

Munkaügyi Szemle

Az emberi erőforrással foglalkozók digitális szakfolyóirata

LVIII. évfolyam

2014 / 3. szám

Megjelenik: 1957-től 2013-ig nyomtatásban, 2014-től digitális formában, kéthavonta.

Főszerkesztő: Munkácsy Ferenc

Szakmai partnerek: Budapesti Corvinus Egyetem, Szervezeti Magatartás Tanszék • Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet • Károli Gáspár Református Egyetem, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék • Szegedi Tudományegyetem, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék • Magyar Közgazdasági Társaság.

Tanácsadó testület: Bagó József, Benedek András, Bokor Attila, Borbély-Pecze Tibor Bors, Gábor R. István, Halm Tamás, Juhász Márta, Koncz Katalin, Kovács Géza, Kun Attila, László Gyula, Lovretity Zsigmond, Nagy Katalin, Nemeskéri Gyula, Neumann László, Poór József, Rúzs Molnár Krisztina, Schwertner János, Takács Sándor.

A folyóiratot kiadja: a Struktúra Munkaügy Kiadó és Tanácsadó Kft.

A kiadó és a szerkesztőség postacíme: 1022 Budapest, Barsi u. 6.

A kiadásért felel: a Kiadó ügyvezető igazgatója

A szerkesztésért felel: a folyóirat főszerkesztője

Weboldal: www.munkaugyiszemle.hu E-mail: info@munkaugyiszemle.hu

Nyomtatott folyóirat (2013-ig): HU ISSN 0541-3559

Digitális folyóirat (2014-től): HU ISSN 2064-3748

Éves előfizetési díj: 20.000 Ft (15.748 Ft + 27% Áfa)

Kedvezményes előfizetés diákok, kutatók részére 12.700 Ft (10.000 Ft + 27% Áfa)

Előfizetés: www.munkaugyiszemle.hu/elofizetes-2

Az egyes folyóiratszámok az előfizető által megadott e-mail címre küldött azonosító segítségével PDF formátumban érhetőek el.

A közleményekben a szerzők saját szakmai álláspontjukat képviselik.

A folyóirat megjelenését a **Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány** támogatja.

Minden jog fenntartva.

Beleértve a Kiadó előzetes írásbeli engedélye nélkül (a részleteket illetően is) a reprodukálás, sokszorosítás, utánközlés, elektronikus úton (interneten) történő továbbítás, megosztás, adatbázisban vagy webhelyen történő elhelyezés, valamint a fordítás jogát. A jogosulatlan felhasználás jogi következményeket von maga után.

Tartalom

(A címre kattintva közvetlenül elérhető a publikáció)

TRENDEK, VÉLEMÉNYEK

- 4** *Borbély-Pecze Tibor Bors:* A változatos pályafutás értelmezése és kritikája. Meddig hajlik az egyén?
- 7** *Lovretity Zsigmond:* Káprázat – valóság (Konfidencia – kompetencia)
- 9** Női szakma lett a HR? Repedezik vagy törhetetlen az üvegplafon? Beszélgetés Karoliny Mártonné egyetemi docenssel (*Munkácsy Ferenc*)

LEKTORÁLT TANULMÁNYOK (PEER-REVIEWED STUDIES)

- 12** *Németh Tibor:* Közelkép, távolkép a növekedésről, foglalkoztatásról
- 31** *Ferincz Adrienn – Szabó Zsolt Roland:* Z generáció a megváltozott munkakörnyezetben – gazdálkodási és menedzsment hallgatók preferenciái
- 42** *Marosné Kuna Zsuzsanna – Czeglédi Csilla:* Az érett korú munkavállalók, mint humán tőke. Az oktatás szerepe foglalkoztatásuk növelésében

SZAKCIKKEK, ELEMZÉSEK

- 55** *Karácsony Péter:* Munkaszervezés hatékonyságának elemzése munkanaptanulmányok módszerével
- 60** *Koltai Luca:* A közfoglalkoztatottak jellemzői
- 70** *Kádek István – Juhász István:* Kompetenciafejlesztő módszerek az Emberi erőforrások szakos hallgatók felkészítésében
- 79** *Kőműves Barbara:* Érdekviták, illetve az azokhoz kapcsolódó alternatív vitamegoldási módszerek szabályozása az új Munka Törvénykönyvében
- 87** *Ferge Zsigmond:* A németországi minimálbér-megállapodás, avagy mi számítandó a minimálbérbe
- 92** *Makai Zsuzsanna – Takács Szabolcs:* Munkahelyek feltárásának leegyszerűsített modellje – korlátai és hatékonysága, illetve egy lehetséges alternatívája
- 98** *Koncz Katalin:* Gyorselemzés: nők a Parlamentben – 2014

NAPLÓ

- 105** Munkaerő-mobilitás Európában: mítosz és valóság. Andor László előadása a Corvinus Egyetemen (*Nagy Katalin*)
 - 107** *Bagó József:* Chronica Laboris. Munkaidő-csökkenés – strukturális reformok – munkavállalás külföldön
- ***
- 110** English abstracts of peer-reviewed studies
 - 111** Pénzügyi beszámoló a „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány 2013. évi gazdálkodásáról



www.irascoach.hu

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

A VÁLTOZATOS PÁLYAFUTÁS ÉRTELMEZÉSE ÉS KRITIKÁJA

Meddig hajlik az egyén?

A *protean career*, mint fogalom Douglas T. Hall munkásságának központi eleme, amelynek pontos jelentésén a hetvenes évek közepétől kezdődően dolgozik a szerző. Olyan új fogalom megalkotásán fáradozik, amely elszakítja a karrier forgalmát a szervezeti pályafutástól és annak kereteit az olajsokkok után kibontakozó új munkaerőpiac jellegzetességeihez köti. Gondolkodásával nincs egyedül; az „alkalmazotti lét” megváltozásának pályatanácsadás felől közelítő leírására számos kísérlet született az elmúlt évtizedekben. Valóban mindennek mértéke és egyedüli felelőse az egyén lenne? Ezt a kérdéskört tekintjük át röviden.

A változatos, határvonalak nélküli pályafutás

Értelmezésében (Hall, 1976, 2004) a protean career (magyarul kb. **változatos pályafutás**) elszakad a munkaszervezettől és a karriert olyan tevékenységnek tekinti, amelyet az egyén irányít. Ennek a karrierútnak a tartalmát az egyén képzési tapasztalatai (ide értve a folyamatos tanulás minden formáját), eltérő munkahelyeken szerzett munkatapasztalatai és az egyes szervezeti kultúrákban szerzett saját tapasztalatai formálják. A változatos pályafutású egyének karrier-integritását saját döntései és saját ambícióinak kielégítése jelenti, nem csupán a munkahely adta előmeneteli lehetőségek kihasználása. Az életpálya sikeressége belső tényezőkön múlik és kevésbé külső értékeléseken.

Az elmúlt időszakban a változatos pályafutás fogalma mellett teret nyert a **határvonalak nélküli karrier** (boundaryless career, Arthur and Rousseau, 1996). A termelő szervezeti keretek a) a globalizáció (globális és vállalati out- és insourcing), b) a „tudásmunkás” munkaerő arányszámának növekedésével a munkapiacra feloldódnak. A klasszikus (ipar)vállalat/szervezet esetében látható határokat adó kategóriák (alkalmazott vs. vállalkozói megvalósító) elmosódnak (határvonalak nélkülivé válik a munkamegosztás).

Ma már hozzátehetünk egy c) pontot is, amely a „munkát (is) szállító közeg”, a telekommunikáció forradalmával írható le. E változás már messze nem csak az „értelmiségi” munkaköröket érte el. A magyar munkajogban korábban is megvolt a helye ennek a fajta munkavégzésnek (bedolgozó), csak szerepe limitált maradt. A bedolgozó olyan önállóan tevékenykedő munkaerő, akinek a tevékenységét minőségi/ mennyiségi mutatókkal határozzák meg, azonban tevékenysége helyileg nem kötött. Ezen lényeges különbség számos munkaszervezési, ellenőrzési és munkavédelmi kérdést vet fel.

Ebben a környezetben négy releváns alapkérdés marad: a) Mit kell megcsinálni? b) Hol? c) Kinek? és d) Hogyan? A munkavégzésre történő fizikai összefüggés már nem peremfeltétel, legalább is nincsen rá folyamatosan szükség. A Hall féle modell (1976) öt kulcskritérium alapján veti össze a tradicionális és a változatos pályafutást.

Borbély-Pecze Tibor Bors, szakmai tanácsadó, Nemzeti Munkaügyi Hivatal.

Szempont	Tradicionális pályafutás	Változatos pályafutás
Ki a felelős?	szervezet	egyén
Meghatározó érték	szervezeti előmenetel	„növekedés szabadsága”
Mobilitás súlya	alacsony	magas
Sikeresség megítélése	fizetés, pozíció	lélektani sikeresség
Meghatározó attitűd	elköteleződés a szervezethez	elégedettség a munkafeladatokkal

Modellje továbbfejlesztésével Hall (2004) négyablakos rendszert alakított ki, amelyben az X tengelyen az egyén **adaptabilitásának** (adaptability) a foka, míg az Y tengelyen az egyén viselkedésének **öntudatossága** (self-awareness) kapott helyet. A változatos pályafutás leírása nem egyedülálló, elég a Magyarországon jobban ismert Super-féle nem tradicionális (nem folyamatos) pályafutásra gondolnunk (ld. pl. Szilágyi, 2000).

		ADAPTABILITÁS	
		magas	alacsony
ÖNTUDATOSSÁG	magas	Proaktív viselkedés („smart”)	Blokkolt viselkedés („lefagyás”)
	alacsony	Kaméleon viselkedés (reaktív)	Rigid viselkedés (törékeny)

Karrier birtokosok?

A változatos, határokat nem ismerő karrier fogalmak felfutása ugyanakkor a másik oldalról terhermentesíti a munkaadót és az államot is, mintegy az egyénre terhelve a saját pályafutásával járó legtöbb felelősséget, döntést és a döntések kockázatát (pl. anyagi, egészségügyi, pszichés, fizikai, stb.) Mindez a karrier roppant népszerű értelmezési kerete is lehet egy olyan Európában, ahol a népesség öregszik, az eltartó/eltartotti arányok romokban hevernek, a munkaszervezetek laposodnak és az egészségügyi-, nyugdíjrendszerekre hosszú távon tarthatatlanul erős nyomás nehezedik. Számos európai gazdaságban nincsen elegendő munkamennyiség.

Frappánsan könnyű lehet tehát az egyén aktivitását túlhangsúlyozó elméleteket kiválasztanunk (vö. workfare state). A karrier/pályafutás birtoklásának (career owner) azonban külső, földrajzi-szociológiai és gazdasági meghatározói is vannak. Nem érdektelen például, hogy az egyén milyen oktatási kínálatból választhat, vagy hogyan működik az esélyek kiegyenlítése. Szintén kritikáját képezheti a fent vázolt elméleteknek az egyén, a „karrierépítő” származási mikrokörnyezete, családi lehetőségei, amelyek messze túlmutatnak az egyén egyetemleges felelősségén életpályaeépítésének minden szakaszában.

Így a változatos pályafutás elméletének számos kritikája is létezik. Például saját, életút interjúk elemzésére épülő tanulmányában Brocklehursts (é.n.) kiemeli a munkafeladat elvégzését segítő

rutin védelmi szerepét. Amennyiben a senior munkavégző az általa nap mint nap ellátandó feladatokban nem találna rutint, az kimerítené az egyén szervezetét pszichés és fizikai értelemben egyaránt. A munkát adó ugyanebben érdekelt, hiszen nem szeretne adott feladat elvégzésében járatlan (vö. rutintalan) megvalósítóval dolgoztatni. A szerző másik megállapítása, hogy a szakmai pályafutás az interjúalanyok döntő részénél egy nagyobb **életcélrendszer** része, tehát a karrier/pályafutás fejlesztése nem tekinthető az egyetlen életcélnek (ez pontosan a sérülékeny, egydimenziós ember sajátossága).

Régi új életpályák

Mirvis és Hall (1995) modelljükben jól követik a XXI. századi karrier megváltozását, melyek messze állnak a XX. századi „hagyományos” modellektől (Super, 1980). Kódolva lehet bennünk a **kapunyitási pánik**, az életpálya első harmadára eső krízis, a karrier közepére eső kiégés és munkapiaci kiesés esélye, a fenntartás (Super, 1980) helyett a stagnálás esélye, valamint a korai kiégés. Ugyanakkor az Európai Unió alapértékeinél maradván a protean career, mint modell egyszerű „másolása” magával hozza a társadalmi felelősségvállalás, társadalmi befogadás megjelenítésének tökéletes hiányát. Ahogyan kevés helyet kap a modellben a vállalat nyújtotta szociálpolitika szerepe is.

Irodalomjegyzék:

- Arthur, M. B. – Rousseau, D. M. (eds.) (1996): The Boundaryless Career: a New Employment Principle for a New Organizational Era. Oxford University Press, New York.
- Brocklehurst, M.: Self And Place: A Critique Of The 'Boundaryless Career'.
<http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/cmsconference/2003/proceedings/identity/brocklehurst.pdf>
- Hall, D.T. (1976): Careers in Organizations. Goodyear Pub. Co.
- Hall, D.T. (2004): The protean career: A quarter-century journey. Journal of Vocational Behavior, 65, 1–13.
- Mirvis, P.H. – Hall, D.T. (1995): The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. Journal of Vocational Behavior, 47, 269-289.
<http://www.werkgoesting.uhasselt.be/Documenten/artikel%20Hall%20Mirvis.pdf>
- Szilágyi Klára (2000): Munka-, pályatanácsadás, mint professzió. Kollégium, Budapest.
- Super, D.E. (1980): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. Journal of Vocational Behaviour, 16, 282-298.

Vissza a tartalomjegyzékhez

LOVRETITY ZSIGMOND

KÁPRÁZAT – VALÓSÁG (KONFIDENCIA – KOMPETENCIA)

Az emberek millióit jellemzi a gyenge magabiztosság, s a legtöbbjük szenved is ettől. Nem utolsó sorban azért, mert csupán szándék és akarat alapján nehéz fejleszteni azt. Jó hír azonban, hogy a gyenge konfidencia sikereink elérésében kevésbé problematikus, mint azt gondolnánk – fejti ki kitűnő könyvében Tomas Chamorro-Premuzic.¹ A sématorró, gondolatébresztő könyv indukálta a következő rövid szemlézés/értekezés megírását.

Mindennapi életünkben, egyre inkább narcisztikussá váló társadalmunkban, az újságolvasót, TV nézőt, közösségi média fogyasztót, választót, nem utolsó sorban a HR szakmát művelőt, sokan, sokféleképpen szándékoznak és képesek elkápráztatni, lenyűgözni, erőteljes önbizalmukkal, magabiztos megjelenésükkel, fellépésükkel. Határozott álláspont, megfellebbezhetetlen, tanult (modoros), sokszor arrogáns, lehengerlő, ellentmondást nem tűrő viselkedésminták rajzolják meg, teszik követendővé a sikeresnek látszó, látszólag erre termett állásskereső, a karriert, előrelépést tervező munkavállaló, de főként az ún. magabiztos vezető profilját. Sokan azt hiszik, a **magabiztosság (konfidencia)**, a felfújt önbizalom, a jelen és jövőbeli sikerek kulcsa, holott kutatások bizonyítják a konfidencia és a valós teljesítményt megalapozó **kompetencia** gyenge korrelációját. Mire törekedünk a fejlődésben-fejlesztésben: higgyünk az önsegítő irodalomnak, a bombabiztos önbizalom-fejlesztő technikáknak, legyünk önbizalomtól duzzadó, magunkra koncentráló, a narcisztikus társadalom elvárásainak megfelelő, végül, előbb-utóbb csalódást keltő „sztárok”; narcisztikus emberek, munkavállalók, vezetők, vagy koncentráljunk inkább kompetenciáink fejlesztésére?

A narcisztikus emberekre (személyiségekre) jellemző nagyságuk, grandiozitásuk irreális érzékelése, a felfújt önbizalom, a felsőbbrendűség érzete, a negatív visszacsatolások elutasítása, vagy figyelmen kívül hagyása. A narcisztikus emberek gyakorta manipulatívak, félrevezetőek, céljuk a hatalom, az elismertség és a siker elérése – minden áron. Narcisztikus társadalmunk egyik megnyilvánulása például a Facebook is, amely használóit képessé teszi (teheti) mind a konfidencia, mind a kompetencia **illúziójának** megteremtésére azzal, hogy a „csoport-tagot” sikeres és magabiztos személyként ábrázolja önmaga és főként mások előtt.

A képesség **érzete** és **megléte** között a legtöbbször jelentős különbség feszül. Népszerű magazinok, blogok, guruk, sokszor eltúlozzák az önbizalom szerepét a jövő és a siker eldöntésében. Néhány közkeletű vélekedés kiemelhető, mint például: „*ha magabiztos vagy, minden célod el fogod érni, de a nélkül nincs esélyed a sikerre*”, vagy „*ha szereted önmagad, az életed tökéletes lesz*”, és „*mindnyájan megtaníthatjuk magunkat a magabiztosságra, s ezzel minden problémánk megoldódik*”, végül „*a magabiztos emberek tízszer sikeresebbek, mint azok, akik annak híján vannak*”. Ezekkel a kijelentésekkel azonban több probléma is van. Nem könnyű a magabiztosság megszerzése. Ha így lenne, senki sem aggódna gyenge önbizalma miatt, egyszerűen, különféle csodatáplálék elfogyasztásával megszüntethetné, mint az éhséget, vagy a szomjúságot. Még ha sikerülne is – csak önmagában – fejlesztenünk önbizalmunkat, az nem hozná meg a valódi sikert.

Lovretity Zsigmond HR szakértő, vezetői coach. zslovretity@gmail.com

¹ Tomas Chamorro-Premuzic (2013): Confidence. Overcoming Low Self Esteem, Insecurity and Self-Doubt, Penguin Group, New York. (A kötetben a témakör gazdag irodalomjegyzéke található.)

Az illúzió, miszerint a magabiztosság segíti elérni azt, amit akarunk, hihetetlen nyomást jelent számunkra abban, hogy legyünk **asszertívek** és fordítsuk ezt a siker kovácsolására. Ennek konzekvenciája, hogy a hiányzó önbizalom büntudatot és szégyent ébreszt. Aki erős önbizalmat érez, irreális várakozással van az iránt, mennyiben segíti ez őt a **teljesítésben**, céljai elérésében. A képesség (kompetencia) érzete és megléte közötti rés csak akkor zárható, ha képességeinkről reális tudással rendelkezünk, vagy azok fejlesztésére koncentrálunk. Vagyis, az erősebb önbizalom tágítja a rést, míg a gyengébb szűkíti azt.

A szakirodalomból ismert „konfidencia-kompetencia ciklus” írja le ezt a körfolyamatot a következő elemekkel: **reputáció** (1), ahogy mások kompetenciáinkat látják. Ennek megértése a **konfidencia** (2), ahogy mi látjuk kompetenciáinkat, s amely ösztönzést adhat a fejlesztésre. Ez vezet a **felkészüléshez** (3), azaz a kompetenciák tudatos megszerzéséhez. Akciók révén fejtjük ki a **teljesítményt** (4), amelyben a kompetenciák megmutatkoznak, és eredmények révén beépülnek reputációnkba (a körfolyamatba).

Ha a cél a kompetenciák fejlesztése (s ma már a legtöbb HR fejlesztési program erre koncentrál) hogyan teljesíthető ez? A népszerű hiedelmekkel szemben a válasz: inkább a gyengébb, mint az erősebb önbizalom révén, ugyanis az erősebb önbizalom (gyakran gyengébb önismerettel) gátolhatja az önfejlődést, míg a gyengébb támogatja, ösztönzi azt.

A konfidencia-kompetencia síkon Chamorro-Premuzic négy állapotot foglal „rácsba” (confidence-competence grid). **Inkompetens konfidencia** (1) (erős konfidencia, gyenge kompetencia), amely a legtöbb konfidens személyre jellemző, akik nem értik pontosan, hogyan látják őket **mások**, ezért széles körű visszacsatolásra van szükségük. A gyenge konfidencia és gyenge kompetencia a **reális önbizalomhiány** (2) kategóriát jelöli ki. Aki ebbe tartozik, ismeri gyengeségeit, határait, amelyek fejlődését ösztönzik, erre építhető célirányos fejlesztése. Az erős kompetenciákkal és gyenge önbizalommal rendelkezők a **perfekcionista önkritikusok** (3). Ez jellemzően nagyon sok kivételes teljesítményt nyújtó személyiséget. Számukra furcsának tűnő fejlesztési tanács adható: rejtse el mások elől bizonytalanságait (mint azt számos kivételesen sikeres ember teszi). Miért fontos ez? Még ha valójában kiemelkedően kompetens is valaki, az önbizalom hiányának jeleit adva a sikereit is korlátozhatja, különösen azok körében, akik, s ez gyakran előfordul, nem képesek a konfidencia és a kompetencia között különbséget tenni. A konfidencia-kompetencia rács negyedik eleme az ideális helyzetet, a **reális konfidencia** (4) állapotát rögzíti, vagyis az erős önbizalom a kompetencia magas szintjével párosul. A fejlesztés célja ez esetben az ideális állapot fenntartása, az elbizakodottság, a folyamatos fejlődési igény múlásának megelőzése lehet.

Az előzőek alapján összegezhetjük: ugyan szükségünk van erős önbizalomra, de amire valójában szükségünk van, az az önbizalom és a képességek közötti rés szűkítése, zárása.

Narcisztikussá váló kultúránkban önbizalmunk illúziókra épülő fejlesztése kortünetté vált, de ha azt nem alapozzuk meg kompetenciáink fejlesztésével, önmagában nem segít céljaink elérésében. Az optimizmus és az önbizalom sem lesz sikertényező, ha nem realisztikus, sőt érzéketlenné tehet bennünket fejlődésünkkel szemben, nem lesz támaszunk a ránk leselkedő kudarcok elkerülésében. A népszerű hiedelemmel (és törekvésekkel) szemben a feltűnően magabiztos emberek kevésbé népszerűek környezetük szemében. Hosszabb távon kedvezőbben ítéljük meg a teljesítmény képességét, kompetenciáit (kiemelten a szociális kompetenciáit) láttatni és működtetni képes, ám önbizalomtól kevésbé duzzadó embereket tágabb környezetünkben és munkahelyünkön egyaránt. A valódi fejlődésben előnyösebb lehet bizonytalanságaink, gyengeségeink felismerése, elfogadása, mert ez **fejlődési motivációt indukál**.

Vissza a tartalomjegyzékhez

NŐI SZAKMA LETT A HR? REPEDEZIK VAGY TÖRNETETLEN AZ ÜVEGPLAFON?

A Munkaügyi Szemle 2014/2. számában nagy érdeklődést keltő, informatív tanulmány² jelent meg, amely a nemzetközi szakirodalom és jelentős kutatási eredmények ismertetésével a HR szakma nőiesedésének összefüggéseivel foglalkozik. Az egyik szerzővel, *Karoliny Mártonnéval*, a Pécsi Tudományegyetem docensével felidézve a tanulmány megállapításait próbáljuk „kézzelfoghatóbbá” tenni e markáns trend okait és következményeit.

– Női szakmának tekinthető a HR Európában?

– A világ más gazdaságilag fejlett térségeihez hasonlóan, a nyugat-európai országokban is jellemző, hogy az ott már mintegy évszázados múltra visszatekintő személyzeti/HR munka, mint foglalkozás egyre több nőt vonz. A nők HR szakmába történő erőteljes beáramlási periódusa jellemzően a 70-es 90-es évek közötti időszakra tehető. Azóta egyre több régióból (USA, Ausztrália, UK) erősítik meg az empirikus vizsgálatok azt a tendenciát, hogy a női HR-esek részaránya meghaladja az e szakmában foglalkoztatott férfiakét, azaz hogy a HR női szakmának tekinthető. E tendencia érvényességét és folytatódását jelzik például az 1995 és 2004 közötti európai fejleményekről beszámoló vizsgálatok is.

– Megfigyelhetők-e különbségek az európai régiók között, és a magyar adatok hol helyezkednek el ebben a tekintetben?

– Az az empiria, amelynek segítségével e tekintetben véleményt tudok formálni, részben a Cranet hálózat³ közös terméke, részben pedig a hálózati tagok publikált elemzéseinek eredménye. Az egyik, 11 nyugat-európai ország gyakorlatát és annak egy évtized alatt bekövetkezett változásait e tekintetben vizsgáló tanulmány megállapításai szerint a női HR-esek aránya már az 1995-ös felmérés idején minden nyugat-európai országban – igaz jelentős országonkénti különbségekkel – meghaladta a férfiakét.

Saját vizsgálataink, elemzéseink ugyanebből az adatbázisból merítve Kelet-Közép-Európa, a volt szocialista országok régiójának sajátosságaira fókuszálnak. Azt észleltük, hogy e régióban kivételesen magas a női HR-esek aránya. Miközben a Cranet 32 országot magában foglaló teljes mintájában a női HR-esek részaránya 2005-ben 60% volt, a kelet-közép-európai régió országainak megfelelő adata több mint tíz százalékponttal volt magasabb, a magyar mintában pedig elérte a nyugat európai mintabeli rangsorvezető ország, Dánia szintjét (78,5%).

– Mi indokolhatja e régióban a női HR-esek kiemelkedően magasabb arányát? Esetleg az, hogy a posztkommunista országokban alacsony a „személyzeti munka” presztízse, és ez pedig – számos kutatásból tudjuk – egyik kiváltója egy szakma nőiesedésének.

² Karoliny Mártonné – Galambosné Tiszberger Mónika: A HR szakma nőiesedése és a HR stratégiai integrációjának alakulása Európában - Repedezik vagy törhetetlen az üveglafon? Munkaügyi Szemle 2014/2. 30-45. old.

³ A Cranet (Cranfield Network on International Human Resource Management, www.cranet.org), mint mára a világ egyik legnagyobb független emberi erőforrás menedzsmentet kutatóhálózata rendszeresen ismétlődő reprezentatív adatgyűjtéseivel, nemzetközi összehasonlító elemzéseivel és minőségi eredményeinek terjesztésével az emberi erőforrás menedzsment számtalan elméleti és gyakorlati aspektusát vizsgálja. Tagjai a világ majd félszáz országának képviselőitében egy-egy egyetem kutatói, ahol Magyarországot 2004 óta a Pécsi Tudományegyetem KTK kutatói reprezentálják.

– Ez a feltételezés már az első eredmények láttán is megfogalmazódott bennünk. Ám amikor Magyarország esetében a második felmérési forduló számai is megerősítették ezt a kelet-közép-európainak látszó jellemzőt, szisztematikus, alapos vizsgálatot terveztünk az összefüggések felderítésére. Segítette a munkánkat, hogy a Cranet-hálózatbeli kutatótársaink érdeklődését is felkeltette a HR szakma feminizációjának Nyugat-Európában is megfigyelhető trendje. Ugyanakkor joggal merült fel először úgy a kérdés, hogy vajon a HR szakma nőiesedése, sőt elnőiesedése, nem mond-e ellent a HR funkció presztízsének fokozódásáról, erősödő stratégiai jelentőségéről szóló teóriák és empirikus eredmények jelezte trendnek. Az egymást keresztezni látszó tendenciák közötti összefüggések kibogozása nem bizonyult egyszerűnek, de érdekes feladatot jelentett – ha lehet egyáltalán múlt időben nyilatkozni e kérdés kapcsán.

A foglalkozások státuszvesztése és a feminizáció közötti kapcsolatok létét egyformán valló, ám annak alakulását ellenkező irányúan magyarázó elméletek közül az egyik – a sorbanállási elmélet – azt állítja, hogy egy foglalkozás státuszvesztéséből következik a nők részarányának növekedése, míg az ún. leértékelődési elmélet szerint a feminizáció következménye lesz a státuszvesztés. Az utóbbi logikája szerint tehát akár feltételezhető lenne az is, hogy a nőknek a HR szakmában fokozódó térhódítása a HR részlegek tekintély- és befolyásvesztését eredményezi.

Az elméleti feltételezések empirikus ellenőrzései viszont azt mutatták, hogy bár a HR pozíciókban és a vezetői posztokon Nyugat-Európában egyre több nő található, e régióban a HR szakma státusza, stratégiai integrációja nem csökkent, hanem erősödött. Tehát nem találtunk bizonyítékot a presztízs és a nőiesedés közötti oksági kapcsolatra.

– Vagy az erőteljes feminizáltság e régióban inkább a HR szakma és a HR részlegek alacsony státuszát, gyenge befolyását jelzi?

– Igen, a kérdés izgalmas, de a válasz megragadása továbbra sem bizonyult könnyűnek. Ezért a HR stratégiai integrációjának a hivatkozott cikkben részletesen jellemzett újradefiniálásával is megpróbálkoztunk, ahol ígéretes új szálakra találtunk, de a kezdeti ellentmondást így sem sikerült feloldani.

A köznapi vélekedéseinket tükröző sorbanállási, illetve a leértékelési elméletek összefüggéseinek érvényessége így nem csak a HR szakma tekintetében kérdőjeleződött meg többszörösen is, hanem érvényesülésére mások komoly számítási apparátust bevető longitudinális vizsgálatai sem találtak bizonyítékot. Ezért használhatóságukat elvetettük és más magyarázó tényezők keresésébe kezdtünk.

Ilyennek találtuk például azt az elgondolást, ami szerint a nemek közötti különbségeket az egyes pozíciókhoz kötődő sztereotípiáknak való megfelelésük alakítja. A nemi sztereotípiák a férfiakat és a nőket ellentétes tulajdonságokkal ruházzák fel, olyanokkal, mint hogy az előbbiek versengők és teljesítményorientáltak, a nők pedig együttműködők, gondoskodók.

Az ilyen általánosító, sztereotipizáló vélemények szerint a HR munka bizonyos szerepeiben – mint például a munkatársaknak nyújtott támogatás, az oktatás vagy az adminisztratív feladatok ellátása – a női tulajdonságok jobb teljesítményt eredményeznek, mint a férfiakéi. A munkaszerepekhez kapcsolódó nemi sztereotípiák illeszkedéselmélete szerint a HR női szakmának minősítése az ezt a foglalkozást választó nők számára ígéretes előmeneteli esélyeket tartogat, esetleg az üvegplafon áttörésének lehetőségét is felcsillantja. Ennek fényében a közép-kelet-európai HRek körében jellemző magasabb női HR vezetői arányok a repedező üvegplafon empirikus bizonyítékként is értelmezhetők.

– Valóban, eddig a HR területen dolgozó nők összlétszámáról illetve arányáról beszéltünk, függetlenül a hierarchiában elfoglalt helyüktől. De ugyanez a tendencia figyelhető meg, ha a vezetői posztot elérő nők arányát elemezzük?

– A legutóbbi, 2008-2010-es Cranet-felmérés alapján négy régiót vizsgáló adataink szerint a világ 30 országát reprezentáló mintában a női HR vezetők aránya összességében már kissé meghaladta a férfiakét. A nyugat-európai nagyjából 50-50%-os arány mellett az angolszász régióban ennél magasabb a női HR vezetők aránya, míg a legmagasabb (kb. 63%-os) női részarány Kelet-Közép-Európában található. Ugyanakkor a dél-kelet-ázsiai válaszdó HR vezetők döntő többsége (mintegy 70%-a) férfi volt.

Nemcsak a HR munkatársak, de a HR vezetők részaránya tekintetében is élenjáró tehát a volt szocialista országok régiója. Más szakmákhoz, szervezeti funkciókhoz képest e terület olyannak mutatkozik tehát, ahol a nők a felsővezetői körbe kerülve áttörnek az üvegplafont...

Amíg több, a nőiesedési tendencia és a presztízs hanyatlása közötti összefüggés megragadása szempontjából vizsgált szakmában (pl. pedagógus, orvos, egyetemi adminisztráció) a kutatók a hierarchikus különbségekre alig fordítottak figyelmet, esetünkben ez kifejezetten fontos elem volt. Vizsgálatunk ugyanis nem csupán egy szakma, hanem egy szervezeti funkció, pozíció hierarchián belüli helyzetének, presztízsének, befolyásának alakulását kívánta megállapítani.

A HR részleg konfigurációjában és a HR-es szakemberek profiljában bekövetkezett változásokat vizsgáló kutatók az áttekintett 15 éves időszakban, a nyugat-európai régiókban csupán néhány határozottan azonos irányban bekövetkezett módosulást azonosítottak. Ezek pedig a HR stratégiai integrációjának fokozódása, továbbá a csúcsvezetők körébe tartozó, valamint a női HR-vezetők arányának egyidejű növekedése. Azaz joggal feltételezhettük, hogy e folyamatok között pozitív irányú kapcsolat van. De az adatok részletesebb elemzése arra utal, hogy a stratégiai HR gyakorlata (azaz e funkciónak a munkaszervezet felső vezetésébe történő erőteljes integrációja) és a legfelső HR vezető neme (férfi vagy női mivolta) között nincs szignifikáns kapcsolat.

Ugyanakkor azonban az is megfigyelhető, hogy azoknál a cégeknél, ahol a HR erőteljesen integrált a csúcsvezetésbe, ott a nőknek kisebb esélyük van egyes számú HR vezetővé válni. Mindent összevetve megerősödött bennünk az a hipotézis, hogy a nők csúcsvezetésből való mellőzésének oka nem a stratégiai integráció jelenléte vagy annak hiánya, hanem az, hogy a szervezet csúcsvezetői körébe tartozó HR-munka már nem női, hanem „férfimunkaként” sztereotipizált. Így nagy valószínűséggel a munkaszerepekhez kapcsolódó nemi sztereotípiák illeszkedéselmélete az, ami a legfelső HR-vezetői pozíciót illetően a nők számára sok esetben áttörhetetlennek tűnő üvegplafon létét magyarázza.

A HR területén észlelhető üvegplafon-szindróma kapcsán véleményem szerint nem is helyes az a kérdésfeltevés, hogy repedezik **vagy** törhetetlen az üvegplafon. Elemzéseink alapján ugyanis azt állíthatjuk, hogy egyidejűleg igaz, hogy míg a HR-esek üvegplafonja sok – köztük nagyszámú kelet-közép-európai – szervezetnél repedezik, addig másoknál, a csúcsvezetői pozíciók tekintetében ma is szinte törhetetlennek bizonyul – és nem csak Kelet-Közép-Európában.

MUNKÁCSY FERENC

Vissza a tartalomjegyzékhez

NÉMETH TIBOR

KÖZELKÉP, TÁVOLKÉP A NÖVEKEDÉSRŐL, FOGLALKOZTATÁSRÓL

„Nem lehet megoldani a problémákat ugyanazzal a gondolkodásmóddal, amelyikkel előállítottuk azokat.”

