

**A „Make twin transition” (A kettős átállás megvalósítása) című uniós projekt  
Hogyan bővíthető a kereskedelmi szektorban a kettős átállásról szóló szociális párbeszéd?**

VS/2022/101051952

**Áttekintő jelentés**

2.2. teljesítendő feladat

A dokumentum véglegesítése: 2023. április

## TARTALOMJEGYZÉK

1.	Bevezetés.....	3
2.	Házon belüli másodelemzés.....	3
3.	A felmérés eredményei.....	8
4.	Szakértői szakpolitikai dokumentumok .....	14
I.	A jelenlegi helyzet: hogyan változnak a kereskedelmi munkahelyek és az iparág a zöld és a digitális átállás miatt; .....	14
II.	A változás motorja: olyan tényezők, amelyek változást hoznak a kereskedelmi szektorban; .....	16
III.	Kockázatok és lehetőségek: a vállalatok és a munkavállalók számára .....	18
IV.	A változások előrejelzése/enyhítése: az átmenethez kapcsolódó jövőbeli igények értékelése és előrejelzése;.....	20
V.	A szociális partnerek és a szociális párbeszéd szerepe.....	21
5.	KÖVETKEZTETÉSEK .....	23



Az Európai Unió által

## 1. Bevezetés

Az EU által finanszírozott „Make twin transition” projekt, amelynek egyedüli pályázója az UNI Europa, a kettős – zöld és digitális – átállásról szóló szociális párbeszéd erősítéséhez kíván hozzájárulni a kereskedelmi szektorban. A 2022 augusztusában induló, két évig tartó projekt fő célkitűzései a következők:

- annak biztosítása, hogy a kettős átállás egyértelműen előnyökkel járjon a munkáltatók és a munkavállalók számára az új munkalehetőségek, a termelékenység növekedése, a munkafeltételek javulása és a munkaszervezés új módszerei tekintetében
- a munkaadók, munkavállalók és képviselők tudatosságának és ismereteinek bővítése a zöld és digitális átállásból a munka világában fakadó kockázatokkal, lehetőségekkel és kihívásokkal kapcsolatban
- segédanyagok biztosítása eszköztár formájában a munkáltatók, munkavállalók és képviselők ösztönzésére, irányítására és támogatására
- a szociális párbeszéd integrálása a jövőbeli politikaalkotási folyamatba
- a bevált gyakorlatok cseréjének megkönnyítése

Ez az áttekintő jelentés a projekt 2. munkacsomagjának (2.2. teljesítendő feladat) része. A dokumentumot a projektkoordinátor készítette angol nyelven, véglegesítése előtt pedig megosztották a projektirányító csoporttal. A dokumentumot svéd, olasz, magyar és holland nyelvre fordítják le, majd a 2023 tavaszára tervezett négy egynapos nemzeti műhelytalálkozó alapjául szolgál, amelyeket Svédországban, Olaszországban, Magyarországon és Hollandiában (a projekt négy célországában) rendeznek meg.

Ez a jelentés a következőket tartalmazza:

- egy házon belüli másodelemzés eredményei;
- egy online felmérés főbb eredményeinek bemutatása;
- a szakértők véleményének összefoglalása;
- végső reflexiók.

## 2. Házon belüli másodelemzés

A házon belüli másodelemzés két olyan területre összpontosít, amelyekre az online felmérés nem terjedt ki, és amelyek a projekt további alakulása, különösen a nemzeti műhelytalálkozók szervezése szempontjából fontosak:

- a projekt célországaiban (Magyarország, Olaszország, Hollandia, Svédország) működő nemzeti szociális partnerek áttekintése, valamint a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd helyzete a kereskedelmi szektorban;
- a zöld és/vagy digitális átállással és a szakszervezetek (lehetséges) szerepével kapcsolatosan rendelkezésre álló kiadványok és bevált gyakorlatok másodelemzésének eredményei;

A kereskedelmi szektorban a nemzeti áttekintések tekintetében a legfontosabb információk a következők:

- Olaszországban: a munkavállalói oldal fő szociális partnerei a 3 legnagyobb konföderációhoz tartozó szövetségek: CGIL – Filcams, CISL – Fisascat, UIL – Uiltucs. A munkaadói oldalon a legnagyobb szervezet a Confcommercio, a Federdistribuzione és a Confesercenti, amelyek mindegyike különböző vállalati kategóriákat képvisel. Ezek a szociális partnerek írják alá a kereskedelem ágazataiban a főbb nemzeti kollektív szerződéseket, és biztosítják az érintett ágazat teljes munkavállalói körének lefedettségét (*erga omnes* elv). A szakszervezetek szempontjából legjobban szervezett vállalatok munkavállalói számára a vezetőség és a munkavállalók képviselői által aláírt vállalati szintű megállapodások is előnyösek lehetnek;
- Magyarországon: A kereskedelmi szektorban nincsenek sem ágazati, sem több munkáltatót érintő kollektív szerződések. A munkafeltételek vállalati szinten javíthatók az elismert szakszervezetek és a vállalatvezetés közötti tárgyalások révén. Az ágazatban dolgozókat képviselő fő szakszervezet a KASZ. A vállalati szintű kollektív szerződések minden munkavállalóra vonatkoznak, függetlenül attól, hogy szakszervezeti tagok-e. A szakszervezeti szerveződés aránya viszonylag alacsony;
- Svédországban: a kereskedelmi szektorban dolgozókat képviselő két szakszervezet az Unionen a szellemi, illetve a Handels a fizikai munkavállalók számára. Az ágazati szintű kollektív szerződéseket rendszeresen megtárgyalják a Svensk Handel munkáltatói szervezettel, és azok a teljes munkaerőre alkalmazandók. Az ágazati megállapodás mellett vállalati szintű tárgyalások is folytathatók a munkafeltételek további javítása érdekében. A szakszervezeti szerveződés aránya meglehetősen magas;
- Hollandiában: a kereskedelmi szektorban dolgozókat képviselő fő szakszervezet az FNV. Alsztortól függően számos nemzeti ágazati szintű megállapodást írnak alá az érintett gazdasági szervezetekkel, amelyeket az érintett munkaerő egészére alkalmaznak. Ezenkívül vállalati szintű megállapodásokról is tárgyalnak<sup>1</sup>.

A másodelemzés során az elmúlt években megjelent, főként angol nyelvű, online elérhető kiadványokra és anyagokra kerestünk rá. A dokumentumok földrajzi lefedettség (globális, európai, nemzeti), ágazat (ágazatközi, ágazatspecifikus), érdeklődési terület (digitális átállás, zöld átállás, kettős átállás) és célcsoport (politikai döntéshozók, szakszervezeti tagok) tekintetében igen sokfélék. Munkánk nem szakirodalmi áttekintés, és feltérképezésnek sem tekinthető: inkább olyan kiadványokból válogat, amelyek a projekt megvalósítása során további gondolkodásra ösztönözhetnek.

Megfigyeltük, hogy több publikáció foglalkozik a digitális átállással (amely a „technológiai innováció” tágabb témakörének része) és kevesebb a zöld átállással (amelyet egy későbbi szakaszban „igazságos átmenetnek” is neveznek). Azt is észrevehetjük, hogy a két átállást általában külön-külön vizsgálják, és a „kettős átállás” csak nemrég került be a narratívába.

Néhány példa a **digitális átállással** és a szakszervezetek szerepével foglalkozó releváns kiadványokra:

- **„Responding to the challenges of digitalisation – A toolkit for trade union”** (Válasz a digitalizáció kihívásaira – Eszköztár a szakszervezetek számára): ez az EPSU (Európai Közszolgálati Szakszervezet) által 2019–2020-ban végrehajtott, „Kollektív alku és digitalizáció” című, uniós finanszírozású projekt eredménye. A 2020-ban közzétett eszközkészletben szereplő információk a projekt során szervezett öt

<sup>1</sup> A meglévő megállapodásokat tartalmazó adatbázis itt érhető el: <https://www.fnv.nl/cao-sector/handel/cao-overzicht>

szemináriumsorozaton elhangzott vitákon és anyagokon alapulnak. Az eszköztár néhány olyan fő kérdést határoz meg, amelyekkel az EPSU által lefedett ágazatokban működő szakszervezeteknek foglalkozniuk kell a digitalizáció előnyeinek kiaknázása érdekében, megelőzve vagy csökkentve ugyanakkor a kedvezőtlen következményeket. Emellett európai és nemzeti szintű példákat is tartalmaz arra vonatkozóan, hogy a szakszervezetek miként használták a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat a munka és a munkafeltételek átalakulásának szabályozására;<sup>2</sup>

- **„Kompass Digitalisierung - Eine Gestaltungshilfe für gute digitale Arbeit”**<sup>3</sup>: a STEPS<sup>4</sup> projekt keretében az IG Metall (fémipari dolgozók szakszervezete, Németország) egy szoftvert készített az üzemi digitalizálás rögzítésére, értékelésére, tervezésére és ellenőrzésére. Ennek segítségével az üzemi tanácsok és a vállalati tervezők rögzíthetik a digitalizálás jelenlegi helyzetét a vállalatukban, felismerhetik a potenciális digitalizálási lehetőségeket, és célokat dolgozhatnak ki;
- **„Draft new technology agreement”** (Egy új technológiai megállapodás tervezete): A Unite the Union (Egyesült Királyság) számos sablont és útmutatót vezetett be, hogy segítse a szakszervezeti tisztségviselőket, valamint az üzemi megbízottakat és képviselőket a munkáltatóval folytatott jövőbeli tárgyalások során. Ez a 2022-ben frissített sablon egy újonnan bevezetett technológiára vonatkozó megállapodástervezet;<sup>5</sup>
- **„Digital technology - Guide for union representatives”** (Digitális technológia – Útmutató a szakszervezeti képviselők számára): a Prospect (Egyesült Királyság) által 2021-ben kiadott útmutató a következő kérdések megválaszolásában nyújt segítséget: mit kérdezhetnek a szakszervezetek és mit kell kérniük a vezetéstől az adatgyűjtő vagy automatizált technológiák munkaerő-gazdálkodás céljából való alkalmazásával kapcsolatban? Milyen érvek és jogi keretek állnak rendelkezésre annak ellenőrzésére, hogy a munkáltatók nyitottak-e és eleget tesznek-e kötelezettségeiknek? Mit lehet és mit kell követelnünk a kollektív szerződésekben az új adatgyűjtő vagy automatizált munkahelyi technológiák kapcsán? Hogyan használhatják fel a munkavállalók az adatokat szerveződési eszközként a hatalom kiépítésére és a munkáltatók befolyásolására?<sup>6</sup>
- **A H&M első digitalizációs megállapodása**: A Ver.di (szolgáltatóipari szakszervezet, Németország) 2022 októberében aláírta a kiskereskedelmi szektorban az első digitalizációs megállapodást, amely a következő három évben 14 300 németországi H&M-dolgozó jogait támogatja és védi. Az áttörést jelentő megállapodás, amelyet hat hónap alatt sikerült megkötöni, azt jelenti, hogy a dolgozóknak nagyobb beleszólásuk lesz abba, hogy a divatóriás hogyan alkalmazza az új technológiát, miközben munkahelyi biztonságot és bónuszokat is kínál. A megállapodás digitalizációval foglalkozó tanácsadó testületet hoz létre (ebben a Ver.di és a H&M képviselői lesznek jelen), amely összegyűjti a munkavállalók visszajelzéseit, és saját javaslatokat tesz a H&M-nél a jövőben folytatott munka világára vonatkozóan. A H&M központi üzemi tanácsának részvételi jogait is kiterjeszti a digitalizációval kapcsolatos kérdésekben;<sup>7</sup>

