

Csurgó Dénes és Fabók Márton

MI A MUNKÁSOK SZEREPE A KLÍMAVÁLTSÁGGAL SZEMBENI KÜZDELEMBEN?

Igazságos átmenet és a mozgalmi szakszervezetiség új hulláma



A szakszervezeti mozgalom komoly átalakulásokon ment keresztül az elmúlt évtizedekben és a szakszervezeti tagok száma is jelentősen csökkent, ám ezzel együtt is a világ legnagyobb létszámú szervezett társadalmi mozgalmát képviselik még mindig. Emiatt fontos kérdés, hogy a szakszervezetek milyen álláspontot képviselnek a klímaváltozás körüli vitákban és küzdelmekben. Az alábbi cikk a klímaváltozásra vonatkozó szakszervezeti stratégiák két nagy típusát veszi szemügyre: a kisebb reformokra törekvő társadalmi párbeszéd, illetve a széleskörű társadalmi átalakulásért küzdő társadalmi erő stratégiáját különböztetjük meg egymástól. Az utóbbi kapcsán bővebben írunk a mozgalmi szakszervezetiség lehetőségeiről, melynek keretén belül a szakszervezetek a munkahelyi érdekkonfliktusok mellett a tagok mindennapi problémáira (lakhatás, gondoskodás stb.) megpróbálnak választ adni. Végül röviden kitérünk arra, hogy mindennek milyen jelentősége lehet a magyar szakszervezetek számára.

A klímaváltozásról szóló vitákban a szakszervezeteket gyakran olyan szereplőként ábrázolják, amelyek alapvetően szemben állnak a zöld mozgalommal: elvégre a zöldeknek a szén-dioxid-kibocsátás radikális csökkentésére irányuló követeléseit sok munkahely elvesztésével járnának, elsősorban az olyan szennyező iparágakban, mint az olajipar, a szénbányászat vagy a nehézipar. Ez az érdekkellentét kétségtelenül létezik, azonban a klímaváltságnak és az azzal szembeni fellépésnek mindenképpen hatása lesz a dolgozókra, ezért egyre több szakszervezet látta be az elmúlt évtizedben, hogy így vagy úgy, de részt kell venniük a folyamat alakításában. Hogy a szakszervezetek pontosan hogyan, milyen stratégia mentén szállnak be a klímaváltozás megállítására tett erőfeszítésekbe, az azért lényeges kérdés, mert a szakszervezetek még mindig a világ legnagyobb létszámú és legbővebb erőforrással rendelkező társadalmi mozgalmát alkotják.

A témával foglalkozó legtöbb szakszervezet ma már egyetért abban, hogy ún. igazságos átmenetre (*just transition*) van szükség, azaz egy olyan folyamatra, amely úgy alakítja át a jelenlegi gazdaságot, hogy eközben figyelembe veszi a dolgozók érdekeit is. Arról viszont, hogy mit is jelent pontosan az igazságos átmenet, és hogy milyen politikai stratégia szükséges az eléréséhez, komoly viták vannak a szakszervezeti mozgalmon belül. Ebben a cikkben előbb bemutatjuk az igazságos átmenettel kapcsolatos két versengő álláspontot, illetve az ezekhez kapcsolódó szakszervezeti stratégiákat, majd pedig kitérünk röviden arra is, hogy mindez mennyiben lehet releváns a magyar szakszervezetek számára.

SZAKSZERVEZETEK ÉS KLÍMAVÁLTOZÁS: AZ IGAZSÁGOS ÁTMENET KÉT MEGKÖZELÍTÉSE

A klímaválság kihívásaira reagáló szakszervezetek egy dologban legalább egyetértenek: ún. „igazságos átmenetre” (*just transition*) van szükség. Ez a követelés abból a meglátásból indul ki, hogy a karbonsemleges gazdaságba való átmenet nem feltétlenül jelenti egy társadalmilag igazságos és a munkások számára élhetőbb világ kialakulását. Éppen ellenkezőleg: az is elképzelhető, hogy a dekarbonizáció során a rohamtempóban átalakuló gazdaság és az emiatt megszűnő munkahelyek következtében a munkások kiszolgáltatottsága és a társadalmi egyenlőtlenségek tovább nőnek, a demokratikus politika tere pedig tovább szűkül. A klímaváltozás ügyében megnyilvánuló szakszervezetek egybehangzó célja tehát az, hogy a karbonsemleges gazdaságba való átmenet a dolgozók és általában a társadalom érdekeinek figyelembevételével történjen meg.

Hogy pontosan mit is jelent, és a valóságban hogy nézhet ki a sokat hangoztatott „igazságos átmenet”, azzal kapcsolatban folyamatos szakmai viták és politikai küzdelmek zajlanak. Két markánsan különböző értelmezés – és ebből következően kétféle szakszervezeti stratégia – kristályosodott ki a kérdéssel kapcsolatban az elmúlt években (Sweeney és Treat, 2018). Az egyik a „munkahelyközpontú” értelmezés, amely azt veszi górcső alá, hogy a klímapolitikák várhatóan milyen hatással lesznek bizonyos munkásokra (pl. egy bezárással szembesülő szénerőmű dolgozóira). Ezt a megközelítést képviseli a legnagyobb európai és nemzetközi szakszervezeti szövetség (az European Trade Union Cooperation [ETUC] és az International Trade Union Cooperation [ITUC]), valamint az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (International Labour Organization [ILO]).

Az igazságos átmenet másik értelmezése szerint a karbonsemleges gazdaságba való átalakuláshoz alapvető társadalmi változásokra lesz szükség, így a szakszervezeteknek nem csak a veszélyben lévő munkahelyek megvédésére kell koncentrálniuk. A „társadalmi átalakulást” sürgető megközelítés szerint a szakszervezeteknek olyan súlyos kérdésekre kell válaszokat találniuk, mint hogy hogyan vehetnek aktívan részt a szennyező iparágak – például az energiaipar vagy a szállítmányozás – sorsának alakításában, illetve hogyan segíthetnek elő a dolgozók alapvető szükségleteinek – lakhatás, élelmezés stb. – kielégítését ökológiailag fenntartható módon. Ezt az álláspontot képviselik a Trade Unions for Energy Democracy (TUED), azaz a Szakszervezetek az Energiademokráciáért nevű nemzetközi ernyőszervezet alá tartozó szervezetek.

