

A MUNKA ÉS KÖRNYEZETÉNEK VÁLTOZÓ VILÁGA

HORVÁTH ZSUZSANNA

Emerita oktatókutató
E-mail: hozsu123@gmail.com

Beérkezett: 2022. augusztus 30., elfogadva: 2022. október 3.

FRANÇOIS DUBET (ed.): *Les mutations du travail*. Paris, 2019. La Découverte. 272 pp.
ISBN 9782348037498

Előrebocsátom, hogy a magyar olvasók számára nem könnyű a rendkívül szofisztikált francia munkaügyi szabályozás megértése, nem kevésbé összetett feladat a szakszervezetek és más szerveződések tevékenységének átlátása és esetenként a sajátos munkaügyi fogalomrendszer (magyarországi megfelelők nélküli) korrekt közvetítése.

A François Dubet által szerkesztett tanulmánykötet címében szereplő, széles jelentéstartományú *mutation* a francia munkaügyi fogalomtár szerint jelentheti egyszerűen a munkavállaló átirányítását, munkaszerveződésének megváltoztatását. A *mutation* egy vállalat jogállásának változására is utal, sőt egy cég szerves evolúciója is vezethet az ott folyó munkatevékenységek változásához. A menedzsment által bevezetett új munkaszervezés alapvetően érintheti a hagyományosan kialakult keretben végzett munkákat, pl. a mérnöki tervezés vagy az orvosi munkavégzés standardjait. A *mutation technologique*, amennyiben az a digitális technológiák alkalmazását jelenti, bizonyul a legerősebb, legkiterjedtebb változást generáló trendnek. Dubet szerint az új és újabb infokommunikációs technológiák megjelenése a cégek átfogó evolúciójának egyik hajtóereje. De a *mutation* fogalma egyre inkább kiterjed

a munkavállalók közérzetének, személyes jóérzésének, jólétének növelését célzó intézkedésekre is, arra építve, hogy az új irányítási elvek összefüggenek a cég egészségének fejlődésével. Dubet megjegyzi, hogy az átfogó változások érintik a munkavállalók érdekérvényesítő lehetőségeit, következésképpen a szakszervezet(ek) helyzetét és hagyományos mozgásterét is.

Digitalizálás, mesterséges intelligencia, robotika, hálózatépítés, szolgáltatások iparosítása, uberizáció, neomenedzsment – többek között e fogalmak mentén elemzi a munka változásának jellemzőit a *Les mutations du travail* c. könyv tizenkét tanulmánya. A munka jelenkori metamorfózisának bemutatására hivatott kötetet François Dubet szociológus, a francia Társadalomtudományi Alapítvány¹ tudományos igazgatója, a Bordeaux-i Egyetem professzor emeritusa szerkesztette. A 2011-ben létrejött Alapítvány minden évben arra biztat néhány, a szakmában már bizonyított szociológust, hogy eredeti megvilágításba helyezve dolgozza fel az Alapítvány által meghirdetett téma egy-egy aspektusát. 2018/19 kiemelt projektje volt a digitalizációra visszavezet-

¹ Fondation pour les sciences sociales. <https://fondation-sciences-sociales.org/>

hető változások feltárása a foglalkoztatás átalakulásában, továbbá a mindennapi munkatevékenységekben. A munka változásának témája az Alapítvány hatodik pályázati felhívása. Az eddigi projekttemák a francia szociológia jelenkori érdeklődési körét is jelzik: *Bevándorlók, társadalmak, értékek; Város és lakhatás: a területi egyenlőtlenségek dinamikája és a közpolitikák; Hagyaték, öröklés; Mit együnk? Gasztronómiai gyakorlatok, normák és konfliktusok; Az országghatárok visszatérése*. A következő tervezett kötet a *Bizalom válsága* jelenségét járja körül.

A *Les mutations du travail* a pályázaton nyertes tanulmányokat három fő témára fókuszálva közli: az innovatív digitális technológiák (pl. big data, mesterséges intelligencia, robotika) hatása egyes szakmákra; a munkaszervezés és irányítás újabb formái (pl. az együttműködésre épülő multiprofessionális hálózatok kiépítése, a lean management² alkalmazása); továbbá az egyenlőtlenségekből és a munkakonfliktusokból fakadó munkaügyi viták kezelésében bekövetkezett változások, elsősorban a szakszervezetek szerepére összpontosítva. Dubet a jelent röviden így értékeli: 50 év óta megmaradt a konfliktust tárgyalással kezelő módszer, viszont ezt a munkáltatóknak sikerült a saját javukra fordítaniuk.