(A. Einstein)

A fejlett világ már sok évtizede birkózik a csökkenő foglalkoztatás és növekedés gondjaival. Bár a költségvetési forrásokat, és az állami erőfeszítéseket arra irányítják, hogy megfordítsák a gyakorlati trendeket, tartósan nem képesek orvosolni a problémát. A cikk első fejezete áttekinti a közgondolkodás általános jellemzőit a foglalkoztatásban és a növekedésben. Ezután térben és időben nagyon széles optikával tekinti át a történelmet, amelyben a létszükségletek előteremtése szempontjából három nagyon különböző természetű civilizációt különböztet meg: a) gyűjtögetés, b) emberi termelés, c) gépi termelés civilizációját. A következő fejezet bemutatja, hogy a gépi termelés civilizációja felé tartó második átmenetben a növekedésben és a termelés munkaszükségletében milyen gyakorlati megatrendek bontakoznak ki. A gazdaság munkaszükségletének folyamatosan csökkenését az emberi akarattól független, külső törvényszerűségek hozzák mozgásba. Azaz közgondolkodásunk felett eljárt az idő. A berögzült tételeivel, reflexeivel a növekedési és a foglalkoztatási problémák nem oldhatók meg, sőt azok egyre erőteljesebb romlására számíthatunk

Munkaügyi Szemle 2012. áprilisi számában vizsgáltuk a foglalkoztatás és a növekedés egész világot és történelmi távlatokat átfogó megatrendjeit. (Németh, 2012) A megjelenés óta a téma körül kibontakozó vita azt erősítette meg, hogy a probléma megértésében, és a hatékony társadalmi cselekvésben a közgondolkodás jelenti a legfőbb akadályt. Jelen cikk ezért nem recepteket keres a napi problémákra, hanem a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás megatrendjeivel kapcsolatos közgondolkodásra irányul. Ebben a tekintetben az előző cikk folytatása más szövegből, és kiterjesztett adatbázisra támaszkodva. Mondanivalónk ezúttal sem közvetlenül a magyar valóságra és napi aktualitásokra irányul.⁴

*

Korunkban a fejlett világ két legnagyobb gazdasági, egyúttal társadalmi problémája a foglalkoztatás és a növekedés. A fejlett társadalmak egyre ingerültebbek, amiért mintegy 30-40 éve megállíthatatlanul lassul a gazdasági növekedésük és fokozódnak a foglalkoztatási gondjaik. Ezt nem nézhetik tétlenül, és már évtizedek óta egyre erőteljesebb rohamokat indítanak ellenük. A kormányok mindenütt azonos gondolkodásmóddal próbálják megoldani a problémákat. A költségvetési forrásokat, és az állami erőfeszítéseket közvetlenül a foglalkoztatásban és a növekedésben felmerülő felszíni tünetek saját országukon belüli, rövidtávú megszüntetésére irányítják. A helyzet azonban nem javul, sőt egyre romlik, a fejlett világban nem képesek tartósan orvosolni ezt a két problémát. A sok évtizede egy irányba mutató, hatalmas kormányzati erőfeszítések, és a tár-

Németh Tibor közgazdász. ntibor51@gmail.com

⁴ A kutatást értékes észrevételeikkel, kritikáikkal, javaslataikkal segítő következő kollégák segítségét köszönöm: Fekete Judit, Práger Péter, Ternovszky Ferenc, Hegedűs Gábor, Bajka Gábor, Kramár László, Schiller János, Horváth György.

sadalmak egyöntetű akarata ellenére, mégis mindig ugyanazok a problémák merülnek fel, de egyre erőteljesebben.

Ennyi folyamatos kudarc után el kell gondolkodni azon, hogy biztosan jól látjuk a foglalkoztatási és a növekedési problémák természetét, okait? Nem ülünk fordítva a lovon? Cikkünkben arra vagyunk kíváncsiak, hogy a társadalom milyen módon gondolkodik a foglalkoztatásról, a növekedésről, ez, mennyire tükrözi a valóságot, és megoldhatók-e vele az erősödő gyakorlati problémák.

A közgondolkodás fogalma és tartalma

A kérdés megválaszolásához először tekintsük át a társadalmi gondolkodásmód (röviden: közgondolkodás) természetét, jellemzőit. A közgondolkodás a társadalom által közösen vallott axiómák, alapértékek, tételek logikailag egybefüggő rendszere, amely a valóság értelmezésére szolgál, és a társadalmi cselekvés irányát, kereteit határozza meg.

A közgondolkodás tartalmát a társadalom evidenciáknak, magától értetődő igazságoknak tartja, fel sem merül, hogy egyáltalán lehet-e másként gondolkodni. Ha ezeket valaki mégis megkérdőjelezi, akkor azt szinte mindenki ingerülten fogadja és örülségnak tekinti, vagy legyint rá. A közgondolkodás nemcsak a tömegekre, hanem a döntéshozókra és a vélemény formálókra is kiterjed.⁵ A társadalom lényegében csak az uralkodó közgondolkodáson belül képes a valóságot észlelni, értelmezni, és csak ennek a szabályai szerint tud cselekedni.

A közgondolkodás mindig egy korábbi időszakban, a társadalom által tartósan átélt valóság hatására alakul ki. A lassú, és gyötrelmes átalakulását pedig az indítja el, ha egyre többször nem képes magyarázatot adni arra, ami körülöttünk történik, ha a gyakorlatban egyre több megoldhatatlan probléma, és eredménytelen emberi cselekvés jelentkezik. A közgondolkodásnak hatalmas a tehetetlensége. Sokáig fennmaradhat akkor is, ha már megváltozott az a valóság, ami korábban létrehozta. Ha elszakad egymástól a valóság és a közgondolkodás, akkor a társadalom sokáig tanácstalan lesz, nem érti a világ mozgásait, azokat ellenséges káosznak, isteni büntetésnek érzi, és megpróbálja rekonstruálni a jól ismert múltat, kétségbeesetten kapaszkodik a régi, megszokott igazságokba. A változó valóság azonban előbb-utóbb kikényszeríti a közgondolkodás felzárkózását. Ebben lehet késlekedni, de elkerülni nem.

A közgondolkodást soha, senki nem írja le összefüggő elméleti rendszerként, helyességét nem bizonyítja tényekkel, számításokkal, a társadalmi beágyazottsága mégis sokkal erősebb, mint a tudományé. Ha egy új tudományos eredmény ellenmondásba kerül a közgondolkodással, akkor a társadalom a tudományos eredményt utasítja el, vagy a valóságtól távoli érdekességként, öncélú szellemi tornaként fogadja, amivel a való világban cselekvő embereknek nem kell foglalkozni.

A mai közgondolkodásunk szemléleti jellemzői és tételei

A mai közgondolkodás a gazdaságot semleges, magatehetetlen dologként szemléli, amelynek nincs az emberi akarattól független saját pályája, önmozgása. Ebben a felfogásban az emberi akarat a független, öndeterminált motor, a gazdaság pedig a tőle függő következmény. Eszerint a gazdasági előrehaladást is az határozza meg, hogy a cselekvő ember milyen okosan tervez, és milyen szakszerűen hajtja végre a terveit. Ha a gazdaságban olyasmi történik, ami nem felel meg a céloknak, akkor azt nem az emberi akarattól független gazdasági törvényszerűségek eredményének értelmezi, hanem úgy, hogy valaki, valamit elrontott és felelős ezért. A közgondolkodás a

⁵ A tudomány egy kicsit kilóg ebből a sorból. A közgondolkodás hat rá, de a tudomány alapjában véve a saját pályáján halad előre.

saját tételeit, állításait örök és megváltozhatatlan igazságoknak fogja fel, vagyis úgy tekinti, hogy a világ mindig ilyen volt, és ilyen lesz.

A mai közgondolkodás tartalmát a társadalmi élet minden fontosabb területén (pl. népesedés, családi viszonyok, nemzeti elkülönülés, verseny) meglévő tételeivel írhatjuk le. A foglalkoztatásban és a gazdasági növekedésben ezek a következők:

1. tétel. Az ember létezéséhez szükséges javakat az emberi munka termeli. Ebben segítségére vannak szerszámok, gépek, természeti feltételek. Minél többet, és minél keményebben dolgozik az ember, annál nagyobb lesz a javak bősége, jobb a minősége. Ezért a fogyasztásra szánt javakat munkarésztétel szerint kell elosztani. A társadalom nem dolgozó tagjait a dolgozók munkája tartja el.

2. tétel. A gazdaságnak folyamatosan és erőteljesen növekedni kell, mert a pénzben mért gazdasági növekedés egyértelműen az emberi szükségletek jobb kielégítését, a visszaesése pedig ennek a fordítottját jelenti.

3. tétel. A gazdaságban csak az embereket közvetlenül érintő, térben és időben szűkebb részletek a fontosak, mert ténylegesen ezek határozzák meg a napi, gyakorlati eredményességet. A gazdaság állapota attól javul, ha az egyes szűkebb részleteit elemenként, folytonosan javítjuk. Ha valami pillanatnyilag és helyileg jó, akkor az összhatásában, tartósan is jó lesz.

4. tétel. Az emberi élet célját, értelmét és erkölcsi alapjait a munkarésztétel adja. E nélkül az ember személyisége szétesik, nem képes értelmes és erkölcsös életet élni.

A mai közgondolkodás szemléleti jellemzői és a felsorolt 4 tétele szoros összefüggésben van egymással. Zárt rendszert alkotnak, amelyből nem lehet egyet-egyet mással helyettesíteni. Nézzük meg, hogy a gazdasági növekedésnél és a foglalkoztatásnál hogyan érvényesül ez a közgondolkodás.

Ha néhány negyedévre, évre szinte leáll egy országban a gazdasági növekedés, és/vagy eléri az ingerküszöböt a munkanélküliség, akkor a társadalom, és a politikai döntéshozók egyöntetűen bajt kiáltanak. A társadalom, nyomás alá helyezi a döntéshozókat, hogy „tegyenek valamit a gazdaság élénkítéséért, a munkahelyteremtésért”. A politika ennek a megrendelésnek megfelelően „tesz valamit”. A felszíni tünetekre, részletekre irányuló támogatásokkal, adó-, és monetáris eszközökkel, állami megrendelésekkel, programokkal, közmunkával és más módon megpróbál a saját országban növekedést élénkíteni, munkahelyet teremteni. Ezeket a lépéseket a többség egyetértően fogadja, mert a döntéshozók az uralkodó közgondolkodás szerint, tehát a társadalom számára érthetően, hitelesen cselekednek. A gazdasági növekedés, és a foglalkoztatás pedig vagy javul, vagy nem. Ha igen, ha nem, a társadalom utólag ezt közvetlenül a döntéshozók sikereinek, vagy kudarcainak tulajdonítja, és ennek megfelelően értékeli a politikai mezőben.

A civilizációk váltakozása

A cikkünk elején feltettük a kérdést, hogy „nem ülünk fordítva a lovon?”. A kérdés megválaszolásához meg kell vizsgálni, hogy a valóság igazolja-e a mai közgondolkodás tételeit, szemléletét. Ehhez időben és térben nagyon szélesre kell nyitni a vizsgálati objektívet, **távolképet** kell készítenünk, mert a válasz nem a napjaink szűk, jól ismert részleteit mutató **közelképekben** van. Ahhoz, hogy megértsük azt, ami ma történik, röviden át kell tekintenünk az emberi történelmet. Kérem ezért az Olvasó türelmét. Nagyon messziről fogunk indulni, de célba érünk.

Az emberiség életét, előrehaladását az a mód határozza meg, ahogyan a létfeltételeit előteremti magának. A létfeltételek biztosításának a módja jelenti azt a **kulcstényezőt**, ami meghatározza a civilizáció társadalmi-gazdasági jellemzőit, és a közgondolkodását. Ameddig ez a kulcstényező

alapjaiban nem változik, addig lényegében egyensúlyban van a civilizáció, és az előrehaladás ennek a keretein belül történik. A civilizáció egyensúlyi állapota több ezer év is lehet. Ha viszont a kulcstényező alapjai változnak meg, akkor felborul az addigi egyensúly és megállíthatatlan átalakulási láncreakció indul el. Ez hosszú, keserves átmenettel a megváltozott kulcstényezőnek megfelelő új egyensúlyt, új civilizációt, s vele új közgondolkodást kényszerít ki.

A gyűjtögetés civilizációja

A legkorábbi időszakban a létfeltételek biztosításának a módja, kulcstényezője a gyűjtögetés volt. Ekkor az emberek a természeti javakat – kevés kivételtől eltekintve – nem alakították át, tehát nem termelték, hanem lényegében változtatás nélkül összeszedték, és tárolás nélkül elfogyasztották azokat (gyűjtögettek, vadásztak, halásztak). A létfenntartás alanya az **ember-természet rendszer** volt, vagyis a természeti környezet adottságai és az emberek gyűjtögető munkája együttesen biztosították a faj fennmaradását.

Ebben a civilizációban a társadalmi jellemzők is a gyűjtögetéses módnak megfelelően alakultak. Vándoroltak, a javakat nem a munkarészvétel szerint, hanem a néhány tucat emberből álló horda fennmaradása szempontjából ésszerűen osztották el. Az irányítást a felnőttek tanácskozásai-val, illetve az alfa egyed elve szerint szervezték, stb. Őseink közgondolkodása szerint csak ezek az állapotok lehettek természetesek, normálisak. Minden ettől eltérőt elviselhetetlen örűtségnek tekintettek. A létfeltételek biztosításának a gyűjtögetéses módja, és az ezzel járó társadalmi és közgondolkodási jellemzők egymással harmonizáló egyensúlyi rendszert alkottak, ez volt a **gyűjtögetés civilizációja**. A gyűjtögetéses mód törvényszerűen csak ezt a civilizációs modelltette lehetővé az egész Földön. Őseinknek nem volt választásuk, alkalmazkodtak ahhoz, amit az akaratuktól független, külső törvényszerűségek diktáltak.

A gyűjtögetés civilizációjában a létfeltételek biztosításának **két alapvető természeti korlátja** volt:

1. A természetben található javak mennyisége és minősége esetleges, korlátozott.
2. A munkavégző emberek testi jellemzői is korlátozottak. Képtelenek megszakítás, és pihenés nélkül dolgozni, sok ezer tonnás súlyokat mozgatni, ezer kilométerekre el láttni, 100 km-es sebességgel haladni, sok ezer fokos hőséget elviselni, stb.

A gyűjtögetés eredményességének az alapképlete: Az eredményesség nem elsősorban az emberi szorgalomtól, ügyességtől, a munkaidő hosszától függött – bár ennek is volt bizonyos szerepe – hanem döntően attól, hogy a körűlveő természetben éppen mi, és mennyi felhasználható akadt. Ha adott helyen a természeti környezetben kevés volt a létfenntartáshoz szükséges jószág, akkor ezen sok vagy ügyes gyűjtögető munkával sem tudtak érdemben segíteni.⁶

Az emberi termelés civilizációja

A gyűjtögetés civilizációja úgy 10-15.000 évvel ezelőtt, a Föld néhány területén (pl. Termékeny Félhold) az első természeti korlátba ütközött, megrekedt. A bejárható környezetben az elszaporodó emberek gyűjtögetéssel már nem voltak képesek eltartani önmagukat. Ez nem először fordult elő a faj történetében, de ezúttal nem kerültek a kihalás szélére, mert a szerencsés éghajlati és környezeti adottságok megnyitották az utat a létfeltételek biztosításának más módja előtt. Ekkor **átörték az első természeti korlátot**, és elkezdtek emberi munkával átalakítani és tárolni

⁶ Ezért a Föld nagy része, mint a sivatagok, száraz vidékek, magas hegyek, túl hideg területek, lakhatatlannak voltak a legűgyesebb, legszorgalmasabb, legjobban felszerelt gyűjtögető emberek számára is. Maga a folytonos vándorlás is azt mutatja, hogy a gyűjtögető emberek követni kényszerűltek a megfelelő természeti feltételeket, nem pedig adott helyen sok munkával pótolni azt, ami a természetből hiányzott.

a természetben talált javakat, vagyis **termeltek**.⁷ Állatokat tartottak, növényeket ültettek. Az emberi termelésben, alapjaiban változott meg a kulcstényező. A létfenntartás alanya már nem az ember-természet rendszer, hanem maga a **termelő ember** a szaktudásával, módszereivel, szerzőségeivel.

Az emberi termelés eredményességének az alapképlete: Minél többet és minél fejlettebb szerzőségeket, eszközöket, módszerekkel, dolgozik az ember, annál jobb az eredményesség, csaknem függetlenül a természeti adottságoktól.⁸

Az új kulcstényező nem egy csapásra alakította át a társadalmat, a gazdaságot, és a közgondolkodást. Az emberek eleinte úgy gondolkodtak, hogy a termeléssel csak az addig megszokott életüket teszik kényelmesebbé, biztonságosabbá, de ennél sokkal több történt. Az emberi termelés megjelenése, - anélkül, hogy ezt az őseink akarták volna - elindított egy hosszú, és az egész társadalmat, a gondolkodásukat, tehát önmagukat is átalakító, megállíthatatlan láncreakciót, az **első civilizációs átmenetet**. Ez, az addigi életük minden elemét gyökeresen felforgatta, **totális társadalmi-gazdasági változás** történt, semmi nem maradt olyan, amilyen korábban volt.⁹ A sokáig tartó első civilizációs átmenetben az embereket rajtuk kívülálló, és számukra ismeretlen törvények hajszolták előre. Rákényszerültek a letelepedésre, ugrásszerűen megnövekedett a népesség, létrejött a piac, a tulajdon, a pénz. A társadalmak osztályokra tagozódtak, hatalmas államok jöttek létre, a hordát felváltották a vérségi alapon szerveződő formák, majd a nukleáris család, megváltozott az elosztás módja, stb.

Az első átmenetben keverednek a régi és az új civilizáció elemei, minden forrong, semmi nem állandó, csak az új civilizációba tartó változások iránya. Ezt őseink bizonyára nagyon nehezen élték meg. Nem maradtak kapaszkodóik, nem értették, hogy mi, miért történik velük, egyáltalán nem látták előre, hová tart ez az út. Gyakran akaratok és az addigi gondolkodásuk szerint érthetetlen, ellenszenves lépésekre kényszerültek. Bármennyire idegenkedtek azonban az új világ kényszereitől, mégsem fordultak vissza, mert az emberi termelés a korábbiakhoz képest megsokszorozta a rendelkezésükre álló javakat és a létbiztonságukat. Az új kulcstényező kikényszerítette a közgondolkodás változását is. Lassan az új körülményeket kezdték normálisnak tekinteni, és ez előbb-utóbb új közgondolkodássá szilárdult bennük. **Kényszerből alkalmazkodtak, s ezzel maguk is megváltoztak.** Kiteljesedett az új egyensúlyi rendszer, az **emberi termelés civilizációja**, amelynek a legalapvetőbb jellemzői ezúttal is lényegében az egész Földön azonosak voltak.

Az emberi termelés civilizációja hosszú évezredekig rendkívül sikeresen haladt előre, megsokszorozódott az emberiség létszáma, tudása. A civilizáció szakadatlan technológiai fejlődése azoknak a szerszámoknak, és módszereknek a tökéletesítésére irányult, amelyekkel a munkavégző ember testi adottságait terjesztették ki. Bármennyire is javultak azonban ezek a szerszámok és módszerek, ezzel a létfeltételek termelése még nem törhetett ki az ember testi korlátai

⁷ Cikkünkben a termelés kifejezést a legszélesebb értelemben használjuk. Ide tartozik minden olyan tevékenységfajta, amivel emberi, társadalmi létszükségleteket elégítenek ki. Tehát termelésnek tekintjük a tervezést, irányítást, termék előállítását, szolgáltatásokat, az adminisztrációt stb.

⁸ Az emberi termelés civilizációjában már nem ott éltek a legjobban, ahol a legjobbak voltak a természeti adottságok, hanem ott, ahol a legtöbbet és a legjobban dolgoztak az emberek. Pl.: Kína, Japán, Németország, Hollandia, Hanza Szövetség, arab világ. A Földön nagyon visszaszorultak a természeti adottságok miatt lakhatatlan területek, mert a szükséges javakat szinte mindenhol képesek voltak emberi munkával megtermelni.

⁹ A civilizációs átmenetek totális társadalmi-gazdasági változása mindent átfogó, és sokkal mélyebb folyamat, mint a civilizációkon belüli rendszerváltások, forradalmak, amikor „csak” a társadalmi-gazdasági rendszerek egyes fontos elemei változnak, de nem minden.

közül.¹⁰ Változatlan maradt az is, hogy a termelés eredményessége az emberi munka mennyiségétől és az egyre javuló minőségétől függött.

Átmenet a gépi termelés civilizációjába

Az emberi termelés civilizációja a XIX. század eleji nyugat-európai manufaktúrákban elérte a csúcst, egyúttal a végpontját. Az emberi termelésben ennél magasabb szint már nem érhető el, tehát ez a mód is megrekedt.

Ekkor a termelésben megjelent a gép, amivel az ember **áttörte a második természeti korlátot**.

A gépnek három olyan tulajdonsága van, amivel a termelés kitörhetett az ember testi korlátaiból:

1. A gépet meghajtó, gyakorlatilag korlátlan erejű külső energia nincs helyhez, természeti fejleményhez, és állati erőhöz kötve.
2. A szerszámmal ellentétben a gép szerkezetének a kialakításakor nem kell tekintettel lenni az ember testi adottságaira. Ezért a gép lehet az embernél gyorsabb, pontosabb, erősebb, dolgozhat az embertől távol, elviselhetetlen körülmények között, megszakítás nélkül, stb.
3. Lényegében korlátlanul beépülhet a tudás a gépbe. A gépek megjelenése lehetővé tette olyan új tudások megszületését, amelyekről korábban, az emberi termelés civilizációjában szó sem lehetett. (Pl. elektromosság, távközlés, petrokémia, metallurgia, informatika, atomenergia stb.) Az új tudások beépültek a még újabb gépekbe, ami tovább, újabb tudások megszületéséhez vezetett. Ezt az öngerjesztő folyamatot már nem fékezik az ember testi korláta.

Ez a ma is tartó folyamat ismét megváltoztatta a civilizáció kulcstényezőjét. A létfenntartás alapja már nem a szerszámokkal termelő ember, hanem az **ember-gép rendszer**.¹¹ Ez azt jelenti, hogy a termelést három tényező, a termelő folyamatban közvetlenül részt vevő ember, a gépi szerkezet, és a gépbe beépülő tudás együttes rendszere végzi.

A gépi termelés megjelenésével megváltozik a technológiai fejlődés jellege is. Az új típusú (gépi) technológiai fejlődés már nem a termelő folyamatban közvetlenül részt vevő ember testi adottságait terjeszti ki. A hatása ellenkező előjelű. A termelésből folyamatosan kiszorítja a közvetlen emberi jelenlétet, és erősíti a gépi mozzanatot, ideértve a gépekben tárgyiasult tudást is. Eleinte a gépek elsősorban az izommunkában helyettesítették az embert. Majd a gépi részvétel fokozatosan kiterjedt az ellenőrzésre, irányításra, vezérlésre, a veszélyes közegben végzett munkára, a szellemi rutinmunkára, a tervezésre, stb.

A gépi termelés eredményességének az alapképlete: A termelésben minél jobban erősödik a gépi mozzanat, beleértve a gépekben megtestesült tudást is, és minél jobban kiszorul a közvetlen emberi részvétel, annál jobb lesz az eredményesség.

¹⁰ Használtak ugyan állati, vízi, szél energiát, de ezzel még nem tudtak gyorsabban szántani, mint ahogyan az eke szarvát fogó ember halad, pontosabban dolgozni, mint amit az ember szeme lát, az ember helyétől sok száz kilométerre munkát végezni, az ember által elviselhetetlen környezetben (pl. világűr) dolgozni, stb.

¹¹ Pontosabb lenne ezt ember-gép-tudás rendszernek nevezni, de maradjunk az elterjedt, ember-gép rendszer fogalomnál.

A jelek szerint a termelésben a közvetlen emberi munkarésztétel csak a kreativitásban, a tudás létrehozásában, valamint az embertől embernek nyújtott szolgáltatásokban¹² marad meg, a többi területről fokozatosan kiszorul.

A kulcstényező megváltozása ezúttal is egy újabb civilizációs fordulat epicentrumát jelentette. Megkezdődött a gépi termelés civilizációja felé mutató második átmenet, ami most sem egy csapásra alakítja ki az új civilizációt. A Föld egészét tekintve hosszú ideig még egyaránt jelen vannak az emberi és a gépi termelés elemei. Kezdetben – a mai fejlett világban¹³ – a termelés kulcspontjain terjedt a gépek használata. Lassan, 100-150 év alatt meghódították a teljes gazdaságot, a háztartásokat, a kommunikációt, közlekedést, egészségügyet, a települések működését, a hadseregeket stb. A fejlett világban mára lényegében megszűntek a gépesítetlen fehér foltok. Itt a további fejlődés már nem a gépek térfoglalását jelenti, hanem a gépek egyre nagyobb tudását. A fejlődő világban, Ázsiában, Afrikában, a gép érdemben csak a 20. század eleje, közepe táján jelent meg, és még ma sem alkot egybefüggő rendszert, itt még bőven vannak gépesítetlen fehér foltok.

A Föld jelenleg a második civilizációs átmenetben van. Még távol vagyunk a minden szempontból kifejlett gépi termelés egyensúlyi civilizációjától, de arra tartunk. Nem nehéz észrevenni, hogy a mostani civilizációs átmenetet is egy természeti korlát áttörése és ezzel a kulcstényező megváltozása indítja el, most is totális átalakulás történik a társadalomban és a gazdaságban. Ezúttal is minden forrong, semmi nincs egyensúlyban, nincsenek stabil igazságok, kapaszkodók. Semmi sem állandó csak a változások iránya az. Természetesen ezt a civilizációs fordulatot is nagyon nehezen éli át és érti meg a mai ember, mert a gondolkodása a múlt viszonyait tükrözi. A társadalom, és vele a közgondolkodás átalakulása ezúttal is nagy késéssel követi az ember-gép rendszer térfoglalását. Ebben az átalakulásban, - az első civilizációs átmenethez hasonlóan - az egyik társadalom előrébb, a másik hátrébb tart, de mindannyian ugyanarra haladunk. Visszafordulni most sem lehet.

A megatrendek természete, és iránya

A második civilizációs fordulat legalább annyira ismeretlen és ellenszenves a mai ember számára, mint az első volt az őseinknek, az utat most sem látjuk előre. A cselekvő emberiség nem tehet mást, minthogy a gyakorlatban járja be ezt az utat. Van azonban némi lehetőségünk arra, hogy a tudomány segítségével kipuhatoljuk az új civilizáció felé vezető pálya fontosabb jellemzőit, irányát. Az átmenetben ugyanis számos olyan hosszú távú és az egész Földön érvényesülő gyakorlati trend bontakozik ki, amely sokat elárul korunk valódi természetéről és mozgásirányáról. Ezeket nevezzük **megatrendeknek**.¹⁴ A megatrendek megismerésével tudjuk majd megválaszolni, hogy a mai közgondolkodásunk mennyire tükrözi a valóságot. Mielőtt megismerkednénk a gyakorlati megatrendekkel, tekintsük át ezek természetét.

- A gyakorlati megatrendek általában nem láthatók közvetlenül, mert a napi, felszíni látszatok szűkebb részletei, több rétegben eltakarják azokat. A közgondolkodás általában nem tud a megatrendekről, figyelmét lekötik a felszínen látható, rövidtávú, nemzeti vonatkozású események, például a hazai növekedés éves visszaesése, árfolyamváltozások, a munkanélküliség egy-két százalékos növekedése.

¹² Pl. műszaki kreativitás, művészet, tudomány, nevelés, hitélet, orvoslás, új, egyedi megoldások kialakítása, lelki tanácsadás, közösség szervezés, politika, stb. A technológiai szingularitás elmélete szerint még ezekből is ki fog szorulni a közvetlen emberi részvétel, erre azonban még kevés bizonyíték van.

¹³ Cikkünkben a lényegében egybefüggően gépesített gazdaságokat nevezzük **fejletteknek** és a nem egybefüggően gépesített, sok fehér folttal rendelkező gazdaságokat pedig **fejlődőknek**.

¹⁴ Ilyen gyakorlati trendek bontakoznak ki a gazdasági növekedésben, a termelés munkaszükségletében, a népesedésben, stb. Ezeket nevezzük Naisbitt által bevezetett fogalommal megatrendeknek.

- A megatrendek hosszú távon és az egész Földet átfogóan érvényesülnek, ezért csak időben és térben nagy távlatokat átölelő módszerekkel lehet azokat észlelni. Minél jobban belemerülünk a szűkebb részletek világába, annál jobban elveszítjük a szemünk előtt a megatrendeket. A **megatrend szemléletmód** lényege az, hogy a valóságot távolról, az egészre tekintve vizsgáljuk, hogy „meglássuk a fától az erdőt”.
- Nem lehet a valóság minden egyes fejleményét, jelenségét közvetlenül a megatrendekből levezetni. Az egyes fejlemények alakulásában nagy, olykor döntő súlya van a véletleneknek, a személyiségeknek, a kisebb hatótávolságú eseményeknek. A fejlemények sokasága együttesen és hosszú időtávon azonban elkerülhetetlenül a megatrendek pályáján mozog. Ezért, kis sokaságú, rövid időtávú, vagy lokális példákkal nem lehet sem cáfolni, sem igazolni a megatrendeket.
- A megatrendeket az emberi akaratától, tervektől független, külső törvényszerűségek hozzák mozgásba, ezért az ember által nem befolyásolhatóak.

Nézzük most meg, hogy a második átmenet megatrendjei milyen képet mutatnak a munkaszükséglet és a gazdasági növekedés alakulásáról. Ehhez kiválasztottuk a Föld 15-15 legnagyobb lélekszámú fejlett és fejlődő országát, és ezekből két külön csoportot képeztünk.¹⁵ A Földön természetesen sok olyan ország van, amelyek, köztes jellegűek, nem sorolhatók be egyértelműen egyik kategóriába se. A kiválasztott két csoport, viszonylag homogén összetétele, valamint a világgazdasági és népességi súlya azonban lehetővé teszi a fejlett és fejlődő világ megatrendjeinek a szétválasztását, bemutatását.

1. TÁBLÁZAT: A 15-15 FEJLETT ÉS FEJLŐDŐ ORSZÁG SÚLYA A VILÁGBAN 2010-BEN

	A népességi súlya a világban	A GDP súlya a világban
15 fejlett ország csoportja	14,4 %	48,2 %
15 fejlődő ország csoportja	59,7 %	33,2 %
15-15 együttes súlya	74,1 %	81,4 %

Forrás: The Conference Board (2014) adatainak felhasználásával saját számítások

A munka megatrendje

A munka megatrendjének a vizsgálatához először rendet kell teremteni a használt fogalmak között. A **munka** a közvetlen létfeltételek előteremtése céljából végzett emberi tevékenység.¹⁶ Az adott termelési-technológiai körülmények határozzák meg, hogy a létfeltételek biztosításához mennyi, és milyen emberi munkára van szükség. Magyarul, nem annyit dolgozunk, amennyit szeretnénk, hanem annyit, amennyit a technológiai feltételek diktálnak. A **foglalkoztatás** pedig azt tükrözi, hogy a technológiai feltételek által meghatározott munkamennyiséget miként osztja el a társadalom a tagjai között. A termelés munkaszükséglete jelenti az ember által befolyásolhatatlan külső adottságot, a foglalkoztatás pedig a munkaszükséglettől függő, de a társadalom által korlátozottan befolyásolható következményt. A társadalom figyelmét elsősorban a felszíni következmény, vagyis a foglalkoztatás köti le. A munka megatrendjének a vizsgálatához mégis a

¹⁵ **Fejlettek:** USA, Japán, Németország, Franciaország, Nagy-Britannia, Olaszország, Dél-Korea, Spanyolország, Lengyelország, Kanada, Ausztrália, Hollandia, Belgium, Svédország, Svájc. **Fejlődők:** Kína, India, Indonézia, Brazília, Pakisztán, Nigéria, Banglades, Mexikó, Fülöp-szigetek, Etiópia, Egyiptom, Irán, Törökország, Kongói Demokratikus Köztársaság, Thaiföld. A fejlettek halmazából kiemeltük Oroszországot, Ukrajnát, a fejlődőkből Vietnámot, mert ezek államszervezete időközben nagyot változott. Németországot viszont nem emeltük ki, mert itt végig volt összevont statisztikai adatgyűjtés is.

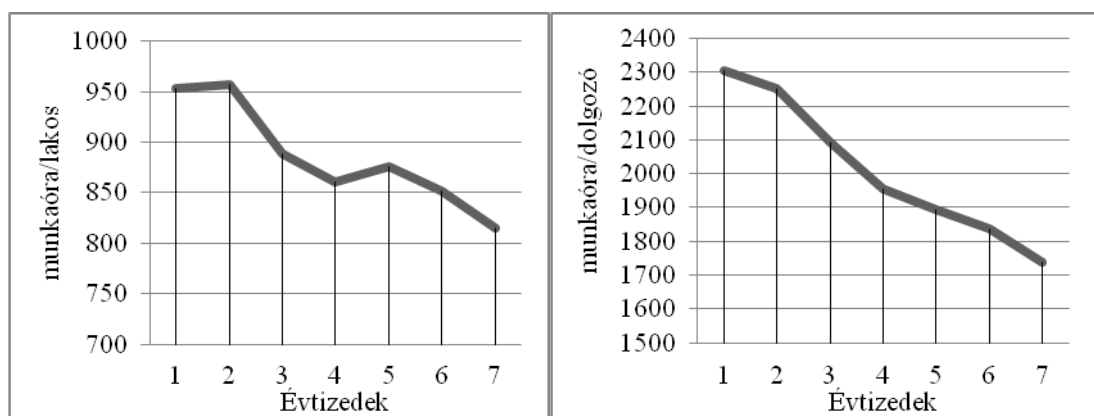
¹⁶ Nemcsak az így definiált munka az egyetlen alkotó, értelmes emberi tevékenység, hanem számtalan más is. (Síklaky, 2003)

termelés munkaszükségletének a hosszú távú alakulását kell vizsgálnunk, hiszen ez határozza meg, hogy egyáltalán milyen és, mennyi munkát oszthatunk el.

A munka megatrendjét a munkaidő világméretű, és hosszú távú alakulásával vizsgálhatjuk. Ehhez azonban a statisztikákból ki kell szűrni a megatrendet elfedő, torzító szűkebb részletek hatásait.

