



1. hírlevél

Szakszervezeti és vállalati munkavállalói kezdeményezések a Munka 4.0 közös kialakítására az európai ICT ágazatban és a Deutsche Telekom Európai Üzemi Tanácsánál

A projekt az európai szakszervezeti és vállalati munkavállalói érdekképviselet együttműködéséi szövetségét szervezi meg a „Digitalizáció és Munka 4.0” témában.

Az intézkedés ötvözi a szakszervezetek ágazatpolitikai tájékoztatását és stratégiáját, illetve a Deutsche Telekom Európai Üzemi Tanácsának példáján az európai üzemi tanácsok európai cselekvési kezdeményezését.

Ennek keretében nemcsak a digitális jövőtechnológiákban rejlő foglalkoztatási és oktatáspolitikai lehetőségekkel foglalkozunk, hanem az ezzel összefüggő változásokkal is, a munka, a kvalifikáció és a foglalkoztatás terén európai telephelyeinken.

Az intézkedés célja

- a digitális változáshoz szükséges munkavállalói kompetencia növelése,
- a munkavállalói érdekképviseletek felkészítése a „Munka 4.0” kihívására,
- felhívni figyelmüket az esélyekre és a kockázatokra,
- illetve az ágazatpolitikai perspektívák és vállalati szintű cselekvési modellek kidolgozása.

Segítünk a vállalati és szakszervezeti munkavállalói érdekképviseleteknek abban, hogy aktívan anticipálják a digitalizáció okozta változásokat és beleszólhassanak a Munka 4.0 abból eredő új szabványainak kialakításába.

“Digitalizáció és innováció” európai workshop

2018. október 24./25-én, Bécsben (Ausztria)



Dr. Andreas Bierwirth (CEO, T-Mobile Austria) eszmecsere-t tart a workshop résztvevőivel

“Mi a teendő, ha innovációpolitikai téren szeretnénk előrelépni?”

- megfelelő személyeket kell alkalmazni a vállalatnál
- át kell értékelni a munkaidőt (agilis munkavégzés /munka-magánélet egyensúly)
- el kell engedni és át kell szervezni a megszilárdult struktúrákat (folyamatok, változáskritika)
- a folyamat részesévé kell tenni a dolgozókat (fentről lefelé épülő csapatok, jó esélyű, sikeres innovációk, reális tervek)
- autentikus vezetői csapatra van szükség
- csapatépítés minden szinten
- reális célok és pénzügyi tervek (a fejlesztésre és kísérletezésre is, számítani kell a néha elmaradó sikerre is)
- meg kell tanulni, hogy hogyan működik az agilis munkavégzés
- intenzívebb együttműködés a fiatalok és az idősek között
- szemléletmód! (csapat és értékek)”

Digitalizáció, Innováció és Munka 4.0

A digitalizáció és a hálózatba szervezés miatt egyre összetettebbek az üzleti folyamatok. A vállalatnál az adatáramlás vertikálisan kapcsolja össze az egyes folyamatokat: az anyagokról és folyamatokról bármikor és bárhol rendelkezésre áll az egyes területeken összegyűlt információ, mindegy, hogy az a fejlesztés, az igazgatás, a kiszolgáló vagy az értékesítési területen keletkezett. A horizontális értékteremtési lánc mentén a vállalatok beszállítóik, partnereik és ügyfeleik adataival kapcsolják össze saját adataikat. A teljes értékteremtési lánc, tehát a fejlesztés, a szolgáltatás, a gyártás és a szervízszolgáltatás tevékenysége globálisan koordinált. Ez rugalmas és gyors módosításokat és a vevők számára testre szabott termékeket tesz lehetővé.

A digitális gazdaságban változni fog a munkavállalók tevékenységi profilja, a munkaforma és a kvalifikációs igény is: elmosódnak a fejlesztési, a szolgáltatói és a tudásalapú munka közötti határok. A kollaboratív csoportos folyamatoknál nőni fog a tudás alapú fejlesztési tevékenység aránya.