<sup>2</sup><https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf>

<sup>3</sup>„Compass for digitalization - A design aid for good digital work” (Iránytű a digitalizációhoz – Tervezési segédlet a megfelelő digitális munkához)

<sup>4</sup><http://www.steps-projekt.de/kompass-digitalisierung/>

<sup>5</sup><https://www.unitetheunion.org/media/4964/new-tech-agreement-pdf-version.pdf>

<sup>6</sup><https://prospect.org.uk/about/digital-technology-guide-for-union-reps/>

<sup>7</sup><https://handel.verdi.de/unternehmen/g-i/hennes-mauritz/++co++07754fd4-4bbb-11ed-ba6a-001a4a160100>

- **„Constant Surveillance at Work”** (Állandó megfigyelés a munkahelyen): a 2022-ben a Handels (a svéd kereskedelmi dolgozók szakszervezete) által közzétett jelentés a szakszervezeti tagsággal rendelkező kiskereskedelmi és raktári dolgozók körében végzett olyan felmérés eredményeit mutatja be, amelyben azt vizsgálják, hogy mennyire elterjedt a megfigyelés a kereskedelmi szektorban, hogyan történik a megfigyelés, és miként látják azt a munkavállalók. Tartalmazza a munkáltatók és a munkavállalók szerepére vonatkozó szempontokat is.<sup>8</sup>

Példák a **zöld átállásról és a szakszervezetekről szóló legfontosabb kiadványokra:**

- **„Green Workplaces: a guide for union representatives”** (Zöld munkahelyek: útmutató a szakszervezeti képviselők számára) az útmutató 2012-ben készült az Európai Bizottság által az ESZSZ – az Európai Szakszervezeti Szövetség – által létrehozott Zöld Munkahelyek Hálózata számára nyújtott támogatás révén. A szakszervezeti aktivisták által az egész EU-ban alkalmazott bevált gyakorlatokról ad tanácsokat. Ismerteti, hogy a szakszervezeti képviselők és az üzemi tanácsok tagjai miként kezelték a fűtési és világítási energia megtakarításának, a munkába járásnak, az újrahasznosításnak a kérdéseit és más kezdeményezéseket;<sup>9</sup>
- **„Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all”** (Iránymutatások a mindenki számára elérhető, környezeti szempontból fenntartható gazdaságok és társadalmak felé való igazságos átmenethez): a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által 2016-ban kiadott brosúra egyszerre politikai keret és gyakorlati eszköz, amely a fejlődés minden szintjén segíti az országokat az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságokra való áttérés kezelésében, és segíthet abban is, hogy elérjék a nemzeti szinten meghatározott tervezett hozzájárulásait (INDC) és a 2030-ig tartó időszakra szóló fenntartható fejlődési célokat. A tisztességes munka széles körű előmozdítása és szükség esetén a szociális védelem biztosítása céljából ezek az iránymutatások a kormányok, a munkavállalók és a munkaadók szervezetei közötti szociális párbeszéd mechanizmusairól is rendelkeznek a politikai döntéshozatali folyamatok minden szintjén;<sup>10</sup>
- **„What is Green Collective Bargaining?”** (Mi a zöld kollektív tárgyalás?): ebben a 2017-ben közzétett internetes cikkben az EPSU a „zöld kollektív tárgyalások” új fogalmával foglalkozik, és úgy véli, hogy a közszolgálati szervezeteknek aktívan integrálniuk kell a zöld rendelkezéseket a kollektív tárgyalásokba. A cikk számos konkrét kezdeményezést ismertet, amelyek a helyi szakszervezeti képviselőket egyes problémák kezelésében segítik, és amelyekhez európai és nemzeti szinten egyaránt útmutatásokat dolgoztak ki;<sup>11</sup>
- **„A guide for trade unions: Involving trade unions in climate action to build a just transition”** (Útmutató a szakszervezetek számára: a szakszervezetek bevonása az éghajlatváltozás elleni küzdelemben az igazságos átmenet megteremtése érdekében): egy uniós finanszírozású projekt eredményeként az ESZSZ 2018-ban adta ki ezt az útmutatót. Út építőelemből áll, amelyek a következőket foglalják magukban: Gazdasági

<sup>8</sup><https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Handels-rapport-2022-1-Constant-Surveillance-at-Work-english.pdf>

<sup>9</sup><https://www.etuc.org/en/publication/green-workplaces-guide-union-representatives>

<sup>10</sup>[https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\\_432859/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm)

<sup>11</sup><https://www.epsu.org/article/what-green-collective-bargaining>

diverzifikáció és iparpolitika; Irányítás és szakszervezeti részvétel; Oktatás, képzés és készségek; Szociális védelem; A szakszervezetek felkészítése;<sup>12</sup>

- **„A just transition for workers: a trade union guide”** (Igazságos átmenet a munkavállalók számára: szakszervezeti útmutató): Az IndustriAll Global 2019-ben kiadott rövid útmutatója az IndustriAll és elődei által kidolgozott koncepciót és példákat mutatja be az igazságos átmenettel kapcsolatosan. Az útmutató azóta a globális munkásmozgalomban is elterjedt;<sup>13</sup>
- **„Go green at work: the union effect”** (Zöldebb munkahelyek: a szakszervezetek hatása): ez a fejezet a TUC (Egyesült Királyság) 2021-ben kiadott, „Workplace Manual” (Munkahelyi kézikönyv) című kiadványának egyik fejezete. Célja, hogy támogassa a munkavállalók képviselőit, akik kulcsszerepet játszanak a konzultáció biztosításában és tagjaik aktív részvételében az éghajlatváltozással kapcsolatos munkahelyi kezdeményezések kapcsán;<sup>14</sup>
- **„Aborder l'environnement dans l'entreprise - Fiches pour guider l'action syndicale”**<sup>15</sup>: a belga RISE szakszervezeti hálózat 1997 óta foglalkozik környezetvédelmi kérdésekkel. Honlapján a szakszervezeti tisztségviselőknek és munkavállalói képviselőknek szóló tematikus lapokat tesz közzé és frissít rendszeresen, hogy támogassa őket a vállalati szintű szakszervezeti fellépésükben;<sup>16</sup>
- **„Environment and climate as a trade union issue” (A környezet és az éghajlat, mint szakszervezeti kérdés)**: a Handels, a svéd kereskedelmi dolgozók szakszervezete által 2022-ben kiadott jelentés például az alábbi kulcsfontosságú kérdésekre ad választ: mit tartalmaz a szakszervezetek környezetvédelmi és éghajlati kérdésekkel kapcsolatos álláspontja? Milyen lehetőségeket és kihívásokat jelenthet az éghajlatváltozás a munkavállalók számára? Mivel kell a szakszervezeteknek foglalkozniuk, hogy megvédjék a tagok érdekeit a környezeti és éghajlati átállásban?<sup>17</sup>

A két átállást a közelmúltban kezdték együtt kezelni **kettős** átállásként, és ez új narratívát eredményezett a szakszervezetek szerepét illetően is. Néhány példa:

- **„Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement”** (Szakszervezetek és a kettős átállás: a kollektív fellépés és a munkavállalói részvétel bevált gyakorlatai): az Európai Parlament EMPL bizottságának kérésére 2022 augusztusában közzétett tanulmány „áttekinti a kettős (digitális és zöld) átállás munkaerőpiacra és munkahelyekre gyakorolt hatásait. Megvizsgálja a munkavállalók az átmenet makro- és mikroszintű alakításába való bevonásának szerepét, és ismerteti erre vonatkozóan a bevált gyakorlatokat, amelyek a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások, illetve a közvetlen együttműködés útján egyaránt megvalósulhatnak. A tanulmány végül összefoglalja az uniós szinten

<sup>12</sup><https://www.etuc.org/en/publication/involving-trade-unions-climate-action-build-just-transition-guide-video>

<sup>13</sup>[https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Just\\_Transition/a\\_just\\_transition\\_-\\_english.pdf](https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Just_Transition/a_just_transition_-_english.pdf)

<sup>14</sup><https://www.tuc.org.uk/resource/go-green-work-union-effect>

<sup>15</sup>„Deal with environmental issues at the workplace – Tools to guide trade union action” (Környezetvédelmi kérdések kezelése a munkahelyen – Eszközök a szakszervezeti fellépéshez)

<sup>16</sup><http://www.rise.be/ressources/aborder-l-environnement-dans-l-entreprise-fiches-pour-guider-l-action-syndicale.htm>

<sup>17</sup><https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/HA17094-Environment-and-climate-as-a-trade-union-issue-Handels-2022.pdf>

a munkavállalói részvétel előmozdítása érdekében elfogadott főbb jogalkotási és szakpolitikai intézkedéseket.”<sup>18</sup>