A második civilizációs átmenetben az emberi munka kétfajta módon van jelen. Az elsőt nevezzük **archaikus munkaformáknak**. Ide tartoznak a ház körüli, és önellátó munkák, az őstermelői tevékenység, szabályozatlan napszámos munkák, alkalmi szolgáltatások, a rabszolgamunka stb. A másodikat pedig **modern munkaformáknak** nevezzük. Ezek az állami előírásokkal szabályozott, és számba vett bér munka és a hasonló önfoglalkoztatás. A gépi termelés térfoglalásával az emberi munka jellemzően az archaikus formákból a modern formákba áramlik át. Az archaikus munkaformákat statisztikai módszerekkel nem lehet megragadni, a moderneket viszont igen. A fejlett világban a munkavégzés már sok évtizede, alapvetően a modern munkaformákban történik, a dolgozó tömegek túlnyomórészt már átáramlottak ide. Ezért a munkaidő statisztikák itt elfogadhatóan tükrözik a gazdaság munkaszükségletének az alakulását. A fejlődő világban a statisztikák viszont csak azt tudják kimutatni, hogy ott az emberi munkából mennyi áramlott már át a modern munkaformákba. Ugyanakkor szinte semmit nem mondanak az összegzett munkaszükségletéről, hiszen a munkavégzés jelentős része ott még ma is az archaikus formákban történik.¹⁷ A munkaszükséglet alakulásának a vizsgálatánál figyelembe kell venni a megatrendek természetét is. Ezért az adatok tömegéből ki kellett szűrni az ország esetlegességeket, a rövidtávú trendek és adat kilengések hatását. Mindezek miatt az 1. táblázat szerinti fejlett országok 15 tagú csoportján végeztük el a vizsgálatot.

1. ÁBRA: A VILÁG 15 FEJLETT ORSZÁGÁBAN A MUNKASZÜKSÉGLET ALAKULÁSA



Forrás: The Conference Board (2014) adatainak felhasználásával saját számítások

Az 1. ábrából egyértelműen látszik, hogy a világ 15 fejlett országát tömörítő csoportban mind az egy lakosra, mind az egy dolgozóra jutó éves ledolgozott órák száma az elmúlt 60 évben eltérő mértékben, de egyaránt csökkent. 1950-ben az egy lakosra eső éves ledolgozott munkaidő 16,8%-kal, egy dolgozóra eső pedig 32,6%-kal volt több mint 2009-ben.¹⁸

Most már megfogalmazhatjuk a **munka megatrendjét**: A fejlett világban a gépi termelés térfoglalásával a gazdaság munkaszükséglete határozottan csökken, miközben ugrásszerűen javul az emberi szükségletek kielégítése.

¹⁷ Az archaikus munkaformákra vonatkozóan vannak próbálkozások, becslések, mintavételes szórvány adatok, de ezek nem teljesednek ki átfogó, korrekt statisztikai rendszerré.

¹⁸ A XIX. század utolsó harmadában az egy dolgozóra jutó éves munkaidő mintegy 3000 óra volt.

A foglalkoztatásra nem állapítható meg határozott megatrend, hiszen az nem öntörvényű fundamentális tényező, hanem olyan következmény, amelynél a társadalmaknak korlátozott befolyásolási lehetőségük van. Ugyanakkor a foglalkoztatásban is találhatunk jellegzetességeket, határozott irányzatokat. A fejlett világban a zsugorodó munkaszükségletet már több évtizede jellemzően úgy osztják el, hogy a dolgozók jelentősen kevesebbet dolgoznak, hogy több embernek jusson állás. Napjainkra a fejlett világban a hagyományos értelemben vett teljes munkaidős foglalkoztatás sok helyütt már kisebbségbe szorult a különféle atipikus, többnyire rövidített idejű formákhoz viszonyítva. A fejlődő világban a hivatalos foglalkoztatási statisztikák gyakran erős növekedést mutatnak, de sok százmillió munkanélkülről, alulfoglalkoztatotról is szólnak a számok. A fejlődő világban a modern munkaformák növekvő foglalkoztatási számai, és a hatalmas munkanélküliség, alulfoglalkoztatás együttesen arra vallanak, hogy sokkal többen vesznek el a munkájukat az archaikus munkaformákban, mint ahányan helyet kapnak a modern munkaformákban.

A gazdasági növekedés megatrendje

A gazdasági növekedés (röviden: növekedés) fogalmat a közgondolkodásban sokféle tartalommal használják, gyakran ideértik a használati érték tömeg bővülését, és a fejlődés következményeit is. A közgazdaságtan a növekedést az inflációs hatástól megtisztított és pénzben kifejezett GDP növekedéseként értelmezi.

A második átmenet kezdetén a kulcstényező megváltozása a növekedésben is beindított egy határozott megatrendet. A gépek térfoglalása legkorábban, abban a néhány gazdaságban indult el, ahol, ha kezdetlegesen is, de megvoltak ehhez az elégséges befogadási előfeltételek. Volt némi műszaki szaktudás, volt bizonyos számú, legalább alapszinten iskolázott lakosság, a manufaktúrákban és az agrárbérmunkában elsajátított munkakultúra, kezdetleges infrastruktúra. Már megtörtént az eredeti tőkefelhalmozás, léteztek a tőkés viszonyok és a termelőeszközök nélküli, munkát kereső tömegek, stb. Ezekben az országokban a belépő ember-gép rendszer termelése hirtelen sokszorosára emelte a használati értékben mért eredményességet.¹⁹ Ez hatalmas versenyelőnyhöz vezetett, ami minden növekedési felhajtóerőt egyszerre hozott működésbe. A gépi termelés szinte berobbant az emberi termelés világcivilizációjába. A korai fejlett világban elkezdett berendezkedni a gépi termelés, ami hatalmas infrastruktúrák, gyárépületek, gépi felszerelések, megfelelő oktatási rendszer és egyebek megteremtését követelte meg. Kialakultak a világ műhelyei, amelyek nemcsak a saját országukat, hanem az egész Földet elárasztották a termékekkel. A korai fejlett gazdaságokban a növekedés felgyorsulása önerősítő folyamattá vált és polarizálta a világot. Ahol már kibontakozott a gépi termelés, egyre nagyobb előnyre tettek szert, akik viszont megrekedtek az emberi termelésben, egyre jobban leszakadtak. A fejlett világban ez a rendkívül gyors **növekedés intenzív szakasz** addig tartott, amíg náluk a gépi termelés be nem rendezkedett, összefüggő rendszerré nem vált, és a világ többi részéhez viszonyított óriási technológiai előny el nem kezdett csökkenni. Ezután átfordultak a **fejlődés intenzív szakaszba**, ami a növekedés folyamatos lassulásához vezetett.

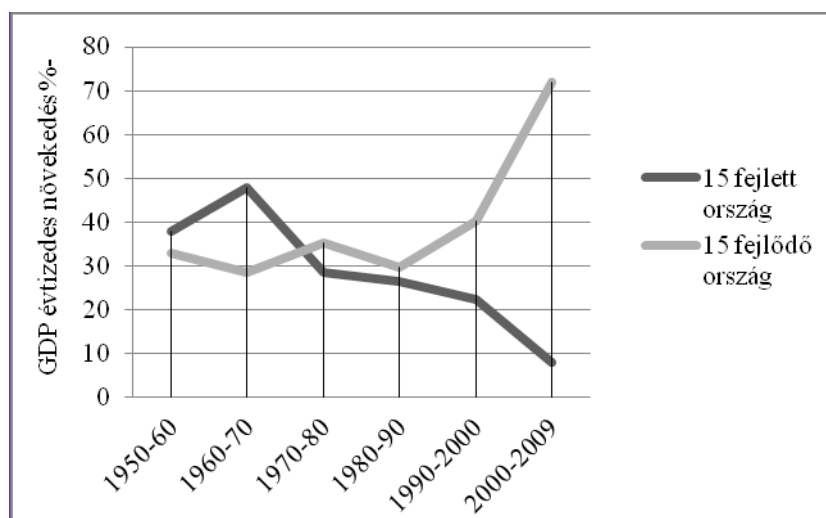
Később – mintegy 100 éves fáziskéséssel, és a fejlett világ közreműködésével – a fejlődő világban is kezdtek kiépülni a gépek befogadásának az elégséges előfeltételei és lassan megjelent a gépi termelés. Ezzel, itt is beindultak a növekedést gyorsító erők. Elkezdett határozottan csökkenni a technológiai lemaradásuk, önerősítő folyamatok indultak be az iskolázottságban, az infrastruktúrában, a vagyonok tőkévé válásában, a társadalmi viszonyokban, nagyon feljavult a versenyképességük stb. Most már egyre inkább a fejlődő gazdaságok válnak a világ műhelyeivé. Ők is be-

¹⁹ Egy XIX. századi angol mozdonyvezető a gépével sok százszor több árukilométert képes teljesíteni, mint egy indiai riksa kuli.

léptek a növekedés intenzív szakaszba, amely náluk is addig fog tartani, ameddig az ember-gép rendszer be nem rendezkedik, és egybefüggővé nem válik. Ezután majd ők is átfordulnak a saját fejlődés intenzív szakaszukba, ami náluk is lassuláshoz fog vezetni. Erre az elmúlt évtizedekben számos példa akadt. (Pl. Japán, Dél-Korea). A fejlődők növekedés intenzív szakasza kezdi relatíve elértékteleníteni a fejlettek pénzben mért gazdasági teljesítményét.

A növekedés intenzív és a fejlődés intenzív szakaszok egymástól eltérő természetűek. A növekedés intenzív szakaszban van technológiai fejlődés, emellett igen erős a gazdasági növekedés, a pénzbeli gyarapodás is. Fejlődnek és erőteljesen növekednek. A fejlődés intenzív szakaszban az emberi szükségleteket mind magasabb szinten elégíti ki a gépi termelés, tehát van fejlődés, de ez már alig jelenik meg a pénzbeli gyarapodásban, növekedésben. Fejlődnek, de már egyre kevésbé növekednek, szinte leállnak. Jól bizonyítják ezt a növekedési megatrend számai is.

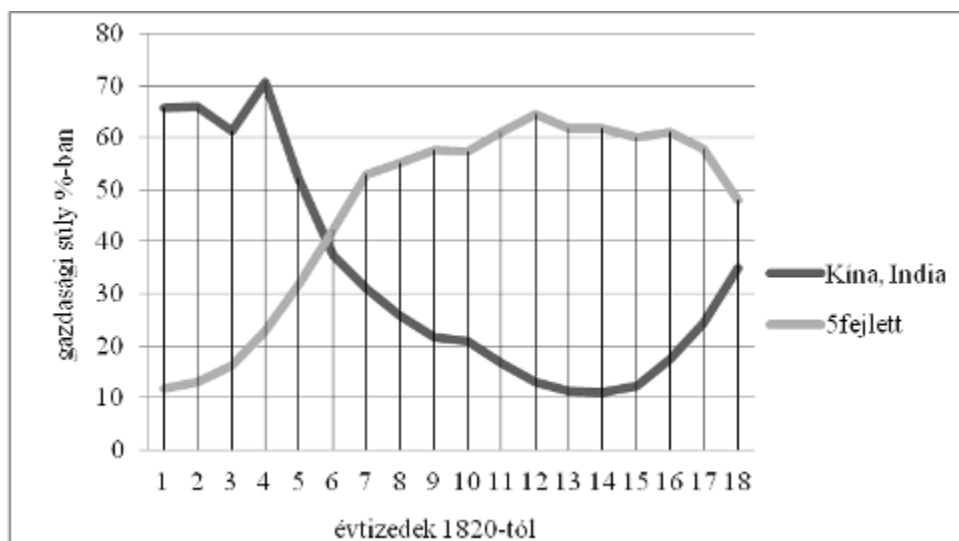
2. ÁBRA: A 15 FEJLETT ÉS A 15 FEJLŐDŐ ORSZÁG GDP NÖVEKEDÉSI DINAMIKÁJA²⁰



Forrás: The Conference Board (2014) adatainak felhasználásával saját számítások

A 2. ábra egymást metsző két görbéje önmagáért beszél. Úgy 1970-ig a fejlett országok csoportja még a növekedés intenzív szakaszban volt, ezután lassan átfordultak a fejlődés intenzív szakaszba. A fejlődő gazdaságoknál a század eleje, közepe körül jelent meg érdemben a gépi termelés, ezzel egyre határozottabban bekerültek a növekedés intenzív szakaszba. A növekedési olló az ezredforduló környékén már látványosan szétnyílt a fejlődők javára. A 2007 körül kibontakozó válság is eltérően érintette a két csoportot. A fejlődők növekedési dinamikáját nem törte meg, miközben a fejletteknél tovább csökkent a növekedés.

²⁰ A 15 fejlett és a 15 fejlődő ország csoportjaiban az egy főre jutó GDP növekedés évtizedenkénti dinamikája 1950-2009 között, 1992-es dollárban számítva.

3. ÁBRA: ÖT FEJLETT ÉS KÉT FEJLŐDŐ NAGYHATALOM GAZDASÁGI SÚLYÁNAK VÁLTOZÁSA²¹

Forrás: a Groeningeni Egyetem kutatásainak felhasználásával saját számítások

Az évszázados fáziseltolódás növekedési hatásának a vizsgálatához a ma is létező öt legnagyobb és egyértelműen fejlett gazdaságot, és a két legnagyobb, egyértelműen fejlődő gazdaságot választottuk ki. A két csoport növekedési dinamikája mintegy 150 éves fáziseltolódásban lévő két „szinusz görbét” mutat. Ha az évtizedenkénti értékeket vesszük szemügyre, akkor pedig kirajzolódik a gazdaságtörténelem. Az emberi termelés évezredeiben nem volt sok százszoros különbség a kínai, angol, indiai, német, arab, spanyol kézműves, földműves, szekeres szállító termelékenység között. Ezért a civilizált nagyhatalmak gazdasági súlya nagyjából lakosság arányos volt. Ez mutatkozott meg még az 1800-as évek elején is. A mai fejlett világba ekkor lépett be a gépi termelés (az ipari forradalom) és megkezdődött a növekedés intenzív korszakuk, ami elértéktelenítette az emberi termelés civilizációjába ragadt nagyhatalmak gazdasági teljesítményét. Ez a korszak a huszadik század közepéig tartott, amikor ismét lassú fordulat kezdődött. A huszadik század utolsó évtizedeiben a fejlett világ már egyértelműen a fejlődés intenzív szakaszba került, a fejlődők pedig a növekedés intenzív szakaszba. Ennek a fordulatnak a következtében a fejlődő világ elkezdte a történelmi felzárkózást, pontosabban a visszazárkózást a fejlett világhoz. Korunkban fokozatosan ledolgozza a korábban felhalmozódott 150-200 éves késedelmet, a gépi technológiai hátrányt. A növekedés intenzív és a fejlődés intenzív világ egymás melletti működése kölcsönösen felerősíti az eltérő növekedési jellemzőiket. A fejlődők növekedését tovább gyorsítja a fejlettektől érkező technológia, és termelőtőke, a fejlettekét viszont tovább lassítja az, hogy már nem képesek betölteni a világ műhelye szerepet, sőt egyre inkább termék felvevőkké válnak. Mindezek már kirajzolják a növekedési megatrendet.

Az emberi termelésből a gépi termelésbe mutató második átmenetben először növekedés intenzív, majd fejlődés intenzív szakasz bontakozik ki. A növekedés intenzív szakasz addig tart, amíg a gépi termelés be nem rendezkedik, egybefüggővé nem válik. Ezután a gazdaság átfordul a fejlődés intenzív szakaszba, ahol folytatódik a fejlődés, de folyamatosan csökken a gazdasági növekedés üteme.²²

²¹ Öt fejlett (USA, Japán, Németország, Anglia, Franciaország) és két fejlődő (Kína, India) ország gazdasági súlyának a változása 1820-2009 között. A világ 15 nagyhatalma összes GDP-je=100%.

²² Elvileg nem lehetetlen, hogy a mai fejlettek gazdasági növekedése negatívba fordul, hasonlóan ahhoz, amikor a korai fejlettek hirtelen növekedése abszolút csökkenésbe fordította az emberi termelésben ragadt gazdaságokat. Érdemes elgondolkodni ezen, de ma erre nincsenek megatrend értékű gyakorlati bizonyítékok.

A növekedés intenzív és fejlődés intenzív gazdaságok egyidejű létezése kölcsönösen felerősíti egymás jellemzőit.

A közgondolkodás és a valóság

A civilizációk váltakozásának, és a megatrendeknek az áttekintése után most már vizsgálhatjuk, hogy a közgondolkodásunk tételei mennyire tükrözik a valóságot.

1. tétel: „Az ember létezéséhez szükséges javakat az emberi munka termeli.”

Az 1. tétel nagyon mélyen gyökerezik és rendkívül erős gondolati, cselekvési reflexek épülnek rá. Nézzünk meg ebből néhányat.

- A jóléthez minél több embernek minél többet kell dolgozni. „Munka alapú társadalmat” kell működtetni.

Ez a tétel tökéletesen helytálló volt az emberi termelés civilizációjában, sőt ez volt az alaptétel. Nem véletlen, hogy a közgondolkodásunkban még ma is ilyen szilárdan tartja magát. A tétel helytállóságát a hétköznapi „közelképek” is erősíteni látszanak. A környezetünkben naponta tapasztaljuk, hogy ha egy vállalkozásban, egy családban többet, keményebben dolgoznak, mint a többiek, akkor jobban boldogulnak, gyarapodnak. A második átmenetben, „távolról nézve” azonban már nem érvényes ez a tétel, mert gyökeresen megváltozott a valóság. Rendszerszinten a termelés eredményessége már nem javul attól, ha minél többet és minél keményebben dolgoznak az emberek. Éppen fordítva, minél nagyobb súlyt kap a gép, illetve gépben megtestesült tudás, és minél jobban háttérbe szorul a közvetlen emberi munkarésztétel, annál jobb lesz az eredményesség. Természetesen a gépek tudása mögött mindenütt ott van a kreatív, tudást létrehozó ember. A közgondolkodás azonban elsődlegesen nem a tudás létrehozását tekinti munkának, hanem a termelő folyamatokban való közvetlen emberi részvételt.

A gazdaság munkaszükségletét a technológia határozza meg. A társadalom nem dolgozhat értelmesen többet ennél. A munkaszükséglet zsugorodása megállíthatatlanul folyik már nagyon sok évtizede. Ezért a „munka alapú társadalom” iránti vágy nem más, mint a múltba forduló, tartalmatlan önbecsapás, zsákutca. Bármennyire is szeretné a közgondolkodás, erre már nem vezet út. A gépi termelésben a munkaszükségletet emberi akarattal, kormányzati intézkedésekkel nem, hogy bővíteni, de megtartani is lehetetlen. Az továbbra is csökkenni fog, akár mit is teszünk. Ez nem politikai kudarc, ez tőlünk független törvény.

- Javítani kell a dolgozó-eltartott arányt, hogy a dolgozók minél kevesebb ember eltartására kényszerüljenek.

A „ki, kit tart el” kérdés értelme is alaposan megváltozott az emberi termelés civilizációja óta. Akkor a termelés főszereplője az ember volt, ezért egyértelműen az aktuális dolgozók munkája tartotta el a többieket. Ma viszont ez már egyáltalán nem igaz,²³ a közgondolkodásban mégis szilárdan tartja magát ez, az ősrégi tétel. A társadalom csökönyösen „javítani akarja az aktív-eltartott arányt”, mert nem képes érzelmileg megbarátkozni azzal, ha valaki nem dolgozik. A közgondolkodást nem az zavarja, ha sokan feleslegesen vesznek részt a munkában, hanem az, ha kimaradnak belőle. Emiatt a közgondolkodás elfogadja a nyugdíj korhatár emelését, a korkedvezmények megszüntetését, a sokszor értelmetlen és nem hatékony közmunkát, munkába akarja

²³ Egy atomerőműben vajon mennyire az ott dolgozó néhány száz ember termeli az áramot, és mennyire a fizika tudományának a sok száz éves fejlődése, illetve a társadalom sokmilliárdos eszközbefektetése, amit jórészt éppen a mai eltartottaktól vontak el?

kergetni a kismamákat, betegeket, rokkantakat, „csakhogy, senki ne legyen dologtalan”.²⁴ A közgondolkodásban elterjedt nézet, hogy, ha valaki igazán dolgozni akarna, akkor kapna munkát. A gazdaság munkaszükséglete azonban nem attól függ, hogy hányan, mennyit akarnak dolgozni, és attól sem, hogy erről mit gondol a társadalom. A kérdést nem a tegnapi gyökerező közgondolkodás és morális parancsolatok döntenek el, hanem a mai valóság megkerülhetetlen kényszerei. A valóság pedig azokat a kérdéseket teszi fel, hogy: hol tudjuk foglalkoztatni a „munka világába visszavezetett eltartottakat”, ha közben – tetszik, vagy sem – megállíthatatlanul zsugorodik a termelés munkaszükséglete? Milyen tényleges gazdasági eredményt remélünk attól, ha a szűkülő munkaszükségletet a munkahelyekre visszaterelt öregekkel, leszázalékoltakkal, kismamákkal akarjuk kielégíteni, noha ezzel aktív, egészséges, fiatal embereket, pályakezdőket szorítunk ki a munkából?

- A segély szégyenletes dolog, másokon való élőködés, amit fel kell váltani a becsületes munkával szerzett jövedelemnek.

A dolgozó többségnek ez is nagyon szimpatikus gondolat. Azt jelenti a számukra, hogy ha az adójukból nem kellene támogatni öregeket, betegeket, munkanélkülieket, rokkantakat, kismamákat, másokat, hanem azok is megdolgoznának a pénzükért, akkor nekik több maradna. A második átmenetben azonban a segélyek, szociális támogatások értelmezése is gyökeresen megváltozik. Ez már nem a dolgozók könyöradománya a dologtalanoknak, mint ahogyan az emberi termelés korában volt. Most már azt tükrözi, hogy a termelésben a közvetlen munkarésztétel szerepe egyre csökken, másodlagossá válik, a társadalom által korábban felhalmozott eszközök és tudás súlya viszont egyre nagyobb. A gazdaság folyamatosan növekvő részében a közvetlen emberi munkarésztétel már nem főszereplő, csak kiegészíti a gépi termelés ma még meglévő hiányosságait.²⁵ Az ember sokszor már csak könnyen helyettesíthető gépalkatrész a termelésben.

A gépi termelésben a csökkenő munkarésztétel nem csökkenti az előállított javak tömegét és minőségét, éppen ellenkezőleg, ettől javul a kibocsátás. A gépi termelés egyre javuló kibocsátásának pedig egyaránt el kell tartani az aktív dolgozókat, a munkanélkülieket, gyerekeket, betegeket, öregeket, egyszóval az egész társadalmat. A jövedelem elosztásában a közvetlen munkarésztétel díja a bér, a társadalom által felhalmozott eszközök és tudás díja pedig a szociális támogatás, a társadalmi osztalék, alapjövedelem. Az is nyilvánvaló, sőt elkerülhetetlen, hogy amilyen mértékben csökken a gépi termelésben a közvetlen munkarésztétel, úgy kell csökkennie az elosztásban a bér súlyának és növekednie a szociális támogatásnak, alapjövedelemnek. Ha nem így lenne, akkor a zsugorodó munkaszükséglet miatti tömeges ellátatlanság egyre csak növekedne, egészen az elkerülhetetlen robbanásig. Ezért a második átmenetben a „segélyek” visszaszorítása pusztán csak azt jelenti, hogy nem fizetik meg a két legfontosabb termelési tényezőt, vagyis a társadalom által korábban felhalmozott tudást, és eszközöket. A gyakorlatban ez olyan anakronizmus, ami semmiféle hasznot nem hoz, ugyanakkor a gépi termelés egyre javuló kibocsátása ellenére mesterséges nyomort szül. Emiatt a „segélyek visszaszorítása” ma már csak egy régen kiüresedett tétel szellemében elkövetett értelmetlen, felesleges, emberkínzás.

2. tétel: „A gazdaságnak folyamatosan és erőteljesen növekedni kell...”

A 2. tételt is megkérdőjelezhetetlen evidenciának tekinti a közgondolkodás. Ezt sok ezer év gyakorlati tapasztalatai is alátámasztják. A tétel az emberi termelés civilizációjában, és a második átmenet növekedés intenzív szakaszában is tökéletesen helytálló volt. A gazdaság pénzben mért

²⁴ Itt természetesen nem azokról az idősekről, munkanélküliekről, csökkent munkaképességűekről, kismamákról van szó, akiknek sikerül önmegvalósító munkát találni és ebben örömet lelik, hanem azokról, akiket csak a nyomor fenyegetésével kényszerítenek álláskeresőre.

²⁵ Pl. műhold vezérelte kombájnok, e-banking, automatizált öntödék, stb.

növekedése, és az emberi szükségletek jobb kielégítése valóban közös, szétszakíthatatlan pályán haladt. Ebből következően a közgondolkodásban szilárdan rögzült, hogy a növekvő pénz jövedelem okozza a magasabb szintű szükségletkielégítést. Akkor élünk jobban, ha egyre több a pénzünk. A hétköznapi „közelképek” is alátámasztani látszanak ezt a tételt. A gyorsan gazdagodó ember, vagy társadalom egyre jobban képes a szükségleteit kielégíteni.

Az elmúlt mintegy 4 évtized növekedési megatrendje azonban eddig ismeretlen, és nagyon szokatlan jelenséget hozott a felszínre a fejlődés intenzív szakaszba került világban. A pénzben mért gazdasági növekedés lassul, csaknem leáll, az emberi szükségletek kielégítése viszont továbbra is gyorsan javul. Ez szinte minden területen érvényesül. Sokkal jobb termékeket, szolgáltatásokat használunk, csökken a fejlett világban az ökológiai lábnyom, az anyag, és energia igényesség.²⁶

A fejlett világ közgondolkodása nem érti meg, és nagyon nehezen viseli el, hogy a valóságban szétvált a javuló szükséglet kielégítés és a pénzben mért növekedés pályája. Rendkívül erősen rögzült bennünk, hogy feltétlenül, mindig több és több pénzünk legyen. A dolgozó több bért, a vállalkozó több profitot, az állam több adóbevételt akar. Ehhez szoktunk, ezt vetítjük előre a vágyainkban, minden szereplő ehhez igazítja a cselekedeteit. Ha nem a várt tempóban szaporodik a pénzünk, akkor elkeseredünk még akkor is, ha a szükségleteinket egyébként egyre jobban ki tudjuk elégíteni. A közgondolkodásunkban a pénz, mint a javakat közvetítő technika, elszakadt az eredeti rendeltetésétől, és öncéllá vált.

A fejlődés intenzív szakaszba jutott világban a növekedés lejtős trendjének és a szükségletek egyre jobb kielégítésének szétválása természetesen óriási változás, amely hatalmas, valóságos átalakulási problémákat, megrázkódtatásokat is a felszínre hoz. A korábbi, gyorsabb pénzjövedelem növekedéshez szokott társadalmak, államok hajlamosak a túlköltekezésre, eladósodásra. Ezt felerősíti a mai pénzrendszer rigid kamat rendszere, vagyis a jól ismert kamat csapda is. A növekedés intenzív világ gyors pénzbeli gazdagodása, és a fejlődés intenzív világ lassulása szükségszerűen átrendezi az eddig öröknek gondolt világ gazdasági és ezzel világhatalmi sorrendeket is. A korábban megszokott erőviszonyok változását nagyon nehezen dolgozza fel a fejlett világ közgondolkodása. Ezt a „nyugat alkonyaként”, illetve a „felkelő keleti nap diadalaként” éli meg, holt egyszerően csak a fejlett és fejlődő világ korábbi növekedési fázis eltolódásból született előnyök-hátrányok törvényszerű kiegyenlítődéséről, és az évezredes viszonyok helyreállításáról van szó.

3. tétel: „A gazdaságban csak az embereket közvetlenül érintő, térben és időben szűkebb részletek a fontosak...”

A mai közgondolkodásban minden figyelem a szűkebb részletek alakulására irányul. Csak a felszínt látjuk a mélyben zajló, meghatározó folyamatokat nem. A társadalmak nagy izgalommal, és óriási apparátusokkal vizsgálják a tized százalékokat, a havi, negyedévi, hazai fejleményeket, a velük kapcsolatos befektetői, vásárlói várakozásokat. Ha egy-két negyedévben a növekedés előjele pozitív, akkor túlreagáló eufória bontakozik ki, hogy „már látszik a fény az alagút végén”, „sikerült a fenntartható növekedés pályájára állítani a gazdaságot”. Elfelejtjük, hogy a lejtős megatrendek mindig is a fellendülések és visszaesések, válságok átlagaként érvényesültek. A növekedés intenzív szakaszban lévő gazdaságoktól el akarjuk lesni a „sikerük titkát”. Ezek köré hatalmas magyarázatok, elméletek születnek. A gazdaságpolitikák az egész világon lényegében

²⁶ Az elmúlt 25-30 évben úgy zajlott le a történelmi jelentőségű, tömeges kommunikációs, és informatikai forradalom, hogy közben szakadatlanul csökkent a fejlett világ növekedési dinamikája. De említhetnénk a nanotechnológia, az energetika, a biotechnológia, az orvostudomány, az anyagtudományok példáját is.

csak olyan eszközöket használnak, amelyek a szűkebb részletek, tünetek folytonos, lokális szempontú javítgatására irányulnak. A tengernyi ilyen technika közül emeljük ki most néhányat.

- Hátrányos helyzetű csoportok számára teremtsünk állásokat (pl. pályakezdekők, idősök, kisebbségek)

A közelkép ebben az esetben is becsapja a szemlélőt. A társadalom egy-egy ilyen lépésnél megnyugodva azt látja, hogy számos hátrányos helyzetű ember kerül jobb körülmények közé. Kereshet, biztonságosabb a jövője, növekszik az önbizalma. Távolabbról szemlélve azonban teljesen más kép bontakozik ki. Ha állami források és intézkedések bevetésével segítjük a hátrányos helyzetűek álláshoz jutását, akkor valójában nem történik más, mint hogy a gazdaság megatrendszerűen zsugorodó munkaszükségletének az újraelosztása során előnyben részesítjük ezeket a csoportokat. Ezzel nagyon fontos társadalompolitikai célok szolgálhatók, amit nem lehet eléggé nagyra becsülni. Az elsődlegesen várt eredmény, vagyis a gazdaság összegzett munkaszükségletének a növekedése azonban nem következik be, mert az nem attól függ, hogy az állam mennyi rászorulót kíván „betolni a termelésbe”. Ezért, amennyi **közvetlen előnyben** részesülnek a kiválasztott hátrányos helyzetű csoportok, annyi **közvetett hátrányt** szenvednek el a ki nem választottak. A kiválasztottak közvetlen előnyei konkrétak, kézzelfoghatóak, számokkal igazolhatóak. „Ennyi ezer fiatal, idős, kisebbségi jutott álláshoz a kormányzati lépések nyomán” szól a sajtó, a politikus. A közvetett hátrányok azonban csak nagyon áttételesen merülnek fel a többiek számára. Pl. a munkaerő kereslet általános csökkenése, az elhelyezkedés érthetetlen nehezülése, a pályakezdekők munkanélküliségének az emelkedése. A kormányzat a kedvezményekkel legfeljebb újraoszthatja a trendszerűen zsugorodó munkaszükségletet, rendszerszinten azonban többet nem tud teremteni, a megatrend pályájáról kitörni nem képes.

- Különböféle kedvezményekkel élénkítsük a gazdasági növekedést (pl. adókedvezmények, ipari parkok kialakítása, vállalkozások támogatása, állami megrendelések)

A felszíni látszat itt is az, hogy valóban tettünk a gazdasági növekedés tartós élénkítéséért, hiszen olcsón lehet új gépeket beszerezni, telephelyet létesíteni, sok adót takaríthatnak meg, és biztos állami megrendelésekre számíthatnak a vállalkozások. Sok új piaci szereplő és korszerű kapacitás jelenik meg. Ezt minden közvetlenül érintett vállalkozó, és a társadalom is üdvözl, örömmel fogadja. A gazdasági növekedés hosszú távú megatrendje azonban, mint láttuk, változatlanul lejtmenetben marad. Ezt csak akkor érthetjük meg, ha ezúttal is kilépünk a közelképek, a felszíni látszatok világából. Ha a legkülönbözőbb eszközökkel támogatjuk a gépesítést, a technológiai fejlődést, a vállalkozásokat, akkor valójában, akaratunktól függetlenül a növekedést lassító megatrendet erősítjük. Az állami segítséggel vásárolt új gépek jellemzően termelékenyebbek, hatékonyabbak, nagyobb kapacitásúak, és kevesebb közvetlen munkarésztvetelt igényelnek, mint az elődeik. A támogatások felgyorsítják a korszerűbb gépek termelésbe kerülését. Ezek egyre jobban ki tudják szolgálni a keresletet, de a fejlődés intenzív világban még több régi termelőt és kapacitást képesek kiszorítani. A gazdaságélénkítő eszközökkel az állam csak a növekedési megatrend lejtős pályáján gyorsítja az előrejutást, de abból kitörni nem képes.

- A hazai gazdasági növekedés erősítéséért csalogassuk be a külföldi termelő tőkét, folytassunk gazdaságvédő politikát

A nemzeti gazdaságpolitikák egyik legfontosabb törekvése az, hogy máshonnan akarják magukhoz vonzani a termelő tőkét, és a legkülönböfébb eszközökkel védik a hazai termelőket. (vámok, kontingensek, állami megrendelések). A tények azonban azt mutatják, hogy a „nemzeti szemüvegű” kormányintézkedések sem képesek érdemben befolyásolni a fejlődés intenzív világ, lejtős növekedési megatrendjét. A fejlődés intenzív világból a termelő tőke - egyenleg szinten - a növekedés intenzív világ felé vándorol. Ezt a vándorlási irányt semmiféle kormányzati eszközzel ér-

demben, és tartósan befolyásolni nem lehet mindaddig, amíg a mai növekedés intenzív gazdaságok át nem fordulnak a saját fejlődés intenzív szakaszukba. A fejlődés intenzív világban belül a nemzetállamok termelő tőkéért egymással folytatott versenye hosszabb távon csak folytonos belső átrendeződéshez vezet, de összességében nincs befolyással a növekedési megatrendre. Amennyi termelő tőkét, és ezzel munkahelyet a kedvezményekkel magához vonz az egyik, annyit veszít a másik, és viszont. A különböző kormányok gazdaságélénkítő intézkedései hosszabb távon kioltják egymást, ezért a növekedési megatrend lejtős pályájáról nincs nemzeti kivezető út.

A szűkebb részletek kezelése nem ügydöntő, de azért fontos. Okos, vagy hibás kormányzással, a többi versenytárs gazdasághoz képest számottevő, időleges előnyöket, vagy veszteségeket lehet előidézni akár a foglalkoztatásban, akár a növekedésben. Ugyanakkor hosszabb távon a megatrendek árjával szemben kormányozni lehetetlen.

4. tétel: "Az emberi élet célját, értelmét és erkölcsi alapjait a munkarésztétel adja."

A tétel állításaival szemben sok kétely fogalmazható meg. A mai emberi munkák jelentős részének nincs, vagy alig van értelme, és ezt az érintettek is világosan látják. Pl. amikor számítógépek eredményeit ellenőrzik kézi munkával, amikor olyan információkat gyűjtenek be a lakosságtól, ami már benne van valamelyik adatbázisban, amikor emberrel végeztetnek olyan közmunkát, amire olcsó gép sokkal alkalmasabb, stb. Vajon mennyire érezheti a mai ember az élete céljának, értelmének az ilyen felesleges tevékenységet?

