

BESZÉLGETÉS JAN DRAHOKOUPILLAL



Jan Drahoukoupil a posztoszocialista térség politikai gazdaságtanának szakértője. 2007-ben szerzett doktori fokozatot a budapesti Közép-európai Egyetemen (CEU), jelenleg az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) szenior kutatója. Az intézetnél ő a digitalizációval és a munka jövőjével kapcsolatos kutatások koordinátora, 2017-ben pedig társszerkesztője volt a Transfer című folyóirat két, a digitalizáció munkaerőpiaci hatásait vizsgáló számának. Ennek apropóján beszélgettünk vele a digitalizáció és a munka kapcsolatáról általában, valamint arról, hogy mindez hogyan érinti a kelet-európai régiót.

Fordulat: A digitalizáció és az automatizáció hosszú ideje gyakorol folyamatos és jelentős hatást a munkavégzésre és a munkaszervezésre. Mégis, ha megfigyeljük a témáról folytatott tudományos és közéleti diskurzust napjainkban, akkor sokszor az lehet az érzésünk, hogy valami radikális változás előtt állunk és kvázi az utolsó órában vagyunk, mielőtt minden munkát átvesznek az algoritmusok és a robotok. Mi indokolja ezt a felfokozott hangulatot?

Jan Drahoukoupil: Nehéz megmondani, hogy pontosan mi áll most e mögött, mindenestre ez a fajta pánikhangulat rendszeresen felüti a fejét, amikor olyan új technológiák jelennek meg, melyekben benne van a potenciál, hogy létező állásokat szüntessenek meg. Ezt sokszor megtapasztalhattuk már. Ha beleolvasunk a Lyndon B. Johnson idején tevékenykedő Technológiát, Automatizációt és Gazdasági Fejlődést Vizsgáló Nemzeti Bizottság jelentéseibe, akkor azt látjuk, hogy az ezekben szereplő néhány megállapítás gyakorlatilag teljesen megegyezik a napjainkban megjelenő prognózisokkal. A munkahelyeket megsemmisítő technológia rémképe tehát nem új jelenség.

Az a helyzet azonban, hogy senki nem tudja biztosan, hogy a manapság megfigyelhető folyamatok pontosan milyen hatást gyakorolnak majd a foglalkoztatottságra. Frey és Osborne sokat hivatkozott tanulmánya szerint (2013) a jelenlegi munkahelyek akár 50%-a is automatizálható lesz húsz éven belül. Sok hasonló tanulmány azonban szinte egyáltalán nem foglalkozik a folyamatban rejlő munkahelyteremtő potenciállal. Vannak kutatások, amik figyelembe veszik a digitalizáció és automatizáció ezen aspektusát is, és ezek szerint körülbelül a munkahelyek 10%-a van csak veszélyben. Ezek abból az egyszerű közgazdaságtani kalkulációból indulnak ki, hogy ha a technológiának köszönhetően nő a termelékenység, az az árak esését és így nagyobb keresletet von majd maga után.

De ahogy említettem, voltaképpen senki nem tudja, hogy valóban a munkaerőpiaci átalakulások új korszakába léptünk-e. Természetesen a technológiai fejlődésnek vannak olyan következményei, amik már most is komoly hatást gyakorolnak a munka világára (még ha ezek sem teljesen új jelenségek, hanem hosszabb távon kibomló folyamatok eredményei): ilyen például a munkaerőpiac polarizációja, melynek során az újonnan

létrejövő munkahelyek vagy kevés szakértelmet igénylő és alulfizetett pozíciók, vagy jól fizetett, kiemelkedő képességeket igénylő munkák, miközben a középréteg szép lassan eltűnik. Ez tovább fokozza a már napjainkban is aggasztó méreteket öltő társadalmi egyenlőtlenségeket. Egy másik fontos következmény a munkások megfigyelését és teljesítménymérését lehetővé tevő egyre szofisztikáltabb technológiák terjedése, valamint a platformok által létrehozott újfajta rugalmas foglalkoztatási formák megjelenése.