Már most látszik, hogy a digitalizáció miatt nemcsak a folyamatok fognak változni, hanem a logisztika, a minőségbiztosítás, a karbantartás, a szervíz, a menedzsment, az igazgatás és a fejlesztés is.

Az biztos, hogy a következő évek során jelentős mértékben változni fog a foglalkoztatottak összetétele, a munkarendszer és maga a munka is.

TREND MONITOR Deutsche Telekom 2018		Re- turns	EUROPE		
		No.	EWC countries		
TRENDS & PERSPECTIVES			+	+/-	-
Please mark the trend: Perspectives will be: positive or equal or negative					
Digitisation & Innovation			●	●	●
Expansion of business	11	7	4		
New products and services	11	8	3		
New technologies	10	9	1		
Research & development	7	3	4		
Investment	8	3	5		
EMPLOYMENT <i>Trend</i>	7	1			4
EXPECTATIONS from the perspectives of employees					
Types of employment			●	●	●
Regular employment	11	4	4	3	
Temporary workers	10		5	5	
Work contracts	9	1	3	5	
Crowd workers	8		2	6	
High skilled employees	10	7	3		
Low skilled employees	9	1	1	7	
Work 4.0 standards			●	●	●
Job quality	11	4	5	2	
Enrichment of work	11	3	5	3	
Working time	11	3	6	2	
Work loads	11		4	7	
Flexibility at work	11	9	1	1	
Responsibility at work (time and tasks)	11	4	5	2	
Skills & Competences	11	7	2	2	
Work-life balance	11	4	4	3	
Workers' rights & participation	11	1	6	4	



Mi a Deutsche Telekom Európai Üzemi Tanács tagjainak véleménye a digitalizáció miatti változásokról?

Felkészült a konzern a ránk váró jövőbeli változásokra? Milyen esélyek és milyen kockázatok vannak?

Ennek megválaszolásában segít az az összeállított trendmonitor, mely a tagállamokat képviselő EÜT tagok véleményét tükrözi.

Eszerint a lényeges paramétereknél (új üzleti területek, termékek, szolgáltatások és technológiák) megfelelő a vállalatcsoport stratégiai felállása. Még növelni kellene a kutatás-fejlesztés területén tett erőfeszítéseket és a beruházásokat.

Felemás a kép, ha a munka és foglalkoztatás fejlődését vizsgáljuk a vállalatcsoportnál: annak ellenére, hogy növekedni fog a magas képzettségű munkavállalók rendes foglalkoztatása, komoly gondot jelentenek a bizonytalan munkaviszonyok. A jövőben tovább csökken az alacsony képesítésű dolgozók iránti kereslet, így a munkaerő-állományban betöltött arányuk is.

A Telekom digitális átszervezése során bekövetkező foglalkoztatáspolitikai változások is inkább szkeptikus elbírálást kaptak. Egyértelmű, hogy egyre nagyobb lesz a munkateher. A rugalmasság és továbbképzés területén ugyan pozitív elvárások vannak, de a munkaszervezés és a munka kialakításának változásait nagyon nehéz egyértelműen mérlegelni. Már csak ezért is érdemes dolgozói szemszögből megvilágítani a digitális struktúraváltást és beleszólni az azzal járó változások alakításába.

A Munka 4.0 közös kialakítása a digitális munka világában

A Munka 4.0 workshopok

A digitalizáció miatt egyre több átransznacionális ügy, egyre nagyobb szerepet kapnak a határokon átnyúló folyamatok, ezek a vállalatcsoport összes tagvállalatának munkáját meghatározzák. „Munka 4.0” témájú workshopjaink keretében megvalósítjuk az európai eszmecserét és kidolgozzuk saját elképzeléseinket arról, hogy hogyan kell kialakítani a Deutsche Telekom konszernben egy olyan szociális szempontokat is figyelembe vevő innovációt, mely a dolgozók érdekeit is szolgálja.