A közgondolkodás 4. tétele minden jogos kétely ellenére mégis, alapvetően helytálló a mai embernél. Ma valóban a munka jelenti a legtöbb ember gondolkodásában az élet értelmét, a morális alapokat. Az emberi termelés civilizációjának sok évezredét átélő társadalmak legtöbb emberének a személyisége munkarésztétel nélkül tényleg szétesik, ez nem vitás. A mai társadalomból hiányzik a közvetlen munkarésztétel nélküli értelmes emberi aktivitás kultúrája, infrastruktúrája, társadalmi hálózatai, de legfőképpen az ennek megfelelő közgondolkodás hiányzik.

A 4. tétel értékelése azonban nem így merül fel. Az emberi termelés civilizációja alól lassan kimosódik a talaj. A második átmenetben a valóság már feltartóztathatatlan változásban van. Hiába akarja a mai társadalom többsége munkával tölteni az életideje nagyobb részét, ez nem attól függ, hogy az emberek mit akarnak, mire vannak szocializálva, hanem attól, hogy a technológia mit diktál. Emiatt, bármennyire rögzült is bennünk a 4. tétel, erre már egyre kevésbé van lehetőségünk. Akarjuk, vagy sem, nincs más választásunk, mint a szakadatlanul csökkenő munkaszükséglethez alkalmazkodni, és ehhez igazítani a közgondolkodásunkat is. Ez kétségtelenül óriási megterhelést jelent az embernek, a társadalomnak. A legnehezebb emberi feladat a saját gondolkodásunk, és ezzel önmagunk megváltoztatása. De nincs más út, változnunk kell, mert a megatrendek sincsenek tekintettel ránk, rajtunk kívülálló törvények hajtják őket előre a saját pályájukon.

Következtetések

A történelemben egymástól gyökeresen eltérő természetű civilizációk váltakoznak. Jelenleg éppen a gépi termelés civilizációjába tartó átmenetben vagyunk, ahol az emberi termelés civilizációjában kiformalódott mai közgondolkodásunk felett már alaposan eljárt az idő. Ezzel már nem vagyunk képesek megérteni a második átmenet megváltozott valóságát, és erre alapozva nem tudjuk eredményesen kézben tartani a társadalmat, a gazdaságot. Akkor mit tehetünk? Mindekelőtt, el kell kezdenünk a változó valósághoz igazítani a gondolkodásunkat. Ez természetesen rendkívül nehéz, összetett feladat, de érdemes néhány gondolattal érzékeltetni, hogy merre kell mozdulnunk.

- Ki kell nyitni az agyunkat, meg kell szabadulni a gondolkodásunkat megbéklyózó ósdi előítéletektől, megkövült, életidegen dogmáktól. Kritikailag kell vizsgálnunk a közgondolkodásunknak azokat a „szent teheneit” is, amelyeket a társadalom ma még vitathatatlan evidenciáknak tart. Fel kell tenni az eretnek kérdéseket is. Tényleg minél többen, minél többet kell dolgozni a nagyobb jólétért? A szociális transzferek valóban a dolgozókon való élőködést jelentik-e, vagy inkább a termelés zsugorodó munkaszükségletéből következő elkerülhetetlen kényszerek? Egyre több pénzre van-e szükségünk, vagy a szükségleteink egyre jobb kielégítésére? Az emberi élet célja csak a szűken vett munkarésztétel lehet?

- Nem elég a valóságot kizárólag a szűkebb részletek, a közelképek alapján szemlélni. A gondolkodásunkban központi helyet kell kapniuk a megatrendeknek, hiszen valójában ezek határozzák meg a világunk legfontosabb jellemzőit, az élénk kerülő problémák valódi természetét. Ismerni kell, hogy merre haladnak a megatrendek, és meg kell barátkoznunk azzal is, hogy ezeket nem vagyunk képesek akarattunk szerint befolyásolni, különösen nem a szűkebb részletek, felszíni tünetek folytonos alakítgatásaival. A megatrendek által meghatározott pályáról a szűkebb részletek javítgatásaival kitörni nem tudunk.

- A jelenben legalább ne romboljuk le azokat a meglévő eszközöket, amelyeket a régi gondolkodásunkkal pillanatnyilag felesleges luxusnak tekintünk, de amelyekkel a későbbiekben hatékonyabban alkalmazkodhatunk a gépi termelés civilizációjának a további kibontakozásához. Két példa erre. Az oktatást elsősorban nem a mai munkaerőpiac szűklátókörű igényeihez, hanem évtizedekre előre gondolkodva a társadalom alkalmazkodásának a követelményeihez kell igazítani. Az emelkedő szociális transzfereket sem lehet a „koraszülött jóléti állam” drága, káros hóbortjának tekinteni. Azok, a munkaszükséglet egyre csökkenő megatrendjéhez igazodó társadalmi-gazdasági alkalmazkodás megkerülhetetlen technikáját jelentik az elosztásban.

Végül a legfontosabb. A társadalom és a gazdaság okos kézben tartásához át kell térnünk az **akarat gondolkodásmódjáról az alkalmazkodás gondolkodásmódjára**. Az akarat gondolkodásmódja nem vesz tudomást arról, hogy a megatrendek az ember által befolyásolhatatlan saját pályán haladnak. A megatrendeket minden erővel „legyőzni akarja”. Ezért a többi országgal versengő nemzetállami eszközökkel akarja elérni, hogy a saját országban mégis legyen mindenkinek állása, és gyorsuljon a gazdaság növekedése. Az alkalmazkodás gondolkodásmódja ezzel szemben tudomásul veszi a megatrendek természetét, irányát. Ebből kiindulva éppen a fordítottját jelenti annak, amit az akarat gondolkodásmódja alapján eddig megszoktunk. Azt keresi, hogy a csökkenő munkaszükséglethez miként lehet okosan alkalmazkodni, vagyis egyenletesebben elosztani a munkát, korlátozni a munkaidő hosszát, csökkenteni a nyugdíj korhatárt, emelni a fizetett szabadságokat, stb.? Az elosztásban milyen, jól bekalibrált, és folytonosan a gazdasághoz igazodó szociális, és alapjövedelem rendszerrel lehet a munka világából fokozatosan kiszoruló társadalom számára mégis biztosítani az emberhez méltó életet? Mit kell tenni a munka világán kívüli társadalmi élet kultúrájának és infrastruktúrájának a fejlesztéséért, vagyis a hatékonyabb alkalmazkodásért? Az alkalmazkodás gondolkodásmódja mindezeket nem a többi nemzet ellenében, velük versengve, hanem a fejlett világ (pl. EU) szereplőivel együttműködve, közös megoldásokra törekedve keresi.

Az akarat gondolkodásmódjának a kudarcát egyértelműen mutatják a megatrendek és az elmúlt évtizedek tényei. Tudomásul kell venni, hogy bármennyire szeretnénk, erre már nincs út. Az alkalmazkodás gondolkodásmódja kétségtelenül nehéz, mert nagyon szokatlan, viszont naponta tapasztalhatjuk, hogy erre vezetnek az utak. Ebben eddig is komoly eredményeket ért el a világ. A mai emberek már sok évtizede csendben, anélkül, hogy ennek a tudatában lennének, elkezdtek alkalmazkodni az új valósághoz. Már nem viselnék el, ha annyit és olyan keményen kellene dolgozniuk, mint a XIX. század kaszásainak, csákányos bányászainak, zsákos rakodóinak. A munka

világán túli társadalmi élet kultúrája is fokozatosan javul. A mindennapjaink része lett a nyaralás, a hobbi, a munkán túli értelmes, alkotó aktivitás. A siker legfőbb biztosítéka azonban maga az emberi faj, amely az első civilizációs átmenetben már megmutatta, hogy képes önmagát és a gondolkodását megváltoztatva alkalmazkodni. Ha akkor sikerült, miért ne sikerülne ez most, a második civilizációs átmenetben is?

Irodalomjegyzék:

Németh Tibor (2012): Megatrendek 2.0. Munkaügyi Szemle 56. évf. 2. sz.

Németh Tibor (2012): Megatrendek a népesedésben, növekedésben, foglalkoztatásban, fejlődésben.

<http://philosophy.elte.hu/colloquium/2012-2013/October/MEGATREND-TARSKUT.pdf>

Németh Tibor (2013): Alkony vagy hajnal. Liget 26. évf. 4. sz.

The Conference Board (2014): Total Economy Database.

https://www.conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=TEDI_Jan20141.xls&type=subsite

Síklaky István (2003): Létbiztonság és harmónia. Ad 2.4.6. Két tanulmány a munkaközpontú kultúra kérdéséről. Éghajlat Könyvkiadó, Budapest. 211-231 o.

Vissza a tartalomjegyzékhez

FERINCZ ADRIENN – SZABÓ ZSOLT ROLAND

Z GENERÁCIÓ A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÖRNYEZETBEN

Gazdálkodási és menedzsment hallgatók preferenciái

Az elkövetkező években egy új generáció (Z generáció) lép be a munkaerőpiacra, mely új kihívást jelent a munkaadók számára. A szerzők kvalitatív kutatás keretében, fókuszcsoporthoz és mélyinterjúkon keresztül azonosították, hogy a Budapesti Corvinus Egyetem gazdálkodási és menedzsment szakos hallgatói hogyan vélekednek a munkahelyi környezetről, milyen elvárásaik és hiedelmeik vannak e téren. A cikk fontos megállapítása, hogy a munkaszervezésben egyaránt szükséges a régi és az új sikerfaktorok együttes megléte, egy-egyre kell tudni biztosítani a munkavégzés során a struktúrát és a rugalmasságot.

Az Internet térnyerése előtt a munkahelyek a struktúrával voltak jellemezhetőek. Az emberek bejártak a munkahelyre, irodába dolgozni, ahol céges informatikai rendszereket használtak, melyekhez csak a munkahelyen lehetett hozzáférni. A szellemi foglalkozást végző munkavállalók, akik az üzleti szférában dolgoznak, reggel 8-9 órakor elkezdték a munkát, és túlóra nélkül 4-6 órakor befejezték. Az Internet, a közösségi média térnyerésével, és a munkahelyekre való begyűjtésével azonban egyre inkább fellazultak a korábban jól működő struktúrák. Megjelent a távmunka lehetősége, virtuális munkavégzési rendszerek, távoli rendszer elérések, rugalmas munkaidő stb. Ezáltal nagyon vegyes a kép a tekintetben, hogy az egyes vállalatok a korábbi formális struktúra mellett milyen egyéb lehetőségeket engedélyeznek munkavállalóiknak. A szerzők kutatásuk során arra keresték a választ, hogy az újonnan munkaerőpiacra lépő, Z generáció hogyan viszonyul ezen munkavégzési formákhoz, milyen munkakörnyezetben dolgozna szívesen.

Korai gondolkodás az emberi erőforrásról

A tudományos munkaszervezés korszaka után, a két világháború közötti időszakban indult el az emberi tényezők kutatása, módosult az az emberkép, ahogyan korábban a munkaerőről gondolkodtak (Dobák és Antal, 2010). Az emberi erőforrásról megváltozott gondolkodást McGregor (1960) X-Y elmélete foglalja össze, melyet emberkép modellnek is neveznek (Bakacsi és Bokor, 2001).

McGregor (1960) két olyan előfeltevés rendszert ír le, amely egy-egy korszak vezetőinek gondolkodását tükrözte beosztottjaikról (Bakacsi és Bokor, 2001). Két elméletet különböztetett meg. Az első, és korábbi kép az X emberkép, mely a klasszikus iskola vezetőinek az emberi természetről alkotott hiedelmeit foglalja össze: (1) Az átlagemberben veleszületett idegenkedés van a munkával szemben, és ha lehet, kerüli azt. (2) Ennek megfelelően a legtöbb embert kényszeríteni, ellenőrizni, irányítani és büntetéssel kell fenyegetni azért, hogy rábírassuk őket a szervezet céljai érdekében történő erőfeszítésre. (3) Az átlagember szereti, ha irányítják, igyekszik elhárítani a felelősséget, aránylag kicsi az ambíciója, mindenekelőtt biztonságot akar.

Ferincz Adrienn, PhD hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem, Vezetéstudományi Intézet,
adrienn.ferincz@uni-corvinus.hu
Szabó Zsolt Roland, adjunktus, Budapesti Corvinus Egyetem, Vezetéstudományi Intézet,
zsoltroland.szabo@uni-corvinus.hu

A másik elmélet az Y emberképhez kapcsolódik. Ez a hiedelem rendszer a Human Relations irányzat ember felfogását tükrözi. Az Y emberkép feltételezései többek között: (1) Az átlagember nem idegenkedik a munkától, hanem természetes és kíváncsi számára a munkavégzéssel együtt járó testi és szellemi erőfeszítés. (2) Ha az ember elkötelezi magát bizonyos szervezeti célok iránt, akkor nem a külső kényszer az egyetlen erő, amely az e célokért végzett tevékenységre képes őt rávenni. A célokkal való azonosulás esetén az ember képes magát irányítani és ellenőrizni. Az ember szervezeti célok iránti elkötelezettsége azon is múlik, hogy a szervezet milyen jutalmat kínál cserébe. (3) Megfelelő feltételek esetén az átlagember elvállalja, sőt keresi a felelősséget (Dobák és Antal, 2010: 351).

Ezen kétfajta emberkép megjelenése köszönhető a környezetben végbement változásoknak is. Jelen tanulmány célja, hogy feltérképezze az Internet térnyerése következtében megjelent változásokat és bemutassa ennek hatásait az emberi erőforrásról kialakított képre, szembeállítva ezt az újonnan munkaerőpiacra lépő generáció egy csoportjának vélekedésével.

Legfontosabb környezeti változások

Az X és Y emberkép megalakulása óta több generáció is felnőtt, átalakult a munkakörnyezet. Az 1980-as években indult el a számítástechnikai eszközök vállalati alkalmazása, melyben a mérnök a személyi számítógépek megjelenése, elterjedése, és áruk rohamos csökkenése volt, amikor lehetővé vált az irodai célokra való tömeges felhasználásuk, közvetlenül a végfelhasználó asztalán. A következő fontos fejlődési szakasz az 1990-es évektől kezdődik, amely az Internet elterjedéséhez és a kommunikációs eszközök robbanásszerű fejlődéséhez köthető (Baranyi, 2003).

Az Internet megváltoztatta a munka és az üzlet kontextusát, egy netközpontú környezetet teremtvén (Wallace, 2004). Nagy verseny és a kommunikációs és információs technológiai áttörések lehetővé tették, hogy a munkavégzés időtől és helyszíntől független legyen (Heerwagen, 2010; Kuselias, 2011; O'Neill 2012a, 2011b O'Neill és Wymer, 2009; Wallace, 2004). A nap 24 órájában kommunikálni lehet a munkatársakkal (Bianchi, 2011; O'Neill, 2011a; Presser, 2003). Egyre inkább elmosódik a szétterjedt, fix munkaidő (Presser, 2003). Tehát míg korábban a munkahelyekre a strukturált munkavégzés (fix munkaidő, iroda) volt a jellemző (Kuselias, 2011; Shoemaker, Brown és Barbour; 2011), egyre inkább előtérbe kerül a rugalmasság, a mobilitás, a nagyobb kollaboráció, társas interakció, mely a munkavállalók oldaláról is a rugalmasság iránt igényként jelenik meg (O'Neill, 2012a, 2012b). Ezen felül egyre fontosabb a döntési szabadság, hogy a munkavállaló maga döntsön a rugalmasság mértékéről (futurework, 1999). Hortoványi (2012) kutatásában arra jutott, hogy turbulens környezeti változások esetén azonban nemcsak a rugalmasság, hanem a bizonytalanság csökkentése iránti igény is megnő, mely egyik fontos sarokköve éppen a fix munkahely lehet.

A Cisco Systems „Connected World Technology” című kutatása is azt támasztja alá, hogy fontos ezen kérdésekkel foglalkozni. 14 ország több mint 2800 felsőoktatási hallgatóját és fiatal szakemberét kérdezték meg, hogy felmérjék azokat az új kihívásokat, amelyekkel a vállalatok szembesülnek a munkaerő toborzása és megtartása során, valamint az egyre növekvő hálózati követelmények, mobilitási képességek és biztonsági kockázatok tekintetében (Cisco, 2010, 2011). A kutatás többek között olyan dilemmákat vizsgált, mint fix vs. rugalmas munkaidő, saját vagy céges eszközök használata, közösségi média használatának engedélyezése a munkahelyen, valamint a céges eszközök privát célú használata.

Jelen tanulmány az újonnan munkaerőpiacra lépő generáció sajátosságaira fókuszál. A szerzők a generáció alatt McCrindle és Wolfinger (2010) definícióját értik: „olyan személyek csoportja,

akik ugyanabban a korszakban születtek, ugyanazon időszak formálta őket, és ugyanazon társadalmi jellemzők voltak hatással rájuk, azaz egy azonos életkor és életszakasz, létfeltételek, technológia, események és tapasztalatok által összekapcsolt csoport”. A szerzők ezt a generációt a Z generációval azonosítják (születés a 90-es évektől a késői 2000-es évekig), akik egy jelentősen átalakult technológiai (Nelke, 2004) és társadalmi (GenerationZ, 2010; McCrindle, 2010) környezetben nőttek fel a korábbi generációkhoz képest, és folyamatos online jelenléttel jellemezhetők (Levickaité, 2010).

Az új generáció digitálisan művelt (Frاند, 2000), első nyelvük a „technológia nyelve” (McCrindle, 2006). Nagyon mobil és folyamatosan kapcsolatban van (Palfrey és Gasser, 2008). Gyorsan fogadja az információt, gyorsan vár választ (Oblinger és Oblinger, 2006), a sebességre nagyobb hangsúlyt fektet, mint a pontosságra (McCrindle, 2006; Grail Research, 2010). Szeret kísérletezni, nagyra értékeli a szabadságot és a választás szabadságát (Tabscott, 2009). Rendkívül szociális, igényli a társas interakciót (Crittenden, 2002) és az együttműködést (Tabscott, 2009). A Z generáció tagjai egy vizuális korszakban születtek, nem trendekben, hanem „jelenetekben”, forgatókönyvekben gondolkodnak (Tari, 2010). Mindemellett nagyon fontos számukra az élmény (Borbély-Pecze, 2012), jól szeretnék érezni magukat, történjen az a munkahelyen vagy otthon (Tabscott, 2009).

Ezen generáció napjainkban lép be a munkaerőpiacra. Természetes számukra a munkahelyváltás, mely problémát és kihívást jelent a munkáltató szervezetek számára (Mutte, 2004). Eltérő tulajdonságokkal jellemezhetők, mint az idősebb generációk, ez pedig újfajta elvárásokban, preferenciákban nyilvánul meg a munkakörülményeket illetően. Ferincz és Szabó (2012) kutatásában rávilágított, hogy ezen változások új kihívást jelentenek a szervezeteknek, hatnak a már a vállalatoknál több éve, évtizede dolgozó munkavállalókra is.

Az emberkép modell továbbgondolása a Z generáció kapcsán

McGregor (1960) modellje jóval az Internet előtti időkből származik. Az Internet és infokommunikációs technológiák munkahelyekre való begyűrűzése, az új munkavégzési formák, és az ebbe a korba már beleszületett generáció kapcsán érdemes az emberképpel kapcsolatos elméleteket is felülvizsgálni. A szerzők azokat a kérdéseket gyűjtötték össze, melyek az új generáció és az Internet kapcsán megkérdőjelezzik az emberekről alkotott képek (X és Y emberkép) két végpontként való értelmezését:

- Baj, ha az átlagember idegenkedik az olyan jellegű munkától, hogy csak ül a munkahelyén, de nincs értelmes feladat, amit elvégezhet?
- Tudja magát fegyelmezni a munkahelyen a munkavállaló, hogy ne használja a munkarovására a privát netes alkalmazásokat? Vagy ezt a szervezetnek kell kényszerítéssel, büntetéssel megtennie (azaz letiltja ezeket)? Be tudja az egyén osztani a rugalmas munkaidőt, vagy fixen a vállalatnak kell megszabnia azt?
- Csak a jutalmon múlik, hogy valaki elkötelezett, esetleg lojális? Vannak olyan helyzetek, amikor igen is igénylik a munkavállalók az ellenőrzést?
- A türelmetlen, gyorsan reagáló, folyamatosan kapcsolatban lévő generáció, aki folyamatosan multitaskol, felelősséget tud vállalni a nagy szabadságban a munkájáért? Vagy meg kell követelni tőle, hogy bejöjjön az irodába és egy bizonyos időt eltöltsön ott?

Jelen kutatás esetében a hangsúly annak megértésén van, hogy Magyarország vezető közgazdaságtudományi egyetemének üzleti (gazdálkodástani) képzésében lévő hallgatóknak, akik a Z generáció tagjai, milyen preferenciái, elvárásai vannak a munkahelyekkel szemben. A szerzők

célja tehát nem az, hogy általános következtetéseket vonjanak le a teljes Z generációra vonatkozóan, sokkal inkább a tehetséges, várhatóan jó álláslehetőségekkel rendelkező csoport jelenségeit tárják fel.

A szerzők kvalitatív feltáró kutatás keretében fókuszcsoportokat (34 fő) és mélyinterjúkat (2 fő) végeztek. A fókuszcsoportok alanyai Magyarország vezető közgazdaságtudományi egyetemének harmadéves gazdálkodási és menedzsment szakos hallgatói voltak, míg az interjúk során már (főként diákszervezetben) vezetői tapasztalattal rendelkező hasonló tanulmányokat folytató végzős hallgatókat kérdeztek meg. A fókuszcsoportok esetében 2 csoportnál a csoportképző ismerv az volt, hogy a hallgató rendelkezik már munkatapasztalattal szellemi munkavégzés terén, mely tanulmányaihoz kapcsolódik, a másik 2 csoportnál pedig az ellenkező, hogy még nincs ilyen munkatapasztalata. A fókuszcsoportokról és a mélyinterjúkról hangfelvételt készült, melyeket szó szerint rögzítettek. A nyers szövegeket a QSR NVivo szoftver segítségével kódolták.

Z generáció és a munkahelyi környezet

A szerzők az adatelemzés során különböző változókat azonosítottak: (1) személyes kapcsolatok fontossága, (2) távmunka megítélése, (3) fix vs. rugalmas munkaidő, (4) Facebook a munkahelyen. Az eredményeket is ezen változók mentén mutatják be.

Személyes kapcsolatok fontossága

A fiatal generáció vizsgált csoportja számára különös jelentőséggel bír az irodai munkavégzés az otthoni munkavégzéssel szemben. Ebben nagy jelentősége van a munkahelyi személyes kapcsolatoknak. Rendkívül fontos számukra, hogy a munkavégzés során emberekkel találkozzanak. Az otthoni munkavégzésről alkotott kép elszigeteltséggel és unalommal párosul bennük: „*Én nem dolgoznék otthonról, nincsen interakció, és az baromi unalmas lenne.*” „*Az otthon-munka szerintem hosszú távon nagyon-nagyon elszigetel*” „*otthon nem lehet pletykálni, kávézni... Igenis kell az, hogy összejöjjünk pletykálgatni, kávézni, stb. Ezek szerintem jó dolgok.*” A közösségben való lét mellett a motiváltságukhoz is jelentősen hozzájárulnak a munkahelyi személyes kapcsolatok. A külső környezet motiváló ereje nagy: „*...ez olyan, hogy nekem vannak otthon súlyzóim, de sokkal nehezebben veszem rá magamat otthon edzeni, minthogy lemenjek konditerembe, ahol ott vannak az emberek, haverok.*”

A személyes kapcsolatok közül kiemelkedő a főnök szerepe. Fontos, hogy a főnököt elérhessék, az elvégzendő feladattal kapcsolatban kérdezhessenek tőle: „*ha valamilyen kérdésem van, tudjam, hogy tudok hozzá fordulni.*” Viszont nem kívánják, hogy folyamatos ellenőrzésük alatt tartsa őket: „*Ne kontrolláljon, csak a végeredményt!*”. Kreatív, kihívást jelentő munkára vágyanak: „*hagyjuk kibontakozni az alkalmazottat, hiszen azért kerül ki innen (az egyetemről) 2000 palérozott elme, hogy azok utána tudjanak alkotni valamit.*”

Távmunka megítélése

A távmunka tekintetében az egyik legfontosabb tényező a munkára való figyelem elterelése, a munkára történő koncentráció nehézsége. A sok egyéb teendő mellett nehéz a munkára koncentrálni: „*otthon inkább mást csinállok ahelyett, hogy dolgoznék.*” Nemcsak a munkára való koncentrációt tartják nehéznek a vizsgált fiatalok, hanem a motivált munkavégzés fenntartását is: „*nem tudnám csinálni úgy, hogy szinten tartsa a motivációm*” „*mindenki arra várna, mikor hagyhatom már abba és mehetek be a saját szobámba, és csinálhatom azt itthon, amit tényleg szeretnék.*”

Fontos számukra az is, hogy a munka és a magánélet elkülönüljön egymástól, így ez fokozottan előkerül a távmunka kapcsán is: *„fontos meghagyni a munka-munkahely, meg otthon-család dolgot különválasztva”.*

A konkrét személyes kapcsolatok mellett a vizsgált fiatalok számára nagyon fontosak a munkahelyhez kapcsolódó formalitások is, hogy például kiöltözzenek: *„igenis menjünk be, ha ki tudsz öltözni, el is hiszed magadról, hogy vagy valaki, nem pizsamában ülsz otthon”.* Emellett maga a munkahelyre való beutazás egyfajta rákészülés a munkavégzésre: *„az irodában szeretek dolgozni, kell egy kis rituálé, hogy bemegyek, ráhangolódok”.*

Vannak eltérő álláspontok is, például olyan hallgató, aki kifejezetten örülne egy a távmunka lehetőségének: *„én nem szeretek alkalmazkodni. Kiadják nekem a feladatot, megcsinálom, de nem akarok másokkal kapcsolatban lenni, meg másoktól függeni. Szeretném beosztani az időmet, ha lehet”.* Van egy olyan kör is a vizsgált hallgatók között, akik látnak pozitívumokat ebben a munkavégzési formában. Ők bizonyos feltételek teljesülése mellett értékelik nagyra az otthonról dolgozás lehetőségét. A lehetőség szón nagy hangsúly van, azaz önként kívánják ezt választani: *„Szerintem az az ideális, hogyha munkahelyre jár az ember dolgozni, de ha valami van, hogyha beteg, akkor otthonról is el tudja intézni.” „...hetente max 1-2 nap, vagy maximum 3 otthon, de néha igen, be kelljen menni közösségbe”.*

Fix vs. rugalmas munkaidő

A másik fontos kérdéskör a munkaidő kérdése, hogy a fix vagy a rugalmas munkaidőt preferálják a Z generáció vizsgált csoportjának tagjai. A rugalmas munkaidő mellett a következő érveket sorakoztatták fel. A rugalmas munkaidő motivál: *„Szerintem a munkaidővel nagyon könnyen és ügyesen lehet motiválni az embereket... ha mondjuk rugalmas munkaidő van, nap elején kapsz egy feladatot, csináld meg, ha kész vagy, mehetsz haza, akkor nyilván az ember magát ösztönzi.”* Úgy gondolják a munkavégzés során a cél nem az, hogy bent legyenek: *„alapvetően feladatot kapok, amihez kapcsolódik egy határidő. Nem az a goal, hogy benn legyél, hanem valami más a cél, az ember így pedig rugalmasan be tudja osztani az idejét.”* Fontos számukra a döntési szabadság: *„nekem ez sokkal jobb érzés, hogy úgy osztom be az időmet, ahogyan szeretném, úgy priorizálom a feladatokat, ahogy akarom”.* Mindezen túl úgy vélik, kisebb monotonitással jár együtt: *„úgy lehet azért több mindent is csinálni munka mellett, és akkor nem hülyül bele az ember”*

Többben a fix munkaidő mellett hoztak fel pozitív érveket. A fix munkaidő munkára kényszerít: *„Én szeretem ha van fix munkaidő, mert akkor tuti bemegyek, de ha nincs, akkor az komoly korlát”.* Egyben igazodási pont is: *„tudsz tervezni, igazodni, és akkor az egy fix pont az életedben.”*

Valaki számára egyszerű érv az, hogy ez a normális: *„fiziológiailag erre vagyunk beállítva, ugye 9-től 5-ig vagy 6-ig dolgoznak az emberek, mert akkor van mindenki ébren, akkor van mindenki az irodában, vagy online.”* Hozzájárul a nyugodtsághoz: *„bejössz, letudod, nyugodtan mész haza, stb.”* Nemet lehet mondani: *„rugalmas munkaidőben nem tudtam azt mondani így főnökömnek, munkatársamnak, hogy most akkor ennyi volt, és megyek, ha adnak még feladatot, akkor egyszerűen csinálnom kellett. Tehát nincs határozott vége a napnak.”*

A többség valójában a kettő közötti átmenetet értékeli leginkább, azaz amikor a munkaidő alapvetően fix keretekkel rendelkezik, melyben vagy egyfajta rugalmasság: *„fontos az is, hogy legyen egy időkeret, tehát 9-től 5-ig, de lehessen egy kicsit csúszkálni, mert tényleg vannak olyan helyzetek, amikor nem kell lemondani a munkáról, csak átrakjuk máshova egy kicsit.”*

A Z generáció vizsgált csoportja nagyon idegenkedik a munkamániától, fontosnak tartják a munkából való kiszakadást: *„a főnököm egyszerűen nem tudott kikapcsolni, hogyha szabadságon volt, akkor is folyton elérhető volt e-mailen, és szerintem ez nem egészséges”.* Különösen fontos szá-

mukra ez, ugyanis olyan szülők gyerekei, ahol a munka, a karrier jelentősen a háttérbe tudta szorítani a családot: „*nekem ez személyes, mert nekem anyu például, amikor hosszú évekig tényleg 8-9-kor járt haza este, és akkor reggel ugye elment, azért ez a családi élet... kell egy arany középút, egy egyensúly.*”

Facebook a munkahelyen

Fontos feltárni a fiatal generáció véleményét, hogyan vélekednek a céges informatikai eszközök munkaidő alatt történő privát célú használatáról. Ennek kapcsán előtérbe kerül a közösségi oldalak és a saját e-mailfiók használata. A vizsgált fiatalok véleménye eltérő ebben a kérdésben.

Azok, akik olyan helyen dolgoztak, ahol le volt tiltva a Facebook, úgy nyilatkoztak, hogy „*mindenki azt nézte volna*”. Akkor is hasonló, elutasító véleményen voltak, ha másokat kellett megítélni a munkahelyi Facebook használat tekintetében: „*Szerintem abszolút szükséges dolog, hogy le legyen tiltva. Az emberek azért hajlamosak arra, hogy ha egy kicsit megfáradnak, akkor nem még több energiát feccölnek a dolgokba, hanem akkor felmennek a saját kis privát dolgaikra, és akkor ott elidőznek*”. Érdekes tehát, hogy másokról sokkal kevésbé feltételezik a fiatalok, hogy képesek önuralmat gyakorolva használni ezen alkalmazásokat, holott önmagukról azt mondják: „*Én igyekeznék nem visszaélni vele, az más kérdés, hogy ehhez is önfegyelemre van szerintem szükség.*”

Végül voltak erőteljes támogatói is annak, hogy jót tesz a munkavégzés során, ha néha fel lehet lépni ezekre az oldalakra, akár privát célból is: „*Ha kicsit megfáradsz, akkor miért ne mehetnél fel? Ugyanúgy el tudom végezni a feladataimat, de tök jól jön, mikor van egy kis üresjáratom, vagy meg vagyok fáradva, akkor fel tudok nézni Facebookra*”.

Lehetséges válaszok és az emberkép modell új értelmezése

A megváltozott munkakörnyezetben az emberkép modellt is újra lehet értelmezni. A Z generáció vizsgált csoportjának elvárásaira a válasz a rugalmasság, választási lehetőség és a struktúra, keretek kettős biztosításában rejlik, mely modell az X és az Y emberképből is merít gondolatokat.

A fiataloknak egyszerre van szükségük a formális struktúrára, mely biztosítja a munkavégzés keretét, és ezen struktúrán belül pedig a rugalmasságra, a választás lehetőségére. A formális struktúra (pl.: van fix munkaidő, be kell menni a munkahelyre) önmagában, rugalmas feltételek nélkül is működik, ahogyan ezt az Internet és a közösségi oldalak megjelenése előtt is működtették. Túlságos korlátok között azonban a fiatalok számára ez egy „börtönné” válhat, ha nem jelenik meg a rugalmasság, a választás lehetősége a rendszerben, akkor hamar előfordulhat, hogy váltanak, és otthagyják a céget. Az emberkép elmélet tükrében ez a következőket vonja maga után:

- A vizsgált fiatalok idegenkednek az olyan munkavégzéstől, amely azt követeli meg, hogy fölöslegesen ülve a munkahelyen várják meg a munkaidő végét.
- Az Internetes alkalmazások kényszeres korlátozását nem kedvelik a vizsgált fiatalok, úgy gondolják, hogy képesek felelősséget vállalni azért, hogy ezen alkalmazások használata ne menjen a munka rovására. Ha tiltással találkoznak, vagy kijátsszák a rendszert, vagy előnyben részesítik az engedékenyebb szervezeteket.

A másik oldalon a teljes felhatalmazás, a teljes munkaidőről, munkavégzés helyszínéről történő rugalmas döntéshozatal sem működik. A Z generáció vizsgált csoportjának rendkívül fontos, hogy megmaradjon a munkavégzésnek keretet biztosító struktúra. A teljes rugalmasság anarchiához vezethet, és a fiatalok nem merik felvállalni a teljes felelősséget azért, hogy a nem

átlagos munkakörnyezetben is ugyanolyan motiváltan, önmagukat szabályozva dolgozzanak. Az emberkép elmélet tükrében ez a következőket jelenti:

- Egy otthoni vagy egyéb, nem munkahelyi környezetben a munka sokkal inkább idegenkedést vált ki, így nem él az a megállapítás, hogy természetes és kívánatos a vizsgált fiatalok számára a munkavégzéssel együtt járó testi és szellemi erőfeszítés.
- A vizsgált fiataloknak szükségük van arra, hogy bizonyos módon rá legyenek „kényszerítve” a munkavégzésre. Azaz a munkaidőnek legyen fix része, nem működik a teljes rugalmasság ezen a téren.

A Z generáció vizsgált csoportja számára tehát egyik véglet sem megfelelő, nem elég kizárólag a struktúra, sem a rugalmasság. Ez úgy oldható fel, ha a szervezetek egyszerre képesek biztosítani a strukturált körülmények között történő munkavégzést, melyen belül nagyfokú rugalmasságot engedélyeznek a munkavállalók számára. A választás lehetősége rendkívül fontos az új generáció vizsgált csoportja számára: *„Ne legyen kötelező, de legyen mindig lehetséges”*. Ez a mondat tökéletesen tükrözi azt, ahogy a munkavégzés során sok tényezőről gondolkodik a generáció (táv munka, rugalmas munkaidő stb.). Nagyon fontos, hogy legyenek keretek, de legyen választási lehetőség, legyenek rugalmas feltételek is, melyekről maga a munkavállaló dönthet, hogy él-e velük, vagy sem. Az 1. táblázat ezen eszköztárat foglalja össze, hogy milyen kérdésekre adhat választ a struktúra és rugalmasság együttes megvalósítása, ennek milyen megjelenési formái és céljai vannak mindkét oldalon.

