

„A KETTŐS ÁTÁLLÁS SZABÁLYOZÁSI KERETE: JOGI ESZKÖZÖK A KERESKEDELMI ÁGAZATBAN MŰKÖDŐ SZAKSZERVEZETEK SZÁMÁRA”

A SYNDEX JELENTÉSE

Ezt a tanulmányt az UNI Europa Commerce koordinálta a VS/2022/101051952 – „Kettős átállás – Hogyan bővíthető a kereskedelmi szektorban a kettős átállásról szóló szociális párbeszéd?” című projekt irányítócsoportjának támogatásával.

Közreműködők

Felix Milon-Lacoste

Mélanie Monton

Cynthia Wambo

José Serrano

Birte Homann

2024. június



Ez a projekt az Európai Unió finanszírozásával valósult meg a VS/2022/101051952 „Kettős átállás – Hogyan bővíthető a kereskedelmi szektorban a kettős átállásról szóló szociális párbeszéd?” megállapodás keretein belül.

Nyilatkozat: Az esetleges hibákért vagy hiányosságokért kizárólag a szerkesztő felel. A tartalom nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság véleményét. Az Európai Bizottság nem vállal felelősséget az itt található információk felhasználásáért.

1. Vezetői összefoglaló

Az európai munkaerőpiacot jelenleg két, a digitalizáció, illetve a környezeti és éghajlati érdekeknek a gazdaságba való beépülése által indított tendencia alakítja. Ez a két tendencia, amelyet a (digitális és zöld) *kettős* átállás fogalma szerint közelítünk meg, lehetőségeket, kihívásokat és veszélyeket egyaránt magában rejt a foglalkoztatás és a munkavállalók számára: a munkahelyek létrehozása, átalakítása vagy teljes megszüntetése, a továbbképzési/átképzési követelmények megjelenése, a munkakörülmények és -folyamatok megváltozása, a munkavállalók biztonsága és a magánélet védelme csupán néhány olyan aggály, ami a változásokból ered.

A szakszervezetek szükséges partnerként pozícionáltak magukat a mindenki számára igazságos átállás biztosításához, és egyrészt részt vesznek a jövő munkahelyeinek előkészítésében, másrészt aktív szereplői az éghajlati vészhelyzet és a digitalizáció által felvetett kihívások kezelésének. Az európai, nemzeti, ágazati és vállalati szintű szociális párbeszéd, mint a munkaadói szervezetekkel folytatott tárgyalások eszköze, továbbra is az egyik legfontosabb módja annak, hogy ezeket a kockázatokat kezelni lehessen. A nagyrészt kkv-kból álló és egyes esetekben a munkásmozgalom nagyfokú széttagoaltságával jellemezhető kereskedelmi ágazat esetében elengedhetetlen, hogy a szakszervezetek képesek legyenek megállni a helyüket a domináns érdekelt felekkel szemben, és megvédjék a munkavállalók jogait és érdekeit. A szabályozási keretek kulcsfontosságú eszközök, amelyekkel ez a cél megvalósítható. E jelentés fő célja tehát az volt, hogy meghatározza azokat a jogi eszközöket, amelyeket a kereskedelmi ágazatban működő szakszervezetek jelenleg felhasználhatnak a szociális párbeszédben való részvételük és hatékonyságuk javítására.

Az UNI Europa számára készített korábbi tanulmányok rávilágítottak arra, hogy a zöld és a digitális átállás nem elemezhető kizárólag a *kettős* átállás közös fogalma alapján. Kutatásunk ezért arra összpontosított, hogy ezeket külön-külön vizsgáljuk meg, és mindkét esetben meghatározzuk a kulcsfontosságú kérdéseket, amelyekkel kapcsolatban jogi felülvizsgálatot végeztünk a másodelemzés és az érdekelt személyekkel folytatott interjúk alapján. Az európai keretrendszer mellett a szabályozás három (3) szintjét (nemzeti, ágazati és vállalati szintet) elemezték tizenhárom (13) országban, köztük Belgiumban, Finnországban, Franciaországban, Németországban, Görögországban, Magyarországon, Írországon, Olaszországban, Hollandiában, Norvégiában, Lengyelországban, Spanyolországban és Svédországban.

