

„A munka digitalizációja és robotizációja – A szakszervezetek új kihívásai”

„A munka digitalizációja és robotizációja – A szakszervezetek új kihívásai” címmel rendezett szemináriumot Budapesten az EZA és a Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ), 2017. május 4-5-ig.

A szemináriumon 11 országból (Bulgária, Magyarország, Spanyolország, Ausztria, Litvánia, Szlovákia, Ciprus, Macedónia, Hollandia, Szerbia, Albánia) 38 résztvevő a digitális munkaerőpiacon és a digitális munkahelyeken történő változásokat vitatta meg.

Holecz Gábor, a MOSZ közsféráért felelős alelnöke köszöntötte a résztvevőket. Kiemelte: nagy öröm a MOSZ-nak, hogy már a második szemináriumot rendezhetik meg Budapesten ebben a témában. Mint elmondta: a gyors változással nagyon nehéz lépést tartani, és az ilyen tapasztalatcserék hozzájárulnak ahhoz, hogy ezen a platformon feltárjuk a minket érintő hasonló problémákat és kihívásokat, amelyeket tolmácsolhatunk az Európai Unió döntéshozóinak.

Andreas Gjecaj köszöntőjében elmondta: A digitalizáció nem csak a munkakörülményeinket, hanem a létmódunkat is megváltoztatja. Nekünk, szakszervezeteknek nem csak a problémákat, hanem a lehetőségeket is látnunk kell. Az adatforgalom megnövekedése új korszakot hoz számunkra: változni fog az iskolarendszer, a fiataloknak merőben új dolgokat kell megtanulniuk és újfajta kompetenciákra van szükségük. A digitalizáció egy lehetőség is: talán a jövőben nem lesz szükség arra, hogy Ázsiában termeljünk, hanem vissza lehet hozni a termelést Európába. A digitális fejlődés azzal a következménnyel is együtt jár, hogy az ember teljes mértékben

„átláthatóvá” válik. Minden lépésünk nyomonkövethető, ezért az adatbiztonság és a személyes biztonság ugyancsak nagy kihívás. A legnagyobb kihívást számunkra mégiscsak az jelenti, hogy megvédjük a munkavégzéshez szükséges kivívott európai szakszervezeti eredményeinket a digitalizált világban.

Jelena Soms, az LDF alelnöke Litvániából, az EZA „A munka digitalizációja és robotizációja” projekt felelős munkatársa arról számolt be, hogy az EZA miért tartja fontosnak ezt a kérdést, és mik a jövőre vonatkozó tervek. Mint mondta, óriási hatással lesz a digitalizáció a munkaerőpiacra, és az összes ágazatot érinteni fogja. Mindez lehetőségeket és fenyegetést is jelent egyszerre. Két iskola, két megközelítési mód létezik:

1. állásvesztésre kerül sor, csökkennek a jóléti társadalom vívmányai
2. új munkahelyeket teremt a digitalizáció.

Az Európai Bizottság egységes munkaanyagot készített, amely szerint a digitális gazdaság növekedést és új foglalkoztatási lehetőségeket hoz, mert befektetéseket teremt, és az innováció növekszik, ami alacsonyabb árakat eredményez. Ezt nevezzük negyedik ipari forradalomnak, amely a munkaköltséget kevésbé, míg a technológiát fontosabbá teszi. A digitális munka az Európa 2020 részét képezi. Új stratégiák kialakítása szükséges ahhoz, hogy a szakszervezetek nyertesek legyenek. A projekt keretein belül 6 szeminárium lesz, ezek közül az első a budapesti. A következőre Vilniusban kerül sor, ahol a szociális partnerek szerepe és a munkaerőpiaci változások, bérek lesz a téma. Szeptemberben Manchesterben arról lesz szó, hogy az energiaágazatban hogyan hat a digitalizáció, majd Brüsszelben októberben, később Madridban illetve Milánóban lesz szeminárium.



Fontos kiemelni, hogy új készségekre van szükség a jövőben. Jelenleg a számítógépek nem képesek pótolni a munkavállalókat, ezért is fontos a képzés. Az emberek számára fontos, hogy ellenállóbbak, rugalmasabb legyenek. A változás jeleit időben fel kell ismerni. A szakszervezetek számára fontos új hálózatok létrehozása is a digitális platformokon. A legfontosabb feladatunk a munkavállalók védelme! Nem szabad heti hét napon 24 órát dolgozni, mert ennek óriási kockázata van. Mindenkinek joga van egy nap pihenésre, hogy „kikapcsolja” magát. Nem lehet a munkavállalót felelősségre vonni, ha ki van kapcsolva a szabadidejében. Gyakran a munkaidőn kívül felvesszük a telefont, válaszolunk az e-mailekre és ez nagyon veszélyes. Hogy lehet a munkavállalói jogokat a digitalizációhoz igazítani?

Pfeiffer Tamás, a Munkástanácsok postai ágazatának alelnöke rámutatott: foglalkozni kellene a bérekkel, mert a munkaerő

szabadon áramlik keletről nyugatra, ez tudás és „agyelszívás”, és munkaerő probléma. Dr. Czuglerné dr. Ivány Judit, a MOSZ jogi alelnöke feltette a kérdést: tud-e pozitívan hatni, meg tudjuk-e tartani a munkaerőt? Kezelhető lesz-e a generációs probléma, hogy érinti az idősebbeket? Milyen szektorokra hat, illetve melyekre nem hat a digitalizáció? Mi az, amit nem lehet robotizálni? Nyilván a problémamegoldás képességét nem lehet robotizálni.

