

OTDK-dolgozat

2025

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR

**AZ EURÓPAI ÉS AZ EGYESÜLT ÁLLAMOKBELI SZAKSZERVEZETI
KULTÚRA KÜLÖNBSÉGEINEK BEMUTATÁSA AZ AMAZON
PÉLDÁJÁN KERESZTÜL**

**THE DIFFERENCES BETWEEN TRADE UNIONS IN EUROPE AND IN
THE UNITED STATES PRESENTED THROUGH THE EXAMPLE OF
AMAZON**

Gajda Réka

Konzulens: Dr. Sipos Norbert

Kézirat lezárásának dátuma: 2023.11.11.

TARTALOMJEGYZÉK

Táblázat jegyzék.....	II
Ábrajegyzék.....	II
Bevezetés	1
1 Szakszervezetek alakulása	3
1.1 A szakszervezeti mozgalom definíciós keretrendszere.....	3
1.2 A szakszervezetek Európában.....	11
1.2.1 Németország	15
1.2.2 Egyesült Királyság.....	16
1.2.3 Franciaország.....	17
1.3 Szakszervezetek az Egyesült Államokban.....	19
1.4 Összehasonlítás	25
2 Sztrájkok és sztrájkjog Európában és az Egyesült Államokban.....	28
2.1 Egyesült Államok	29
2.2 Európa	31
3 Szakszervezeti tevékenységek a világból	37
3.1 Európában alapított vállalatok az Egyesült Államokban	37
3.2 Egyesült Államokban alapított vállalatok Európában.....	41
4 Az Amazon kapcsolata a szakszervezetekkel Európában és az Egyesült Államokban.....	43
4.1 Az Amazon számokban	43
4.2 A politikai háttér és a vizsgált szervezeti egység.....	45
4.3 Amazon az Egyesült Államokban.....	47
4.4 Az Amazon Európában	49
4.4.1 Németország	50
4.4.2 Lengyelország.....	50

4.4.3	Nagy-Britannia	51
4.4.4	Franciaország	52
4.4.5	Olaszország és Spanyolország	53
4.5	Egy kis kitekintő: Az Amazon Ausztráliában	54
5	Összegzés	56
	Irodalomjegyzék.....	60

TÁBLÁZAT JEGYZÉK

1. táblázat: Szakszervezeti képviselő szintjei	9
2. táblázat: A munkaügyi kapcsolatok rendszereinek típusai	14
3. táblázat: Az Egyesült Államokbeli és az európai szakszervezetek helyzetének összehasonlítása	26

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A szakszervezeti mozgalom meghatározásának alakulása	4
2. ábra: Különböző típusú munkaügyi kapcsolatok rendszereinek térképi ábrázolása	12
3. ábra: Az Amazon és az európai szakszervezetek kapcsolatának fontosabb időpontjai	49

BEVEZETÉS

Az elmúlt néhány évben az Egyesült Államokból érkező híreket figyelemmel kísérve azt láthattuk, hogy egyre gyakoribbak a sztrájkok és egyre több szó esik a szakszervezetekről. Ezt a sztrájk-hullámot részben a koronavírus pandémia idején feléledő civil megmozdulások inspirálták, és sok esetben nemzetközi nagyvállalatok ellen irányultak. Azonban a híreket figyelve az is egyértelművé válhatott, hogy az Egyesült Államokban a szakszervezetek helyzete jelentősen eltér az Európában megszokottaktól.

Ezek a különbségek nagyban befolyásolják a munkavállalók mindennapjait, valamint a szakszervezetek mozgásterét is, ezen keresztül pedig hatással vannak a munkavállalók és a munkaadók kapcsolatára is.

Szakedolgozatomban ezeket a különbségeket vizsgálva arra kerestem a választ, hogy milyen eltérések tapasztalhatóak a szakszervezeti kultúrában és ezek milyen kihatással vannak a munkavállalók érdekérvényesítési képességére. Dolgozatom célja, továbbá, hogy ezeket a különbségeket valós nemzetközi példák segítségével is megvizsgáljam.

Éppen ezért, az előbbieken megfogalmazott célnak megfelelően dolgozatomat négy fő részre tagoltam. Elsőként bemutatom az Egyesült Államokban és Európában jellemző szakszervezeti kultúrát, külön kitérve az európai országokban látható különbségekre, és összehasonlítom a két régió jellemzőit. Dolgozatom második felében a két régióban jellemző sztrájkkultúrát ismertetem, külön kitérve a mindkét régiót felölelő ENSZ okmányra, valamint a jelenleg megfigyelhető tendenciákra. A sztrájkokhoz való hozzáállás elemzése a későbbi példák szempontjából is fontos, az eseteket áttekintve ugyanis egyértelművé válik, hogy a szakszervezetek nem ritkán kénytelenek ehhez az eszközhöz folyamodni. Ezután a valós példákra áttérve mindkét régióból ismertetek rövidebb eseteket, amelyek azt szemléltetik, hogy egy-egy vállalat milyen módon kezelte a szakszervezeteket attól függően, hogy melyik régióból származik, illetve azt elemzem, hogy megfigyelhető-e bármilyen különbség az Európából az Egyesült Államokba terjeszkedő és az Államokból Európába érkező vállalatok hozzáállásában. Végül dolgozatom utolsó fejezetében az Amazon esetét, elemzem mélyebben, bemutatva a vállalat Egyesült Államokbeli gyökereit és ottani szokásait, valamint, a szakszervezetekkel való viszonyát, majd a cég történetét Európában és az európai szakszervezetekhez való hozzáállását. Végül, a szakirodalom és az esetek feldolgozását

követően összegzésben bemutatom, hogy a két régió közötti különbségek valójában milyen eltérésekhez vezetnek a szakszervezetek működésében.

Dolgozatom célja, hogy a körülmények bemutatása mellett a szakszervezetek és a vállalatok együttműködésének jövőbeli lehetőségeit is bemutassam.

Köszönettel tartozom Dr. Sipos Norbertnek, aki iránymutatásával segítette munkámat.

1 SZAKSZERVEZETEK ALAKULÁSA

A szakszervezetek – mai modern formájukban – a 19. század elejére vezethetőek vissza, ahol az iparosodás következtében kialakuló munkásosztály életében fellépő újfajta nehézségekre adott válaszként jelentek meg. A következőkben a szakszervezetek meghatározását, funkcióit és eszközeit, valamint identitás-típusait fogom röviden bemutatni. A mozgalom definiálásának meghatározó időpontjait az 1. ábra szemlélteti.

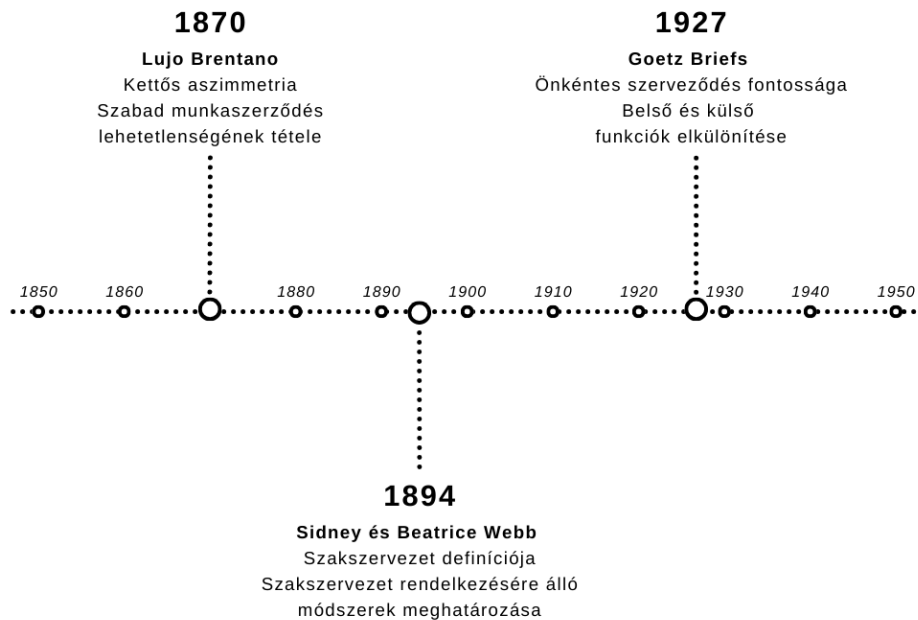
1.1 A szakszervezeti mozgalom definíciós keretrendszere

A munkaerőpiacon megjelenő, munkaerő és a munkaviszony sajátosságaiból adódó tőke és munka közötti kettős aszimmetriát Lujo Brentano fogalmazta meg. Brentano szerint, a munkás kénytelen munkaerejét az adott körülmények között „értékesíteni”, hiszen a munkájából él, így nincs lehetősége arra, hogy megvárja azt a lehetőséget, ahol a munkaerejét a legjobb feltételek mellett tudja értékesíteni, és arra sincs lehetősége, hogy egyéni alkut folytasson a „vevővel” a munkaereje áráról. A munkavállaló kínálata tehát rugalmatlan, a munkaadó kereslete azonban rugalmas, hiszen a munkást kiválthatja gépekkel vagy alvállalkozók felvételével és a munkavállaló felvétele esetén is viszonylag szabadon dönthet felvételtől vagy elbocsátásról, hiszen a kínálat többnyire meghaladja a keresletet, így a munkaadó válogathat a munkavállalók között, és a saját maga által szabott áron is talál magának megfelelő munkaerő-kínálatot. A Brentano által megfogalmazott kettős aszimmetria másik aspektusát a munkaszerződés által kialakított hierarchikus viszony adja. A munkavállaló és a munkaadó pozíciója nem azonos, hiszen a munkaszerződés megkötésével, a vállalat, a szerződésben meghatározott bérezés ellenében, megvásárolja a munkavállaló feletti (munkaviszonyhoz kapcsolódó) rendelkezés jogát. A szerződés megkötésétől kezdve a munkavállaló a munkáltató utasításait köteles végrehajtani, és a munkáltató határozza meg a munkás feladatait, munkaidejét és munkafeltételeit. Ez is egyoldalú érdekérvényesítési lehetőséget jelent a munkáltató számára. (Brentano, 1870, László & Sipos, 2023)

A kettős aszimmetria tehát a munkáltató erőfölényére utal: egyfelől ő szabja meg a külső, munkaerő piaci feltételeket, másfelől, az ő akarata érvényesül a belső, munkaszervezeten belüli működés során is. (Brentano, 1870)

Brentano ezen aszimmetria alapján határozta meg a szabad munkaszerződés lehetetlenségének tételét, miszerint a munkaerőpiac nem tökéletes piac, hiszen az eladó, azaz a munkavállaló

nem rendelkezik a szabad döntés és áralku lehetőségével. Ez alapján Brentano szerint csak a szerveződés és a kollektív tárgyalás juttathatja a munkavállalót a munkaadóval azonos pozícióba. Éppen ezért Brentano a szakszervezeteket a munkaerőpiac szükséges szervezeteinek tekinti, tehát szerinte a szakszervezetek nem romboló, rendszeridegen elemei a munkaerőpiacnak, hanem elengedhetetlen elemei a munkaerőpiaci egyensúlynak. (Brentano, 1870, László & Sipos, 2023)



1. ábra: A szakszervezeti mozgalom meghatározásának alakulása
Forrás: Saját szerkesztés

Figyelemre méltó, hogy egy mű, amely eredetileg 1894-ben jelent meg, napjainkig meghatározó legyen a maga területén. A szakszervezetek meghatározásakor a mai napig mérvadó Sidney és Beatrice Webb definíciója, akik szerint, a szakszervezet a bér munkások tartós szövetsége, amelynek célja a munkafeltételek megőrzése vagy javítása. (Webb & Webb, 1894)

Webbék munkájukban egyértelműen kiemelték, hogy csak a tartós szövetségeket tekintik szakszervezetnek, a korábban jellemző ideiglenes vagy spontán létrejövő szerveződéseket nem tekintik a definíció részének, valamint a bér munkásokra (mai szóhasználattal, a munkavállalókra/alkalmazottakra) helyezték a hangsúlyt, ezzel elutasítva az elméletet, miszerint a szakszervezetek a középkori kézműves céhekből alakultak ki.

Webbék 1897-ben, az angol szakszervezeteket vizsgálva, meghatározták azokat a módszereket is, amelyek egy szakszervezet rendelkezésére állnak, hogy elérje céljait. Beatrice és Sidney Webb három módszert emeltek ki, ezek a kölcsönös támogatás, a kollektív tárgyalás és a törvényi rendelkezések. (Webb & Webb, 1897)

A kölcsönös támogatás alatt Webbék a szakszervezet által biztosított, betegség, sztrájk vagy munkanélküliség esetén szükséges anyagi támogatást értették, hiszen az ilyen helyzetekre létrehozott, ma már alapvető állami rendszerek akkor még nem működtek. A kölcsönös támogatás természeténél fogva magas szakszervezeti díjakat, és olyan munkaerőpiacot feltételezett, ahol a tagok többsége a szakszervezeti feltételek mellett találhattak munkát. A kollektív tárgyalás kifejezést először Beatrice Webb használta egy 1891-es tanulmányában, és a szakszervezetek és a munkaadók (vagy azok szövetségei) közötti intézményesített tárgyalást jelölte. A kollektív tárgyalás során a szakszervezet jobb munkafeltételeket és azok teljesítésének nagyobb biztonságát tudta elérni, mint az egyenként szerződötetett munkavállalók. Az évtizedek során ez vált a szakszervezetek legmeghatározóbb feladatává. Ugyanakkor Webbék úgy gondolták, hogy a kollektív tárgyalásoknak is megvannak a maga gyengeségei. A kollektív szerződések által kialakított szabályok nem terjedtek ki mindenre, valamint megegyezés hiányában elhúzódó konfliktus jöhetett létre, amely nehézségekkel járt a munkavállalók számára. Ebből adódóan Webbék arra a következtetésre jutottak, hogy a kollektív tárgyalásokat a viszonylagos részletkérdések szabályozására kell redukálni a tág, általános elveket pedig a törvényhozásnak kell megalkotni. A törvényi rendelkezések módszere tehát arra utalt, hogy a munkavállalás keretrendszerét adó jogszabályok megteremtéséhez a szakszervezeteknek együtt kell működnie a törvényhozással. (László & Sipos, 2023, Hyman, 2001)

Goetz Briefs meghatározásban is megjelennek a Webbék által definiált funkciók, azonban Briefs két további ponttal egészíti ki a korábbi meghatározást. Goetz Briefs (1927) szerint a szakszervezet a tulajdon nélküli, bérből élő munkavállalók szabad, tartós, belső viszonyaiban egymást támogató, kifelé az életkörükkal kapcsolatos érdekeiket képviselő, intézményesített szövetsége. Briefs tehát kiemeli, hogy a szakszervezet egy önkéntes alapon létrejött szerveződés, másfelől nagyobb hangsúlyt fektet a külső és belső feladatok elkülönülésére. (László & Sipos, 2023)

Briefs saját definíciójában kiemeli, hogy csak az önkéntes alapú szerveződések lehetnek szakszervezetek. Amennyiben egy szakszervezet képes zárt üzemeket létrehozni, így kötelezővé teszi a munkavállalóknak a csatlakozást, akkor megszűnik önkéntes jellege. Briefs szerint ezek a szakszervezetek ellentmondanak a piac működésének. Emellett Briefs kiemeli a szakszervezetek kettős természetét a külső-belső tagolás megadásával. A belső funkciók lényege a kölcsönös segítségnyújtás (ez megegyezik a Webbéknél megjelenő kölcsönös támogatással), a külső funkciók pedig a szakszervezet érdekképviselési feladatait fedi le (Webbék ezt két csoportra, a kollektív tárgyalásra és a jogi nyomásgyakorlás bontották). Briefs kiemeli, hogy a két kategória aránya a történelem folyamán változott, annak függvényében, hogy mely funkciók váltak fontosabbá az adott környezetet figyelembe véve. Briefs arra következtetésre jutott, hogy a külső célok egyre nagyobb figyelmet kapnak a szakszervezetek életében, míg a belső funkciók elhalványodni látszanak. Ez a megfigyelés közel száz év táblatából is megállja a helyét, hiszen egyfelől az egyre gyengülő szakszervezetek nem tudnak jelentős jóléti támogatást nyújtani, másrészt erre nincs is feltétlenül szükség, hiszen ezeknek a szolgáltatásoknak a nagyrészt napjainkban már az államok biztosítják. Emellett Briefs kiemelte, hogy a két feladatkör kölcsönhatásban van egymással, hiszen: a belső célok a külső célok megvalósítása szempontjából is fontosak, valamint a külső eredményesség erősíti a tagok azonosulását a szervezettel és vonzóvá teheti a szakszervezetet a csatlakozáson gondolkozó munkavállalók számára. Mindemellett azonban Briefs, bár a szakszervezetek belső feladatait elfogadta, a szakszervezetek külső funkcióját már piacgazdasággal ellentétesnek ítélte meg, abból adódóan, hogy a szakszervezet közbelépésekor már nem az elsődleges piaci szereplők, a munkáltatók és a munkavállalók köttetnek egyedi megállapodások, hanem a munkaadó és a szakszervezet között, ezáltal a munka áru-jellege korlátozva lesz. (László & Sipos, 2023)

A szakszervezeteknek három „szabadság-jog” áll rendelkezésére, amelyek segítségével képviselhetik tagjaik érdekeit: a koalíciós szabadság joga, a kollektív alku joga és a sztrájk-jog. (National Research Council, 2004)

A koalíciós szabadság joga a munkavállalók (és a munkáltatóknak) azon joga, amely biztosítja, másokkal együtt érdekképviselési szervezetet alakítsanak a gazdasági és társadalmi érdekeik védelme érdekében, valamint, hogy a választott szervezetbe szabadon ki- vagy belépjenek. Ennek megfelelően a koalíciós szabadság jogához hozzátartozik az is, hogy

egyetlen munkavállaló sem kötelezhető egy szervezethez való csatlakozáshoz. (National Research Council, 2004)

Egy szakszervezetnek ahhoz, hogy képes legyen kollektív szerződést kötni rendelkeznie kell a kollektív alku jogával. A megállapodás jogához a szakszervezetnek meg kell felelnie bizonyos kitételeknek, az adott nemzet törvényhozásának megfelelően. Ezek a kitételek általában a következő feltételeket tartalmazzák:

- A szakszervezet önkéntes alapon szerveződjön, hiszen így az önkéntes alapon belépett tagok szabad akaratukból vállalják a szövetség által kötött megállapodást. Amennyiben a szakszervezetbe kötelező a belépés, akkor a munkavállalók nem önként vállalják a szerződést, ezzel sérül az autonómiájuk.
- A szakszervezetnek függetlennek kell lennie az ellentétes oldaltól, ami azért fontos, hogy a szakszervezet képes legyen hatékony érdekképviselőre. Amennyiben a munkaadó képes bármilyen módon nyomást gyakorolni a szakszervezet képviselőire, akkor a szakszervezet nem független.
- A szakszervezet megfelelő módon reprezentálja a képviselt munkavállalókat. Mivel egy vállalatnál általában csak egyetlen kollektív szerződés köthető, ami azonban az adott cég minden munkavállalójára érvényes lesz, ezért fontos, hogy a szakszervezet, amely kollektív szerződést köt, megfelelő nagyságrendben tudja képviselni az adott vállalat munkavállalóit. A nemzetközi gyakorlatban különböző módszerekkel mérik mennyire reprezentatív az adott szakszervezet. Magyarországon a tagság arányát vizsgálják az adott vállalat (vagy ágazat) összes munkavállalójához viszonyítva, és egy szakszervezetnek a 10%-ot kell elérnie, hogy szerződés-képessé váljon. Nagy-Britanniában hasonlóképpen 10%-ot kell elérnie egy szakszervezetnek. Ezzel szemben az Egyesült Államokban, a szakszervezet abban az esetben kaphat tárgyalási jogosítványt a Munkaügyi Kapcsolatok Országos Bizottságától (National Labor Relations Board, NLRB), amennyiben az adott vállalat vagy telephely összes munkavállalójának többsége bizalmat szavaz a szakszervezetnek egy külön erre a célra kiírt választáson. (National Research Council, 2004)

A sztrájkhoz való jog elengedhetetlen ahhoz, hogy a szakszervezet valóban egyenrangú partnerként legyen képes tárgyalni a munkaadóval. A munkaharc, bár eltérő mértékben, de

mindkét oldalnak kárt okoz és ezért egy destruktív eszköz, azonban a sztrájk lehetősége az, ami biztosítja a szakszervezet erejét egy alapvetően egyenlőtlen környezetben. A sztrájkjog nélkül a szakszervezet a nyomásgyakorlás lehetősége nélkül tárgyalna és a munkaadó jószándékára építhetne csak. (National Research Council, 2004)

A szakszervezeteket számtalan módon lehet csoportosítani. A következőkben a szakszervezet működésének lehetséges szintjei, valamint a szakszervezet által használható stílusok fogom bemutatni.

Egy szakszervezet képviselheti tagjait makro,- mezo,- vagy mikro szinten. A szintek különböző filozófiákat követnek, illetve eltérő munkaerőpiaci körülmények között léteznek és ezek alapján különböző érdekképviselési célokat követnek. A szintek közötti különbségek összefoglalását az 1. táblázat mutatja. (László & Sipos, 2023)

Azok a szakszervezetek, amelyek mikro szinten jönnek létre üzemi szinten akarnak befolyást szerezni és érdekvédelmet ellátni. Céljuk a kollektív tárgyalás és szerződéskötés. Ezeknek a szerveződéseknek előnye, hogy a megállapodás konkrét, részletes lehet, a felek képesek közvetlenül az adott üzemre szabni a szerződést. A szakszervezet az üzemre van utalva, ebből adódóan azonnal értesülhet a kérésekről vagy problémákról, ugyanakkor, ha az adott vállalatnál nincs meg a megfelelő mértékű támogatás akkor nem lesz valódi ereje a szakszervezetnek. (László & Sipos, 2023)

A mezo, azaz ágazati szinten megjelenő szakszervezetek a mikro szint alternatíváját jelentik. Ha a szakszervezet ágazati szinten van jelen akkor sokkal nagyobb erővel képes fellépni a munkaadóval szemben, mint a szétszóródott egyedi üzemek egyesével tudnának. Ágazati szakszervezet esetén azok a munkavállalók, akiknek az üzeme csak gyengébb szakszervezetet tudna szervezni, ugyanúgy képviselve vannak, mint azok, akiknél erős szakszervezet jönne létre. Ugyanakkor ahogy egyre több munkavállalót képvisel a szakszervezet egyre kevésbé lesznek azonosak a tagok igényei és elképzelései, és az ágazati szakszervezet kevésbé tudja finomra hangolni a kollektív szerződést. (László & Sipos, 2023)

A makro, vagyis társadalmi szinten tevékenykedő szakszervezet képes nem csak adott munkaadókra, hanem a politikára és a törvényalkotásra is nyomást gyakorolni, ezáltal elérhet a munkások jogainak javítását szolgáló intézkedéseket, amelyek az alsóbb szinteket segítik. A társadalmi szinten működő szakszervezet keretrendszerrel biztosíthat az ágazati és vállalati

kollektív tárgyalásoknak, és ajánlásokat fogalmazhat meg ezzel segítve az alsóbb szinteket. (László & Sipos, 2023)

	Mikro szint (Üzemi szint)	Mezo szint (Ágazati szint)	Makro szint (Társadalmi szint)
Cél	Az adott vállalat munkavállalóinak képviselete, kollektív tárgyalás a vállalattal és szerződéskötés a munkavállalók nevében.	Egy egész ágazat munkavállalóinak képviselete. Kollektív tárgyalás az ágazatban jelentős munkaadókkal.	Társadalmi jólét elérése, a munkások helyzetének javítása.
Előnyök	• A megállapodás konkrét és részletes • Az adott üzemre szabott megállapodás • Folyamatos kapcsolat a munkavállalók és a szakszervezet között	• Jelentősebb fellépés, mint a mikro szint • „Erőtlen” üzemek támogatása • Jobb esélyek a nagyvállalatokkal szemben	• Ráhatás a törvényalkotásra • Keretrendszer megalkotása az alsóbb szintek segítésére
Hátrányok	• Helyi támogatás hiányában erőtlen a szervezet	• Kevésbé specifikus, mint a mikro szint • A többség igénye teljesül, az egyéni igények elvesznek	• Egyáltalán nem képes az egyéni igények kiszolgálására vagy a személyre szabott megállapodásokra

1. táblázat: Szakszervezeti képviselet szintjei
 Forrás: Saját szerkesztés László & Sipos (2023) alapján

Ebből a segítő szerepből az is látszik, hogy a három szint nem kizárólagos, az egyik szint jelenléte nem zárja ki a többi, sőt az adott szintek akár egymásra is épülhetnek, hogy egymást támogatva erősebb fellépésre legyenek képesek.