Dubet a bevezetőben kifejti álláspontját, mely szerint a munka nemcsak jövedelemszerző tevékenység, nemcsak arra való, hogy beépüljön a társadalmi kapcsolataink hálózatába, sőt továbbépítse azt, hanem

egyben azt is elvárjuk, hogy az egyén mintegy kiteljesedhessen általa. Az említett három témakör indoklásul megjegyzi továbbá, hogy bár a digitális forradalom foglalkoztatást fenyegető veszélyeket is hozott magával, egyúttal az önálló munkavégzést elősegítő új kapacitások mozgósítása révén rehumanizáló potenciállal is rendelkezik. A szervezési és irányítási módszerek váltása bizonyos tevékenységi körökben konkrétan összefügg azok globális, nemzetközi elterjedtségével, és a nagy transznacionális cégek az általuk preferált irányítási módszereket mindent, a teljes termékelőállítási/szolgáltatási folyamatban végigviszik. Végül önálló szerkezeti egységet foglal el a kötetben annak elemzése, hogy a munkavégzésben bekövetkezett változások hogyan befolyásolják a kollektív kapcsolatokat, a szakszervezetek szerepét, a megbeszélések stílusát, hangnemet, a munkaügyi viták formáit.

Dubet a munka mély válságának széles körben érezhető gondolatából indul ki. Megállapítja, hogy a szakmák és végzettségek által keretezett, stabil szervezetben és már kialakult szakmai kapcsolatrendszerben végzett munkatevékenység eltűnni látszik, vagy legalábbis több ágazatban, sok munkahelyen erre utaló jelentős átalakulások mentek és mennek végbe. Az átalakulások gyakran a munkakörülmények folyamatos romlásával járnak. Az aggodalom annál is inkább érthető, mivel a munka átalakulása majd minden tevékenységi területet érint anélkül, hogy ezek a változások a munkakörülmények javítását célzó előrelépésként jelennének meg. A változásokat azok kezdeményezői és végrehajtói leggyakrabban pénzügyi vonatkozásokra hivatkozva indokolják, és a globalizációra adott válaszként értelmezik és kezelik. A többnyire borulató közvélekedést vagy a munkavállaló pesszimizmusát meg lehet érteni, de azt is érdemes megismernünk – jegyzi meg Dubet – hogy a zavarok,

² Lean menedzsment: a japán autógyártásból (Toyota) származó termékelőállítási folyamat. Lényege: a veszteség minimalizálása, a termék értékének maximalizálása. Fő kérdése: hogyan lehet a vevő számára a lehető legnagyobb értéket előállítani a lehető legoptimálisabb erőforrás, idő és energia felhasználásával, egyúttal a termékek, szolgáltatások akadálytalan áramlásának biztosításával.

frusztrációk mögött új szakmák is alakulnak, más munkamódszerek terjednek el, és ezeknek a számbavétele, megismeretése, magyarázata fontos és nélkülözhetetlen belépő a mai „munkavilágokba”. Dubet arra kéri olvasóit, hogy könyvét ne az egyes konkrét munkatevékenységeket vagy munkahelyeket érintő tanulmányok többé-kevésbé megszakadt sorozataként értelmezzék, ehelyett az olvasottak megfontolt értelmezését, mérlegelését ajánlja: *„Nem úgy kell értelmeznünk, mint egy [...] újabb panaszt a munka degradációjáról, hanem kérdésként, amely magának a munkának az értelmére kérdez. A siránkozás tulajdonképpen kényelmes pózzá vált, amely eltakarja a munka újrafelfedezésének, aktuális mozgásának értékévé váló figyelembevételét.”*

