

A társadalmi feljebb lépés koncepció operacionalizálása: Javult vagy romlott a hazai ruházati iparban dolgozók helyzete?

Dobos Emese

HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Világgazdasági Intézet
Budapesti Corvinus Egyetem Globális Tanulmányok Intézete

A nemzetközi termelés és kereskedelem szerveződését vizsgáló globális értékláncok-kutatásokban hangsúlyosan csak a 2010-es évektől jelentek meg a fenntarthatóság dimenziói, így a környezeti és társadalmi aspektus. A leginkább a munkavállalók helyzetét, körülményeit leíró, dinamikusan változó, komplex társadalmi feljebb lépés koncepciót a magyarországi ruházati iparban dolgozók kontextusában vizsgáltam, korábban készített, szakértői interjúk segítségével, hogy választ kapjak arra a kérdésre: vajon javult, vagy romlott a munkavállalók helyzete, tehát társadalmi feljebb, vagy visszalépésnek lehetünk szemtanúi? Továbbá adatbázisokkal egészítettem ki ezt a módszertant, hogy árnyaljam a társadalmi feljebb lépés szakértői vizsgálatát, és a koncepció operacionalizálását.

1. Bevezetés

A ruhaipar a világ legélőmunkaigényesebb feldolgozóipari szektora. Bár a ruhaipar egyre marginálisabb szerepet játszik a zsugorodó magyarországi gazdasági rendszerekben (Molnár, 2018), fontos szerepet töltött be a foglalkoztatási válság hatásainak tompításában (Molnár et al., 2023). A ruházati gyártás Európa félperifériáján, országon belül periférikus régiókban, nők, bevándorlók és megváltozott munkaképességűek között is nagy foglalkoztatónak számít (Molnár, 2021a). A szegmens számos országban, régióban jelentős foglalkoztató, épp ezért ezeknek a munkáknak a „milyensége”, a fejlődésben rejlő perspektíva nem elhanyagolható kérdés. Magát a munkát a társadalmi viszonyok határozzák meg, amelyek helyi, gazdasági-politikai kontextusba vannak ágyazva (Hammer, 2023). A ruházati gyártás hírhedten "kemény munka könnyű bérért": az élőmunkaigényes ágazatban túlnyomórészt nők dolgoznak, alacsony bérekért, amelyek monoton és stresszes feladatokkal párosulnak (Molnár, 2021b).

A munkakörülményekre azonban mind pozitív, mind negatív irányból számos tényező hat: a nemzetközi kereskedelem általános deregulációja, a rendkívül kielezett nemzetközi verseny, a kontinensek, régiók, akár országon belüli vállalatok közti versengés, vagy akár bizonyos országok szociális-, szak-, és iparpolitikája nem éppen a munkavállalók érdekeit szolgálják. Míg a monoposzónia¹ kapitalizmus fényében a gyártók és a megrendelő multinacionális vállalatok között egyre jelentősebb a hatalmi szakadék (Kumar, 2020), a megrendelők gyakran ragadozóként jellemezhető beszerzési gyakorlata (Anner, 2019) az informális gazdaság és foglalkoztatás terjedését, valamint még súlyosabb kizsákmányolást eredményezett (Ceccagno, 2017; Hammer and Plugor,

2019). A folyamatok révén általánossá váltak a sweatshop²-rezsimek, amelyekben a gazdasági és társadalmi feljebb lépés áll szemben a helyi ipari, társadalmi és munkavállalói kapacitások maximális kihasználásával (Mezzadri, 2016). Mindazonáltal az elmúlt évtizedekben, legfőképpen az olyan sweatshop-botrányokra - mint a Rana Plaza 2013-as tragédiája - adott válaszként számos vállalati, és a (transznacionális) civil mozgalmak erősítenék a munkavállalók jogait és lehetőségeit.

A nemzetközi termelés társadalmi oldalát, a munkavállalók körülményeit és nézőpontját a globális értéklánc-elméletben a társadalmi feljebb lépés koncepciója vizsgálja, ez nagyrészt a szintén elterjedt méltányos, vagy tisztességes munka (*decent work*) fogalmán alapul. A társadalmi feljebb lépést az élőmunkaigényes ruházati ipar magyarországi kontextusában vizsgálom.

Jelen tanulmány „apropóját” az adta, hogy az Új Nemzeti Kiválóság Program 2023-3-II támogatása keretében 2023 szeptembere és 2024 augusztusa között kutattam már a témát, a *Méltányos munka méltatlan bérért? Szabályozás és társadalmi feljebb lépés a ruházati iparban* c. kutatási terv keretében. A projekt során arra a kérdésre kerestem a választ, hogy milyen szabályozási formák, szereplők vezetnek a hazai ruházati iparban dolgozók társadalmi feljebb lépéséhez. Továbbá, hogy kik is pontosak azok a szereplők, akik a társadalmi feljebb lépés egyes aspektusait a leginkább befolyásolják. A kutatás során felmerülő kérdések, annak eredményei, következtetései vezettek arra, hogy a témát folytatva, inkább alapjaiban megkérdőjelezzem a globális értékláncok nemzetközi irodalmában meghonosodott társadalmi feljebb lépés koncepcióját és alkalmasságát annak meghatározására, hogy eldönthessük: javult vagy romlott egyáltalán a helyzet? Tehát a koncepció operacionalizálását kezdtem el vizsgálni, tehát, hogy meg lehet-e (és ha igen, hogyan) határozni azokat a konkrét lépéseket, szempontokat, aspektusokat, műveleteket, amelyek a fogalom mérésére, a munkakörülmények viszonylag pontos leírására szolgálhatnak. Így a továbbiakban, nem is tudományos eredmények közléseként, hanem sokkal inkább egyfajta kísérletként, és közös gondolkodásra hívásként a társadalmi feljebb lépés koncepció alakulását, eddigi empirikus eredményeit, az operacionalizálását mutatom be, a korábbi kutatási eredményeim felhasználásával.