A szakszervezetek a megjelenés szintjétől függetlenül alkalmazhatnak bizonyos stílusokat, amelyek használatával a céljait kívánja elérni. Ezek a stílusok a szakszervezet és a munkaadó kapcsolatát fogják befolyásolni, és megmutathatják a szakszervezet háttérében meghúzódó filozófiát is. Müller-Jentsch (2009) három különböző ilyen taktikát különít el, ezek a konfliktusos, a kooperatív és a társadalmi szerződés orientált. (Müller-Jentsch, 2009)

A konfliktusos stílust alkalmazó szakszervezetek a céljukat „zavaró magatartással”, károkozással kívánják kikényszeríteni. Ez a taktika vissza is üthet a szakszervezetre, hiszen a nyomásgyakorlás vagy akár sztrájk nem tervezett következményekhez vezethet, amely a munkavállalókat negatívan érintheti. (Müller-Jentsch, 2009, László & Sipos, 2023)

A kooperatív stratégiát alkalmazó szakszervezet együttműködik a munkaadókkal, azzal a feltételezéssel élve, hogy a vállalat növekedése esetén a munkavállalók is részesedhetnek az eredményekből, valamint, hogy az együttműködés hatására a szakszervezet is támogatást nyerhet és amely segítségével a jövőben jobb eredményeket érhet el. (Müller-Jentsch, 2009, László & Sipos, 2023)

A társadalmi szerződés orientált szakszervezetek a rendszer egészére fókuszálva olyan strukturális reformokat szeretne elérni, amelyek segítségével a munkavállalók általános körülményeit javítja (pl. adóreform, szociális törvények). Ugyanakkor ez a fajta együttműködés bizonyos szintű lemondást követel a szakszervezettől. (Müller-Jentsch, 2009, László & Sipos, 2023)

Hyman (2001) szintén három ideáltípust különböztet meg, annak alapján, hogy a szakszervezet, milyen ideológiai irányzathoz kapcsolódik.

Az első kategória az osztályharc szakszervezete. Ez az irányvonal a korai kapitalizmus kizsákmányolására adott válaszként jött létre, és az ezt követő szakszervezeteket azóta is a harcok, gyakran nyíltan antikapitalista törekvések jellemzik. Ennek keretében kizárnak bármilyen alkut és együttműködést minden más – nem forradalmi – szervezettel és erővel (ideértve a más ideológiát képviselő szakszervezeteket is), és gyakran folyamodnak erőszakhoz céljaik elérése érdekében. (Hyman, 2001)

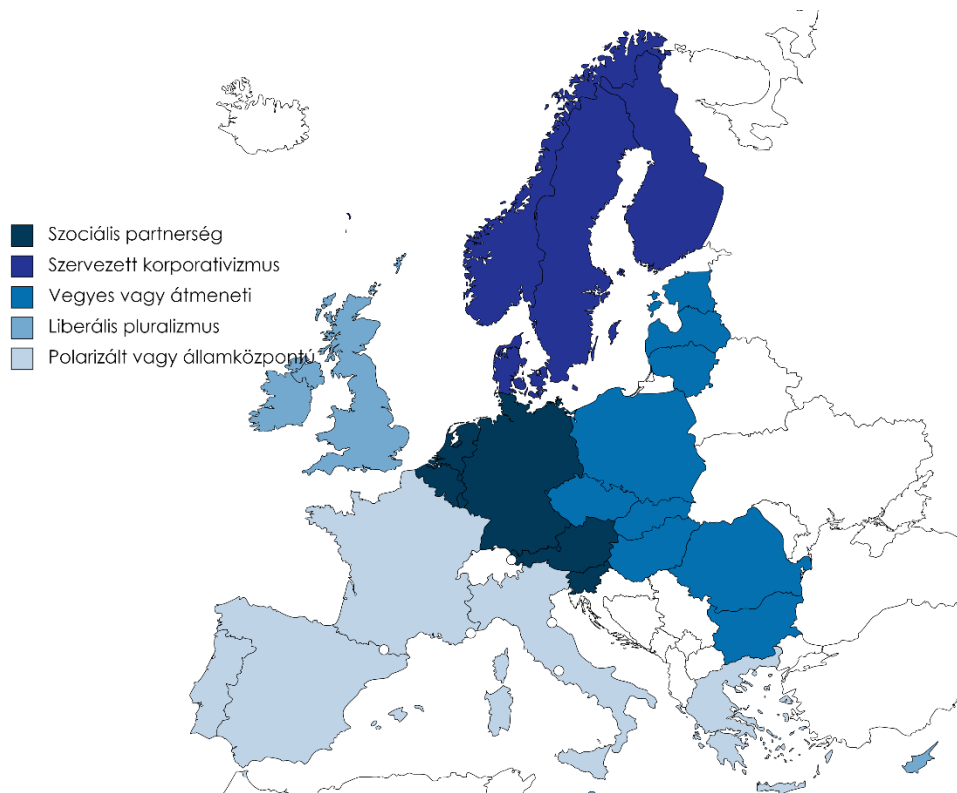
A második kategóriát a társadalmi érdeket képviselő szakszervezetek alkotják, amelyeknek célja az egész társadalmat érintő szociális problémák megoldása. Ezt a megoldást a társadalom más szereplőivel összefogva kívánja elérni. A társadalmi jólét igényén belül is természetesen alapvető célja a munkások helyzetének javítása. (Hyman, 2001)

A harmadik csoportba tartozó szakszervezetek eltávolodnak a szociális céloktól és a munkaerőpiacra fókuszálva „csak” érdekképviselési funkciót kívánnak betölteni. Kizárólag a munkavállalói és üzleti érdekek közötti egyeztetést tekintik a szakszervezet céljának. (Hyman, 2001)

A szakszervezeteket, annak ellenére, hogy hasonló céllal jönnek létre, nagyban befolyásolja az adott környezet, amelyben megalakulnak. Az adott jogrendszer és gazdasági környezet megerősíthet vagy ellehetetleníthet egy szakszervezetet. Ezért a következőkben külön bemutatom az európai, illetve az amerikai környezetet, hiszen pontosan az itt megjelenő különbségek lesznek azok, amelyek befolyásolják, hogy azok a vállalatok, amelyek egyik kontinensről a másikra terjeszkednek, hogyan reagálnak a velük szemben fellépő szakszervezetekre. (László & Sipos, 2023)

1.2 A szakszervezetek Európában

Összeségében elmondható, hogy a szakszervezeteket a legtöbb európai országban jelentős szerepet kaptak az elmúlt évszázadban, és számos módon befolyásolták az adott országok fejlődését. Ugyanakkor, bár vannak bizonyos általános jellemzők az európai szakszervezeteket tekintve, amelyek segítségével megkülönböztethetjük az európai és amerikai szakszervezeti kultúrát, fontos kiemelni, hogy az európai szakszervezetek nem homogének, és a korábbi kutatások alapján legalább négy különböző kategóriába sorolhatjuk az európai államokat a munkaügyi kapcsolatok és szakszervezeti kultúra alapján.



2. ábra: Különböző típusú munkaügyi kapcsolatok rendszereinek térképi ábrázolása
 Forrás: Saját szerkesztés Visser (2009) alapján

Visser (2009) az Európai Unió tagállamait öt kategóriába sorolta a munkaügyi kapcsolatok rendszerét vizsgálva (1. ábra):

- Szervezett korporativizmus, ide tartoznak az északi és a skandináv országok, mint Dánia, Finnország és Svédország;
- Szociális partnerség, ide tartozik például Ausztria, Belgium, Németország, Luxemburg, Hollandia vagy Szlovénia;
- Polarizált vagy államközpontú, ide tartoznak a déli államok, mint Görögország, Olaszország vagy Spanyolország, de ide sorolható Franciaország is;
- Liberális pluralizmus, Visser ide sorolta az Egyesült Királyságot, Írországot, Ciprust, valamint Máltát;
- Vegyes vagy átmeneti, ide tartoznak a kelet-európai országok, mint a Csehország, Magyarország, Lengyelország, Románia és Szlovákia, valamint Észtország, Lettország és Litvánia. (Visser, 2009, European Commission, 2013)

A szervezett korporativizmus modelljét nagyfokú szervezettség, magas kollektív tárgyalási lefedettség, és a szociális partnerek állammal való folyamatos és szoros kapcsolata jellemzi, ugyanakkor a szociális partnerségi hálózat széttagoltsága is megfigyelhető ezekben az országokban, rengeteg különböző szakszervezet és munkaadói szövetség tevékenykedik egyszerre. A szociális partnerség csoport olyan országokat tömörít, amelyeknél a szakszervezetek taglétszáma közepes, azonban magas a kollektív szerződések aránya. Erre a csoportra is jellemző a viszonylag magas széttagoltság és az állammal való szoros együttműködés. Az államközpontú országok esetén kisebb az állam és a szociális partnerek közötti együttműködés, mint a korábbi kategóriáknál és viszonylag alacsony a szakszervezeti lefedettség, ugyanakkor magas a kollektív szerződések arány, ezek a kollektív tárgyalások azonban sokkal kevésbé centralizáltak, mint a szervezett korporativizmus esetében. A liberális pluralizmus modelljénél a szakszervezeti lefedettség közepes mértékű, a kollektív tárgyalások alacsonyabb szinten folynak, és nincs jelentős együttműködés az állam és a szociális partnerek között. A vegyes vagy átmeneti csoportba tartozó országok különböznek az összes korábbi csoporttól, itt ugyanis alacsony a szervezettség, részben abból adódóan, hogy kevés a szereplő, ezen kívül alacsony a kollektív szerződés lefedettség, valamint nincsen semmilyen együttműködés az állam és a szakszervezetek között. A Visser (2009) által meghatározott kategóriák összehasonlítása a 2. táblázatban látható. (Visser, 2009, European Commission, 2013)

	Észak	Közép-Nyugat	Dél	Nyugat	Közép-Kelet
Termelési rendszer	Összehangolt piacgazdaság		Etatista piacgazdaság	Liberális piacgazdaság	Etatista vagy liberális
Jóléti rendszer	Univerzális	Szegmentált (státuszorientált, korporatív)		Reziduális	Szegmentált vagy reziduális
Foglalkoztatási rendszer	Inkluzív	Kettős természetű		Liberális	
Munkaügyi kapcsolatok rendszere	Szervezett korporativizmus	Szociális partnerség	Polarizált vagy államközpontú	Liberális pluralizmus	Vegyes vagy átmeneti
Erőegyensúly	Munkaerő-orientált	Kiegyensúlyozott	Változó	Munkáltató-orientált	
Az kollektív alku alapvető szintje	Ágazat		Változó	Vállalat	
Alkudozási stílus	Integrált, a rendszer része		Konfliktus orientált		Belenyugvó
A szociális partnerek szerepe a közpolitikában	Intézményesített		Szabálytalan/ politizált	Ritka/ eseményvezérelt	Szabálytalan/ politizált
Az állam szerepe a munkaügyi kapcsolatok rendszerében	Korlátozott (közvetítő)	„A hierarchia árnyéka”	Gyakori beavatkozás	Nem avatkozik közbe	Az átállás szervezője
Munkavállalói képviselet	Szakszervezet alapú/ magas szakszervezeti sűrűség	Kettős rendszer/ magas lefedettség	Változó	Szakszervezet alapú/ alacsony szakszervezeti sűrűség	
Országok	Dánia Finnország Norvégia Svédország	Belgium Németország Luxemburg Hollandia Ausztria Szlovénia	Görögország Spanyolország Franciaország Olaszország Portugália	Írország Málta Ciprus Egyesült Királyság	Bulgária Cseh Köztársaság Észtország Lettország Litvánia Magyarország Lengyelország Románia Szlovákia

2. táblázat: A munkaügyi kapcsolatok rendszereinek típusai
 Forrás: Saját fordítás Visser (2009) alapján

A továbbiakban, a szociális partnerség, a polarizált és a liberális pluralizmus kategóriájából mutatok be egy-egy olyan ország szakszervezetekre jellemző sajátosságait, amely a későbbi esettanulmány szempontjából releváns.

1.2.1 Németország

Németországban, a szociális partnerség kategóriájába tartozó országokhoz hasonlóan, az állam bizonyos társadalmi szereplőkkel, elsősorban az üzleti élet képviselőivel, és a szakszervezetekkel együtt alakít ki irányelveket. Ezek az országok, ahelyett, hogy lobbizással gyakorolnák befolyásukat, mint a liberális-pluralista modellben, az érdekek csúcsshövetségékbe szerveződnek. Az unitárius államokkal, mint Hollandia vagy a szervezett korporativizmus országaihoz tartozó Svédország, szemben a szövetségi Németország állama gyengébb és kevésbé hatékony a társadalmi érdekekkel való alkudozásában, ugyanakkor ezt a gyengeséget ellensúlyozza egy erősebb törvényhozás, különösen a munkaügyi kapcsolatok vonatkozásában. (Visser, 2009)

Az elmúlt évtizedekben a szakszervezeti sűrűség gyorsan csökkent Németországban. Közvetlenül a volt Kelet- és Nyugat-Németország újraegyesítése után, a nyugat-németországi szakszervezetek taglétszáma jelentősen megnövekedett, ahogy a kelet-német munkások nagy számban csatlakoztak és a DGB főszervezet tagjaivá váltak. A hirtelen növekedésből azonban hirtelen csökkenés is lett, mivel a növekvő munkanélküliség következtében sok tag feladta szakszervezeti tagságát, és a német szakszervezeti mozgalom teljes létszáma ma alacsonyabb szinten van, mint az újraegyesítés előtt. A foglalkoztatási helyzet változása a volt Kelet-Németországban azonban csak részben magyarázza a szakszervezeti tagság csökkenését. (Jensen, 2006)

A tagság erősen kapcsolódik a hagyományos németországi ipari szektorokhoz és a középsférához. Németországban a hagyományos szakszervezeti tag egy középskorú, férfi, kékgalléros munkás. A szakszervezeteknek nehézséget jelentett az ettől eltérő munkavállalók – nők, szellemi dolgozók, fiatal munkavállalók, szolgáltató szektorban foglalkoztatottak – toborzása. A foglalkoztatás pedig az ipari szektorból egyre inkább a szolgáltató szektor felé vándorol, amely változás lekövetése problémákat okoz a hagyományos szakszervezetek számára. Ugyan az elmúlt években a szakszervezetek külön-külön és együttesen a DGB vezetésével is igyekeztek integrálni a szolgáltató szektor munkatársait és más korábban

alulreprezentált csoportokat, ez a növekedés nem egyenlíti ki a hagyományos szakszervezeti területeken történő foglalkoztatás csökkentésből adódó tagság csökkenést. (Jensen, 2006)

Az elmúlt években a több évtizedes erózió és széttöredezettség egy új gondolkodást váltott ki a szakszervezetek részéről. A szakszervezetek, a munkaadók és a politikai szereplők között a kollektív tárgyalások újraélesztéséről folytatott viták három különböző megújult megközelítést mutatnak be. Az első, az „alulról való revitalizáció” a szakszervezetek vállalati szintű jelenlétére összpontosít, így a munkaadókkal folytatott közvetlen tárgyalást teszi lehetővé. A második, amelyet „felülről való revitalizációnak” neveznek a szakértők a politikai támogatás bevonását javasolja, a harmadik, a „rugalmas revitalizáció” pedig a munkaadók bevonását és a kollektív szerződéseket vonzóvá tételét szorgalmazza. (Müller & Schulten, 2020)

A felmerülő problémák ellenére a német szakszervezetek még mindig „a világ legerősebb szakszervezetei”. A német munkások felére vonatkozik kollektív szerződés, és a munkások bizalommal fordulnak a szakszervezetek felé. A szakszervezetek jelentős befolyással bírnak a német társadalomban, valamint vezető szerepet töltenek be, és országokat összekötő akciókat szerveznek Európa szerte. (Jäger et al., 2022)

1.2.2 Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyságban az állam sok esetben a szociális partnerek hozzájárulása nélkül alakítja ki az őket érintő törvényeket. Ugyanakkor ezek a törvények sokkal szűkebb körben szabályoznak, mint a szervezett korporativizmus vagy a szociális partnerség államaiban, így nagyobb teret adva az önszerveződésnek és a szociális partnerek közötti párbeszédnek. (Visser, 2009)

Az Egyesült Királyságban, Németországhoz hasonlóan, a szakszervezetek taglétszáma jelentősen csökkent az elmúlt évtizedekben. Az 1980-as évek közepén a szakszervezeti sűrűség még 50% környékén volt, 2022-re ez 22.3%-ra esett. Ez a csökkenés a magánszektorban még kiemelkedőbb, itt a munkaerő 12% százaléka szervezett csak, míg a közsférában ez az arány 48.6%. Ennek megfelelően a kollektív szerződések az angol munkaerőpiacnak csak kevesebb, mint egyharmadát fedik le, többnyire az állami szektoron belül. (Department for Business and Trade & Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2023, OECD, 2023)

A munkaügyi kapcsolatok rendszere Nagy-Britanniában hagyományosan az önkéntességen alapul. A szakszervezetek és a munkaadók önként állapodtak meg a kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos témákban, az állam kimarad ezekből a tárgyalásokból. Hyman megfogalmazása szerint „a voluntarizmus hagyománya azt jelentette, hogy az állam vonakodott közvetlenül beavatkozni a munkaügyi kapcsolatokba” (Hyman, 2001: 69). Ez az önkéntesség a szakszervezetek kiszolgáltatottságához vezetett. Mivel a munkaügyi kapcsolatok nincs más európai országokhoz hasonló mértékben intézményesítve, a szakszervezetek a tagság támogatására és a munkaadók önkéntes együttműködésére kell, hogy hagyatkozzanak. A folyamatosan csökkenő taglétszám, valamint munkaadók elutasító hozzáállása azonban védekező pozícióba szorította a szakszervezeteket. Ebből a védekező pozícióból adódóan a csatlakozás sokszor nem tűnik elég előnyösnek a munkások számára, amely azonban a szakszervezetek további gyengüléséhez vezet. (Jensen, 2006)

A csökkenő létszámhoz emellett a már Németországban is bemutatott helyzet is hozzájárul: ahogy a hagyományos szakszervezeti iparágak nagysága egyre csökken és a szolgáltató ipar egyre nő, a tradicionális szakszervezetek nehezen alkalmazkodnak a változásokhoz. (Schifferes, 2004)

Emellett az elmúlt években a szakszervezeteket tovább gyengítették a kormány döntései, különösen a 2015-ben elfogadott törvényjavaslat, amelyben megszigorították a sztrájk hirdetés feltételeit, megváltoztatták a szakszervezetek tagsági díjaira és a politikai pártok szakszervezetek általi pénzügyi támogatására vonatkozó szabályokat, illetve lehetőséget adtak a munkaadóknak, hogy a sztrájkoló munkavállalókat ideiglenes munkásokkal pótolja. (Perraudin, 2017)

A szakszervezetek a csökkenő számokat részben egyesülések segítségével próbálják leküzdeni, így biztosítva, hogy az egyre kisebb szakszervezeti sűrűség ellenére egy-egy szakszervezetnek elég ereje legyen. Az egyesülések együttjártak a szervezeti struktúra egyszerűsítésével. A Szakszervezeti Kongresszusnak (Trades Union Congress – TUC) jelenleg közel 50 szakszervezet a tagja és összesen 5 és fél millió tagjuk van. (Jensen, 2006, TUC, n.d.)

1.2.3 Franciaország

Franciaország az államközpontú államok közé tartozik: a törvényeket a szociális partnerek hozzájárulása nélkül alakítják ki, azonban ezt követően a szereplőknek lehetősége van

rugalmasan alkalmazni a kijelölt irányelveket. A rugalmasság biztosításának oka, hogy amennyiben ezt a rugalmasságot az állam nem biztosítja a szereplők hajlamosak a konfrontációra. (Visser, 2009)

A tagság tekintetében a francia szakszervezeti mozgalom az egyik leggyengébb Európában, az alkalmazottak mindössze 8,9%-a tagja szakszervezeteknek. A szakszervezetek rivális konföderációra oszlik, amelyek a tagságért versengenek. (A legerősebb konföderációk a CGT, a CFDT, a FO, a CFTC és a CFE-CGC.) Az alacsony taglétszám és a látszólagos megosztottság ellenére azonban a francia szakszervezetek erős támogatást élveznek a munkavállalói képviselői választásokon, és jól tudják mozgósítani a munkavállalókat. Emellett mivel a konföderációk és a munkaadói szövetségek által kötött kollektív szerződések az összes, a munkaadó vállalatnál dolgozó, munkavállalóra érvényesek, így a munkavállalók 98%-ára vonatkozik kollektív szerződés. (European Trade Union Institute, n.d., OECD, 2023)

Az konföderációk meglétét a jelenlegi francia szabályozás is megkívánja. A 2008-ban bevezetett törvény szerint, a négy évente tartott szavazásokon, egy szakszervezetnek vállalati szinten a szavazatok legalább 10%-át, iparági szinten a szavazatok 8%-át, és országos szinten a szavazatok 8%-át kell megszerezni ahhoz, hogy reprezentálhassák a munkavállalókat azon a szinten. Bár bizonyos szinteken, egy-egy vállalat vagy iparág esetében kisebb egyedülálló szakszervezetek is elérték a határt, a nemzeti szinten csak az öt legnagyobb konföderációnak sikerült elérni a 8%-ot. (European Trade Union Institute, n.d.)

A konföderációk nagyrészt politikai és vallási összefogásokon alapulnak, azonban mára ezeket már részben maguk mögött hagyták. A CGT eredetileg a Francia Kommunista Párttal állt közeli kapcsolatban, azonban ez a kapcsolat mára megszakadt. Az FO a CGT-ből kiszakadt szervezet, eredetileg szociáldemokrata háttérrel. A CGT és az FO militáns szakszervezetek, gyakran együttműködve lépnek fel vállalatokkal vagy akár a politikával szemben. A CFDT általában sokkal mérsékeltebb álláspontot foglal el, mint a két korábban említett szervezet. Igyekeznek az együttműködésre, és a sztrájkolás vagy tüntetés helyett általában lobbizással vagy más, kevésbé látványos, módszerekkel lépnek fel érdekeik érvényesítése érdekében. A CFTC a mai napig egy a keresztény társadalmi erkölcs ihletett szervezetként definiálja magát és a társadalmi párbeszédet helyezi előtérbe. A sorból kissé a CFE-CGC lóg ki, akik nem politikai vagy vallási alapon definiálják magukat, hanem a reprezentált munkavállalók sajátos

kategóriájával: a konföderáció a vezető pozíciójú műszaki szakembereket és a középvezetőket képviseli, és egy jövőbe tekintő filozófiát vall. (European Trade Union Institute, n.d.)