A Z generáció vizsgált csoportján kompetenciáihoz és igényeihez való megfelelő alkalmazkodás tehát megköveteli, hogy:

- Legyen fix munkahely, iroda, de a fiatalok dönthessék el, hogy adott esetben nem az irodában, hanem máshol (pl.: otthonról) végeznék el egy munkát.
- Legyen fix a munkaidő, azonban legyen választási lehetőség esetenként élni 2-3 órányi rugalmassággal (be lehet érni később, hamarabb el lehet kezdeni a munkát, ha nincs munka, ne kelljen bent ülni stb.)
- A főnök elérhető közelségben legyen, de hagyja kibontakozni őket, ne ellenőrizze minden lépésüket.
- A közösségi média munkaidőben történő használata legyen bizonyos időközönként engedélyezve, szem előtt tartva, hogy a munkavállalók nem robotok, akik 8 órán keresztül folyamatosan, 100%-os figyelemmel tudnak koncentrálni.

1. TÁBLÁZAT: STRUKTÚRA ÉS RUGALMASSÁG EGYÜTTLÉTE A MUNKAVÉGZÉSBEN

Kérdés	Struktúra megvalósulási formái	Struktúra célja	Rugalmasság megvalósulási formái	Rugalmasság célja
Távmunka vs. irodai munkavégzés?	Fizikai munkahely, iroda (akár fix asztal)	Az irodába többségében be kell/lehet menni, fel kell öltözni. Az alkalmazott rá van kényszerítve, hogy dolgozzon. Lehetőség a közönség részévé válni.	Ha olyan a feladat, otthon vagy máshol, az irodán kívül is meg lehessen csinálni. Haza lehessen vinni a munkát.	Munka és magánélet összeegyeztetése Hatékonyság növelése
Fix vs. rugalmas munkaidő?	Alapvetően fix munkaidő	Rendszer az életben. Fel kelljen kelni, nekiállni dolgozni. Akkor dolgozzon, amikor a legtöbb ember – fiziológiailag ki lett találva.	Lehetőség legyen a fix munkaidőn belül 1-2 órát időnként rugalmasan kezelni.	Munka és magánélet összeegyeztetése. Ha nincs munka, ne kelljen benn ülni, ha több munka marad, bent lehessen maradni tovább.
Mennyire legyen szoros a kontroll?	Főnök közelsége, kontroll	Kontroll, felügyelet – motiválja az alkalmazottat. Támogatás	Főnök mentori szerepben	Adjon teret a kreativitásra, önálló munkavégzésre. Lehessen a főnöktől kérdezni, elsősorban az eredményt kontrollálja.
Mennyire legyen korlátozva a Facebook hozzáférés a munkahelyen?	Policy a Facebook hozzáférésekről	Legitim használat	Anélkül, hogy a munka rovására menne, lehessen használni.	Az ember nem robot, ki lehessen pár percre kapcsolódni.

A hiedelmek szerepe

Hogy miért ez a látszólagos ellentmondás, hogy a folyamatos online jelenlét, és az ebből fakadó sajátosságok ellenére a többség, elmondása alapján, ragaszkodik a formális struktúrában történő munkavégzéshez? Mindez a hiedelmekre vezethető vissza. „A hiedelmek belső térképek, melyek stabilitást és folytonosságot kölcsönöznek mindennapi viselkedésünknek” (Bakacsi és Bokor, 2001:38). A megkérdezett hallgatók többségének hiedelmei a távmunka, rugalmas vs. fix munkaidő megítélésére vonatkoznak, és elsősorban félelmeiken alapulnak. Ezek megléte annak is köszönhető, hogy azon hallgatók is, akik rendelkeznek valamilyen, a tanulmányaikhoz kötődő munkatapasztalattal, távmunkát vagy rugalmas munkaidőt tekintve semennyi vagy nagyon kevés tapasztalattal rendelkeznek. A következő (2.) táblázat a Z generáció vizsgált csoportjának távmunkával, rugalmas munkavégzéssel kapcsolatos hiedelmeit és a mögöttük álló félelmeket, dilemmákat mutatja be.

2. TÁBLÁZAT: HIEDELMEK ÉS MÖGÖTTES FÉLELMEK A TÁVMUNKA ÉS RUGALMAS MUNKAI DŐ KAPCSÁN

Hiedelem	Mögötte félelem	Illusztráló idézet
Személyes kapcsolatok csak a mindennapos munkahelyi jelenléttel tarthatók fent	Félelem az elszigeteltségtől, az unalomtól	„Az otthon-munka szerintem hosszú távon nagyon-nagyon elszigetel.”
A távmunka nem egyenrangú a munkahelyen történő munkavégzéssel	Félelem, hogy otthonról nem lesznek teljes értékű munkavállalók	„igenis menjünk be, ha ki tudsz öltözni, el is hiszed magadról, hogy vagy valaki.”
Az otthoni környezet nem alkalmas motivált munkavégzésre	Félelem, hogy nincsenek rákényszerítve a munkára, és emiatt önuralomra lenne szükségük	„Otthon inkább mást csinálok ahelyett, hogy dolgoznék.” „Mindenki arra várna, hogy mikor hagyhatom már abba... és csinálhatom azt itthon, amit tényleg szeretnék.”
Teljesen rugalmas munkaidő nem kontrollál eléggé		„Ha van fix munkaidő, akkor tuti bemegegyek, de ha nincs, akkor az komoly korlát.”
Távmunka vagy a teljesen rugalmas munkaidő esetén a munka és magánélet nem vagy nagyon nehezen választható szét	Félelem attól, hogy nincs határozott vége a munkavégzésnek Félelem a munkamániától, a családi kapcsolatok elhanyagolásától	„Nem tudtam azt mondani a főnökömnek, munkatársamnak, hogy akkor ennyi volt.” „Fontos meghagyni a munkamunkahely, meg az otthon-család dolgot különválasztva.” „A főnököm egyszerűen nem tudott kikapcsolni, hogyha szabadságon volt, akkor is folyton elérhető volt... szerintem ez nem egészséges.”

Összegzés

A kutatók az új környezeti változások függvényében értelmezték az emberkép modellt, melyet szembeállítottak az újonnan munkaerőpiacra lépő generáció vizsgált csoportjának vélekedésével. Mélyinterjúkon és fókuszcsoportos interjúkon keresztül vizsgálták a Budapesti Corvinus Egyetem gazdálkodástani hallgatóinak egy csoportját. Ennek eredményeként feltárták a Z generáció vizsgált csoportjának munkahelyekkel szembeni elvárásait, mely megerősítette a nemzetközi trendeket, hogy igény van a rugalmasságra, azonban rávilágított arra is, hogy a rugalmasság mellett szükség van a strukturált munkavégzésre is, szabályokra, fix munkahelyre, munkaidőre és közösségre, melyekhez lehet kötődni, és melyek biztonságot nyújtanak. Mindez annak köszönhető, hogy a Z generáció vizsgált csoportja számos hiedelemmel rendelkezik a hagyományos (munkahelyen történő, napi 8 órás) munkavégzéstől való eltérésről. Ezen hiedelmek félelmeken alapulnak, melyeket biztos pontok keresésével, biztonság megteremtésének igényével ellensúlyoznak.

Összességében tehát elmondható, hogy a Z generáció továbbra is igényli a csoporthoz tartozást, a szervezetekhez való csatlakozás csökkenti a bizonytalanság érzetét. Mindemellett nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt a tényt sem, hogy a munkavégzés kellékei, tárgyi körülményei jelentősen megváltoztak, és amennyiben a munkáltató szervezetek nem tudnak az új körülményeknek megfelelni, jelentős elégedetlenséggel találkozhatják szembe magukat az új generáció részéről.

A kutatás menedzsment területen tanuló és elhelyezkedni kívánó hallgatókat vizsgálta, így a megállapítások kizárólag a szellemi foglalkozású, és az említett területeken dolgozó, dolgozni kívánó fiatalokra vonatkoznak.

Irodalomjegyzék:

- Bakacsi, Gy. – Bokor, A. (2001): Szervezeti magatartás. Aula Kiadó. Budapest.
- Baranyi, D. 2003. Az információs-technológiai forradalom gazdasági aspektusai. [pdf] Elérhető: BGF KKFK Elektronikus Könyvtár:http://elib.kkf.hu/edip/D_10086.pdf Letöltve: 2013.01.30.
- Bianchi, S. M. (2011): Changing Families, Changing Workplaces. Future of Children. 21(2). 15-36.
- Bokor, A., Szóts- Kovács, K., Csillag, S., Bácsi, K. – Szilas, R. (2009): Emberi erőforrás menedzsment. Aula Kiadó, Budapest.
- Borbély-Pecze, T. B. (2012): Átalakuló ifjúsági pályautak. Munkaügyi Szemle. 4. 79-83.
- Cisco (2010): The Cisco Connected World Report. Belső vállalati anyag. Elérhető: <http://www.cisco.com/en/US/netsol/ns1120/index.html#~2010>
- Cisco (2011): The Cisco Connected World Technology Report. Belső vállalati anyag. Elérhető: <http://www.cisco.com/en/US/netsol/ns1120/index.html>
- Crittenden, S. (2002): Silicon Daydreams: Digital Pastimes of the Wired Generation, virginia.cdu. 6(2). [online] Elérhető: <http://www.itc.virginia.edu/virginia.edu/fall02/daydreams/home.html> Letöltve: 2010.10.24.
- Dobák, M. – Antal, Zs. (2010): Vezetés és Szervezés, Budapest: Aula Kiadó.
- Frاند, J. (2000): The Information-Age Mindset: Changes in Students and Implications for Higher Education. EDUCAUSE Review. 35(5). 15-24.
- Ferincz, A. – Szabó, Zs. R. (2012): Z generáció hatása a munkaadói szervezetekre, Munkaügyi Szemle, 56. évf. 2. sz. 88-93.
- futurework. 1999. Trends and Challenges for Work in the 21st Century. [online] Elérhető: <http://www.dol.gov/oasam/programs/history/herman/reports/futurework/execsum.htm> Letöltve: 2013.01.30.
- GenerationZ, (2010): About Gen Z. [online] Elérhető: <http://www.generationz.com.au/index.html> Letöltve: 2010. 10. 10.
- Grail research, (2010): Consumers tomorrow: Insight and observation about generation Z. [pdf] Elérhető: http://grailresearch.com/pdf/ContentPodsPdf/Consumers_of_Tomorrow_Insights_and_Observations_About_Generation_Z.pdf Letöltve: 2011. 03. 17.
- Heerwagen, J. (2010): The Changing Nature of Organizations, Work, and Workplace. [online] Elérhető: <http://www.wbdg.org/resources/chngorgwork.php> Letöltve: 2013.01.30.
- Hortoványi, L. (2012): Entrepreneurial Management, Aula Kiadó, Budapest.
- Kusielas, C. J. 2011. The 21st Century Workplace: 10 Trends. [pdf] Elérhető: http://thecareerguarantee.com/pdf/21st_Century_Workplace.pdf Letöltve: 2013.02.04.
- Levickaitė, R. (2010): Generations X, Y, Z: How Social Networks Form The Concept of The World Without Borders (The Case of Lithuania). Limes, 3(2). 170-183.
- Mccrindle Research, (2006) Word up [pdf] Elérhető: <http://www.generationz.com.au/pub/wordup1.pdf> Letöltve: 2010. 10. 10.
- Mccrindle Research, (2010) About Gen Z [pdf] Elérhető: <http://www.generationz.com.au/index.html> Letöltve: 2010. 10. 10.
- Mccrindle, M. – Wolfinger, E. (2010): Abc of XYZ. Determination of generations. [pdf] Elérhető: http://korunk.org/letoltlapok/Z_RKorunk2010november.pdf Letöltve: 2010.10.24.
- McGregor, D. (1960): The Human Side of Enterprise. McGraw-Hill. New York.
- Mutte, J-L. (2004) Managing workers of the next decade. Expatica HR [online] 15 September. Elérhető: <http://www.expatica.com/hr/story/managing-workers-of-the-next-decade-11866.html?ppager=1> Letöltve: 2010. 10. 10.
- Nelke, M. (2004): Information Competence or Infotainment - where are we heading?, 12th Nordic I&D Conference, Szeptember, Aalborg.

- O'Neill, (2011a): Five Trends that Are Dramatically Changing Work and the Workplace. Knoll, Inc. New York.
- O'Neill, (2011b): Shaping the Dynamic Workplace. Knoll, Inc. New York.
- O'Neill, (2012a): Managing Workplace Change. A People-Based Perspective. Knoll, Inc. New York.
- O'Neill, M. – Wymer, T. (2009). Design for Integrated Work. White Paper, Knoll, Inc., New York.
- O'Neill, M. (2012b). Choice by Design, White Paper, Knoll, Inc., New York.
- Oblinger, D. – Oblinger, J. (2006): Is It Age or IT: First Steps Toward Understanding the Net Generation. *CSLA Journal*. 29(2). 8-16.
- Palfrey, J. – Gasser, U. (2008): Born digital: Understanding the first generation of digital natives. Basic Books. New York.
- Presser, H. B. (2003): Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families. Russell Sage Foundation. New York.
- Shoemaker, J.; Brown, A. – Barbour, R. 2011. A Revolutionary Change: Making the Workplace More Flexible. *Solutions*. 2(2). Elérhető: <http://www.thesolutionsjournal.com/node/889> Letöltve: 2013.01.30.
- Tabscott, J. (2009): Grown up digital: how the net generation is changing your world. McGraw-Hill Professional. New York.
- Tari, A. (2010): Az Y és mögötte a Z generáció [pdf] Elérhető: http://www.budapestedu.hu/data/cms47443/okopannon_tari.pdf Letöltve: 2010. 08. 10.
- Wallace, P. (2004): The Internet in the workplace. Cambridge University Press. New York.

Vissza a tartalomjegyzékhez

MAROSNÉ KUNA ZSUZSANNA – CZEGLÉDI CSILLA

AZ ÉRETT KORÚ MUNKAVÁLLALÓK, MINT HUMÁN TŐKE. AZ OKTATÁS SZEREPE FOGLALKOZTATÁSUK NÖVELESÉBEN

A 45 év feletti korosztály²⁷ munkaerő-piaci szempontból különösen veszélyeztetett helyzetben van Magyarországon. A probléma kezelése sürgős, hiszen demográfiai előrejelzések szerint 2050-re Európában a lakosság egyharmada időskorú lesz.²⁸ A tanulmány a témában fellelhető szakirodalmak, statisztikai adatok áttekintésével értékeli a kialakult helyzetet. A kapcsolódó kutatás empirikus része a foglalkoztatók körében végzett fókuszcsoporthoz és egy képző intézmény mélyinterjúján elemzésén alapult, amely eredményeit a szerzők regresszió elemzéssel is alátámasztották. Mindkét esetben arra keresték a választ, hogy az idősebb korosztály oktatása és foglalkoztatottságuk növekedése között van-e összefüggés? Megállapították, hogy az idősebb korosztály képes és hajlandó tanulni, azonban a munkáltatók nem mindig elégedettek az oktatás eredményeként létrejövő többlettudással. Ennek oka az oktatás tematikájában, módszerében kereshető, amely nem azonos a pedagógiában és a felnőttoktatásban alkalmazottakkal.

Az idősödő társadalom, mint munkaerő-piaci kihívás

Európa és benne Magyarország lakosságának öregedése nem új jelenség. Számos tanulmány, statisztikai előrejelzés figyelmeztet az ebben rejlő nemcsak demográfiai, hanem gazdasági bomlásra. Minél több figyelmeztetés jelenik meg, annál nagyobb az esélyünk arra, hogy a problémára időben megoldás is születik: „A nyomás reakciót vált ki...” (Alinsky, 1999: 104.)

Egy ország népességének alakulását a termékenység, a halandóság és a nemzetközi vándorlás határozza meg. A népesség-előreszámítások több változatban készülnek, ezek a változatok különböző termékenységi, halandósági és nemzetközi vándorlási tendenciákat feltételeznek. Az ezeket jellemző mutatók mindegyike lehet magas, alacsony és közepes. Vagyis összesen 3x3x3 forgatókönyv készíthető. A 27 lehetőségből négy a következő: fiatal, idős, alap és fenntartható változat. A fiatal változatban a magasabb gyermekszámot társítják az alacsonyabb élettartammal, az idős változatban az alacsonyabb gyermekszámot a magas élettartammal, az alapváltozat a közepes változatnak felel meg (vagyis a termékenység, élettartam és a külső vándorlás is közepes). A fenntartható változat lényege, hogy a folyamatok összhatására feltételezi a nagyarányú népességcsökkenés elkerülhetőségét. Ezeknek a népesség-előreszámítási módszereknek a jelentősége jelen írás szempontjából az, hogy mind a négy változatban nő a 65 év feletti aránya.

Marosné Kuna Zsuzsanna PhD hallgató, Szent István Egyetem. kuna.zsuzsa1968@gmail.com

Czeplédi Csilla egyetemi docens, Szent István Egyetem. czegledi.csilla@gtk.szie.hu

²⁷ Commission of the European Communities (1999) alapján az EU 50-64 éves kor között definiálja az idősebb munkavállalókat. Adler (2006) szerint a 45-49 évesek gazdasági aktivitása viszonylag magas, azonban a 50 éven felettieké csak 43%. Vagyis, ha már a 45 év felettieket is a veszélyeztetett korcsoportnak tekintjük talán megelőzhető az, hogy 5 év múlva vagy később munkanélkülivé váljanak, vagyis időseken jelen dolgozatban a 45 éven felüli munkavállalókat értjük.

²⁸ World Population Ageing (2007): United Nation, New York, ST/ESA/SER.A/260, 102. old.

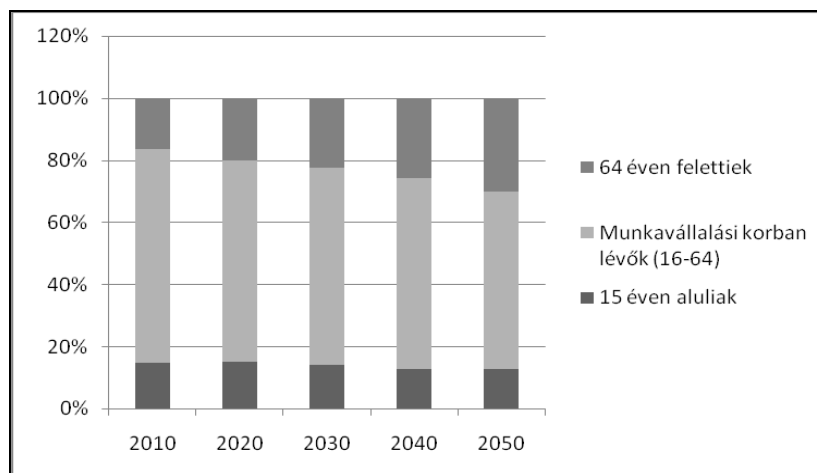
Ha figyelembe vesszük, hogy a népességcsökkenés alaptendencia, amelyet az idős népesség arányának növekedése kísér, „2050-re elképzelhető, hogy a népesség fele 50 évnél idősebb lesz.” (Hablicsek, 2000:8)

A fiatal generációk hamar átveszik a befogadó ország gyermekvállalási szokásait, sőt idős szülőiket is szeretnék maguk mellett tudni. Vagyis a migráció nem feltétlenül jelenthet megoldást az öregedő társadalom problémájára. (Myles, 2007).

Egy népesség idősödése jelentős hatást gyakorol egyrészt a fiatalabb generációra azzal, hogy az általuk fizetendő járulékok mértéke nő (az állam a felosztó-kirovó nyugdíjrendszerben a nyugdíjakat az aktív népesség által befizetett járulékokból finanszírozza), több idős kollégával kell együttműködniük a munkahelyeken. Másrészt az idősebbekre, akiknek jóval tovább kell a munkaerőpiacon aktívnak lenniük, munkaképességüket megőrizniük, mint szüleiknek.

Az 1. ábra a népesség összetételének változását szemlélteti a prognózisok figyelembevételével 2050-ig.

1. ÁBRA:: A NÉPESÉG ÖSSZETÉTELÉNEK VÁLTOZÁSA MAGYARORSZÁGON 2050-IG



Forrás: www.szef.hu/lapok/1192/csatolmany

Jól látszik a népesség előregedése, amelynek alapvető okai a következők:

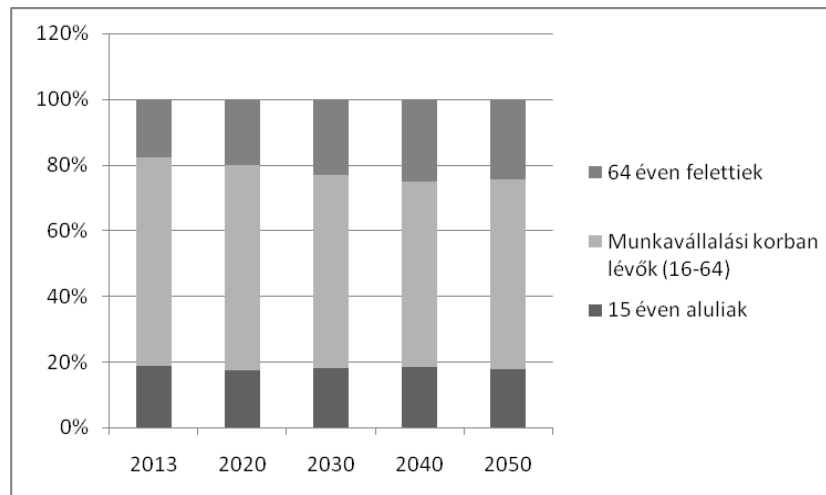
- Alacsony termékenység: Magyarországon az átlagosan egy nőre jutó gyerekszám az Unióban a második legalacsonyabb: száz nőre 147 gyermek jutott 2011-ben, míg 2001-ben 153, 1990-ben 165.
- Továbbá a várható élettartam is az egyik legalacsonyabb Magyarországon (2011-ben nőknél 78,23 év; férfiaknál 70,93 év, míg 2001-ben nőknél 76,46 év; férfiaknál 68,15 év.²⁹)
- Változik az egyéni életciklus is: fiatalok később alapítanak családot. A házasságkötések száma 1990 és 2011 között 47%-kal csökkent, a 70-es években a nők első gyermekük születésekor átlagosan 22-23 évesek voltak, 2008-ra ez a szám már 30-ra nőtt, azaz az első szülés 7-8 évvel kitolódott. (Pongrácz Tiborné, 2009: 10.)
- Míg Európa gazdaságilag élenjáró országai migrációs célpontok, addig hazánkban kevésbé érvényesül ez a jelenség, s így kevésbé korrigálja a népesséfgyórást.

A 2. ábra Dánia népességösszetételének változását szemlélteti a prognózisok figyelembevételével 2050-ig. (Dániát azért választottuk referencia országnak, mert magas foglalkoztatási arányá-

²⁹ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_wdsd008.html

val minden európai ország számára pozitív példaként jelenhet meg.³⁰⁾ Az adatok tartalmazzák a dán lakosokat, a bevándorlók és a bevándorlók leszármazottainak adatait. Vagyis Dániában a bevándorlók valamelyest enyhítenek az előregedő társadalom terhén, de ez átmeneti állapot, hiszen jellemzően a bevándorlók leszármazottai már követik a befogadó ország gyermekvállalási szokásait.

2. ÁBRA: A NÉPESSÉG ÖSSZETÉTELÉNEK VÁLTOZÁSA DÁNIÁBAN 2050-IG



Forrás: <http://www.statbank.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>

Mindezek az adatok alátámasztják azt, hogy a probléma komolyabb, mint gondolnánk. Mielőbbi, hatékony intézkedésekre van szükség, ha annak a bizonyos demográfiai-gazdasági bombának a robbanását el szeretnénk kerülni.

A megnövekedett és a folyamatosan emelkedő arányú idős lakosság munkaerő-piaci aktív részvétele elengedhetetlen, amely együtt kell, hogy járjon a nyugdíjkorhatár folyamatos emelésével. A jelenlegi szabályozás szerint az 1957-ben születettek 65 éves korukban mehetnek nyugdíjba, 2022-ben³¹. Nagy valószínűséggel ez tovább növekszik majd (akár 70 éves kor fölé) az 1957 után születettek esetében, tekintettel arra, hogy a születések száma 1980-tól folyamatosan csökken (1980-ban 148.673 élve születés volt, 2011-ben már csak 88.049³²). A felosztó-kiróví típusú nyugdíjrendszer és a 2008-tól, a globális gazdasági krízisben meggyengült államháztartás nem képes finanszírozni egy növekvő egészségi problémákkal küzdő, inaktív társadalmi réteg ellátását. Ennek egyenes következménye az, hogy a jövőben az idősebb generációnak nagyobb részt kell vállalnia a munkaerő-piaci részvétel terén.

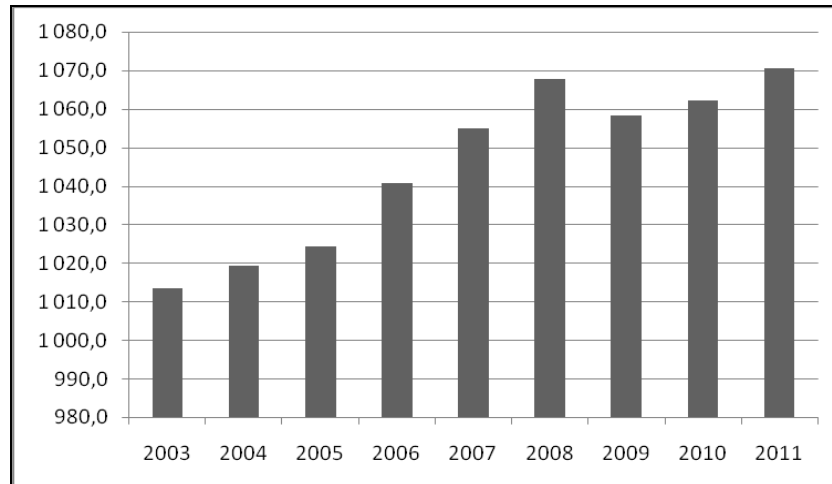
A lakosság előregedésének munkaerőpiacra gyakorolt hatása rendkívül intenzíven jelenik meg (3. és 4. ábra). A foglalkoztatás növekedésének üteme nagyon dinamikus volt Magyarországon (4. ábra), s az aktív korosztály foglalkoztatottságának bővülése valószínűleg részben az idősebb korosztályok magasabb munkaerő-piaci részvételének volt köszönhető, melyet 2006-ig láthatunk. Míg 2006 után Dániában folytatódott a folyamatos, bár lassuló ütemű növekedése (3. ábra) a 45+ foglalkoztatásának, addig hazánkban csökkenni kezdett, nehezítve ezzel a vizsgált korcsoport, amúgy sem jó munkaerő-piaci kilátásait.

³⁰ Az egyik szerző (Marosné Kuna Zsuzsanna) helyi tapasztalattal is rendelkezik, ERASMUS ösztöndíj keretében ott eltöltött idő alapján.

³¹ 1997. évi LXXXI. törvény legutolsó lényeges módosítása a 2009. évi XL. törvény

³² http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_wdsd001a.html

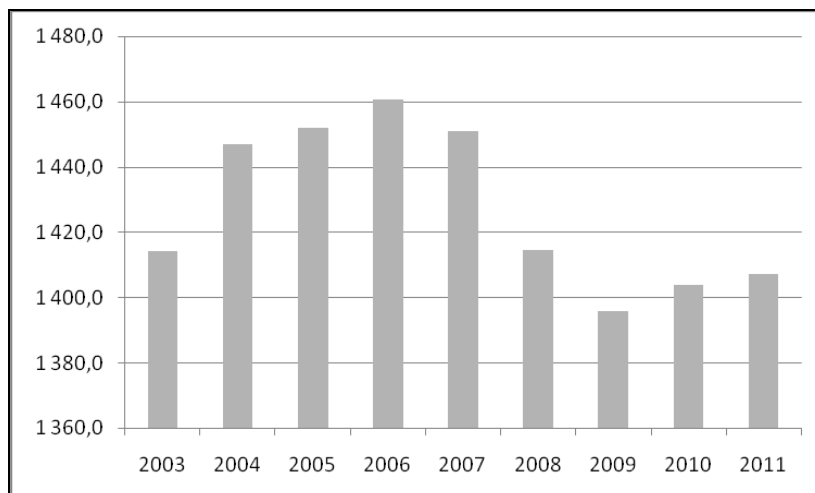
**3. ÁBRA: A 45 ÉV FELETTIEK FOGLALKOZTATOTTSÁGA
2003 ÉS 2011 KÖZÖTT DÁNIÁBAN**



Forrás: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

A gazdasági válság Dániában alig, azonban Magyarországon komoly foglalkoztatás visszaesést okozott.

**4. ÁBRA: A 45 ÉV FELETTIEK FOGLALKOZTATOTTSÁGA
2003 ÉS 2011 KÖZÖTT MAGYARORSZÁGON**



Forrás: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Ezen számottevően az sem változtatott, hogy Magyarországon a rokkantsági nyugdíjra vonatkozó előírások szigorodtak, azt egészségügyi vizsgálatához, jövedelmi viszonyhoz kötötték³³, annak reményében, hogy növekedni fog az aktív népesség aránya az inaktívval szemben.

Napjainkra a képzettség és a munka még szorosabb összefüggést mutat, mint korábban. A munka világában a megszerezhető pozíció, az elfoglalt hely függ a szakképzettség minőségétől, piac-képességétől. Egyre jobban felértékelődnek a képzettségtől függő kompetenciák, mellyel előtér-be kerül az élethosszig tartó tanulás, és a felnőttképzés szerepe.

³³ Tny. 36/A, megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény

Magyarországon a vizsgált korosztály foglalkoztatottsága messze elmarad a nyugat-európai átlagtól.

A helyzet feltárására a következő kutatási kérdéseket fogalmaztuk meg: az idősebb generáció foglalkoztatottsága növelhető-e az oktatással? Speciális oktatási módszert kíván-e ez a generáció? Továbbá hogyan és miért alkalmazhatóak ezek a speciális eszközök a gyakorlatban a kérdéses korosztály foglalkoztatásának emelésére?

Empirikus kutatásunk egyrészt foglalkoztatók körében végzett fókuszcsoportos és egy képző intézmény mélyinterjú elemzésén alapult, amely segítségével az idős munkavállalók tanulási szokásait, oktatásuk során használt eszközöket térképeztük fel.

Majd statisztikai módszerrel rávilágítottunk az oktatás és a foglalkoztatás kapcsolatára. Regresszió elemzéssel támasztottuk alá az empirikus vizsgálatok eredményeit, vagyis minőségi és mennyiség ismervek alapján szeretnénk nyomatékosabban felhívni a figyelmet a téma fontosságára.

Továbbá nem titkolt szándékunk, hogy a foglalkoztatást segítő speciális oktatási eszközöket, módszereket megnevezzük, ezzel támogatva a vállalkozások humán tőke vagyonának megtartását, továbbfejlesztését és az egész társadalom számára hasznos megoldás létrejöttét.

Munkaadók és az idős munkavállalók

Az idős munkavállalók oktatásáról tapasztalatokat mélyinterjúval (non-profit szervezetek képviselőivel és idősoktatással foglalkozó intézmény programvezetőjével, Zsigmond Király Főiskola, Dr. Jászberényi József PhD) és mini-fókuszcsoportos (3-4 fő – KKV és multinacionális cég) vizsgálattal gyűjtöttünk. Azért választottuk ezeket a módszereket, mert a mélyinterjú és fókuszcsoport típusú vizsgálatokkal olyan finom részleteket is feltárhatunk, amelyeket a kérdőíves vizsgálattal nem lehetne megmutatni. Módszerünk előnye, hogy a csoportos interjúk során kialakult személyes interakciókból származó információkat is össze tudtuk gyűjteni.

A csoportokat előre megszerkesztett kérdések szerint moderáltuk. A vezérfonalak a következők voltak (a vizsgálat az életkori diszkriminációra is kitért, azonban ennek értékelése nem jelen írás témája):

- az oktatás és a foglalkoztatás összefüggésének felismerése,
- munkavállaló tanulási motivációja,
- speciális eszközök, mint a siker záloga,
- munkáltató beiskolázási motivációja.

Mivel a KKV és a multinacionális cégek válaszai (meglepetésünkre) egybeestek, ezért nem választottuk el őket külön csoportba. Tapasztalataink lényegét a következő összesítés tartalmazza, amelyben a fókusz külön a for-profit, s külön a non-profit szektor véleményei alapján rendszereztük:

For-profit (multinacionális és KKV) szervezetek válaszai

Működési módszertan: a szervezetek elsősorban belső képzésekre helyezik **a hangsúlyt, amely az adott munkakörhöz kapcsolódik**. Nem áll rendelkezésükre forrás finanszírozni a házon kívüli oktatást és az oktatás miatt kiesett munkaidőt.

Nehézségek: Az idős munkavállalók csak munkahely megtartási motivációval tanulnak, számítógép-kezelési nehézségekkel küzdenek (nem érzik a billentyűket, egeret – nincsenek ilyen finom műszerekhez szokva az ujjaik), lassúak, **egészségi állapotuk erősen megromlott**.

Lehetőségek: A megkérdezett szervezetek nem tudnak olyan képzési lehetőségről, amely megérné, hogy az idős munkavállalót nélkülözze az oktatás során. Nem bíznak abban, hogy az oktatás során használható tudást kap a dolgozójuk, DE tapasztalatuk szerint az idősebb generáció **hölgy tagjai inkább hajlandóak továbbképzésen részt venni**. Ez egy lehetőség, amely segítségével egyrészt többet is meg lehetne tanítani nekik, mint a munkakörhöz feltétlenül szükséges tudás, másrészt rá tudják venni a hasonló korú urakat (családtagot, ismerőst) az oktatásban való részvételre.

Non-profit szervezetek válaszai

Működési módszertan: A foglalkoztatási projektek háttere EU finanszírozású pályázat volt, amely keretében lehetőség nyílt **személyre szabott** segítségnyújtásra (beleértve hivatalos ügyeik rendezését is, pl.: pénzügyi területet érintőket), **szemléletváltásra alapozva**, a képzést követően munkalehetőség (képzéssel egybekötött foglalkoztatás) biztosítására, ugyanilyen háttérrel szakmafelújító programra, amely keretében a fiatalok és az idősek együtt tanulnak, így az explicit és tacit tudás átadás is biztosítva van.

Nehézségek: A személyre szabott program egyetlen nehézsége a **megromlott egészségi állapot** volt, amely miatt sajnos volt, aki nem tudott részt venni a képzésben.

Lehetőségek: Vállalkozókkal vették fel kapcsolatot a munkaerőigény felmérése céljából segítséggel gyakorlatorientált képzést tudtak nyújtani és később az elhelyezés is ezen a csatornán oldódott meg. Ezt szélesebb körben szeretnék alkalmazni. **Egészségvédelmi programokat** tartanak szükségesnek, amelyek megelőznék célcsoport egészségi állapotának további romlását.