Fordulat: Van olyan átfogó elméleti keret, ami képes egységében megragadni ezeket a meglehetősen szerteágazó jelenségeket? Néhány szerző a „digitális kapitalizmus” fogalmát használja erre – van olyan narratíva, amit ön hasznosnak gondol a fent leírt tendenciák leírására?

Jan Drahokoupil: Nem vagyok benne biztos, hogy szükségünk van egy átfogó narratívára. Magát a „digitalizáció” fogalmát is problémásnak tartom, mert rengeteg olyan jelenséget hoz egy tető alá, amik csak nagyon lazán kapcsolódnak egymáshoz – leginkább az a közös bennük, hogy valamiképpen mindegyiknek köze van a technológiához.

Jóval könnyebb megmondani, hogy mely elméletek nem segítik a megértést. A *sharing economy*, vagyis a „megosztáson” alapuló szolgáltatások fogalma például kifejezetten népszerű volt pár éve, bár manapság már szerencsére jócskán megkopott a fénye. Nyilvánvalónak tűnik, hogy az olyan cégek, mint az Uber vagy az Airbnb, miért használták büszkén ezt a fogalmat a saját tevékenységük leírására, hiszen így valami újszerűként és izgalmasként mutathatták be magukat. Ezzel szemben a valóság az, hogy ezeknek a szolgáltatásoknak nem sok közük van a „megosztáshoz”, hiszen nem csinálnak mást, mint platformok segítségével új területekre terjesztik ki a piaci mechanizmust. Ha kiadsz egy szobát turistáknak az Airbnb segítségével, akkor tulajdonképpen nem teszel mást, mint a technológia segítségével a piacra viszel egy olyan jószágot, ami korábban a piacon kívül maradt volna a magas tranzakciós költségek miatt. Régebben a szobakiadás sok nyúggal járt: az embernek például reklámokat kellett kiraknia idegenforgalmi irodák és turisták által látogatott helyek faliújságjára, míg ma elég regisztrálni egy honlapra, és néhány kattintással sokkal nagyobb eredményt tudunk elérni. Tehát ezek a szolgáltatások nem tesznek mást, mint csökkentik a tranzakciós költségeket és egyfajta piaci mediációt végeznek – semmi közük a megosztáshoz. De ez a narratíva egyébként is eltűnőfélben van szerencsére.

Lazán kapcsolódik ehhez egy vicces történet: egy szlovák politikus révén hozzájutottam egy lobbianyaghoz, amit az Uber arra használt, hogy meggyőzze a helyi kormányt arról, hogy engedélyezzék a tevékenységét az országban. Nyilvánvalóan félreértve a térség politikai kontextusát, az anyagban az Uber úgy hivatkozott a saját tevékenységére, mint

a „szocialista közösségiség” egyik megnyilvánulására – mintha ezzel bárkit meg tudnának hatni egy posztszocialista országban.

Fordulat: A *sharing economy* fogalma kiveszőben van ugyan, de maga a jelenség nem fog eltűnni. Vannak adatok arról, hogy milyen hatást gyakorol ez a munkaerőpiacra és körülbelül hány ember lehet érintett benne?

Jan Drahekoupil: Először is meg kell különböztetnünk egymástól az olyan platformokat, mint az eBay vagy Airbnb, ahol emberek dolgokat adnak el vagy adnak bérbe, az olyan szolgáltatásoktól, mint az Uber vagy a TaskRabbit, amik segítségével munkaerőt vagy valamilyen szolgáltatást lehet kölcsönözni. Az előbbieknek nincs közvetlen hatása a munkaerőpiacra, így azokat most felejtjük el egy pillanatra. Az utóbbiak hatása ugye elvileg az, hogy a legtöbb ember, aki felajánlja a munkáját ezeken a platformokon keresztül, önfoglalkoztatónak teszi ezt, ami természetesen jóval kiszolgáltatottabb helyzetet jelent a munkás számára, mint a hagyományos foglalkoztatotti viszony.