Visser és társai kiemelték a francia szakszervezetek ellentétes létét. A szakszervezetek és a munkaadók, valamint a különböző szakszervezetek közötti kapcsolat sokszor ellenséges és ideológiailag ellentétes. A szakszervezeti sűrűség ugyan nem csökken olyan rohamosan, mint Németországban vagy Nagy-Britanniában, így is egy nagyon alacsony arányról van szó. Ugyanakkor részben a szakszervezetek szervezőképességének és a kulturális hozzáállásnak, részben a törvényi háttérnek köszönhetően közel az összes francia munkavállaló kollektív szerződés alatt áll, és a szakszervezetek hatalmas erővel tudnak mozgósítani. Ez a paradoxon, bizonyos szinten, az államközpontú országok többségére jellemző. (Jensen, 2006, Visser, 2009)

1.3 Szakszervezetek az Egyesült Államokban

Az Amerikai Egyesült Államokban a szakszervezetek létrejöttének és működésének szabályait az 1935-ös Nemzeti Munkaügyi Törvény (National Labor Relations Act) határozza meg. A gazdasági világválság hatására megnőtt a munkanélküliség az országban és egyre feszültebbé vált a viszony a munkaadók és a munkavállalók között. A törvény, amelyet írója után Wagner Törvényként is emlegetnek, egyike volt azoknak a korabeli rendelkezéseknek, amelyek az egyre prominensebbé váló munkaügyi feszültségeket voltak hivatott orvosolni, a munkaadók és a munkavállalók közötti egyenlőtlensége lecsökkentésével. Bár nem a Wagner törvény volt az első ilyen célú rendelkezés, ez volt azonban az a törvény, amely biztosította a magánszektor munkavállalóinak a jogot, hogy szakszervezeteket alapítsanak, kollektív tárgyalást folytassanak, és fellépjenek a munkaadókkal szemben. Emellett a Wagner törvény meghatározta egy ügynökség, a Nemzeti Munkaügyi Kapcsolatok Testülete (National Labour Relations Board – NLBR) létrejöttét, amelynek feladata volt, hogy kötelezze a munkaadókat a szakszervezetekkel való tárgyalásra. (Adams & Markey, 1997)

Az NLBR lehetőségei azonban valójában erősen limitáltak voltak. Millis és Brown (1950) arról írnak, hogy amennyiben egy munkaadó ellenállt a szakszervezettel való együttműködésnek és az ügy bíróság elé került, akkor több év is eltelt, mire végzés született. Az eljárást kérvényező szakszervezet pedig addigra nagy valószínűséggel feloszlott, így még akkor sem volt lehetőségük érvényesíteni a jogukat, ha a bíróság egyébként nekik ítélt.

Emellett a munkaadót nem bírságolták meg vagy szankcionálták amennyiben ellene ment a törvénynek, mindössze elrendelték, hogy a jövőben tárgyaljon a szakszervezetekkel. Az NLBR-nek emellett joga volt elrendelni, hogy a szakszervezeti tagság miatt elbocsájtott munkavállalót a vállalat visszavegye, azonban ez a stratégia sem volt tökéletes. Bár a vállalatok visszavették az elbocsájtott munkavállalókat, Weiler (1990) tanulmánya szerint a visszavett dolgozók mindössze 10%-a maradt a vállalatnál egy évnél hosszabb ideig. Ennek részben az volt az oka, hogy a visszavett dolgozókat sok esetben addig zaklatták amíg ott nem hagyták a céget. (Millis & Brown, 1950, Weiler, 1990, Adams & Markey, 1997)

Ezeket a gyengeségeket Rooseveltnél elnöksége alatt ellensúlyozta, hogy a Roosevelt-adminisztráció tisztviselői gyakran személyesen vettek részt a szakszervezetek és a munkaadók közötti tárgyalásokon, sőt, a második világháború kitörése után Rooseveltnél elnök egyértelművé tette, hogy elvárja a vállalatoktól, hogy elismerjék az szakszervezeteket és együttműködjenek azokkal. Eleinte a munkaadók megpróbálták ellenállni a kormányzati nyomásnak azzal a reménnyel, hogy egy vállalkozásbarátabb elnök nyeri a következő választást, azonban Rooseveltnél még háromszor újraválasztották, és elnöksége idején folyamatosan a munkások támogatására törekedett. Erre jó példa az UAW (United Automobile Workers) szakszervezet által tartott 44 napos sztrájk, amikor a michiganbeli Flint-ben található General Motors gyárban több mint százezer munkás tartott ülősztrájkot. Rooseveltnél elnök, valamint Michigan akkor kormányzója a szakszervezet oldalán léptek fel és a vállalat végül engedett a szakszervezetnek. (Adams & Markey, 1997)

Az elkövetkező években a munkaadók többsége úgy gondolta, hogy a szakszervezetek elismerésével szembeni ellenállás erősödő kormányzati beavatkozáshoz vezet majd. Ennek azonban pontosan az ellenkezője történt, amikor 1947-ben életbe lépett a Taft-Hartley törvény, amely korlátozta a szakszervezetek jogait. (Harris, 1982)

A tagtoborzás és szerveződés az 1940-es évek közepén érték el csúcspontjukat, ekkor a munkaerő több, mint 40%-a szakszervezeti tag volt. Az európai országokhoz hasonlóan, a szakszervezeti tagok többségét és a mozgalom magját az Egyesült Államokban is az ipari szektorban foglalkoztatott, teljes munkaidőben dolgozó, fehér férfiak adták, a szakszervezetek stratégiáikban ezen munkavállalók céljait tartották szem előtt, más munkavállalók háttérbe szorultak. (Jensen, 2006)

A szakszervezetek növekedése lelassult 1947 után, majd, egy a koreai háború alatti enyhe fellendülés után, a szakszervezeti sűrűség és a szakszervezetek befolyásoló ereje hosszú hanyatlásnak indult. Az 1930-as és 1950-es évek közötti fellendülés egyik oka a törvény háttér megalkotása volt, azonban ennél sokkal nagyobb erővel bírt a kormány közvetlen beavatkozása. A Nemzeti Munkaügyi Törvény valódi erejét nem az NLBR adta, hanem a kormány támogatása és a munkaadók feltételezése, hogyha nem fogadják el ezeket a szabályokat, akkor egyre szigorúbb fellépésre számíthatnak. Éppen ezért az 1947-es Taft-Hartley törvény, annak ellenére, hogy a szakszervezetek alapítására és működésére vonatkozó kiegészítések és korlátozások viszonylag csekélyek voltak, képes volt erősen befolyásolni ezt a növekedést, hiszen egyértelművé vált, hogy a már nincs meg az a támogató háttér, amely erőt adott a szakszervezeteknek. (Adams & Markey, 1997)

Az amerikai munkásmozgalom maga mögött hagyta az 1930-as években jellemző tömeges mozgósítást és a jóléti államra való törekvéseket. Az 1950-es évekre a szakszervezetek egyre inkább befelé fordultak. A kritika, miszerint a munkavállalók csak egy szűk réteget képviselik, egyre megalapozottabbá vált. A szakszervezetek egyre inkább a hagyományos ipari területekre szorultak, nem voltak képesek kihasználni az új iparágak megjelenése és az egyre sokszínűbb munkaerő által teremtett lehetőségeket. (Carter, 2001)

A hagyományos szakszervezeti iparágak ugyanakkor, más országokhoz hasonlóan, folyamatos csökkenést mutatnak, amely a taglétszám csökkenéséhez vezet. Mivel az újonnan megjelenő iparágakban nincsen szakszervezeti szerveződés, ami ellensúlyozhatná ezt a csökkenést, így a szervezetek egyre gyengébbé válnak. Clawson és Clawson (1999) kutatása alapján az 1945 és 1980 között folytatott kollektív tárgyalások szinte mindig béremeléssel jártak, azóta azonban jellemzőbb, hogy a szakszervezetek engednek saját követeléseikből a bérek vagy juttatások tekintetében. Ugyanakkor, az így is megfigyelhető, hogy a szakszervezeti tagok bére így is magasabb, mint azoké, akik nem szakszervezeti tagok. (Clawson & Clawson, 1999, Walters & Mishel, 2003)

Emellett az Egyesült Államokban, az 1980-as és 1990-es évektől kezdve, egyre erősebbé vált a munkaadók nyíltan ellenséges hozzáállás a szakszervezetekkel szemben. Bár a vállalatok ellenségessége bizonyos európai országokban is problémát okoz, az Egyesült Államok helyzete különleges. Az ellenállás több Európában is ismert formában is megjelenik (például a

szakszervezeti tagok elbocsájtása), azonban leginkább a szakszervezet ellenes kampányok bizonyultak hatásosnak a munkaadók számára. (Clawson & Clawson, 1999) Ezek a kampányok a mai napig gyakran megjelennek, főleg abban az esetben, ha egy nagyvállalat munkavállalói próbálnak szakszervezetet alapítani. A kampány részeként a vállalatok gyakran kötelezővé teszik a részvételt szakszervezet-ellenes előadásokon, ahol bemutatják a szakszervezethez csatlakozás hátrányait, emellett általában megfigyelik, hogy mely munkavállalókat érdekli a szakszervezet, és a menedzserek külön beszélgetéseket folytatnak ezekkel a munkavállalókkal. A vállalatok gyakran olyan taktikákat is alkalmaznak, amelyek nem legálisak, mint a szervező munkavállalók tömeges elbocsájtása vagy a szakszervezethez nem csatlakozó munkavállalók bérének megemlése. Amennyiben ezek a próbálkozások nem jönnek be a munkaadók egyszerűen bezárják a szakszervezetek rendelkező üzemet vagy üzletet. (Bowlin, 2022, The Guardian, 2022, Greenhouse, 2023, Edayadi et al., 2023)

Ezek a taktikák azért működőképesek mert az Egyesült Államokban, bár vannak iparági szakszervezetek és országos szakszervezeti koalíciók, a szakszervezetek üzemként szerveződnek és nincsen vállalati szintű kollektív alku vagy szerződés. Szakszervezetet alapítani kétféle módon tudnak a munkavállalók, az NLRB segítségével vagy anélkül, azonban mindkét esetben elvárás, hogy a munkavállalók többsége, 50% +1 munkavállaló akarja a szakszervezetet. (Worker Organizing Resource and Knowledge Center, 2023) Mivel minden üzemnek magának kell megszervezni a szakszervezetet, ezért sokkal nehezebben tudnak fellépni a munkaadóval szemben, ha az illegális módszereket használ, hogy ellehetetlenítse a szakszervezet megalakulását.

A szakszervezet ellenes kampányok és az illegális módszerek alkalmazása esetén az NLRB-nek van lehetősége megbüntetni a vállalatokat, azonban a pénzbeli büntetések sokszor nem elég elrettentőek a vállalatoknak. Sokáig amennyiben az NLRB úgy találta, hogy a munkaadó a szakszervezet szervezése miatt rúgott ki egy munkavállalót, a vállalat köteles volt visszavenni a dolgozót és ki kellett fizesse a kirúgás és a visszavétel között esedékes bért. Egy tavalyi döntés változtatott ezen, ma már a kirúgott munkavállaló további költségeit is meg kell fizesse a vállalat, például a jogi költségeket. (Gurley, 2022)

Az elmúlt évben az Egyesült Államokban egy szakszervezeti fellendülés volt megfigyelhető, amely nagy médiafigyelmet kapott. Ismert nagyvállalatok, mint a Starbucks munkatársai

alapítottak szakszervezeteket, és a híroldalak és hírműsorok a munkaügyi kapcsolatokban bekövetkező változásról szóltak. (Elias & Lucas, 2022, Zahn, 2022, Sainato, 2022, Vlamis, 2023)

Valóban megfigyelhető volt egyfajta fellendülés, azonban mindent elsőprő változásról szó sincs. Csak a Starbucks példáját figyelembe véve: 2022 végére közel 270 Starbucks üzlet rendelkezett szakszervezettel, ez azonban az Egyesült Államokban található üzletek mindössze 3%-át jelenti. Az Egyesült Államok Munkaügyi Statisztikai Hivatala által közzétett adatok alapján annak ellenére, hogy a szakszervezeti tagok abszolút száma nőtt tavaly – körülbelül 200 000 fővel, mivel a nem szakszervezeti tagok száma nagyobb arányban nőtt a munkavállalók között, ezért a szakszervezeti sűrűség nem nőtt, hanem csökkent, 2022-ben mindössze 10,1%-ot érte már csak el. (U.S. Department of Labor, 2023)

Emellett az NLRB-hez 2510 szakszervezet képviseleti kérelmet nyújtottak be a 2022-es pénzügyi évben, ami 53%-os növekedés az előző évhez képest, valamint megnőtt a szakszervezeti szavazások száma is, 2022-ben 1 249 munkahelyen szavaztak a munkavállalók a szakszervezet alapításáról, és a szavazások 72%-án választották a dolgozók a szakszervezetet, ami 11 százalékpontos növekedés az előző évhez képest. Ugyanakkor, bár sok új szakszervezet alakult 2022-ben, ezek többsége még nem rendelkezik valódi hatalommal. A szakszervezet megszavazása után átlagosan 465 nap telik el, mire a szakszervezet szerződést tud aláírni a munkaadóval. (Hsu & Selyukh, 2022, Combs, 2022, Office of Public Affairs, 2022)

A Cornell Egyetem kutatói által készített jelentés szerint a fellendülés a sztrájkok számán is látható, 2022-ben 52%-kal több sztrájk volt, mint az előző évben. Ez azonban bár jelentős növekedés továbbra is csak mindössze 424 munkabeszüntetést (417 sztrájkot és hét elzárást) jelent, ami, ha figyelembe vesszük, hogy az Egyesült Államokban nagyjából 160 millió ember dolgozik, meglehetősen alacsony. Az jelentés szerzői azt találták, hogy a sztrájk aktivitás szintje alacsonyabb, mint bármely korábbi korszakokban és a munkabeszüntetések száma, valamint a munkabeszüntetésben érintett munkavállalók hozzávetőleges száma lényegesen alacsonyabb, mint az 1970-es években készült átfogó kimutatásban volt. (Kallas et al., 2023)

Röviden, bár 2022-ben valóban megfigyelhető volt egy szakszervezeti fellendülés az Egyesült Államokban, valójában nem egy olyan mozgalomról van szó, amely elég erős lenne ahhoz, hogy megfordítsa a szakszervezetek évtizedek óta tartó hanyatlását.

Suresh Naidu, a Columbia Egyetem közgazdásza, aki az elmúlt években több kutatást is publikált az amerikai szakszervezetek helyzetéről, úgy gondolja, hogy a szakszervezetek fellendülésének valódi akadályja az amerikai munkajog, amely elvárja, hogy egy munkavállaló képes legyen meggyőzni munkatársai 50%-át, hogy szakszervezetet tudjanak alapítani. Ez egy nehéz és időigényes folyamat a munkavállaló számára, miközben a munkaadó viszonylag egyszerűen szabotálhatja a szakszervezeti törekvéseket a törvény által megengedett módszerekkel, sőt akár illegális módszerekkel is, hiszen a büntetés ezekért minimális. (Naidu, 2022, Rosalsky, 2023)

Eközben a gazdaság egyre inkább távolodik az ágazatoktól, amelyek hagyományosan a szakszervezetek fellelegvőit voltak. Az Egyesült Államokban – sok más fejlett országhoz hasonlóan – a leginkább szakszervezeti szektorok, mint a gyártás, a szállítás és az építőipar a munkaerő egyre csökkenő részét képviselik, az erősödő szolgáltató szektorba pedig nehezen nyernek teret a szakszervezetek. Naidu szerint ennek fő oka, hogy az Egyesült Államok munkaügyi törvényei miatt a munkavállalóknak összefogva kell döntést hozniuk a munkahelyükkel kapcsolatos kérdésekben. Ez működőképes modell volt, amikor több száz alkalmazott dolgozott egymás mellett a nagy gyártóüzemekben, és a munkavállalók sokszor egész életükben egyetlen munkahelyen dolgoztak, így a vállalat kérdései valóban fontosak voltak számukra. Naidu kiemeli, hogy a mai szolgáltatási szektorban a munkahelyek már nem ilyenek. Egyfelől sokkal magasabb a fluktuáció, ami gyengítheti a munkavállalói szolidaritást és csökkentheti a munkavállaló érdekeltségét a jobb munkakörülményekért való küzdelemben, hiszen a dolgozók nem feltétlenül terveznek sokáig a vállalatnál dolgozni. Másfelől a szolgáltató szektorban a munkahelyek általában sokkal kisebbek, ami megnöveli a szakszervezetek alapításának logisztikai nehézségeit és csökkenti a szervezet erejét. Mivel a különböző üzletek egyesével hozzák létre saját szakszervezeteiket ezért egyesével tárgyalnak a munkaadóval. (Rosalsky, 2023)

Naidu úgy véli, hogy a szakszervezetek megerősödéséhez törvényi változásra van szükség, egyrészt a munkavállalók és a szakszervezetek segítségével, például ágazati szintű kollektív

szerződések bevezetésével, másrészt a munkaadók szigorúbb büntetésével a szabályok megszegésekor. (Rosalsky, 2023)

Összességében elmondható, hogy az Európában is megjelenő problémák, mint az ipari szektor csökkenése az Egyesült Államokban is problémát jelentenek a szakszervezeteknek, azonban itt további problémaként megjelenik a munkaadók ellenséges hozzáállása és a jogszabályok engedékenysége a munkaadók felé. A munkaerő szerkezeti változásai, valamint a munkaadók ellenállása magyarázzák a szakszervezeti sűrűség folyamatos csökkenését, amit az elmúlt időszakban megjelenő fellendülés sem tudott visszafordítani.

1.4 Összehasonlítás

Összességében elmondható, hogy ugyan nehéz a szakszervezeti tevékenységeket regionális alapon csoportosítani, hiszen sem Európáról, sem az Egyesült Államokról nem lehet azt mondani, hogy a szakszervezeti tevékenység homogén, vannak azonban olyan tendenciák, amelyek összekötik az európai országokat és egyértelműen elkülönítik az Egyesült Államokra jellemző szakszervezeti kultúrát az európaiaktól. Az összehasonlítás kiemelt pontjai a 3. táblázatban láthatóak.

	Európa	Egyesült Államok
Szakszervezeti sűrűség	• Csökkenő tendencia, bizonyos országokban stagnálás	• Csökkenő tendencia
Szervezeti felépítés	• A szakszervezetek között horizontális és vertikális kapcsolatok erősek • „Vezető” szerepben lévő országos szakszervezetek • A nagyobb szervezetek között országok közötti együttműködés	• A szakszervezetek inkább adott vállalathoz vagy telephelyhez kapcsolódnak • Nincs az európaihoz hasonló mértékű együttműködés
Társadalmi szerep	• Társadalomközpontú szakszervezetek	• Piac-központú szakszervezetek
Reakció a globalizációra	• A globalizáció nehézséget	• A globalizáció nehézséget

	Európa	Egyesült Államok
	jelent a szakszervezeteknek, országokon átívelő összefogásokkal próbálnak javítani a helyzeten	jelent a szakszervezeteknek

3. táblázat: Az Egyesült Államokbeli és az európai szakszervezetek helyzetének összehasonlítása
Forrás: Saját szerkesztés

Az összehasonlítás során az egyik fontos pont a szakszervezeti sűrűség. Általánosságban elmondható, hogy az Egyesült Államokban és Európában is jellemző szakszervezeti tagság iránti elkötelezettség csökkenése. Ennek a változásnak számos oka van, az egyik legkiemelkedőbb az ipari szektorok csökkenése, és ezzel párhuzamosan a szolgáltató szektor növekedése. Emellett meghatározó szerepet játszik az 1980-as évekre jellemző magas munkanélküliség, amely mindkét kontinensen a szakszervezeti sűrűség csökkenéséhez vezetett. Egyes európai országokban azonban a sűrűség az 1980-as és 1990-es években stabil volt, sőt akár nőtt is. Ezekben az országokban a szakszervezetek sikeresen be tudták vonzani a munkaerő azon részét, amely a hagyományosan férfiak által uralt ipari szektorokon kívül dolgozik, amely még erősebbé tette a szakszervezeteket. Annak ellenére, hogy a szakszervezeti sűrűséget fel lehetne használni a szakszervezetek általános befolyásának mérésére a társadalom fizetésére és munkakörülményeire, ez nem feltétlenül helytálló. Az Egyesült Államokban és Franciaországban közel azonos a szakszervezeti sűrűség, azonban a szakszervezetek befolyásoló ereje közel sem azonos. Ennek egyik oka, hogy Európában, általánosságban, a szakszervezetek nagyobb állami támogatásra számíthatnak és gyakrabban működnek együtt a kormánnyal, mint az Egyesült Államokban, ahol ez nem jellemző. (Scruggs & Lange, 2002, Gordon & Turner, 2002, Jensen, 2006)

Egy másik nagy különbség az európai és az Egyesült Államokbeli szakszervezetek között a szervezeti felépítés. Itt egyértelműen megjelenik a különbség a két kontinens között. Az európai országokban a különböző szakszervezetek közötti horizontális és vertikális kapcsolatok általában erősek, a szakszervezetek szoros kapcsolatban állnak más szakszervezetekkel, és gyakran van egy vagy több erős, nemzeti szintű fő szervezet, amely összefogja és segíti a kisebb szervezeteket. Ez szintén összefüggésben van az államok hozzáállásával is, hiszen a közös erővel fellépő szakszervezetek könnyebben tudják érvényesíteni akaratukat és egy központi szakszervezeten keresztül képesek együttműködni a

kormány. Ezzel szemben az Egyesült Államokban a szakszervezetek sokkal inkább kapcsolódnak egyetlen vállalathoz vagy egyetlen szektorhoz. Ez sok kisebb szakszervezetet eredményez, amelyek nem működnek együtt olyan mértékben, mint ami Európában megfigyelhető. (Gordon & Turner, 2002, Jensen, 2006)

Elvont szinten meg lehet határozni bizonyos különbségeket a szakszervezetek társadalmi szerepének tekintetében is Európa és az Egyesült Államok között. Az európai szakszervezetek általában a munkásosztály képviselőire jöttek létre és annak hagyományos érdekeivel foglalkoznak, mind a szűkebb – mint a fizetések és a munkakörülmények tárgyalása –, mind tágabb értelemben, mint a munkásosztályhoz kapcsolódó tágabb politikai és szociális jogok képviselői –, ami központi szerepet biztosított a szakszervezeteknek az európai társadalmakban. Természetesen az amerikai szakszervezetek szintén a munkásosztály képviselőire jöttek létre, azonban a történelem során ezek a szakszervezetek leginkább tagjaik szűk érdekeire összpontosítottak, és a szélesebb körű politikai kezdeményezések és érdekek csak másodlagos szerepet játszottak tevékenységükben. Így míg Európában osztály- vagy társadalomközpontú szakszervezetekről beszélhetünk, addig az Egyesült Államok esetében inkább piac-központú szakszervezetekről van szó. (Jensen, 2006)

Az utolsó olyan téma, amelyet az összehasonlítás szempontjából érdemes itt megemlíteni, részben a később bemutatásra kerülő példák miatt is, a globalizáció és az erre adott reakció kérdése. Európában és az Egyesült Államokban egyaránt kihívás elé állítja a szakszervezeteket a globalizáció. A munkaadók mindkét régióban azzal érvelnek, hogy a globális verseny felerősödött és rugalmasabb megállapodási feltételekre van szükség, hogy a vállalatok képesek legyenek fennmaradni. Úgy tűnik, hogy a globalizáció egy olyan akadály, amelyre a szakszervezetek kénytelenek lesznek megoldást találni, amennyiben továbbra is képviselni szeretnék a munkavállalókat. Az európai országok szakszervezeteinél megfigyelhető, hogy a globalizációra válaszként igyekeznek a szakszervezeti mozgalmat is nemzetközivé tenni, országokon átívelő együttműködésekkel, azonban ez a módszer egyelőre csak részleges eredményeket hozott. (Scruggs & Lange, 2002, Gordon & Turner, 2002, Jensen, 2006)

2 SZTRÁJKOK ÉS SZTRÁJKJOG EURÓPÁBAN ÉS AZ EGYESÜLT ÁLLAMOKBAN

Ahogy a szakszervezetek eszköztáránál már bemutatásra került, a sztrájkhoz való jog elengedhetetlen ahhoz, hogy a szakszervezetnek legyen lehetősége nyomást gyakorolni az egyébként erőfölényben lévő munkaadóra.