A két megközelítés közti fő különbség abból fakad, hogy az egyes szervezetek eltérően viszonyulnak a fennálló rendszerhez: a „munkahelyközpontú” megközelítést pártoló szakszervezetek abban bíznak, hogy a piaci alapú, növekedésorientált kapitalista gazdaság képes megoldani a klímaváltozást. Saját szerepüket így abban látják, hogy a kapitalizmus

már napjainkban is zajló zöldítésében képviseljük a munkások érdekeit, és egyfajta win-win szituációt alakítsanak ki, amelyben a növekedésben érdekelt gazdasági csoportok és – a „zöld növekedés” során létrejövő új munkahelyeknek köszönhetően – a dolgozók is jól járnak. A másik oldal, vagyis a „társadalmi változást” sürgető szakszervezetek szerint azonban a piaci alapú klímapolitika nem csak a munkások érdekeit nem veszi figyelembe, de a szükséges zöld átmenetet sem képes biztosítani, így alapvetően alkalmatlan arra, hogy megelőzze a klímakatasztrófát. Ezt az érvet a TUED elemzői számos adattal támasztják alá, elsősorban az energiaátmenet területéről (Sweeney és Treat 2017).

A klímaváltozás egyik fő okát jelentő szén-dioxid-kibocsátás csak úgy lenne csökkenthető, ha a világ energiatermelése rohamos tempóban állna át fosszilis energiahordozókról (szénről, földgázzal, kőolajról) megújuló energiaforrásokra (többek közt nap-, szél- és vízenergiára). Ez az átmenet azonban a TUED elemzései szerint nem tud piaci alapon megtörténni, ugyanis hiába sikerült (sokszor állami segítséggel) lenyomni egy-egy megújuló technológia árát, a nagy erőművek építése és teljes energiarendszerek átalakítása jelentős többletköltségekkel jár, így a zöld átalakulás nem képes árversenybe szállni a már bejáratott fosszilis vagy nukleáris termeléssel. Empirikus adatok alapján a megújuló erőművek kezdetben csak jóval drágábban tudtak energiát előállítani, ráadásul a hálózatba való hatékony bekötésük komoly infrastrukturális átalakításokat igényelt, így a piaci versenyben életképtelenek lettek volna állami segítség nélkül. Ha viszont közelebbről megvizsgáljuk ezeket az állami intézkedéseket és programokat, arra jutunk, hogy végső soron a kormányok közpénzből garantálják magánkézben lévő energiacégek profitját, gyakorlatilag állami pénzből nyereségessé téve egy veszteséges üzletet (Sweeney és Treat 2017: 17). Eközben pedig a megújuló aránya az energiatermelésben még így sem növekszik olyan mértékben, mint amellyel a Nemzetközi Energiaügynökség és más globális szervezetek számításai szerint 2 fok alatt lehetne tartani a globális felmelegedést.

A TUED és a társadalmi változásért küzdő szakszervezetek emiatt amellett érvelnek, hogy nem egyszerűen a gazdasági és politikai elit főbb szereplőivel való párbeszédre van szükség, hanem a fennálló viszonyok megváltoztatására: a piaci logika visszaszorítására, és egy olyan szolidáris gazdasági-társadalmi rend kivívására, amely a profitérdek helyett a dolgozók és a társadalom túlélésének és jóllétének érdekeit tekinti fő céljának. Az igazságos átmenet ezen két értelmezéséből természetesen különböző szakszervezeti stratégiák következnek – ezekről lesz szó a következő fejezetben.

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉDTŐL A TÁRSADALMI ERŐ STRATÉGIÁJÁIG

A zöld növekedéssel kiegészítő „munkahelyközpontú” szakszervezetek a társadalmi párbeszéd (*social dialogue*) stratégiáját képviselik. E szerint a megközelítés szerint a szakszervezetek feladata az, hogy a különféle nemzeti és nemzetközi egyeztető fórumok tárgyalóasztalainál képviseljék a dolgozók érdekeit. A társadalmi párbeszéd felé elkötelezett szakszervezetek a zöld növekedést célzó mainstream klímapolitikában lehetőséget látnak arra, hogy a vitákban részt vevő elismert tárgyalópartnerként megerősítsék az utóbbi évtizedekben jelentősen meggyengült pozíciójukat. Ennek a stratégiának a leglátványosabb megnyilvánulása az, ahogy a Nemzetközi Szakszervezeti Konföderáció (ITUC) hathatós lobbitevékenységgel évről-évre megpróbálta becsempészni az „igazságos átmenet” kifejezést az ENSZ Klímaügyi Keretegyezményébe. Az erre irányuló erőfeszítések nem is voltak eredménytelenek: a 2015-ben elfogadott Párizsi Éghajlatvédelmi Egyezmény leszögezi, hogy az aláíró felek figyelembe veszik a munkaerő igazságos átmenetének szükségességét, és erőfeszítéseket tesznek jól fizető, minőségi munkahelyek létrehozására (UNFCCC 2015: 21).

A TUED által tömörített szakszervezetek ezzel szemben a társadalmi erő (*social power*) és a mozgalmi szakszervezetiség stratégiáját képviselik. Álláspontjuk szerint a párbeszédre törekvés és lobbizás nem elég hatékony eszköze a klímaváltozás elleni küzdelemnek, ugyanis ez a stratégia elfogadja a liberális piacgazdaság korlátait és megfelelő erő híján képtelen érdemben hatni a fennálló hatalmi és tulajdonviszonyokra. A mozgalmi szakszervezetiség ehelyett a tagság mobilizálására fekteti a hangsúlyt, illetve arra, hogy a mozgósított tagság direkt akciókkal gyakoroljon nyomást a döntéshozókra, így kényszerítve ki azokat az alapvető társadalmi változásokat, melyeket a klímaválság megoldása megkövetel.