Cseresnyés Péter, a magyar munkaerőpiacért és képzésért felelős államtitkár előadásában kiemelte: a gazdaság az elmúlt időszakban jelentős mértékben fejlődött Magyarországon, nőtt a foglalkoztatottak száma: ma 700 ezerrel többen dolgoznak, mint egy évvel ezelőtt. Az ipar 4.0-val érzékeltetjük, hogy milyen kihívásokkal kell szembesülnünk. Bizonyos térségben szakemberhiány alakult ki, melynek megoldására kormányzati intézkedéseket hoztak, aminek a fő elme a Digitális Oktatási Stratégia. Cseresnyés a digitalizáció társadalmi és gazdasági hatásait a következő módon foglalta össze:

- hatással van az élet minden területére
- segít, meggyorsítja a kapcsolattartást
- ösztönzi a tanulást
- kiterjeszti a szórakozást.

Fontos, hogy a klasszikus értelemben vett képességek nem elegendők a munka megtartásához- egész életen át folyó tanulásra van szükség – minden nap fel kell készülnünk a következő nap tudásbéli kihívásaira. Egyes szakmák automatizáltak lesznek, magasan képzett digitális tudású embereket igényelnek, a képzetlen munkaerő iránti kereslet pedig jelentős mértékben csökkenni fog. A következő években kibővül azoknak a munkahelyeknek a száma, amelyek távmunkával elvégezhetőek. Egyes felmérések szerint a feltörekvő piacokon 7 millió munkahelyet szüntet meg és 2 millió új munkahely lesz, míg más felmérések azt mutatják, hogy 2020-ra 7 millió új munkahelyet teremt az infokommunikációs szektor fejlődése, és ennél jóval kevesebb munkahely szűnik meg. A kulcs-kompetencia

a gyors felfogókészség és a szociális intelligencia, valamint átlátó képesség és a rendszerkészség lesz.

Marczinkó Zoltán helyettes államtitkár hozzátette: a cél, hogy a magyar vállalkozások magasabb hozzáadott értéket állítsanak elő, és a nemzetközi cégekbe való beágyazottságuk nőjön.

Dr. Veselina Starcheva, vezető nemzetközi politikai tanácsadó a bolgár Prodkrepától, a nők helyzetéről beszélt a digitális világban. Mint mondta, új jelenség a „multitasking”, amelyben robotokká válnak az emberek. A rugalmas munkaidővel megjelenik a lehetőség, hogy a férfiak több időt töltsenek esetleg sporttal, vagy más kikapcsolódással, a nők esetében azonban csak a feladatokat és kötelezettségeket növeli, mert miközben mindig elérhetőnek kell lenniük a munkájukban, alkalmazkodniuk kell a gyermekgondozási létesítmények nyitvatartásához, iskolai szünetekhez. A nők stresszesebbek lettek, ugyanakkor versenyképesebbek. További probléma, hogy a nőknek nincs idejük továbbképző kurzusokat végezni. A szakszervezeti politikáknak figyelembe kell venniük a nemek közötti különbségeket, és a fenti problémákat.

Kozáry Vilmos a kompetenciákról és alkalmazkodóképességről beszélt a digitalizáció kapcsán, majd dr. Pásztor Miklós, a MOSZ szakértője az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság álláspontját mondta el: a digitalizáció hatását a munkafeltételekről és a fenntartható foglalkoztatásról.

Rácz Ildikó PhD hallgató a Sharing Economy munkajogi kihívásait mutatta be az Uber elnevezésű cég kapcsán. Ennek lényege, hogy a kihasználatlan vagyontárgyak értékesíthető erőforrássá válnak, amelyet a fogyasztók megosztanak egymás között, – különböző alkalmazásokon keresztül vállalják el a munkavégzési feladatokat.

Bárhonnan végezhető ez a munka, mégsem beszélhetünk távmunkáról, sem részmunkaidőről. Túlóra sincs, mivel nincs munkajogi alapot adó kötelelem: rugalmasság, de nem kötetlen

munkaidő. A munkajogi dilemma a következő: vállalkozó-e, vagy munkavállaló a jogviszony beazonosítása? A probléma gyökere az, hogy a Sharing Economy alkalmatlan arra, hogy beazonosítható legyen a munkaviszony. A polgári jogi jogviszonyra utaló jel az, hogy az Uber nem biztosítja számunkra a munkaeszközt. Lehet, hogy ez menekülés a munkajog hatálya alól? – időszakos munka ez, és végkielégítés stb. nem jár.

A konferencián elhangzott: 2016-ban közös állásfoglalást készítettek az európai szervezetek a digitális gazdasági modellről, ahol a tisztességes egységes digitális piacot tekintik iránymutatónak. Cél, hogy fennmaradjon az Európai Szociális Modell, amelynek legnagyobb sajátossága és értéke, hogy létezik a szociális modell. Az ETUC is kiadott egy nyilatkozatot, egyfajta mankót, hogy felhívja a figyelmet arra, hogy ténylegesen mire kell figyelni.

A jövőben szisztematikusan harmonizálni kell a jogszabályokat a digitalizációhoz. Sok munkahely fog elveszni. A munkahelyi jogok meggyengültek bizonyos területen. Már történtek munkaerőpiaci reformok. A digitalizáció hozzájárul majd a gazdasági növekedéshez, ezért optimistán tekinthetünk a jövő elé.