Idősoktatással foglalkozó intézmény tapasztalata (ZSKF)

Működési módszertan: Az idősek igénylik, hogy tapasztalataikat az oktatás során elismerjék, felhasználják. Ez csak állandó dialógus, kevés frontális előadás formájában valósulhat meg.

Nehézségek: Az **önbizalom hiánya** jelenti a legnagyobb akadályt az oktatásra. Ha ezt sikerül helyreállítani, akkor annak folyamatos megtartása a képzés egyik fontos feladata, alapja.

Lehetőségek: A módszer terjesztése, **generációk összevonása, külföldi együttműködés, esetleg „diák”csere** program is elképzelhető. A jelenleg 63-64 éves átlagéletkor csökkentése 50 évre, amilyen az eredeti célcsoport is volt az idősoktatás megindításakor.

A kutatás témájánál és jellegénél fogva eredményeink alkalmasak voltak arra, hogy szemléletes, mindazonáltal informatív módon ragadhassuk meg a feltárt jelenségeket és jellegzetességeket.

Hozzá kell tenni, hogy a non-profit szervezetekhez a projektekbe olyan 45 éven felüliek jelentkeztek, akiknek nem volt állásuk korábban. Vagyis a tanulás, az oktatásban való részvétel motivációja a munkahely elnyerése, és nem továbbképzés volt.

Véleményünk szerint az idősek esetében – ahhoz, hogy motivált legyen az idős, aki az oktatásban részt vesz, a képzéshez olyan gyakorlati lehetőségnek kell párosulnia, ahol mód van a továbbfoglalkoztatására, ezt lehet további képzéshez kötni.

Az alapozáshoz a szemléletváltásról, önbizalom erősítésről szóló tréning és az egészségi állapot javítását, megőrzését szolgáló alapfokú egészségmegőrzésére irányuló ismeretek elengedhetetlenek. Továbbá a non-profit szervezetek által fontosnak tartott adminisztrációs háttér rendezése okán, alapfokú, háztartásvezetést érintő pénzügyi ismeretek oktatása is meggondolandó, az idős munkavállalók bizonyos halmozottan hátrányos helyzetű csoportjai esetében. A WHO által

meghatározott egészség definíciója kiterjed a testi és lelki épségen túl a szociális jólét állapotára is. Ezt lenne hivatott szolgálni az imént említett modul.

Bizonyos szinten a generációk összevonása az oktatásban mindenképpen előnyös, azonban nem az alapozásnál, hanem akkor, amikor azon már túl van az idős tanuló: kellő önbizalommal rendelkeznek és kellően nyitott. Itt meg szükséges említeni, hogy a fiatalabb generációt is fel kell készíteni az együttműködésre. Ennek egy formája lehet a kötelező vallás/etika óra, amelynek gyakorlati megnyilvánulására is szükség van, például az érettségihez kötött önkéntes munka keretében. Azonban ennek a témának a részletes kifejtése nem jelen dolgozat témája.

Az idősebb korosztály tanulási hajlandóságára jellemző, hogy 2008-2009 között képzési-foglalkoztatási projekteken dolgozó non-profit szervezeteknél rendszeresen túljelentkezés volt, gyakran egészségi okok miatt kellett visszautasítani a jelentkezéseket. Ez a korosztály nem karrier célok miatt ül iskolapadba, hanem a biztos megélhetés vágya okán. A hölgyek inkább hajlandóak tanfolyamokon részt venni, mint férfi kortársaik. Ugyanakkor addig, amíg az adott témakörben nem érnek el egy bizonyos szintű tudást, nem szívesen vannak egy csoportban a fiatalokkal (Marton, 2011), mivel a fiatalokat türelmetlennek tapasztalták, hajlamosak arra, hogy lenézzék az idősebb tanulókat. Jó példa erre a számítástechnikai tanfolyam, amely lényegesen könnyebb a fiataloknak, mint az időseknek, azonban mindkét generációnak elengedhetetlen a napi munkájához.

A gazdasági válság kitörése óta a magyarországi *kis és közepes vállalkozások csak a legszükségesebb munkakörhöz kapcsolódó továbbképzésekre küldik el dolgozóikat*, mivel sem forrásuk nincs, sem pedig az oktatás miatt kieső munkatárs miatti veszteséget nem engedhetik meg maguknak. A vállalkozók elvesztették bizalmukat az oktatás eredményessége iránt, ezt csak az ő bevonásukkal lehet visszanyerni.

A hölgyek viszonylagos erősebb tanulási hajlandóságára építve az urak is „megfertőzhetőek” a tanulás élményével – ezért tekinthető ez a tény lehetőségnek (Prahald, 2006).

A regresszió számítás eredménye is alátámasztotta az előbbi megállapításainkat, amelyet a következőkben mutatunk be.

Munkáltatók véleményének hatása, statisztikai tükrök

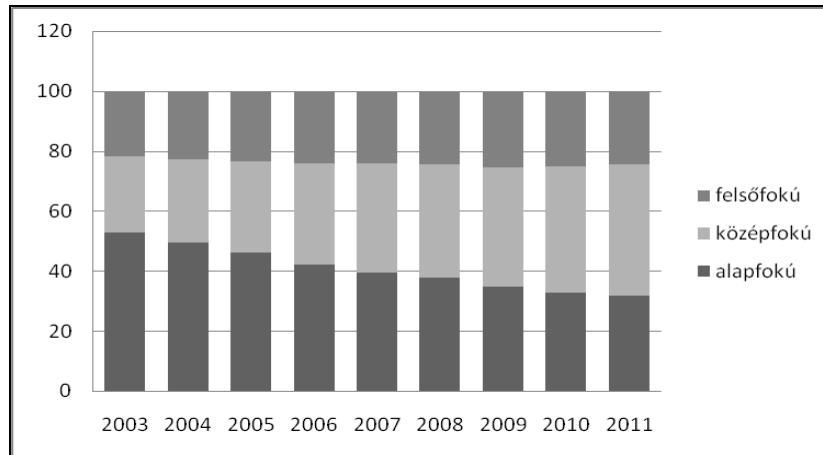
Tekintettel arra, hogy összefüggést keresünk a 45 éven felüliek foglalkoztatása és a felnőtt oktatás (amelyen jelen esetben a tréningeken, kurzusokon való részvételt értjük) között, a regresszió analízis módszerével dolgoztunk. Mivel a munkáltatók ennek a korosztálynak a rossz egészségi állapotát is szóvá tették, vizsgáltuk még a hosszantartó betegségek és a foglalkoztatás összefüggését is, Magyarország és Dánia adataival. Tettük ezt azért, hogy a magas foglalkoztatottsággal bíró Dánia adatait, oktatási rendszerének hatását, idős munkavállalóinak egészségi állapotát a magyar adatokkal összevethessük. Az adatokat az EUROSTAT adatbázisából kértük le: amelyek egyrészt a 45 éven felüliek tréningeken való részvételi arányát mutatja 2003 és 2011 között, másrészt ugyanennek a korosztálynak a foglalkoztatási arányait, az előbb említett időszakra.

Az adatok alapján megállapítottuk, hogy Magyarországon a vizsgált korosztályban a tréningeken való részvételi arány³⁴ 2003-ban 1,5% volt, amely 2011-re lecsökkent 0,8%-ra. A foglalkoztatásuk eközben kis mértékben csökkent (2003-ban 1414 ezer fő volt foglalkoztatott, míg 2011-re már csak 1407 ezer fő). Érdekes összehasonlítani ezeket Dánia hasonló adataival: a tréningeken való részvételi arány 2003-ban 18,8% volt, amely 2011-re 26,8%-ra nőtt. A foglalkoztatásuk 1%-kal emelkedett.

³⁴ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

Megvizsgáltuk a kérdéses korosztály iskolai végzettségét is, annak érdekében, hogy teljesebb képet kaphassunk.

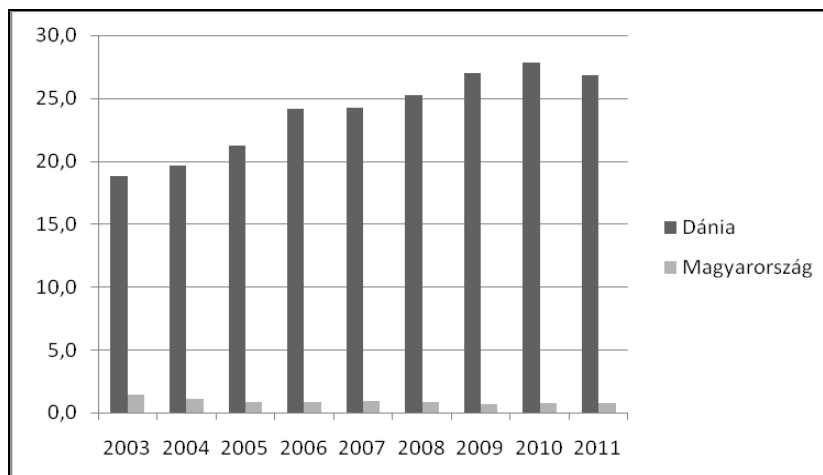
**5. ÁBRA: A 45 ÉS 64 ÉV KÖZÖTTI LAKOSSÁG ISKOLAI VÉGZETTSÉGÉNEK VÁLTOZÁSA
2003 ÉS 2011 KÖZÖTT MAGYARORSZÁGON**



Forrás: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfs_9901&lang=en

A grafikon jól szemlélteti, hogy a vizsgált korosztály iskolai végzettsége jellemzően középfokú. Az arányok hasonlóak a teljes népességhez. Az EU-s adatokkal összevetve megállapíthatjuk, hogy jelentős különbség az iskolai végzettséget nézve nincs: az EU 27 országában³⁵ 2011-ben a felsőfokú végzettséggel rendelkező 45-64 év közöttiek aránya 21,7%, középfokú végzettségűeknek 46%, alafokú végzettségűeknek 32,3%. Azonban a gyorsan változó technikai, gazdasági és társadalmi körülmények miatt elengedhetetlen a már megszerzett tudás, végzettség frissen tartása, amelyben jelentősen megnő az élethosszig tartó tanulás szerepe. Azt gondoljuk, hogy az andragógia mellett a geronto-edukáció, azaz az idősoktatás is egyre fontosabbá válik.

6. ÁBRA: A DÁN ÉS A MAGYAR 45 ÉS 64 ÉV KÖZÖTTI LAKOSSÁG KÉPZÉSBEN, OKTATÁSBAN VALÓ RÉSZVÉTELE 2003 ÉS 2011 KÖZÖTT



Forrás: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

A 6. ábra adatai azt mutatják, hogy az érintettek oktatásban, képzésben való részvétele nagyon alacsony hazánkban. S az oktatási rendszer jelen formáiban nehéz beilleszteni ezt a korosztályt, annak ellenére, hogy a geronto-edukáció létező folyamat, képzési forma, de nem eléggé ismert.

³⁵ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Az 1. és 2. táblázat annak a számításnak az eredményeit mutatja, amelyben elvégeztük a regresszió analízist Dániára és Magyarországra is az SPSS segítségével, az EUROSTAT korábban bemutatott adatainak felhasználásával. A 45-64 év közötti korosztály foglalkoztatottságának adatait és a tréningeken, képzéseken résztvevők arányainak, továbbá a hosszantartó betegségekkel együtt élők arányainak összefüggését vizsgáltuk a 2005-től 2010-ig terjedő időszakban. (Az összes szükséges adat erre az időszakra állt rendelkezésünkre.)

1. TÁBLÁZAT: ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS ÉS A HOSSZANTARTÓ BETEGSÉGEK HATÁSA A FOGLALKOZTATÁSRA, DÁNIÁBAN 2005 ÉS 2010 KÖZÖTT

Korrelációk				
		Foglalkoztatás	Egészség	Tanulás
Pearson Korreláció	Foglalkoztatás	1,000	-,111	,905
	Egészség	-,111	1,000	,007
	Tanulás	,905	,007	1,000
Sig. (1-tailed)	Foglalkoztatás	.	,406	,003
	Egészség	,406	.	,494
	Tanulás	,003	,494	.
N	Foglalkoztatás	7	7	7
	Egészség	7	7	7
	Tanulás	7	7	7

Koefficiens						
Modell		Nem sztenderdizált konstans		Sztenderdizált konstans	t	Sig.
		B	Sztd. hiba	Beta		
1	Konstans	930,567	52,234		17,815	,000
	Egészség	-1,063	1,845	-,118	-,576	,595
	Tanulás	5,790	1,310	,905	4,419	,012

Forrás: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_silc_04&lang=en és http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_silc_04&lang=en alapján saját számítás

Az analízis eredménye, hogy a foglalkoztatottság és az élethosszig tartó tanulás között a kapcsolat erős pozitív irányú (0,905) a korrelációs együttható. (szignifikanciaszint: 0,003). A hosszantartó betegségek és a foglalkoztatottság között gyenge negatív a kapcsolat. Vagyis ebben az esetben a null hipotézis teljesül – nincs kimutatható kapcsolat ennek a korosztálynak a hosszantartó betegségei és a foglalkoztatottsága között Dániában. Ennek több oka lehet pl.: a dán egészségügy sikeres működése, amely képes megelőzni azokat, melynek részletes vizsgálata nem jelen írás tárgya.

A modell összefoglaló táblázata alapján megállapítható, hogy a Pearson-féle korrelációs együttható 0,912, a determinációs együttható 0,832, vagyis a teljes szórás 83,2%-át magyarázza a foglalkoztatás esetében az élethosszig tartó tanulás és a hosszantartó betegségek megléte Dániában.

Az F próba a szignifikancia értéke, 0.028 a kapcsolat meglétét igazolja.

A koefficiens táblázatból az együtthatók T próbájának szignifikancia szintje határozza meg, hogy mely változók kerülhetnek be az egyenletbe:

$$45 + \text{Foglalkoztatottság aránya} = 930,567 + 5,790 \cdot \text{tréningen való részvételi arány}$$

Ugyanezeket a vizsgálatokat Magyarország esetében is elvégeztük.

2. TÁBLÁZAT: ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS ÉS A HOSSZANTARTÓ BETEGSÉGEK HATÁSA A FOGLALKOZTATÁSRA, MAGYARORSZÁGON 2005 ÉS 2010 KÖZÖTT

Korrelációk				
		Foglalkoztatás	Egészség	Tanulás
Pearson Korreláció	Foglalkoztatás	1,000	,166	,793
	Egészség	,166	1,000	,329
	Tanulás	,793	,329	1,000
Sig. (1-tailed)	Foglalkoztatás	.	,377	,030
	Egészség	,377	.	,262
	Tanulás	,030	,262	.
N	Foglalkoztatás	6	6	6
	Egészség	6	6	6
	Tanulás	6	6	6

Koefficiens						
Modell		Nem sztenderdizált konstans		Sztenderdizált konstans	t	Sig.
		B	Sztd. hiba	Beta		
1	Konstans	1218,754	112,604		10,823	,002
	Egészség	-,766	2,633	-,107	-,291	,790
	Tanulás	277,960	123,418	,828	2,252	,110

Forrás: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_silc_04&lang=en és http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_silc_04&lang=en alapján saját számítás

Az analízis eredménye, hogy a foglalkoztatottság és az élethosszig tartó tanulás között a kapcsolat erős pozitív irányú (0,793) a korrelációs együttható. (szignifikanciaszint: 0,03). A hosszantartó betegségek és a foglalkoztatottság között **gyenge pozitív** a kapcsolat. Vagyis ebben az esetben a null hipotézis teljesül – nincs kimutatható kapcsolat ennek a korosztálynak a hosszantartó betegségei és a foglalkoztatottsága között Magyarországon. Azonban Magyarország esetében a pozitív kapcsolat kissé aggasztó, mert jelentheti azt, hogy ennek a korosztálynak a munkaerőpiacon aktív képviselői hosszantartó betegség észlelése esetén is tovább dolgoznak.

A modell összefoglaló táblázata alapján megállapítható, hogy a Pearson-féle korrelációs együttható 0,799, a determinációs együttható 0,639, vagyis a teljes szórás 63,9%-át magyarázza a foglalkoztatás esetében az élethosszig tartó tanulás és az hosszantartó betegségek megléte Magyarországon.

Az F próba a szignifikancia értéke, 0,217 a kapcsolat meglétét nem igazolja.

A koefficiens táblázatból az együttthatók T próbájának szignifikancia szintjei határozzák meg, hogy mely változók kerülhetnek be az egyenletbe: egyik változó sem. Vagyis Magyarországon a tréningen való részvétel nem növeli a foglalkoztatottságot, ahogyan ez Dániában kimutatható.

Meg kell jegyezni azonban, hogy a modell csak 6 évet vizsgált, amely az oktatás eredményessége esetében rövidtávot jelent.

A legmagasabb 2003-ban volt a képzéseken részvétel, azonban ez akkor igen alacsony foglalkoztatással párosult. A képzéseken való részvétel 2004 és 2008 között a 2003 évihez képest kisebb arányú (de állandó – átlagosan 1%) egyenletesen emelkedő foglalkoztatást eredményezett.

2003. január 1-jétől (a 91/2002. Kormányrendelet alapján) csak az akkreditált képző intézmények kaphattak támogatást, amely egyfajta minőségbiztosítást tett lehetővé. A képzések a Munkaerő-piaci és a Foglalkoztatási Alap finanszírozásával zajlottak és átlagosan közel 50% elhelyezkedési arányokat produkáltak.³⁶

2008-ban, valószínűleg a gazdasági válság hatására, már csökkent a foglalkoztatás. Ettől az évtől mind az államnak, mind pedig a vállalkozásoknak kevesebb forrás állt rendelkezésükre az oktatás finanszírozására.

A 63,9% determinációs együtttható (másodfokú regressziós kapcsolat függvénye alapján) gyenge kapcsolatot mutat az felnőtt oktatás és a foglalkoztatás között, amelyet a közel 50% (2003), a későbbiekben tovább romló (2006-ban 39%, 2008-ban 37%³⁷) elhelyezkedési mutató is alátámaszt.

Tehát a számok alátámasztják a fókuszcsoporthoz tartozók megállapításait, miszerint az idősek nem vesznek részt képzéseken, csak ha a megélhetésük válik függővé attól, a munkáltatóknak nemcsak forrása nincs a képzések finanszírozására, hanem – ami sokkal nagyobb probléma – a bizalmukat veszítették el a képzés eredményességét illetően.

Míg a „A felnőttek tanulására jellemző a közös problémamelemzés, problémamegoldásra törekvés.” (Csehné, 2007), addig az idősebb (45+) korosztályra nemcsak jellemző, hanem az oktatásuk során a dialógus módszer kell, hogy túlsúlyban legyen, amely épít ennek a korosztálynak mind elméleti és mind gyakorlati tapasztalatára, így erősítve (visszaállítva és megtartva) önbizalmukat – ez a sikeresség záloga, amely speciális oktatói képességeket kíván. Vagyis a pedagógia, az andragógia mellett új tudományág született: ***Geronto-educáció*** azaz ***idősoktatás***.

Összegzés, javaslatok

Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy az idősek lakosság arányának a növekedése, magasabb arányú és tovább történő foglalkoztatásának a követelményét állítja a társadalom elé. Ez Magyarországon két akadályba ütközik; egyrészt a romló egészségi állapot, másrészt a tanulási hajlandóság problémaköre, amelyhez a munkáltató az oktatás eredményéhez, hatásához való megrendült bizalma társul. ***Ezt a bizalmat a munkáltató oktatásba való bevonásával vissza lehetne szerezni, mivel ebben az esetben a képzés a szükségleteknek megfelelően történik.*** A 45-64 éves korosztály oktatása speciális eszközöket kíván. A képzés minden esetben szemléletváltozásra, önbizalom erősítésre irányuló tréninggel kell, hogy induljon, amely segíti a célcsoport önértékelésének helyreállítását és tájékozódását gyorsan változó világunkban, másrészt egészségmegőrzésre irányuló oktatással kell, hogy együtt járjon, hogy segítse megelőzni a súlyos betegségek

³⁶ <http://mek.niif.hu/06400/06455/06455.pdf>

³⁷ <http://www.asz.hu/jelentes-kiserolevel/1035/figyelemfelhivo-kiserolevel-a-1035-sz-jelenteshez/l-1035j000.pdf>

kialakulását. Szükség lenne továbbá alapfokú gyakorlatorientált pénzügyi ismeretekre is, annak érdekében, hogy a szociális biztonságukat is megőrizhessék.

Az idősebb generáció oktatása során használható speciális eszközök - a dialógus módszer széleskörű alkalmazása mellett - a szemléletváltozás és a generációk együttműködését segítő, megfelelő időben (az alapozó modulok után) történő csoportösszevonások, továbbá az azokat támogató etika/hittan elméleti és gyakorlati ismeretek. Ezen anyagok képeznék a szakmai oktatás (amelynek erősen interaktív jellege kell, hogy legyen) alapját, majd az effektív szakoktatásba a vállalkozók, munkáltatók bevonása, már a munkaerő szükséglet felmérésével kell, hogy meginduljon és folytatódnia kell a tematika kidolgozásában való részvétellel. Ilyen módon minden stakeholder (idősek, fiatalok, állam, munkáltató) nyer az együttműködésen és a társadalom jólétének emelkedése megindulhat, a hanyatlás elkerülhető.

Tehát a tanfolyamok első moduljában nem javasolt a vegyes életkorú csoportok létrehozása, azonban a következő modulokban már ajánlott, hogy a generációk együttműködése már a képzés során elkezdődhessen.

Amennyiben az idősek arányának növekedésére nem születik mielőbbi gazdasági-társadalmi-kulturális válasz, annak az élet minden területén beláthatatlan következményei lehetnek a közeljövőben (tovább emelkedő járulékok, tömegesen utcára kerülő éhezők, beteg idősek, akiket a szociális ellátó rendszer már nem lesz képes ellátni!).

Végezetül pedig fontosnak tartjuk kiemelni, hogy nemcsak az 55-64 éves korosztályt tekintjük érett korú munkavállalónak, akiknek a képzése elengedhetetlen ahhoz, hogy a demográfiai változás negatív következményei elkerülhetőek legyenek, hanem **a 45-54 éves korosztály felkészítését is arra, hogy lényegesen tovább kell a munkaerőpiacon aktívan jelen lenniük.** Az oktatási intézményeknek erre a speciális igényre fel kell készülniük. Ez nem pedagógia, nem andragógia, hanem egy új oktatási tudományterület: **az idősoktatás.** Az érett korú munkavállalók munkaerő-piaci aktivitása **a munkáltatók és az állam érdeke is,** nemcsak az idős munkavállalóké. Ennek felismerése döntő jelentőségű, a megoldáshoz pedig minden érintett felelősségteljes együttműködésére van szükség.

Annak érdekében, hogy az oktatás meg eredményesebb legyen, az idősek foglalkoztatási aránya növekedjen, több kutatási eredményre lenne szükség a következő területeken:

- életkori diszkrimináció, a munkaadók és a munkavállalók szemszögéből,
- a munkavállalók egészségi állapota, időskori betegségek megelőzése, foglalkoztatás szemszögéből,
- vallás/etika órák hatásvizsgálata az idősebb generációhoz való hozzáállás szemszögéből,
- a fiatal és az idősebb generációk együttműködésének elősegítése, oktatási módszerek hatékonyságának mérése.

Irodalomjegyzék:

Állami Számvevőszék (2010): Állami Számvevőszék jelentése a felnőttképzés feltételrendszerének, eredményességéről, a gazdaság munkaerőigénye kielégítésében betöltött szerepéről.
<http://www.asz.hu/jelentes/1201/jelentes-a-szakkepzesi-hozzajarulas-felhasznalasa-celszerusegenek-ellenorzeserol/1201j000.pdf>

Csehné Papp Imola (2007): A munkaerő-piaci ismeretek oktatásának módszertani kérdései. Új Pedagógiai Szemle, 7-8., 108-115. old.

Alinsky, Saul D. (1999): A civil szervezkedés ábécéje. Bagolyvár Könyvkiadó, Budapest.

- Hablicsek László (2000): Demográfiai forgatókönyvek 2000-2050, Hipotézisek, eredmények, IX. Kerületi Önkormányzat részére, Budapest.
- Halmos Csaba (2005): A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra. Kutatási zárótanulmány, Nemzeti Felnőttképzési Intézet. <http://mek.niif.hu/06400/06455/06455.pdf>
- Állami Számvevőszék (2010): Figyelemfelhívó kísérőlevél a 1035. sz. jelentéshez. <http://www.asz.hu/jelentes-kiserolevel/1035/figyelemfelhivo-kiserolevel-a-1035-sz-jelenteshez/1-1035j000.pdf>
- KSH (2010): Részvétel a felnőttképzésben. Statisztikai Tükör IV. évfolyam 87. szám.
- Marosné Kuna Zsuzsanna (2011): A 45 éven felüliek munkaerő-piaci helyzetének közpolitikai vonatkozásai, Romániai Magyar Doktoranduszok és Fiatal Kutatók Szövetsége (RODOSZ) – Editura Marineasa, Kolozsvár.
- Marosné Kuna Zsuzsanna (2013): The role of non-profit organisations in the fight against ageism. Lambert Academic Publishing, Saarbrücken.
- Marosné Kuna Zsuzsanna - Czeglédi Csilla - Hajós László (2012): Important factors of employment of older workers in V4 countries. Medzinarodna Vedecka Konferencia, Nitra.
- Marton Tamás (2011): Érdemes az 50 évesnél idősebbeket tovább képezni? Munkaügyi Szemle 55. 3. sz.
- Myles, J. (2007): Új társadalmi szerződés az idősekkel? Esély, 6. sz.
- Pongrácz Tiborné (2009): A párkapcsolatok jellegzetességei. Demográfiai Portré, KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Prahalad, C. K. (2006): Esélyek a piramis alján. HVG Kiadó.
- Sz. Molnár Anna (2005): Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei, Nemzeti Felnőttképzési Intézet. <http://mek.oszk.hu/06500/06528/06528.pdf>
- Szokolszky Ágnes (2004): Kutatómunka a pszichológiában. Metodológia, módszerek, gyakorlat. Osiris Kiadó.
- World Population Ageing (2007): United Nation, New York, ST/ESA/SER. A/260.

Vissza a tartalomjegyzékhez

KARÁCSONY PÉTER

MUNKASZERVEZÉS HATÉKONYSÁGÁNAK ELEMZÉSE MUNKANAPTANULMÁNYOK MÓDSZERÉVEL

A munkaszervezés, olyan folyamat, amely biztosítja a munkaerő és a termelési eszközök felhasználását az előre meghatározott célok elérése érdekében. A munkaerő működése és a munkatevékenységek szükséges hatékonyságának elérése szempontjából nagy jelentősége van a munkaszervezésnek. A munkanaptanulmányok segítségével pontos információkat kaphatunk a munkaerő munkaidejének kihasználtságáról, a tényleges munkavégzés idejéről, valamint a vizsgálatok és elemzések során felszínre kerülhetnek a munkástól függő vagy független veszteségidők. Jelen tanulmányban a veszteségidő-tanulmányokon belül az egyéni munkanap-felvételezés módszerei kerülnek bemutatásra. Gyakorlati oldaláról ismertetem a hagyományos „stopperórás” módszert, valamint a legújabb időrögzítő- és elemző készülékek segítségével történő munkanap-felvételezési eljárásokat is.

Bevezetés

A szervezés, Ladó László 1979-es megfogalmazása szerint, olyan alkotó szellemi tevékenység, amely meghatározott célú munkafolyamatok és azok ellátására hivatott szervezetek létrehozására, fejlesztésére és működtetésére irányul.

Más megközelítésben a szervezés, olyan alkotó szellemi tevékenység, amely meghatározott cél érdekében, az adott kor ismeretanyagának, tudományos eredményeinek felhasználásával, a munkafolyamatok és azok végrehajtásával foglalkozó szervezetek létrehozására, fejlesztésére, azok működési rendjének tartalmi és formai előírására irányul (Dubrovskij et al., 1973).

A szervezés szó a latin organizáció kifejezésből származik. A szervezés személyek vagy közösségek valamely célra, közreműködésre, tevékenységre való megnyerését jelenti.

A szervezés céltudatos, tervszerű, folyamatosan szabályzó tevékenység, amely biztosítja a termelés tényezőinek - a munkaerőnek, a munkaeszközöknek és a munka tárgyának - optimális térbeli és időbeli elrendezését és ezáltal a vállalkozás feladatainak leggazdaságosabb megvalósítását (Dubrovskij et al., 1973).

A munkaszervezés tudatos, módszeres, alkotó tevékenység, amely ökonómiai és humán célkitűzéseket követ. Biztosítja a rendelkezésére álló élő- és tárgyasult munka hatékony és ökonómiai-lag helyes felhasználását. A működés rendszerének, feltételeinek, szervezetének megalkotásában emberközpontú szemléletet érvényesít, megteremti ezek összhangját és munkálkodik állandó tökéletesítésükön (Hajós et al., 2007).

A munkahely célszerűtlen kialakítása felesleges mozdulatokat, gyors kifáradást és idővesztéseket von maga után. A munkanaptanulmányok segítségével összegyűjthetőek az időadatok, melyekből a tervezés során a későbbiekben racionalizálási javaslatokat lehet készíteni.

Karácsony Péter egyetemi docens, Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Révkomárom, Szlovákia.
peterkaracsony@yahoo.com

Munkanaptanulmányok hagyományos módszerének ismertetése

A veszteségfeltárások egyik leggyakoribb módszere a munkanap-felvételi eljárás. A munkanap-felvételi eljárás annak a megállapítására szolgál, hogy a munkaidő a különböző tevékenységek között hogyan oszlik meg.

A munkaidő tanulmányozásának alapjai Frederick Winslow Taylor nevéhez köthetők. Taylor a 19. század végén amerikai nagyvállatoknál végezte a felméréseit, 1883-ban a Midvale Steel Company-nál stopperóra segítségével mérte a különböző munkaelemek elvégzéséhez szükséges időt. Ezen adatokat felhasználva meghatározta az egyes munkaműveletek elvégzéséhez szükséges legrövidebb időt, mely alapján korszerű időelemző és bérmegállapító módszert dolgozott ki.

Taylor (1911) az időelemzést, mint új szakmát írta le, melynek saját eszközei és módszerei vannak, s melynek a megértése és használata nélkül a fejlődés szükségszerűen hosszabb, és nyilvánvalóan több mint az eredmény.

Orbán (1994) az időtanulmányok közé az egyéni vagy hagyományos munkanapfelvételt, a mintavételes munkanapfelvételt és a multimoment műszeres veszteségfeltáró módszert sorolta.

Susánszky (1982) a hagyományos munkanapfelvételt a munkahely személyes megfigyeléseként írta le, mely az időráfordításoknak, és a munkaidő összetételének a műszak teljes tartamára kiterjedő mérésére szolgál.

A gyakorlatban Felleg által leírt munkanap-felvételezési módszerrel lehet a leggyakrabban találkozni. Felleg (1979) a munkanapfelvétellel kapcsolatos tevékenységet három részre osztotta fel:

1. előkészítés,
2. időtanulmányok készítése,
3. a nyert adatok feldolgozása, elemzése és értékelése.

A munkanapfelvétel előkészítésének legfontosabb része a felvétel helyszínének megválasztása, valamint a felvételezést végzők felkészítése. A felvételezésünk létrejöttét és sikerességét nagyban megkönnyíti, ha ismerős helyszínt választunk. Figyeljünk arra, hogy a felvételezést lehetőleg szakmailag is felkészített személy végezze, aki módszer alkalmazásában és a vizsgálatba vont helyszín feladataiban is jártas.

A felvétel megkezdése előtt a tanulmányozni szánt munkahelyen a munkásokat tájékoztatni kell. A gyakorlati tapasztalatok sajnos azt mutatják, hogy a munkások gyakran félreértik a felvételezés célját, és egyből az esetleges munkahely-leépítés első fázisának tekintik a vizsgálatokat. Az emberek nagy része nem szereti, ha munkáját közvetlen közlőrl figyelik meg. Legtöbbször az idegen személy pusztja jelenléte is zavarja őket a feladat megszokott ütemű végrehajtásában, a munkaidő alatti szokások gyakorlásában. A felvételezés sikeressége tehát nagymértékben függ a munkavállalók hatásos tájékoztatásától, amelynek alapfeltétele a „munkahelyi vezető” meggyőzőerejű tájékoztatója a mérendő helyszínen tevékenykedők felé.

A munkanap-felvételezés során előre elkészített adatgyűjtő- és megfigyelő lapokon kerül rögzítésre a mérés során a tevékenységek – műveletek, műveletelemek - megnevezése, és az úgynevezett folyó idő, tehát a tevékenység megkezdésének és befejezésének az időpontja. A tevékenységek időtartamát, valamint a tevékenységek Gundorf-i jelek alapján történő besorolását is ezeken az adatrögzítésre használt lapokon tüntetjük fel.

A hagyományos munkanap-felvételezés során, hasonlóan a Taylor által leírtakhoz, általában stopperórát használnak a tevékenységek időtartamának megállapítására. A tevékenységek kézi rögzítése és a stopperhasználat nagy gyakorlata mellett is csak max. 10 másodperces pontosságú

adatgyűjtéseket lehet megvalósítani. Ez a gyakorlat az elemek összevonását, vagy rosszabb esetben elemek rögzítésének elmaradását is eredményezheti, tehát a mérések objektivitását ronthatja.

A tevékenység-időtartam mérések során nyert adatokból mért időmérleg készül, feltüntetve a hasznos és a veszteség idő kategóriákat. Ezt követően feltárjuk a veszteségeket, a felesleges műveleteket, a ráfordított időtartamokat, a szervezési hibákat stb.. A kiértékelés után juthatunk el racionalizálási javaslatként elkészített munkaidő normál mérleghez és az ajánlott szervezési módszer, -eljárás megfogalmazásához (Kalmár-Orbán, 2000).

A munkanap-felvételezés új időrögzítő- és elemző készülékekkel

Kalmár-Orbán (2000) szerint időrögzítő/elemző készülékek segítségével lehetőség nyílik a vezető-szervező szakember számára, hogy az üzemeltetett gép teljesítményét, a gépkezelő munkaidő kihasználását a konkrét végrehajtás alkalmával vizsgálja és a mérés során gyűjtött információk segítségével tényszerűen alátámassza későbbi vezetői döntéseit.

A Datafox-Mini időrögzítő és elemző hardware/software rendszert azzal a céllal fejlesztették ki, hogy egyszerűsítést és munka-megtakarítást eredményezzen az adatgyűjtésben és elemzésben az ipar területén. A rendszer egy számítógépes programból, egy adatgyűjtő készülékből és egy interface-ből (adatátviteli egységből) áll. A készülék csekély méretei és lapos formája miatt zsebben hordható. A berendezésben található akkumulátor, még könnyebbé teszi az adatgyűjtést, valamint bővíti a műszer felhasználási területét és nagyobb mozgásteret ad a mérést végző személynek. Az időrögzítő- és elemző készülékek közül a Datafox-Mini elnevezésű készülék az 1. számú ábrán látható.