A fenti két szakszervezeti stratégia komoly történeti hagyományokkal rendelkezik. Az első legális szakszervezetek az ipari forradalommal megjelenő modern gyári munkásság önszerveződése eredményeként születtek meg. A munkások élet- és munkakörülményeinek javítására tett erőfeszítések mellett azonban már a kezdetekkor megjelent az átfogó társadalmi átalakulásra való törekvés. A szakszervezeti mozgalom éppen azért tudott komoly sikereket elérni a 20. században számos nyugat-európai országban, mert – a korabeli szociáldemokrata és kommunista pártokkal karöltve – társadalomformáló erővé vált. A társadalmi párbeszéd stratégiájának uralkodóvá válása éppen ezeknek a munkásmozgalmi sikereknek a csúcspontján történt egy történelmi kompromisszum keretében. A második világháború után számos nyugati országban a szakszervezetek feladták az osztályharcot egy társadalmi békét hozó korporativista berendezkedésért cserébe.

A 19. században, illetve a 20. század első felében – elsősorban a centrumállamokban – kiharcolt eredmények (a gyermekmunka betiltásától a nyolcórás munkaidőtől a

legkülönbözőbb munkahelyi biztonsági előírásokig) éppen a mozgalmi szakszervezetiség politikai erején alapultak. A második világháború utáni jóléti kiegyezés keretén belül azonban a munkásmozgalom elfogadta a kapitalizmus kereteit különféle jóléti juttatásokért és folyamatos bérnövekedésért cserébe. A harcias mozgalmisságot ezért a kompromisszumkeresésre és a társadalmi párbeszéd stratégiájára cserélték – a mozgalmi bázis leépítése miatt pedig a szakszervezetek ereje folyamatosan erodálódott. A történelmi kudarc látványos példája, ahogy a „szociális Európára” való törekvést egyre kevésbé sikerült megjeleníteni a formálódó Európai Unió berendezkedésében. Ahogy intézményesedett papíron, úgy üresedett ki ténylegesen a társadalmi párbeszéd.

A klímaváltozás éppen az utóbbi időszakban vált komoly társadalmi kihívássá. Ahogy már említettük, az ENSZ Éghajlatvédelmi Keretegyezményének éves tárgyalási fordulói során a Nemzetközi Szakszervezeti Konföderáció (ITUC) és partnerei elérték néhány, munkahelyekről és igazságos átmenetről szóló sor beszúrását, ám ez csupán szimbolikus siker volt. A társadalmi párbeszéd megközelítés lényegét jól példázza az ITUC Igazságos Átmenet Központja (Just Transition Centre), amely a globális üzleti elit olyan platformjaival igyekszik közös nevezőre jutni, mint amilyen például a milliárdos vállalkozó, Richard Branson nevével fémjelzett B Team. A társadalmi párbeszédre vagy partnerségre törekvés azonban már nem a politikai erő pozíciójából tárgyal, hanem a törekvés egyfajta otóvédharcként éppen abban merül ki, hogy a szakszervezetek egyáltalán tárgyalóasztalhoz ülhessenek a gazdasági egyeztetéseken és klímátárgyalásokon.

A társadalmi párbeszéd kudarcaiból tanulva egyre több szakszervezet tette magáévá az utóbbi években a társadalmi erő felmutatására irányuló rendszerkritikus stratégiát. A Szakszervezetek az Energiademokráciáért (TUED) nevű szövetséget 2012-ben hozta létre néhány országos és globális szakszervezeti föderáció. A hálózatnak mára 76 tagszervezete van, összesen huszonnégy országból.¹ A csatlakozó szakszervezetek jellemzően három nagy csoportra oszthatók: egyrészt a globális periféria szakszervezetei csatlakoztak, az ő pozíciójukból ugyanis világosan látszik, hogy a „zöld növekedés” komoly környezeti és társadalmi károkat okoz majd helyben; másrészt a közalkalmazottak szakszervezetei nyitottak a rendszerkritikus irány felé – ezek a legtöbb taggal rendelkező szakszervezetek mindenütt, ráadásul olyan területeken dolgoznak, ahol a klímaváltozás hatásai sokszor közvetlenül érződnek (pl. az ápolók és orvosok szakszervezetei sokszor az elsők közt reagálnak klímakérdésekre, a felmelegedéssel kapcsolatos egészségügyi problémákat látva); harmadrészt az energiaátmenetben érintett ágazatok (kitermelés, energiaközművek, szállítmányozás) szakszervezetei léptek be közvetlen érintettségük miatt.

¹ A tagszervezetek listája itt tekinthető meg: <http://unionsforenergydemocracy.org/about/partners/> (Letöltve: 2020. február 20.)

A továbbiakban arról lesz szó, hogy a társadalmi erőre építő szakszervezeti stratégia pontosan milyen célok mentén és milyen eszközökkel igyekszik előrelendíteni a klímaváltozás elleni küzdelmet.

ELLENÁLLÁS, VISSZAFOGLALÁS ÉS ÁTALAKÍTÁS

A TUED stratégiájának középpontjában a klímaváltozás szempontjából kulcsfontosságú iparágak átalakítása áll. Ezen belül az energiaiparra kiemelt figyelem irányul, mivel az energiatermelés felelős a globális üvegházhatású gázok kibocsátásának 72%-áért². Ahogy azt feljebb kifejtettük már, az energiaközmű szektor privatizációja és liberalizációja nem volt képes ezen érdemben változtatni (Sweeney és Treat 2017: 12). A „zöld növekedés” piacpárti stratégiája tehát még úgy sem tudott elég eredményt elérni az energiaszektor zöldítésének ügyében, hogy számos országban hatalmas állami pénzekkel támogatták a magánbefektetők megújuló beruházásait. A TUED szerint ezért egy olyan újfajta stratégiára van szükség, amely egyfelől megállítja az elmúlt évtizedekben felpörgött privatizációs hullámot, másrészt visszaveszi a kulcsfontosságú energiaszektor a gyors zöldítést láthatóan kivitelezni képtelen piaci szereplőktől, harmadrészt pedig alapjaiban alakítja át a profitérdek fennhatósága alól kivont energiaipart. Ezt a stratégiát tehát az ellenállás, visszafoglalás és átalakítás (angolul: Resist, Reclaim, Restructure) hármas jelszava írja le, az egyes lépéseket pedig alább bővebben is kifejtjük.