A tanulmányt két fő kutatási kérdés vezérelte. Társadalmi feljebb-, vagy visszalépés történt a hazai ruházati iparban dolgozók körében? Illetve, az elsőből fakadóan: Alkalmas-e egyáltalán a jelenlegi, a globális értéklánc-irodalomban „jelen lévő” társadalmi feljebb lépés koncepció ennek a megállapítására?

¹ A monoposzónia egy olyan piaci rendszer, amelyben egy terméknek több termelője, ám csak egy vásárlója van, így az jelentősen befolyásolja az adott termék árát és a termelt mennyiséget.

² Sweatshopnak (magyarul: izzasztóműhely, bár az angol kifejezés a gyakori a magyar nyelvű írásokban is) röviden azokat az üzemet nevezük, amelyekben nem megfelelő munkakörülmények között dolgoznak.

2. Mit (nem) ír le a társadalmi feljebb lépés koncepciója?

2.1 A társadalmi szempontok bekerülése a feljebb lépés-kutatásokba

A feljebb lépés a globális értéklánc-irodalom „alulról szerveződő” megközelítése, szemben a „felülről kiinduló” szabályozással, ami a multinacionális vállalatok az értéklánccokat szervező megközelítésére fókuszál. Kezdetben a feljebb lépéssel kapcsolatos GVC-kutatások főként az exportorientált iparosítás révén a nemzetközi termelésbe és kereskedelembe újonnan belépő, fejlődő országokra fókuszáltak (Gereffi, 1999; Keesing and Lall, 1992). A korai szakaszban ezek a kutatások az iparági, majd gazdasági feljebb lépést (*industrial upgrading, economic upgrading*) vizsgálták, aminek a középpontjában az állt, hogyan végeznek magasabb hozzáadott értékű tevékenységet országok és vállalatok (Gereffi and Lee, 2016). Az emberi-, és munkajogokkal kapcsolatos kutatások, te-repmunkák pedig döntően a civil szféra, nemzetközi és nemkormányzati szervezetek kezdeményezései. A fejlődő ország-fókuszú véleményem szerint részben az is magyarázhatja a ruházati ipar kontextusában, hogy ezeket az országokat hagyományosan a tömegpiaci gyártáshoz kapcsolódónak tartják, míg a posztoszocialista térséget a magasabb piaci szegmenshez tartozó márkák beszállítóinak tartja a köztudat (Thomas, 2008). Míg az alacsonyabb piaci szegmens (tehát a tömeggyártást igénylő, fast és most már ultra fast fashion márkák) esetében sokkal ismertebbek a jogsértések, a nem megfelelő munkakörülmények megléte, addig a fejlett országokban előforduló, valamint a magas piaci kategória esetében (ami alatt a dizájnert, vagy a luxusmárkákat érthetjük) az etikátlan foglalkoztatások kevésbé ismertek. Ugyanakkor a hivatalos minimálbér és a minimális megélhetési költségek közötti szakadék Európában nagyobb, mint Ázsiában (Béládi and Gulyás, 2017), így fontos, hogy a régiót fémjelző társadalmi-gazdasági-politikai folyamatokról is pontos képet kapjunk.

Korábban tehát aránylag kevesen vizsgálták, hogy maga a (gazdasági) feljebb lépés mit jelent a munkavállalók életszínvonalára, így a bérekre, a munkakörülményekre, vagy a jogaikra nézve (Milberg and Winkler, 2011). Az empirikus kutatások révén azonban felismerték a kutatók, hogy a nemzetközi termelésbe és kereskedelembe kapcsolódás nem jár automatikusan például a munkavállalók béreinek növekedésével, a társadalmi szempontok a vizsgálatokba beemelése pedig magával hozta a társadalmi feljebb lépés (*social upgrading*) koncepció meghonosítását (Molnár, 2021a). A gazdasági és a társadalmi feljebb lépés egymáshoz fűződő viszonya, a gazdasági társadalmira gyakorolt hatása számos kutatás (lásd: Barrientos et al., 2011; Bernhardt, 2014; Rossi, 2013) alapját képezi.

Fordított megközelítésben Bernhardt (2014) jutott olyan eredményre, hogy fejlődő országok vizsgálata során inkább a társadalmi feljebb lépés járul hozzá a gazdaságihoz. Natrass és Seekings (2019) megközelítése szerint maga a fejlődés lehet munkás-, illetve profitpárti: míg az előbbi emelkedő bérekkel és hozzáadott értékkel, az utóbbi emelkedő profittal jár, ezeket a fejlődési pályákat pedig a szerző szerint a meglévő gazdasági körülmények határozzák meg. Ugyanakkor, a magas hozzáadott érték már nem feltétlenül a munkakörülmények milyenségét, a munkavállaló közvetlen helyzetének alakulását fémjelzi.