Az a helyzet azonban, hogy empirikusan egyelőre nem alátámasztható az az állítás, hogy a nagy tech cégeknek köszönhetően terjedne a rugalmas foglalkoztatás különböző iparágakban. A főbb platformok ugyanis eleve olyan munkákat közvetítenek, amiket túlnyomó többségében egyéni vállalkozók végeztek korábban is, mint a taxisok (bár tudom, hogy Magyarországon ez nem így van) vagy a mesteremberek. A platformok másik hatása az, hogy sokszor igyekeznek kikerülni a helyi munkaügyi szabályozások hatálya alól, de ez egy különálló probléma, ami ráadásul politikailag kezelhető – ahogy azt a magyar kormány is bizonyította az Uber betiltásával. Mivel sok platform helyi szinten kapcsolja össze a kínálatot a kereslettel – az Uber például egy városban belül köti össze az utazni kívánó embereket a sofőrökkel –, ezért világos, hogy milyen helyi szabályoknak kell megfeleljen a tevékenysége. Ezt nem mindig könnyű betartatni, de mindenesetre nem is lehetetlen.

Vannak azonban olyan platformok is, amik nemzetközi szinten szervezik meg a munkát – például meghirdethetünk egy pályázatot egy honlap megtervezésére, és az adott platformon keresztül a világ bármelyik tájáról jelentkezhetnek pályázók. Jóval nehezebb elképzelni, hogy miképp lehetne szabályozni az ilyen tevékenységeket.

Összességében azt gondolom, hogy a *sharing economy* munkaerőpiacra gyakorolt hatása meglehetősen korlátozott volt eddig. A rendelkezésre álló adatok szerint a fent említett cégek nem foglalkoztatnak kiemelkedően sok embert. Egy nemrég megjelent tanulmány szerint, ami öt nyugat-európai országot vizsgált, csupán az aktív lakosság 1-2%-ának származott jövedelme platformokon végezhető munkából. És ezeknek az embereknek csupán a töredéke csinálja ezeket a feladatokat főállásban. Természetesen így is több

millió munkavállalóról beszélünk, tehát ez a jelenség korántsem elhanyagolható. A rugalmas foglalkoztatottság pedig látványosan növekszik a tech szférán kívül is, ami különösen azért jelent problémát, mert az európai társadalombiztosítási rendszerek nagy része úgy van kialakítva, hogy szorosan kötődik a foglalkoztatási helyzethez. Emiatt fontos lenne végiggondolni, hogy a szociális szféra miképpen nyújthat megfelelő védelmet azoknak az embereknek, akik önfoglalkoztatók vagy szerződéses munkaviszonyban állnak.

Fordulat: Mivel digitális platformokon keresztül vannak megszervezve, az önfoglalkoztató emberek által nyújtott szolgáltatások újdonságként jelennek meg gyakran a közbeszédben. Mi ennek a munkaformának a történelmi kontextusa?

Jan Drahokoupil: Ez a fajta kiszolgáltatott, rövid feladatok elvégzésén alapuló munkavégzés – elterjedt angol nevén *gig employment* – egyáltalán nem új jelenség. Sőt alapvetően mindenhol így működött a munkaszervezés, amíg ki nem alakultak a munkavállalókat védő szabályok és intézmények Nyugat-Európában és Amerikában. A világ többi részén teljesen bevett dolog ez a foglalkoztatási forma, de Európából sem tűnt el teljesen, még ha kétségkívül marginalizálódott is. Csak egy példa erre: a környéken, ahol Brüsszelben lakom, van egy tér, ahol minden reggel látni vagy egy tucat várakozó férfit – jellemzően bevándorlókat –, akik arra várnak, hogy valaki, akinek építőmunkásokra van szüksége, föszedje és elvigye őket aznap dolgozni. Ez nagyon hasonló ahhoz, ami a platformokon történik, azzal a különbséggel, hogy jóval kevésbé hatékony, mint a digitális közvetítés. Ahogy azt már említettem, a kiszolgáltatott munkavégzést nem az Uber találta fel – ők és a többi hasonló digitális platform csak tökéletesítették azt a tranzakciós költségek lenyomásával.