Elemzésünk számos megállapításra jutott. Először is úgy tűnik, hogy Európa viszonylag szilárd szabályozási alapot biztosít mindkét átállás tekintetében, amelyre a nemzeti jogba való átültetés során, illetve az alacsonyabb szintű szabályozásban lehet támaszkodni. Kiderült azonban, hogy a zöld és a digitális átállást eddig nagyrészt figyelmen kívül hagyták a szociális párbeszédben. Az elemzett országok és témák számához képest nagyon kevés kollektív szerződés foglalkozik az átállásokkal kapcsolatos legfontosabb kérdésekkel. A meglévő megállapodások érdekes intézkedéseket kínálnak olyan témákban, mint a képzés, a távmunka, és egyesek számára a digitális és környezetvédelmi kérdésekkel kapcsolatos információs konzultációs jogkörök. Úgy tűnik azonban, hogy ezek a kérdések még mindig nem a tárgyalások középpontjában állnak. A bérek, a munkaidő, a munka alkalmi jellegűvé válása láthatóan háttérbe szorítja a környezetvédelmi aggályokat és a digitalizáció okozta kihívásokat. Nemzeti szinten az eredmények kontrasztosak a megfelelő eszközök rendelkezésre állása tekintetében. Míg egyes országok, például Franciaország, Németország és Spanyolország fontos intézkedéseket dolgoztak ki mindkét átállás legfontosabb kulcskérdéseire vonatkozóan, addig mások, például Magyarország vagy Lengyelország, úgy tűnik, nem rendelkeznek szilárd szabályozási keretekkel.

A kiskereskedelmi ágazatnak még minden bizonnyal jelentős feladatokat kell megoldania a digitális és a zöld átállás terén. Az ökoszisztémában azonban jelenleg változás zajlik: nem kötelező erejű eszközöket határoznak meg, szakpolitikákat és ajánlásokat adnak ki, az átállás szükségességére és annak tétjére összpontosító projekteket hajtanak végre. A várakozások szerint e kezdeményezések eredményei segíteni fogják a szakszervezetek és az érintett érdekelt felek lobbitevékenységét és fellépését a jobb és kiegészítő jogszabályok érdekében.

2. Következtetések és kilátások: előrelépés a jobb jogalkotás és a szakszervezetek fellépése révén

A különböző vizsgált témákból kiderül, hogy ritkán foglalkoznak a zöld átállással és a digitális átállással a szociális párbeszédben, és eddig csak nagyon korlátozottan jelentek meg a kollektív szerződésekből is, a legtöbb azonosított intézkedés a képzésre vagy a távmunkára összpontosít (beleértve az üvegházhatású gázok kibocsátásának értékelését e megállapodásokhoz kapcsolódóan). A fő probléma az, hogy a szociális párbeszéd ezekben a kérdésekben gyakran csak olyan kérdésekre korlátozódik, amelyek közvetlenül a jelenben végzett munkát érintik, míg a fontosabb kérdéseket alig érintik, mint például a vállalat tevékenységeinek környezeti hatása, a vállalat üzleti modelljének átalakítási lehetőségei vagy a túlságosan szennyező tevékenységekre vonatkozó enyhítési tervek.

Bár a zöld átállás konkrét hatásai a legtöbb esetben távolinak tűnhetnek a munkavállalók közösségének közvetlen aggályaitól, az e témában hozott intézkedéseknek jelentős következményei lesznek a foglalkoztatásra, a munkahelyekre és a munkakörülményekre, és ezt a kérdést a szociális párbeszédnek a lehető leghamarabb és a lehető legmélyebben kell tárgyalnia annak érdekében, hogy az átállás a lehető leginkább igazságos legyen a munkavállalók számára.

A digitális átállás sokkal közvetlenebbül látható, mivel már most is messzemenő hatása van, és az elkövetkező években kétségtelenül felgyorsul. A digitális technológia számos szempontból gyorsan megváltoztatta a kereskedelmi ágazatot: e-kereskedelem kiszállítással vagy „click and collect”-tel, önkiszolgáló pénztárak az üzletekben, valamint a készletgazdálkodás és a gazdálkodás „optimalizálása” algoritmusok alapján stb. Bár az említett változások még folyamatban vannak, a munkafeltételekre és a foglalkoztatási volumenre gyakorolt káros hatások már most is nyilvánvalóak.