A korai irodalom szerint a gazdasági feljebb lépés az exportteljesítmény növekedésével és társadalmi feljebb lépéssel jár, miközben a társadalmi feljebb lépés (a magasabb bérek vagy munkaügyi normák értelmében) jellemzően a termelési költségek növekedését eredményezi, tehát drágábbá teszi magát a termelést (Milberg and Winkler, 2011). Az empirikus vizsgálatok arra az eredményre jutottak, hogy a társadalmi feljebb lépés szabályozással és ellenőrzéssel érhető el, ami alapjaiban megkérdőjelezi a gazdasági feljebb lépést vagy a gazdasági növekedést, mint ennek előfeltételét (Locke et al., 2008). Továbbá azt is bebizonyosodott, hogy – a kezdeti előfeltételezésekkel és vizsgálatokkal szemben – a munkavállalók jogai és foglalkoztatásuk minősége nem természetes velejárója a GVC-kben való részvételnek (Barrientos, 2013; Barrientos et al., 2011). Továbbá, a gazdasági feljebb lépés egyre bizonytalanabb munkakörülményeket is eredményezhet (Islam and Stringer, 2018), valamint a társadalmi feljebb-, és visszalépés akár egy vállalaton belül is előfordulhat (Barrientos et al., 2011). A társadalmi feljebb lépés már csak a ruházati iparban foglalkoztatottak számának és a szektorra jellemző reálbérek elemzésének fényében is egy sokrétű, rendkívül komplex folyamat, ami számos tényező komplexitása határoz meg, és amit rendkívül nehéz elérni (Bernhardt, 2014).

Phillips (2011) vetette fel a „kedvezőtlen beépülés” (*adverse incorporation*) koncepcióját: ez azt mondja ki, hogy alából rossz körforgás jellemző a globális értéklánccokban, ami nyomán a szegénységi tényezők megléte (például a korlátozott munka-, és jövedelmi lehetőségek) eleve sebezhetőbbé teszi a globális értéklánccokban foglalkoztatottak helyzetét, amit aztán láncok kereskedelmi dinamikája fokoz. Így a szerző azt állítja, hogy a nem megfelelő munkakörülmények, a kizsákmányolás inkább a természetes velejárói a globális értéklánccokba tagozódásnak, megkérdőjelezve azt, hogy a gazdasági feljebb lépés társadalmihoz vezethet. Bair és Werner (2011) pedig bevezette az „inklúziós torzítás” fogalmát, ami azt a folyamatot írja le, hogy egyes munkavállalók, vállalatok vagy akár régiók leértékelődése, az értéklánccokból történő kizáródása a globális értéklánccok lényeges formálódásának, átstrukturálódásának a része. A társadalmi feljebb lépés koncepció egy másik kritikája (Selwyn, 2013) pedig azt hangsúlyozza, hogy a korábbi, illetve meglévő diskurzus nem fordít elég figyelmet a hatalmi viszonyok és különbségek, érdekellentétek meglétére. Eszerint hibás azt feltételeznünk, hogy a vezető vállalatok, a kormányok, a szakszervezetek és a nemzetközi szervezetek is ugyanúgy a méltánytalan munkát akarják felszámolni. Selwyn arra is rámutatott, hogy tisztességtelen, nem méltányos munkalehetőségek gyökerét nem kellően tárták fel eddig, ebből kifolyólag pedig nem reális, hatástalan (szak)politikákkal, kezdeményezésekkel akarták ezt kezelni. Ugyanakkor a munkavállalók kezdeményezéseit sem vizsgálhatjuk az őket körülvevő, tág, társadalmi-gazdasági-politikai kontextus mély megismerése nélkül. A munkakörülmények, és összességében a fenntarthatósággal kapcsolatos kérdések (Barrientos et al., 2011; Barrientos and Smith, 2007) főleg a 2010-es évektől váltak tehát dominánssá a GVC-irodalomban.

2.2 A társadalmi feljebb lépés aspektusai

A társadalmi feljebb lépés koncepciójának operacionálizálása leginkább a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által bevezetett tisztas munka fogalmán alapul. Az ILO 1999-es definíciója alapján „a tisztas munka olyan munkavállalási lehetőséget jelent, amelynek révén a dolgozó tisztas megélhetési lehetőséghez jut, miközben

munkáját fizikai és jogi biztonságban végezheti, és alkalma van a részvételre a munkával kapcsolatos társadalmi párbeszédben.” Ez tehát négy aspektust foglal magába: ezek a munkahelyteremtés, a szociális védelem/védőháló, a munkavállalók jogai és a társadalmi párbeszéd (Ghai, 2003; Godfrey, 2015). Később Anker és szerzőtársai (2003) ezt a megfelelő kereset és a produktív munka, a tisztességes munkaidő, a munka stabilitása és biztonsága, a munka és a családi élet összeegyeztetése, a méltányos foglalkoztatás, a biztonságos munkakörnyezet és a munkahelyi kapcsolatok mutatójával, valamint a méltányos munka gazdasági és társadalmi hátterével egészítették ki. Ahogy azonban Godfrey rámutatott: átváltás jellemzi ezeket a komponenseket. Tehát, a jövedelmet biztosító munka akadályozhatja is a másik három aspektust. Hazai vonatkozásban is megfontolandó és ugyanúgy az ellentmondást hangsúlyozza Gereffi és Mayer (2006) a *méltányos munka deficit* koncepciójukkal: mennyire is beszélhetünk méltányos munkáról, ha egy informálisan működő ruházati gyártónál magasabb béreket kínálnak az ott dolgozóknak, mint egy, az adott ország munkajogi szabályozásának megfelelő, ám alacsonyabb béreket nyújtó?