Fordulat: Egy elterjedt nézet szerint ez a típusú munkavégzés kifejezetten kívánatos bizonyos társadalmi csoportok számára, akik különböző okoknál fogva nehezebben vállalnak teljes idejű munkát. Jellemzően a nőket szokták ezzel kapcsolatban említeni, ön pedig Agnieszka Piasnával közösen írt egy tanulmányt (2017) arról, hogy ez az elképzelés miért nem állja meg a helyét. Össze tudná foglalni a tanulmány érveit röviden?

Jan Drahokoupil: A tanulmány azzal indul, hogy megnézzük, mennyire érinti a nőket a részmunkaidős foglalkoztatás és a többszörös munkavállalás, vagyis amikor több munkáltatónak is dolgoznak egyszerre. Az adatok azt mutatják, hogy Európában még mindig inkább a férfiak vállalnak több munkát is egyszerre, de a nők aránya látványosan zárkózott fel a 2002 és 2015 közti időszakban. Az úgynevezett karrierfragmentáció tehát egyre inkább érinti a nőket.

Általánosságban talán elmondhatjuk, hogy a rugalmas munkavégzés akár előnyös is lehet a nők számára, mivel a társadalmi elvárások miatt rengeteg reprodukzív munkát kénytelenek elvégezni a háztartási feladatoktól a családtagokról való gondoskodásig, emellett pedig nyilván megterhelő még napi 8-10 órában, teljes állásban dolgozni. De ahogy sok más esetben, az ördög itt is a részletekben lakik. Érdeemes jobban megnézni, hogy pontosan miféle rugalmasságot is nyújt a „rugalmas foglalkoztatottság”. Olyan platformok esetében például, ahol a felhasználóknak különféle meghirdetett feladatokra kell jelentkezniük, a munkavállalóknak tulajdonképpen állandóan résen kell lenniük, hogy le tudjanak csapni a legígéretesebb, legjobban fizető feladatokra. Ha kijelentkeznek, akkor viszonylag értékes megbízásoktól eshetnek el, mert valaki más elhappolja előlük. Ezekben az esetekben tehát a „rugalmas” munkaidő inkább végtelen munkaidőt jelent.

Ezenfelül a kiszolgáltatott, fragmentált és sokszor informális munkák, amik a digitális gazdaságban elérhetők, rontják a szociális ellátórendszerhez való hozzáférést, ami a nők esetében még inkább hátrányt jelent, hiszen jellemzően gyakrabban vannak kiszolgáltatva a rendszernek az életük során. Emellett a digitális munkákra jellemző kollektív reprezentáció és kollektív béralkuk hiánya is kiemelten rosszul érinti a nőket, mert a statisztikák szerint a nők jóval ritkábban alkudoznak a bérükről egyéni szinten. Ilyen és ehhez hasonló bűjtatott veszélyei vannak a kiszolgáltatott, „rugalmas” munkavégzésnek a nőkre nézve.

Fordulat: A munkavállalás formáinak átalakulása mellett a digitalizáció nagyban hozzájárul a munka világának strukturális változásaihoz is – bizonyos típusú munkák eltűnnek, míg másféle munkákra egyre nagyobb igény van. Ez a folyamat hogy érinti a női munkavállalókat?