Mindkét átállás tekintetében úgy tűnik, hogy Európa viszonylag szilárd előzetes keretet kínál, amelyre további szabályozások építhetők. A digitalizáció esetében például az általános adatvédelmi rendelet szilárd jogalapot képez a magánélet védelmének és a személyes adatok kezelésének kérdésében, és a nemzeti jogba való átültetés révén biztosítékot nyújt például olyan országok számára, mint Írország, amelyeknek még mindig van mit tenniük a digitalizációra vonatkozó szabályozás terén. A szociális párbeszédnek és a szociális partnerek bevonásának még mindig viszonylag korlátozott a tere, ami nagyobb felhatalmazást biztosító eszközök létrehozását teszi szükségessé.

Franciaországban, bár lehetne még javítani rajta, az elmúlt években bevezették a zöld átállásról szóló szociális párbeszéd jogi keretét (éghajlatváltozási és alkalmazkodóképességi törvény, 2021), de tény, hogy ez a keret nem eléggé ismert és nem is érvényesül. Még azokban az országokban is, ahol a kollektív autonómia elve érvényesül, és ahol a törvények kevésbé jelentős szerepet játszanak a munka szabályozásában (nevezetesen Németországban és a skandináv országokban), úgy tűnik, hogy a kollektív tárgyalások viszonylag kevés konkrét intézkedést hoztak a digitális és környezetvédelmi témákban. A legtöbb cselekvés egyrészt törvényi úton, másrészt nem kötelező erejű intézkedésekkel (szociális partneri jelentések, szakszervezeti kiáltványok és gyakorlati útmutatók stb.) történt, de továbbra is kérdéses, hogyan lehet megosztani ezeket a jelenleg mellőzött megfontolásokat és kötelezettségvállalásokat, mivel a kereskedelmi ágazat különösen távolinak tűnik ezektől a kérdésektől. Ennek néhány oka azonosítható.

Az első a kérdések technikai jellege, különösen a digitális kérdések esetében, ahol a gyakorlati alkalmazásokat nehéz elválasztani a technikai szempontoktól, és ahol az egyik kulcskérdés a rendszerek átláthatóságának hiánya (néha még a tervezők szemében is, a mélytanulás fejlődésével). Az első válasz erre az akadályra a munkavállalók képviselőinek szóló speciális képzés lehetne e témákban, mivel eddig országtól függően vagy nem volt ilyen képzés, vagy más jogkörökkel kapcsolatos képzésbe volt integrálva, különösen gazdasági kérdésekben, de további erőforrások nélkül (különösen Franciaországban).

A második és legnagyobb ok az, hogy más kérdések élveznek elsőbbséget, a digitális és az ökológiai kérdéseket mindenekelőtt hosszú távú kérdéseknek tekintik, amelyek távol állnak a munkavállalók közvetlen aggályaitól. A kereskedelem, mint olyan ágazat, ahol a munkahelyek különösen bizonytalanok (sok az ideiglenes munka, a részmunkaidős munka, magas a fluktuáció és viszonylag alacsonyak a bérek), kifejezetten háttérbe szorítja a digitális és környezetvédelmi kérdéseket. Az összes ágazatot együttvéve azt is megfigyelhetjük, hogy azokban az országokban, ahol a bérproblémák a legsürgetőbbek, még kevésbé összpontosítanak ezekre a kérdésekre: Görögországban, ahol a kollektív szerződések nyújtotta előnyök lehetőségét csak 2017-ben vezették be újra, miután az IMF beavatkozása miatt több évre felfüggesztették, és ahol ennek hiányában a legtöbb munkavállalónak a minimálbért fizették, miközben a tárgyalások elhúzódtak; Olaszországban, ahol a kollektív szerződések alapvető szerepet játszanak a bérek meghatározásában (a minisztérium által meghatározott szakmaközi minimumok olyan alacsonyok, hogy nincs valódi jelentőségük), és ahol az ágazati megállapodások rendszeres (négyévente történő) lejáta különösen nagy nyomást gyakorol a bérkérdésekre (több kereskedelmi ágazatban már több éve nem született kollektív szerződés a tárgyalások késedelme vagy elakadása miatt), Lengyelországban és Magyarországon, ahol a szakszervezeti képviselet aránya és a bérek történelmileg alacsonyok, és ahol az elmúlt években különösen magas volt az infláció stb. Az infláció visszatérése gyakorlatilag megerősítette a bérek és a tisztességes életkörülmények fontosságát a tárgyalásokon: mivel az áremelkedés Európában 2019-hez képest általában 15% feletti (és egyes országokban ennél jóval magasabb szintet is elér), a vásárlóerő kérdései még sürgetőbbé válnak, különösen annak fényében, hogy az infláció különösen az élelmiszereket és az energiát érintette, aminek sokkal nagyobb hatása van az alacsony jövedelmű háztartásokra.