- **„Moving with the times: emerging practices and provisions in collective bargaining”** (Haladjunk a korral: új gyakorlatok és rendelkezések a kollektív tárgyalásokban): az Eurofound 2022-ben közzétett kutatási jelentésének bevezetője szerint „a kollektív tárgyalások törvényi szabályozáshoz viszonyított rugalmassága elvileg arra utal, hogy a kollektív tárgyalások képesek proaktívan kezelni az EU-ban a kettős (zöld és digitális) átállásból és más strukturális változásokból fakadó kihívásokat. Az azonban, hogy milyen mértékben képes alkalmazkodni ezekhez a kihívásokhoz, a tárgyalási menetrend prioritásaitól, valamint az innovációs kapacitást befolyásoló strukturális és kontextuális tényezőktől függ.” Ezen túlmenően a jelentés által javasolt szakpolitikai mutató a következő: „Az EU előtt álló kettős (zöld és digitális) átállás és más strukturális reformok méltányos és inkluzív végrehajtásához való hozzájárulás érdekében közpolitikákat kell kidolgozni a kollektív tárgyalási kapacitás minden szinten történő megerősítésére, hogy az hozzájárulhasson az elkövetkező évek és évtizedek kihívásainak kezeléséhez”.<sup>19</sup>

A házon belüli másodelemzés következtetéseként megállapíthatjuk, hogy:

- Általánosan **elismerik** azt a szerepet, amelyet a szakszervezetek a zöld és digitális átállásból eredő kihívások kezelésében játszhatnak. Ugyanakkor a szakszervezetek egyre inkább tudatában vannak saját szerepüknek;
- A szakszervezetek zöld és digitális átállással kapcsolatos tevékenységeinek **jellege** az érintett szervezetek hatókörétől függ, amely lehet globális, európai, nemzeti, vállalati. Megfigyeltünk különböző lehetséges: kutatásokat és elemzéseket, szakpolitikai dokumentumokat, iránymutatásokat, eszköztárakat, kollektív szerződéseket;
- A szakszervezetek fellépéseinek **hatása** a tagság, az elismertség és a nemzeti és vállalati szintű kollektív alkupozíció tekintetében meglévő erejüktől függ. Minél erősebb egy szakszervezet, annál nagyobb a hatása a zöld és a digitális átállásra is.

### 3. A felmérés eredményei

Az UNI Europa kereskedelmi tagszervezeteit 2022 novembere és 2023 márciusa között arra kérték, hogy válaszoljanak egy online felmérésre, amelynek célja:

- A zöld és digitális átállással kapcsolatos szociális párbeszédre vonatkozó kollektív megállapodások meglévő gyakorlatainak nyomon követése
- A zöld és digitális átállással kapcsolatos szociális párbeszédre vonatkozó kollektív megállapodások kidolgozásával kapcsolatos kihívások és akadályok azonosítása és összegyűjtése
- A kihívások és akadályok leküzdésére szolgáló meglévő stratégiák azonosítása és összegyűjtése

<sup>18</sup>[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL\\_STU\(2022\)733972](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2022)733972)

<sup>19</sup><https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/moving-with-the-times-emerging-practices-and-provisions-in-collective-bargaining>



- A lehetséges továbbfejlesztési lehetőségek azonosítása és összegyűjtése

12 válasz érkezett, amelyeket a következő országokban működő nemzeti tagszervezetek küldtek be: Ausztria, Belgium, Finnország, Magyarország, Izland, Olaszország, Hollandia, Norvégia, Spanyolország, Svédország, Svájc. A 11 országból 3 nem tagja az Európai Uniónak, együttesen pedig négy régiót képviselnek (északi, déli, közép-nyugati, keleti), amelyek mindegyike eltérő munkaügyi kapcsolatrendszerrel, kollektív tárgyalási lefedettséggel és szakszervezeti tagsági aránnyal rendelkezik. A felmérés eredményei tehát az Európa-szerte fennálló eltérő kontextusokat tükrözik.

A felmérés a válaszadóra vonatkozó első kérdésem kívül két részből állt, amelyek a „digitális átállásra” és a „zöld átállásra” összpontosítottak, és ugyanazokat a kérdéseket ismételték.

Az alábbiakban a „**digitális átállással**” kapcsolatos négy kérdést és a válaszok legfontosabb elemeit ismertetjük:

**1. Tudna említeni és röviden ismertetni legfeljebb három példát a „digitális átállás” kérdéssel foglalkozó (ágazati vagy vállalati) kollektív szerződésekre és/vagy szociális párbeszédre?**

- Azokban az országokban, ahol a szakszervezetek és a munkáltatók közötti párbeszéd jobban kiépült és strukturált, a „digitalizációval” (annak különböző aspektusaiban) foglalkozó megállapodások listája gazdagabb;
- A „digitalizáció” átfogóbb címke, amely számos altémát foglal magában, például: a feladatok automatizálása (pl. önkiszolgáló pénztárak), a munkavállalók felügyelete, új készségek, omnicsatornás megközelítés stb.;
- A nemzeti ágazati szintet tekintve Finnországban a kereskedelmi szektor szociális partnerei arról állapodtak meg, hogy közös munkacsoportot hoznak létre „a digitalizáció, az automatizálás és a kereskedelem többcsatornássá válásának, valamint a fenntartható fejlődés által a munkavállalók kompetenciakövetelményeire gyakorolt hatásoknak a tanulmányozására, és javaslatokat tesznek a munkavállalók kompetenciáinak értékelésére és fejlesztésére vonatkozó eljárásokra”.
- A regionális ágazati szintet illetően a Madridi Közösség vegyes kereskedelemre vonatkozó kollektív szerződése (13. fejezet – Munkaszervezés és új technológiák) az alábbiakat szabályozza: távmunka; a magánélethez való jog a földrajzi helymeghatározás használatával kapcsolatban; munkahelyi videómegfigyelő és hangrögzítő eszközök használata; a magánélethez való jog és a munkahelyi adatfeldolgozás; a magánélethez való jog a digitális eszközök használata során;
- Vállalati szinten a Svájcban a két legnagyobb kiskereskedelmi vállalat egyikével (Coop, 37 000 alkalmazott) aláírt megállapodás az alábbiakról rendelkezik: az önellenőrző pénztárak felügyeletéért felelős pénztári személyzet képzésének javítása; a vállalat bizonyos minimumkövetelményeket (szolgálati idő, ellenőrizendő pénztárak száma, személyzeti létszám stb.) határoz meg és alkalmaz.

**2. Meg tudná jelölni a „digitális átállásra” vonatkozó kollektív szerződések, illetve társadalmi párbeszéd fejlesztése előtt álló három fő akadályt/kihívást?**

- A(z ágazati vagy vállalati szintű) kollektív szerződés időkerete viszonylag rövid, így azt nem könnyű olyan hosszú távú folyamatok kezelésére használni, mint amilyen a digitális átállás;

- A kollektív szerződés középpontjában a munkafeltételek állnak, és gyakran a bérek emelése a fő prioritás (különösen magasabb infláció és a megfizethetetlen megélhetési költségek idején). Ez lesz az a fő prioritás, amelyért a munkavállalók szívesen küzdenek;
- A hosszú távú átmenetekhez a képzésre van szükség, és a felnőtt munkavállalók számára szakképzést, továbbképzést és átképzést kell biztosítani. A finnországi jelentés szerint azonban „a munkaviszonyban történő kompetenciafejlesztés úgy tekinthető, hogy a munkáltató irányítási jogkörébe tartozik. A munkáltatók ezért nem akarták a kompetenciafejlesztési kötelezettségeket a kollektív szerződésekbe foglalni”;
- Még ha a kollektív szerződés említést is tesz a képzésről, akkor is vannak kihívások az alkalmazás során, mivel – amint azt Norvégia is említette – a munkavállalók többnyire részmunkaidőben és rugalmasan dolgoznak, és a kompetenciafejlesztésre szánt idő beosztása nem egyszerű feladat;
- Az, hogy a kiskereskedelmi szektorban számos vállalat kkv, ahol általában alacsony az innováció szintje, a spanyol válaszadó szerint „objektív nehézséget jelent abból a szempontból, hogy a digitalizáció felkerüljön a tárgyalások napirendjére”;
- Mind a nagymértékben, mind a kevésbé strukturált szakszervezetek által jelzett probléma az, hogy a munkavállalók, üzemi megbízottak, szakszervezeti tisztviselők és tárgyaló felek, valamint tárgyalási meghatalmazottjaik nem rendelkeznek a digitalizációval (és annak altémáival) kapcsolatos technikai ismeretekkel;
- A digitalizáció megváltoztatja a folyamatok jellegét, és rendkívül fontossá válik az időfelhasználás és a feladatok, illetve a teljesítmények. Ahogy a svájci válaszadó megjegyezte: „ez nyomást gyakorol a munkavállalókra, a munka összesűrítésével a termelékenység növelésére törekszik, és csökkenti a létszámot. Ezt a nyomást azonban nem könnyű a kollektív szerződések rendelkezéseivel korlátozni. Hogyan lehet szabályozni a munka összesűrítését?”