Jan Drahekoupil: Empirikus elemzések szerint az Egyesült Államokban a strukturális átalakulások kedveznek a nőknek. Különböző okok miatt ugyanis a jellemzően nők által dominált munkák száma nőtt az elmúlt időben, a jellemzően férfiak által végzett kékgalléros munkák száma pedig csökkent. A rendelkezésünkre álló adatok alapján elmondhatjuk, hogy Európában nem ez a helyzet.

A fent hivatkozott cikkünkben szerzőtársammal azt vizsgáltuk, hogy hogyan alakult a foglalkoztatási struktúra a nemek szempontjából 2011 és 2015 között, tehát a válságot követő talpra állás során Európában. A számok azt mutatják, hogy 2015-ben az európai munkások 46%-a volt nő, ami pont 1%-kal magasabb a 2008-as aránynál. Ez az arányváltás elsősorban a jellemzően férfiak által dominált feldolgozó- és építőipari munkák eltűnésével hozható összefüggésbe, miközben olyan, jellemzően nők által dominált munkák, mint a tanítás vagy a gondoskodás, kevésbé voltak kitéve a gazdasági válság negatív

hatásainak. A válság óta létrejött új munkahelyek azonban viszonylag kiegyensúlyozottak voltak nemi szempontból, így nálunk nem kimutatható, hogy a változások általában a nőknek kedveztek volna, legalábbis messze nem akkora mértékben, mint Amerikában.

Ágazati szinten az látszik, hogy a vizsgált időszakban létrejött legtöbb női munkahely eleve nők által dominált pozíciókban jött létre, mint az egészségügy és az oktatás, így járulva hozzá a munkaerőpiaci szegregációhoz. Más ágazatokban azonban megfigyelhető volt egyfajta kiegyenlítődés: a válság előtt többségében nők által végzett élelmiszeripari munkák és személyes szolgáltatások sok férfi munkavállalót szívtak fel 2011 után, ahogy a korábban férfiak által dominált tudományos és mérnöki pályán megnőtt a női munkavállalók aránya.

Fordulat: Ha már a munkaerőpiac strukturális átalakulásainál tartunk, térjünk ki egy kicsit a munka világának polarizációjára, amit még az interjú legelején érintettünk. Mit jelent ez pontosan?

Jan Drahokoupil: Ez a folyamat évtizedek óta zajlik, még ha országonként eltérő mértékben is. A lényege az, hogy a létrejövő új munkák vagy a munkaerőpiac tetején, vagy az alján helyezkednek el, tehát vagy jól fizetett, kiemelkedő képességeket igénylő feladatokra keresnek embert, vagy alulfizetett munkákra, a kettő között pedig egyre kevesebb munkatípus található. Ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy az alsó rétegekben kizárólag kiszolgáltattott, önfoglalkoztató munkások lennének – az alulfizetett munkákat végzők nagy része még mindig hagyományos foglalkoztatotti viszonyban dolgozik, még ha ez változik is mostanában.

A polarizációra jó példa az Amazon esete, ami elsősorban kétfajta munkát hozott létre: kiválóan fizetett fejlesztői munkákat és rendkívül alulfizetett, kizsákmányoló raktári munkákat. Ez utóbbi egyébként arra is jó példa, hogy a közhiedelemmel ellentétben a modern munkák nem feltétlenül jelentenek atomizált munkavégzést. Az Amazon raktáraiban rengetegen dolgoznak egy térben, mint a régi gyárakban, emiatt pedig elvileg nem lenne olyan nehéz megszervezni az ottani munkásokat. Ez mégsem történt meg. Németországban láttunk próbálkozásokat, amik azt mutatják, hogy mennyire nehéz bármiféle kollektív akciót megszervezni, de ennek oka elsősorban a munkáltató munkásellenessége, és nem valami új technológia.