A társadalmi feljebb lépés koncepciója tehát a munkavállalók életszínvonalának és a munkakörülményeik idővel történő javulását foglalja magába. (Milberg and Winkler, 2011). Másképpen a munkavállalók jogainak és jogosultságainak, valamint foglalkoztatásuk minőségének javulásának folyamatát írja le (Rossi, 2013). Barrientos és szerzőtársai (2011) a koncepciót két részre bontotta. Eszerint vannak a mérhető, számszerűsíthető aspektusok, mint például a foglalkoztatás típusa, a munkabér, a szociális védelem és a munkaidő. Továbbá a nehezen mérhető, jogok biztosítása, ahova az egyesülési szabadság, a kollektív tárgyalásokhoz való jog, a megkülönböztetésmentesség, és a bátorítás (*empowerment*) tartoznak (Barrientos et al. 2011). A tanulmány a társadalmi feljebb lépés értelmezése ezt a meghatározást veszi alapul. Ennek egyébként a legtöbbet vizsgált és értelem szerűen legfontosabb aspektusai a foglalkoztatás típusa (vagyis formális vagy informális) és a munkabér, valamint a munkakörülmények minősége. Ahogy arra azonban Milberg és Winkler (2011) felhívták a figyelmet: maga a foglalkoztatás a társadalmi feljebb lépés megtévesztő „mérőszáma”, mivel az nem veszi figyelembe az informális vagy nem fizetett munka mértékét, a munka minőségét vagy a foglalkoztatás alapvető színvonalát (Milberg, Winkler 2011). A javulással szemben azonban előfordulhat visszalépés is: ilyen például, amikor a csorbulnak a munkavállalók jogai, vagy csökken a bérük.

A globális értékláncokban foglalkoztatottak ún. strukturális hatalmát, tehát a piaci tárgyalóerejét az is erősen befolyásolja, mennyire függ a munkáltató a munkavállalótól: értelemszerűen, minél inkább speciális készségek birtokában van a munkavállaló, minél alacsonyabb a munkanélküliség (tehát nehezen helyettesíthetőek a jelenlegi munkavállalók) és minél több megrendelés legyártásával együtt járó, csúcsideőszakba lép be a termelés, annál jobb alkupozícióból indulnak a dolgozók (Silver, 2003). A társadalmi feljebb lépés koncepció egyik kritikájaként, és a gazdasági megközelítéstől való távolodásként a munkavállalók érdekképviseletének irányából is történt kísérlet annak újrafogalmazására (Marslev et al., 2022). A szerzők amellet érvelnek, hogy a

munkavállalók hatalmát a leginkább az állam és a munkavállalók kapcsolata határozza meg, az identitásuk, valamint a termelésben és újratermelésben betöltött pozíciójuk. Továbbá azt is kijelenti, hogy a munkavállalók nem pusztán passzív „elszenvedői” a nemzetközi kereskedelem áramlását uraló multinacionális vállalatok gyakorlatainak, és a globális gazdaság munkakörülményeinek, hanem valós társadalmi változás „okozói” is lehetnek. Azt gondolom, ez a érvelés azonban a magyarországi ruházati gyártás vizsgálata kapcsán kevésbé releváns, mivel általánosan inkább az (ipari) munkások leértékelésének lehetünk szemtanúi, amely az előző politikai rendszer történelmi öröksége is (Valuch, 2023). Mindeközben az akár transznacionális aktivizmushoz kapcsolódó civil szerveződés – ami számos fejlődő országban a társadalmi feljebb lépés motorja - itthon limitáltnak mondható. Az ún. vadmacska-sztrájkok³ sem számottevőek itthon. Míg számos fejlődő országban akár országos méretűvé is nőnek a megmozdulások (lásd a közelmúlt bangladesi eseményeit), a munkavállalói, szakszervezeti sztrájkok is inkább kis méretűek és helyi szerveződésűek Magyarországon.

A transznacionális aktivizmus kritikájaként számtalanszor felmerült, hogy rendben van-e, ha a „nyugati sztenderdeket” erőltetik rá egy fejlődő ország aktivistáira. A társadalmi feljebb lépés koncepció különböző aspektusai, dimenziói mellett ugyanakkor a „mihez képest és a kinek a szempontjából” kérdés is felmerül: a társadalmi feljebb-, illetve visszalépést akár régiók és országok közötti relációban, országon vagy az adott vállalaton belüli változásoként, vagy az egyén szintjén érdemes, kell, és lehet-e vizsgálni.

3. A módszertan lehetőségei és kihívásai

3.1. Szakértői interjúk

Ahogy azt korábban megállapították, a munkaerőpiacokon az informalitás megléte, valamint a munkavállalói jogok és a munkaügyi normák szempontjai olyanok, amelyek nem feltétlenül vizsgálhatóak kvantitatív módszerekkel (Milberg and Winkler, 2011), a társadalmi hatásokat csak ismeretek és információk révén lehet értékelni (Božić 2017). Ezért a korábbi kutatásom során pusztán kvalitatív, strukturált, illetve félig strukturált szakértői interjúkra alapoztam a módszertant, természetesen szem előtt tartva annak korlátait. Az alanyokat a kulcsinformátoros megközelítés (*key informant approach*) (Kumar et al., 1993) révén választottam ki, kiegészítve ezt a hólabda (*snowball*) megközelítéssel (tehát megkértem a szakértőket, hogy ők maguk is ajánljanak nekem további potenciális közreműködőket, ami döntően validálta számomra a kulcsinformátorok kiválasztását). Tisztában voltam azzal, hogy a kvalitatív kutatási interjú egyik nehézsége az interjúalanyok szubjektivitása, az egymástól különböző perspektíváik, esetleges elfogultságuk. Ugyanakkor fontosnak tartottam azt, hogy a lehető legszélesebb megközelítéssel rendelkező alanyok közreműködésével készüljön a kutatás és úgy gondolom, a szakértői interjúk révén egy későbbi, kvantitatív módszertanon nyugvó, statisztikai adatgyűjtés és elemzés is kritikusabban végezhető. A hazai ruházati iparral kapcsolatos statisztikai korlátokról egyébként lásd: Dobos (2024).