Végül, az utolsó azonosítható ok a munkavállalók képviselőinek törékeny helyzete, ami különösen a kereskedelmi ágazatban jellemző, ahol a szakszervezeti szerveződés mértéke alacsony, és a szakszervezetek különösen széttöredeztettek, ami a sok kis üzletben dolgozók elszigeteltségéből, a magas fluktuációból stb. adódik. Törékeny helyzetükből adódóan az ágazatban dolgozó munkavállalók képviselői számára ezért nehéz a munkavállalók számára leglényegesebb kérdéseken – bérek és munkakörülmények – túlmutatni, mivel alkupozíciójuk általában nem elégséges.

A munkavállalók képviselőinek bevonása ezekbe az ügyekbe azonban alapvető fontosságúnak tűnik, mivel nem lehet a törvény a változások egyetlen eszköze ezeken a területeken, és a szakszervezetek alapvető szerepet játszanak a folyamatban lévő változások megfigyelésében és a szóban forgó kérdésekre adandó megfelelő válaszok megfogalmazásában. A vegyipari ágazatban a folyamatban lévő átállások következtében munkahelyüket elvesztő munkavállalók támogatására megállapodással létrehozott kölcsönös kompenzációs alapok például olyan, a szociális párbeszéd által támogatott intézkedések, amelyeket tovább lehetne fejleszteni. A kereskedelmi ágazatot továbbá különösen érintik a jelenlegi és jövőbeli változások, beleértve az energiakérdéseket, a fordított logisztika

fejlődését, a növekvő használcikk-piacot és az új fogyasztói igényeket, a fogyasztási cikkekre (különösen a műszaki és háztartási termékekre) vonatkozó javíthatósági jogi követelményeket, az e-kereskedelem növekvő jelentőségét, valamint az algoritmikus irányítást.

Ahogy a többi gazdasági ágazatban, a kereskedelmi ágazat számára is most az a tét, hogy a munkavállalók képviselőinek hangsúlyosabb helyet biztosítsanak az üzemi tanácsokban, de esetleg a vállalatok igazgatótanácsaiban is. A digitális és ökológiai kérdésekkel kapcsolatos stratégiát a vállalatok legmagasabb szintjén vitatják meg, és a munkavállalók képviselőit nehéz lehet bevonni ezekbe az olykor ambivalens kérdésekbe anélkül, hogy bevonják őket az eredeti döntéshozatali folyamatba, ami azzal a kockázattal jár, hogy a szakszervezetek csak korlátozott szerepet játszanak olyan változások következményeinek enyhítésében, amelyekről nem tudták kifejezni véleményüket. Ezzel a szemlélettel összhangban a kutatás világában kialakulóban lévő álláspont a „co-determination”, azaz a döntéshozatalban való munkavállalói részvételi modellek erősítését szorgalmazza, amely az irányítás befolyásolását jelenti a társasági jogi kereteken keresztül, és nem csak a munkajogon keresztül. Nem szabad elfelejtenünk, hogy az Európai Unió 13 országában vannak munkavállalói képviselők az igazgatótanácsokban, de az arányok a legtöbb esetben még mindig viszonylag alacsonyak. Annak érdekében, hogy javuljon a munkavállalók részvétele az őket közvetlenül érintő döntésekben, és megtaláljuk a tőke és a munka világának közös érdekeit, nem lenne célszerű növelni a munkavállalók képviselőinek szerepét ezekben a testületekben? Ezért a vállalatirányítás mélyreható átalakítására lenne szükség.

Időközben az elmúlt években számos érdekes kezdeményezés és nyilatkozat jelent meg, amelyek pozitív értelemben gazdagíthatják a digitális átállásról és a zöld átállásról szóló kollektív vitát (a lista nem teljes):

