-megállapodások>
- 8 A növekvő idegengyűlölet és rasszizmus a közbeszédben és kormányzati diskurzusban egy másik fontos kontextus, amelyet a szakszervezeteknek figyelembe kell venniük. A migrációval kapcsolatban különösen a politikai diskurzusokban élnek vissza. E kifejezések és az általuk jelölt jelenségek alapvető áttekintéséért, lásd <https://tudasbazis.sulinet.hu/hu/szakkepzes/rendeszet/tarsadalomismeret-életmod/a-tarsadalom/mobilitas-migracio-es-demografiai-helyzet-a-mai-magyar-tarsadalomban>. Egy frissebb és alaposabb áttekintéshez lásd Czirfusz Márton blogját <https://gazdasagfoldrajz.wordpress.com/2014/11/26/miert-kutatja-a-gazdasagfoldrajz-a-munka-vilagat/> Tanulmányunkban nincs helyünk a téma bővebb kifejtésére.
- 9 Richard Hyman "Union Identities and Ideologies in Europe. In: P Pasture, J Verberckmoes, & H de Witte (Eds.), *The lost perspective? Trade unions between ideology and social action in the new Europe*. Volume 2: Significance of ideology in European trade unionism). Aldershot: Avebury, 1996. pp. 60–89, 53.o.
- 10 Minden adatért, néhány országot beleértve lásd *OECD Employment Outlook 2019* <http://www.oecd.org/employment/outlook/>
- 11 People in the EU – statistics on geographic mobility Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_in_the_EU_-_statistics_on_geographic_mobility
- 12 „A munkaerő-mobilitást segítik a munkásszállók” Origo 2019 május 13. <https://www.origo.hu/gazdasag/20190513-varga-a-munkaeromobilitast-segitik-a-munkasszallok.html>
- 13 Balassa Tamás és Kövesdi Péter „Ha meghalok, hát meghalok, de amíg bírom, addig dolgozni fogok” Népszava 2019. december 15. https://nepszava.hu/3060326_ha-meghalok-hat-meghalok-de-amig-birom-addig-dolgozni-fogok
- 14 Böhm Antal és Pál Sándor *Társadalmunk ingázói – az ingázók társadalma*. Kossuth Könyvkiadó Budapest 1985.
- 15 Ferenczi Imre „A munkásszállók kérdése” in *Magyar munkásszociográfiák 1888–1945*. Kossuth Könyvkiadó Budapest, 1974., Veres Sándor, „Munkásszálló – kérdőjelekkel”. *Valóság* 1979. No. 4 1979.
- 16 különösen Kemény István
- 17 Ouali, Nouria és Steve Jefferys. "Hard Times for Trade Union Anti-Racism Workplace Strategies". Transfer: European Review of Labour and Research 21.1 (2015): 99–113. , Phizacklea, Annie és Robert Miles. "The British trade union movement and racism". Racism and Antiracism. Inequalities, opportunities and policies, SAGE, Londres (1992): 30–45.
- 18 Lorenzo Cachón, Miguel S. Valles Trade unionism and immigration: reinterpreting old and new dilemmas. *Transfer*, 2003 Volume: 9 no 3, page(s): 469–482 p. 476
- 19 A szakszervezetek tapasztalatairól az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban lásd: Gamze Avci Christopher McDonald "Chipping Away at the Fortress: Unions, Immigration and the Transnational Labour Market" *International Migration* Volume 38, Issue 2 June 2000 Pp 191–213, Lorenzo Cachón, Miguel S. Valles 'Trade unionism and immigration: Reinterpreting Old and New Dilemmas' *Transfer*, 2003 Vol. 9 issue: 3, 469–482 o. 11 Európai uniós országok legfrissebb áttekintéséért lásd Stefania Marino, Judith Roosblad and Rinus Penninx (eds), *Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe*. Cheltenham Edward Elgar publishing 2017
- 20 Gedei Henriett „Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2018. évi tevékenységéről” Pénzügyminisztérium, Elemzési és Bérpolitikai Osztály, Budapest 2019 májusa [https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/stat_osszefogl_munkaero_kolcson_tevekeny_2018.pdf](https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/stat_osszefogl_munkaero_kolcson_tevekeny/content/stat_osszefogl_munkaero_kolcson_tevekeny_2018.pdf), pp22, 25, 38
- 21 Penninx, R, Roosblad, J (eds) (2000) *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960–1993: A Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*. New York: Bergahn, 2000. Phizacklea and Miles 1992 op.cit de Marino et al 2017 is újra alkalmazták a dilemmákat.
- 22 Gábor Kertesi and György Sziráczi "Munkásmegállapodások a munkaerőpiacon" in Laky Teréz, Ferenc Nemes *Szöveggyűjtemény a szociológiai alapismeretek és módszerek c. tárgyhoz*. Tankönyvkiadó Budapest 1984. Vol. 2 pp 48–74. A marginális dolgozók ideáltípusát kihagytuk, mivel a járműipari üzemekben marginális munkakörök nincsenek. A szerzők meglátásaikat más tanulmányokra is építették. Lásd Kemény István, *Velük nevelkedett a gép*. Vita kiadó, Budapest 1990., Héthy Lajos, Makó Csaba „Munkateljesítmény, érdek, hatalom, környezet...” Új írás 1971/2 sz. 90–104 o. in: *Szöveggyűjtemény a „Szociológiai alapismeretek és módszerek” című tárgyhoz* II. Kötet. Tankönyvkiadó Budapest 1981. A decentralizált kollektív alku témához lásd: Neumann László (2000): "Decentralised Collective Bargaining in Hungary". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Vol 16. No. 2. pp. 113–128.