³ A vadmacska-sztrájk (*wildcat strike*) olyan nem hivatalosan szervezett fellépés, amikor a munkavállalók a szakszervezeti vezetők tudta, támogatása vagy jóváhagyása nélkül sztrájkolnak.

A szakértők személye esetében kiválasztási szempontként azt határoztam meg, hogy a szakértő lehetőleg lás-son rá több, hazai ruházati gyártó működésére és rendelkezzen minél kiterjedtebb tudással, tapasztalattal a magyarországi ruházati iparban dolgozók munkakörülményeiről. A szakértői mintában szerepelt állami ügynökség képviselője; szakszervezeti szövetség képviselői; divatszövetség vezetője, aki egy ruházati cég vezérigazgatója is; fogyasztói szervezet képviselője; könnyűipari (munkaadói) szövetség vezetője; a fenntartható divathoz kapcsolódó nonprofit magyarországi képviselője, továbbá egy jelentős „terep tapasztalattal” rendelkező újságíró. Ezen felül ágazati munkáltatókat tömörítő szervezet képviselője és egy európai nonprofit szervezethez kapcsolódó kutató is közreműködött a kutatásban. Az interjúkat egyébként előzetes háttérbeszélgetéseket követően 2024 júniusa és szeptembere között készítettem.

3.2. Országon belüli változás és országok közötti meghatározások: adatbázisok

A társadalmi fenntarthatóság előtérbe kerülésével talán egyre nagyobb igény mutatkozik az ellátási láncok átláthatóbbá tételére, valamint arra, hogy külső szem számára is megismerhetőek legyenek egy adott országot jellemző munkakörülmények. A (munka)jogok ellenőrzésére szolgál egyre több olyan adatbázis, mint például a WageIndicator és a WageIndicator és a Centre for Labour Research által készített országprofilok. Ebben 145 országra vonatkoztatva érhető el a munkajogok de jure⁴ indexe, 10 témára/indikátorra és 46 értékelési szempontra lebontva: ezek Az emberi jogok egyetemes nyilatkozatán, 5 ENSZ konvención, 3 ILO deklaráción és 35 konvención, valamint 4 ILO ajánlásan alapulnak. A Magyarországról készített 2024. évi legfrissebb országprofil alapján az ország a munkaügyi szabályozások megléte alapján 'tisztas' minősítést ért el: a maximális 100 pontból ugyanis 96 pontot kapott. Ez a pont a 2022-es 93,5 ponthoz képest javulást jelent. A maximális pontszámhoz a heti pihenőnapon történő munkavégzés kompenzálása, a végkielégítések előírt összege és a sztrájkhoz való jog hiányoznak. A hazai adat mellett a ruhagyártás tekintetében egyébként Bulgária, a Cseh Köztársaság, Lettország, Lengyelország, Románia, Szlovákia és Szlovénia tartoztak a régió legrepresentatívabb országai közé (Faust, 2005), így ezeknek az országoknak az értékelését is vizsgáltam, kiegészítve azt Kínával, Törökországgal, Bangladdal, Kambodzsával és Vietnámmal, amelyek a ruházati gyártásban még jelentősek. Továbbá, összehasonlítási alapként fejlett országokat is beemeltem, mint Németország és Ausztria. (I. táblázat.)

Eszerint Magyarország a vizsgált országok között a legmagasabb pontszámot kapta a jogok megléte alapján. Bár az ehhez hasonló adatbázisok informatívak és kiegészítőül hasznosak, ugyanakkor azt is ki kell emelnem, hogy jogok megléte még nem túlságosan beszédes: értelem szerűen az ezek készítéséhez használt módszertan nem teszi lehetővé, hogy a jogok végrehajtását, a megfelelés ellenőrzését, azok szankcionálását, vagy akár a meglévő szankciót visszatartó, elrettentő erejét is vizsgáljuk.

Az adatbázis egyébként figyelembe veszi az anyasági/szülői juttatásokat is, ami különösen fontos a ruházati iparban dolgozó nők magas aránya miatt. A szülőknek biztosított anyagi juttatások terén egyébként 38

I. táblázat. A kiválasztott országok a 2024-es évre vonatkozó pontszámai a Labor Rights Index alapján.

Forrás: <https://labourrightsindex.org/2024/heatmap-2024>

Ország	Labour Rights Index 2024 pontszám
Magyarország	96
Szlovákia	93,5
Bulgária	91
Lengyelország	91
Csehország	94
Lettország	93
Románia	93
Ukrajna	80,5
Szlovénia	90
Szerbia	93,5
Kína	73,5
Törökország	80
Banglades	56
Vietnám	77,5
Kambodzsa	67,5
Ausztria	92
Németország	88,5

vizsgált OECD-ország közül Magyarország bizonyult a második legjobbnak, a fizetett szülői szabadság hosszát illetően (Hadnagy, 2022). Azonban az sem elhanyagolható, hogy a korábbi irodalom alapján a GVC-kben foglalkoztatott nőket hajlamosabbnak tartják a munkáltatók arra, hogy elfogadják a körülményeket és kevésbé tüntetnek a rossz kondíciók miatt (Merk, 2009). Továbbá, hagyományosan alaphiból rosszabb munkaerőpiaci kondíciók jellemzik az „elnöiesedett” munkaköröket és iparágakat (Koncz, 1983).