### 3. Van-e az Ön szervezetének stratégiája az Ön által azonosított akadályok leküzdésére? Kérjük, ismertesse

- Nem minden válaszadó rendelkezik konkrétan meghatározott stratégiával. Hollandia esetében más, fejlettebb szakszervezeti ágazatok referenciává válhatnak (lásd: a fémiparban a „Strategic agenda on digitalization 2022-2027” [Stratégiai menetrend a digitalizációról 2022–2027] című dokumentumot);
- Ezzel szemben a spanyol válaszadó a legutóbbi kongresszusán „célként tűzte ki, hogy garantálja a méltányos digitális átállást a vállalatoknál és a stratégiai ágazatokban, beavatkozva a változások irányításába, előmozdítva a munkaügyi kapcsolatok proaktívabb szerepét a digitalizáció által kikényszerített irányításban és szerkezetátalakításban, hogy ne legyenek kénytelenek passzívan tárgyalni e folyamatok legkedvezőtlenebb következményeiről. A kérdés a szakszervezeti fellépés hagyományos rendszerének a munka új valóságához való igazítása”. Az e cél elérése érdekében meghatározott számos intézkedés egyike „olyan ágazati és vállalati szintű jegyzőkönyvek létrehozása a méltányos digitális átállás érdekében, amelyek tárgyalási kötelezettségeket tartalmaznak szervezeti szintű átszervezési folyamatok esetére”;
- A szakszervezetek különböző példákról számoltak be, amelyek célja a stratégiai gondolkodás, az érvek kidolgozása és a proaktívá válás. Az izlandi válaszadó létrehozott egy olyan

„jövőbizottságot”, amely többek között a digitális átállásra összpontosít. Svájcban a „szociális digitális átállás” követelését tudományos kutatásokkal és a nyilvános vitákban való részvétellel támogatták, egy új narratíva népszerűsítése érdekében;

- Konkrét, folyamatos cselekvés például az alap- és felsőfokú oktatás biztosítása az ágazat szempontjából releváns technológiai kérdésekben, ahogyan azt Dánia is említette;
- Ahol a munkaadói szövetségekkel folytatott párbeszéd eleve magában foglalja a digitalizációról szóló megbeszéléseket, ott ezt folytatni kell (Finnország, Svédország), ha pedig ez még mindig nem így van, vagy nem strukturális módon történik, akkor meg kell erősíteni, és hivatalos kötelezettségvállalásokat kell tenni (Spanyolország);
- Az erőltetett technológiai innováció esetleges negatív hatásai konkrétan úgy is kezelhetők, hogy a digitalizáció egy konkrét területére összpontosítunk, például a megfigyelésre, a szakszervezeti képviselők képzésére és a munkáltatói szervezetekkel való folyamatos párbeszédben való részvételre, ahogyan arra Svédországban is sor került.

**4. A társadalmi-gazdasági környezet alakulását figyelembe véve lát-e az Ön szervezete lehetőséget a kollektív szerződések, illetve a társadalmi párbeszéd továbbfejlesztésére a „digitális átállással” kapcsolatosan?**

- a válaszadók általában úgy látják, hogy nemcsak lehetőség, hanem inkább szükség van arra, hogy továbbfejlesszük a szakszervezetek digitális átállással kapcsolatos eredményeit; ahogy a spanyol válaszadó mondta, „a digitális változás nem fog megállni, amíg a szakszervezetek a fejüket törik, ezért szükségszerűen proaktívnak kell lennünk ahhoz, hogy részt vehessünk benne”;
- ahol nincs ágazati szintű kollektív szerződés, mint például Magyarországon, ott a digitalizációval kapcsolatos projektekből származó javaslatok és szilárd érvek készen felhasználhatók a vállalkozásokkal és a döntéshozókkal folytatott tárgyalások során;
- ahol van ágazati kollektív szerződés, ott is szükség lehet néhány változtatásra annak érdekében, hogy a kiskereskedelem jövőjéről és a digitalizációs tendenciákról folytatott társadalmi párbeszédet jobban figyelembe lehessen venni (Ausztria, Belgium), ami valódi elkötelezettséget igényel a munkaadói oldalról;
- ahol a meglévő ágazati kollektív szerződés létrehoz egy folyamatot a digitalizációról szóló megbeszélésekhez, ezt az eszközt teljes mértékben ki kell használni (Finnország, Svédország);
- a szakszervezetek kollektív megállapodások és szociális párbeszéd révén elért eredményeinek továbbfejlesztése együtt jár a szakszervezeteknek a digitális készségekkel kapcsolatos képzésbe történő nagyobb mértékű beruházásaival (Dánia, Norvégia);
- ahogyan azt a svéd válaszadó kifejtette, a társadalom magasabb szintű digitális érettsége megkönnyítheti a szakszervezetek által a kompetenciafejlesztés javítására és a munkavállalók például a digitális felügyelet következményeivel kapcsolatos ismereteinek a növelésére tett erőfeszítéseket.

Az alábbiakban a „zöld átállással” kapcsolatos négy kérdést és a válaszok legfontosabb elemeit ismertetjük:

**1. Tudna említeni és röviden ismertetni legfeljebb három példát a „zöld átállás” kérdésével foglalkozó (ágazati vagy vállalati) kollektív szerződésekre és/vagy szociális párbeszédre?**

- Csak olyan országokra hozunk példákat, ahol a szociális partnerek közötti párbeszéd érettebb és strukturáltabb;
- Az ágazati kollektív szerződésekben a zöld átállás megközelítésének egyik visszatérő módja a munkavállalók készségeinek fejlesztése (Dánia, Svédország);
- Ágazati szinten a szociális partnerek elkötelezhetik magukat a kutatási projektekben a zöld átállással kapcsolatos kérdések iránt (Svédország);
- Katalónia (Spanyolország) regionális ágazati kollektív szerződésében található egy környezetgazdálkodási záradék, amely szerint a környezetvédelem az egyik alapelv. A szakszervezetnek joga van részt venni a környezetgazdálkodási tervek értékelésében. A tervek szerint kineveznek egy környezetvédelemért és fenntarthatóságért felelős szakszervezeti tagot, aki hozzáfér az információkhoz és a dokumentációhoz, és javaslatot tehet konkrét képzési politikákra;
- Jaen városában (Spanyolország) egy további helyi ágazati kollektív szerződés azt az újdonságot vezeti be, hogy a munkavállalók munkahelyi kockázatok megelőzéséért felelős megbízottja egyben „környezetvédelmi megbízott” is. A megbízott ellátja a felügyeleti és ellenőrzési feladatokat, és tájékoztatást kap a vállalat által kidolgozandó tervekről, különös tekintettel a munkavállalók egészségére és biztonságára.

**2. Meg tudná jelölni a „zöld átállásra” vonatkozó kollektív szerződések, illetve társadalmi párbeszéd fejlesztése előtt álló három fő akadályt/kihívást?**

- Kihívások mind a munkavállalók (munkavállalók és szakszervezetek), mind a munkáltatók oldalán azonosíthatók;
- A szociális partnerek által elfogadott keretrendszer hiánya vagy gyengesége megnehezíti a zöld átálláshoz kapcsolódó változások megvitatását, előrejelzését és kezelését (Dánia, Spanyolország);
- Az, hogy a vállalatok nemigen fogadják el a kiskereskedelmi szektor nagyszabású átalakításának szükségességét, akadályozza az arról folytatott komoly és strukturális vitát, hogy miként lehetne jobban igazodni a körforgásos üzleti modellekhez és kevésbé függeni a tömegfogyasztástól és az értékesítési volumentől (Svédország, Svájc);
- A jelentések szerint a zöld átállás nem prioritás a munkavállalók számára (Magyarország, Izland, Hollandia), ezért erőfeszítéseket tesznek annak érdekében, hogy a téma a szakszervezetek számára is prioritássá váljon (Spanyolország);
- Még ha a munkavállalók képviselői hajlandók is többet tenni vállalati szinten, nehézségekbe ütköznek a vállalati tevékenységekkel és munkahelyekkel kapcsolatos környezeti információkhoz való hozzáférésben; az információ elengedhetetlen a javaslatok, a nyomon követés, a döntéshozatal és a szakszervezeti beavatkozás szempontjából (Spanyolország);

- Az elméletről a gyakorlatra való áttérés a zöld átállást támogató új kompetenciák meghatározása során szintén nem könnyű: a vállalatokon belül nem sokat tudnak arról, hogy a munkavállalóknak mit kell megtanulniuk egy fenntarthatóbb üzleti modell támogatása érdekében (Svédország).

### 3. Van-e az Ön szervezetének stratégiája az Ön által azonosított akadályok leküzdésére? Kérjük, ismertesse

- Több válaszadó egyelőre nem rendelkezik konkrét stratégiával (Ausztria, Belgium, Magyarország, Hollandia);
- Elemzések és kutatások elvégzése után javaslatokat és követeléseket fogalmaznak meg (Spanyolország, Svédország);
- Támogatják a munkavállalók képzése érdekében tett erőfeszítéseket, annak érdekében, hogy a közeljövőben megfelelő kompetenciákkal rendelkezzenek (Svédország, Dánia), valamint hogy bővítsék ismereteiket és döntéshozatali hatáskörüket (Svájc);
- A kollektív szerződésekbe beépítendő zöld záradékokat dolgoznak ki, és felméri annak lehetőségét, hogy a környezetvédelmi szempontok tekintetében a munkavállalókat vállalati szinten képviselő új szerepkört vezessenek be (Svédország);
- Nemzeti és transznacionális szinten népszerűsítik az aktív együttműködést más szakszervezetekkel (Svédország), valamint az olyan nem kormányzati szervezetekkel, amelyek nemcsak az éghajlatváltozás ellen, hanem az egyenlőségért is küzdenek (Svájc).

### 4. A társadalmi-gazdasági környezet alakulását figyelembe véve lát-e az Ön szervezete lehetőséget a kollektív szerződések, illetve a társadalmi párbeszéd továbbfejlesztésére a „zöld átállással” kapcsolatosan? Kérjük, ismertesse

- Az éghajlatváltozással kapcsolatos fokozódó társadalmi aggodalom nagyban hozzájárul a munka világában bekövetkező változásokhoz: a környezetvédelmi kérdések egyre sürgetőbbé válnak a munkahelyeken is (Spanyolország);
- Bár a szakszervezetek általánosságban tudatában vannak annak, hogy további tervek kell kidolgozniuk, a kötelezettségvállalások intenzitása és köre eltérő;
- Néhány válaszadó rövid távon nem tervezi további fejlesztéseket (Ausztria, Belgium, Hollandia);
- Mások esetében az erőfeszítések a digitális tanulással kapcsolatos eszközök – alap- és haladó szintű oktatás – fejlesztésére összpontosítanak, amelyek fontos eszközei lehetnek a pozitív társadalmi-gazdasági fejlődés előmozdításának (Dánia);
- Középtávon egy olyan strukturált megközelítés, mint amelyet a svéd válaszadó ismertet, többféle szerepet is tartalmaz a szakszervezetek számára: párbeszéd a munkáltatókkal; szövetségek más szervezetekkel; a jobboldali kormány álláspontjának ellensúlyozása; a munkavállalók zöld kérdések iránti elkötelezettségének megerősítése és a zöld átállás szerveződést ösztönző tényezőként való megközelítése.