A mesterséges intelligencia például fel szabadíthatja a rutinmunkát, de növelheti a munkavégzés kontrollját és a tevékenységgel kapcsolatos folyamatos elszámoltathatóság követelményét is. Az új irányítási technikák szívesen cserélik az autonómiát megnövekedett felelősségre. Összetett és sokrétű, a társadalom több nagy ágazatát érinti a munkahelyi változások köre, a változási folyamatok nem szűkíthetők le néhány kiugró trendre. Egyes változások radikális mivolta mély aggodalmat keltet a munka természetével kapcsolatban: a szakmák és képesítések, a stabil szervezet, a szilárd bérszerződés és a kialakult szakmai kapcsolatrendszer által keretezett munka eltűnőben van az új munka- és munkaformák javára. *„Senki sem beszél egy szebb holnapról. A munkában bekövetkezett változások leggyakrabban megtörténtnek tűnnek, és válaszként jelennek meg a pénzügyi rendszerre és a globalizáció által támasztott korlátokra”* – összegzi Dubet.

A tanulmányok reagálnak a munkavégzés hagyományos formáiban bekövetkezett változásokra is. Julien Gros kutatása szerint az önfoglalkoztatás, azaz itt az ún. független szabadfoglalkozás különféle

formáinak fokozatos elterjedése feszegeti egyrészt a hitet, miszerint minden társadalmi jelenség mérhető, másrészt a meglévő statisztikai adatbázisok kategóriarendszerét, amely nem tud mit kezdeni e kevésbé formalizált, atipikus (ön)alkalmazási lehetőséggel. Az önfoglalkoztatást elsősorban nők választják – a részmunkaidő, azaz a szabadabban tervezhető munkavégzés lehetősége miatt. A férfiak inkább preferálják a stabil, jól leírható munkavégzési pozíciókat. Viszont önfoglalkoztatókat mind az alacsony, mind a jól képzett magas státuszú rétegekben találni. E tanulmányra rímel némiképp Clémentine van Effenterre olaszországi kutatása, amely a szakmai törekvésekben megnyilvánuló nemi eltéréseket vizsgálja. A kérdőívek adatai szerint a fiatal női munkakeresők, illetve munkavállalók előnyben részesítik a flexibilis munkaidőt. A tanulmány egyik fő megállapítása, hogy a nők rugalmas munkaidő iránti igénye számukra különösen hátrányos mind a karrier, mind a javadalmazás tekintetében. A szerző az ún. *role model*³-t javasolja, ennek alkalmazása szerint csökkenthetné a szakmai törekvésekben megmutatkozó nemi különbségeket, továbbá a munkaerőpiaci egyenlőtlenségeket.

Nadège Vezinat tanulmánya a többfunkciós, betegségmegelőzésre és gyógyításra lérehozott francia egészségházak szakmai társulásainak (orvosok, betegápolók, mozgásterapeuták, gyógytornászok, szülésznők) belső kapcsolatrendszerét vizsgálja. E stabil értékekre létrejött szövetség, azaz a gyógyítás közös gyakorlatát végző, de egyúttal a szabad orvoslást is ko-

³ Lásd: TH. BREDÁ, J. GRENÉT M. MONNET & C. VAN EFFENTERRE (2018) *Do Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from French High Schools*. <https://docs.iza.org/dp13163.pdf> [Letöltve: 2022. 08. 26.]

ordináló (2018-ban kb. 80 egészségházat⁴ magában foglaló) vidéki intézményhálózat szakemberei évente saját működésükre reflektáló konferenciát szerveznek. Az egészségházat az együttműködés új formájaként (inter-, illetve multiprofessionalité) élik meg a résztvevők. E szerveződés azonban nem akadályozza meg sajtóságos konfliktusok létrejöttét, melyek az egészségügyben jól ismert hierarchikus viszonyokból fakadnak.

Közelebről – három tanulmányról

A kötet első tanulmányának szerzője, Yanne Fergusson a mesterséges intelligencia (MI, ill. itt AI) munkavégzésbeli, illetve munkahelyi pozícióját három modellben összegzi. Utal az USA-beli már 1956-ra datálható, az AI-t már akkor előrevetítő fejleményekre (*Darmouth Summer Project*) és a jelenben a 2020-ra tervezett 210 milliárd dollára becsült fejlesztési költségekre. Franciaországban 2018-tól működik a *La Mission Villani*⁵ kormányzati AI fejlesztési stratégia. Ennek fő témaköreit és kérdéseit is ismerteti. Fergusson az általa vizsgált ipari üzemekben, cégekben három forgatókönyvet, illetve modellt azonosított.