1. ÁBRA: DATAFOX MINI KÉSZÜLÉK



Az idő adatok rögzítése a funkcióbillentyűk lenyomását követően másodpercre pontossággal, automatikusan történik. Az időmérést megelőzően első lépésként a Setup-program segítségével beállítjuk a PC Setup-ját (definiáljuk a billentyűket), hogy az adatok tárolhatók és az interface-szel a berendezésbe átvihetők legyenek. Az adatgyűjtés kizárólag a hordozható berendezésben történik. Az adatgyűjtés befejezésekor az adat-kiolvasó programmal letölthetők a rögzített adatok az irodai számítógépre. Az export menüpont segítségével az adatokat ASC II formátumban kapjuk meg. Az adatokat kiolvasás után törölni kell, mert a berendezés tárolja azokat, és azok a következő kiolvasásnál újra átvitelre kerülhetnek.

A Datafox Mini készülék alkalmazásának hátránya abban mutatkozott, hogy a funkcióbillentyűk száma véges volt, ugyanis kétszer 10 különböző tevékenységre lehetett a funkcióbillentyűket beállítani. Mivel egy funkcióbillentyű két különböző tevékenységet tartalmazott, ezért gyakran

előfordult, hogy a funkcióbillentyűk két csatornája közötti váltás hibája miatt nem az a tevékenység került rögzítésre, amelyet az adatgyűjtő rögzíteni szeretett volna.

A Datafox-Timeboy II. (2. ábra) újabb típusú időrögzítő és -elemző készülék, mely a munkanap felvételezésre szélesebb felhasználhatóságot tesz lehetővé a vonalkód beolvasója segítségével (Karácsony-Kettinger-Orbán, 2005).

2. ÁBRA: DATAFOX-TIMEBOY II. KÉSZÜLÉK



A Timeboy II. készülék használatát nagyban megkönnyíti, hogy az egyes munkaműveletek Code39 típusú ipari vonalkódokká (3. ábra) alakíthatóak át.

3. ÁBRA: PÉLDA A CODE39 TÍPUSÚ VONALKÓDRA



Az előkészítési fázisban a felvételezés megkezdése előtt az előre megfigyelt tevékenységek mindegyikére ipari vonalkódot kell készíteni. A Datafox-Timeboy II. időrögzítő készülék lézerszkennere segítségével a munkaműveletek vonalkódjai a munkaidő felvételezése során gyorsan és biztonságosan rögzíthetők. A készülék bekapcsolás után az F1 funkcióbillentyű segítségével tudjuk az időfelvételezést indítani, majd a BarCode billentyű lenyomásával, mintegy 10 cm-es távolságból a vonalkódra irányítva olvashatjuk be a munkaműveleteket.

A Datafox-Timeboy II. készülékkel mért adatokat a készülék számítógépes csatlakozóján keresztül kinyerhetők, majd Microsoft Excel program segítségével értékelhető formátumba rendezhetők.

A munkaműveletek sorba rendezése után az egyes munkanapok, mintaként kiválasztott munkaperiódusok időtanulmányai könnyen elemezhetőek. Ezt a mérnöki munkát segíti továbbá az a lehetőség, hogy diagram készítésére vagy más egyéb elemzési célra is azonnal felhasználhatók a rögzített, majd számítógépre vitt adatok.

Következtetések

A munkanapfelvételek hosszabb intervallumban elvégzett időfelvételi módszerek. Céljuk egyetlen munkahely, vagy dolgozó, esetleg a teljes folyamat kivétel nélkül minden idő-felhasználási elemének megfigyelése a felhasználás tényleges sorrendjében. Kitűnően alkalmas idővesztések megállapítására, azok okának felderítésére.

A hagyományos munkanap-felvételezés hátránya, hogy jóval munka- és időigényesebb, mint a modern időmérő eszközökkel végzett felvételezés. Az egyes tevékenységek gyors váltakozása, rövid időtartama miatt a mérésük nehézkessé, és így szinte lehetetlenné vált a mérés objektivitásának, mint a munkanap-felvételezés alapkövetelményének megvalósítása.

A gyakorlati tapasztalatok alapján elmondható, hogy a fent bemutatott „új generációs” eszközökkel végrehajtható egyéni munkanap-felvételezési módszerek közül a Datafox-Timeboy II. készülékkel végzett felmérések adták a legpontosabb információkat a tevékenységek idejének elemzése során.

Irodalomjegyzék:

Dubrovcskij, J. N. – Melnov, M. A. – Celin B. V. (1973): A tudományos munkaszervezés alapjai. Kossuth Könyvkiadó, Budapest.

Hajós László – Pakurár Miklós – Berde Csaba (2007): Szervezés és logisztika. DE AMTC AVK. Debrecen.

Ladó László (1979): Szervezéstudomány és módszertan. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest.

Felleg J. (1974): Mezőgazdasági munkaszervezés. Általános rész. Mezőgazdasági Kiadó, Budapest

Kalmár Sándor – Orbán József. (2000): Munkaidő-felmérés és -elemzés újabb lehetőségeinek számítógépes modellezése a mezőgazdaságban. A Térségfejlesztés vezetési és munkaszervezési összefüggései. Nemzetközi Tanácskozás II. Debrecen 2000. 11. 3-4. 127. old.

Karácsony Péter – Kettinger Anita – Orbán József. (2005): Egyéni munkanap-felvételezés tapasztalatai az őszi búza betakarításnál. Erdei Ferenc III. tudományos konferencia, Kecskemét, I. kötet, 311- 316. old.

Susánszky János. (1982): A racionalizálás módszertana. Műszaki Könyvkiadó. Budapest.

Orbán József (1994): Veszteségidő feltáró módszerek és módszerkombinációk alkalmazási lehetőségeinek vizsgálata mezőgazdasági és élelmiszeripari munkafolyamatokban. Kandidátusi értekezés, Mosonmagyaróvár.

Taylor, F. W. (1983): Üzemvezetés. A tudományos vezetés alapjai. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest.

Vissza a tartalomjegyzékhez

KOLTAI LUCA

A KÖZFoglalkoztatottak jellemzői

A Budapest Esély Nonprofit Kft. és az Esély Labor Egyesület országos kutatása rendhagyó módon több mint 300 közfoglalkoztatottat vont be egy 12 hónapon keresztül végzett panelvizsgálatba. A kutatás célja volt, hogy megvizsgálja a közfoglalkoztatásban részt vevők jellemzőit, a számukra egyéni szinten jelentkező változásokat, eredményeket. A közfoglalkoztatás céljai közt megjelenik a munkaerő-piaci integráció, munkaszocializáció és a szegénységnyhítás. Másodlagos célok lehetnek még aktivizálás (együttműködési kötelezettség szűrése), értékteremtés, közösségépítés. Jelen tanulmányban a szerző az első kérdezési hullám eredményeit foglalja össze, amelyben elsősorban a következő kérdésekre kereste a válaszokat: a közfoglalkoztatásba bekerülők szociális helyzete, társadalmi beágyazottsága, kapcsolati hálójának, jövedelmi lehetőségei, munkatörténete, aktivitása, motivációi.³⁸

A kutatás módszertana

A kutatás során kvalitatív és kvantitatív módszerekre is alapoztuk munkánkat. Öt kiválasztott kistérségben 283 közfoglalkoztatásra felvett személlyel töltötték ki kérdőívet szakembereink 2013. március-áprilisában. A panelkutatás során négy alkalommal kérdezzük meg a bevont személyeket, első két alkalommal a közfoglalkoztatás megkezdésekor, majd a közfoglalkoztatás befejezésekor illetve kilépéskor, negyedik alkalommal pedig a befejezést követően 3-6 hónappal. Minden alkalommal kérdezőbiztos tölti ki a kérdőívet a kutatásba bekerülővel. Természetesen a célcsoportnál is számítani kell lemorzsolódásra, de véleményünk szerint a 283 fős induló létszám lehetővé teszi ennek ellenére is kutatás folytatását.

A kutatás lebonyolítása érdekében igyekeztünk az egyes térségekben viszonylag kevés számú települést bevonni, mindazzal együtt, hogy célunk volt a minta változatosságának megtartása. A térségek kiválasztásánál szempontunk volt, hogy a gazdaságilag jobb helyzetű térségek (pl. Budapest) és a leghátrányosabb helyzetű (pl. Berettyóújfalui), aprófalvas kistérségek (pl. Zalaszentgrót) is bekerüljenek a kutatásba. Összesen öt megyében 16 településen vizsgáltunk. Budapesten a minta kiegészítéseként 23 hajléktalan embert is bevontunk a kutatásba. Az ő válaszait bizonyos témákban elkülönítve vizsgáljuk.

Bár a vizsgálati kistérségeket úgy választottuk ki, hogy a lehető legnagyobb változatosságot kapjuk jellemzőikben, mindezzel együtt ki kell emelnünk, hogy a kutatás mintavételi módszere nem biztosítja a reprezentativitást. Célunk inkább az volt, hogy a közfoglalkoztatottak helyzetéről, életéről képet fessünk.

Adatszolgáltatást kértünk a Belügyminisztériumtól a 2011-2012-es közfoglalkoztatásra vonatkozóan. Így a tanulmány kiegészül saját adatfelvételünk mellett a közfoglalkoztatás országos adataival a minisztérium által szolgáltatott, az NMH által működtetett Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisból (a továbbiakban: FOKA) származó adatokkal.

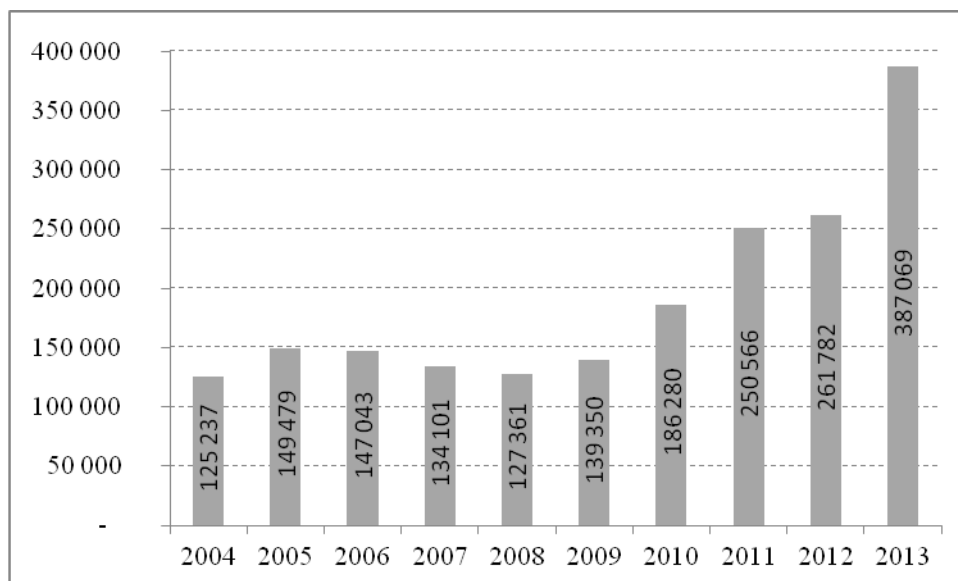
Koltai Luca szakpolitikai munkatárs, Habitat for Humanity. luca.koltai@habitat.hu

³⁸ A teljes kutatási jelentés letölthető az Esély Labor Egyesület honlapjáról www.eselylabor.hu

A közfoglalkoztatottak jellemzői

Az elmúlt években igen nagy tömegeket mozgató meg a közfoglalkoztatás. A létszám első fel-
lendülése az „Út a munkához” program kapcsán indult meg, de ez a tendencia tovább folytatódott 2009 után is. Míg 2005-ben 150 ezer ember került bevonásra a különböző közfoglalkoztatási formákba, addig 2010-ben 186 ezer, 2013-ban már 387 ezer ember fordult meg ebben a formában.

1. ÁBRA: A KÖZFoglalkoztatás Érintett Létszámának Alakulása 2004-2013³⁹



Forrás: NMH adattárház

2012-ben kismértékben növekvő foglalkoztatottság tovább növekvő munkanélküliséggel párosult, amely elsősorban a kínálati oldalon bekövetkezett ösztönző intézkedéseknek tudható be (nyugdíjkorhatár növelése, korhatár előtt nyugdíjba menetel szigorítása, szociális segély munkához kötése). Az említett intézkedések hatására az idősek egyre tovább maradnak aktívak a munkaerőpiacon. Az idősebb népesség (50-64 évesek) foglalkoztatási rátájának fokozatos javulása mellett ugyanis növekszik körükben a munkanélküliség is.

2012-ben közfoglalkoztatottak életkori eloszlása egyenletes volt. 24%-uk volt pályakezdőnek tekinthető (24 éves vagy annál fiatalabb), ugyancsak 24%-uk 25-34 év közötti illetve 45-54 év között, 27%-uk 35-44 éves, és csak 1%-uk volt 55 év feletti (a jogszabályi előírásokból következően). **Jóval több fiatal jelenik meg körükben, mint a regisztrált álláskereső közötti arányuk.** Elsősorban a nyugdíj korhatár kitolódásának hatására egyre több idős maradt a munkaerőpiacon. Az idősebb népesség (50-64 évesek) foglalkoztatási rátájának fokozatos javulása mellett növekszik körükben a munkanélküliség is.

A közfoglalkoztatottak munkaerő-piaci helyzete

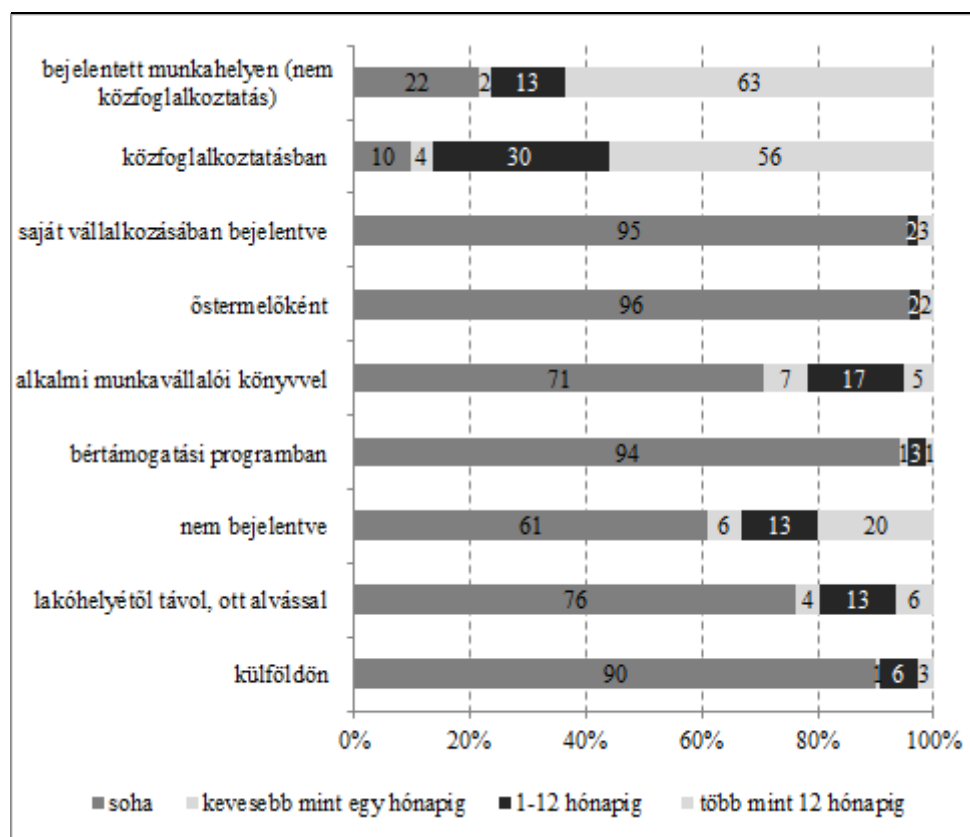
A kérdezettek **munkaerő-piaci történetét többségében korábbi tartós munkaviszonyok jellemezték.** 63%-uknak volt olyan munkahelye, ahol több mint 12 hónapig dolgozott. Viszont

³⁹ A 2004 és 2010 közötti adatok a közhasznú munka, közmunka programok és közcélú munka adatait tartalmazzák.

22%-uknak soha nem volt bejelentett munkája (ők többségében fiatalok, a 24 év alatti résztvevők több mint felének nem volt soha bejelentett munkája). Szintén több mint felüknek (56%-uknak) volt korábban több mint egy éves közmunkás tapasztalata is. Többségük az állami/önkormányzati szektorban dolgozott leghosszabb ideig (37%-uk), 27%-uk vállalkozásokban, de ugyanennyien (28%) mondhatták el magukról hogy a közfoglalkoztatás volt a legállandóbb munkaviszony az életükben.

Erőteljesen kirajzolódó mintázat, hogy a 45 év felettiek életében egy korábbi állami vállalat/intézmény jelentette a leghosszabb munkaviszonyt (jellemzően a rendszerváltást megelőzően), míg a 25-44 éves korosztályban a magán szektor. **Sajnálatos viszont, hogy a fiatal közmunkások legerősebb kötődése a munkaerőpiachoz a közfoglalkoztatás, 54%-uk számára ez biztosította a leghosszabb foglalkoztatást.**

2. ÁBRA: AZ ELSŐ MUNKAHELYE ÓTA MENNYI IDEIG DOLGOZOTT AZ ALÁBBI FORMÁKBAN?



Forrás: FOKA

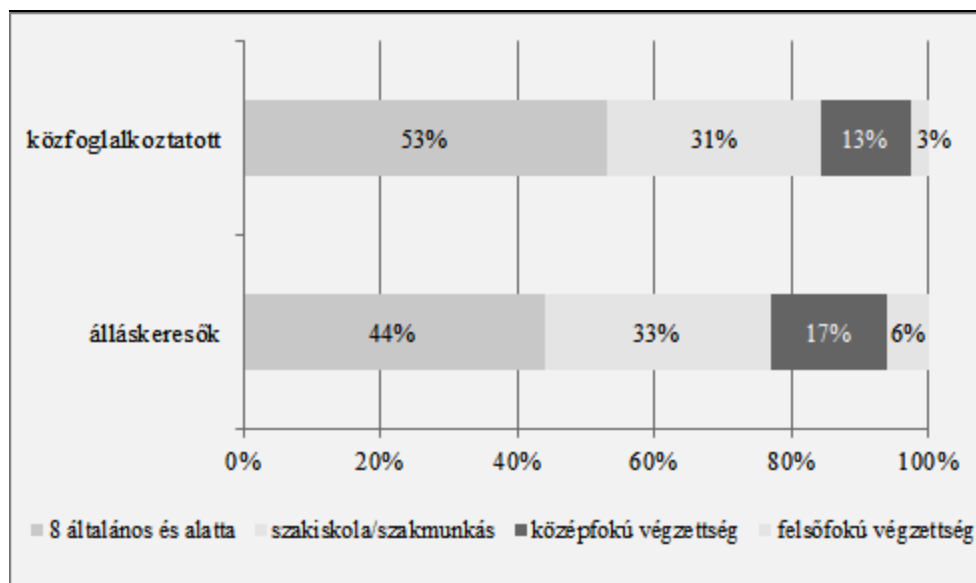
A képzetlen munkaerő foglalkoztatása Magyarországon (és egész Közép-Kelet-Európában) jóval alacsonyabb az átlagosnál. A szocializmusban a nagy gyártási sorozatok és az alacsony minőségi követelmények megengedték az iskolázatlan munkaerő tömeges alkalmazását a szakmunkák egész sorában. A rendszerváltást követően ez a helyzet megváltozott, legnagyobb részben szakmunkás végzettségűek foglalták el az általános iskolát végzettek helyét szinte minden foglalkozásban, a kiegészítő jellegűekben is.⁴⁰

Ami a közfoglalkoztatottak iskolai végzettségét illeti, elmondhatjuk, hogy a **közfoglalkoztatásban résztvevőknek nem csak az iskolai végzettsége nagyon alacsony, hanem többségében sem szakmával sem más a munkavállalásnál előnyt jelentő tudással sem rendelkeznek.** A

⁴⁰ Köllő (2009)

közfoglalkoztatottak 52%-a alapfokú végzettséggel rendelkezett 2012-ben, 46%-uk középfokú, 3%-uk pedig felsőfokú végzettséggel. A közfoglalkoztatottnak nem csak a formális iskolai végzettsége alacsony, **sokan nem rendelkeznek szakmával vagy más a munkaerőpiacon hasznosítható tudással**. A kutatásban résztvevő közfoglalkoztatottak 47%-ának nem volt szakmája, a végzettséggel rendelkezők 40%-a soha nem dolgozott a tanult szakmában. Kutatásunk adataiból kiderült, hogy a közfoglalkoztatott nők általában magasabb végzettségűek a férfiaknál. Vagyis a nők képzettségbeli többlete e csoportban is jelentkezik. Ez a többlet első sorban az érettségi és szakképzettség terén jelentkezik.

3. ÁBRA: A KÖZFoglalkoztatottak és ÁlláskeresőK Legmagasabb Iskolai Végzettsége 2012-BEN



Forrás: FOKA

A kutatásba **bevontak többsége rendszeresen közmunkás**, így ez a jövedelem nagyon fontos része a család bevételeinek. De természetesen olyan háztartásokkal is találkozhattunk, amelyek egyik tagja a nyílt munkaerőpiacon dolgozott, míg másik tagja közmunkás. **Legális munkajövedelemmel hozzávetőlegesen a közmunkások háztartásainak 46%-a rendelkezett** (33% munkaviszonyból, 13%-uk esetében bejelentett alkalmi munkából). E háztartások több mint harmadában (38%) **senkinek nem volt rendszeres munkajövedelme** a közmunka elvállalását megelőzően. A nem bejelentett munkából származó jövedelem elterjedt a vizsgált családok körében, több mint 26%-uk háztartásának jövedelméhez hozzájárult alkalmi vagy rendszeres nem bejelentett munka. A közfoglalkoztatottak jövedelmei közt a szociális transferek nagyon fontos szerepet játszottak.

Milyen a szociális helyzetük?

A közfoglalkoztatottak az átlagnépességnél jóval nagyobb arányban szembesülnek az anyagi deprivációval, szegénységben élnek. A közmunkások 81%-ának nem volt autója, ez a tény természetesen befolyásolja a munkahelyi mobilitást is, hiszen nehezen tudnak távolabbi munkát elvállalni. Drasztikusak a lakhatási szegénységet jellemző helyzetek is körükben, majd 45%-uk nem engedhette meg magának, hogy megfelelően fűtse otthonát, 37%-uk pedig nem tudott valamilyen rezsiköltséget befizetni 23%-uknál pedig kikapcsoltak valamilyen közműszolgáltatást.

Többségük kért kölcsön az elmúlt 12 hónapban, jellemzően családtagtól ismerőstől, több mint ötödük azonban idegeneknek tartozik (uzsorás, boltos). A hagyományos banki hiteles családok aránya a közmunkások körében rendkívül alacsony, csak 6%-uknak van lakhatáshoz kapcsolódó hitele, 3-3%-uknak gépkocsi- vagy áruhitel. A közmunka programokba bekerülők legnagyobb része vélhetően korábban is alacsony jövedelemmel rendelkezett, így nem volt hitelképes. Érdekes viszont hogy 41%-uknak van valamilyen egyéb, nem teljesen megfogható hogy milyen, tartozása, ez sokszor uzoratartozás, vagy családon/ismeretségi körön belüli tartozás.

A közfoglalkoztatásba kerülők jellemzően alacsony jövedelme, és nehézségei gyakran vezetnek különböző megszorításokhoz. Csökkenteniük kell kiadásait, nem tudnak orvoshoz menni, gyógyszert kiváltani és komoly problémát jelent számukra a lakhatási költségek megfizetése is.

Milyen okokat látnak tartós munkanélküliségükre?

A közmunkások jellemzően összetett munkaerő-piaci hátrányokkal rendelkeznek, ahogy azt korábban is részleteztem alacsony képzettségük, elavult tudásuk és a hosszú munkanélküliség akadályozza az elhelyezkedést. Kutatásunkban megkérdeztük, hogy maguk a közmunkások, hogyan vélekednek munkanélküliségük okairól.

A megkérdezettek legnagyobb része a **munkaerőpiac strukturális jellemzőiből fakadó okokat nevezte meg**. A közmunkások 83%-a szerint túl sok a munkanélküli a környéken, ezért nehéz elhelyezkedni, 78%-uk szerint a környéken nincs munka, 42%-uk szerint munkanélküliként nem szívesen veszik fel.

Jelentős szerepe van a **földrajzi mobilitásnak, illetve a mobilitási képtelenségnek** is az elhelyezkedés kudarcában. Sokan emelték ki, hogy milyen jelentős terhet okoz az ingázás, 55%-uk szerint nem éri meg messzebbre utazni az elérhető fizetés miatt, 43%-uk szerint nincs is megfelelő tömegközlekedés a környékükön. 45%-uk úgy gondolta, hogy miután a lakóhelyén van a háza/lakása nem tudna máshova járni dolgozni.

A munkavállalás **egyéni hátráltató tényezői** is megjelentek a közmunkások közt. A legjellemzőbb az alacsony képzettség, amelyről már szót ejtettünk. A megkérdezettek majd fele (49%) maga is úgy véli, hogy alacsony iskolai végzettsége akadályozza a munkavállalásban, az álláskeresésben az alacsony végzettség mellett az elavult végzettség is nehézség sokak számára (28%), illetve a munkatapasztalat hiánya (29%). A munkavállalást hátráltató tényezők közül a családi okok már kevésbé jelentkeztek. Természetesen több nő vélte úgy, hogy otthoni teendői, családi kötelezettségei akadályozzák az elhelyezkedésben. (a nők 34%-a szerint sok dolga van otthon, 29%-uknak felügyeletre szoruló gyermeke van, 12%-uknak más ápolásra szoruló családtagja van, 17%-uk szerint a munkavállalás mellett nem tud odaérni a gyerekért az óvodába/iskolába). A közfoglalkoztatottak 25%-a nyilatkozott úgy hogy roma származása akadály a munkavállalásnál, nagyjából hasonló arányban voltak, akik rossz lakáskörülményeiket, egészségi állapotukat emelték ki.

Tipikus közmunkás karakterek

Az adatok elemzése és az interjúk rámutattak arra, hogy az életutakban tipikus mintázatok figyelhetőek meg. Természetesen nem tudunk minden közfoglalkoztatottat valamilyen típusba besorolni, de úgy tűnik, hogy kialakítható három jól elkülöníthető tipikus élettörténet.

Jelenlegi kutatásunk során három típust figyeltünk meg:

- Rotációs közmunkások (akik a körforgalomban élnek) (a minta 31%-a):

- a közfoglalkoztatás a legstabilabb kötődésük a munkaerőpiachoz, sokadszorra vettek részt közmunkaprogramban;
- a különböző ellátásokat és a közmunkát váltogatják, álláskeresési hajlandóságuk (és esélyeik) nagyon kicsi;
- jellemzően idősebbek, az iskolai végzettségük pedig nagyon alacsony;
- az ő életükben a közfoglalkoztatás jelentette a biztos munkahelyet, bár harmaduk korábban dolgozott a közszférában vagy állami vállalatoknál, mely jellemzően a rendszerváltást megelőzően volt;
- Pályakezdők a pálya szélén (a minta 24%-a):
 - olyan fiatalok, akik jellemzően munkaerő-piaci pályájukat közmunkásként kezdik;
 - iskolai végzettségük a legalacsonyabb a vizsgált típusok közt, 71%-uknak legfeljebb 8 általános iskolai végzettsége van;
 - számukra a közfoglalkoztatás a leghosszabb sokszor az egyetlen munkaerő-piaci tapasztalat, hiszen többségüknek soha nem volt munkaviszonya (60%),
- Próbálkozó (akik átutazók a közmunkában) (a minta 21%-a):
 - olyan közmunkások, akik a munkaerőpiacon több formával és lehetőséggel próbálkoznak.
 - több különböző munkavégzési, jövedelemszerzési lehetőséget megpróbáltak már, és folyamatosan próbálkoznak, sok lehetőséget megragadnak, ugyan ezek a lehetőségek jellemzően a munkaerőpiac periferiáján vannak;
 - a többiekénél jóval magasabb a vállalkozók, őstermelők, előfordulása. Megdöbbentő, hogy körükben milyen elterjedtek az alkalmi munkavállalás (64%), a nem bejelentett foglalkoztatás (79%), a lakóhelytől távol dolgozás (71%) sőt még a külföldi munkavállalás is kiemelkedően magas (33%);
 - többségüknek volt tartós bejelentett munkája, bár sok esetben ez még a rendszerváltást megelőzően az állami vállalatokhoz volt köthető;
 - többségük többször vesz részt közmunkában is.

Azok a közmunkások, akik tisztán nem voltak besorolhatóak voltak olyanok, akik nemrég vették el munkájukat, vagy olyanok, akik az elmúlt években passzívak voltak (például GYES-ről tértek vissza, valamilyen rokkantsági ellátást kaptak).

Közfoglalkoztatási pozíciók

A közfoglalkoztatás körben forgó jellegéről már korábban ejtettünk szót. A vizsgálatunk azt bizonyítja, hogy a közfoglalkoztatottak harmada rotációs közmunkás, akik a közmunka/segély körében forognak gyakorlatilag semmilyen más munkaerő-piaci kötődéssel nem rendelkeznek. **A megkérdezetteknek csak 10%-a volt olyan, aki korábban nem volt közfoglalkoztatott.** Felük (52%) 2-3 alkalommal, 12%-uk 4-5 alkalommal, 13%-uk 6-10 alkalommal vett részt, de 2%-uk már több mint tízszer volt közmunkás. Átlagosan 4,2 alkalommal vettek részt közfoglalkoztatásban. A közfoglalkoztatottak többsége még soha nem utasította vissza a közmunka lehetőséget (94%), aki mégis megtette többnyire jobb munkát talált, akár nem bejelentve is. 34%-uk szerepelt várólistán vagy kellett várakoznia a közfoglalkoztatásba bekerülésre, ez az arány az LHH kistérségben és a hajléktalanok körében jóval nagyobb volt (47% ill. 43%).

„Nem értek egyet a közfoglalkoztatással abból a szempontból, hogy van néhány ember, akit folyamatosan behívnak, másoknak pedig várnia kell. Ennek indoka lehet, hogy nekik talán jobb az összeköttetése. Nem nézik a rászorultságot a behíváskor.” – fogalmazott az egyik közfoglalkoztatott.

Kutatásunk tapasztalatai megerősítették, ahogy korábbi kutatások is,⁴¹ hogy a településeken **kialakul egy csoport, akik nagyobb eséllyel kerülnek be a közmunkába**. Szűrőként a munkára való alkalmasság és hajlandóság, illetve ennek feltételezése működik. A közmunka szervezők úgy fogalmazzák, hogy olyan embereket hívtak be, olyanoknak ajánlották fel a lehetőséget, akik akartak és tudtak is dolgozni. Véleményünk szerint a 2013-as év felduzzasztott létszámai miatt a települések olyanokat is bevonhattak közmunkába, akik eddig ritkábban vagy nem kerültek be.

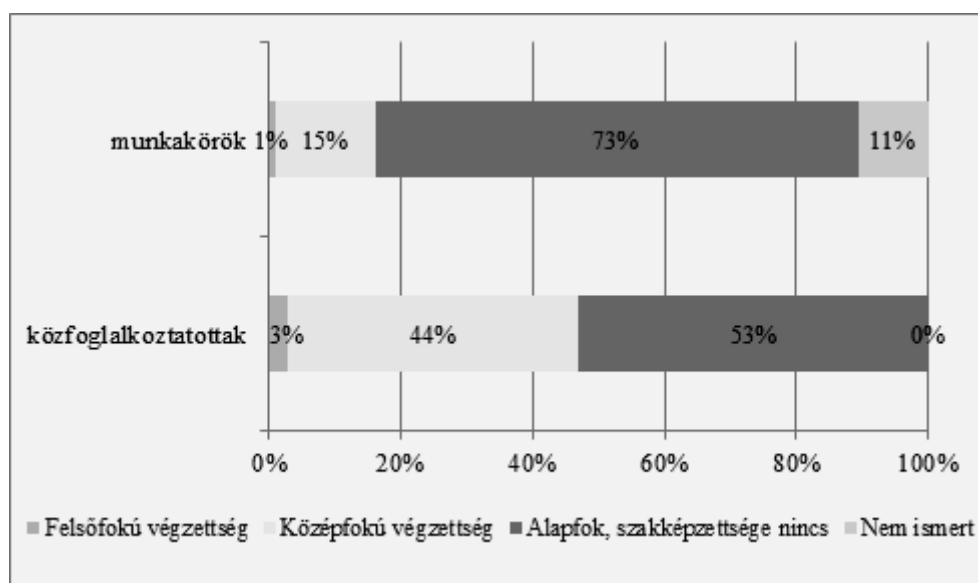
Jellemzően ugyanannál a közfoglalkoztatónál, és ugyanabban a munkakörben dolgoztak, 10%-ra tehető csak azok aránya, akik új munkakörben kerültek foglalkoztatásra. Szinte mindenkinek (94%-uknak) csak egy munkakört ajánlottak fel, így nem csoda, hogy a közfoglalkoztatásban végzett munka nem mutatott változatosságot. Az elmúlt 20 évben nem változott a közmunkában ellátott feladatok köre.⁴² Továbbra is alacsonystátuszú, elsősorban szakképzettséget nem igénylő betanított munkát végeznek a közmunkások. Már korábbi kutatások is bebizonyították, hogy a kirekesztett helyzetben lévők ilyen típusú közfoglalkoztatása inkább konzerválja társadalmon kívüli helyzetüket.⁴³

Az ellátott munkakörök képzettségi igénye jóval alatta marad a közfoglalkoztatottak képzettségének. Míg a közfoglalkoztatottak 52%-a rendelkezett alapfokú végzettséggel, 73%-uk ilyen munkakörben került foglalkoztatásra. A felsőfokú végzettségűeknek csak 30%-a számára jutott képzettségének megfelelő munkakör, a középfokú végzettségűeknél is hasonló volt ez az arány (28%). E számokból is látszik, hogy a kevesen kerülnek képzettségüknek megfelelő munkakörbe, így pedig képességeik megfelelő kihasználása, fenntartása vagy akár fejlesztése egyre kevésbé valószínűsíthető.

„Jobb lenne, ha a szakmán belül lehetne dolgozni, még akkor is, ha ingázni kellene (ne csak községre közvetítsenek).”

„Mi melósok vagyunk ehhez értünk, nem is tudnánk mást tanulni már” – fogalmazták meg interjúalanyaink.