Általánosságban azt tapasztaljuk, hogy a szakszervezeti fellépés a digitális átállás esetében fejlettebb, mint a zöld átállás esetében, amely rendszerszintűbb megközelítést igényel, és a munkahelyen túlmutató szakszervezeti munkát igényel. Ezenkívül a zöld és a digitális átállást általában külön-külön, párhuzamos és nem feltétlenül összekapcsolt

jelenségnek tekintik. A mi esetünkben az a közös bennük, hogy a szakszervezetek mindkettővel foglalkoznak, mégpedig munkavállaló-központú szemlélettel.

#### 4. Szakértői szakpolitikai dokumentumok

Ez a fejezet az UNI Europa által kijelölt külső szakértő, a Syndex által készített „Facts and recommendations on the Twin transition (climate and digitalisation)” (Tények és ajánlások a kettős átállásról [éghajlat és digitalizáció]) című dokumentumot foglalja össze. A szakértők által készített dokumentum az alábbi öt témakör mindegyikéhez egy-egy háromoldalas dokumentumot tartalmaz:

- I. A jelenlegi helyzet: hogyan változnak a kereskedelmi munkahelyek és az iparág a zöld és a digitális átállás miatt;
- II. A változás motorja: olyan tényezők, amelyek változást hoznak a kereskedelmi szektorban;
- III. Kockázatok és lehetőségek: a vállalatok és a munkavállalók számára;
- IV. A változások előrejelzése/enyhítése: az átmenethez kapcsolódó jövőbeli igények értékelése és előrejelzése;
- V. A szociális partnerek és a szociális párbeszéd szerepe.

##### I. A jelenlegi helyzet: hogyan változnak a kereskedelmi munkahelyek és az iparág a zöld és a digitális átállás miatt;

Bár az elmúlt években sokan használták a „kettős átállás” fogalmát a 21. század első felében zajló két nagy átalakulás leírására, nem szabad szem elől tévesztenünk azt a tényt, hogy miközben ezek bizonyos helyeken egybeeshetnek, az egyik a másikat alapjaiban is akadályozhatja. A digitális forradalom nem ökológiai forradalom: erre az exponenciálisan növekvő adatfogyasztás, a korlátok nélküli felhasználás, a haszontalan fogyasztás újjáéledése – a különféle összekapcsolt tárgyak szaporodásával –, valamint a nagyszabású, sok energiát fogyasztó adatközpontok emlékeztetnek bennünket. Ebben az értelemben az európai kiskereskedelmi szektorban e két átállás formája és üteme gyakran ütközik egymással. A digitális technológia jelentős mértékben felforgatta a kiskereskedelmi szektort, és ez kétségtelenül így lesz a következő években is, míg az ökológiai átállás lassan megy végbe, mivel az ökológiai veszélyhelyzet éppen a tömegfogyasztás alapjait kérdőjelezi meg.

##### a) **A digitális technológia gyökeresen megváltoztatja a kiskereskedelmi szektort, és az egészségügyi válság egyre erősödő hatást fejt ki**

Néhány példa: e-kereskedelem kiszállításokkal vagy a „click and collect” rendszer (online vásárlás személyes átvétellel), a pénztárak és a készletgazdálkodás automatizálása, terminálok felszerelése és az algoritmusok alapján történő „optimalizálás”. Bár az említett változások még folyamatban vannak, a munkafeltételekre és a foglalkoztatási volumenre gyakorolt káros hatások már most is nyilvánvalóak.

- A kiskereskedelmi szektorban a digitális technológia egyre szélesebb körű alkalmazásának több célja is van: a dolgozók munkakörülményeinek javítása, a szolgáltatás még inkább az ügyfélhez való igazítása, a költségek visszafogása;
- Az egészségügyi válság természetesen katalizátora volt ennek az átalakulásnak;
- A kiskereskedelmi szektorban az automatizálás egyértelműen a foglalkoztatottak számának csökkenéséhez vezet, különösen a pénztárgépet használó szektorban, de a támogató funkciókban is;
- Az e-kereskedelem ugyanezt a hatást fejt ki: e szegmens növekedése kevesebb munkahelyet biztosít, mint a fizikai forgalmazás;
- A raktárak fejlesztésével a munkahelyek alapvetően átalakulnak: miközben a pénztárosok és az eladók száma meredeken csökken, a raktárakban dolgozó logisztikai alkalmazottak száma növekszik;
- Az algoritmikus menedzsment megjelenik a fizikai kereskedelemben, megzavarja a munkaszervezést, és jórészt elveszi a lehetőséget attól, hogy figyelembe vehessük a valóság és az ember közötti kapcsolatokat.

**b) A nagyméretű kiskereskedelmet és a fogyasztást még mindig nagyon kevésbé érinti az ökológiai veszélyhelyzet**

Az ökológiai átállás ellentmond a nagyméretű kiskereskedelem alapjainak és létjogosultságának, amely a fogyasztás egyre növekvő növekedésére épül: hatásai egyelőre nagyon korlátozottak az ágazatban, és inkább bizonyos tevékenységek „zöldebbé válásának” vagyunk a tanúi, mintsem egy mélyreható fejlődésnek. Az ökológiai átállás egy új gazdasági és társadalmi modell irányába történő átalakulást jelent, amely a környezeti problémákra (éghajlat, biológiai sokféleség) a termelés és a fogyasztás új módjai révén reagál, elősegítve a józan megfontolást és a szén-dioxid-kibocsátás csökkentését. A nagyméretű kiskereskedelmi forgalmazás fejlődése a túlfogyasztás szolgálatában álló társadalmi struktúra egyik pillére, ahol „mindent megtalálunk egy helyen”, a mennyiségi alapon lenyomott áraknak és a gazdasági szereplők koncentrációjának köszönhetően nő a fogyasztás, fejlődik az intenzív mezőgazdaság, bővül az autóhasználat, és a földterületek mesterségesse válnak.

A piacnak az egészségügyi válság idején a rövid ellátási láncokra történő átállását az infláció hamar megkérdőjelezte, mivel a fogyasztók legnagyobb tömege az alacsony árakat keresi, és a lakosságnak csak egy kis, magas jövedelmű része az, amely környezetbarátabb termékeket akar fogyasztani. Egyelőre csak a szavak zöldülnek, nem pedig a valódi tettek. Valójában csak olyan konkrét intézkedéseket hoztak, amelyek szabályozási vagy pénzügyi kérdésekhez is kapcsolódtak: a logisztikai útvonalak optimalizálása, energiatakarékosság az épületekben, küzdelem a hulladék ellen, használt tárgyak értékesítése és a tárgyak (textíliák, bútorok) megjavítása. Alapvetően az a kérdés, hogyan őrizzük meg a józanságunkat egy mennyiségekre alapuló modellben: hogyan tud a kiskereskedelmi nagy volumenű forgalmazás szembeszállni az egyre több és több eladás logikájával?

**c) Milyen ökológiai hatása van az e-kereskedelemnek?**

Az ágazat ökológiai átalakításának kihívásai nem a forgalmazási módot (e-kereskedelem vagy fizikai), hanem a gyártási folyamatok szén-dioxid-mentesítését, a fogyasztás józanságát, valamint a termelés és a fogyasztás helye közötti távolságok csökkentését érintik. Az e-logisztika forradalmának folytatódása a szállítások évi 9%-os növekedéséhez vezethet, ami a szállítással összefüggő szén-dioxid-kibocsátás tekintetében hatalmas költségekkel járna. Meg kell azonban jegyezni, hogy a kapcsolódó környezeti mérleg a termelési módoktól és a körfolyamatok hosszától függ. Ráadásul a raktárak számának növekedése csak 1%-kal bővíti a földterületek mesterséges



felhasználását, ugyanakkor több tanulmány szerint a kiszállítás azzal, hogy csökkenti a vásárlók és az üzletek közötti utak számát, valószínűleg pozitív hatással lenne az üvegházhatású gázok kibocsátására. Nem szabad azonban megfeledkeznünk az egészségügyi következményekről, különösen a városi szennyezésről, amelyet a csomagok számának robbanásszerű növekedése, valamint a teherautók és furgonok szüntelen áradata okozta zajszennyezés és üvegházhatásúgáz-kibocsátás okoz a raktárak közelében, valamint a mögöttes logikáról, amely haszontalan termékek állandó, gyors túlfogyasztására ösztönöz.

## II. A változás motorja: olyan tényezők, amelyek változást hoznak a kereskedelmi szektorban;

A kiskereskedelmi szektorban a digitális átállás tágabb értelemben sokkal előrehaladottabbnak tűnik, mint az ökológiai átállás: a digitális átállás mozgatórugói sokkal erőteljesebbek, mivel jelentős versenyképességi kérdéseket vetnek fel. A digitalizáció több helyen is megfigyelhető, és elsősorban a technológiai újításokon és az új eszközökön alapul. Egyben a kereslet alakulása is, amelyet ezek a digitális eszközök támasztanak alá, végső soron a piac mélyreható változásával jár együtt, mivel új „tisza szereplők” lépnek a piacra, amelyek újratekerik a versenyképesség és a meglévő üzleti modellek kártyáit. Az ökológiai átállást hosszú időn át a gazdasági szereplők tartották ellenőrzésük alatt. Ez késleltette a fellépést ezen a területen. Az első szabályozási kezdeményezések óvatosan jelennek meg. Végül pedig az energia- és szállítási költségek emelkedésének köszönhetően inkább a pénzügyi szempont indítja el az ágazat fejlődését.

### a) A változás technológiai tényezői

A digitális forradalom mindenekelőtt a gazdasági szereplők és a lakosság által használt új technológiák megjelenésén alapul, amelyek lehetővé teszik a termelés, a fogyasztás és a kommunikáció új módozatainak kialakítását: a készletgazdálkodás automatizálásától kezdve a nagy adatokon alapuló ügyfélkezelés személyre szabásán át az emberi erőforrások algoritmikus irányításáig a lehetőségek megsokszorozódnak a kiskereskedelmi szektorban.