Először: az ellenállás (*resist*) alapvetően a privatizációval szembeni fellépést jelenti. Vagyis a szakszervezeteknek azt kell elérniük, hogy a még köztulajdonban lévő energiavállalatok, szén-, olaj- és gázkitermelő cégek és általánosságban a közjavak köztulajdonban maradjanak. Az energetikai szektorban az elmúlt évtizedekben végbement privatizációs hullám a TUED-hez csatlakozó szakszervezetek értékelése szerint oda vezetett, hogy sok cégnél nem történtek meg a szükséges beruházások, vállalatok mentek tönkre, romlottak a munkakörülmények, romlott a szakszervezetek helyzete, dolgozók veszítették el az állásukat, a fogyasztók pedig többet voltak kénytelenek fizetni az energiáért – miközben a privatizációval a befektetők szűk rétege járt jól, egyes országokban, például Oroszországban és Indiában pedig egy egész új oligarcharéteg emelkedett fel ennek köszönhetően (Sweeney 2012: 17). Ennél tágabb értelemben az ellenállás a természet további kizsákmányolásával és áruvá tételével szembeni ellenállást jelenti. A természeti erőforrások további piacosítása

2 Bővebben lásd: <https://www.c2es.org/content/international-emissions/> (Letöltve: 2020. február 20.)

ugyanis alapvetően csak a kitermelő vállalatok profitját és hatalmát növeli, miközben környezeti összeomláshoz vezet (lásd a Fordulat 25. számát, különösen Moore [2019] és Dalsgaard [2019] írásait). Ez egy platformra helyezi az ezt követelő szakszervezeteket az őslakosok és földművesek mozgalmával, valamint más, környezeti igazságosságért küzdő szervezetekkel – így pedig a szakszervezetek a klímaváltozás ellen fellépő tágabb társadalmi mozgalom fontos tagjaivá válhatnak, ahogy egyes szakszervezetek már azzá is váltak.

Másodszer: a visszafoglalás vagy visszafoglalás (*reclaim*) azt célozza, hogy a már privatizált energiarendszerek kerüljenek vissza köztulajdonba. Erre azért van szükség, mert ahogy azt már korábban is említettük, piaci körülmények között semmi nem garantálja az energiaipar megfelelően gyors zöldítését. Erre csak akkor van esély, ha a rövid távú haszonmaximalizálás helyett alapvetően a társadalom jólléte határozza meg az energiaipar folyamatait.

Harmadszor: az államosítás önmagában még nem megoldás, az érdemi változáshoz a nagy állami rendszerek alapvető újraszervezésére (*restructure*) van szükség. Ha nem garantált az erőforrások és energiarendszerek demokratikus kontrollja, akkor egyfajta „államkapitalista” működésben a cégek ugyanúgy a piaci logika mentén termelnek tovább (Sweeney 2012: 30). Az újraszervezés emiatt azt jelenti, hogy az állami tulajdonba vett energiacégeket tényleges köztulajdonná kell alakítani: a dolgozóknak, a fogyasztóknak, illetve az érintett társadalmi csoportoknak tulajdonjogot kell biztosítani, és beleszólást az energiaipar folyamataiba és döntéseibe.

Az igazságos átmenet „társadalmi változás”-központú értelmezését követve a TUED szakszervezetei úgy látják, hogy a dolgozók és a tágabb társadalom érdekeit úgy szolgálhatná legjobban a szakszervezeti mozgalom, ha ellenáll a piaci folyamatoknak és egy másfajta, közösségi megoldásokra és köztulajdonra épülő rendszerért küzd. A zöld növekedés piacpárti modellje helyett ezen szakszervezetek szerint olyan átalakulásra van szükség, amely a köztulajdont és a közösség létfenntartását, újratermelését helyezi előtérbe a magánhaszon helyett; egy olyan energiarendszerért kell küzdeni, amely a helyi közösségi és szövetkezeti energiaprojekteket preferálja a vállalati megaprojektek helyett.

Természetesen felmerülhet a kérdés, hogy nem megy-e szembe a dolgozók érdekeivel az, ha az olyan környezetszennyező, ám növekvő és új munkahelyeket teremtő iparágak átalakítása vagy egyenesen megszüntetése mellett kampányolnak a szakszervezetek, mint a palagáz-kitermelés vagy a szállítmányozás. Ez az érdekellentét sok szervezet esetében valóban fennáll, ám több szakszervezet is felismerte, hogy hiába van a klímaváltozáshoz nagyban hozzájáruló iparágakban komoly növekedési potenciál, a nagy növekedéssel kecsegtető palagáz- vagy olajhomok-kitermelésben létrejövő munkahelyek egyrészt csak viszonylag rövid távon lesznek elérhetőek (addig, amíg egy-egy területen ki nem aknázzák a készleteket), másrészt alapvetően veszélyes, rossz körülmények között végezhető, a

dolgozók egészségére kockázatos állásokat hoznak létre, harmadrészt pedig sokszor nem szervezett, a munkásokat kiszolgáltatott helyzetbe sodró foglalkoztatási formákról van szó, amelyekben a dolgozóknak nincs esélyük az érdekeiket érvényesíteni.

