



## **United and Stronger Together: Building TRANSNATIONAL Trade Union Power**

**A VASAS és az IG Metall  
Transznacionális Partnerségi  
Irodája (TPI)**

Bábel Balázs (VASAS) & Varga Marika (IG Metall)

A TPI keretében a hagyományos nemzetközi szakszervezeti szolidaritás a kézzelfogható önérdékkel párosul – mindkét szakszervezet részéről.

Az IG Metall tagjai tiszta képet szeretnének kapni a tényleges a munkakörülményekről a magyarországi üzemegységekben. Ezzel kapcsolatban nem csak a munkáltatóktól kapott információkra akarnak támaszkodni, hanem meg akarják tudni, hogy Magyarországon miként szabályozzák a munkaidőt, a munkáltatók milyen bérbesorolási rendszert alkalmaznak, mi jellemzi a munkaerőpiacot, és milyen technológiai megoldásokat és módszereket alkalmaznak a termelésben, a termékfejlesztésnél vagy adminisztrációs feladatok ellátására.

A VASAS tagjainak már régóta elégük van abból, hogy Magyarországon a bérek a legalacsonyabbak közé tartoznak az EU tagországai között. A magyar munkavállalók úgy látják, hogy az EU egységes belső piaca számukra azt eredményezi, hogy a megélhetési költségek szinte minden területen elérték a németországi szintet. Ugyanakkor a bérek megmaradtak a németországi üzemegységekre jellemző bérszínvonal mintegy 30%-ánál. A fémiparban Magyarországon a heti munkaidő 40 óra, míg Németországban 35 óra – a dolgozók ténylegesen ennél többet dolgoznak mindkét országban. A magyarországi munkavállalók is szeretnék megszüntetni ezeket a különbségeket. A magyar dolgozók felismerték, hogy céljaik eléréséhez erős szakszervezetekben kell megszervezniük magukat, és ezért szorgalmazzák a szoros együttműködést a németországi kollégáikkal.

A VASAS és az IG Metall felismerték: az együttműködéshez mindkét oldalon erős partnerekre van szükség. 2016 óta a TPI Nonprofit Kft. – a két szakszervezeti szövetség közös képzési és tanácsadási intézménye, amely Győrben, Kecskeméten és Debrecenben működtet képviselői irodákat – készíti fel a VASAS tagjait az üzemi szakszervezeti munkára, és az IG Metall kollégákkal együtt hálózatokba szervezi őket. A együttműködés olyan témákat ölel fel, mint a szakszervezeti struktúrák felépítése organizing módszerek segítségével, a szakszervezeti bizalmiak munkája, munkaidő és bérbesorolási rendszerek, a két ország munkajoga, valamint az ipari-ágazati transzformációval kapcsolatos egyéb témák.

## Hogy kezdődött

A német és magyar fémipari szakszervezet közel 10 éve intenzívebben, konkrét témák mentén és napi szinten alakítja együttműködését. Az eddig jól működő szakszervezeti diplomáciai kapcsolatok, amelyek közös állásfoglalásokon és a legmagasabb szintű egyeztetéseken alapultak, nem foglalkoztak kellő mértékben olyan gyakorlati szempontokkal, amelyek révén ellensúlyozni tudták volna a multinacionális vállalatok telephelyei közötti egyre élesedő versenyhelyzetet.

A VASAS és az IG Metall egyre több szakszervezeti tagot szervez hálózatokba, akiknek munkáltatója megpróbálja kijátszani egymás ellen a vállalat németországi és magyarországi üzemegységeit. Míg a rendszerváltozást követő években a munkaerőigényesebb termelést áthelyezték az alacsonyabb munkaerőköltségű országokba, addig ma ez a folyamat egyre inkább a legmodernebb gyártás és sok klasszikus adminisztratív feladatkör területén is megfigyelhető. A vállalatok számára nemcsak az alacsony költségek vonzóak, hanem igyekeznek előnyt kovácsolni olyan tényezőkből is, mint az adókedvezmények és támogatások, a megengedő munkajogi szabályozás, a szakszervezeti környezet sokszínűsége és – különösen Magyarországon – egy olyan kormány, amely szinte valamennyi olyan kívánságot is teljesít, amelyek túlmutatnak az előbbi területeken .

## Hogy dolgozunk a gyakorlatban

Az oktatást és a konzultációt a három TPI csapat végzi. Minden csapat 3 projektmunkatársból és egy tapasztalt VASAS regionális ügyvivőből áll. A csapat munkáját a TPI ügyvezető igazgatója, valamint a VASAS és az IG Metall további szakmai tudással és kompetenciákkal rendelkező kollégái segítik. Utóbbiak egyrészt a németországi tapasztalatokat vonják be a közös oktatási munkába, másrészt a Magyarországon és a magyar kollégákkal folytatott együttműködés során szerzett tapasztalataikat építik be az IG Metall képzési munkájába. Ily módon mindkét szervezet tanul a projektből.

## Eddigi eredmények

- A TPI projektben **12 kolléga részesül hosszú távú képzésben és továbbképzésben a főállású szakszervezeti munkájuk ellátásához Magyarországon**. Amennyiben hosszú távon a VASAS-nál dolgoznak, a projekt végén a VASAS munkatársainak egyharmada rendelkezik majd a magyar viszonyokhoz igazított organizing módszerek, a szakszervezeti oktatás és a csapatmunka új formáinak megvalósítását lehetővé tevő szaktudással.
- A **VASAS tagjainak száma közel 10%-kal nőtt**, bár a magyarországi munkaerőpiacon jelentős fluktuáció tapasztalható a magas elvándorlás miatt. A TPI projekt azonban így is jelentősen hozzájárul a magyarországi szakszervezeti ágazati struktúra stabilizálásához.