- ▶ Szakszervezeti álláspontok európai szinten (példa: az ESZSZ álláspontja az igazságos átállásra vonatkozó jogi keretrendszerrel, amely kiegészíti az „Irány az 55!” intézkedéscsomagot)
- ▶ A nemzeti szakszervezetek által a tagjaik számára összeállított útmutatók és eszközkészletek:
 - Spanyolországban például a CCOO által 2019-ben létrehozott, a szakszervezetek számára a digitalizációval kapcsolatos ajánlásokat tartalmazó útmutató foglalkozik az automatizálás és a digitalizáció hatásaival, a digitális jogokkal, a képzéssel és átképzéssel, az adózással a digitális korban, valamint az új technológiák és algoritmusok munkahelyi hatásaival. Ugyanebben az évben az UGT egy másik útmutatót is kiadott: „UGT kontra digitalizáció: a szakszervezeti cselekvés három éve”.
 - Franciaországban a CFDT számos eszköztárt adott ki, hogy segítse tagjait az igazságos átállás mozgalmának megértésében és előmozdításában a vállalatoknál, valamint a vállalat helyzetének elemzésében konkrét eszközökkel. 2022-től a „Munkával az éghajlatért” a környezetvédelemért és a tisztességes zöld átállásért folytatott valamennyi szakszervezeti fellépés közös neve lett. A CGT egy „munkakörnyezeti radart” is kifejlesztett szakértőkkel és egy ökopolitikai mozgalommal, amelynek célja a munkavállalók és képviselőik környezetvédelmi kérdésekben való jártasságának növelése, valamint a cselekvésre való felkészítésük.
- ▶ Egyéb állami intézkedések a szakszervezetek érveinek figyelembevételével:
 - Írországban: az igazságos átállás végső jelentését az eredményekről 2021 végén tették közzé, amely 15 ajánlást fogalmazott meg. Célja, hogy Írország középső részén, ahol jelentős ipar működött a tőzre alapozva, igazságos átállást biztosítson egy fenntartható társadalmi-gazdasági és környezeti jövő felé.

- Spanyolországban 2021 és 2023 között különböző regionális megállapodásokat írtak alá az igazságos átállásról

► Kiemelhetők a kereskedelmi ágazatok kollektív tárgyalási intézkedései is:

- Kereskedelmi ágazati megállapodás a spanyolországi Jaen tartományban (2022-től 2024-ig alkalmazandó):

Kiterjeszti az egészségügyi és biztonsági megbízottak körét a környezetvédelemmel kapcsolatos feladatokkal: a környezetvédelmi biztonsági tervek kidolgozása, a környezeti kockázatok értékelése, a személyzet tájékoztatása és képzése, a munkavállalók védelme az elvégzett munkából eredő környezeti kockázatokkal és szennyező anyagokkal szemben, a környezetvédelmi kérdésekre vonatkozó jogszabályok betartatása. Kijelenti, hogy a környezetvédelmi megbízottat tájékoztatni kell a vállalat által a környezetvédelmi kérdésekben kidolgozott tervekről.

- Textilkereskedelmi ágazati megállapodás a spanyolországi Barcelona tartományban (2022-től 2024-ig alkalmazandó):

kimondja, hogy a szakszervezetek részt vesznek a vállalat által kidolgozott környezetvédelmi irányítási tervek értékelésében, létrehozza egy szakszervezeti környezetvédelmi és fenntarthatósági tisztviselő szerepét, aki hozzáférhet az információkhoz és a dokumentációhoz, javaslatot tehet konkrét képzési politikákra, és adott esetben és megállapodás esetén további időjövírásokat kap.

- Élelmiszer-kereskedelmi ágazati megállapodás a spanyolországi Navarra tartományban (2019-től 2024-ig alkalmazandó):

Célul tűzi ki a munkavállalók környezetvédelmi kérdésekkel kapcsolatos további képzését és tájékoztatását, valamint a környezetvédelmi jogszabályok jobb végrehajtását.

- BHV Exploitation társasági megállapodás (francia áruház) a gazdasági és szociális bizottság, azaz az üzemi tanács működéséről (2018. július)

Két bizottságot hoz létre az üzemi tanácson belül a digitális átalakulással és a CSR-ügyekkel kapcsolatban.

- H&M digitalizációs megállapodás Németországban (2022-től 2025-ig alkalmazandó):

Két bizottságot hoz létre, amelyek feladata, hogy felmérje, a „digitális rendszerek” bevezetése vagy megváltoztatása milyen hatást gyakorol a kérdések széles körére (beleértve különösen a munkavállalók tevékenységét, munkaterhelését, munkaidejét, a teljesítmény meghatározását, a munkavállalók ellenőrzését és függőségét ezektől a rendszerektől stb.) a végrehajtásuk előtt, valamint megvitassa a munkáltató, a munkavállalók vagy képviselőik digitális stratégiával kapcsolatos megfontolásait.