A két szavazási fordulón (írásos felmérés és az EÜT tagok szóbeli megkérdezése) a megkérdezett EÜT tagok nagy többsége a következő három témát választotta a Munka 4.0 workshopok tartalmi súlypontjaként:

- (1) End-to-end digitalizáció
- (2) Agilis munkavégzés
- (3) Edge computing 5G

Ezekkel a súlypontokkal vizsgáljuk a jövőt, a még teljes bevezetés előtt álló üzleti stratégiákat és folyamatokat, ahol még lehetőség van arra, hogy a munkavállalói érdekképviselet éljenek beleszólási lehetőségükkel.

2019 közepéig minden EÜT tag, illetve a projektben részt vevő szakszervezetek képviselői is részt vesznek a három nemzetközi tematikus workshopon.



Sophia Reisecker (GPA-djp, AT)

Használjuk a foglalkoztatás érdekében a digitalizációt

„Tapasztalatunkat, tudásunkat és szakismeretünket úgy szeretnénk hasznosítani, hogy ne sérülhessenek a munkavállalói érdekek.

Odafigyelünk a digitális munka világának változásaira és aktívan részt veszünk kialakításában. Európai projektünk keretében támogatjuk az eszmecserét, használhatóvá tesszük a tapasztalatokat és a gyakorlatban is alkalmazható javaslatokat dolgozunk ki. Olyan eredményt szeretnénk letenni az asztalra, amit az üzemi tanácsok és az Európai Üzemi Tanács tagjai is felhasználhatnak saját vállalatuknál a digitalizáció munkavállalóbarát kialakításánál.”

A Munka 4.0-hoz nem kevesebb, hanem több beleszólásra van szükség, mégpedig minden szinten.”



RÖVID ÁTTEKINTÉS

Egy üzleti folyamat természeténél fogva end-to-end – mert végponttól végpontig tart, hiszen a termék vagy szolgáltatás egészére vonatkozik. Egy elszigetelt megoldás nem fenntartható és nem tesz eleget az ügyfélorientált és hatékony folyamatokkal szemben támasztott követelményeknek.

Felállástól függően egy end-to-end folyamat vonatkozhat a teljes szervezetre, egyes folyamatokra vagy kizárólag a rendszerkörnyezetre.

Ennek során négy központi tényezőt vizsgálunk.

1. Milyen jól értékesíthető a termék? Ki veszi és ki nem?
2. Hogyan használják a terméket? Melyik funkció hiányzik és melyik felesleges?
3. Működnek a folyamatok? Ha igen, milyen a minőség?
4. Műszakilag a követelményeknek megfelelően működik a rendszerlánc?



1. munkacsoport (balról jobbra): Johannes Hofmeister (AT), Drahoslav Letko (SK), Eduard Filek (CZ), Miroslav Gabor (SK)

AZ 1. MUNKACSOPORT EREDMÉNYEI

A Telekom konzernben sem európai, sem országos szinten nincs olyan folyamatos, végponttól-végpontig tartó digitalizáció, mely lefedné a teljes értékteremtési láncot. Az európai és a nemzeti vállalatok folyamatláncai részfolyamatokra oszlanak.

Kihívások

- a folyamatlánc nem stabil (mediatörések)
- a mérvadó end-to-end vonatkozik a hálózatokra, az értékesítésre, az irányításra és a kontrollingra
- ez minden keresztmetszeti funkciót érint (számvitel, HR, kontrolling) és a műszaki területeket is (hálózattervezés automatizálása, hibaelemzés, szerelői munkaterve)
- változik a munka és változnak a folyamatok (táv munka, egyterű irodák, közös munkavégzés), munkahelyek szűnnek meg

MIT AKARUNK ELÉRNI

Minden téren: szisztematikus munkaerő-fejlesztés és a munkatársak folyamatos továbbképzése, felkészítésük az új követelményekre