- Egyes vállalatoknál a bértárgyalások **10-30 százalék közötti béremelést** eredményeztek. Ez dominóhatást vált ki más vállalatoknál, és ugyanakkor csökkenti a magas fluktuációt.
- Eddig több, mint **80 közös képzési eseményre** került sor.
- A VASAS eddig **6 új vállalatnál** hozott létre szakszervezetet.
- Az **IG Metall számos főállású és önkéntes kollégája részt vesz a munkában Magyarországon** és dolgozik elkötelezetten multiplikátorként a vállalati szintű szakszervezeti transznacionális együttműködés érdekében. Ezek a kollégák számos helyi képviselőről, képzési központból, regionális szakszervezeti irodákból, valamint az IG Metall központjából érkeznek.
- Az **Európai Üzemi Tanácsok munkáját** fontos szempontokkal **gazdagítja** és egészíti ki az az **egyre** intenzívebbé váló kétoldalú együttműködés, amely az egyes üzemegységekben dolgozó munkavállalók számára fontos kérdéseket fed le.

A 8 évre tervezett német-magyar projekt kísérleti jellegű, mert ilyen intenzív együttműködésről alig áll rendelkezésre tapasztalat. Ezzel párhuzamosan tapasztalatcsere zajlik az IndustriAll Europe és az UNI más transznacionális organizing kezdeményezéseivel kapcsolatban is. Emellett az IG Metall jelenleg azt vizsgálja, hogy az eddig szerzett tapasztalatokat és következtetéseket hogyan lehet felhasználni a külföldi szakszervezetekkel való együttműködésnél és stratégiai projekteknél, például Marokkóban.

### **Tanulságaink**

- **Szükséges készségek és ismeretek:** Az organizing kampány természetesen az organizing módszerek alapos ismeretét feltételezi. Minden folyamaton egy csapat dolgozik, és biztosítani kell az emberek képzését is. A résztvevőknek specifikus ismeretekkel kell rendelkezniük az országról, az ott élő emberekről és az anyanyelvükről. Ezen túlmenően vezetői készségekre, oktatási és interkulturális kompetenciákra is szükség van. A projektköltségvetés kezelése vagy a jogi kérdések tisztázása is megfelelő szakirányú ismereteken alapul.
- **A transznacionális együttműködést az üzemegységi perspektívából gondolkodni:** Ez a feltétele annak, hogy sikeres konkrét organizing együttműködés épüljön ki mindkét országban a munkahelyi szakszervezeti tagok között. Közös workshopokon a következő kérdéseket tesszük fel: Mi a ti érdeketek? Mi köti össze, és mi választja el az egyes üzemegységeket? Csak így érhetjük el, hogy a kölcsönös transznacionális segítségnyújtást saját szakszervezeti munkánk részeként tekintsük.
- **Adjunk teret a különbségeknek:** Egy multinacionális vállalat anyaországában és az üzemegység országában a jogi keretek és a szakszervezeti helyzet nagyon eltérő képet mutathat, ami egyaránt kihat a szakszervezeti tagságra, a pénzügyi lehetőségekre és a munkakörülményekre. Ha a partnerek mindezek ellenére kölcsönös tisztelettel és

egyenlő felekként közelítenek egymáshoz, akkor a tanulási folyamat kétirányú utcává válik.

- **Hagyjunk időt:** Az ilyen projektek változási folyamatokat és kulturális változásokat indítanak el az adott szervezetekben – mindkét oldalon. Menetközben félreértések és konfliktusok merülnek fel, amelyek – ha jól kezelik őket – továbbfejlesztik a projektet. Az új gondolatoknak, viselkedésmódoknak, perspektíváknak időre van szükségük ahhoz, hogy gyökeret eresszenek. Szükség van egy tervre, de azt mindig közösen kell felülvizsgálni és adaptálni.
- **Az organizing és transznacionális munka összekapcsolása:** Az európai üzemi tanácsok, a nemzetközi szakszervezeti szervezetek, a globális keretmegállapodások fontos tényezők a szakszervezetek társadalmi ellensúlyának megerősítése érdekében. Ezért a multinacionális vállalatok egyes üzemegységeiben vagy a beszállítói lánchoz tartozó üzemekben szorosan össze kell kapcsolni az organising tevékenységet és szakszervezeti struktúrák megerősítését, mert csak ilyen módon járulhatnak hozzá a szakszervezetek megerősítéséhez.
- Lehetőség van arra, hogy a projekt **tulajdonosi szerkezetet** mindkét oldalon újra meghatározzák vagy kidolgozzák, annak érdekében, hogy el ne vesszen.

## Következtetés

**Ha a szakszervezetek meg akarják akadályozni, hogy a multinacionális vállalatok értékláncai mentén foglalkoztatott munkavállalók és a szakszervezetek jogait semmibe vegyék és megsértsék, akkor együttműködésre, és mindenekelőtt olyan transznacionális stratégiákra, eszközökre és módszertani megközelítésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik a szakszervezeti ellensúly felépítését.**

Budapest/Frankfurt, 2021.augusztus.

<https://news.industriall-europe.eu> > building trade union power > BTUP expert blog

[industriAll - Europe | NEWS](#)