Minderre több példa is volt az elmúlt egy évtizedben. A Northern Gateway olajvezeték megépítése ellen több kanadai szakszervezet is tiltakozott (különböző környezetvédő és őslakos szervezetekkel karöltve), mert az olaj exportja munkahelyek megszűnéséhez vezetett volna a kanadai finomítóknál, az export miatt megerősödött kanadai dollárárfolyam pedig minden exportra termelő kanadai iparág versenyképességét csökkentette volna, így munkahelyeket veszélyeztetett (Sweeney 2012: 34). Az amerikai és kanadai Keystone XL vezeték ellen tiltakozó szakszervezetek 2010-ben kiemelték, hogy egy klímabarát átállítás során a vezeték építése nélkül is akadna elég munka azoknak a dolgozóknak, akiket a vezeték által ígért munkalehetőségekkel csábítanak. Egy átfogó Zöld New Deal program keretében ugyanis lenne épp elég vízvezeték, csatorna, híd és alagút, amelyet felújítani, cserélni kellene (ibid.). Az 570 szállítmányozási szakszervezetet képviselő International Transport Workers' Federation (ITF) pedig annak ellenére állt elő átfogó programmal a szállítmányozás klímabarát átalakítása mellett, hogy a szállítmányozás jelenlegi rendszere folyamatosan bővül és egyre több munkahelyet teremt. A szakszervezeti szövetség azonban felismerte, hogy bár sok munkahely jön létre, ezek nem jól fizető, jól szervezett munkahelyek, miközben a szektor növekedésének környezetre és egészségre gyakorolt hatásai óriásiak – ennyit pedig nem érnek ezek az állások. De számos példa akad a globális periféria országaiból is: amikor a Dél-Afrikai Köztársaság állami közműszolgáltatója, az Eskom bejelentette, hogy bezár hat szénerőművet – ezzel közel 40 ezer munkahelyet veszélyeztetve –, a National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) a sztrájkkövetelésesei közé emelte, hogy a kieső szénerőműveket közösségi tulajdonban lévő megújuló erőművekkel váltsák ki magáncégek által üzemeltetett erőművek helyett, és hogy radikálisan alakítsák át a Dél-Afrikai Köztársaság közműrendszerét (ibid. 48).

SZAKSZERVEZET ÉS MOZGALOM

Egy saját társadalomformáló programmal fellépő és a fennálló gazdasági-politikai érdekcsoportokkal nyíltan konfrontálódó szakszervezeti mozgalom sikeréhez természetesen komoly szervezettség és erő, valamint kiterjedt és mozgósított tagság szükséges. Ez azonban komoly kihívást jelent a legtöbb szakszervezet számára, mivel tagságuk az elmúlt évtizedekben folyamatosan csökkent és passzíválódott (Department of Business, Energy and Industrial Strategy 2019). Erre a problémára jelenthet egyfajta megoldást a mozgalmi szakszervezetiség hagyományainak felélesztése. Ez röviden azt jelenti, hogy a szakszervezetek

kilépnek szűken értelmezett szerepükből, és a munkahelyen belüli érdekkonfliktusok kezelése mellett a dolgozók tágabb problémáival – például a lakhatási és gondoskodási válság által okozott terhekkel – is elkezdnek foglalkozni. Ennek azonban előfeltétele, hogy röviden újragondoljuk a szakszervezetek pontos szerepét és céljait.

A szakszervezetek öndefiníciójának alapja a hagyományos baloldal azon elgondolása volt, miszerint a gazdaságban minden értéket a munkások termelnek meg, azonban ennek az értéknek csak egy részét kapják meg fizetésként – másik része a vállalatok tulajdonosainál marad profit formájában. A hagyományos szakszervezetek tehát az értéktermelés kizárólagos terepének gondolt formális gazdaságon belül (a munkahelyeken, gyárakban stb.) szerveződtek meg, és azt tűzték ki célul, hogy valamelyest visszaszorítsák a tőke- és vállalatulajdonosok profitérdekeit a munkások javára. A rendszerkritikus baloldal újabb elméletei azonban az értéktermelésnek ezt a szűk megközelítését meghaladták egy ideje: ehelyett amellett érvelnek, hogy az érték (és így a profit) előállításához nemcsak bérmunkára, hanem emellett ún. olcsó erőforrásokra – olcsó élelmiszerre, olcsó háztartási munkára, olcsó energiára stb. – is szükség van (erről bővebben lásd Gagyí Ágnes bevezető tanulmányát ebben a lapszámban). Ennek a belátásnak pedig lényeges következményei vannak a szakszervezetekre nézve is. Az értéktermelés ilyen tág értelmezése ugyanis azt jelenti, hogy a profitérdekkel szembeni ellenállás sem korlátozódhat kizárólag a munkahelyekre, hanem ki kell terjednie a dolgozók életének ún. reprodukzív szférájára is – azaz a lakhatásukra, a gyerekekről és idősekről való gondoskodási feladataikra, élelmezésükre stb.

Ez a gondolat sok ponton hasonlít a mozgalmi szakszervezetiség fénykorának erőfeszítéseéhez. A munkásmozgalom megszerveződésének ugyanis fontos eleme volt, hogy olyan szolgáltatásokat nyújtson a munkásoknak, amelyek nélkülözhetetlenek a mindennapi túléléshez, ám piaci alapon elérhetetlenek lettek volna a dolgozók nagy része számára. A szakszervezetek keretei között működő takarékszövetkezetek, egészségpénztárak, valamint fogyasztó- és lakásszövetkezetek segítettek a tagoknak és családjaiknak az önfenntartásban, valamelyest függetlenítvé őket a piactól és az államtól is. A brit és ír szakszervezetek mindezek miatt jobban hasonlítottak a mai szolidáris gazdaság szereplőire, önszervező egyletekre, szövetkezetekre, mint a mai szakszervezetekre (Smith 2013: 280). Mindez fordítva is igaz: a szövetkezeti mozgalom alapelveit először lefektető rochdale-i szövetkezet is szorosan összekötődött a Manchester környéki munkásmozgalommal. A nyugati világban a jóléti államok elterjedésével a szakszervezetek szövetkezeteit és szolidáris szolgáltatásait nagyrészt kiváltották az államok jóléti intézkedései, a kapitalizmus neoliberais fordulata és a jóléti állam leépítése után viszont ezeket nem szervezték újra, így a munkásosztály és a középosztály egyre inkább a piaci szolgáltatásokra és eladósodásra volt ítélve (Crouch 2012).