A Clean Clothes Campaign (CCC) nonprofit szervezet is készít országprofilokat. A meghatározott időszakot felölelő, longitudinális vizsgálatot és az összehasonlítást nehezíti, hogy nem minden, a ruházati iparban jelentős ország profilja érhető el, ugyanabból az évből és nem minden vizsgált adat ugyanabból az évből érhető el egyes országok esetében. Vélhetően ez humánerőforrás- és anyagi korlátokra vezethető vissza, ami általánosan, globálisan jellemzi a civil szféra legtöbb szereplőjét. A CCC országprofiljai abból a szempontból már sokkal informatívabbak, hogy a statisztikai adatok mellett kvalitatív, a helyi kontextust ismerő szakértők közreműködésével, konkrét gyártók meglátogatásával és a ruházati iparban foglalkoztatottakkal készített interjúk alapján állították fel: a népesség, a regisztrált ruházati gyártók és az iparágban alkalmazottak száma (a teljes és a feldolgozóiparban jelenlévő foglalkoztatás tükrében is), a TCLF-szektor aránya a nemzeti exportban mellett az informálisan a szektorban foglalkoztatottak százalékát is megbecsülik – ez Magyarország esetében 30%. Valamint helyet kapnak a munkakörülmények kvalitatív leírása, a bérek részletes elemzése is. A magyar országprofil 2016-ban terepkutatás, 3 gyártó látogatása és 30 munkavállalói interjú eredménye, a statisztikai adatok mellett. Longitudinális, egy bizonyos időszakot felölelő vizsgálatra sajnos nem alkalmas.

Konkrét, a ruházati gyártásban működő vállalkozások megismer(tet)ésére és az iparág ellátási láncainak transzparenciájának növelésére szolgál az Open Supply Hub. Magyarországon, a ruházati iparban aktív

⁴ A *de jure* azt jelenti, jogilag, jogi értelemben, jog szerint, szemben a *de facto*val, ami tényleg, ténylegesent jelent.

pont, hogy javuló körülményeket írtak le nagyjából ugyanakkora arányban. Ebben az esetben a koncepció aggregált értelmezése, és a legkülönbözőbb aspektusok együttes kezelése magyarázza. A szakértők szubjektivitása pedig alapjaiban meghatározta, összességében hogyan látták a helyzetet – akár egymás értékelésének tökéletesen ellentmondóan is. Ugyanerre az eredményre jutottam az egyes aspektusok egyedüli értékelése során is. Mind a foglalkoztatás típusa, a munkaidő meghatározása, a munkabér, az egyéb juttatások, a szociális védelem, a szakszervezetek megléte, stb. értékelésénél megszűnt a szakértők véleménye abban, hogy az egyes aspektusok nagy, kis mértékben romlottak, stagnáltak, vagy kis, illetve nagy mértékben romlottak. Az egyértelműnek minősíthető válaszminta hiányát magyarázhatja a szakértők szubjektív rálátása, továbbá azt az elhatározást is erősítik, hogy az egyes aspektusok (mint például a részletesebben tárgyalt bér) már önmagukban is komplexek.

6. Összegzés, kitekintés

A korábbi, szakértői interjúkra alapozott kutatás egyik legfőbb megállapítása összhangban van az irodalom korábbi eredményeivel, miszerint a társadalmi feljebb, illetve visszalépés rendkívül sokrétű, dinamikus változó koncepció (Gibbon et al., 2008). Ezzel a módszerrel legalábbis nem lehet egyértelműen megítélni, társadalmi feljebb-, vagy visszalépésnek lehettünk szemtanúi a hazai ruházati iparban. Így a stagnálás lehetőségét sem zárhatjuk ki teljesen, továbbá mindenképpen megerősítették az eredmények azt, hogy további források, adatok, és a szakértői interjúkat kiegészítő kutatásra van szükség, amellyel, hogy a társadalmi feljebb lépés újra-konceptuálizálása, operacionalizálásának újragondolására lehet szükség. A társadalomtudományokban elterjedt triangulációra van szükség, ami több kutatási módszer alkalmazását és kombinálását jelenti ugyanazon jelenség vizsgálatában, tehát a lehető legtöbb oldalról érkező inputok vezethetnek a koncepció csiszolásához. Kvantitatív, számszerűsíthető és kvalitatív, empirikus módszerekkel megismerhetően, mindkét módszertan előnyeit és hátrányait figyelembe véve, egymást kiegészítve lenne célszerű folytatni a kutatást még több szakértő bevonásával, a vállalatok reprezentatív mintáján, továbbá elengedhetetlen maguk a munkavállalók bevonása is, reprezentatív arányban egy új, vagy átalakított koncepció validálásáért.

A reprezentativitás hiánya értelemszerűen korlátot állít a kutatásnak. A statisztikai adatok alapján készített korábbi kutatások a nemzetgazdaságok szintjén vizsgálták a gazdasági és társadalmi feljebb lépés koncepcióját. Magyarország ugyanakkor relatív kis földrajzi kiterjedésű, ám országhatárokon belül is jelentős eltérések figyelhetők meg a bérek, és egyáltalán a munkaerőpiaci lehetőségek terén. Így egy általánosított, országok szintjén értelmezett elemzés bár összehasonlítási alapként szolgál, mégis sok esetben nem olyan beszédes. A munkavállalók helyzetét, így a társadalmi feljebb lépést mind makro-, mind mezoökonómiai, továbbá globális folyamatok is befolyásolják a helyi, és akár a munkavállaló egyéni szintjén keletkező tényezők mellett. Továbbá a társadalmi feljebb lépést ebben az esetben az élőmunkaigényes ruházati ipar kontextusában vizsgáltam, tehát magát a koncepciót más iparágak sajátosságaira alkalmazva már más aspektusok, szempontok kerülnek előtérbe, mint ennél a szegmensnél.