Az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966) a következőképpen fogalmazta meg a dolgozók kollektív szerződéshez és sztrájkhoz való jogát:

1. „Az Egyezségokmányban részes államok kötelezettséget vállalnak arra, hogy biztosítják:
 - a) mindenkinek azt a jogát, hogy saját gazdasági és társadalmi érdekeinek előmozdítása és védelme érdekében másokkal együtt szakszervezetet alakítson és az általa választott szakszervezetbe - egyedül az adott szervezet szabályaitól függően - belépessen. E jog gyakorlását csak a törvényben meghatározott olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek a demokratikus társadalomban az állambiztonság, a közrend, vagy mások jogai és szabadsága védelme érdekében szükségesek;
 - b) a szakszervezeteknek azt a jogát, hogy országos szövetséget vagy társulást létesítsenek, valamint az utóbbiaknak azt a jogát, hogy nemzetközi szakszervezeti szervezetet alakítsanak, illetve ahhoz csatlakozzanak;
 - c) a szakszervezeteknek azt a jogát, hogy - eltekintve a törvényben meghatározott olyan korlátozásoktól, amelyek demokratikus társadalomban az állambiztonság, a közrend, vagy mások jogai és szabadsága védelme érdekében szükségesek - szabadon működjenek;
 - d) az adott ország törvényeivel összhangban gyakorolt sztrájkjogot.
2. E cikk nem akadályozza, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség, valamint az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá.
3. E cikk egyetlen rendelkezése sem jogosítja fel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 1948. évi Egyezményben részes államokat olyan törvényhozási intézkedésekre, vagy a törvény

oly módon való alkalmazására, amely csorbítja az említett egyezményben meghatározott biztosítékokat.” (OHCHR, 1966, Wolters Kluwer Jogtár, 1976)

Az Egyezségokmányt eddig 171 állam ratifikálta. A korábban, szakszervezeti kultúra kapcsán vizsgált európai országok, mint Németország, az Egyesült Királyság vagy Franciaország mind megerősítették az Egyezségokmányt, az Egyesült Államok azonban, bár 1977-ben aláírta az okmányt, még nem ratifikálta azt. A bécsi egyezmény 18. cikke szerint amennyiben az állam már aláírt egy ratifikációköteles nemzetközi szerződést, akkor „az állam tartózkodni köteles azoktól a cselekményektől, amelyek megghiúsítanák a szerződés tárgyát és célját”. Ez mindaddig kötelezi az államot, amíg el nem áll a ratifikációtól, a megerősítésnek azonban nincsen kötelezően előírt határideje. Jimmy Carter amerikai elnök az aláírás után az Egyezségokmányt átadta az Egyesült Államok Szenátusának, azonban 1979 óta nem történt intézkedés a függőben lévő szerződéssel kapcsolatban. (OHCHR, n.d., Piccard, 2011)

2.1 Egyesült Államok

Az Egyesült Államokban a sztrájkokat a korábban már említett Nemzeti Munkaügyi Törvény és Taft-Hartley Törvény szabályozzák. A Nemzeti Munkaügyi Törvény 7. szakasza a következőképpen fogalmaz: „A munkavállalóknak joguk van az önszerveződéshez, a munkaügyi szervezetek létrehozásához, az azokhoz való csatlakozáshoz vagy azoknak való segítségnyújtáshoz, a saját választásuk szerinti képviselők útján kollektív alkuhoz, valamint egyéb összehangolt tevékenységhez kollektív tárgyalás vagy más kölcsönös segítségnyújtás vagy védelem céljából.” (National Labor Relations Board, n.d.-a)

A Taft-Hartley törvény a következőképpen definiálja a sztrájkot: "a sztrájk kifejezés magában foglalja a sztrájkot vagy a munka egyéb összehangolt beszüntetését az alkalmazottak részéről (beleértve a munkabeszünetést kollektív szerződés lejáta miatt) és a munka alkalmazottak általi összehangolt lassítását vagy egyéb összehangolt megszakítását." (United States Congress, 1947) Egy korábbi a Nemzeti Munkaügyi Kapcsolatok Testülete által hozott határozat szerint pedig „sztrájkról van szó, amikor a munkavállalók egy csoportja megszakítja a munkáját, hogy biztosítsa a magasabb bérek, rövidebb munkaidő vagy egyéb foglalkoztatási feltételek teljesítését, amelyeknek munkáltatói megtagadása munkaügyi vitát váltott ki." A Nemzeti Munkaügyi Törvény eredetileg nem korlátozta a sztrájkokat, a Taft-Hartley törvény azonban betiltott bizonyos sztrájkformákat, mint a vadsztrájk, a politikai sztrájk és a

szolidaritási sztrájk. Emellett a törvény előírta, hogy a szakszervezetek a sztrájk előtt 60 nappal kötelesek bejelenteni azt. (Westfall & Thusing, 1999, Cavanagh, 2023)

Ahogy a Nemzeti Munkaügyi Kapcsolatok Testület által hozott határozatban is olvasható a testület kétfajta törvényes sztrájkot különböztet meg: a gazdasági okból történő sztrájkot és a tisztességtelen munkaügyi gyakorlat okán történő sztrájkot. Gazdasági sztrájknak számít minden olyan sztrájk, amely esetén a munkavállalók valamilyen gazdasági engedményt kívánnak elérni. Ide tartozhatnak például a magasabb bérek, a rövidebb munkaidő vagy a jobb munkakörülmények eléréséért tartott sztrájkok. Ilyenkor a munkavállalók nem bocsájthatóak el, azonban a sztrájk idejére a munkaadó felvehet a sztrájkolók helyére új munkavállalókat és nem minden esetben köteles visszahelyezni a sztrájkoló munkavállalókat. Ez ugyan hivatalosan nem számít a sztrájkoló munkavállaló kirúgásának, a gyakorlatban azonban ugyanazt az eredményt éri el. Azok a munkavállalók, akik a munkaadó által elkövetett tisztességtelen munkaügyi gyakorlat miatt sztrájkolnak szintén nem bocsájthatóak el és bár a sztrájk idejére helyettesítheti őket a munkaadó a sztrájk után köteles visszavenni őket. (Nova, 2023, National Labor Relations Board, n.d.-b)

A Nemzeti Munkaügyi Törvény azonban nem vonatkozik minden munkavállalóra. A Vasúti Munkatörvény (Railway Labor Act) szabályozza a vasútnál, illetve a légitökölekedésben dolgozó munkavállalók jogait. Ez a törvény, bár engedélyezi a munkavállalóknak a sztrájkolást, ez csak több köztes lépés után történhet meg, amelyeknek az állami beavatkozás is része. Ennek oka, hogy így megelőzhetőek az egész országot megbénító sztrájkok, azonban erősen korlátozza a szakszervezetek lehetőségeit. 2022 végén a vasúti dolgozók készültek sztrájkot tartani, amely a vasúti teherszállítás mintegy 30%-át leállította volna. A munkavállalók magasabb fizetést és több fizetett szabadságot szerettek volna, azonban a munkaadók nem voltak hajlandók az együttműködésre. A sztrájk elmaradt, a Kongresszus és Joe Biden amerikai elnök közbeavatkozásának köszönhetően. A Kongresszus és az elnök törvénybe iktattak egy olyan megállapodást, amelyet az érintett szakszervezetek nem fogadtak el. (Wilson et al., 2022, Isidore, 2022, Nova, 2023)

A vasúti vállalatoknál és a légitökölekedésben dolgozókon kívül még az egészségügyi dolgozókat képviselő szakszervezetekre vonatkoznak az átlagostól eltérő szabályok, bár erre nincs külön törvény, mindössze a Nemzeti Munkaügyi Törvény egyik szakasza különíti el

őket. A sztrájkot szervező szakszervezetnek a sztrájk előtt 10 nappal írásban értesítenie kell az érintett munkaadókat, valamint a Szövetségi Közvetítő és Békéltető Szolgálatot. Ennek oka, hogy időt biztosítson a kórházaknak vagy más egészségügyi intézményeknek a betegek áthelyezésére, ezzel biztosítva, hogy a sztrájk ne okozzon fennakadást az ellátásukban. (National Labor Relations Board, n.d.-a, Ketter, 1997, Seitz, 2023)

Bár a szakszervezetek és a munkaadók között kialakuló nézeteltérések általánosságban a Nemzeti Munkaügyi Kapcsolatok Testületének hatáskörébe tartoznak bizonyos esetekben más szervezetek is beleszólhatnak a döntésbe. A tavalyi év végén a legfelsőbb bíróság igazat adott egy vállalatnak, amely egy sztrájkban részt vett munkavállalóit, valamint a szakszervezetet perelte károkozás miatt. A cementgyártó vállalat sofőrjei a sztrájk idején magukra hagyták a betonnal töltött betonkeverő teherautókat, ahelyett, hogy kiszállították volna az ügyfeleknek. Mivel a megkeményedett beton kárt okozott volna a járművekben, ezért a vállalat kénytelen volt kidobni a fel nem használt anyagot. A cég a munkavállalókat az anyagi veszteség okozása miatt perelte, a legfelsőbb bíróság pedig a vállalatnak adott igazat. Mivel az Egyesült Államokban precedens alapú jogrendszer van életben, ez a döntés irányadó lehet a jövőben és lehetőséget adhat a vállalatoknak a sztrájkoló munkavállalók beperlésére. (Kanu, 2022, Totenberg, 2023, Luscombe, 2023)

2.2 Európa

Európa országaiban a sztrájkjogot széles körben elismerték a kollektív tárgyalások alapvető elemeként, valamint a munkavállalók egyik legfontosabb olyan eszközeként, amellyel megvédhetik gazdasági és társadalmi érdekeiket. A nemzetközi és európai emberi jogi szerződések, mint a korábban már említett a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, számos országban, köztük több EU-tagállamban is a törvényhozás részévé váltak. Az Egyezségokmány mellett több hasonló szerződés és egyezmény is védi a munkavállalók jogait, amelyek között érdemes kiemelni az ENSZ egyik szakosodott szervezete, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, továbbiakban ILO), által megfogalmazott 87. számú ILO-egyezmény, amely az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szól, és amelynek 3. és 10. cikke egyértelműen kifejezik, hogy a szakszervezeteknek joguk van a szerveződésre, a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és megvédése céljából. Az ILO ítélkezési gyakorlatát általában véve átültették az Emberi Jogok Európai Bíróságának (European Court of Human Rights, továbbiakban:

ECHR) ítélkezési gyakorlatába. Az ECHR az évek során felmerült ügyekben többször is megerősítette, hogy a kollektív alkuhoz való jog és a sztrájkjog egyaránt lényeges elemei az ECHR szabályzata szerint védett szakszervezeti egyesülési szabadságnak. Ezzel szemben az Európai Unió Bírósága (Court of Justice of the European Union, továbbiakban: CJEU), bár elismerte a sztrájkjog alapvető fontosságát, nem biztosította azt a jogi védelmet, amelyet az ILO szorgalmazott és amelyet az ECHR elismert. A CJEU a sztrájkjogot a vállalkozások szabadságának korlátozásaként kezeli, és előírja, hogy ezen korlátozások arányosságát eseti alapon kell értékelni. A sztrájk ez alapján törvénybe ütközik, kivéve, ha a munkavállalók érdekeinek védelmében feltétlenül szükséges. Ebből is látszik, hogy Európában, a szakszervezetekhez hasonlóan a sztrájk-joghoz való hozzáállás is eltérő, nem csak országonként, de még az országokon átívelő intézmények estén is. (International Labour Organization, 1948, Országgyűlés, 2000, Velyvyte, 2015)

Korábbi kutatások azt mutatják, hogy az 1980-as évektől kezdődően megfigyelhető egy csökkenés a sztrájkok számában Európában, országokra bontva ez a megfigyelés már nem mindig igaz, és egyes országok esetében árnyaltabb helyzetről van szó. Emellett azt is fontos megemlíteni, hogy a sztrájkok számontartása országonként eltérő lehet, valamint az évtizedek során is változtak a mérési módszerek. Ettől függetlenül általánosságban elmondható, hogy az elmúlt évtizedekben az európai országokban a sztrájkok száma legalább stagnált, de inkább csökkent. (Vandaele, 2011, OECD, 2017, ILOSTAT, 2023)

Visser korábban bemutatott kategorizálását követve az adott országcsoportokra jellemző sztrájk-kultúra is egyértelműen elkülöníthető. A szervezett korporativizmus országai esetén, mint Dánia vagy Norvégia, egyértelmű a csökkenés az elmúlt évtizedek folyamán. Mindeközben azonban a szakszervezeti sűrűség és a kollektív szerződések aránya azonban nagyon magas. Az alacsony sztrájk arány részben annak köszönhető, hogy ezekben az országokban jól kialakított ágazati szintű kollektív tárgyalási struktúrák vannak érvényben, amelyek bizonyos mértékig megakadályozzák a jelentősebb sztrájkokat, mivel azok ezen a szinten költségesebbek a szakszervezetek számára, mint az alacsonyabb alkuszintű sztrájkok. Éppen ebből adódóan a sztrájkok és az ágazati szintű kollektív tárgyalások ideje között egyértelmű kapcsolat mutatható ki. Emellett ezekben az országokban törvényellenesek a vadsztrájkok, így a rövidebb, kisebb horderejű sztrájkok ritkák, a nagyobb összetűzéseket

pedig általában sikeresen megoldják a szakszervezetek az állam által biztosított keretrendszer szerint, még mielőtt sztrájkra kerülne sor. (Visser, 2009, Vandaele, 2011, ILOSTAT, 2023)

A szociális partnerség országaiban, mint Ausztria, Németország vagy Luxemburg, jellemző a szakszervezetek és a munkaadói szervezetek közötti magas szintű együttműködés, amely hozzájárul az alacsony sztrájktevékenységhez. Sok esetben a kollektív szerződések összehangolt decentralizált alkuk során jönnek létre. Ezekben az országokban jellemző a sztrájkból származó juttatások viszonylag magas szintje, ami további mérséklő hatást fejthet ki a sztrájktevékenységre, és elősegítheti a rövid és korlátozott sztrájk akciók stratégiai alkalmazását. Mindemellett ezekben az országokban jellemző a szakszervezetekre a magas mozgósítási képesség, amely szükség esetén alkalmazható a munkaadókkal szemben. Az egyetlen kitűnő ország ebben a csoportban Németország, ahol évek óta magasabb sztrájk aktivitás jellemző, mint a kategória többi országában. Ennek egyik oka a légi közlekedési szektor és a vasúti dolgozók többször visszatérő konfliktusa munkaadókkal, valamint az elmúlt években a később bemutatásra kerülő Amazon ellenes sztrájkok is megnövelték a sztrájk aktivitást. (Radford & Armstrong, 2023, Marsh & Williams, 2023)

A Visser szerint vegyes vagy átmeneti kategóriába sorolt országok esetében általánosságban elmondható, hogy a szakszervezetek nem rendelkeznek a Franciaországban vagy akár Németországban megfigyelhető harcias és elszánt hozzáállással, és a munkavállalók körében sem figyelhető meg a szakszervezetekkel való azonosulás. A szakszervezetek mozgósítási erejét gátolja az alacsony szakszervezeti sűrűség, valamint a sztrájkokat erősen szabályozó törvények. Emellett nem jellemző ezekre az országokra az ágazati szintű alku, inkább a decentralizált béralku domináns. Ez alól kivételt képez Románia és Szlovénia, ezekben az országokban ágazati szinten is jelen van a béralku. Az alacsony szociális juttatások, és az informális szektorban való munkavégzés magasabb aránya további magyarázatot adnak az alacsony sztrájk aktivitásra. Végezetül ezekben az országokban sztrájk elsősorban a közszolgáltatási szektorban zajlik, a közsférában tapasztalható béremelések azonban főként költségvetési döntések alapján történnek. (Warneck, 2007, Vandaele, 2011, ILOSTAT, 2023)

A polarizált vagy államközpontú országokban, mint Franciaország vagy Olaszország, a sztrájkok a tiltakozás és az erődemonstráció fegyverei. Mivel ezekben az országokban jellemző a szakszervezetek és a munkaadók közötti ellenséges viszony, ezért a

szakszervezeteknek követeléseik teljesítése érdekében gyakran a munkabeszüntetés a leghatásosabb módszer. Ezek a sztrájkok gyakran tömeges jellegűek, hogy a szakszervezetek mozgósító és szervezeti képességét demonstrálják. A szervezett korporativizmus országaihoz hasonlóan a sztrájkok ezekben az országokban is egyértelműen megfigyelhető a kollektív tárgyalások és a sztrájkok időpontjai közötti kapcsolat. A szakszervezetek politikai és vallási lényéből adódóan a sztrájkok gyakran politikai vonzattal is bírnak. Az államok között az egyetlen kivétel Portugália, ahol jelentősen alacsonyabb a sztrájk aktivitás, mint a kategória többi országában. Ennek egyik oka, hogy az országban a többitől eltérő módon tartják nyilván a sztrájkokat, így a statisztika félrevezető lehet. Emellett pedig a kategória többi országához képest sokkal nagyobb az együttműködés az állam és a szakszervezeti konföderáció között, így a nézeteltérések általában sztrájk nélkül kerülnek megoldásra. (Visser, 2009, Vandaele, 2011, ILOSTAT, 2023)

A liberális pluralizmus országaira – Írország, az Egyesült Királyság, Ciprus és Málta – a decentralizált struktúrák, valamint a vállalatok önkéntes együttműködése jellemezték. A munkavállalók képviselőit szolgáló intézmények gyenge hagyománya, gyakori sztrájkjal járt azoknál a vállalatoknál, amelyek szakszervezete készen áll a vezetés vagy a munkaadó kihívására. Cipruson, a többi országgal ellentétben, jellemzőbbek az ágazati szintű kollektív tárgyalások, ami megmagyarázza – bár csak bizonyos mértékig – a magasabb sztrájk aktivitást. Az Egyesült Királyságban 2023 év elején bevezettek egy minimum szolgáltatási szintet előíró sztrájktörvényt, amelyet az ILO szóvivői, valamint a brit szakszervezeti konföderáció is kritizált. Hasonló törvények Olaszországban, Spanyolországban, Portugáliában, Ausztriában és Németországban, valamint Magyarországon is vannak, azonban eltérő módon és mértékben korlátozzák a sztrájkjogot. (Visser, 2009, Vandaele, 2011, Sinmaz, 2023, Mason, 2023, Khatsenkova, 2023, ILOSTAT, 2023)

A szakszervezetekhez hasonlóan tehát nem beszélhetünk egységes európai sztrájkjogról vagy sztrájk kultúráról sem. Ennek az egységességnek a hiányában pedig az európai és az Egyesült Államokbeli helyzet összehasonlításakor csak nagyon általánosított szempontok alapján vizsgálhatjuk a két régiót.

Az Egyesült Államokban és Európában is általánosságban megfigyelhető a sztrájk aktivitás csökkenése az elmúlt évtizedek folyamán. Azonban a szakszervezeti sűrűséghez hasonlóan mindössze ebből a csökkenésből nem lehet egyértelmű következtetéseket levonni.

Mindössze sztrájk aktivitás alapján az Egyesült Államokat könnyen egy kategóriába sorolhatjuk az olyan országokkal, mint Hollandia és Ausztria, tehát a szociális partnerség országaival. Ezekben az országokban azonban a szakszervezetek és a munkaadói szövetségek szoros együttműködése az alacsony sztrájk tevékenység oka, és a szakszervezetek jóval erősebbek és hatékonyabbak, mint az Egyesült Államokban. A sztrájkjog és a szakszervezetek állami támogatásának mértékét tekintve az Egyesült Államok liberális pluralizmus országaira hasonlítanak leginkább, amely országoknál nem annyira jellemző az állami közbeavatkozás és széttagoltabbak a szakszervezetek, azonban ezekben az országokban is jelentősen erősebbek a szakszervezetek.

Mindemellett pedig az európai államok esetében vannak bizonyos országokon átívelő törvények, amelyekre támaszkodhatnak a munkavállalók. Az egyik ilyen egységesen elfogadott okmány az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, amelyet a tagállamok többsége ratifikált. Az ENSZ-nek természetesen az Egyesült Államok is tagja, azonban, ahogy korábban említésre került ők nem építették be törvényhozásukba ezt az Egységokmányt.

A sztrájkok törvénykezésen keresztüli leszabályozásával meggyengülnek a szakszervezetek, hiszen elveszítik egyik legjelentősebb fegyverüket. A meggyengült szakszervezetek azonban még kisebb eséllyel tudják meggyőzni a munkavállalókat, hogy csatlakozzanak, így kisebb tagszámuk miatt, nem tudnak jelentős módon fellépni a munkaadókkal szemben. Ennek következtében pedig még tovább gyengülnek a szakszervezetek, hiszen nem képesek valódi reprezentálásra.

Az alacsony sztrájk aktivitás csak olyan helyzetben megengedhető a szakszervezetek számára, amikor valójában nincsen szükségük erre az eszközre, hiszen a kormánnyal és a munkaadói szervezetekkel jól tudnak együtt dolgozni. Ez a struktúra azonban csak néhány európai államban működőképes, a többi országban a szakszervezetek sok esetben támaszkodnak a munkabeszüntetésre, hogy elérjék céljukat. Amennyiben azonban a szakszervezetek sem az állammal való együttműködésre, sem a munkaadókkal kialakított jó kapcsolatra nem

támaszkodhatnak, és egy munkáltató barát sztrájkszabályozás van érvényben az országban, akkor a szakszervezetek elveszítik minden lehetőségüket a munkavállalók érdekeinek védelmére és mindössze névleges képviselőre képesek.

3 SZAKSZERVEZETI TEVÉKENYSÉGEK A VILÁGBÓL

A szakszervezetek bemutatása alapján egyértelműen látszik, hogy Európában és az Egyesült Államokban nagy különbségek vannak a munkaügyi kapcsolatok terén. Az Európában tevékenykedő vállalatok az ott megszokott szabályokhoz tartják magukat, és az elvárt mértékben együttműködnek a szakszervezetekkel, míg az amerikai vállalatok az ott érvényes, az európainál sok esetben megengedőbb, szabályok szerint képesek működni. Azonban a két régió nem teljesen független egymástól és rengeteg vállalat jelen van mindkét kontinensen. Éppen ezért érdemes megvizsgálni, hogyan reagál egy munkaadó, amikor az egyik közegből a másikba kerül át és más szabályok vonatkoznak rá, mint a korábbiakban.