Beeszlési lehetőségek

- Tervezés és irányítás: előrelátó tájékoztatás és célmeghatározás
 - előzetesen meg kell határozni a folyamatokat
 - elengedhetetlen, hogy fix feltételek szabályozzák a mérhetőséget
- szakértőkre van szükség
- érvényesíteni kell a munkavállalók beeszlési jogát
- a munkavállalókat be kell vonni a folyamatokba
- az információkompetencia kihasználása
- új rendszerek megbízható tesztelése
- képességmenedzsment: a munkatársak képzése
- új szervezeti struktúrák



Lothar Holzwarth
Üzemi tanácsi és menedzsment-tanácsadás

“A jelenlegi adottságok elemzéséből kiindulva megvizsgáljuk az digitalizált európai részfolyamatláncok innovációs lehetőségét és beazonosítjuk az érintett országokban felmerülő foglalkoztatási esélyeket és kockázatokat.”



Präsentation der Ergebnisse im Plenum
Sophia Reisecker, GPA-djp (Austria)

2. FÓKUSZ: Agilis munkavégzés



Dr. Nadine Müller
(Vereinte Dienstleistungs-
Gewerkschaft | ver.di, DE)

“A Telekom „agilis“ gondolkodásmódja nem áll meg a határoknál. Olyan szabályozásra van szükség, amely arra kötelezi a munkáltatót, hogy a német érdekképviselői jogokat más országokban is alkalmazza.”

RÖVID ÁTTEKINTÉS

Évről-évre növekszik az agilis módszerek jelentősége. Ez különösen igaz az IT ágazatra, de nemcsak kizárólag itt figyelhető meg.

Az agilis munkamódszerek a következő elvek szerint rendeződnek (válogatás):

- az értékes szoftver gyors és folyamatos szállítása növeli az ügyfélelégedettséget
- jól működő szoftver rendszeres szállítása rövid időközökkel (néhány hét vagy hónap)
- a szakértők és fejlesztők napi szintű együttműködése a projekt keretében pl. közös kód (Collective Code Ownership)
- a motivált egyéni munkavégzéshez szükséges megfelelő környezet és támogatás biztosítása
- a tartós fejlődés érdekében egyenletes munkatempó biztosítása a megrendelő, a fejlesztő és a felhasználó számára
- állandó odafigyelés a műszaki kiválóságra és a jó tervezésre
- alapvető követelmény az egyszerűség
- a tervezési és végrehajtási szakaszban is önszerveződő csapatok
- önreflexió a csapat magatartásáról és annak módosítása a hatékonyságnövelés érdekében

MIT AKARUNK ELÉRNI

- **stratégiai munkaerő-tervezés** (kvalifikáció, képességmenedzsment)
- **irányelv (kódex) az agilis munkavégzés alkalmazási területein**
- **EÜT vezérfonal, minimális követelménykatalógussal**

A 2. MUNKACSOPORT EREDMÉNYEI

Az “agilis” munkavégzés nem követelhet határtalan rugalmasságot és nem jelenthet rendezetlen munkát. A munkáltató költségmegtakarításra használja a rugalmasságban és a közös íróasztalban rejlő lehetőségeket, és a dolgozók önkiszákmányolására épít. Az agilis munkavégzés azt jelenti, hogy az egyén és csapata közösen tervez.

Beleszólási lehetőségek

- meg kell határozni, hogy hol van értelme az agilis munkavégzésnek, és hol érdemes bevezetni
- a kevesebb ellenőrzés (hierarchiák csökkentése) és a közvetett irányítás szabályozása
- bérezési struktúra és biztos jövedelem
- a munkaidő-keret szabályozásának sarkalatos pontjai (pl. szünetek betartása, mikroszüneteké is)
- a továbbképzés növelése > stratégiai munkaerő-tervezés a digitalizáció miatt > a jövő feladatainak meghatározása (elbocsátás helyett job enrichment)
- jobb felszerelés az időszerű és gyakorlatias oktatáshoz, csapatszintű coaching és mediáció (elő és utóképzések) > képességoffenzíva
- beleszólás a szerepek és felelőségek kialakításába > ki dönt, ha törzsekben dolgozunk (ki illetékes betegállomány vagy szabadságotól esetén stb.)
- a szakképzett érdekképviselői munkához szükséges struktúrák javítása
- a munkatársak szaktudásának mozgósítása és bevonása
- helyi érzékelőpontok kialakítása > a munkatársak közvetlen megszólítása > a szabályozások hatékonyságának lekérdezése
- letről felfele szabad mozgástér kialakítása
- a csapatok felelősségének növelése, önálló döntési lehetőség a munkatempóról
- az EÜT feladata: az EÜT-nek ki kell alakítani önképét, európai szintű, megszabott, kötelező szabályozás az agilis munkavégzéshez és egész Európára kiterjedő bevezetésének és alkalmazásának irányelve