1) Az AI a rutinmunkát felváltó szerepében felülmúlja a humán munkaerőt. Bár az adott rutinokat tökéletesen teljesíti, de nem bír az emberi munkavállaló interperszonális kompetenciáival, problémamegoldó képességeivel, flexibilitásával.

2) A megnövelt képességű AI felülkerekedik a humán munkaerőn, és „do-

mináns” alkalmazottá válik. Az AI megjelenését a munkaerőpiacon, illetve részvételt az automatizált üzemekben a technopessimisták és a technooptimisták eltérően értékelik. A Labo de Futur (Lof, a jövő laboratóriuma) két munkakört nevez meg az e csoportba sorolt AI-k számára: virtuális asszisztens, intelligens személyi asszisztens. Az e kutatásba bevont üzemek dolgozóival folytatott beszélgetésekben felmerült a kollektív tudatban meghonosodott Frankenstein-komplexus, de igazán problematizáltta a kevésbé kvalifikált munkaerő helyzete vált, amennyiben a továbbfejlesztett AI-val automatizálható munkafajtákban eredményesen helyettesíthető az emberi munkavállaló. A szerző kiemeli a terepmunkái során azonosított egy jellemző hatást, problémát: a gép–ember, illetve az algoritmus–ember viszonyban előáll az ember „felelősségtelenítése” és az irányítás elvesztése. A tanulmány e részében kérdést kérdés követ, amelyeket az üzem/cég vezetői és alkalmazottai vettek fel. Az egyik lehetséges válasz (különösen a vezetők részéről) az emberi munkaerő képzése, fejlesztése éppen az AI kifejlesztésében alkalmazott célok és képzési tartalmak szerint. Az ezt támogató egyik érv szerint az AI-k intelligens programjaihoz kapcsolódóan a kompetenciáiban „kibővített” ember olyan teljesítményszintet érhetne el, amely ma még elérhetetlennek látszik. A *Mission Villani* a fenti gondolat jegyében az iskolai képzés számára is stratégiai ajánlatokat tett (pl. a kreativitás, a transzferálható tudás fejlesztésére, az általános kognitív kapacitások növelésére). Tehát az oktatási célok közelebb kerülnek az AI (ki)fejlesztésében domináns képességterületekhez, az azokban követett kognitív, szociális és affektív célokhoz. A Franciaország Stratégia (France Stratégie) fontosnak tartja a munkaerőpiacon alkalmazott mesterséges intelligenciák által betöltött munkahelyek nyomán követését,

⁴ 2007 óta stabil jogi szabályozással és társadalombiztosítási finanszírozással működnek, föderatív szerveződésben (Fédération française des maisons de santé et pôles de santé, FFMPs). Ez a modell Európa több országában is működik (pl. Nagy-Britannia, Németország, Svájc).

⁵ Kialakítója és előterjesztője Cédric Villani, matematikus és parlamenti képviselő. <https://www.intelligence-artificielle.gouv.fr/fr/strategie-nationale/la-mission-villani> [Letöltve: 2022. 09. 30.]

különös figyelemmel a különböző szakmai területeken a szakmai know-how létrehozására, illetve elvesztésére. A kutatásból kiderült, hogy az AI munkaerő feladatát, mintát ad a különböző vállalati képzési programoknak és a hátrányos helyzetű csoportok fejlesztésének tartalmihoz is, miközben az informatikai műhelyekben nagy erővel folyik az embert tehermentesítő háztartási robotok fejlesztése.

3) Az emberi minta kognitív képességeivel, viselkedéskészletével felruházott AI olyan pozíciót is elfoglal(hat), amelyben mintegy rehumanizált alkalmazottá válik. A szerző e harmadik forgatókönyv jegyében a rehumanizált mesterséges intelligenciát a *Villani Misszió*t idéző, a jövőre utaló gondolatával értelmezi: a rehumanizált munkaerőként felfogott AI-k elterjedésével a komplementaritás eszményét véli megvalósulni, amely az elidegenedéssel szemben az emberi minőséghez való visszatérést tenné lehetővé. Az ember maga is elkerülhetetlenül átalakul a mesterséges intelligenciával találkozáskor, azaz a technológiai jellemzők egyúttal antropológiai hatásokkal társulhatnak.