3.1 Európában alapított vállalatok az Egyesült Államokban

A szigorúbb európai szabályok közül érkező vállalatok az első körben sok esetben elfogadóak és támogatóak a szakszervezetekkel szemben. 2014-ben a **Volkswagen** Tennessee államban található összeszerelő üzemének munkatársai próbáltak szakszervezetbe tömörülni. A vállalat, amely Németországban az IG Metall szakszervezettel működik együtt, segítette a dolgozókat, a menedzsment tagjai nyíltan támogatták a szakszervezetet és bíztatták a munkavállalókat, hogy szavazzanak az UAW-re (United Auto Workers), kiemelve, hogy ez a dolgozóknak és a vállalatnak is pozitív eredmény lenne. A hely politikai ellenállás miatt azonban a szavazás megbukott. Ezzel szemben 2019-ben amikor az UAW ismét szavazást tartott, a vállalat, bár hivatalosan pártatlan álláspontot képviselt, hivatalos weboldalukon arról tájékoztatták a dolgozókat, hogy preferálják a munkavállalókkal a közvetlen kapcsolattartást. Ezt a nyelvezetet, az amerikai cégek gyakran használják a szakszervezetekkel szembeni ellenállás jelzésére. (Slaughter, 2014, DePillis, 2014, Snaveley, 2014, Scheiber, 2019, Allyn, 2019)

Hasonlóan a szintén német eredetű **Robert Bosch** sem ugyanúgy járt el az Egyesült Államokban, mint ahogy az anyaországában. A vállalat weboldalán arról írt, hogy betartja az ILO egyezményt, valamint tiszteletben tartja a munkavállalók kollektív tárgyaláshoz való jogát a munkakörülményekkel kapcsolatos viták rendezésére, és törekszik a szakszervezetekkel a kölcsönös bizalom kiépítésére és az együttműködésre. Ennek ellenére 2005-ben, amikor a Wisconsin állambeli New Richmond-ban található csomagolóberendezésgyár munkatársai sztrájkot tartottak, a vállalat egyértelművé tette, hogy a sztrájkolók helyére új munkavállalókat fog felvenni, akik véglegesen felváltják ezeket a dolgozókat. Ez, bár

megengedett az Egyesült Államokban, az ILO szerint összeegyeztethetetlen a munkavállalók sztrájkjogával. (Compa & Human Rights Watch, 2010, Compa & Feinstein, 2012)

A szintén német **Deutsche Telekom** munkavállalóit Németországban az ország második legnagyobb szakszervezete, a ver.di képviseli. Bár a vállalat és a szakszervezet közötti viszony időnként feszült a két oldal általában sikeresen megegyezik és a vállalat hajlandó engedni a szakszervezet kéréseinek. A vállalatnak van egy saját emberi jogokról szóló szabályzata, amely az ILO szabványra és az OECD irányelvekre épül, amelyet a vállalat büszkén hirdet weboldalán. Ezzel szemben a vállalat amerikai ágazata, a T-Mobile 2003-ban egy szakszervezet alakulás meggátlására szakosodott céget kért fel, hogy képzési anyagot készítsen a vállalat menedzsereinek, arról, hogyan tudják kiszűrni és meggátolni a szakszervezet alakítást. 2006-ban, amikor a kommunikációban dolgozó munkavállalókat tömörítő CWA megpróbálta a vállalat munkavállalóit segíteni a szakszervezet alapításban a T-Mobile kötelező szakszervezet ellenes oktatásokat tartott, és a biztonsági őrékkel figyeltette, hogy mely munkavállalók beszélnek a szakszervezetet szervező dolgozókkal. Ez már az Egyesült Államok törvényeinek is ellentmond, így a szakszervezet az NLRB segítségét kérte, akik kötelezték a vállalatot, hogy egy hivatalos tájékoztatóban egyértelműen kijelentse, nem fogja meggátolni a dolgozókat a szakszervezet alapításban. Ezt a vállalat meg is tette, azonban eddigre a munkavállalók már lemondtak a szakszervezet alakításról. (Compa & Human Rights Watch, 2010, Compa & Feinstein, 2012)

A részben állami tulajdonban lévő **Deutsche Post** 2003-ban felvásárolt egy amerikai csomagküldő szolgáltatást, amelyet DHL Express-re átnevezve Amerikára is kiterjesztette működését. A vállalat honlapján nem csak hosszan írnak az ENSZ Globális Megállapodásának alapelvei és az ILO és az ILO egyezmény iránti elkötelezettségükről – az előbbi egy önkéntesen elfogadott egyezmény vállalatok számára – hanem azt is megerősítik, hogy ezek az elvek világszerte a Deutsche Post minden csoportjára igazak. Németországban a vállalat igyekszik együttműködni a szakszervezetekkel, ezzel szemben az Egyesült Államokban a vállalat többször is megpróbálta ellehetetleníteni a szakszervezet alakítást. 2007-ben egy Pennsylvania-ban található válogató és szállító létesítmény munkatársai kezdtek el szerveződni, azonban a cég keményen visszavágott. A munkavállalók a szakszervezetben részt vállaló dolgozók megfélemlítéséről és diszkriminálásáról számoltak be. A szakszervezetet támogató munkatársak megfélemlítése érdekében a vállalat menedzsmentje még a rendőrséget

is bevonta. A szavazás a szakszervezet létrehozásáról megbukott, azonban az NLRB úgy találta, a dolgozók szabad választását a DHL beavatkozása és korlátozásai tönkretették, így új választást rendelt el, azonban a vállalat fellebbezett, később pedig bezárta az üzemet így újabb választás nem volt. A szervezés vezetőjének a vállalat csökkentette a munkaidejét, valamint figyelmeztetést és negatív értékelést adott szakszervezeti tevékenysége miatt, az NLRB ezt jogtalan diszkriminációnak nevezte. A NLRB kötelezte a vállalatot, hogy kihelyezzen egy közleményt, amelyben kijelentik, hogy a jövőben nem fogják akadályozni a szakszervezetek munkáját, ezt azonban nem tartotta be a vállalat. 2023-ban egy Kentucky államban található létesítmény dolgozói 17-szer emeltek vádat a DHL ellen zaklatás, megfélemlítés, illegális megfigyelés és a szakszervezeti tevékenység miatti megtorlás miatt. Mindeközben Németországban a vállalat közös munkatervet dolgozott ki a szakszervezetekkel, amely a mindkét fél számára fontos kérdések megoldására fókuszál. (National Labor Relations Board, 2007a, National Labor Relations Board, 2007b, Compa & Human Rights Watch, 2010, Compa & Feinstein, 2012, National Labor Relations Board, 2022, UNI Global Union, 2022, Sainato, 2023, Reuters, 2023c)

Az angliai székhelyű **Tesco** a világ egyik legnagyobb kiskereskedelmi vállalata, amely a világ több mint tucat országában működik, és 2006-ban az amerikai piacra is belépett, amikor „Fresh & Easy” névvel kisboltokat nyitott Kaliforniában és más délnyugati államokban. Azonban bár az Egyesült Királyságban a vállalat folyamatosan tárgyal a szakszervezetekkel és nyilatkozataiban állítja, hogy teljes mértékben támogatja az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapvető egyezményeit, az Államokban a „Fresh & Easy” vezetősége mindent megtett a szakszervezet-mentesség megőrzéséért, és a munkásszervezetek tevékenységének megállításáért. Az UNI Nemzetközi Szakszervezet jelentése kiemeli, hogy míg a vállalat az Egyesült Királyságban partnerségi megállapodást kötött az USDAW kiskereskedelmi szakszervezettel és aktívan ösztönözte alkalmazottait, hogy csatlakozzanak a szakszervezethez az Egyesült Államokban a vezetőség még találkozni sem volt hajlandó a szakszervezet munkatársaival. A vállalat végül eladta a „Fresh & Easy” kisboltokat 2013-ban. (Thompson, 2008, UNI Global Union, 2009, Compa & Human Rights Watch, 2010, Compa & Feinstein, 2012, Butler, 2017, Taylor & Tesco PLC, 2022)

A **Siemens** németországi alapítású, multinacionális gyártó és szolgáltató cég, amely áramtermelésre, kommunikációra, elektronikára és üzleti szolgáltatásokra szakosodott. A

vállalat saját weboldalán vállalati társadalmi felelősségvállalási programjának alapjaként az ENSZ Globális Megállapodását, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát, az ILO Tripartit Nyilatkozatát és az OECD-iránymutatásokat tünteti fel. Németországban a vállalat be is tartja ezeket az ígéreteket és rendszeresen együttműködik a szakszervezetekkel, az Egyesült Államokbeli munkavállalók azonban másfajta bánásmódban részesülnek. A vállalat 2003 januárjában vette át a New York állambeli Monroe megye energiaszolgáltatásáért felelős erőműveket, és bár ekkor az erőműveknek már volt szakszervezete a vállalat nem volt hajlandó tárgyalni ezzel a szakszervezettel. A vállalat által felhozott érveket, arra vonatkozóan, hogy miért nem hajlandó együttműködni a szakszervezettel, az NLRB elutasította. Bár NLRB megállapította, hogy a vállalat megsértette a törvényt ez a döntés az átvétel után három évvel született. Az NLRB kötelezte a vállalatot, hogy egy közleményben ígértet tegyen, hogy nem folytat ilyen viselkedést a jövőben, valamint, hogy üljön le a szakszervezet képviselőivel, azonban ez nem kárpótolta a munkavállalókat a három évért. A szakszervezet képviselői arról számoltak be, hogy ez idő alatt a dolgozók elvesztették lelkesedésüket, úgy gondolták, hogy úgyszincs esélyük a nagyvállalat ellen. Mikor a vállalat leült a szakszervezettel tárgyalni, az alkudozás nem vezetett megállapodásra, és a szakszervezet elzárkózott a további képviselettől. (Compa & Human Rights Watch, 2010, Compa & Feinstein, 2012)

Ahogy az említett példákból látható az európai vállalatok bizonyos esetekben olyan gyakorlatokat folytatnak az Egyesült Államokban, amelyek bár nem illegálisak az Államokban, azonban egyértelműen ellentétesek az Európában elfogadott normával és a vállalat által tett ígérekkel. Az amerikai munkavállalókat megfosztják a szervezkedési és alkudozási joguktól, a sztrájkoló munkavállalókat a kirúgással egyenértékű végleges leváltással fenyegetik, és akár a rendőrséget is hajlandóak bevonni, hogy ellehetetlenítsék a szakszervezet munkáját – ezek olyan magatartási formák, amelyeket az európai létesítményekben nem tennének meg a vállaltok.

Természetesen semmi nem kényszeríti az európai vállalatokat, hogy az európai elvárásoknak megfelelően viselkedjenek az Egyesült Államokban, mindaddig, amíg a hely jogszabályokat betartják, megfelelően működnek. Azonban sok esetben még az amerikai jogi elvárásokat sem követik a vállaltok – ezt láthatjuk az NLRB döntéseiből. Tehát nem csak saját ígéreteiket és az önmaguk által felállított szabályokat nem követik, de a törvényt sem. Ezt azonban megtehetik,

hiszen, ahogy a példákból is látszik, az NLRB által kiszabott büntetések általában nem okoznak komoly kárt a vállalatoknak.

Azonban nem csak a törvényekben láthatunk nagy különbséget, hanem a törvényi eltérésekből adódóan, a szakszervezetek és a munkavállalók hozzáállásában is. Ha egy munkavállalót szakszervezeti tevékenysége miatt büntet egy vállalat akkor Európában nem csak a törvényhozás reagálna erre, hanem a többi munkavállaló és a szakszervezetek is. Az Egyesült Államokban azonban a munkavállalók – a példákat áttekintve – sokszor egyszerűen beletörődnek a munkaadók szabálytalan viselkedésébe.

A két régió közötti különbség még egyértelműbben kirajzolódik, amikor az Egyesült Államokból Európába érkező vállalatokat vizsgáljuk. Azok a cégek, amelyek hozzászoktak bizonyos fokú szabadsághoz a dolgozók jogait illetően, és amelyeknek korábban nem kellett együttműködni szakszervezetekkel sokszor eddig elképzelhetetlen módon reagálnak az Európában felmerülő helyzetekre.

3.2 Egyesült Államokban alapított vállalatok Európában

A **Wal-Mart**, amely a világ egyik legnagyobb kiskereskedelmi vállalata, 1997-ben lépett be a német piacra, és azonnal számos problémába ütközött, amikor az Amerikában sikeres vállalatvezetési formulát változatlanul próbálta átültetni Németországba. A kulturális és piaci különbségek okozta problémák mellett a vállalat többször összeütközött a ver.di szakszervezettel is, főként a munkások alul fizetése, és a folyamatos kompenzáció nélküli túlórázás miatt. A vállalat vezetősége hozzászokott, hogy a részmunkaidős munkavállalók felvételével kibújhat a bérezéssel kapcsolatos jogszabályok alól, azonban Németországban ezekre a munkavállalókra is vonatkoznak a szabályok. Ennek a taktikának köszönhetően nem csak a szakszervezet, de a törvényhozás is a vállalat ellen fordult. A vállalat elleni első sztrájk is Németországban történt, amire a vállalat nyilatkozatában azt reagálta nem érti a szakszervezet döntését. Végül a problémák – amelyeknek a szakszervezetek elleni harc csak egy kis részét adták – komoly veszteségekhez vezettek, és 2006-ban a vállalat kivonult Németországból. (Deutsche Welle, 2001, Knorr & Arndt, 2003, Landler & Barbaro, 2006, McDonald, 2017, Clark, 2019)

A **Tesla**, egy elektromos autókat gyártó vállalkozás, amely 2022-ben nyitotta első európai gyárát Németországban, azonban már a kezdetektől problémák merültek fel a vállalat

vezetősége és a szakszervezet között. Először a releváns szakszervezet, az IG Metall örömmel fogadta az új autógyár nyitását, azonban miután a vállalat egyszerűen figyelmen kívül hagyta első levelüket, amelyben felkérték a céget a közös munkára, egyértelművé vált, hogy az elkövetkező évek nem lesznek problémamentesek. A vállalat egyelőre sikeresen megállította a gyár munkavállalóit a szakszervezethez csatlakozástól, azonban ahogy egyre több dolgozó panaszkodik az alacsony bérekre, a folyamatos túlórákra és a jogtalan leépítésekre egyre nagyobb az esélye, hogy a szakszervezethez fordulnak segítségért. Miközben a helyi politikusok aggodalmukat fejezik ki a szituációt illetően, a cég többségi tulajdonosa, Elon Musk, egyértelművé tette, hogy nem hajlandó semmilyen szakszervezettel együtt dolgozni. Amennyiben tovább romlik a helyzet, a legnagyobb német szakszervezet, amelynek több, mint kétmillió tagja van, veszi fel a harcot a világ leggazdagabb emberével. (Nicola & Rauwald, 2020, Elias & Kinkead, 2022, Eddy, 2023, Reuters, 2023a, Reuters, 2023c)

Ahogy ebből a két példából is látszik, az Egyesült Államokban létrehozott vállalatok nem könnyen alkalmazkodnak az Európában érvényben lévő jogszabályokhoz és elfogadott normákhoz. Azonban az eddig bemutatott példák vagy sikertelenséggel zárultak, vagy még az európai terjeszkedésük elején tartanak. Van azonban egy amerikai vállalat, amely már több mint húsz éve sikeresen működik Európában, többek között a német piacon is. A továbbiakban az Amazon amerikai és európai tevékenységét mutatom be, kiemelve a vállalat szakszervezetekkel folytatott küzdelmét.

4 AZ AMAZON KAPCSOLATA A SZAKSZERVEZETEKSEL EURÓPÁBAN ÉS AZ EGYESÜLT ÁLLAMOKBAN

Az Amazon napjaink egyik legismertebb vállalata. Érdeklődési körtől vagy vásárlási szokásoktól függetlenül az Amazon egy olyan vállalat, amelyről az Egyesült Államokbeli és európai fogyasztók többsége hallott már. Az elmúlt években azonban, ahogy a tudatos és etikus fogyasztás egyre nagyobb szerepet kap, a vállalatról már nem csak üzleti modellje és elképesztő sikertörténete miatt esik szó, hanem a munkavállalók helyzete miatt is. Az Amazon, sok más amerikai vállalathoz hasonlóan, hozzászokott a törvény engedékenységéhez és a szakszervezetek gyengeségéhez, és kihasználta ezeket a munkavállalókkal szemben. Azonban amikor a vállalat Európában is elkezdett terjeszkedni, egyértelművé vált, hogy itt nem fognak működni az eddig használt módszerek.

A következőkben először az Amazon történetét és jelenlegi helyzetét fogom bemutatni, majd a vállalat és a szakszervezetek kapcsolatát elemzem, először a cég szülőhazájában, az Egyesült Államokban, majd a különböző európai országokban, ahol jelen van a vállalat.

4.1 Az Amazon számokban

Napjainkban az Amazon a világ második legnagyobb bevételű vállalata, az e-kereskedelemben pedig vezető szerepet tölt be, 1994-ben azonban, amikor Jeff Bezos megalapította az Amazon-t az online világ még koránt sem így nézett ki. Az internet korai világában Bezos ötlete – az online könyvesbolt – egyedinek, sőt, közel elképzelhetetlennek hatott. A vállalat azonban, részben az 1990-es évek végén beinduló befektetési rohamnak köszönhetően gyors növekedésbe kezdett, majd a 2000-es években egyike lett azoknak a vállalatoknak, amelyek sikeresen túlélték a dot-com őrület lecsengését. (Davis, 2018, Misamore, 2018, Fortune Editors, 2022)

Ma a vállalatot árbevétel alapján csak a korábban már említett Walmart kiskereskedelmi lánc előzi meg, az internetes értékesítések világban pedig a cég nem csak első, de nagyobb bevételre tett szert 2021-ben, mint a következő kilenc vállalat együtt. (Fortune Editors, 2022, Amazon, 2023, Insider Intelligence, 2022)

A vállalatot alapítása óta a gyors növekedés és a folyamatos terjeszkedés jellemzi. A cég 1997-ben lépett a tőzsdére, és bár akkor még csak online könyvesboltként működött, a következő

évben azonban már zenét is lehetett vásárolni az oldalon, majd nemsokára bármilyen szórakoztatási terméket megtalálhattak itt a fogyasztók. A tőzsdére lépés után azonban a részvényesek ritkán láttak bármilyen osztalékot, a vállalat vezetése ugyanis közel minden bevételt visszaforgatott a további terjeszkedésbe. A vállalat 2005-ben elindította az Amazon Prime előfizetést, amely keretein belül az előfizetőknek további szolgáltatásokat biztosít a vállalat. Ilyen szolgáltatás például a rendelések aznapi kiszállítását, valamint a zene, a videók, az e-könyvek, a játékok és a bevásárlási szolgáltatások streamingje. Mára a szolgáltatásnak több mint 200 millió előfizetője van világszerte. 2006-ban az Amazon platformja megnyílt a kisvállalatok felé. Innentől kezdve már nem csak a vállalat maga adta el termékeit a weboldalon, hanem lehetőséget biztosított erre más cégeknek is. Ugyanebben az évben indult az Amazon Unbox, ami ma Prime Video-ként ismert és az Egyesült Államokban az egyik legnagyobb piaci részesedéssel rendelkező streamingszolgáltatás. (Anders & Tessler, 1999, Anders, 1999, Amazon, 2006, Davis, 2018, Howley, 2021, Stoll, 2023)

A szolgáltatások folyamatos bővítése mellett a vállalat fogyasztóinak száma is folyamatosan növekedett, ez év áprilisában, világszerte több, mint 2 milliárd felhasználó látogatta meg a vállalat weboldalát. (Coppola, 2023a)

A vállalat alkalmazottainak száma is tükrözi ezt a folyamatos növekedést. 2021-ben az e-kereskedelmi óriás világszerte 1,3 millió embert foglalkoztat, ebből 950 000 az Egyesült Államokban. Ez azt jelenti, hogy minden 350 amerikaiból egy dolgozik az Amazonnak, a vállalat azonban még így is csak az ország második legnagyobb munkaadója a Walmart után. (Reuter, 2021)

A vállalat a pandémia idején a megnövekedett keresletnek köszönhetően több százezer új alkalmazottat vett fel, akinek többsége az Amazon raktáraiban kezdtek dolgozni. Ugyanakkor sok más informatikai céghez hasonlóan az Amazon is leépítésekbe kezdett 2023-ban, nagyjából 18 ezer munkavállaló veszítette el az állását a cégnél, ugyanakkor ezek a leépítések főként az Amazon irodai dolgozóit érintették, nem a raktárak munkatársait. 2022-ben a vállalat egy szóvivője azt nyilatkozta, hogy a raktárakban nem terveznek leépítést. (Cain & Peterson, 2020, Reuter, 2021, Lerman, 2022, Weise, 2022, Mendoza, 2023)

Ennek egyik lehetséges oka, hogy a raktárak dolgozói között egyébként is magas a fluktuáció, így ezen a terület a nem okoz problémát a túlzott felvétel. Egy 2021-es riport szerint még a

világjárvány előtt az Amazon az órabéres munkatársainak körülbelül 3 százalékát veszítette el hetente, ami azt jelenti, hogy a munkaerő fluktuációja nagyjából évi 150 százalék volt. Ez az arány, amely csaknem kétszerese a kiskereskedelmi és logisztikai iparágakénak, egyes vezetőket aggodalomra készítetett, hogy kifogynak a lehetségesen felvehető dolgozókból Amerika szerte. Ezen a magas fluktuáción a pandémia idején tovább rontott, hogy a vállalat a járvány ellenére folyamatosan nyitva tartotta raktárait. A jelentés szerint az Amazon által 2021 júliusa októbere között felvett több mint 350 000 dolgozó közül sokan csak napokat vagy heteket dolgoztak a cégnél. (Kantor et al., 2021, Gilbert, 2021)

4.2 A politikai háttér és a vizsgált szervezeti egység

Az Amazon alapításától kezdve igyekezett valamelyest hatást gyakorolni az Egyesült Államok törvényhozására, elsősorban lobbizás segítségével. Mára a vállalat már fizikai jelenlétével is közvetíti befolyásoló szerepét. Bár több nagy technológiai cég is betelepült az ország fővárosába az elmúlt években, egyiknek sincs olyan jelenléte, mint az Amazonnak. A cég politikai befolyása folyamatosan növekszik, a törvényhozás mellett, mára már több milliárdos állami szerződéseket is magáénak tudhat. (Smith, 2019)

A cég eredeti székhelye Seattle-ben található, azonban itt nem csak egy épületről, hanem egy több tucat irodaházból álló központról van szó. 2017-ben az Amazon egy második amerikai székhely építését tervezte. A kiírásra összesen 238 város adott be pályázatot, ezek közül az egyik legjelentősebb New York városa volt. New York állam kormányzója, Andrew Cuomo, valamint a város polgármestere, Bill de Blasio támogatták a projektet, és a város vezetősége összesen 3,5 milliárd dollár juttatást ajánlott fel a vállalatnak, amiért cserébe a cég azt ígérte tíz év alatt 25 000 munkahelyet teremt, valamint 2,5 milliárd dolláros fejlesztést fog végrehajtani Long Island City-n. (Wingfield, 2017, D. Thompson, 2019)

Ugyanakkor ellenzői is voltak a projektnek, például new york-i képviselő Alexandra Ocasio-Cortez. Az ellenállók kifogásolták, hogy a vállalat adókedvezményeket kap, miközben a lakók számára fontos infrastruktúra, valamint az állami iskolarendszer és Egészségügyi Minisztérium számára nem jut finanszírozás. Emellett tiltakozást váltott ki, hogy a kiszemelt helyszínre eredetileg alacsony jövedelmű családoknak szánt, megfizethető otthonokat terveztek építeni, amely azonban emiatt elmaradt. A tiltakozó szakszervezetek kiemelték azt is, hogy az Amazon a munkásokkal való rossz bánásmódjáról és a környező kisvállalkozások

szétveréséről ismert. Az ellenzőktől függetlenül a New York-i lakosok többsége nem ellenezte a projektet, azonban a vállalat végül lemondott a helyszínről és a Virginia államban található Crystal City-ben építette meg második központját. (Cohn, 2019, Goodman, 2019, Palmer, 2023)

Szintén 2017-ben egy minnesota-i gyárban sztrájkba kezdtek az ott dolgozó munkások, mert a vállalat meggátolta őket vallásuk gyakorlását. A sztrájkolókat több helyi szervezet és egy helyi képviselő Ilhan Omar is támogatta. A tiltakozások következtében az Amazon megadta a munkavállalók kérésének megfelelő imádkozási időt, azonban nem volt hajlandó további tárgyalásokra. (Weise, 2018)

Az Amazon, mint vállalat mind a két nagy amerikai politikai pártnak adományozott a 2022-es választások során (a demokrata pártnak nagyobb arányban), valamint 2022-ben 21,3 millió dollárt költöttek lobbizásra, főként a vásárlóknak való információ adással és a fogyasztói biztonsággal kapcsolatos törvényjavaslatok ellen léptek fel. (Dastin et al., 2021, Zakrzewski, 2022, Coppola, 2023b, OpenSecrets, n.d.)