2. munkacsoport (balról jobbra): Reiner Ginko (DE), Michael Liebenow (DE), Ersébet Varga (HU), Péter Szabó (HU)

3. FÓKUSZ: Edge computing | 5G

RÖVID ÁTTEKINTÉS

A pereminformatika (**edge Computing**) esetében a felhőalapú informatikával szemben az információk feldolgozása az információforráshoz közel, a hálózat peremén (angolul edge) zajlik. Az edge computing egy nyitott, elosztott IT architektúra, jellemzője a decentrális adatfeldolgozási kapacitás. Az edge computing azonban nemcsak a mobil informatikát alapozza meg, hanem a dolgok internetének (Internet of Things, IoT) technológiáit is. Az edge computing keretében tulajdonképpen a (mobil) készüléken keletkező adatokat egy helyi személyi számítógép vagy szerver közvetlenül dolgozza fel, anélkül, hogy az adatok átkerülnének egy számítógépközpontba.¹

Edge Computing és az 5G. Mindegy, hogy a járművek közötti kommunikációról van-e szó, vagy a közbiztonságról, esetleg az intelligens városok (Smart Cities) érzékelőhálózatáról, az összes IoT alkalmazás előfeltétele egy a jelenlegi LTE hálózatoknál megbízhatóbb és méretarányosabb konnektivitás. (...) Ezért nyilvánvaló, hogy az edge computing különösen az 5G hálózat vonatkozásában lesz fontos, mert tehermentesíti az ötödik generációs hálózatot. A pereminformatika a hálózatban üzemelő számtalan IoT készülék által termelt óriási adatmennyiséget helyben, a hálózat peremén dolgozza fel. Ezért az edge computing jelentős mértékben csökkenti a látenciaidőt és sikerkritikus tényező az 5G hálózatoknál.²

1) <https://www.cloudcomputing-insider.de/was-ist-edge-computing-a-742343/>

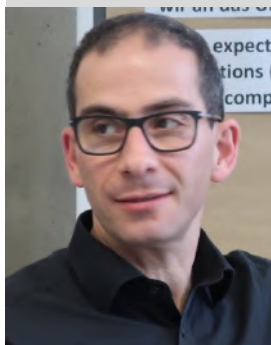
2) <https://www.funkschau.de/telekommunikation/artikel/156877/>

MIT AKARUNK ELÉRNI

Európai keretek között szeretnénk jó munkafeltételeket, úgy, hogy azok folyamatosan lépést tartsanak az új üzleti területek innovációs folyamataival és rugalmasan illeszkedjenek a jövőbeli követelményekhez.



3. munkacsoport (balról jobbra): Virginie Labrousse (FR), José Carlos Hernandez (ES), Odysseus Chatzidis (DE)



Odysseus Chatzidis
(Deutsche Telekom
EÜT elnök, DE)

“Európai szinten akarunk részt venni a szociális innovációk alakításában! Az edge computing segítségével ügyfélspecifikus megoldásokat tudunk felkínálni. Vannak olyan esélyek és lehetőségek, melyek a vállalat és a munkavállalók számára egyformán hasznosak.”