Gwenaële Rot *A díszlettől a filmképig* című tanulmánya a filmes díszlettervező hagyományos munkájának radikális újraértelmezését és átalakulásának következményeit mutatja be francia és nemzetközi dokumentumok és filmes szakemberekkel készült interjúk elemzése alapján. A forgatás előtt helyszíneket kereső, a vizuális teret megtervező, majd a forgatáson mindvégig jelen lévő díszlet- és látványtervező szerepét mindig is két összetevő szétválaszthatatlan együttessé alkotta: a művészi kifejezőmód vizuális konstruálása és a konkrét játékterek berendezésének biztosítása. Röviden: a digitális képalkotás, a digitális technika ezernyi szoftverlehetősége radikálisan felértékelte a filmes utómunkálatok szerepét és jelentőségét, elhalványít-

va a díszlet- és látványtervező művészeti megfontolásait. Egy látványtervező, aki az új és újabb technológiai tudással és technológiagyakorlattal nincs felvértezve, ma már nem kap helyet a filmes szakmában, kizorul a digitális technológiával végigvitt utómunkálatokból. Mit is jelent ez? Azt, hogy a digitális kamerával felvett filmképekbe digitális eszközökkel bele lehet nyúlni, azokat át lehet alakítani, újra lehet formálni immár a film egészének látványvilágát, azaz a film üzenetét, jelentésvilágát utólag lehet módosítani. A szerző által idézett szakirodalomból látszik, hogy a francia társadalomtudomány már az 1950-es évektől kezdve folyamatosan szociológiai kérdésként (is) kezelte a mozifilmet (cinéma), a filmkészítést és annak minden szakmai vetületét és összetevőjét – ezért is vizsgálják ma is a változások társadalmi vetületeit. A film létrehozásának utómunkálati szakasza ma általában hosszabb ideig tart, mint a film tényleges felvétele. Ezért az utómunkálatok szerkesztési folyamatait a „második rendezésnek” is tekintik, mivel ennek révén meg lehet változtatni a film alkotói szándékát. Mára az analóg, haldokló iparágga lett utómunkálatok nagy részét felülmúlták a digitális munkafolyamatok. A szerző megjegyzi, hogy az új hullámhoz (nouvelle vague) ragaszkodó „rég” francia filmesek a színrevitel rugalmasságának megőrzése érdekében csak óvatossággal nyúlnak ezekhez a technikákhoz, csak a retusálásra szorítkozva. A digitalizációs folyamat viszont nagyobb jelentőségű annál, minthogy egyszerű generációs konfliktusként értelmezzük. A mozikészítés új formáinak megjelenése a szakmai felelőségek megoszlásának újragondolásához vezet. A szerző hipotézise szerint ez inkább egy globális egységesítési trend, amely a képalkotási folyamat feletti sokkal kiterjedtebb beavatkozási és felügyeleti terület újradefiniálásához vezethet. E változás konklúziója, hogy az analóghoz szokott

látványtervezők, grafikusok, tárgykészítők stb. „nyeljük le a békát” vagy alkossák újra ők maguk – a nemzetközi filmszakmában mindenütt használt digitális szoftverek alkalmazása mentén – a képzési és szakmai standardjaikat.

Anaïs Théviot a politikusi munka változásait elemzi az adatbőség (big data) nézőpontjából, másképpen kifejezve, mit ad hozzá a *big data* a politikai munkához. A tanulmány kiemeli, hogy az utóbbi évtizedben látványosan felívelő adathasználat, az adatokra hivatkozó érvelés, az adatokkal bizonyított célok, az adatok meggyőző retorikai használata Franciaországban legitimációs erővel bír a politikusok körében, mert az adathasználat legitimálja a politikai üzenetet közönségük, azaz választóik szemében. Ezen túl a társadalomstatistikai adatokkal korrekt képet lehet nyerni az egyes választói körzetekről, illetve választói rétegekről, így érthető, hogy a szerző szerint a politikai piacot áthatja az adatokba vetett hit. A 2017-es elnökválasztáson mind Jean-Luc Mélanchon, mind Emmanuel Macron a *NationBuilder* közösségi operációs rendszerre támaszkodtak azért, hogy a terepen animálják a választói aktivitást, továbbá erre építve döntöttek abban is, mit helyezzenek az online kommunikációjuk fókuszába. A *big data* lelkes alkalmazása már kezdetben is, azóta pedig növekvő mértékben hozott létre új szakértelmeket és foglalkozásokat, teremtett új munkalkalmakat és munkahelyeket (pl. adatelemző, kommunikációs menedzser). Az adatokkal dolgozók, az amerikai modelltől megihletve, állítják, hogy hatalmuk van a választói viselkedések mintegy tudományos előrejelzésére, és ilyen módon, a *big data* jóvoltából a tudomány által legitimálva hatást tudnak gyakorolni a választások eredményére is. A *big data* – mint rendkívül versenyképes mikrokozmosz – új politikai piacot teremtett, professzionálizálta