Amazon raktárak, vagy ahogy a vállalat hívja őket „Fulfillment center” -ek a világ számos pontján találhatóak. Az Egyesült Államokban majdnem minden államban találhatóak raktárak, emellett ott vannak Kanadában, Dél-Amerikában, Európában, Ázsiában, Ausztráliában és Afrikában is. Európában Csehországban, Franciaországban, Németországban, Írországon, Olaszországban, Lengyelországban, Szlovákiában, Spanyolországban, Törökországban és az Egyesült Királyságban találhatóak Amazon raktárak. (Amazon, n.d.-a)

A „Fulfillment center” kifejezést (amely megvalósulási/teljesítési központra fordítható) nem a vállalat találta ki, az 1980-as években vezették be a PR szakértők, mert pozitívabban hangzott, mint a raktár szó. Az Amazon esetében ezek olyan raktárak, ahol a termékeket tárolják, a beérkező rendeléseket fogadják, csomagolják és kiszállítják az ügyfeleknek. (Amazon, 2019)

A Fulfillment center-ek érdekessége, hogy nem csak az Amazon saját készleteit tárolják itt, hanem az FBA-t (Fulfillment By Amazon) használó eladók készleteit is. Ezek kisvállalkozások, akik az Amazonon keresztül értékesítenek és a vállalattal szállíttatják ki a leadott rendeléseket. (Amazon, n.d.-b)

A következőkben a vállalat dolgozói közül mindössze ezekben a raktárakban dolgozó munkatársak helyzetéről lesz szó.

4.3 Amazon az Egyesült Államokban

Az Egyesült Államok nem csupán az Amazon szülőföldje, de a vállalat legnagyobb piaca is. 2022-ben a vállalatnak több egy millió teljes munkaidős alkalmazottja volt az Egyesült Államokban, ami a vállalat által foglalkoztatott másfél millió fő két harmada. Ebből is látszik, hogy a vállalat terjeszkedése ellenére továbbra is az Egyesült Államok adják a vállalat munkatársainak jelentősebb részét. (Statista, 2023, Amazon, 2022)

Ezek alapján egyértelmű, hogy az Amazon együttműködése a szakszervezetekkel iránymutatóként szolgál akkor is, amikor a vállalat más országokban nyit létesítményeket és foglalkoztat munkavállalókat. Az Egyesült Államokban azonban az Amazon megalakulása óta közel teljesen szakszervezet-mentesen működik, aminek következtében az európai országokban, ahol a szakszervezetek sokkal elfogadottabbak, is megpróbált hasonló utat követni, kevesebb sikerrel, mint az Egyesült Államokban.

A vállalat munkavállalói először 2000-ben kezdtek el szervezkedni, akkor egy nagyobb szakszervezet próbálta segíteni egy seattle-i telefonközpont munkatársait, az Amazon azonban nem sokkal a szerveződés megkezdése után bezárta a központot és elbocsájtotta a munkavállalókat. A vállalat szóvivői úgy nyilatkoztak, hogy már amúgy is tervezték a bezárást, azonban a szakértők a bezárást szakszervezet szerveződésére adott válasznak tekintették. (Quinnell, 2013, Kopytoff, 2014)

Ezután a következő nagyobb megmozdulás 2014-ben történt, amikor a Gépészek és Repülési Dolgozók Nemzetközi Szövetsége (IAMAW) egy delaware-i 27 főből álló technikai csoportot megpróbált szakszervezetbe szervezni. A szavazás során 21 dolgozó szavazott a szakszervezet ellen. A vállalat a szavazás előtt több módon is megpróbált fellépni, többek között igénybe vette egy ügyvédi iroda, a Morgan, Lewis & Bockius, szolgáltatásait. Az iroda a szakszervezetek elleni erős és hatásos fellépéseiről ismert. (Greenhouse, 2014)

2016-ban a virginia-i Chester-ben kezdtek szerveződni a munkavállalók, azonban a vállalat gyorsan véget vetett a kezdeményezésnek. A szervezők szerint a vállalat vezetői a szakszervezetet támogató munkatársakra úgy hivatkoztak, mint egy „rákos betegség, amely tönkreteszi az Amazont”. A szervezők panaszt nyújtottak be a vállalat ellen, és a vállalat abban egyezett meg a Nemzeti Munkaügyi Testülettel, hogy olyan szóróanyagokat tesznek ki az épületben, amely ígéretet tesz, hogy a munkavállalók formálhatnak szakszervezetet,

amennyiben akarnak. Ugyanakkor a vállalat nem ismert el semmilyen jogsértést. A mozgalmat szervező dolgozók nagyrésze otthagya az Amazon-t. (Sorkin et al., 2021)

2020-ban egy újonnan nyitott raktárban, az alabama-i Bessemer-ben a dolgozók mozgalmat indítottak, melynek lényege az volt, hogy a dolgozók csatlakozhassanak egy kiskereskedelmi és nagykereskedelmi dolgozókat képviselő szakszervezethez. A mozgalmat egy Jennifer Bates nevű munkavállaló vezette, akit a Black Lives Matter mozgalom inspirált. Az év novemberében a munkavállalók kérvényezték Nemzeti Munkaügyi Testülettől a szakszervezeti szavazás tartását. Ez meg is történt, azonban a szakszervezet ellen szavazók voltak többségben.

A szavazás után a mozgalom vezetői állították, hogy a vállalat több módon is befolyásolta a munkavállalókat. Az Amazont ez alkalommal is a Morgan, Lewis & Bockius ügyvédi iroda képviselte. A munkavállalók elmondása szerint kötelező megbeszélések voltak, ahol a szakszervezetek hátrányairól beszéltek az előadók, és az épületen belül több helyen is szakszervezet ellenes szóróanyagok voltak elhelyezve. 2021 augusztusában Nemzeti Munkaügyi Testület kimondta, hogy a vállalat valóban befolyásolta a szavazás alakulását és újabb szavazást rendelt el, azonban ez a szavazás is sikertelennek bizonyult. (Greene, 2020, Bort, 2021, Hsu, 2022)

A pandémia idején az Amazon több százezer új munkavállalót vett fel raktáraiba, azonban a munkakörülmények közel sem voltak kielégítőek. A vállalat ellen annyi panasz és bejelentés érkezett, hogy végül a Nemzeti Munkaügyi Testület (National Labor Relations Board) lépett fel a munkavállalók érdekeiért. A testület és a vállalat 2021. decemberében egyeztek meg, és az egyesség alapján az Amazonnak lehetőséget kell adnia a munkavállalóinak, hogy szakszervezetet alkossanak. (Solon & Glaser, 2021, Weise, 2021)

2021-ben egy fuvarozásban foglalkoztatottakat tömörítő szakszervezet, az International Brotherhood of Teamsters (IBT vagy röviden Teamsters) nyilatkozatott tett arra vonatkozólag, hogy fokozni fogja erőfeszítéseit az Amazon ellen. A szervezet eddig 13 regionális telephelyen tevékenykedett, ahol többek között a kamionsofőröket és a raktári alkalmazottakat is elérte. Továbbá a szakszervezet együtt dolgozik több szállítómányozó céggel, amelyeket az Amazon is foglalkoztat és ezekkel a kapcsolatokkal is igyekeznek nyomást gyakorolni a vállalatra. A Teamsters több nemzetközi szervezettel is együtt dolgozik. A szervezet ígértetett tett, hogy

minden erejét bevetve fog harcolni az Amazon munkavállalóinak érdekeiért. (Deniz, 2021, Bidar, 2021, Herrera, 2021)

2022. április 1-én a Nemzeti Munkaügyi Testület bejelentette, hogy a new yorki-i Staten Island-en található JFK8 raktár munkatársai sikeresen megszavazták a szakszervezet alakítást. 2 654-an szavaztak a szakszervezet mellett és 2 131-en szavaztak ellene. Jelenleg ez az egyetlen olyan Egyesült Államokbeli Amazon létesítmény, ahol a munkavállalók sikeresek voltak a szakszervezet alakításban vagy a szakszervezethez csatlakozásban. (Lanard, 2022, Oladipo, 2022)

4.4 Az Amazon Európában

Az Amazon alapítása után nem sokkal elkezdett Európában is terjeszkedni. Az első raktáruk 1998-ban nyitott a kontinensen, a London melletti Slough-ban, a következő évben pedig már Németországban is jelen voltak. A korai években elsősorban Nyugat-Európában terjeszkedtek, Németország után Olaszországban, Spanyolországban és Franciaországban is megjelent a vállalat, azonban – részben a nyugat-európai szakszervezeteknek köszönhetően – a vállalat elkezdett a kelet európai országok felé is nyitni. Úgy tűnik, hogy a Lengyelországban és Csehországban nyitott létesítmények fő célja a nyugati piac kiszolgálása, azonban a vállalat számára így elkerülhető a Nyugat-Európai szakszervezetekkel való együttműködés. (Boewe & Schulten, 2020) Az európai szakszervezetek és az Amazon kapcsolatát a 3. ábra mutatja.



3. ábra: Az Amazon és az európai szakszervezetek kapcsolatának fontosabb időpontjai
Forrás: Saját szerkesztés

4.4.1 Németország

Az Amazon vállalatának történetében először került sor sztrájkra a 2013. április 9-én, a Bad Hersfeld-ben. A három évvel korábban nyitott raktár dolgozói az alacsony bérek mellett sérelmezték a folyamatos megfigyelést, a menedzserek kommunikációs módját és a határozott idejű szerződéseket is. Az ország második legerősebb szakszervezete, a Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (továbbiakban: ver.di) támogatta a sztrájkolókat. (Wingfield & Eddy, 2013)

A szakszervezet már évekkel korábban megkezdte a tagok toborzását a két Bad Hersfeld-ben tartható Amazon raktárban. 2011-ben mindössze a raktárak 3000 dolgozójából mindössze 79-en voltak szakszervezeti tagok azonban a szakszervezet szervező munkájának köszönhetően két év alatt közel ezer fő csatlakozott hozzájuk. Érdekesség, hogy a kezdeti időkben az Amazon menedzserei nem állították meg a szerveződést, és semmilyen módon nem léptek fel a szakszervezet ellen, engedve a szerveződést. A 2013-as sztrájk után azonban megváltozott a vállalat mentalitása a szakszervezet irányába.

A sztrájkok és a szakszervezet folyamatos munkája ellenére továbbra sem született kollektív szerződés. A szakszervezetnek sikerült elérnie a magasabb órabért és a karácsonyi bónuszok bevezetését. Emellett a vállalat javított a munkavállalók biztonsági körülményein is. (Blond, 2017)

2021 júniusában, Prime Nap-on (ez egy Black Friday-hez hasonló leárazásokról szóló nap) több raktár dolgozói is sztrájkot hirdettek, ahol magasabb béreket és jobb munkakörülményeket követeltek a vállalattól. (Welle, 2021)

4.4.2 Lengyelország

Az Amazon Németországi jelenlétének tárgyalásakor elengedhetetlen a lengyel raktárak helyzetét is megvizsgálni. 2014-ben, annak ellenére, hogy ekkor még nem létezett lengyel változata a weboldalnak az Amazon három raktárt nyitott Lengyelországban. Nem is volt azonban szükség lengyel megrendelésekre, hiszen a raktárak elsősorban a német piac kiszolgálására épültek. Ekkorra a vállalat és a német dolgozók közötti viszony annyira elmérgesedett, hogy a cég kénytelen volt új raktárakat nyitni, a német szakszervezetek hatáskörén kívül. (Krafczyk, 2014)

A lengyelországi szakszervezetek közel sem annyira erősek, mint a németországiak, valamint, bár jól és gyorsan tudnak szervezkedni, így hatásosan tudnak fellépni a vállalat ellen, a két helyi szakszervezet rossz viszonya miatt nehézkessé válik az együttműködés.

A gyors reakcióra jó példa, hogy 2015-ben, amikor a Bad Hersfeld-i raktárban ismét sztrájkot szerveztek az ott dolgozók, a Poznań-i raktár feladatai megnőttek. Az ott dolgozók – tudván, hogy a feladataik a német sztrájk miatt nőttek meg – lassított ütemben dolgoztak, ezzel támogatva a német sztrájkot. (Boewe & Schulten, 2020)

A két szakszervezet – Solidarność és Inicjatywa Pracownicza (IP) – képviselik a dolgozókat, azonban a két szakszervezet mentalitása eltér. A Solidarność egy együttműködést és érdekegyeztetést képviselő szakszervezet, az IP azonban egy radikális és harcias hozzáállást képvisel. Ország szinten a Solidarność-nak van több tagja, azonban az Amazon dolgozói között közel azonos arányban vannak jelen.

A 2015-ös lassított munka az IP szervezésében történt, ők ugyanis jó kapcsolatban vannak a ver.di szakszervezettel, a Solidarność pedig ellene volt ennek a megmozdulásnak. 2016-ban az IP megpróbált sztrájkot hirdetni a Wrocław-i és Poznań-i raktárak dolgozóinak, azonban az 5 500 munkavállalóból csak 2 150-en szavaztak a sztrájkra, így nem érték el a törvényileg előírt 50%-ot. (Boewe & Schulten, 2019)

2019-ben azonban a két szakszervezet együttesen kérte fel az Amazont a munkabérek megtárgyalására. A vállalat azt válaszolta, hogy csak a Solidarność-al hajlandó tárgyalni, azonban a szakszervezet ezt nem fogadta el, úgy nyilatkozott, hogy csak együtt hajlandóak tárgyalni. (Boewe & Schulten, 2020)

4.4.3 Nagy-Britannia

Németország után az Amazon második legnagyobb európai piaca Nagy-Britannia, ahol a vállalat több mint 20 ezer főt foglalkoztat raktáraiban. Azonban több mint húsz évvel az országba érkezés után az Amazon dolgozói továbbra sem részei az országban a szakszervezeteknek.

Ennek egyik oka, hogy egy korai mozgalmat az amerikai vállalat hatalmas erővel vert vissza, ami megnehezítette a további szerveződést. 2002-ben a vállalat szakszervezet ellenes kampánnyal lépett fel a Graphical, Paper and Media Union (GPMU) ellen. Ennek eredményeként ugyan nőttek a munkavállalók bérei, azonban a szakszervezetet támogató

munkatársakat elbocsájtotta a vállalat és cégnél maradt munkatársak többször is szakszervezet ellenes szóróanyagokat kaptak. (Boewe & Schulten, 2019)

Jelenleg az ország harmadik legnagyobb szakszervezete, a GMB felelős az Amazon munkatársainak toborzásáért, azonban komolyan megnehezíti a feladatukat, hogy munkatársaik nem mehetnek be a vállalat épületeibe, így nem tudnak kommunikálni az Amazon dolgozóival. (Boewe & Schulten, 2020)

2020-ban a GMB sztrájkot szervezett a Tilbury-ban található raktár dolgozóinak, akik a versenyképesebb munkabérért tüntettek, idén pedig a Coventry-ben található elosztó központ munkatársai kezdtek sztrájkba, szintén a munkabérek kapcsán. (Reuters, 2022, BBC News, 2023) A vállalat ugyan bejelentette egy tervezett fizetésemelést, a szakszervezet képviselője szerint a fizetésemelés „kevés vigasz az Amazon dolgozóinak ezrei számára, akik éhbérért dolgoznak, valamint nem biztonságos munkakörülményeknek és illegális munkahelyi megfigyelésnek vannak kitéve”, valamint úgy gondolják, hogy a vállalatnak „sürgősen át kell gondolnia prioritásait”. (Butler, 2023)

4.4.4 Franciaország

Németország után Franciaország volt a második olyan ország, ahol az Amazon munkavállalói sztrájkoltak. 2014 júniusában, a ver.di által hirdetett sztrájk hatására három francia szakszervezet – Confédération générale du travail (CGT), Force ouvrière (FO) and Union syndicale Solidaires (SUD) – sztrájkot hirdetett. A sztrájk célja az volt, hogy a vállalat leüljön beszélni a szakszervezettel a bérekről, a munkakörülményekről, illetve a vállalat hozzáállásáról a szakszervezetek felé. A munkavállalók negyede vet részt a sztrájkban, és részben sikeresek voltak: bár nem történt hivatalos megegyezés, a munkavállalók kaptak egy év végi bónuszt. (Boewe & Schulten, 2020)

Még 2014-ben a CGT tagjai ismét sztrájkot szerveztek, a Saran-ban található raktár munkatársaival, és magasabb béreket és jobb munkakörülményeket követeltek a vállalattól.

2016-ban egy François Hollande kormánya által tervezett munkaügyi reform közfelháborodáshoz és sztrájkokhoz vezetett, amelynek részeként az Amazon munkatársai is sztrájkoltak. A Lille-ben, Montélimar-ban és Dijon-ban dolgozó munkatársak sztrájkoltak, Orléans-ban pedig blokádot is emeltek a sztrájkolók. Még ugyanebben az évben a szakszervezetek hatására a vállalat beszüntette a szombati munkavégzést, a munkavállalók

0,5%-os fizetés emelést kaptak és az egyéni bónuszokat is megduplázták. (Boewe & Schulten, 2019)

2018-ban a Madrid mellett található raktár munkatársainak sztrájkjának híre a Lille-i raktárban is sztrájkra inspirálta a munkavállalókat. Ebben az évben a törvényileg előírt éves tárgyalásokon a szakszervezetek és a vállalat 2,2%-os béremelésben egyezett meg. 2018 végén, a sárgamellényes tüntetések hatására és Emmanuel Macron miniszterelnök beszédének következményeként, a CGT sikeresen megállapodott a vállalattal egyszeri 500 eurós bónuszok kifizetésében. (Boewe & Schulten, 2020)

A koronavírus pandémia idején két szakszervezet, a korábban már említett CGT, illetve Confédération Française Démocratique du Travail közösen tárgyaltak az Amazonnal a raktárak újra nyitásáról és a munkavállalók biztonságáról. Egy ponton a bíróság bevonásáról is szó volt, azonban végül a vállalatnak sikerült megegyezni a szakszervezetekkel. (Alderman, 2020)

4.4.5 Olaszország és Spanyolország

Franciaországhoz hasonlóan Olaszország és Spanyolország is a polarizált vagy államközpontú országok kategóriájába tartoznak és hasonló szakszervezeti kultúra jellemzi őket. Ennek megfelelően ezekben az országokban a vállalat hasonló ellenállásba ütközött, mint Franciaországban.

Az Amazon 2011-ben lépett be a két országba, és azóta is évről-évre egyre több létesítményt nyitott a térségben. Olaszországban vannak olyan ágazati szerződések, amelyek vonatkoznak a vállalatra, annak beleegyezése nélkül, az Amazon azonban évekig ellehetetlenítette ezek betartásának ellenőrzését. Spanyolországban a szakszervezeteknek sikerült elérni bizonyos eredményeket, három Spanyolországi Amazon raktárban munkahelyi bizottságok jöttek létre, amelyek képviselik a munkavállalók érdekeit a vállalattal szemben. Ugyanakkor az országban található többi Amazon létesítményben nincs ilyen képviselő. (Boewe & Schulten, 2020)

2017-ben az olaszországi Piacenza mellett lévő raktár munkatársai, a német ver.di szakszervezettel összefogva, sztrájkot tartottak Amazon Prime Napon, 2018-ban pedig nagy port kavart a hír, hogy az ország egyik legnagyobb szakszervezete, a Confederazione Generale Italiana del Lavoro (röviden: CGIL) kollektív szerződést kötött a vállalattal. A szerződés azonban elsősorban a munkaórákkal kapcsolatos kérdéseket tisztázta és nem adott megoldást a többi felmerült problémára, valamint mindössze a Piacenza melletti raktár munkatársaira

vonatkozott. Bár a 2018-as kollektív szerződést akkor történelmi jelentőségűnek nyilvánították, az látszik, hogy ez a megállapodás nem hozta el azt a fordulatot, amit a szakszervezetek reméltek és a vállalat hozzáállása a szakszervezetekhez, illetve a kollektív szerződésekhez nem változott. (Boewe & Schulten, 2019, Boewe & Schulten, 2020)

2018 júliusában szintén, Amazon Prime Napon, a német, az olasz, a spanyol és a francia dolgozók egy összehangolt fellépés keretében mindannyian sztrájkoltak. A spanyolországi El Prat de Llobregat-ban található elosztóközpont munkatársai az év novemberben, decemberben majd a következő év januárjában is ismét sztrájkoltak. A sztrájkokban a munkavállalók nagyrésze részt vett, a szakszervezet szerint 70-80%-uk. Ugyanakkor eddig Spanyolországban sokáig csak ennél a raktárnál volt példa ilyen megmozdulásokra. (Boewe & Schulten, 2019, Boewe & Schulten, 2020)

2021-ben az olasz szakszervezetek sztrájkot hirdettek, azonban nem csak az Amazon raktárainak munkatársai számára, hanem az egész ellátási lánc minden munkatársának. A rendező szakszervezetek állítása szerint a munkatársak nagyjából 75%-a vett részt a sztrájkban. Ugyanebben az évben a CGIL-nek sikerült megegyeznie a vállalattal ismét, ekkor már országos szintű szabályokról. Az új megegyezés kiköti, hogy a vállalat köteles konzultálni a szakszervezetekkel olyan kérdésekben, mint az új munkahelyek teremtése, a munkahelyi képzés és a hatóságokkal való ipari kapcsolatokat. (Giuffrida, 2021, Massimo, 2021, Reuters, 2021, Madland, 2022)

4.5 Egy kis kitekintő: Az Amazon Ausztráliában

Ugyan Ausztrália nem része egyik vizsgált régiónak sem, a vállalat és a szakszervezetek harcát elemezve érdemes áttekinteni az ausztráliai példát.