A társadalmi feljebb lépés és a munkakörülmények megítélése nagyban függ a nézőponttól és az adott ország társadalmi-gazdasági-politikai-kulturális kontextusától is. Míg a foglalkoztatás kiterjesztésre nőkre, akik otthonról tudnak dolgozni, vagy szövetkezetekben egy, a bátorítás eszköze lehet (Tokatli et al., 2011) adott földrajzi, társadalmi kontextusban. Egyfelől a rugalmas foglalkoztatás segítheti a kisgyermekes, akár mozgásukban akadályoztatott munkavállalók jövedelemszerzését, más megközelítésből azonban a formális foglalkoztatás, a társadalmi biztosítotttság, a szociális védőháló és a megfelelő szociálpolitikák hiányát is jelentheti.

Ugyanakkor a koncepció jelenleg vizsgált aspektusai között nem szerepel eléggé hangsúlyosan a munkahelyi biztonság, a munkavédelem, akár a nyár során egy klíma megléte és működtetése, ami banálisnak hangozhat, de a klímaváltozás korában a változó időjárási körülményeket, és a fizikai munka terhét is figyelembe kell venni – és szintén a koncepció dinamikusságát erősítik és azt, hogy azt folyamatként célszerű értelmezni és vizsgálni, mintsem aktuális pillanatképként.

Felhasznált irodalom

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J.A., 2003. Measuring decent work with statistical indicators. *Int. Labour Rev.* 142, 147–178. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>
- Anner, M., 2019. Predatory purchasing practices in global apparel supply chains and the employment relations squeeze in the Indian garment export industry. *Int. Labour Rev.* 158, 705–727. <https://doi.org/10.1111/ilr.12149>
- Anner, M., 2015. Social Downgrading and Worker Resistance in Apparel Global Value Chains. pp. 152–170. https://doi.org/10.1007/978-1-137-41036-8_9
- Bair, J., Werner, M., 2011. The Place of Disarticulations: Global Commodity Production in La Laguna, Mexico. *Environ. Plan. A* 43, 998–1015.
- Barrientos, S., 2013. Corporate purchasing practices in global production networks: A socially contested terrain. *Geoforum, Global Production Networks, Labour and Development* 44, 44–51. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2012.06.012>
- Barrientos, S., Gereffi, G., Rossi, A., 2011. Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world. *Int. Labour Rev.* 150, 319–340. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2011.00119.x>
- Barrientos, S., Smith, S., 2007. Do Workers Benefit from Ethical Trade? Assessing Codes of Labour Practice in Global Production Systems. *Third World Q.* 28, 713–729.
- Béládi, O., Gulyás, E., 2017. Munka- és bérkörülmények a Magyarországi felsőruházati gyártó szektorban. Tudatos Vásárlók Egyesülete, Budapest.
- Bernhardt, T., 2014. Economic and Social Upgrading of Developing Countries in the Global Apparel Sector: Insights from Using a Parsimonious Measurement Approach, in: Rossi, A., Luinstra, A., Pickles, J. (Eds.), *Towards Better Work: Understanding Labour in Apparel Global Value Chains*. Palgrave Macmillan UK, London, pp. 40–67. https://doi.org/10.1057/9781137377548_3
- Ceccagno, A., 2017. City Making and Global Labor Regimes: Chinese Immigrants and Italy's Fast Fashion Industry. Cham: Palgrave Macmillan.
- Cseh, J., 1997. A textil- és textilruházati ipar helyzete, a versenyképességét meghatározó tényezők.
- Dobos, E., 2024. Megszűnt volna a könnyűipar a rendszerváltás után? Miért nem igaz, hogy nincs a hazai divattervezőknek „háttéripára”? *Magy. Texttech.* 78, 6–12.
- Faust, M., 2005. Reorganization and Relocation in the German Fashion Industry.
- Gereffi, G., 1999. International trade and industrial upgrading in the apparel commodity chain. *J. Int. Econ.* 48, 37–70. [https://doi.org/10.1016/S0022-1996\(98\)00075-0](https://doi.org/10.1016/S0022-1996(98)00075-0)