a politikusi munkát, amelynek a kiszervezése (akár egymással versenyző cégeknek) felértékelte a digitális világban otthonos politikai szakembereket. Különböző szociológiai megközelítések (a magas végzettséget kívánó foglalkozások, a gazdaság és a pártpolitika szociológiája) kombinálásával kérdez rá a szerző a politikusi tevékenységek professzionálizálódására a *big data* prizmáján keresztül. A legnagyobb *big data* szervezet a már említett *NationBuilder*, amelynek az európai ágazata nélkülözhetetlenek, egyedülálló mobilizációs eszköznek tűnik az elkötelezett hívek, a szimpatizánsok és a választók számára számos szintéren (pl. Nagy Britannia, Franciaország). Franciaországban 2012 és 2017 között a *big data* szakmai piacának két vezető francia szereplője (a LiegeyMullerPons és a DigitaleBox cég) „törte fel a lakatot” végleg, azaz sikerült legyőzniük sok jelölt ellenállását. A jelenlegi, másodjára megválasztott francia köztársasági elnök sikerének egyik titka ennek az új típusú, politikai *big data*-ra épülő politikai szakértelemnek következetes és tudatos felhasználása (ilyen volt pl. a *La Grande Marche* kampány, amelyben a Proxem programmal 1,5 millió szót, 100 000 beszélgetést és 25 000 kérdőívet dolgoztak fel szemantikai analízissel). A *big data* piacán 137 000 munkahelyet töltöttek be 2020-ban, azaz az informatikusok és velük az új technológia alkalmazása mindenütt jelen van, és ez alól a politika sem kivétel.

A „mutation du travail” aktuális téma Franciaországban, különösen a foglalkoztatást részben átalakító hosszú COVID-pandémia után. Összegezve, a foglalkoztatásban bekövetkezett főbb változások: a nőiesedés, a terciarizáció, a képzettség növekedése, a bérezés, a digitalizáció, a foglalkoztatás uberizációja. A mindenkori változásokkal együtt járó társadalmi hatások miatt is képzési anyag a közokta-

tásban a munkaerőpiac és a munkavállalás, az érettségi vizsgát megelőző évben pedig választható egyik tanulási irány az 'SES' specializáció (Sciences économiques et sociales), amely értelemszerűen az SES érettségi vizsgával ér véget. A hivatalos tanterven és az érettségire felkészítő tematikákon túl egy szabadon elérhető online oktatási platform (Kartable) is önálló témakörként tárgyalja a munka és a foglalkoztatás változásait (Les mutation...), mégpedig az SES tematikán belül egy szociológiai és politológiai kurzus keretében.⁶ A kurzus 10 altémájának mindegyike kérdésként fogalmazódik meg, jelezve, hogy a jövő munkavállalói, munkaadói is

erősen érintettek és érdekeltek e probléma megértésében és a lehetséges válaszok megvitatásában. Ezen ismertetés írójában felmerül, vajon a magyarországi érettségizők milyen válaszokat kapnának a „felnőtt” életüket alapvetően befolyásoló kérdéseikre. (Pl. Hogyan épül fel a jelenlegi francia/magyar társadalom? Milyen hatással van az iskola az egyéni sorsokra és a társadalom fejlődésére? Melyek a társadalmi mobilitás jelenkori tényezői, jellemzői? Milyen változások történtek a munkában és a foglalkoztatásban? Hogyan magyarázható a politikai szerepvállalás a demokratikus társadalmakban?)

⁶ <https://www.kartable.fr/terminale/ses/specialite>
[Leröltve: 2022. 09. 30.]