A vállalat 2017-ben lépett be Ausztráliába, és feltehetőleg hasonló módon tervezett bánni a szakszervezetekkel, mint mindenhol máshol. Itt azonban, az európai és az amerikai helyzettel ellentétben a szakszervezet előrelátásának és az ország jogrendszerének köszönhetően a szakszervezet képes volt gyorsabban és sztrájk nélkül érvényesíteni akaratát. A helyi szakszervezet (The Shop, Distributive and Allied Employees' Association, azaz SDA) jelentése szerint az Amazon ausztrál raktáraiban főként alkalmi munkásokat alkalmaz, egy munkaerő-kölcsönző ügynökségen keresztül. Mivel az SDA korán felismerte a szervezés fontosságát, a Sydney-ben nyitott raktárban három héttel a nyitás után már elkezdték szervezni

a dolgozók bevonását a szakszervezetbe. Emellett további különleges lehetőséget ad az SDA-nak, hogy ausztrál jog szerint – az Egyesült Államokkal és Nagy-Britanniával ellentétben – a szakszervezet képviselői bemehetnek a raktár területére és bármely szüneten lévő munkavállalóval beszélhetnek. A szakszervezet képviselői rendszeresen látogatják az Amazon helyi raktárait, és bár nehezíti a helyzetüket, hogy a vállalat menedzserei folyamatosan figyelik őket ott létük alatt, sikeresen toboroznak a munkavállalók között. Emellett az SDA Közlekedési Dolgozók Szakszervezetével és más szakszervezetekkel összefogva igyekszik több oldalról nyomást gyakorolni a vállalatra. Mindennek köszönhetően a szakszervezet sztrájk nélkül is képes volt elérni bizonyos eredményeket: 2019-ben a vállalat bejelentette, hogy felvesznek 500 munkavállalót állandó pozíciókra és az órabéreket is emelik. (Boewe & Schulten, 2019)

5 ÖSSZEGZÉS

Az Amazon dolgozóinak szakszervezetbe tömörülési kísérleteit, illetve a szakszervezetek harcát a vállalattal elnézve könnyen megállapítható, hogy a vállalat minden országban, kultúrától függetlenül ugyanazt az elvet követi: bármit hajlandó megtenni, hogy megállítsa ezeket a folyamatokat.

Amerikában, ahol a szakszervezeteknek kisebb hatalma van és nincs olyan törvényi támogatottságuk, mint akár Európában, a dolgozóknak még nehezebb dolga van, hiszen nincsenek meg azok a szerveződések, amelyek támogatni tudnák őket. Természetesen Amerikában is van támogatottságuk, több politikus is fellépett az oldalukon, azonban valódi törvényi változtatás nem történt.

Európában ezzel szemben a már korábban is létező, nagy erővel bíró szakszervezetek könnyebben fel tudnak lépni a vállalat ellen, azonban itt sincs egyenrangú kapcsolat. A sikeres fellépéseknél, például a ver.di által szervezett megmozdulásoknál vagy a spanyolországi sztrájkoknál, az látható, hogy akkor tudják valóban megszervezni ezeket, ha folyamatosan jelen vannak a dolgozók életében. A ver.di képviselői arról is beszéltek mennyire más módon kellett összefogniuk ezeket a munkavállalókat, mint más vállalatok esetében. Ezt a fajta folyamatos jelenlétet pedig még a szakszervezetek sem mindig tudják megengedni.

A szervezés mellett további problémát jelentenek az Amazon szakszervezet ellenes kampányai is. Amerikában ezt többször látjuk a nagy informatikai cégeknél, Európában azonban nem voltak gyakoriak ezek, így a szakszervezetek még akkor sem feltétlenül tudják milyen módon reagáljanak, ha az eszközeik egyébként meglennének hozzá.

A vállalat többször is szakszervezet ellenességükről ismert ügyvédi irodákat kért fel, amikor a dolgozók szakszervezetet akartak alapítani vagy ahhoz akartak csatlakozni. Több országban is szó volt a szakszervezet ellenes szóróanyagokról és előadásokról, amelyek kötelezőek voltak a dolgozók részére.

Emellett a vállalat a fenyegetéstől és a megfélemlítéstől sem riad el. Több munkavállaló is állította, hogy a szakszervezetekkel kapcsolatos munkája miatt rúgták ki, 2013-ban pedig, a Németországi tüntetések hatására, a vállalat burkolt üzenete az volt, hogy ha nem maradnak abba a sztrájkok, akkor egyszerűen máshova költöztetik a raktárt.

Ennek kapcsán érdemes megemlíteni azt is, hogy bár a lengyelországi raktárakban igyekeznek segíteni a nemzetközi szerveződést, kétségtelen, hogy rá is vannak utalva a vállalatra. Németországgal vagy Franciaországgal ellentétben, ahol a dolgozók nagy valószínűséggel találhatnak más munkát is, Lengyelországban komoly gazdasági szerepe lett az Amazonnak az elmúlt években.

Többször felmerült problémaként az is, hogy az Amazon egyáltalán nem hajlandó leülni a szakszervezetekkel. Az egyetlen kutatásom során talált példa, ahol sztrájk nélkül is hajlandó volt a vállalat képviselőt megbeszélést tartani a szakszervezettel Franciaország volt, ott azonban ezeket a megbeszéléseket a törvény miatt kellett megtartaniuk.

Ehhez hasonlóan több más példánál is az látszik, hogy a szakszervezetek akkor tudnak sikeresen mozgolódni a vállalat ellen, ha a vállalat ezt kevésbé tudja kontrolálni. Az Ausztrál esetben az ottani szakszervezet sokkal könnyebben mobilizálta a dolgozókat, hiszen az Amazon épületeiben beszélhetett velük. Ezzel szemben Nagy-Britanniában vagy az Egyesült Államokban, ahol ezt nem tehetik meg a szakszervezet képviselői nem tudnak úgy eljutni a munkavállalókhoz.

A vállalat gyakorlatilag csak a törvény által előírt kötelező minimumot hajlandó megadni a munkavállalóinak. Ez a hozzáállás nem csak a munkakörülményeken látszik, hanem más problémákon is, amelyekkel szemben az Európai Unió évek óta igyekszik fellépni, például a vállalat adófizetési szokásain vagy az internetes biztonsággal kapcsolatos kérdéseken. Ezekre a problémákra általában akkor születik megoldás mikor az Unió vagy az egyes országok törvény által kötelezik a vállalatot a helyes magatartásra.

Itt felmerülhet a kérdés, hogy nem ez-e a vállalkozás lényege. Hiszen miért tennének többet, mint amit törvényileg kötelező. Azonban amikor azt olvassa az ember, hogy a raktárak munkatársai nem tarthatnak mosdó szüneteket akkor felmerül a kérdés, hogy valóban törvényileg kellene ezt szabályozni?

A másik igazán érdekes kérdést a vállalat fehér galléros munkavállalói jelentik. A dolgozatomban a raktári, fizikai munkát végző munkatársakra fókuszáltam, azonban az Amazonnak rengeteg fehérgalléros munkatársa is van, akik szintén arra vannak ösztönözve, hogy a maximumnál is többet nyújtsanak, bár más értelemben, mint a fizikai munkások. A raktári dolgozók sztrájkja, bár bosszantó a vállalatnak, alapvetően megoldható. A fizikai

munkások között hatalmas a fluktuáció és bár ez nem jelent jót, azt is mutatja, hogy nem esik nehezükre új fizikai munkásokat találni, ha szükséges. A programozók és mérnökök azonban más kategóriát alkotnak. Mit tudna tenni a vállalat, ha ők is, a fizikai munkásokhoz hasonlóan, az utcára vonulnának vagy egyszerűen otthagynák a munkahelyüket? Megoldást jelenthetne-e a raktári dolgozók és más fizikai munkások számára, ha az irodai alkalmazottakkal együtt lépnének fel a vállalat ellen?

Ezek azok a kérdések, amelyekre a vállalat lehet, hogy nemsokára választ kap majd. A pandémia idején a fehérgalléros munkavállalók között is nőtt az elégedetlenség, így lehet, hogy előbb-utóbb a cég kénytelen lesz szembenézni ezzel a problémával. Ugyanakkor ezt a problémát a szakszervezeteknek is érdemes lenne megvizsgálni, hiszen a magasan képzett munkavállalók bevonásával, lehet, hogy jobb eredményeket tudnának elérni. Kutatási szempontból is érdemes lenne megvizsgálni a kérdést, hiszen a szakszervezetek egyik nagy problémájára, a csökkenő taglétszáma is megoldást adhatna, ha minél több munkavállalót bevonnának a szakszervezetek.

Kutatási szempontból további érdekes kérdés a szakszervezetek nemzetközi akciójának lehetősége. Az európai szakszervezetek többször is próbáltak összefogva fellépni a vállalat ellen, több-kevesebb sikerrel. A lengyel munkavállalók azonban teljesen más helyzetben vannak, mint a németek, akik megint más helyzetben vannak, mint a franciák. Bár a vállalat és a vállalat által generált problémák nemzetköziek, a munkások életkörülményei, fizetése, munkabiztonsága helyi. Éppen ezért a szakszervezeteknek, amennyiben valóban országokon átívelő összefogást szeretnének, kénytelenek valamilyen módon biztosítani, hogy ez minden résztvevő ország munkásainak elfogadható feltételekkel valósuljon meg. Ez pedig, a jelenlegi állás szerint, közel lehetetlen.

Emellett, az Amazon és a többi korábbi példa esetét elnézve mindenképpen érdemes azt is kiemelni, hogy a szakszervezeti harcok mellett komoly kulturális ütközések is voltak a vállalat(ok) vezetése és a felvett munkavállalók között. Bár Európa és az Egyesült Államok között elsőre talán nem látunk akkora különbséget, egy vállalat vezetőségének mindenképpen az első ránézésnél mélyebbre kell mennie egy új telephely megnyitásakor. A Wal-Mart esetében a német munkavállalókat zavarta az Egyesült Államokból áthozott szokásrendszer, ami ellene ment saját kultúrájuknak. Azok a vállalatok, amelyek a tengerentúli terjeszkedés

mellett döntenek mindenképpen kénytelenek sokkal nagyobb odafigyeléssel tanulmányozni, mind a kulturális, mind a törvényi háttérét a kiválasztott célországnak, különben a terjeszkedés komoly problémákat okozhat.

Az Európából az Egyesült Államokba terjeszkedő vállalatoknak talán egyszerűbb helyzete van, hiszen bizonyos szempontból megengedőbb törvények közé érkeznek. Azonban ezeknek a cégeknek azt kell eldönteni, hogy megéri-e feladni az Európában követett etikai rendszerüket. Bár a törvényhozás nem, vagy csak kevésbé bünteti őket, mint Európában, a közvélemény továbbra is ellenük fordulhat, akár anyaországukban is.

Összességében elmondható, hogy bár a szakszervezetek hasonló problémákkal küzdenek Európában és az Egyesült Államokban, megoldásaik ezekre a problémákra, valamint a régiók törvényi háttere különbözőek, ebből adódóan eltérő módon és erővel képesek fellépni a vállalatok ellen. Míg az európai, annak ellenére, hogy Európában gyakran együttműködnek a szakszervezetekkel és igyekeznek minél munkavállaló barátabb légkört teremteni, sok esetben feladják ezt a hozzáállás amikor az Egyesült Államokba érkeznek, az Államokban alapított cégek ezzel szemben otthonukban és külföldön is ugyanazt a mintát követik, magatartásuk nem változik, és gyakran nem tudnak, vagy nem akarnak alkalmazkodni a szigorúbb európai szabályozáshoz. Az Amazon példáján egyértelműen látszik, hogy amennyiben az államhozás nem, vagy nem megfelelő mértékben, lép fel a vállalatokkal szemben, akkor a szakszervezetek sokkal nehezebb helyzetbe kerülnek, amelyen csak új módszerek bevezetésével és határokon átívelő összefogással tudnak javítani.

IRODALOMJEGYZÉK

- Adams, R., & Markey, R. (1997). The role of the state in trade union growth: the cases of north America and Australia. In *University of Wollongong, Department of Economics, Working Paper* (Vol. 97, Issue 4). <https://ro.uow.edu.au/commwkpapers/255/>
- Alderman, L. (2020, May 17). *Amazon Reaches Deal With French Unions in Coronavirus Safety Dispute*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2020/05/16/business/amazon-france-unions-coronavirus.html>
- Allyn, B. (2019, June 15). Tennessee Workers Reject Union At Volkswagen Plant — Again. NPR. <https://www.npr.org/2019/06/15/733074989/tennessee-workers-reject-union-at-volkswagen-plant-again>
- Amazon. (n.d.-a). *Amazon facilities and warehouses*. US About Amazon. Retrieved October 23, 2023, from <https://www.aboutamazon.com/workplace/facilities>
- Amazon. (n.d.-b). *Fulfillment by Amazon – FBA – Amazon*. Retrieved October 20, 2023, from <https://sell.amazon.com/fulfillment-by-amazon>
- Amazon. (2006, September 19). *Amazon Launches New Services to Help Small and Medium-Sized Businesses Enhance Their Customer Offerings by Accessing Amazon's Order Fulfillment, Customer Service, and Website Functionality*. Retrieved March 4, 2023, from <https://press.aboutamazon.com/2006/9/amazon-launches-new-services-to-help-small-and-medium-sized-businesses-enhance-their-customer-offerings-by-accessing-amazons-order-fulfillment-customer-service-and-website-functionality>
- Amazon. (2019, January 14). *A guide to Amazon Fulfilment Centres | Amazon UK*. UK About Amazon. Retrieved October 23, 2023, from <https://www.aboutamazon.co.uk/news/operations/why-amazon-warehouses-are-called-fulfilment-centres#:~:text=The%20name%20reflects%20the%20function,ship%20orders%20quickly%20and%20efficiently.%20https://riverplateinc.com/blog/a-brief-history-of-fulfillment-centers>
- Amazon. (2022, February). *Investing in the U.S.* US About Amazon. Retrieved March 4, 2023, from <https://www.aboutamazon.com/investing-in-the-u-s>

- Amazon. (2023). Amazon Quarterly results 2022 Q4. In *amazon.com*. Amazon.com. Retrieved March 4, 2023, from https://s2.q4cdn.com/299287126/files/doc_financials/2022/q4/Q4-2022-Amazon-Earnings-Release.pdf
- Anders, G. (1999, July 13). *Amazon.com Unveils Plans to Open Two More “Stores” on Its Web Site*. WSJ. <https://www.wsj.com/articles/SB931823473942188601>
- Anders, G., & Tessler, J. (1999, June 8). *Amazon.com Steps Into World Of Online, Downloadable Music*. WSJ. <https://www.wsj.com/articles/SB92877726979442347>
- BBC News. (2023, February 28). *Amazon workers in Coventry take second day of strike action*. <https://www.bbc.com/news/uk-england-coventry-warwickshire-64795744>
- Bidar, M. (2021, June 24). *Teamsters vow to unionize Amazon from “coast to coast.”* CBS News. <https://www.cbsnews.com/news/amazon-union-teamsters-organizing-power/>
- Blond, J. L. (2017, December 2). *German Amazon workers strike in long-running dispute over pay*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/business/2013/nov/25/german-amazon-employees-strike-pay>
- Boewe, J., & Schulten, J. (2019). *The long struggle of the Amazon employees*. Rosa-Luxemburg-Stiftung. Retrieved March 4, 2023, from https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Ausland/Europa-Nordamerika/The_long_struggle_of_the_Amazon_employees.pdf
- Boewe, J., & Schulten, J. (2020). 13 Amazon Strikes in Europe: Seven Years of Industrial Action, Challenges, and Strategies. In *The Cost of Free Shipping: Amazon in the Global Economy*. Pluto Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv16zjhcj.20>
- Bort, R. (2021, March 29). *Jennifer Bates on Organizing Amazon’s Alabama Union Drive and Taking on Jeff Bezos*. Rolling Stone. Retrieved March 4, 2023, from <https://www.rollingstone.com/politics/politics-features/jennifer-bates-amazon-union-organizer-interview-jeff-bezos-1147426/>
- Bowlin, N. (2022, May 4). ‘Pure propaganda’: inside Starbucks’ anti-union tactics. *The Guardian*. Retrieved August 16, 2023, from <https://www.theguardian.com/business/2022/may/04/starbucks-anti-union-tactics>

- Brentano, L. (1870). *On the history and development of guilds, and the origin of trade-unions*. Trübner & Company.
- Butler, S. (2017, December 2). Tesco pays out to rid itself of US chain Fresh & Easy. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/business/2013/sep/10/tesco-strikes-deal-fresh-and-easy>
- Butler, S. (2023, October 11). Amazon staff in Coventry to strike for four days including Black Friday. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/technology/2023/oct/10/amazon-staff-coventry-warehouse-strike-black-friday-gmb>
- Cain, Á., & Peterson, H. (2020, September 15). Two charts show Amazon's explosive growth as the tech giant prepares to add 133,000 workers amid record online sales. *Business Insider*. <https://www.businessinsider.com/amazon-number-of-employees-workforce-workers-2020-9>
- Carter, B. S. (2001). Lessons from America: Changes in the US Trade Union Movement. *Work, Employment & Society*, 15(1), 185–194. <https://doi.org/10.1177/09500170122118832>
- Cavanagh, G. (2023, January 6). *Taft-Hartley Act Overview*. FindLaw. Retrieved September 2, 2023, from <https://www.findlaw.com/employment/wages-and-benefits/taft-hartley-act-overview.html>
- Clark, A. (2019, April 10). Wal-Mart pulls out of Germany. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/business/2006/jul/28/retail.money>
- Clawson, D., & Clawson, M. A. (1999). What has happened to the US labor Movement? Union decline and renewal. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 95–119. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.95>
- Cohn, S. (2019, July 10). Amazon reveals the truth on why it nixed New York and chose Virginia for its HQ2. *CNBC*. <https://www.cnbc.com/2019/07/10/amazon-reveals-the-truth-on-why-it-nixed-ny-and-chose-virginia-for-hq2.html>
- Combs, R. (2022, August 2). ANALYSIS: Now It Takes 465 Days to Sign a Union's First Contract. *Bloomberg Law*. Retrieved August 18, 2023, from

<https://news.bloomberglaw.com/bloomberg-law-analysis/analysis-now-it-takes-465-days-to-sign-a-unions-first-contract>

Compa, L. A., & Feinstein, F. (2012). Enforcing European Corporate Commitments to Freedom of Association by Legal and Industrial Action in the United States: Enforcement by Industrial Action. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 33(4), 635–665.

Compa, L. A. & Human Rights Watch. (2010). *A strange case: Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations*. https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/bhr0910web_0.pdf

Coppola, D. (2023a). *Worldwide visits to Amazon.com from November 2022 to April 2023* [Dataset]. Statista. <https://www.statista.com/statistics/623566/web-visits-to-amazoncom/>

Coppola, D. (2023b). *Lobbying expenses of Amazon in the United States from 2009 to 2023* [Dataset]. Statista. <https://www.statista.com/statistics/1035836/lobbying-expenses-of-amazon/>

Dastin, J., Kirkham, C., & Kalra, A. (2021, November 19). The Amazon lobbyists who kill U.S. consumer privacy protections. *CNBC*. <https://www.cnn.com/2021/11/19/the-amazon-lobbyists-who-kill-us-consumer-privacy-protections.html>

Davis, A. (2018, December 18). At one point, Amazon lost more than 90% of its value. But long-term investors still got rich. *CNBC*. <https://www.cnn.com/2018/12/18/dotcom-bubble-amazon-stock-lost-more-than-90percent-long-term-investors-still-got-rich.html>

Deniz, K. (2021, June 24). *Teamsters Pass Landmark Resolution to Build Worker Power at Amazon - International Brotherhood of Teamsters*. International Brotherhood of Teamsters. <https://teamster.org/2021/06/teamsters-pass-landmark-resolution-to-build-worker-power-at-amazon/>

Department for Business and Trade & Department for Business, Energy & Industrial Strategy. (2023). Trade Union Membership, UK 1995-2022: Statistical Bulletin. In *National Statistics*. Office for National Statistics.

DePillis, L. (2014, November 19). The strange case of the anti-union union at Volkswagen's plant in Tennessee. *Washington Post*. Retrieved September 8, 2023, from

<https://www.washingtonpost.com/news/storyline/wp/2014/11/19/the-strange-case-of-the-anti-union-union-at-volkswagens-plant-in-tennessee/>

Deutsche Welle. (2001, November 2). Wal-Mart concept fails in Germany. *dw.com*. Retrieved September 8, 2023, from <https://www.dw.com/en/wal-mart-concept-fails-in-germany/a-318142>

Edayadi, M., Poydock, M., & McNicholas, C. (2023, March 28). *Employers regularly engage in tactics to suppress unions: Examples at Starbucks, Amazon, and Google illustrate employers' anti-union playbook*. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/blog/employers-regularly-engage-in-tactics-to-suppress-unions-examples-at-starbucks-amazon-and-google-illustrate-employers-anti-union-playbook/>

Eddy, M. (2023, July 20). Tesla wants to double size of its German factory. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2023/07/20/business/tesla-germany-assembly-plant.html>

Elias, J., & Kinkead, G. (2022, March 22). *How Tesla's Arrival in Germany Could Set Off a Labor Showdown*. Yale Insights. Retrieved September 8, 2023, from <https://insights.som.yale.edu/insights/how-teslas-arrival-in-germany-could-set-off-labor-showdown>

Elias, J., & Lucas, A. (2022, May 7). Employees everywhere are organizing. Here's why it's happening now. *CNBC*. <https://www.cnbc.com/2022/05/07/why-is-there-a-union-boom.html>

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2013). *Industrial relations in Europe 2012*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/83870>

European Trade Union Institute. (n.d.). *FRANCE | Worker Participation*. Retrieved August 13, 2023, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/france#:~:text=In%20membership%20terms%20the%20French,CFT C%20and%20CFE%2DCGC>

Fortune Editors. (2022, December 16). *Global 500*. Fortune. <https://fortune.com/ranking/global500/>

- Gilbert, B. (2021, June 15). Amazon burns through workers so quickly that executives are worried they'll run out of people to employ, according to a new report. *Business Insider*. <https://www.businessinsider.com/amazon-warehouse-turnover-worker-shortage-2021-6>
- Giuffrida, A. (2021, March 22). *Italians urged to boycott Amazon to support day of strikes*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/world/2021/mar/22/italians-urged-to-refrain-from-buying-from-amazon-to-support-day-of-strikes>
- Goodman, J. D. (2019, February 14). *Amazon Pulls Out of Planned New York City Headquarters*. The New York Times. Retrieved October 26, 2023, from <https://www.nytimes.com/2019/02/14/nyregion/amazon-hq2-queens.html>
- Goodman, J. D. (2020, August 12). *Amazon Pulls Out of Planned New York City Headquarters*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2019/02/14/nyregion/amazon-hq2-queens.html>
- Gordon, M. E., & Turner, L. (2002). Transnational Cooperation among Labor Unions. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(3), 555. <https://doi.org/10.2307/2696064>
- Greene, J. (2020, December 3). *Amazon effort to thwart Alabama union drive suffers early defeat at labor board*. Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/technology/2020/12/02/amazon-union-vote-hearing/>
- Greenhouse, S. (2014, January 16). *Workers at an Amazon Warehouse Reject Forming a Union*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2014/01/16/business/workers-at-an-amazon-warehouse-reject-forming-a-union.html>
- Greenhouse, S. (2023, February 26). 'Old-school union busting': how US corporations are quashing the new wave of organizing. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/us-news/2023/feb/26/amazon-trader-joes-starbucks-anti-union-measures>
- Gurley, L. K. (2022, December 13). New penalties for companies that illegally fire workers who unionize. *Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/business/2022/12/13/unions-nlrb-firings-unions/>
- Harris, H. J. (1982). *The Right to Manage: Industrial Relations Policies of American Business in the 1940s*. University of Wisconsin Press.