De visszatérve a polarizációhoz: ez természetesen nagyban hozzájárul a társadalmi egyenlőtlenségek mélyüléséhez. Ezt a folyamatot kordában lehet tartani, például a munkásszervezetek erősítésével, annak érdekében, hogy a rosszabbul fizetett feladatokat jobb körülmények között és valamivel magasabb bérért tudják elvégezni. De az egyenlőtlenségek visszaszorításában kulcsszerepe van a közszolgáltatások megerősítésének is

– biztosítani kell, hogy mindenki egyenlően férjen hozzá jó oktatáshoz és egészségügy-höz, ez ugyanis csökkenteni tudja a kiszolgáltatott munkaerőpiaci helyzet miatt az egyénekre rakódó nyomást.

Fordulat: Amikor a munka polarizációjáról beszélünk, akkor ezalatt elsősorban országokon belüli vagy nemzetközi folyamatot értünk?

Jan Drahekoupil: Ez egy jó kérdés. Azt látjuk, hogy a globális egyenlőtlenségek csökkennek manapság, elsősorban Kína fejlődése miatt, de nem kizárólag azért. Szóval azt mondanám, hogy elsősorban országokon belüli folyamatokról van szó, de látni kell, hogy különböző országok különböző alapállásból indulnak. Indiában például nem volt olyan széles középosztály, mint mondjuk Nagy-Britanniában, így a középrétegek eltűnése kevésbé látványos és drámai folyamat.

Fordulat: Beszéljünk még kicsit a kékgalléros munkák automatizációjáról. Ez a folyamat mennyiben érinti máshogy Nyugat- és Kelet-Európát?

Jan Drahekoupil: A kétezres évekig bezárólag az ipari termelés nagy átrendeződésének voltunk tanúi, aminek keretén belül az értéklánc közepén és alján található, elsősorban gyári munkák Kelet-Európába, Kínába és a világ más részeire települtek. Ennek folyamánaként kevés kivétellel a kiszervezhető munkák nagy többségét ténylegesen ki is szervezték. Az automatizáció azonban éppen ezekre a kiszervezett gyári munkákra jelent kiemelt veszélyt, így Kelet-Európa jóval sebezhetőbbnek tűnik ebből a szempontból, mint a kontinens nyugati fele. Keister és Lewandowski idén megjelent tanulmánya (2017) például arra a megállapításra jut, hogy az általuk vizsgált tíz kelet-európai országban a dolgozók 33%-a végez ún. rutintevékenységeket, amik a technológia egyre olcsóbbá válásával egyre inkább ki vannak szolgáltatva az automatizációnak.

Persze ma még mindig olcsóbb felvenni valakit Krakkóban, hogy állítson elő egy autóalkatrészt vagy dolgozza fel egy cég számláit, de azt látjuk, hogy az algoritmusok és robotok emberi munkához mért ára látványosan csökken. Ez pedig komoly kihívást jelent a jellemzően rutinmunkák által dominált kelet-európai társadalmak számára.

Szalavetz Andrea készített nemrég egy érdekes tanulmányt (2017), amiben multinacionális cégek magyar leányvállalatait elemzi. Az elemzés arra keresi a választ, hogy új termelési technológiák bevezetése miképpen hat a leányvállalatok nemzetközi értékláncban elfoglalt pozíciójára. Ebből ugyanis két dolog következhet: az egyik az, hogy az automatizált gyártási folyamatok legalább egy része visszaköltözik a centrumországokba, például Németországba, hogy a kutatás-fejlesztés és az egyre kevesebb emberi munkát