Az Eurofound jelentésében a változás három tényezőjét határozták meg: a munka automatizálása, a folyamatok nagymértékű digitalizálása a nagy adathalmazok és a mesterséges intelligencia segítségével, valamint az elektronikus platformok<sup>20</sup>. Az átállás említett hordozói forgalmazási változásokhoz vezettek. Kialakult az e-logisztika forradalma, a készletek és a korlátozott áramlások egyre automatizáltabb kezelésével, a hangvezérelt raktározással, a rendelések és a készletszintek valós idejű nyomon követésével az üzletekben és a raktárakban, valamint az automatikus feltöltéssel. Az új felhasználási módok olyan mértékben elterjedtek, hogy a digitális technológiába való beruházás ma már egyenesen elengedhetetlen a vállalatok túlélése szempontjából. Az egészségügyi válság különösen árulkodó volt: a leginkább digitalizált vállalatok sokkal kevésbé bizonyultak sebezhetőnek.

### b) Szociológiai és gazdasági tényezők

<sup>20</sup><https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/automation-digitisation-and-platforms-implications-for-work-and-employment>



Az új technológiák megzavarták a kiskereskedelmi ökoszisztémákat, mivel tiszta szereplők léptek a piacra, ami egyrészt a piac koncentrációjához, másrészt bizonyos gyártók közvetlen értékesítési stratégiáinak kialakulásához vezetett, és lerövidítette a hagyományos hálózatokat. Az ökológiai átállás tekintetében az átalakulás még mindig gyerekcipőben jár, a kialakulóban lévő új piacok (használt termékek, rövid ellátási láncok stb.) ellenére.

- új digitális szereplők: az internethez, majd az okostelefonokhoz való hozzáférés szó szerint lépésváltást jelentett a kiskereskedelem világában, lehetővé téve tiszta játékosok belépését, és arra kényszerítve a hagyományos szereplőket, hogy újra kitalálják önmagukat;
- a közvetlen értékesítés fejlődése: a közvetlen értékesítés néven ismert stratégiák fejlődésének korát éljük, amikor a márkák a fogyasztókat forgalmazók közvetítése nélkül, közvetlenül érik el;
- a piaci koncentráció jelensége: a legerősebb szereplők egyben azok, akik a legtöbb beruházható erőforrással rendelkeznek, és még több eszközük van a digitális fejlődéshez;
- az ökológiai szempontok feltörekvő piaci: igény mutatkozik az ökológiai és a (nagyobb mértékben) helyben előállított termékek iránt. Ezt a mozgalmat most meggyengíti a címkék sokasodása és a zöldrefestés, amely elhomályosítja az üzenetet. Új piacok nyílnak meg, például a használt termékek piaci, de ezek még mindig korlátozottak, bár a fejlődési perspektívák nagyon jelentősek;
- a költségcsökkentési célkitűzések a környezetvédelmi átállás fő mozgatórugójaként: a környezetvédelmi kérdések fő mozgatórugója a takarékosági kényszer. Azt láthatjuk, hogy globális szállítási költségek növekedésével és a gyártási idők lerövidítésére irányuló törekvéssel együtt a gyártott termékek egy részét Ázsiából az Európához közelebbi régiókba helyezik át.

### c) Szabályozási tényezők

A szabályozási tényezők kizárólag az ökológiai átállást érintik. Figyelembe véve a szabályozások minden szintjét a nemzetközi kötelezettségvállalásoktól a nemzeti jogszabályokig, azok hatálya még mindig korlátozott, bár bizonyos kötelezettségek (újrahasznosítás, termékek tartóssága, műanyagok) kétségtelenül bevezetésre kerülnek majd.

Az Európai Unió célja, hogy 2050-re szén-dioxid-semleges legyen. Jelenleg azonban kevés kötelező erejű szöveg van hatályban. A 2022 végén elfogadott, a zöld megállapodáshoz kapcsolódó vállalati fenntarthatósági átvilágítás szerint minden 150 milliónál nagyobb forgalmú vállalatnak jelentést kell majd tennie környezeti hatásáról, azzal a céllal, hogy az európai zöld megállapodással összhangban csökkentse e hatást. A tagállamoknak 18 hónapjuk van az irányelv átültetésére és alkalmazására. A kérdés ezután az lesz, hogy milyen szankciókat kell alkalmazni abban az esetben, ha a vállalatok nem tartják be az éghajlatváltozási kötelezettségvállalásokat.

Ugyanakkor a körforgásos gazdaság, a műanyagok és a hulladékok helyzete a hulladékokról szóló keretirányelvvel (2018) és az európai körforgásos gazdasági csomaggal (2019) nehezen halad előre. Ezen túlmenően az államok hoztak néhány jogszabályt nemzeti szinten e témákban, például a gondossági kötelezettséget Franciaországban és Belgiumban, az üzleti átláthatóságról szóló törvényt Norvégiában, a vállalatok ellátási láncban való felelősségéről szóló törvényt Németországban.

Így egyelőre a szabályozási keret továbbra is nagyon korlátozott, és kétségtelenül még sok évbe telik, mire az intézkedések hatása megmutatkozik.

### III. Kockázatok és lehetőségek: a vállalatok és a munkavállalók számára

A digitális technológia drámaian megváltoztatta a piacot, és az elkövetkező évtizedben további változásokat is okozhat. A változások azonban a hatalmi viszonyok – a munkavállalók kárára történő – meggyengülésének légkörében zajlanak. Az új belépők, a tiszta játékosok olyan modelleket támogatnak, amelyek gyakran kevésbé szakszervezeti alapon működnek, és amelyekben fennáll a kiszervezés kockázata. Ráadásul ezek az új belépők óriási erőforrásokkal rendelkező óriások, ami meggyengítheti az alacsony árréssel rendelkező hagyományos forgalmazási vállalatokat. Adódhatnak azonban bizonyos üzletfejlesztési lehetőségek, ha ezek marginálisak is. Az elvileg kettős átállás itt szembemegy egymással: bár az ökológia értelmet adhatna a munkának, és helyi munkahelyeket teremthetne, lassú elterjedésének üteme nincs arányban a digitalizáció sebességével, amely a feladatok automatizálásával elveszi a munka értelmét, és sok munkahely megszűnéséhez vezet.

#### a) Jelentősebb piaci változások: az európai foglalkoztatás kockázatai és lehetőségei

Az új digitális eszközök és a digitális technológia térhódítása által vezérelt gyors piaci változások kockázatokat rejtenek magukban a vállalatok számára, mivel kénytelenek alkalmazkodni annak érdekében, hogy omnicsatornásak legyenek, és megfeleljenek a fogyasztók „egyre gyorsabb” tempó iránti igényének. Azonban megint a munkavállalók a legkiszolgáltatottabbak, és számukra a foglalkoztatás (mennyiségi szempontból) és a munkafeltételek is kockázatot jelentenek.

- **A digitális óriások megjelenése gyengítheti a kiskereskedelmi szektor szereplőit ... és a foglalkoztatást:** Általánosságban elmondható, hogy az online kereskedelem a foglalkoztatás szempontjából kevésbé intenzív, mint a fizikai kereskedelem. Így egyes ágazatok digitálissá válásával visszaesett a foglalkoztatás: ez a helyzet például a játék- és ruházati kiskereskedelemben, szemben az élelmiszer-kiskereskedelemmel, amely még mindig kevésbé digitalizált. Az élelmiszer-kiskereskedelem azonban kétségtelenül a legfontosabb olyan jövőbeni ágazat, ahol a tiszta szereplők beruháznak a gyorsabb szállításba. A Covid időszakában az online élelmiszer-értékesítés ezen szegmense, kiszállítással vagy anélkül egyaránt ugrásszerűen bővült. Ez még nagyobb piaci koncentrációhoz vezethet. Ahhoz, hogy a versenyre reagálhassanak, az élelmiszer-kiskereskedelem hagyományos szereplői komoly beruházási szükségletekkel néznek szembe. A digitális óriások jelentette új versenyben e vállalatok csak digitális beruházások esetén maradhatnak életben. Nyilvánvaló, hogy a piac ilyen jellegű átstrukturálódása veszélyt jelent a foglalkoztatásra. Ugyanígy a nemzetközi márkák közvetlen értékesítési stratégiái is jelentős kockázatot jelentenek nemzeti szinten. Az ügyfélszolgálati foglalkoztatás esetében is kockázatok merülnek fel. Az ügyfél a digitális eszközöknek és az internetnek köszönhetően javarészt maga végzi ezt a feladatot, az öngondoskodás elvei szerint. Az ügyfélszolgálat csak akkor avatkozik be közvetlenül, ha a feladatok elérik a bonyolultság egy bizonyos szintjét (kedvezmények, viták, visszáru, különleges megrendelések, finanszírozás stb.);
- **A gyártás áthelyezése munkahelyeket teremthet, de sokkal lassabb ütemben:** A gyártás áthelyezésének első lépéseinek lehetünk tanúi, amire a gazdasági kérdések és a fogyasztók környezettudatossága egyaránt ösztönzőleg hatnak. Ezek a kezdeményezések azonban továbbra is marginálisak, ám a munkahelyteremtés potenciális forrásai.

**b) Kockázatok és lehetőségek a munkafeltételek és a munka tartalma tekintetében**

A munkafeltételek tekintetében a két átállás ismét messze nem kettős. Míg az egyik új értelmet adhat a munkának, és javítja a képzettséget, a másik nyomást gyakorol a munkavállalókra, és fokozza a bizonytalanságot a munkaerő azon részében, amellyel még szokásos munkaszerződést sem kötnek.