- Herrera, S. (2021, June 24). *Teamsters Union Votes to Help Organize Amazon Workers*. WSJ. <https://www.wsj.com/articles/teamsters-union-votes-to-help-organize-amazon-workers-11624558332>
- Howley, D. (2021, April 15). *Amazon Prime now has 200 million members, jumping 50 million in one year*. Yahoo!Finance. Retrieved October 25, 2023, from <https://news.yahoo.com/amazon-prime-has-200-million-members-142910961.html>
- Hsu, A. (2022, March 31). *Do-over union election at Amazon's Bessemer warehouse is too close to call*. NPR. <https://www.npr.org/2022/03/31/1090123017/do-over-union-election-at-amazons-bessemer-warehouse-is-too-close-to-call>
- Hsu, A., & Selyukh, A. (2022, December 27). Union wins made big news this year. Here are 5 reasons why it's not the full story. NPR. Retrieved August 16, 2023, from <https://www.npr.org/2022/12/27/1145090566/labor-unions-organizing-elections-worker-rights-wages>
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism*. SAGE Publications Ltd.
- ILOSTAT. (2023). Number of strikes and lockouts by economic activity - Annual [Dataset]. In *Industrial Relations Data*. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer20/?lang=en&id=STR_TSTR_ECO_NB_A
- Insider Intelligence. (2022, March 28). *The 10 biggest retail companies in the US, by ecommerce sales*. Retrieved March 4, 2023, from <https://www.insiderintelligence.com/insights/biggest-retail-companies-united-states/>
- International Labour Organization. (1948, June). *Convention C087 - Freedom of Association and Protection of the right to organise Convention, 1948 (No. 87)*. Retrieved September 1, 2023, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312232,en
- Isidore, C. (2022, December 2). *How an arcane 96-year-old law stopped the rail strike*. CNN Business. Retrieved September 2, 2023, from <https://edition.cnn.com/2022/12/02/business/railway-labor-act-freight-railroad-strike/index.html>

- Jäger, S., Noy, S., & Schoefer, B. (2022). The German model of industrial relations: balancing flexibility and collective action. *Journal of Economic Perspectives*, 36(4), 53–80.
<https://doi.org/10.1257/jep.36.4.53>
- Jensen, C. E. (2006). Trade Unionism: Differences and similarities - A Comparative view on Europe, USA and Asia. *Journal of Industrial Relations*, 48(1), 59–81.
<https://doi.org/10.1177/0022185606059314>
- Kallas, J., Ritchie, K., & Friedman, E. (2023). Labor Action Tracker 2022. In *Cornell University School of Industrial and Labor Relations*. Cornell University School of Industrial and Labor Relations. Retrieved August 16, 2023, from
https://www.ilr.cornell.edu/faculty-and-research/labor-action-tracker-2022?utm_source=npr_newsletter&utm_medium=email&utm_content=20230227&utm_term=8035455&utm_campaign=money&utm_id=208962&orgid=92&utm_att1=
- Kantor, J., Weise, K., & Ashford, G. (2021, December 15). Inside Amazon’s employment machine. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/interactive/2021/06/15/us/amazon-workers.html>
- Kanu, H. (2022, October 20). U.S. Supreme Court poised to give companies new power to sue over strikes. *Reuters*. <https://www.reuters.com/legal/government/us-supreme-court-poised-give-companies-new-power-sue-over-strikes-2022-10-20/>
- Ketter, J. (1997). Nurses and Strikes: a perspective from the United States. *Nursing Ethics*, 4(4), 323–329. <https://doi.org/10.1177/096973309700400408>
- Khatsenkova, S. (2023, January 31). France protests: Which European countries have the strictest anti-strike laws? *Euronews*. <https://www.euronews.com/my-europe/2023/01/31/france-protests-which-european-countries-have-the-strictest-anti-strike-laws>
- Knorr, A., & Arndt, A. (2003). Why did Wal-Mart Fail in Germany? *Materialien Des Wissenschaftsschwerpunktes “Globalisierung Der Weltwirtschaft,”* 24.
<https://dopus.uni-speyer.de/files/3419/Wal-Mart.pdf>
- Kopytoff, V. (2014, January 16). *How Amazon Crushed the Union Movement*. Time.
<https://time.com/956/how-amazon-crushed-the-union-movement/>

- Krafczyk, E. (2014, December 16). Amazon in Poland. *dw.com*. Retrieved October 20, 2023, from <https://www.dw.com/en/poland-takes-up-german-slack-for-amazon/a-18134306>
- Lanard, N. (2022, April 1). *Amazon Labor Union wins historic election at New York City warehouse*. Mother Jones. Retrieved March 4, 2023, from <https://www.motherjones.com/politics/2022/04/amazon-labor-first-union-win-warehouse-staten-island-historic-smalls-jfk8/>
- Landler, M., & Barbaro, M. (2006, August 2). Wal-Mart finds that its formula doesn't fit every culture. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2006/08/02/business/worldbusiness/02walmart.html>
- László, Gy., & Sipos, N. (2023). *Társadalmi párbeszéd, avagy a munkaügyi kapcsolatok makroszintje: Funkciók és szereplők, európai modellek és a hazai munkaügyi kapcsolatok makroszintje*. Akadémiai Kiadó. <https://mersz.hu/laszlo-sipos-tarsadalmi-parbeszed-avagy-a-munkaugyi-kapcsolatok-makro-szintje/>
- Lerman, R. (2022, May 5). *Amazon's new labor issue: What to do with too many workers*. Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/technology/2022/05/05/amazon-warehouses-overstaffing/>
- Luscombe, R. (2023, June 1). US supreme court ruling makes it easier for companies to sue striking workers. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/law/2023/jun/01/us-supreme-court-ruling-unions-strikes>
- Madland, D. (2022, May 17). *Lessons From Italian Unions' Historic Agreement With Amazon - Center for American Progress Action*. Center for American Progress Action. Retrieved March 4, 2023, from <https://www.americanprogressaction.org/article/lessons-from-italian-unions-historic-agreement-with-amazon/>
- Marsh, S., & Williams, M. (2023, March 27). Germany at a standstill as huge strike halts planes and trains. *Reuters*. <https://www.reuters.com/world/europe/largest-strike-decades-leaves-germany-standstill-2023-03-27/>
- Mason, R. (2023, March 25). Union leader urges TUC to unite in defying planned anti-strike law. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/politics/2023/mar/25/unions-anti-strike-laws-minimum-service-levels-bill>

- Massimo, F. (2021, March 23). *Italy's Amazon Strike Shows How Workers Across the Supply Chain Can Unite*. Retrieved March 4, 2023, from <https://jacobin.com/2021/03/italy-nationwide-amazon-strike-march-22>
- Mcdonald, D. (2017, March 21). Why Walmart Failed In Germany - The Global Millennial - Medium. Retrieved September 8, 2023, from <https://medium.com/the-global-millennial/why-walmart-failed-in-germany-f1c3ca7eea65>
- Mendoza, J. (2023, January 18). *Amazon begins next round of layoffs, as tech giant cuts total of more than 18,000 jobs*. USA TODAY. <https://eu.usatoday.com/story/money/2023/01/18/amazon-layoffs-18000-employees/11076820002/>
- Millis, H. A., & Brown, E. C. (1950). *From the Wagner Act to Taft-Hartley: A Study of National Labor Policy and Labor Relations*. University of Chicago Press.
- Misamore, B. (2018, April 3). *How Amazon survived the Dot-Com bubble* | HBS Online. Business Insights Blog. Retrieved October 27, 2023, from <https://online.hbs.edu/blog/post/how-amazon-survived-the-dot-com-bubble>
- Müller, T., & Schulten, T. (2020). Germany: parallel universes of collective bargaining. *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame. Volume I, II, III and IV*. <https://www.etui.org/publications/books/collective-bargaining-in-europe-towards-an-endgame-volume-i-ii-iii-and-iv>
- Müller-Jentsch, W. (2009). Arbeit und Bürgerstatus: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. In VS Verlag für Sozialwissenschaften eBooks. VS Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91790-0>
- Naidu, S. (2022). Is there any future for a US labor movement? *Journal of Economic Perspectives*, 36(4), 3–28. <https://doi.org/10.1257/jep.36.4.3>
- National Labor Relations Board. (n.d.-a). *National Labor Relations Act*. Retrieved September 1, 2023, from <https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>
- National Labor Relations Board. (n.d.-b). *The Right to Strike*. Retrieved September 1, 2023, from <https://www.nlrb.gov/strikes>

- National Labor Relations Board. (2007a, May 29). *DHL* | *National Labor Relations Board*. Retrieved September 8, 2023, from <https://www.nlr.gov/case/04-CA-035417>
- National Labor Relations Board. (2007b, September 13). *DHL Express* | *National Labor Relations Board*. Retrieved September 8, 2023, from <https://www.nlr.gov/case/04-RC-021327>
- National Labor Relations Board. (2022, April 28). *DHL EXPRESS (USA), INC.* | *National Labor Relations Board*. Retrieved September 8, 2023, from <https://www.nlr.gov/case/09-RC-303303>
- National Research Council. (2004). *Monitoring international labor standards: Techniques and Sources of Information*. National Academies Press.
- Nicola, S., & Rauwald, C. (2020, December 2). Elon Musk, Labor unions prepare to war as Tesla (TSLA) enters Germany. *Bloomberg.com*. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-12-02/elon-musk-labor-unions-prepare-to-war-as-tesla-tsla-enters-germany>
- Nova, A. (2023, August 6). Termination risks, collecting unemployment: A look at workers rights amid a “summer of strikes.” *CNBC*. <https://www.cnbc.com/2023/08/06/whats-at-stake-for-workers-and-their-rights-amid-summer-of-strikes.html#:~:text=The%20National%20Labor%20Relations%20Act,in%20lawful%20strikes%2C%20Block%20said>
- OECD. (2017). *Collective Bargaining in OECD and accession countries: Industrial disputes*. In *OECD*. Retrieved September 2, 2023, from <https://www.oecd.org/els/emp/Industrial-disputes.pdf>
- OECD. (2023). *Collective bargaining coverage* [Dataset]. <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>
- Office of Public Affairs. (2022, October 6). *Election Petitions Up 53%, Board Continues to Reduce Case Processing Time in FY22*. National Labor Relations Board. Retrieved August 16, 2023, from <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/election-petitions-up-53-board-continues-to-reduce-case-processing-time->

[in?utm_source=npr_newsletter&utm_medium=email&utm_content=20230227&utm_term=8035455&utm_campaign=money&utm_id=208962&orgid=92&utm_att1=](https://www.researchgate.net/publication/228222161_The_United_States'_Failure_to_Ratify_the_International_Covenant_on_Economic_Social_and_Cultural_Rights_Must_the_Poor_Be_Always_with_Us#:~:text=Abstract,ratification%20have%20ever%20been%20taken)

OHCHR. (n.d.). *STATUS OF RATIFICATION*. Retrieved September 1, 2023, from <https://indicators.ohchr.org/>

OHCHR. (1966, December 16). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Retrieved September 1, 2023, from <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Oladipo, D. (2022, April 2). *New York warehouse workers vote to form first U.S. union at Amazon*. Reuters. <https://www.reuters.com/legal/transactional/amazons-ny-union-vote-count-continues-labor-leads-2022-04-01/>

OpenSecrets. (n.d.). *Amazon.com Profile: Summary*. Retrieved October 25, 2023, from <https://www.opensecrets.org/orgs/amazon-com/summary?id=D000023883>

Országgyűlés. (2000). 87. számú ILO-egyezmény (egyesülés) - 2000. évi LII. törvény az egy. . . Jogkódex. Retrieved September 2, 2023, from https://jogkodex.hu/jsz/87_szamu_ilo_egyezmany_2000_52_torveny_8891159

Palmer, A. (2023, June 19). Why Amazon built a second headquarters and how the pandemic reshaped HQ2. *CNBC*. <https://www.cnn.com/2023/06/19/why-amazon-built-hq2-and-how-covid-pandemic-reshaped-it.html>

Perraudin, F. (2017, November 29). Labour's Angela Eagle condemns "draconian" trade union bill. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/politics/2015/sep/14/labours-angela-eagle-condemns-draconian-trade-union-bill>

Piccard, A. (2011). The United States' Failure to Ratify the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Must the Poor Be Always with Us? *Social Science Research Network*. https://www.researchgate.net/publication/228222161_The_United_States'_Failure_to_Ratify_the_International_Covenant_on_Economic_Social_and_Cultural_Rights_Must_the_Poor_Be_Always_with_Us#:~:text=Abstract,ratification%20have%20ever%20been%20taken

- Quinnell, K. (2013, July 31). *Sorry, Mr. President, Amazon Isn't the Place to Go for Good Jobs* | AFL-CIO. AFL-CIO. Retrieved March 4, 2023, from <https://aflcio.org/2013/7/31/sorry-mr-president-amazon-isnt-place-go-good-jobs>
- Radford, A., & Armstrong, K. (2023, March 27). Germany “mega strike”: Public transport network halted over pay. *BBC News*. Retrieved October 18, 2023, from <https://www.bbc.com/news/world-europe-65083774>
- Reuter, D. (2021, July 30). 1 out of every 153 American workers is an Amazon employee. *Business Insider*. <https://www.businessinsider.com/amazon-employees-number-1-of-153-us-workers-head-count-2021-7>
- Reuters. (2021, September 15). *Amazon reaches agreement with trade unions in Italy*. <https://www.reuters.com/business/amazon-reaches-agreement-with-trade-unions-italy-2021-09-15/>
- Reuters. (2022, August 4). *Hundreds of Amazon warehouse workers walk out over pay, UK union says*. <https://www.reuters.com/technology/amazon-workers-uk-warehouse-walk-out-over-pay-offer-union-says-2022-08-04/>
- Reuters. (2023a, January 16). Tesla under fire in Germany over union concerns on working hours, contracts. *Reuters*. <https://www.reuters.com/business/tesla-under-fire-germany-over-union-concerns-working-hours-contracts-2023-01-16/>
- Reuters. (2023b, March 11). Deutsche Post says it agrees wage deal with union to avoid strike. *Reuters*. <https://www.reuters.com/business/deutsche-post-says-it-agrees-wage-deal-with-union-avoid-strike-2023-03-11/>
- Reuters. (2023c, July 17). German union calls for better staffing at Tesla plant amid expansion plans. *Reuters*. <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/german-union-calls-better-staffing-tesla-plant-amid-expansion-plans-2023-07-17/>
- Rosalsky, G. (2023, February 28). You may have heard of the “union boom.” The numbers tell a different story. *NPR*. <https://www.npr.org/sections/money/2023/02/28/1159663461/you-may-have-heard-of-the-union-boom-the-numbers-tell-a-different-story>

- Sainato, M. (2022, July 28). US sees union boom despite big companies' aggressive opposition. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/us-news/2022/jul/27/us-union-boom-starbucks-amazon>
- Sainato, M. (2023, April 3). 'Referred to as inmates by managers': DHL workers push to unionize US hub. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/us-news/2023/apr/03/dhl-workers-inmates-union-airport>
- Scheiber, N. (2019, June 15). Volkswagen Factory workers in Tennessee reject Union. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2019/06/14/business/economy/volkswagen-chattanooga-uaw-union.html>
- Schifferes, S. (2004, March 8). *The trade unions' long decline*. BBC NEWS. Retrieved August 12, 2023, from <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/3526917.stm#membership>
- Scruggs, L., & Lange, P. (2002). Where have all the members gone? globalization, institutions, and union density. *The Journal of Politics*, 64(1), 126–153. <https://doi.org/10.1111/1468-2508.00121>
- Seitz, A. (2023, January 13). *How the NYC nurses strike points to a nationwide problem with staffing*. PBS NewsHour. Retrieved September 2, 2023, from <https://www.pbs.org/newshour/nation/how-the-nyc-nurses-strike-points-to-a-nationwide-problem-with-staffing>
- Sinmaz, E. (2023, March 6). Anti-strike bill 'fails to meet UK's human rights obligations', MPs and peers say. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/uk-news/2023/mar/06/anti-strike-bill-fails-to-meet-uks-human-rights-obligations-mps-and-peers-say>
- Slaughter, J. (2014, February 14). Volkswagen workers vote on union, Works Council scheme. *Truthout*. <https://truthout.org/articles/volkswagen-workers-vote-on-union-works-council-scheme/>
- Smith, A. (2019, September 6). *"Impressive and a little scary": How Amazon and Jeff Bezos made Washington a second home*. NBC News. Retrieved October 26, 2023, from <https://www.nbcnews.com/politics/politics-news/king-hill-how-amazon-jeff-bezos-made-washington-second-home-n1033296>

- Snavely, B. (2014, December 9). Detroit Free Press. *Detroit Free Press*. Retrieved September 8, 2023, from <https://eu.freep.com/story/money/cars/2014/12/08/uaw-union-certified-vw/20111791/>
- Solon, O., & Glaser, A. (2021, March 30). *Alabama workers begin vote that could create first Amazon union in U.S.* NBC News. <https://www.nbcnews.com/business/business-news/fired-interrogated-disciplined-amazon-warehouse-organizers-allege-year-retaliation-n1262367>
- Sorkin, A. R., Karaian, J., De La Merced, M. J., Hirsch, L., & Livni, E. (2021, March 17). *'There Was No Mercy.'* The New York Times. <https://www.nytimes.com/2021/03/16/business/dealbook/amazon-unions-fight.html>
- Statista. (2023, February 17). *Amazon.com: number of employees 2022* | Statista. Retrieved March 4, 2023, from <https://www.statista.com/statistics/234488/number-of-amazon-employees/#:~:text=The%20combined%20number%20of%20full,employees%2C%20not%20counting%20external%20contractors>
- Stoll, J. (2023). U.S. streaming services market share 2023 | Statista [Dataset]. In Statista. Statista Search Department. <https://www.statista.com/statistics/496011/usa-svod-to-tv-streaming-usage>
- Taylor, E. & Tesco PLC. (2022, July 22). *Investing in our colleagues – how we work collaboratively with unions.* Tesco. Retrieved September 8, 2023, from <https://www.tescopl.com/blog/investing-in-our-colleagues-how-we-work-collaboratively-with-unions/>
- The Guardian. (2022, December 16). US Starbucks workers to begin three-day strike in push for unionizing. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/business/2022/dec/16/us-starbucks-strike-union-walkout>
- Thompson, D. (2019, February 14). Amazon Cancels New York's HQ2—And That's a Good Thing. *The Atlantic*. <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2019/02/amazon-cancels-new-yorks-hq2and-thats-a-good-thing/582844/>
- Thompson, J. (2008, June 4). US union demands recognition from Tesco, and seeks help from Obama | The Independent. *The Independent*.

<https://www.independent.co.uk/news/business/news/us-union-demands-recognition-from-tesco-and-seeks-help-from-obama-840607.html>

Thompson, M. (2021, October 3). *Amazon Workers in Canada Are Getting Organized*.

Retrieved March 4, 2023, from <https://jacobin.com/2021/10/canada-amazon-workers-union-organizing-labor-covid-19-teamsters>

Totenberg, N. (2023, June 1). Unions are relieved as the Supreme Court leaves the right to strike intact. *NPR*. <https://www.npr.org/2023/06/01/1179524247/supreme-court-ruled-against-a-union-but-left-strikers-rights-protections-untouch>

TUC. (n.d.). *About the TUC*. TUC: Trades Union Congress. Retrieved August 12, 2023, from <https://www.tuc.org.uk/national/about-tuc>

UNI Global Union. (2009). *Tesco's employment practices in the USA: A UNI Global Union Country Report*. In *UNI Global Union*. Retrieved September 8, 2023, from <https://laborcenter.berkeley.edu/pdf/2009/tesco09.pdf>

UNI Global Union. (2022, August 9). *Deutsche Post DHL Group adopts a new OECD Protocol together with the global union federations ITF and UNI and presents a joint work plan for the first time*. <https://uniglobalunion.org/news/dhl-adopts-new-oecd-protocol-2022/>

United States Congress. (1947). *LABOR MANAGEMENT RELATIONS ACT, 1947*. GovInfo. Retrieved September 2, 2023, from <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-8190/uslm/COMPS-8190.xml>

U.S. Department of Labor. (2023). *UNION MEMBERS — 2022*. In *U.S. Bureau of Labor Statistics*. U.S. Bureau of Labor Statistics. https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf?utm_source=npr_newsletter&utm_medium=email&utm_content=20230227&utm_term=8035455&utm_campaign=money&utm_id=208962&orgid=92&utm_att1=

Vandaele, K. (2011). Sustaining or abandoning 'Social Peace'? Strike development and trends in Europe since the 1990s. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2221798>

- Velyvyte, V. (2015). The Right to Strike in the European Union after Accession to the European Convention on Human Rights: Identifying Conflict and Achieving Coherence. *Human Rights Law Review*, 15(1), 73–100. <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngu041>
- Vlams, K. (2023, July 18). Unions are having a major moment — but don't expect a 1930s-level boom. *Business Insider*. <https://www.businessinsider.com/unions-having-major-moment-but-dont-expect-1930s-level-boom-2023-7>
- Walters, M., & Mishel, L. (2003). How unions help all workers. In *Economic Policy Institute*. Retrieved August 15, 2023, from https://www.epi.org/publication/briefingpapers_bp143/
- Warneck, W. (2007). *Strike rules in the EU27 and beyond : A comparative overview*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety. <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00275.pdf>
- Webb, S. B. P. S., & Webb, B. (1894). *The history of trade unionism*.
- Webb, S. B. P. S., & Webb, B. (1897). *Industrial Democracy*.
- Weiler, P. C. (1990). Governing the workplace. In *Harvard University Press eBooks*. <https://doi.org/10.4159/harvard.9780674335820>
- Weise, K. (2018, November 20). *Somali Workers in Minnesota Force Amazon to Negotiate*. The New York Times. Retrieved October 22, 2023, from <https://www.nytimes.com/2018/11/20/technology/amazon-somali-workers-minnesota.html>
- Weise, K. (2021, December 24). *Amazon Reaches Labor Deal, Giving Workers More Power to Organize*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2021/12/23/technology/amazon-labor-deal.html>
- Weise, K. (2022, November 15). *Amazon Is Said to Plan to Lay Off Approximately 10,000 Employees*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2022/11/14/technology/amazon-layoffs.html>
- Welle, D. (2021, June 22). *Germany: Amazon staff primed to strike*. dw.com. <https://www.dw.com/en/germany-verdi-calls-on-amazon-staff-to-strike-for-three-days/a-57977216>

- Westfall, D., & Thusing, G. (1999). Strikes and lockouts in Germany and under federal legislation in the United States: a comparative analysis. *B. C. International & Comparative Law Review*, 22, 29–75.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=191189
- Wilson, K., LeBlanc, P., & Foran, C. (2022, November 30). House passes legislation to avert a rail shutdown. *CNN*. <https://edition.cnn.com/2022/11/30/politics/congress-rail-vote-house/index.html>
- Wingfield, N. (2017, October 23). *Amazon Counts Its Suitors: 238 Want to Be Home for 2nd Headquarters*. The New York Times. Retrieved October 26, 2023, from <https://www.nytimes.com/2017/10/23/technology/amazon-headquarters.html>
- Wingfield, N., & Eddy, M. (2013, August 4). *In Germany, Union Culture Clashes With Amazon's Labor Practices*. The New York Times.
<https://www.nytimes.com/2013/08/05/business/workers-of-amazon-divergent.html>
- Wolters Kluwer Jogtár. (1976, January 3). *1976. évi 9. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről - Hatályos Jogszabályok Gyűjteménye*. <https://net.jogtar.hu/>. Retrieved September 1, 2023, from <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=97600009.tvr>
- Worker Organizing Resource and Knowledge Center. (2023, August 17). *Step By Step Guide - Worker Organizing Resource and Knowledge Center*. <https://www.workcenter.gov/step-by-step-guide/>
- Zahn, M. (2022, December 22). Amazon and Starbucks workers led a union resurgence in 2022. Will it last? *ABC News*. <https://abcnews.go.com/Business/amazon-starbucks-workers-led-union-resurgence-2022/story?id=95090198>
- Zakrzewski, C. (2022, January 21). Tech companies spent almost \$70 million lobbying Washington in 2021 as Congress sought to rein in their power. *Washington Post*.
<https://www.washingtonpost.com/technology/2022/01/21/tech-lobbying-in-washington/>