A szakszervezetek jóléti szolgáltatásai az élet legkülönbözőbb területeit fedték le. Az önszegélyező pénztárak a váratlan kiadások miatt megszorult tagoknak nyújtottak vissza nem térítendő vagy zéró kamatú hitelt, így védve meg a dolgozókat a piaci szereplőktől, vagyis a kamatos kölcsönöket nyújtó bankoktól és az uszorásoktól. A klímakatasztrófa árnyékában elképzelhető lenne a szakszervezeti önszegélyezés olyan átalakítása, ami a váratlan élethelyzetek mellett a dolgozók klímatudatos személyes beruházásait – például egy lakás hőszigetelését, kerékpár vásárlását – is finanszírozná. Egy másik jellemző szolidáris szolgáltatás volt a dolgozói fogyasztási szövetkezetek példája: a szakszervezetekbe tömörülő munkások nagybani áron intézték bevásárlásaikat, így olcsóbban jutottak alapvető élelmiszerekhez és fogyasztási cikkekhez. Ennek nyomai a mai napig felfedezhetők még a szakszervezeti kuponrendszer formájában: ennek keretén belül számos szakszervezet tagjai olcsóbban juthatnak szolgáltatásokhoz (üdüléshez, fogászati ellátáshoz stb.) a szakszervezetek szerződött partnereinél. A klímaváltozás ellen küzdő szakszervezetek esetében ez a rendszer olyan módon gondolható újra, hogy a szakszervezeti tagok nem pusztán egyes piaci cégektől, hanem ökológiailag fenntartható tevékenységet végző szervezetektől vásárolhatnak termékeket és szolgáltatásokat. Ennek egy példája lehet olyan szakszervezeti bevásárlóközösségek vagy akár üzemi menzák indítása, melyek kifejezetten ökológiailag fenntartható mezőgazdálkodást végző helyi kistermelőktől szerzik be az élelmiszert. Összességében elmondható, hogy a szakszervezetek által képviselt kereslet komoly segítséget nyújthatna a szolidáris gazdasági és szövetkezeti szektornak. Erre egyébként sok precedens van világszerte: az ILO 2010-es évek elején készült felmérése szerint a vizsgált 166 szakszervezet háromnegyede nyújt valamilyen szolgáltatást a tagjainak szövetkezetek vagy takarékalapok formájában (Laliberté 2013: 176).

A dolgozóknak nyújtott szolidáris szolgáltatások leglátványosabb példája a szakszervezeti segítséggel épített lakásszövetkezetek esete. Erre szintén számos példát találni a múltban és a jelenben: a 20. század első felében több tízezer olcsó lakásszövetkezetet húztak fel szakszervezetek New Yorkban (Forman 2018), a világháború után pedig egy német szakszervezetek által alapított építőszövetkezet összesen 400 ezer lakást épített fel néhány évtized alatt (O'Connell 2019). Látván, hogy a lakhatás milyen komoly problémát okoz a munkásságnak Uruguayban, a helyi szakszervezetek az 1970-es évektől számos lakásszövetkezetet hoztak létre, amelyek aztán az Önszegélyező Lakásszövetkezetek Szövetsége (FUCVAM) nevű szervezetbe tömörültek. A FUCVAM jelenleg több mint 500 lakásszövetkezetet fog össze, amelyek 22 ezer családnak nyújtanak közösségi megoldást a lakhatásra, mindezt a szakszervezetek támogatásával. Az uruguayi modellt pedig már 15 latin-amerikai országban vették át és alakították a helyi viszonyokra (a FUCVAM-ról bővebben lásd Jelinek Csaba és Pósfai Zsuzsanna tanulmányát ebben a lapszámban).

A szakszervezetiség és a szolidáris gazdaság a szervezett munkásmozgalom egyik nagy kihívására, a bizonytalan foglalkoztatási formák elterjedésére is segíthet választ találni. A centrumországokban dolgozók nagy része, akik képviseletre szorulnak, egyre inkább olyan munkakörökben dolgoznak, amelyek megnehezítik a munkások szerveződését, vagy egyenesen ellenállnak ennek. A globális Dél nagy részén pedig mindig is kisebbségben volt a jól szervezett munkásréteg, és sokkal inkább azok a kiszolgáltatott foglalkoztatási formák voltak jellemzőek, amelyeket a kortárs szociológiai irodalomban bevett kifejezéssel prekárius foglalkoztatásnak nevezhetünk. Így a fejlett és fejlődő országokban is jellemző, hogy az iparból kiszoruló vagy oda be nem kerülő munkaerő a szolgáltató szektorban kényszervállalkozóként, önfoglalkoztatóként, szabadúszóként, közvetített munkaerőként vagy más, bizonytalan formában dolgozik, olyan formákban, amelyekben komoly akadályokba ütközik az érdekvédelem megszervezése.

Ha példát keresünk arra, hogy a szakszervezetiség és a szövetkezetiség egyvelege hogyan segítheti a prekárius dolgozókat, érdemes megvizsgálni a ruandai motoros taxisok szervezetét. A Ruanda fővárosában, Kigaliban működő Assetamorwa nevű szervezet hivatalosan szakszervezetként van bejegyezve, a tagjai azonban mind egyéni vállalkozók, akiknek gyakran még a motort is bérelniük kell, amellyel dolgoznak (Smith 2013: 274). A szervezet tevékenysége inkább emlékeztet szövetkezetre, mint szakszervezetre: az Assetamorwa például egy saját takarékpénztáron keresztül hiteleket nyújt a tagjainak, akik így motort tudnak vásárolni, ezzel akár megduplázza a napi jövedelmüket; közös garázst tart fenn, ahol a tagok javíthatják a motorjaikat, és képzéseket tartanak a tagjaik részére. Viszont szakszervezetre emlékeztető feladatokat is ellát, például kollektív tárgyalásokat bonyolít, de nem a munkáltatókkal – hiszen mindenki vállalkozó –, hanem a rendőrséggel, azért, hogy a szervezet tagjai, akiket egyenruha különböztet meg a többi taxistól, olyan helyeken is fölvehessenek utasokat, ahol amúgy nem szabadna várakozni.