igénylő gyártás folyamatai még közelebb kerüljenek egymáshoz. A másik lehetőség az, hogy az összeszerelő tevékenységek mellett-helyett az értéklánc más fokain álló tevékenységek jelennek meg az adott leányvállalatoknál. Szalavetz hipotézise az volt, hogy az első forgatókönyv valósul majd meg, de empirikus megfigyelések ezt nem támasztották alá. Új termelői módszerek bevezetése kockázatos vállalkozás, így gyakran a félperiférián próbálják ki őket. Ez azonban új technológiai ismeretek és kompetenciák elsajátításával jár a leányvállalatok részéről, így újabb feladatokat bízunk rájuk. A kutatás szerint a folyamat eredménye az volt, hogy ezeknél a cégeknél eltűntek ugyan gyártósori – azaz hagyományosan „kékgalléros” – munkák, de ezzel párhuzamosan sok új, jellemzően fehérgalléros feladat és munkakör jött létre. A tanulmányban vizsgált leányvállalatok első számú problémája ezért a képzett munkaerő toborzása volt, nem pedig a tevékenységi körök leépítése az automatizáció miatt.

Összegezve: a kelet-európai térség valóban ki van szolgáltatva az automatizációnak a nemzetközi munkamegosztásban elfoglalt strukturális pozíciója miatt, de az érem másik oldala az, hogy ez a folyamat új lehetőségeket is teremt majd. Ezeket a lehetőségeket azonban csak akkor tudják kihasználni a régió országai, ha képesek biztosítani a megfelelően képzett munkaerőt és ennek megfelelően szervezik át az oktatási rendszerüket. Sajnos jól látszik, hogy sok helyen nem éppen ebbe az irányba mennek a dolgok: Magyarország például már csak a költségvetése 3%-át költi oktatásra, ami nagyjából az EU-s átlag fele. Ez jóval nagyobb veszélyforrást jelent az ország jövőjére nézve, mint az automatizációnak való kitettség önmagában.

Fordulat: Milyen stratégiákat látunk a politikai elitek részéről a helyzet kezelésére?

Jan Drahokoupil: A kelet-európai politikusoknak leginkább amiatt főhet a feje, mert országaik lassan kimerítik az alacsony béreken keresztül folytatott versengésben rejlő fejlődési lehetőségeket. A technológia relatív árának csökkenése azt jelenti, hogy olcsó munkaerővel már nem tudnak igazán versenyképesek lenni. Ehelyett az országokon belüli innovációs rendszerek állapota számít majd igazán, ezen a téren pedig komoly hiányosságai vannak a kelet-európai országoknak. A kutatás-fejlesztésre fordított kiadások meglehetősen alacsonyak mind a magán-, mind a közszférában (még ha látunk is néhány kivételt, elsősorban az informatikai szektorban), a közoktatási rendszer és a magángazdaság között jóval lazább a kapcsolat, mint Nyugat-Európában, a kutatási tevékenységek legnagyobb része külföldi tulajdonú vállalatoknál zajlik, kevés pénzt költenek az oktatásra, és így tovább. Ahogy már említettem, Szalavetz Andrea empirikus kutatásai azt bizonyítják, hogy az automatizáció igenis teremt majd lehetőségeket arra, hogy bizonyos vállalatok – és rajtuk keresztül akár teljes régiók vagy országok – javítsák a nemzetközi értékláncban

elfoglalt helyüket. Ezzel a lehetőséggel azonban csak akkor tudnak majd élni, ha a fent említett innovációs tényezők megfelelő lehetőségeket biztosítanak hozzá. Ez lenne a régió országainak egyik kiemelt feladata.

A másik kulcsfeladatuk pedig az, hogy a munkaerőpiac polarizációjának veszteseit kompenzálják általánosan hozzáférhető, jó minőségű közszolgáltatásokkal, egészségüggyel, oktatással. Ez természetesen nem egyszerű feladat, hiszen a kelet-európai félperifériás országok kormányai korlátozott autonómiával rendelkeznek csak, de azért túlzás lenne azt állítani, hogy egyáltalán nincs mozgásterük. Magyarországon például tudatos politikai döntés eredménye volt az, hogy csökkentették a magánszemélyek és a vállalatok adóterheit, az ezáltal előállt bevételecsökkenést pedig a közszférára fordított kiadások – például az oktatási rendszerre költött pénzek – megnyirbálásával egyenlítették ki. Nem igaz, hogy a kormánynak ne lett volna más választása ebben az ügyben.