- Gereffi, G., Lee, J., 2016. Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters: Why Governance Matters.
- Gereffi, G., Mayer, F., 2006. The new offshoring of jobs and global development, ILO social policy lectures. ILO [u.a.], Geneva.
- Ghai, D., 2003. Decent work: Concept and indicators. *Int. Labour Rev.* 142, 113–145. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>
- Gibbon, P., Bair, J., Ponte, S., 2008. Governing global value chains: an introduction. *Econ. Soc.* 37, 315–338. <https://doi.org/10.1080/03085140802172656>
- Godfrey, S., 2015. Global, regional and domestic apparel value chains in Southern Africa: social upgrading for some and downgrading for others. *Camb. J. Reg. Econ. Soc.* 8, 491–504. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsv018>
- Hadnagy, N., 2022. Securing a home loan as a parent | Compare the Market [WWW Document]. URL <https://www.comparethemarket.com.au/home-loans/features/best-countries-for-parents/> (accessed 8.24.24).
- Hammer, N., 2023. Exhaust and switch: labour and the garment industry in global production networks. *Handb. Res. Glob. Polit. Econ.* Work 523–535.
- Hammer, N., Plugor, R., 2019. Disconnecting Labour? The Labour Process in the UK Fast Fashion Value Chain. *Work Employ. Soc.* 33, 913–928. <https://doi.org/10.1177/0950017019847942>
- Hungler, S., 2022. Labor Law Reforms after the Populist Turn in Hungary. <https://doi.org/10.1163/15730352-bja10063>
- Illéssy, M., Huszár, Á., Csizmadia, P., 2023. Flexibility without security: Labour market integration mechanisms in Hungary during the 2010s. *Intersect. East Eur. J. Soc. Polit.* 9, 4–25. <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v9i4.1170>
- Islam, M.T., Stringer, C., 2018. Challenges of achieving social upgrading in Bangladesh's apparel industry. *Soc. Bus. Rev.* 15, 77–94. <https://doi.org/10.1108/SBR-07-2018-0068>
- Keesing, D.B., Lall, S., 1992. Marketing Manufactured Exports from Developing Countries: Learning Sequences and Public Support, in: *Trade Policy, Industrialization, and Development: New Perspectives.* Oxford University Press, p. 0. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198283591.003.0007>
- Koncz K., 1983. A nők foglalkoztatásának alakulása és a feminizálódás tendenciája Magyarországon 1890 és 1980 között. *Demográfia* 26, 140–154.
- Kumar, A., 2020. *Monopsony Capitalism.* Cambridge University Press.
- Kumar, N., Stern, L.W., Anderson, J.C., 1993. Conducting Interorganizational Research Using Key Informants. *Acad. Manage. J.* 36, 1633–1651. <https://doi.org/10.5465/256824>
- Locke, R., Amengual, M., Mangla, A., 2008. Virtue Out of Necessity?: Compliance, Commitment and the Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains. *Polit. Soc.* 37. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1286142>
- Marslev, K., Staritz, C., Raj-Reichert, G., 2022. Rethinking Social Upgrading in Global Value Chains: Worker Power, State–Labour Relations and Intersectionality. *Dev. Change* 53, 827–859. <https://doi.org/10.1111/dech.12705>
- Merk, J., 2009. Jumping Scale and Bridging Space in the Era of Corporate Social Responsibility: Cross-Border Labour Struggles in the Global Garment Industry. *Third World Q.* 30, 599–615.
- Mezzadri, A., 2016. *The Sweatshop Regime: Labouring Bodies, Exploitation, and Garments Made in India, Development Trajectories in Global Value Chains.* Cambridge University Press, Cambridge. <https://doi.org/10.1017/9781316337912>
- Milberg, W., Winkler, D., 2011. Economic and social upgrading in global production networks: Problems of theory and measurement. *Int. Labour Rev.* 150, 341–365. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2011.00120.x>
- Molnár, E., 2021a. A félperiféria ipara és a globális termelési hálózatok. A bőrfeldolgozó ipar átalakulása Magyarországon. Didakt Kiadó, Debrecen.
- Molnár, E., 2021b. A szociális partnerek és együttműködésük fejlesztésének lehetséges útjai a ruhaiparban, a konvergencia régiókban / The social partners in the (Hungarian) clothing industry and the possible ways of developing their cooperation in the convergence regions. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.20287.18080>
- Molnár E., 2018. A zsugorodás térbeli anatómiája: élőmunka-igényes iparágak földrajza az ezredforduló utáni Magyarországon. *Tér És Társad.* 32, 41–60. <https://doi.org/10.17649/TET.32.2.3053>
- Molnár, E., Mészáros, M., Szabó, K., Nagy, C., 2023. Kelet-Közép-Európa változó szerepe a textil-, ruha-, bőr- és lábbeligyártó ipar termelési hálózataiban. *Magy. Texttech.* 76, 68–74.
- Nagy, G.M., 2020. “Jó lenne visszaaludni hajnali 3:20-kor, de nem tudok” – így kerültek utcára a vásárosnaményi varrónők [WWW Document]. 24.hu. URL <https://24.hu/belfold/2020/07/23/vasarosnameny-ruhagyar-varrono-bezaras/> (accessed 5.20.23).
- Natrass, N., Seekings, J., 2019. Trajectories of Development and the Global Clothing Industry, in: Natrass, N., Seekings, J. (Eds.), *Inclusive Dualism: Labour-Intensive Development, Decent Work, and Surplus Labour in Southern Africa.* Oxford University Press, p. 0. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198841463.003.0004>
- Phillips, N., 2011. Informality, global production networks and the dynamics of ‘adverse incorporation.’ *Glob. Netw.* 11, 380–397. <https://doi.org/10.1111/j.1471-0374.2011.00331.x>
- Rossi, A., 2013. Does Economic Upgrading Lead to Social Upgrading in Global Production Networks? Evidence from Morocco. *World Dev.* 46, 223–233. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2013.02.002>
- Selwyn, B., 2013. Social Upgrading and Labour in Global Production Networks: A Critique and An Alternative Conception. *Competition&Change* 17, 75–90.
- Silver, B.J., 2003. *Forces of Labor: Workers’ Movements and Globalization Since 1870,* Cambridge Studies in Comparative Politics. Cambridge University Press, Cambridge. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511615702>
- Thomas, D., 2008. *Deluxe. How Luxury Lost Its Luster.* Penguin Books, New York.
- Tokatli, N., Kizilgün, Ö., Cho, jinsook E., 2011. The Clothing Industry in Istanbul in the Era of Globalisation and Fast Fashion. *Urban Stud.* 48, 1201–1215.
- Valuch, T., 2023. The changing world of labour in Hungary and Central and Eastern Europe before and after the 1989/90 transition. *J. Contemp. Cent. East. Eur.* 31, 629–640. <https://doi.org/doi.org/10.1080/25739638.2023.2271267>
- Vincze B., 2023. Szétfeszlett a magyar textilipar, és nincs már, aki összevarrja [WWW Document]. telex. URL <https://telex.hu/komplex/2023/09/27/varroda> (accessed 7.10.24).