A SZERZŐK

Meszmann T. Tibor munkaügyi kutató, a pozsonyi Central European Labour Studies Institute tudományos munkatársa, a CEU Közpolitikai Kutatások Központjának (Center for Policy Studies) külső munkatársa, a Helyzet Műhely tagja. Fő kutatási területei a munkaügyi kapcsolatok és a munkaszociológia, elsősorban Magyarországon.

Fedyuk Olena a CEU Közpolitikai Kutatások Központjának (Center for Policy Studies) tudományos munkatársa. Főbb kutatási érdeklődései a transznacionális migráció, az ápolói-gondozói munka, a munka átalakulásai, a nőket célzó foglalkoztatáspolitikák és a migrációpolitikák. Olena legújabb kutatása a migráció és a munkaügyi kapcsolatok perspektíváit ötvözi a munkaerő-kölcsönzők által, az EU területén foglalkoztatott harmadik országbeli dolgozók esetén.

Zentai Violetta szociálintropológus, a Közép-európai Egyetem oktatója 2001 óta, az egyetem Közpolitikai Kutatások Központjának (Center for Policy Studies) alapítója és társigazgatója. Emellett az egyetem közpolitikai és szociológia képzési programjaiban tanít, főbb kutatási területei a társadalmi egyenlőtlenségek, az európai egyenlőségpolitikák és a közép-európai társadalmi átalakulások találkozáspontjain találhatók. https://people.ceu.edu/violetta_zentai

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

www.fes-budapest.org

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

Fordította:

Czerván Andrea

Olvasószerkesztő:

Rajslí Emese

Nem helyi dolgozók szervezése mint HELYI SZAKSZERVEZETI KAPACITÁSÉPÍTÉSI LEHETŐSÉG



A nem helyi dolgozók a közép-európai járműipar nélkülözhetetlen dolgozói rétegét képezik. Ha a szakszervezetek túl szeretnék élni a válságos időszakot, és ha a munkaügyi kapcsolatokban helytálló szereplők szeretnének maradni, olyan kölcsönösen előnyös, win-win megoldásokat kell találniuk, amelyek magukba foglalják a marginalizált dolgozók védelmét, de talán a toborzását, a velük való stratégiai szövetséget is. Meggondolatlanok azok az elképzelések, amelyek a nem helyiek kizárásából vagy sebezhetőségéből csikarnának ki előnyt, mert ezek rövid – de különösen hosszabb – távon visszaütnek és gyengítik a szakszervezetet.



A szakszervezetek sok kényszerhelyzettel és korláttal találják szemben magukat, de meg kell találniuk a módját annak, hogy fejlessék a szervezeti kapacitásaikat, különösen a rendelkezésre álló (társadalmi) források segítségével. Ilyen források lehetnek a tudásátadás, a rendszeres információgyűjtés és -áramlás, valamint a civil csoportok, a társadalmi és nemzetközi szövetségek támogatása.



A szakszervezeteknek több hangsúlyt kell fektetniük a dolgozók gyártástól független szaktudásának, képzésének fejlesztésére, azaz az ezekhez szükséges források biztosítására. A magyarul nem beszélő dolgozóknak biztosítani kell az integrációt segítő magyarnyelv-oktatás lehetőségét. A kollektív alkut elmélyítendő, rendszeres információval, új kommunikációs gyakorlatokkal a (potenciális) tagokat elő kell készíteni és be kell vonni a döntéshozásba.

További információk:

www.fes-budapest.org