SZAKSZERVEZETI LEHETŐSÉGEK ITTHON

Tanulmányunknak nem célja, hogy a magyar szakszervezetek helyzetét behatóan ismertesse, így csak címszavakban vázoljuk a téma itthoni kontextusát. A mozgalmi szakszervezetiségnek Magyarországon is komoly hagyományai voltak a második világháború előtti időszakban (Szarvas 2016), ám ezt a hatalomra kerülő sztálinista rendszeresen felszámolta. A szakszervezetek a Kádár-rendszerben a pártállami apparátus alárendelt részét képezték, elsősorban közvetítő és jóléti funkciókat tölthettek be. Az 1980-as évek végétől a rendszerváltó politikai elit igyekezett megtörni a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének intézményes monopóliumát, így a saját politikai irányukhoz illeszkedő

új szakszervezeteket alapítottak. A kilencvenes évek elejére többszintű szakszervezeti struktúra alakult ki, amely egyre inkább elvesztette a bázisát. A szervezethez tartozók szintje ma meglehetősen alacsony: átlagban körülbelül 10%, a versenyszférában azonban csak 5% környékén van (Girndt 2013: 3). A szakszervezetek elsősorban az olyan szektorokban vannak jelen, amelyekben alapszervezeti szinten folytonosság figyelhető meg az államszocializmus óta (Neumann 2018). Ezek elsősorban a közszféra és egyes nagyipari szektorok. A szakszervezeti működés kiterjesztésére és újragondolt politikai érdekképviseletére irányuló törekvéseknek (pl. Humán Platform, Szolidaritás) nem sikerült tömeges tagságot felépíteniük. 2010 óta mind a párbeszéd, mind a társadalmi erő eszközei jelentősen beszűkültek a szakszervezetek számára: az Országos Érdekegyeztető Tanácsot megszüntette, a sztrájk lehetőségét pedig erősen limitálta a kormány.

Ebben a kiszolgáltatott és erőforráshiányos állapotban a magyar szakszervezeteknek meglehetősen kevés ideje jut a klímaváltozás ügyére – igaz, néhány megszólalás elhangzott már a témában. Kunert Annamária, a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség elnöke egy interjúban érvelt az igazságos átmenet „munkahelyközpontú” megközelítése mellett (Új Egyenlőség 2019); Boros Péterné, a Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezetének elnöke pedig egy nyilatkozatában vont párhuzamot a természet kizsigelése és a munkások kizsákmányolása között (Blaskó 2019). Látható, többé-kevésbé átgondolt klímastratégiája azonban jelenleg egyik magyar szakszervezetnek sincs, mivel a szervezetek jelentős része lényegében a fennmaradásért küzd.

Úgy véljük, hogy ebben a helyzetben a mozgalmi szakszervezetiség stratégiájának felelevenítése megfontolandó irány lehet a megújulni vágyó szakszervezetek számára. A bértárgyalások menedzselése és munkahelyi konfliktusok kezelése meglehetősen limitált, bürokratikus szerepbe kényszerítik a szakszervezeteket. Ráadásul a kollektív bértárgyalások eredményei minden dolgozónak járnak, nem csak a szakszervezeti tagoknak, így sokan nem érznek kellő motivációt arra, hogy belépjenek a szakszervezetbe. A 2010-es években a globális válság következtében kialakult reprodukív válság azonban lehetőséget jelenthet a szakszervezeteknek arra, hogy a munkások számára újra vonzóvá váljanak. A 2010 után hatalomra kerülő Orbán-rendszer ugyanis a külföldi és belföldi tőke számára úgy biztosítja a felhalmozást, hogy annak költségeit a társadalomra hárítja: a rendszer leépíti a jóléti állam maradványait, és radikálisan megnyirbálja a munkára vonatkozó szociális és jogi garanciákat. Ez nagyobb kiszolgáltatottságot jelent a dolgozók számára a munkahelyen belül és azon kívül is (Czifrusz, Ivanics, Kovai és Meszmann 2019). Az összefonódó lakhatási, gondoskodási és elvándorlási válságok egyre több embert érintenek, az így kialakuló mindennapi problémákra pedig nem kínál hozzáférhető megoldást sem az állam, sem a piac. Az önszegélyező pénztárak, lakásszövetkezetek, szakszervezeti bölcsődék és dolgozói anyakörök

intézményeinek újrafelfedezése éppen ezekre a problémákra kínálhat közösségi alapú válaszokat.

Magyarországi szakszervezeti vezetőkkel és tagokkal folytatott interjúink tapasztalatai alapján a legtöbben nyitottak lennének ilyen jellegű megoldásokra, ám komoly akadálynak látják azt, hogy a szakszervezetek sem anyagi, sem emberi erőforrással nem rendelkeznek a fentiekhez hasonló kezdeményezések elindításához és kivitelezéséhez. Ezek a problémák valóban fennállnak, ám bizonyos esetekben nagy valószínűséggel át is hidalhatók: az anyagi erőforrások tekintetében komoly egyenlőtlenségek figyelhetők meg mind a magyar szakszervezeti mozgalmon, mind egyes szakszervezeteken belül. Mivel a szakszervezetek a dolgozó tagok bérének 1%-ával gazdálkodnak havonta, értelemszerűen a jobban fizető iparágakban működő szervezetek több bevétellel kalkulálhatnak. A legtöbb magyar szakszervezetről pedig elmondható, hogy meglehetősen decentralizáltan működik: az alapszervezetekhez befolyó tagi hozzájárulások jelentős része felett az alapszervezetek rendelkeznek, nem pedig a szakszervezeti központ. Ebből az következik, hogy egy-egy lakásszövetkezeti, vagy szakszervezeti bölcsődeprojektet valószínűleg érdemes egy tőkeerősebb alapszervezetenél elkezdni. Egy ilyen projekt részleges külső finanszírozása is elképzelhető akár a munkáltatók, akár az önkormányzatok részéről.