A 3. MUNKACSOPORT EREDMÉNYEI

Az innováció döntő szerepet kap a versenyben. Egy olyan innovatív vállalatnál dolgozunk, mely sikeres szeretne lenni, ehhez azonban minden szinten meg kell változnia: az ügyfeleknél, a munkatársaknál és a vezetésnél. Ez a változás csak akkor lehet sikeres, ha a munkatársakat is bevonjuk, szaktudásukra és gyakorlati tapasztalataikra támaszkodunk.

Beleszólási lehetőségek

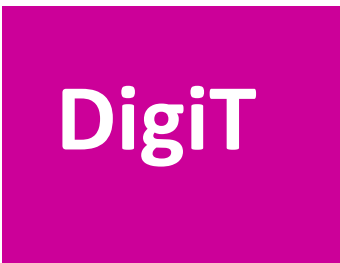
A digitális innováció (edge computing 5G) esélyt ad a folyamatok és szolgáltatások decentralizálására, ami a dolgozók számára is előnyt jelent. **Ehhez azonban újra kell gondolni innovációs magatartásunkat:**

- az érdekképviselések bevonása (a tervezés, a fejlesztés és a végrehajtás során)
- a kölcsönös bizalmon alapuló kultúra kialakítása
- folyamatos kompetencia és tudásbővítés (Life-Long-Learning)

Az innovációhoz transzparens keretfeltételekre és egységes vezetői követelménykatalógusra van szükség

- keretet adó pilot megállapodások, melyek lefedik a szabályozási tényállásokat
- irányítúként szolgáló iránymutatások, melyek megszabják a folyamatos felülvizsgálat kereteit
- munkavállalóbarát innováció (dolgozók tájékoztatása, terméktesztelés, a munkatársak átképzése)
- a vállalat növekedésre alkalmas területeinek beazonosítása (átszervezési terv egyeztetése, a munkáltatóval közösen: kvalifikációs alap)
- a termékbevezetést megelőzően lennie kell egy befejezett dolgozói end-to-end tesztszakasznak, vállalaton belüli tesztelés saját szakértőkkel
- az intézkedések következményeinek mérlegelése (minőség, ráfordítás, költségek)

Gyorsabbnak kell lennünk az innovációs folyamatoknál, ha biztonságot akarunk munkatársaink számára!



DIGITIZATION AND WORK 4.0

A new area for information, consultation and active involvement of Trade Unions and EWCs in the European ICT sector, referring on transferable best practices on the example of Deutsche Telekom (DigiT)

VP | 2017 | 008 | 0019

A **DigiT** növeli a digitális változáshoz szükséges munkavállalói kompetenciát.

A **DigiT** támogatja a vállalati és szakszervezeti érdekképviseleteket, ha reagálni kell a Munka 4.0 kihívásaira.

A **DigiT** előmozdítja a foglalkoztatáspolitikai perspektívákat a munka digitális világának kialakításánál.

EURÓPAI PARTNEREK

Projektgazda és társkérelmező (stratégiai partnerek)

DE	Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB VHS)	
DE	Europäischer Betriebsrat (EBR) European Works Council (EWC) Deutsche Telekom	EBR EWC Deutsche Telekom
AT	ÖGB, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)	
HR	Hrvatski sindikat telekomunikacija	
ES	Comisiones Obreras, Federación de servicios	

Társult szervezetek (operatív partnerek)

BE	UNI Europa	
DE	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	
PL	NSZZ "Solidarnosc" T-Mobile Polska S.A.	
HU	Távközleszi Szakszervezet	
GR	Greek Telecom Employees' Federation	
RO	SINDICATUL NATIONAL din TELECOMUNICATII	

Impresszum

Kiadó: Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB | VHS)
Ravensberger Park 4, 33607 Bielefeld

Felelős: Dorothee Hildebrandt
Szerkesztő: Gisbert Brenneke
Fotók: Deutsche Telekom AG | Arbeit und Leben Bielefeld

2018. december



Az Európai Bizottság pénzügyi támogatásával

A kiadvány szerzőjét kizárólagos felelősség terheli, a Bizottság nem felelős az azokban foglalt információk semminemű felhasználásáért

www.digit-project.eu