- **A digitalizáció és az e-kereskedelmi szakmák uberizációjának veszélye:** az ágazat munkahelyeinek átalakulása – például a pénztárosok számának csökkenése és a raktárakban történő munkahelyteremtés (a logisztikai platformok 50%-a ma már a kiskereskedelmi szektornak dolgozik – gyakran a munkafeltételek romlásával jár együtt. A rendkívül fejlett informatikai infrastruktúrán keresztül erőteljes megfigyelést alkalmaznak, a mesterséges intelligencia irreális célokat szab meg, a munka ritmusa kedvezőtlen hatással van a fizikai és mentális egészségre. A munkaszerződések tekintetében a munkavállalók a logisztikában a kiskereskedelemhez képest kevésbé nagyvonalú kollektív szerződések miatt gyengébb helyzetbe kerülnek. Végezetül fennáll a kiszervezés veszélye is, és az, hogy a szállításokhoz színlelt szerződéseket használnak fel;
- **Visszatérés a dolgok értelméhez és a képességek potenciális növekedése... de csak egy szűk szegmensben:** az üzletekben az automatizálás mellett ismét a vásárlókat kiszolgáló funkcióra lehet összpontosítani. Sajnos az átállást kísérő létszámleépítések megakadályozzák a munkáltatók által gyakran megfogalmazott ígéret megvalósulását, a digitalizáció pedig ahhoz vezet, hogy a feladatok elvégzéséhez folyamatosan többféle képességre van szükség, és a munka intenzívebbé válik. Ezenkívül az eszközök használatára vonatkozó egyedi képzéseket nem hajtják végre rendszeresen, és a kevésbé megfelelően – vagy néha rosszul – megismert eszközök miatt pszichoszociális kockázatok merülhetnek fel; ha pedig van is ilyen képzés, az nem jelenti további képesítések elismerését. Nagyon konkrét piaci réseknel azonban – különösen a helyi vagy regionális termékek esetében, amelyek így a tehetősebb vásárlókat veszi célba – a termékek, életciklusuk és gyártási helyük ismerete meghatározó tényező lesz. Ez értelmet adhat az értékesítő munkájának;
- **Ugyanígy a környezetvédelmi normák és értékek,** a hulladék vagy a túlsomagolás elleni küzdelem stb. terén nyújtott képzés értelmet adhat a munkavállalók munkájának, és bővítheti képzettségüket és elismertségüket. Emellett új munkahelyek kialakítására is sor kerülhet, azonban csak marginálisan: például a hulladékgazdálkodás, az újrafelhasználás, a körforgásos gazdaság és a javítás területén. A sok „zöld” szólam és a mindennapi gyakorlat valósága (túlsomagolás, globalizált szállítás, gyors divat stb.) között vergődő munkavállalók munkája értelmét veszti, ezt pedig nem szabad félvállról venni a munkáltatóval szembeni bizalmatlanság és a munkahelyi beruházások elvesztésének a kockázata miatt. Ugyanígy sok munkavállaló kritikusan viszonyul a vállalati társadalmi felelősségvállalásról szóló jelentésekhez, amelyek szerint előrelépés történt, miközben a valóságban a munkafeltételek romlanak. Sokak számára a környezet problémája csak másodlagosnak tekinthető, ha a munkafeltételeket már kezelték, és sokan sajnálják, hogy a fenntartható fejlődés társadalmi dimenziója iránt nem mutatkozik érdeklődés;
- **Éghajlatváltozás és munkafeltételek:** a munkavállalók számára figyelembe veendő kockázatról van szó: A szélsőséges éghajlati viszonyok az éghajlati zavarok miatt meghatványozódnak: fizikai munkavégzés forró időjárás vagy éppen ellenkezőleg, hideg időjárás mellett pl. energiatakarékosságra, árvízveszélyre stb. hivatkozva. Ezeket a kockázatokat, amelyekkel a munkáltatók még mindig nem foglalkoznak kellőképpen, figyelembe kell venni, és megelőzési eszközöket kell bevezetni.

#### IV. A változások előrejelzése/enyhítése: az átmenethez kapcsolódó jövőbeli igények értékelése és előrejelzése;

Mivel a két átmenet üteme eltérő, a változásokat nem lehet hasonló időkeretek között előre jelezni. Ami a digitális átállást illeti, az átalakulás már most is nagy léptékben zajlik, és a jövőben kétségtelenül tovább fog erősödni. A változások előrejelzése tehát inkább abból áll, hogy szemmel tartjuk a munkahelyi munkafeltételek romlását, hogy küzdhessünk ellene. Az ökológiai átállás még ma is csak nagyon korlátozott mértékben figyelhető meg, és a munkahelyekre és a foglalkoztatásra gyakorolt hatása még mindig kevésbé érezhető. A munkahelyekre és a foglalkoztatásra gyakorolt hatás középtávon valószínűleg alacsony marad. Az energia és a ritkafémek bolygósztintű korlátai azonban a távolabbi jövőben radikális változásokhoz vezethetnek. Miért ne fejlesztenénk tehát ma a holnap szakmáihoz szükséges készségeket?

##### a) Rövid távon az ökológiai átállás új készségigényeket támaszthat

Az ökológiai átállás új készségek kialakulását jelenti, amelyek lényege a (használt, helyi, kézzel készített...) termékek ... és folyamatok (rövid ellátási lánc, javítás, újrafelhasználás ...) fejlesztésére való összpontosítás az ökológiai átálláshoz kapcsolódóan, viszonylag rövid idő alatt:

- Az ökológiai átállás során értékesített termékek alakulása: a termékek várhatóan a következő új szegmensekben fognak alakulni: helyi, használt, kevesebb csomagolás és túlcsoomagolás, fenntarthatóbb termékek, csináld magad termékek, a termékek újrahasznosítása...;
- Az ökológiai átállás keretében a forgalmazási folyamatok alakulása: Új értékesítési módokat kell alkalmazni: rövid ellátási láncok, környezetbarátabb logisztika, hulladékgazdálkodás, az ezekkel kapcsolatos jelentéstétel és kommunikáció, új szolgáltatások (bérlés, javítás stb.) kidolgozása;
- Akár termékekről, akár folyamatokról van szó, ezek nem radikálisan új készségek, hanem inkább új ismeretek, amelyek a fenti fejleményekhez, az ismeretek bővüléséhez és a tudatosság növeléséhez kapcsolódnak.

##### b) A digitális technológia új igényei és a munkafeltételeket érintő kockázatok előrejelzése

A digitális technológia területén jelentős képzési igényt tapasztalunk az eszközökkel, de az új munkahelyekkel kapcsolatban is; a munkafeltételek gyors romlása összehangolt reagálást követel a munkavállalóktól ahhoz, hogy küzdeni lehessen a munkahelyek megsemmisülése és a fokozódó nyomás ellen.

- Az alkalmazottak megfelelőbb képzése a digitális eszközökkel kapcsolatban: még mielőtt új munkahelyekről beszélünk a kiskereskedelmi szektorban, beszélünk kell arról, hogy az összes eladó és pénztáros készségeit fejleszteni kell. Ez a fajta képzés azonban gyakran nem valósul meg;
- Fejlődő digitális szakmák: az e-kereskedelem növekedése és az egyre gyorsabb kiszállítások iránti igény kétségtelenül növelni fogja az utolsó kilométeren dolgozó kézbesítő személyzet iránti igényt. Egyéb területek: nagy adathalmazok, mesterséges intelligencia és automatizálás, értékesítési animáció, kiberbiztonság;

- Küzdelem a munkahelyek megsemmisítése ellen, és a digitális óriások és a „fizikai” kereskedelem közötti verseny torzulásának elítélése: a digitális szereplők gyakran úgy szerveződnek, hogy a lehető legkevesebb adót fizessék, és európai központjukat adóparadicsomokban helyezik el;
- A szolgáltatási platformok világból érkező algoritmikus irányítás nem válhat a munkahelyi irányítás új módjává: ezért törekedni kell legalább a szabályok nagyobb átláthatóságára (az Európai Parlament most szövegezi a témával kapcsolatos európai irányelvet), a (megkülönböztető) előítéletek elleni küzdelemre és a munkavállalói közösségek megerősítésére;
- Szervezett fellépés a digitális technológia miatt romló munkafeltételekkel szemben: az uberizáció veszélye, a vállalati szociális párbeszéd gyengesége, a kézbesítő sofőrök fiktív önfoglalkoztatói státusza, a munkavállalók jogainak gyengülése a logisztikai platformokon.

**c) A hosszú távú változások mai előrejelzése: elengedhetetlen**

A szociális párbeszédbe integrálni kell a hosszú távú perspektívát, hogy számítani lehessen az éghajlatváltozásból eredő jövőbeli válságokra, és hogy a munkavállalók ne fizessenek túl magas árat.

- A szociális párbeszédből nem szabad kizárni a hosszú távú szempontokat: a közép- és hosszú távú korlátokat, a potenciális instabilitás e forrásait be kell vonni a vitákba és a változás folyamatába. Erre mindenképpen szükség van ahhoz, hogy a kiigazítási erőfeszítésekre ne a munkavállalók rovására kerüljön sor, és hogy az erőfeszítések megosztottak legyenek (igazságos átmenet);
- A megválasztott képviselők képzésének fontossága a hosszú távú változások előrejelzése szempontjából: a munkavállalói képviselőknek saját elemzést kell végezniük és véleményt alkotniuk, és vállalaton kívüli forrásokra és szakértőkre is hagyatkozniuk kell.

## V. A szociális partnerek és a szociális párbeszéd szerepe

A kereskedelem az egyik olyan ágazat, ahol különböző beszélgetőpartnereink (a Syndex európai leányvállalatainak vezetői) szerint a legnehezebb megvalósítani a szociális párbeszédet. Így a szociális partnereket gyakran kizárják a digitális és ökológiai átalakulásokhoz kapcsolódó döntéshozatali folyamatokból. E megfigyelésen túl a szakszervezetek és a civil társadalom különféle kezdeményezésekkel próbál talpon maradni az átállások kihívásaival szemben. Az európai üzemi tanácsok fontos közvetítők lehetnek e területek megvizsgálása során.

**a) Megállapítható, hogy a szociális párbeszéd nagyon nehéz az európai kiskereskedelmi szektorban, illetve hogy a digitális átállással kapcsolatban aggodalmak merülnek fel**

Európában a kereskedelmi szakszervezetek gyengék és fragmentáltak; gyakran nincsenek ágazati szintű tárgyalások (Egyesült Királyság, Lengyelország stb.); ezeket a vállalathoz utalják vissza, a szakszervezetek sérelmére. A reprezentatív szakszervezeteket a vezetőség nem feltétlenül ismeri el: a munkáltató így megtagadhatja a tárgyalások megkezdését. Ha a digitális átalakulások hatásai jelentős téttel bírnak, aggodalomra adnak okot, és párbeszédet igényelnek is, a környezetvédelmi kérdések még mindig csekély figyelmet kapnak.