A szakértelem és emberi kapacitás hiányát pedzegető megjegyzések elsősorban arra vonatkoztak, hogy a legtöbb szakszervezeti alkalmazott nem rendelkezik megfelelő tudással és elég idővel ahhoz, hogy ilyen újszerű kezdeményezéseket koordináljon. Úgy véljük, hogy ez a probléma külső szereplők – elsősorban az adott témákban kompetens civil szervezetek és mozgalmak – bevonásával megoldható lenne. Ha csak a lakhatási és gondoskodási válságot vesszük példának: ezekben a témákban több hozzáértő és kézzelfogható megoldási tervvel is rendelkező szervezet működik Magyarországon, melyekkel valószínűleg előremutató együttműködésekre lenne lehetőség. A dolgozók, illetve érdekképviselőik, valamint a civil és aktivistaszintér közötti együttműködések Magyarországon egyelőre nem jellemzőek, ám a kelet-európai térségben számos ilyen példa akad (bővebben lásd Fülöp Nóra cikkét ugyanebben a lapszámban).

A mozgalmi szakszervezetiség eszközeivel és a munkások mindennapi problémáira nyújtott konkrét, kézzelfogható megoldásokkal a szakszervezetek a jelenleginél jóval több dolgozót tudnának megszólítani és aktivizálni – ez pedig előfeltétele annak, hogy a magyar szakszervezeti mozgalom ismét társadalomformáló erővé váljon.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- Blaskó Zsófia (2019): A szakszervezetnek tett ígéretet Karácsony: javítja a fővárosi közszolgák munkakörülményeit. In: *Mérce*. Interneten: <https://merce.hu/2019/10/25/itt-az-ideje-hogy-egymas-tenyerebe-csapjunk-targyalasok-kezdodhetnek-a-fovaros-onkormanyzata-es-a-koztisztviselok-kozott/>. Letöltve: 2020. február 27.
- Crouch, Colin (2012): Privatizált Keynesianizmus. In: *Fordulat*, No. 20.: 142–172.
- Czifrusz Márton – Ivanics Zsófia – Kovai Cecília – Meszmann Tibor (2019): A magyarországi munkásság a hosszú lejtmenetben. In: *Fordulat*, No. 26.: 142–172.
- Dalsgaard, Steffen (2019): A szén-dioxid mint értékmérő. Hogyan teremt értéket és pénzt a klímaváltozás. In: *Fordulat*, No. 25.: 102–125.
- Department of Business, Energy and Industrial Strategy (2019): Trade Union Membership: Statistical Bulletin. Interneten: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/805268/trade-union-membership-2018-statistical-bulletin.pdf. Letöltve: 2020. március 3.
- Forman, Erik (2018): How Unions Can Solve the Housing Crisis. In: *In These Times*. Interneten: <https://inthesetimes.com/features/unions-housing-crisis-labor-coop-apartments-new-york-homeless-rent-control.html>. Letöltve: 2020. február 27.
- Girndt, Rainer (2013): Magyarország szakszervezetei mozgásban: Kísérlet az erők koncentrálására. *Friedrich Ebert Alapítvány*. Interneten: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/10831.pdf>. Letöltve: 2020. március 8.
- Laliberté, Pierre (2013): Trade unions and worker cooperatives: Where are we at? In: *International Journal of Labour Research*, Vol. 5., Issue 2.: 173–179.
- Moore, Jason W. (2019): Az olcsó természet vége, avagy rájöttem, hogy nem kell félni "a" természetet, meg is lehet szeretni a kapitalizmus válságát. In: *Fordulat*, No. 25.: 17–52.
- Neumann László (2018): A munka jövője – a szakszervezetek jövője? In: *Magyar Tudomány*, Vol. 179., No. 1.: 77–89. Interneten: https://mersz.hu/dokumentum/matud__101. Letöltve: 2020. március 8.
- O'Connell, David (2019): When German Unions Built Housing for the People. In: *Jacobin*. Interneten: <https://www.jacobinmag.com/2019/10/germany-trade-union-dgb-housing-crisis>. Letöltve: 2020. február 27.
- Smith, Stirling (2013): The experience of SYNDICOOP in Africa: A model for trade union action? In: *International Journal of Labour Research*, Vol. 5., No. 2.: 269–287. Interneten: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_240534.pdf. Letöltve: 2020. március 1.

- Sweeney, Sean (2012): *Resist, Reclaim, Restructure: Unions and the Struggle for Energy Democracy*. Trade Unions for Energy Democracy. Interneten: <http://unionsforenergydemocracy.org/wp-content/uploads/2013/12/Resist-Reclaim-Restructure.pdf>. Letöltve: 2020. március 1.
- Sweeney, Sean – Treat, John (2018): *Trade Unions and Just Transition: The Search for a Transformative Politics*. Trade Unions for Energy Democracy. Interneten: <http://unionsforenergydemocracy.org/wp-content/uploads/2018/04/TUED-Working-Paper-11.pdf>. Letöltve: 2020. március 1.
- Sweeney, Sean – Treat, John (2017): *Preparing a Public Pathway: Confronting the Investment Crisis in Renewable Energy*. Trade Unions for Energy Democracy. Interneten: <http://unionsforenergydemocracy.org/wp-content/uploads/2017/10/TUED-Working-Paper-10.pdf>. Letöltve: 2020. március 1.
- Szarvas Márton (2016): Vízizri: Harc a szabadidőért – Munkáskultúra a Duna partján. In: *Mérce*. Interneten: https://kettosmerce.blog.hu/2016/04/29/vizizri_harc_a_szabadidoert_munkaskultura_a_duna_partjan. Letöltve: 2020. március 25.
- UNFCCC (2015): Annex 1 – Paris Agreement (Párizsi Megállapodás). United Nations Framework Convention on Climate Change (ENSZ Éghajlatváltozási Keretegyezménye. Párizs, 2015. december 12. Interneten: <https://unfccc.int/resource/docs/2015/cop21/eng/l09r01.pdf>. Letöltve: 2020. március 8.
- Új Egyenlőség (2019): Szakszervezetek és klímaváltozás: melyik érdek győz? In: Új Egyenlőség. Interneten: <http://ujegyenloseg.hu/szakszervezetek-es-klimavaltozas-melyik-erdek-gyoz/>. Letöltve: 2020. február 27.