Fordulat: Amikor az automatizáció és digitalizáció hatásairól van szó, általában a magánszféra áll a diskurzus középpontjában. Arról jóval kevesebb szó esik, hogy ezek a folyamatok hogyan érintik a közszférába tartozó munkahelyeket.

Jan Drahoukoupil: Véleményem szerint nagyon hasonló hatásokat figyelhetünk meg ott is. A rutinmunkákat ott is automatizálják majd, ezt pedig ki lehet használni arra, hogy az így felszabaduló forrásokat befektessük a közszolgáltatások fejlesztésébe. De a közszféra munkáinak egy része nehezen helyettesíthető, szofisztikált feladat, mint a tanítás vagy a gyógyítás – jelenlegi tudásunk szerint ezekre kevésbé jelent veszélyt az automatizáció, de éppen ezért az elismertségük és áruk megnő majd, így a jövőbeni finanszírozásuk problémát jelenthet az állam számára.

Fordulat: A szakszervezetek hogy reagálnak a technológiai fejlődés miatt bekövetkező munkaerőpiaci változásokra?

Jan Drahoukoupil: Sok nyugat-európai szakszervezet aktívan foglalkozik a kérdéssel, erről Anna Ilse írt összehasonlító tanulmányt nemrég (2017). Az egyik kiemelt téma az adatvédelem kérdése: a digitalizáció a megfigyelés és teljesítménymérés egyre kifinomultabb módszereit teszi lehetővé, amivel a munkáltatók természetesen élnek is. Néhány szakszervezet azért küzd, hogy a munkásoknak nagyobb beleszólásuk legyen abba, hogy mikor és hogyan figyelik meg őket, illetve hogy a cég később mire használhatja ezeket az adatokat. Németországban történtek komoly előrelépések ezzel kapcsolatban, ott a munkástanácsoknak nagy beleszólásuk van abba, hogy milyen adatokat gyűjthetnek a foglalkoztatók a munkásokról. Ez egy meglehetősen bonyolult és szerteágazó jelenség, amit nehéz lenne

általános szabályozás alá vonni, így azt gondolom, hogy a munkások érdekképviseletének erősítése tudná a leghatékonyabban kezelni ezt a problémát is vállalati szinten.

Kelet-Európában azonban még az európai átlagnál is gyengébbek a szakszervezetek, de azt gondolom, hogy ez elsősorban politikai, és nem strukturális kérdés. Elvégre erős feldolgozóipar van a térségben, az üzemek és gyárak pedig hagyományosan fontos terepei a munkások önszerveződésének. Ennek ellenére alacsony a szakszervezeti tagok aránya, ami egy tágabb trendbe illeszkedik: a kelet-európai állampolgárok egyébként is kevésbé aktívak a közéletben, és ritkán próbálnak meg kollektív megoldási kísérleteket találni a problémáikra.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- Drahokoupil, Jan – Piasna, Agnieszka (2017): Gender inequalities in the world of work. In: *Transfer*, Vol. 23., No. 3.: 313–332.
- Frey, Carl Benedikt – Osborne, Michael A. (2013): The future of employment – how susceptible are jobs to computerisation? Interneten: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.
- Ilsøe, Annak (2017): The digitalisation of service work – social partner responses in Denmark, Sweden and Germany. In: *Transfer*, Vol. 23., No. 3.: 333–348.
- Keister, Roma – Lewandowski, Piotr (2017): A routine transition in the digital era? The rise of routine work in Central and Eastern Europe. In: *Transfer*, Vol. 23., No. 3.: 263–279.
- Szalavetz Andrea (2017): Industry 4.0 in ‘factory economies’. In: Condemned to be left behind? Can Central and Eastern Europe emerge from its low-wage model? Drahokoupil, Jan – Galgóczi Béla (eds.). ETUI.