- Néhány magyarázat a szociális párbeszéd kihívásaira: Először is a dolgozó népesség nagy része részmunkaidőben dolgozik, néhányuk pedig atipikus munkaidőben, ami megnehezíti a szakszervezeti szerveződést. Másodszor az ágazatban dolgozó alkalmazottak nagymértékű fluktuációja azt jelenti, hogy a szakszervezeti választásokon rendszeresen új jelölteket kell találni, és következésképpen újra és újra ki kell alakítani a vezetőséget és megismertetni velük a vállalatot. Harmadszor a nagy kiskereskedelmi láncok üzlethálózattá szerveződése és a nagyon kis cégekből álló gazdasági szövet a munka szempontjából széttöredezett ágazatot jelent. Végül, a negyedik akadály az, hogy az ágazatban erős munkavállalói képviselőlet jöjjön létre, az alacsony bérek – és a csekély bérfejlesztés – jelentik, mivel így a szakszervezetek számára a tagdíjbevételek alacsonyabbak, mint sok más ágazatban;
- A digitális kérdésekkel kapcsolatos fő aggályok: A munkavállalók képviselőit nagyon aggasztja a digitális és az ökológiai átállás. A digitalizáció és az automatizálás hatásait a munkavállalók itt is szinte egyöntetűen negatívan ítélik meg, mind a foglalkoztatás, mind a munkafeltételek tekintetében. Másrészt az ökológiai átállás témája és annak sürgőssége a kiskereskedelmi vállalatokon belül általában kevésbé vonzó.

#### **b) Egyes politikai kontextusokban az ökológiai és digitális átállással kapcsolatban szakszervezeti kezdeményezések jönnek létre**

Néhány országban kötelezettségeket írnak elő a környezetvédelmi kérdések szociális párbeszédbe való integrálására vonatkozóan, és a szakszervezeteken belül is vannak kezdeményezések (a Green Rep az Egyesült Királyságban, a Green Sentinels Franciaországban), de ezek egyelőre korlátozottak.

- Többé-kevésbé strukturált és kötelező nemzeti politikai és szabályozási eszközök: Franciaországban a munkavállalók képviselőinek eszközeit elméletileg 2021 nyara és az éghajlatról és a rezilienciáról szóló törvény kihirdetése óta kibővítették a munka törvénykönyvében. A szociális és gazdasági bizottság új hatáskörökkel rendelkezik környezetvédelmi kérdésekben. Ha ezeket elméletileg törvény biztosítja, néhány év múlva fel kell majd mérni, hogy mennyire eredményesek az intézkedések, és a választott képviselők hogyan használják azokat a gyakorlatban. Más európai országokban a meglévő szabályozási eszközök – az európai üzemi tanácsról szóló irányelv, a tájékoztatásról és konzultációról szóló keretirányelv stb. – saját jogszabályaikba átültetve eddig csak korlátozott hatást értek el, mivel gyakran csak részben alkalmazzák ezeket, vagy alkalmazásuk akadályozott is lehet. Ezért kétséges, hogy ezek az eszközök mobilizálhatók-e a legkönnyebben a szociális partnerek között a „kettős átállás” megvitatása céljából...;
- Van már néhány figyelemre méltó, de óvatos kezdeményezés abból a célból, hogy a munkavállalók képviselőit bevonják az ökológiai átállásról és a kereskedelem digitalizációjának kockázatairól szóló vitákba: a kampányokat olykor a szakszervezetek kezdeményezik. Az Egyesült Királyságban például az USDAW médiakampányt indított („Save our Shops” [Mentsük meg a boltjainkat], amely még most is zajlik). Az Egyesült Királyságban a BFAWU szakszervezetben belül nemrégiben hozták létre a zöld képviselői funkciót. Franciaországban 2020 óta működik a zöld őrsemek hálózata a „Culture conseil communicatio” CFDT szövetségben belül.

#### **c) Ajánlások**

Az európai fiatalok erősen elkötelezettek a környezeti probléma iránt, és szerveződni kezdenek a civil társadalom keretein belül. Az ezekkel a kezdeményezésekkel való szövetkezés fontos lehetőségnek tűnik a szakszervezeti

mozgalom és annak megújulása szempontjából. A szociális párbeszéd fejlesztése szükségszerűen megköveteli a választott képviselők készségeinek bővítését és a kérdések európai üzemi tanácsok szintjén történő vizsgálatát.

- **Szükséges képzés** a választott képviselők számára környezetvédelmi kérdésekben: A témáról folytatott kiegyensúlyozott társadalmi párbeszéd előfeltételeként a képzésnek a következőkre kell kiterjednie:
  - az éghajlatváltozás mechanizmusa és annak a környezetre gyakorolt hatása;
  - a vállalatot érintő környezeti kockázat fogalma és a különböző lehetséges alkalmazkodási stratégiák;
  - a vállalat környezetre gyakorolt hatásának fogalma és e hatás csökkentésének különböző eszközei;
  - a szabályozási keret, különösen a nem pénzügyi jelentéstétel tekintetében;
  - végül a változással szembeni ellenállás mechanizmusai és azok kezelése.
- **Az európai üzemi tanácsok és az európai szint** a párbeszéd lefolytatásának megfelelő szinterei: A környezetvédelmi és éghajlat-változási politikákról általában a csoportok vezetőségi szintjén döntenek és irányítják azokat. Ezután e csoportok különböző vállalatain/részlegeinek feladata, hogy megtalálják az eszközöket a felülről kitűzött célok eléréséhez. Központi pozíciójuknak köszönhetően az európai üzemi tanácsok áttekinthetik a teljes folyamatot, a célkitűzések meghatározásától az intézkedések végrehajtásáig;
- **Szövetség a civil társadalmi partnerekkel:** egyes civil társadalmi csoportok külső nyomást tudnak gyakorolni abból a célból, hogy (többek között) a kiskereskedelmi szereplők szembesüljenek a környezeti kérdésekben viselt felelősségükkel. A cél az, hogy a közvélemény reagáljon, különösen pedig az, hogy a forgalmazók változtassanak a gyakorlatukon. E vállalatok alkalmazottainak választott képviselői így támogathatják a média akcióit, csatlakozhatnak az említett követelésekhez, és továbbra is nyomást gyakorolhatnak az előrelépés és a kötelezettségvállalások elérése érdekében. Azt is látjuk, hogy a munkavállalók részéről megjelenik az óhaj, és „zöld” szakszervezetek jönnek létre. A környezetvédelmi kérdés így a hagyományos szakszervezetek megújulásának és újjáalakulásának forrása lehet, mivel egyre nagyobb támogatottságot élvez, különösen a fiatalok körében, akik támogatják ezeket a témákat.

## 5. KÖVETKEZTETÉSEK

A házon belüli másodelemzés megállapításai, a felmérés eredményei és a szakpolitikai tájékoztatók ajánlásai alapján azt látjuk, hogy (külön-külön vagy együttesen) a zöld és digitális átállás terén a szakszervezetek sokféle módon felléphetnek. E kezdeményezések hatóköre és hatása olyan tényezőktől függően változik országonként, mint a szakszervezetek ereje, az ipari kapcsolatrendszerek és a szociális párbeszéd minősége. A projekt célországokban – Magyarországon, Olaszországban, Svédországban és Hollandiában – megrendezésre kerülő négy nemzeti műhelytalálkozó során a következő kérdésekre lehet majd választ adni:

1. „Hol tartunk most?": a folyamatban lévő szakszervezeti kezdeményezések részletesebb feltérképezése és sikerük értékelése;
2. „Hová szeretnénk eljutni?": vita arról, hogy a szakszervezetek mit szeretnének tenni annak érdekében, hogy nagyobb hatást gyakoroljanak a kettős átállásra;



3. „Mire van szükségünk, hogy eljussunk oda?": annak meghatározása, hogy mi szükséges a kívánt célok eléréséhez. Ezeket az igényeket később iránymutatásokká és ajánlásokká alakítjuk át, amelyeket a projekt eszköztárában fogunk bemutatni.

Konkrétabban a „Hol tartunk most?” kérdést illetően, a folyamatban lévő kezdeményezések feltérképezésének egyik módja egy – a zöld és a digitális átállásra (külön-külön és együttesen) alkalmazható – osztályozás, amelyet az Algorithm Watch által a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség<sup>21</sup> megbízásából készített, „Algorithmic transparency and accountability in the world of work – A mapping study into the activities of trade unions” (Algoritmikus átláthatóság és elszámoltathatóság a munka világában – A szakszervezetek tevékenységének feltérképezése) című kiadvány inspirált. A szakszervezetek hozzájárulásai a következő kategóriákba sorolhatók:

- Tudatosság / forgatókönyvek felvázolása
- Elemzés / diagnózis / tudásgyűjtés
- Stratégia / ütemterv / alapelvek
- Szakpolitikai álláspont / ajánlások / szabályozási követelmények
- Szakszervezetek szerveződés / kampányok / kollektív fellépés / felhívás cselekvésre
- Képességfejlesztés / képzés / kapacitásépítés

Azt mondhatjuk, hogy a magas szintű elkötelezettség és „érettség” akkor érhető el, ha egy szakszervezet olyan tervvel rendelkezik, amely a fent említett kategóriák mindegyikében párhuzamos kezdeményezéseket tartalmaz.

A műhelyértekezletek eredményeit a projektirányító csoport egy külön erre a célra szervezett ülésen fogja megvitatni. Ez a lépés előkészíti az utat az eszköztár, vagyis a projekt fő teljesítendő feladata kidolgozásához. Ebben a szakaszban a projektirányító csoport feltételezhetően az alábbi kérdéseket is megvitathatja: az eszköztárnak külön-külön vagy együttesen kell foglalkoznia a zöld és a digitális átállással? Vagy legyen egy közös rész (az átállások alakításában játszott szakszervezeti szerepről), amelyet átállásspecifikus részek követnek? Milyen mértékben kell az eszköztárnak tájékoztatásul szolgálnia a döntéshozók számára a stratégiák meghatározásában, illetve a munkavállalók képviselőit munkájukban támogatnia?

---

<sup>21</sup><https://www.ituc-csi.org/Algorithmic-transparency-and-accountability>