4. ÁBRA: A KÖZFoglalkoztatási Munkakörök Képzettségigénye Ill. A Közfoglalkoztatottak Végzettségének Eloszlása, 2012



Forrás: FOKA

⁴¹ Váradi (2010)

⁴² Csoba et al (2010)

⁴³ Hudomiet-Kézdi (2008)

A közmunka haszna a résztvevők szerint

Tanulmányunkban vizsgáljuk, hogy mik lehetnek a közfoglalkoztatás céljai az egyes szereplők számára. A korábbi tanulmányunkban (Koltai-Kulinyi, 2013) bemutattuk e célokat és a várt eredményeket a közfoglalkoztatást szervezők, a rendszer tervezői nézőpontjából. Jelen tanulmányunkban a közfoglalkoztatásban résztvevők attitűdjét szemlélítjük. Kísérletet teszünk arra, hogy bemutassuk, hogyan élik meg a közfoglalkoztatottak e munkát, és most elvonatkoztatunk a rendszer általános társadalmi céljaitól és hatásaitól.

A közmunkások számára a státusz típusú funkciók voltak a legfontosabbak. A közfoglalkoztatottak jó része számára ez a típusú munka biztosította a hasznosság érzését, és legfontosabb szempontként a családi jövedelem biztosítását. **A közfoglalkoztatás legnagyobb előnyeként a megélhetést, a többletjövedelmet emelték ki a résztvevők.** 61%-uk szerint fontos, hogy ezzel a jövedelemmel hozzájárulnak a család bevételeihez, majd felük háztartásában ez az egyetlen jövedelem. Így a közfoglalkoztatás a család fenntartását biztosítja.

Többen jelezték, hogy nyugdíjszerző időnek minősül, így közelebb kerülhetnek a nyugdíjba vonuláshoz, amely számukra biztonságot jelentene. **Tehát a közfoglalkoztatás szegénységnyíltó funkciója a résztvevők szerint a legfontosabb.**

„Azért jó a közmunka, mert több a keresetem, mint 22.500 Ft, és gyűlnek a nyugdíjas évek, meg amúgy sincs más munkahely.”

„Nekem jó így, mert nem segélyből kell élni. A gyermeket el lehet tartani. Tudok rezsit fizetni is.”

Sokan (40%) egyetértettek abban is, hogy **hasznos feladatot** látnak el közmunkásként. Ugyancsak fontos szempontként jelentkezett, hogy ez a munka **helyben van**, nem kell ingázni. **A kapcsolati háló erősödését** a kérdezettek hozzávetőlegesen 20%-a érzékelte, ők jelezték, hogy a közfoglalkoztatásban részvétel során több ismerősük/barátjuk lett. Nagyjából hasonló arányban voltak azok is, akik számára az aktivitás, jelentőséggel bírt, ők kiemelték, hogy a korábbinál nagyobb rendszeresség van a napjaikban.

„Szeretek közösségben lenni (ebben), és itt nem zsákmányolják ki az embert. Szeretek a szabadban mozogni, dolgozni, így nekem jó a közmunka”

„Jobb itt lenni, mint otthon ülni. Meg a segély ellátásához muszáj napokat gyűjteni.”

A közfoglalkoztatottak csak **kevés hosszú távú lehetőséget** láttak ebben a foglalkoztatásban. A munkavállaláshoz szükséges képességek fejlődését kicsit több mint 14%-uk várta, míg a későbbi elhelyezkedéshez is csak kevesek szerint járul hozzá a közfoglalkoztatás (16%). Vagyis a **közfoglalkoztatás reintegrációs funkcióját elenyészőnek tartják.** Sőt néhányan, egyenesen romboló hatásúnak tartották maguk is a közmunkát.

„Ez egy kényszermegoldás, ami nem tartható fent sokáig, mert ez a fajta 'munka'felfogás nem vezet rendes munkához, sőt ellenkezőleg, elrontja, mert ha egy normál munkahelyen hasonlóan áll hozzá a munkához, mint a közmunkában, kirúgják.”

A közfoglalkoztatás hátrányai közül legtöbben a kevés fizetést emelték ki (29%), amit árnyaltabban kell értelmeznünk. Hiszen a fizetés valóban alatta marad a minimálbérnek, de többségük számára csak szociális jövedelmek lennének elérhetőek közmunka hiányában, és bizony annál magasabb a közmunkás bér (ha nem is sokkal). Az elmúlt években csökkenő segély összegekhez (amihez a hozzáférés is egyre nehezebb) képest a közmunka bizony akár áhított jövedelemmel is bírhat. Hiszen legnagyobb előnyeként is ezt látták a közmunkások. A fizetés csökkenését különö-

sen azok nehezményezhetik, akik már hosszabb közmunkás múlttal rendelkeznek és a jelenlegi jövedelmet a korábbi tapasztalataikhoz hasonlítják.

„Ha ez is ugyanolyan munkahely, mint bármelyik más, akkor miért nem kapunk ugyanolyan normál fizetést? Az évek alatt csökkent a nettó fizetés. 3 éve 63 ezer forint nettót kaptam, most családi kedvezménnyel együtt 58 ezer forintot. Miért van ez?”

A megkérdezettek ötöde (22%) panaszkodott, hogy egyéb feladataira kevesebb idő jut (például kevesebb a szabadideje, kevesebb idő jut a családra, nem tudja a háztájit művelni, vagy felügyelet nélkül maradnak a gyerekek.) . Hasonló arányban voltak azok (20%), akiknek a munkakörülményekkel kapcsolatos kifogásaik voltak. (például megalázó az elvégzendő munka, olyan munkát kell végeznie amit nem szeret, fizikailag megterhelő a munka, nehezen jön ki a főnökével, nem tud megfelelni az elvárásoknak).

Nagyon markánsan jelentkezett viszont a tartósság igénye, sokan jelezték, hogy el tudnák fogadni a közmunkát állandó foglalkoztatásként, sőt igényelnék is.

„Az emberek kis vidéki városban, főleg, ha gyermekes anyukák, máshol nem találhatnak munkát, ezért mindent, még ezt is elvállalják, pedig nem is hosszú távú lehet a közmunka, mivel nem állandó.”

„Ez a közmunka nem jó. Nem lehet belőle megélni. Annak, akit folyamatosan foglalkoztatnak és mindig visszavesznek, azoknak esetleg egy kicsit jobb, mert lelkileg számít, hogy van egy biztos pont, amire számíthat. Nekem nehéz volt, mert volt olyan, hogy szinte egy évig nem kaptam közmunkát.”

A közfoglalkoztatottak jó része meglehetősen kilátástalannak látja jövőjét, nem gondolják, hogy el fognak tudni helyezkedni. Sokszor egyáltalán nincsenek hosszú távú terveik, elképzeléseik.

„Nem fogok tudni elhelyezkedni sehol. Se határozatlan, se határozott időre. Nekem csak a közmunka marad, mint lehetőség. Mert cigány vagyok”

„Hogy mi lesz öt év múlva? Mi lesz a jövő hónapban? Fogalmam nincs mi lesz velem.”

Összefoglalás

A kutatás eredményei plasztikus képet festettek a közfoglalkoztatottak helyzetéről, de jövőjüket mi sem tudjuk megjósolni. A programokba bekerülők jellemzően a munkaerőpiactól nagyon távol vannak, tartósan munkanélküliek inaktívak. Szegénységben, sokszor mélyszegénységben élnek.

A közmunkások munkaerő-piaci reintegrációjának esélye sok tényezőtől függ. Ezt az esélyt befolyásolják az adott személy munkaerő-piaci jellemzői, tapasztalata, képzettsége egyéb egyéni adottságai. Komoly hatása van a helyi munkaerőpiac keresleti viszonyainak és a közmunka fejlesztő szolgáltatásainak is.

Jelen kutatás során csak a közmunkában résztvevőket vizsgáltuk, így a korábbiakban bemutatott tipológia alapján, a résztvevők jellemzői alapján gondolkodtunk el e kérdésen. És remélhetően a panel kutatás további hullámaiban összetettebb információkhoz jutunk a közfoglalkoztatottak reintegrációs lehetőségeiről.

Feltevésünk, hogy a vizsgált minta mintegy harmadát alkotó, rotációs közmunkások reintegrációs esélye a legrosszabb. Ők azok, akik leginkább beleszoktak a közmunka és az inaktivitás körforgásába, nem motiváltak arra, hogy más megoldást keressenek, életkoruk és végzettségük miatt a munkaerőpiac is kevésbé fogadó kész rájuk. E csoport számára a közfoglalkoztatás

a szegénység enyhítését, az ideiglenesen magasabb jövedelmet tudja szolgálni. Számukra ugyancsak megoldást jelenthetnek a biztonságot és kiszámíthatóságot nyújtó befogadó munkahelyek, helyi szociális szövetkezetek.

A legjobb esélyeik talán a próbálkozók csoportjába tartozóknak lehetnek. Az ő képzettségük magasabb, munkamotivációjuk, tapasztalatuk is előnyt jelent számukra. Számukra a közfoglalkoztatás egy állomás a változatos munkaerő-piaci történetükben, lehetőséget biztosít az aktivitás megőrzésére. E csoport esetében várható nagyobb mértékben, hogy kiegészítő szolgáltatások segítségével sor kerül a szociális gazdaságban való részvételre, szociális szövetkezetbe belépésre, és a nyílt munkaerő-piaci reintegrációra.

A fiatalok reintegrációs esélyei nagyban függenek attól, hogy milyen szolgáltatások és képzések lesznek elérhetőek számukra. Miután nagyon alacsony a végzettségük és szinte nincs munkatapasztalatuk számukra a munkaerő-piaci kereslethez és képességeikhez igazodó szakképzés valamint a munkaszocializációt, pályaaorientációt segítő munkaerő-piaci szolgáltatások segíthetik a kiutat a közfoglalkoztatásból.

Mindehhez természetesen hozzá kel tenni, hogy amíg és ahol nincs releváns munkaerő-kereslet ott nagyon rossz esélyekkel indulnak mindazok, akik ma közfoglalkoztatottak. A leghátrányosabb helyzetű térségek csekély fogadóképességű munkaerőpiacára szinte esélyük sincs bejutni. Vagyis a helyi gazdaságfejlesztés, a befogadó munkahelyek, akár a helyi szociális vállalkozások fejlesztése nyújthat talán egyedül kiutat a közmunkások jó részének.

Irodalomjegyzék:

- Bass László (2010): Az „Út a munkához” program hatása – egy kérdőíves felmérés tapasztalatai, Esély 1. szám.
- Csoba J. – Nagy Z. É. – Szabó F. (2010): Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok, kontrollcsoportos többváltozós elemzése, Kézirat. Debrecen.
- Fazekas Károly (2001): Az aktív korú állástalanok rendszeres szociális segélyezésével és közcélú foglalkoztatásával kapcsolatos önkormányzati tapasztalatok. Budapesti Munkagazdaságtani füzetek, 9.
- Habitat for Humanity (2013): Hegedüs József – Horváth Vera: Éves jelentés a lakhatási szegénységről - 2012, Habitat for Humanity.
- Hudomiet Péter – Kézdi Gábor (2008): Az aktív munkaerő-piaci programok nemzetközi tapasztalatai, Kormányzás, Közpénzügyek, Szabályozás 1. szám.
- Jahoda, M. (1982): Employment and Unemployment. Cambridge University Press.
- Koltai Luca – Kulinyi Márton (2013): A közfoglalkoztatást szervezők értékei, Esély Labor Egyesület.
- Köllő János – Scharle Ágota (2011): A közcélú foglalkoztatás kibővülésének hatása a tartós munkanélküliségre. In.: Munkaerő-piaci Tükör Kézdi Gábor (szerk.) 145–160. o.
- Köllő János (2009): A pálya szélén. Osiris Kiadó.
- NFSZ (2013): Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2012, Budapest.
- Szivós Péter – Tóth István György (2013): Egyenlőtlenség és polarizálódás a magyar társadalomban, TÁRKI Monitor Jelentések 2012, Budapest.
- Scharle Ágota (2011): „A közfoglalkoztatás nemzetközileg sem hatékony” www.portfolio.hu interjú 2011. 6. 9.
- Váradi Mónika Mária (2010): A közfoglalkoztatás útjai és útvesztői egy aprófalvas kistérségben Esély 1. szám.

Vissza a tartalomjegyzékhez

KÁDEK ISTVÁN – JUHÁSZ ISTVÁN

KOMPETENCIAFEJLESZTŐ MÓDSZEREK AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK SZAKOS HALLGATÓK FELKÉSZÍTÉSÉBEN

A szerzők a felsőoktatásban alkalmazott kompetenciafejlesztő módszerekbe adnak bepillantást; néhány bevált eljárást írnak le. A jó gyakorlatok bemutatása előtt megfogalmazzuk néhány megjegyzést a kompetencia fogalom, és a kompetencia alapú oktatás értelmezésével kapcsolatban. A cikk a kompetenciafejlődést vizsgáló „házi felmérés” eredményeinek ismertetését is tartalmazza. A kérdőíves felmérés célja az Eszterházy Károly Főiskola, emberi erőforrások szakos hallgatók oktatással kapcsolatos tapasztalatainak, elégedettségének és kompetenciafejlődésének felmérése volt, olyan kompetenciák esetében, mint a stressztűrő képesség, képesség csapatmunkára, önálló munkavégzés, kommunikációs képesség, önismeret, problémamegoldás, kreativitás, a szakhoz kötődő elméleti tudás, a szakhoz kapcsolódó gyakorlati ismeretek. A tanulmány a jövőbeni feladatok ismertetésével és részletezésével zárul.

Bevezető

Cikkünkben az Emberi erőforrások alapszakon (régies kifejezéssel úgy mondanánk: főiskolai szakon) folyó képzés néhány tapasztalatát szeretnénk kiemelni. Tulajdonképpen mire is irányul ez a képzés? Az emberi erőforrások szakot a munkaerőpiac elsősorban humánerőforrás szaknak nevezi, vagy emberierőforrás-menedzsment- (esetleg személyügyi) képzésként, szakként tartja nyilván. A szóban forgó alapszakon diplomát szerzett szakemberek a gazdaság különböző területein helyezkedhetnek el, akár a versenyszférában, akár a közszférában. Az emberierőforrás-gazdálkodással, -menedzseléssel és -hasznosítással foglalkozhatnak, amelynek keretében mint HR-esek döntés előkészítési folyamatokban vesznek részt, elősegítik a gazdálkodási, elemzési és tervezési feladatokat. Ugyanakkor szolgáltatási feladatot is elláthatnak, akár mint valamely munkaerő-kölcsönző és -közvetítő cég munkatársa, akár valamelyik munkaügyi vagy érdekképviseleti szervezet (szakszervezetek, kamarák) alkalmazottja.

Intézményünkben, az egri Eszterházy Károly Főiskolán 2006 óta folyik ilyen képzés. Hallgatóink felkészítése során meg kell alapoznunk gazdasági szemléletüket, ugyanakkor – sajátos feladataikra tekintettel – nem nélkülözhető a pszichológiai, pedagógiai, andragógiai felkészítés sem. Kommunikációs képességük fejlesztése mellett fejleszteni kell személyközpontú attitűdjüket, emberismeretüket, empatikus hozzáállásukat is. A képzés során tehát számos kompetencia fejlesztése a feladat. A kompetenciafejlesztő módszerekről, az e téren kialakított „jó gyakorlatokról” szeretnénk rövid áttekintést adni írásunkban.

Kompetenciák, kompetencia alapú képzés

A „kompetencia” ma kulcsfogalom az oktatásban. Egyesek szemében a „kompetencia alapú oktatás” a bűvös recept, amely az oktatás hatékonyságát és eredményességét garantálja; mások az oktatási-nevelési folyamat egysíkúvá válását, az ismeretek és értékek közvetítésének beszűkülé-

Kádek István dékán, tanszékvezető főiskolai tanár, Eszterházy Károly Főiskola. kadek@ektf.hu
 Juhász István tanársegéd, PhD-hallgató, Eszterházy Károly Főiskola. juhasz.istvan@ektf.hu

sét látják benne. A kompetenciafejlesztő képzéssel kapcsolatban igen sok a téves nézet, felfogás. Álljon itt egy „csokor” ezekből:

- Háttérbe szorul az alapvető fogalmak, tények, összefüggések megtanítása!
- Csak képességfejlesztés történik!
- Nincs nevelés, csak bizonyos tevékenységek gyakoroltatása folyik!
- A tudás-közvetítés egy szűk, prakticista sávban történik.
- A művelődési alapértékek közvetítése helyett a munkaerőpiac napi igényeinek vetik alá az oktatást!

Ezek a vélekedések a kompetencia fogalom hibás értelmezéséből fakadnak. A kompetencia ugyanis csak komplexen értelmezhető; olyan személyes erőforrás-képződmény, amely valamely tevékenység jó színvonalú elvégzését garantálja; ebben az értelemben jelent hozzáértést, „illetékességet”! Henczi és Zöllei szerint: *„A kompetencia a tanulás (tapasztalás, gyakorlás) eredményeként kialakuló személyes erőforrás-képződmények strukturált és együttes rendszere, mely az egyén számára – egy konkrét szellemi és/vagy fizikai (szak)területen – lehetővé teszi a megszerzett ismeretek és személyiségbeli komponensek konstruktív és sikeres alkalmazását.”* (Henczi-Zöllei, 2007: 16).

A tudás, az ismeretek is a kompetencia részét képezik. Helytelen értelmezésből indulnak ki, akik azt kérdezik: a tudás vagy a kompetencia a fontosabb? „.....a kérdésnek körülbelül annyi értelme van, mintha azt tudakolnánk: Mi fontosabb, a ház vagy a fal? Ahogy a falnak sem sok értelme van a ház nélkül, éppúgy a tudás is vajmi keveset ér, ha nem járul hozzá valamely kompetencia fejlesztéséhez, kibontakozásához.” (Cziboly-Varga, 2011: 57). Az ismeretelemek mellett a kompetenciák szerves részét képezik a gyakorlatias feladatmegoldás elsajátított rutinjai (a jártasságok és készségek), valamint a képességek, és olyan további, a munkamagatartást erőteljesen befolyásoló tényezők, mint az attitűdök, motivációk, szociális érzékenység, empátia, etikai alapállás, lojalitás, ön- és társismeret, módszeresség, rendszeresség és minden egyéb, cselekedeteink irányultságát befolyásoló személyiségvonás.

Véleményünk szerint a kompetencia alapú képzés mindenekelőtt az oktatás szemléletváltása. Arra irányuló törekvés, hogy a majdani cél, a kialakítani szándékolt tényleges (és eredményesen alkalmazható) szakértelem oldaláról közelítse meg minden résztvevő a képzési folyamatot. Ne elégedjünk meg azzal, hogy bizonyos ismereteket megtanítottunk, hogy bizonyos eljárásokat begyakoroltattunk, rutinná tettünk, készségszintre emeltünk. Olyasmit tanítsunk és gyakoroltassunk, ami bizonyíthatóan hozzájárul a tényleges szakértelem (a valódi „hozzáértés”) kialakulásához. Ebből is látható, hogy a kompetencia – mint előbb is kiemeltük – komplex erőforrás-képződmény: olyan szervesen összekapcsolódó ismeretelemek, készségek, képességek, motivációk, attitűdök, módszerek összessége, amelyek ténylegesen részei a kialakítandó szakértelemnek, s amelyek elengedhetetlenek az adott szakma (például a személyügyi tevékenységek) megfelelő műveléséhez.

Mi tehát a kompetencia alapú oktatás lényege? Alkalmazható tudás kialakítása! Olyan tudásé, amely komplex látásmódon alapul; jellemzője a gyakorlottság és az eredményorientáltság; s ahol a résztvevők már a tudás-elsajátítás folyamatában „bizonyítékokat” kapnak (feladatmegoldások, példák, esetelemzések kapcsán) az elsajátítandó ismeretek hasznosíthatóságáról. De hogyan válhat ilyenné az oktatás? Úgy, ha

1. Párbeszéd jön létre a felhasználói szférával, rendszeres kapcsolat alakul ki a gyakorlóhelyekkel, a partner cégekkel, intézményekkel.
2. Megtörténik a tőlük kapott információk elemzése; az oktatók közösségeivel történő megosztása.

3. A tananyagot szelektálják és súlyozzák a kapott információk szerint.
4. Fontos a megfelelő módszerválasztás; továbbá új módszerek alkalmazása, melyek révén a képzés gyakorlatorientáltsága megvalósítható.
5. A hallgatók aktivizálása során komplex szemlélet érvényesüljön: szervesen egymásra épített gyakorlatokkal fejleszthetők a majdani tevékenységi területen szükséges jártasságok és készségek.

(Itt adódik a legnagyobb nehézség. A különböző tárgyak oktatói között erősíteni kell az együttműködést. De nem csak a szakmai tárgyakról van szó; együttműködés kell az értelmiségképző és a szűken szakmai tárgyak oktatói között is!)

A továbbiakban a kompetencia alapú oktatás során alkalmazható módszerekre helyezzük a hangsúlyt; a fenti lista 4-es és 5-ös pontja kerül tehát előtérbe.

Mit fejlesszünk tehát, és milyen módszerekkel?

- A **gyakorlatiasságot** kell előtérbe helyezni, a majdani munkafeladatok és munkahelyi szituációk megmutatása szolgálja a hallgatók eredményes felkészítését. Ennek módszerei lehetnek: vendégelőadók meghívása; cégekhez, intézményekhez kihelyezett tanórák; tanulmányi kirándulások és maga a gyakorlati képzés.
- Az **ön- és társismeretet, a vezetői készségeket**, és mindazokat az úgynevezett soft kompetenciákat is fejleszteni kell, amelyek a munkamagatartást és a cég/intézmény iránti lojalitást befolyásolják. Ezek a kompetenciák jól tervezett, célzott tréning-feladatokkal fejleszthetők.
- **Komplex látásmódot, eredménycentrikus gondolkodást** kell kialakítani. Ez szervesen egymásra épített feladatokkal, szituációs helyzet-gyakorlatokkal alakítható többek között.
- Hajtsunk végre **közösségépítést**, mivel ezáltal a csoportban való tevékenykedés képessége, az elkötelezettség és felelősségvállalás fejleszthető. Ennek módja lehet: közösségi rendezvények szervezése, hagyományteremtő alkalmak létrehozása, játékos csapatépítő feladatok megoldása.

A továbbiakban az itt felvillantott módszerekkel kapcsolatban mutatunk be néhány bevált alkalmazást.

Kompetenciafejlesztő módszerek

A gyakorlattal való kapcsolat

a) Vendégelőadók meghívása

Az Emberi erőforrások szakos hallgatók számos, a leendő szakmájukat aktívan gyakorló szakemberrel találkozhatnak tanulmányaik során. Ezen vendégelőadók közül van, aki a versenyszféra, és van, aki a közsféra képviselője. A meghívottak között így éppúgy szerepelnek multinacionális vállalatok HR vezetői és képzési szakemberei, mint munkaügyi központok tanácsadói és tréneri.

A vendégelőadók meghívásának célja nemcsak a tapasztalatok átadása, a best practice (legjobb gyakorlatok) bemutatása, hanem egy-egy, a humán erőforrásokkal kapcsolatos munkakör megismerése/megismertetése is. Elősegítendő ezáltal, hogy a vendégelőadók felkeltsék a hallgatók érdeklődését saját választott szakterületük iránt. Betekintést kapnak a már gyakorló szakemberek mindennapjaiba, a hallgatók el tudják dönteni, hogy ők szívesen dolgoznának-e nap, mint nap ezekben a munkakörökben, képesek lennének-e megoldani az ő feladataikat.

A kommunikáció kétirányú. A hallgatók nemcsak passzívan végigülik az előadásokat, hanem kérdéseket tehetnek fel az adott munkakörrel, céggel kapcsolatban; konzultációs segítséget kérhetnek szakdolgozatuk megírásában; tanácsot kaphatnak majdani elhelyezkedésük tekintetében; az adott cég, intézmény gyakornoki pozíciói iránt érdeklőzhetnek. Az emberi erőforrásokkal foglalkozó aktív gyakorlati tapasztalattal rendelkező szakemberekkel való találkozás, így nem az államvizsga utáni időszakra tolódik, hanem már az iskolapadban is megvalósul.

b) Kihelyezett tanórák

A kihelyezett órák megtartásának célja az előző pontban felsoroltakon túl arra is hivatott, hogy egy-egy konkrét vállalati/intézményi környezet mindennapjaiba is betekintést nyerjenek a hallgatók. A munkahelyi környezetbe kihelyezett órák segítségével eljutnak így multinacionális gyártó cégek üzemcsarnokaiba, munkapszichológiai méréseket végző laborokba, állásskeresővel és munkaerő-piaci támogatásokkal foglalkozó intézményekbe.

A gyártó cégek esetében egy-egy rövid üzemlátogatáson túl betekintést nyerhetnek egy-egy vállalat munkavállalóinak mindennapjaiba. Testközelből láthatják azt, amiről az órákon, már annyiszor hallottak, így például a motivációval kapcsolatos elméletek gyakorlati megvalósításáról is kérdezhetnek (melynek eszközei lehetnek a következők: cafeteria bevezetése és működtetése, dolgozói javaslatok és ötletek jutalmazása, balesetmentes munkavégzés jutalmazása stb.). Az órák keretén belül ismerhetik meg a hallgatók az adott vállalatoknál működő személyügyi informatikai és kontrolling szoftvereket és az azokhoz kapcsolódó adminisztratív feladatokat; információt kapnak egy több száz főt foglalkoztató cég bérszámfejtésével kapcsolatos adminisztratív és szervező munkáról stb..

Kihelyezett órák keretén belül találkoznak a hallgatók munka- és pályaválasztással foglalkozó pszichológussal. Gyakorlati információkat kapnak a legfrissebb kompetencia-mérési eszközökről és szoftverekről, munkahelyi kiválasztási trendekről. Kipróbálhatják egy működő munkapszichológiai labor eszközeit és saját bőrükön tapasztalhatják meg ezen feladatok olykor nem is egyszerű voltát (a saját élményen alapuló eszközhasználat egyik legnépszerűbb része az itt eltöltött óráknak). Megismerik ezen eszközök segítségével a reakcióidők századmásodpercnyi pontossággal történő mérésének szerepét és fontosságát; a frusztráció és monotonitástűrési mérési lehetőségeit; a koncentrálóképeség mérésének feladatait.

A munkaügyi központban tett látogatás során betekintést nyerhetnek egy munkaerő-piaci tanácsadó munkájába. Információkat kaphatnak az ország és a szűkebb régió munkaerő-piaci helyzetéről, a térség hiányszakmáiról; az állás keresők képzését és fejlesztését elősegítő különböző tanfolyamokról; az elhelyezkedést elősegítő vállalati és az állás keresők részére kiírt támogatási formákról; a pályaválasztási és pályaváltoztatási tanácsadástól és az ezekhez kapcsolódó pályaeérdeklődést felmérő eszközökről, tesztekéről (melyeket saját maguk is kipróbálhatnak); betekintést nyerhetnek az állás kereső klubokban dolgozók és az EURES tanácsadók munkájába.

c) Tanulmányi kirándulások

A tanulmányi kirándulások elsősorban budapesti csoportos utazásokat foglalnak magukban. A kirándulások célja állásbörzék, szakkiállítások meglátogatása, és a Magyar Nemzeti Bank Látogatóközpontjának megtekintése.

Az állásbörzéken tett látogatás célja kettős. Egyrészt a végzéshez közeledő hallgatók felismerve a gyakorlati tapasztalatok fontosságát, szeretnék azokra minél hamarabb szert tenni. A tanulmányokkal párhuzamosan történő szakmai tapasztalat megszerzésének egyik legnépszerűbb formája egy-egy gyakornoki programban való részvétel, melynek széles tárházát nyújtják

az állásbörzéken megjelenő vállalatok és intézmények. A kiírt pozíciókkal kapcsolatos információnak első kézből, gyakran a vállalatok HR szakembereitől történő megszerzése sokszor kulcsfontosságú egy-egy gyakornoki pozíció elnyerésében, mellyel igyekeznek is a hallgatók élni.

Másrészről az állásbörzéken a hallgatóknak úgy kell végignézni a kiállítók pavilonjait, hogy közben értékelniük is kell azokat. Néhány év múlva ugyanis ők fognak az asztalok túloldalán állni, és nekik kell majd segíteni a különböző pozíciók iránt érdeklődőket (nem egy hallgatónk képviselt már egy-egy vállalatot gyakornokként állásbörzéken).

d) Gyakorlati képzés

A hallgatók gyakorlati képzésének szerves részét képezi/képezheti (a gyakorlati oktatást előtérbe helyező főiskolai keretek között megvalósuló szemináriumokon túl) a kötelező szakmai gyakorlaton való részvétel. Ennek egyik ideális formája, ha mindez egy vállalat gyakornoki programjának keretén belül valósul meg (lásd állásbörzéken való részvétel szerepe). Ez (általában) nemcsak azt jelenti, hogy a kötelezően előírt 80 órás szakmai gyakorlaton túl egy több hónapos (rendszerint 6-12 hónap közötti időtartamú), a gyakorlatot és a szakmai kompetenciák fejlesztését előtérbe helyező programban vesz részt a hallgató, hanem azt is, hogy megnyílik egy olyan kapu a diák számára, amelyen át bebocsájtást nyerhet a végzést követően egy (jellemzően multinacionális) cég teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak táborába.

Ön- és társismeret, vezetői készségfejlesztés (tréningek)

A képzés során a hallgatók több tréning jellegű foglalkozáson is részt vesznek. Ezen tréning jellegű feladatsorok általában a Személyügyi tevékenység, valamint a Vezetés és szervezés című tantárgyak keretén belül kerülnek lebonyolításra.

A Személyügyi tevékenység gyakorlati óráin több, a szakmájukhoz szorosan kapcsolódó, a munkaerő-kiválasztásban alkalmazott értékelő központokkal (assessment centerekkel) kapcsolatos feladatban kell részt venni a diákoknak. Ezen feladatok célja kettős. Egyrészt felkészíteni őket egy későbbi kiválasztási folyamatban előforduló értékelő központban való részvételre, másrészt modellezni azt, hogy ha ők lennének a vállalat kiválasztási szakemberei (jelen esetben a szelektőrök), akkor milyen kompetenciák meglétére és hiányára kell figyelniük a kiválasztás során (mindezt oly módon, hogy nekik kell írásban és szóban jellemezni hallgatótársaikat a feladatok során nyújtott teljesítményükről).

A Vezetés és szervezés című tantárgy keretén belül elsősorban a vezetéssel kapcsolatos kompetenciák fejlesztésére és „felszínre hozására” szolgáló feladatok kerülnek a középpontba. Véletlenszerűen, gyakran addig nem is ismert, más évfolyamon és szakon tanuló diákokkal kerülnek egy-egy 4-5 fős csoportba a hallgatók. A csoportmunkával, kommunikációval, vezetéssel és vezetettséggel kapcsolatos feladatok elvégzése során többek között olyan készségek, képességek fejlődnek, mint a közös érdek előtérbe helyezése az egyéni érdekekkel szemben; a csoportmunkára való képesség; vezetői attitűdök; egyéni- és csoportos érdekérvényesítés; a másokban való bízni tudás képessége; ön- és társismeret; valamint további soft kompetenciák fejlesztése. Az órai munka részét képezi az is, hogy játékos vagy komolyabb feladatok keretén belül a hallgatók 4-5 fős csoportjának 15-20 fős hallgatói csoportot kell irányítania, annak minden szépségével és nehézségével együtt.

Komplex látásmód, eredménycentrikus gondolkodás fejlesztése

A címben jelzett fejlesztés megvalósítására nem egyetlen feladat, hanem a feladatok tervezett, összekapcsolódó „láncolata” alkalmazható. Erre a Kompetenciamenedzsment c. tantárgy feladatsoraiból mutatunk be egy példát.

A kompetencia alapú toborzási-kiválasztási folyamat tanulmányozásakor szoktuk alkalmazni az alábbi feladatokat.

Első lépés: a hallgatók kis csoportokban dolgoznak. A feladat az, hogy (rendelkezésükre bocsátott kompetencia-szótár alapján) dolgozzák ki egy adott munkakör kompetencia-profilját.

A második lépésben a feladat: a megalkotott kompetencia-profil alapján álláshirdetést kell fogalmazni. Eközben két fő szempontot kell egyidejűleg érvényesíteni: minden lényeges kompetencia kerüljön említésre a hirdetésben (tehát minimalizáljuk a teljesen alkalmatlanok jelentkezését), ugyanakkor ügyelni kell a tömörségre, hiszen a hirdetés megjelentetésekor költséghatékonyági szempontokat is érvényesíteni kell.

Harmadik lépés: állásinterjú kérdéseket kell fogalmazni. De nem hagyományos módon, hanem olyan kérdéseket, amelyek alkalmasak lehetnek az elvárt kompetenciák meglétének a kiderítésére.

Negyedik lépés: el kell játszani az állásinterjút. Tehát szituációs játék zárja a feladatsort.

Közösségépítés

Természetesen van lehetőség a szigorúan tananyaghoz és a tantermekhez kötődő oktatási feladatokon túl egyéb más közösségépítő programok megvalósítására is. Erre nemcsak azért van szükség, mert a hallgatók közösségét és kapcsolataikat erősíteni kell, hanem azért is, mert ez is választott hivatásuk munkahelyi feladatainak részét képezi. Itt nemcsak a már megszokott munkahelyi képzésekkel, fejlesztésekkel, outdoor vagy indoor tréningekkel kapcsolatos szervező munkára kell gondolni, hanem a közös kirándulások, vállalati sportnapok, céges családi rendezvények megszervezésére, lebonyolítására is.

Az itt leírt példáknak közös eleme, hogy a szituációk megoldása, a látogatások, a tréning-feladatok során a hallgatóknak:

- alkalmazniuk kellett korábban megismert tudáselemeket;
- az esetek többségében csoportban kellett tevékenykedniük;
- a team tevékenysége nem külső impulzusok által vezérelt, hanem önszervező jellegű;
- a csoport munkájának eredménye megmérettetésre került az évfolyam közössége által.

S mindettől mi várható? Reményeink szerint az, hogy:

- erősödik a résztvevők felelős magatartása;
- sikerélményt élnek át, ez önbizalmukat, határozottságukat is növeli;
- az önértékelés és a külső értékelés szembesítésre kerül – ezáltal fejlődik realitás-érzékük;
- a gyakorlatias feladatmegoldás készsége erősödik;
- élvezetesebbé válik a tanulmányi munka (ez utóbbi is nagyon fontos)!

Az előbbieket összefoglalva tehát megállapítható: *„Az oktatás kompetenciaalapú megközelítésének lényege az, hogy az iskolában elsajátított tudást, műveltséget nem tekinti önértéknek. Az iskola*

csak akkor éri el célját, ha az átadott tudást a diák képes használni az életben.” (Cziboly-Varga, 2011: 56).

Ténylegesen fejlődtek a kompetenciák?

2012 tavaszán végzős hallgatók egy kis csoportja – mintegy „szorgalmi” feladatként – felmérést végzett hallgatótársaik körében. Elektronikus formában kiküldött kérdőívrükre 44 társuk válaszolt. A válaszadók közel 40%-a (17 fő) közvetlenül végzés előtt álló hallgató volt, 22-en pedig a másodéves tanulmányok végén járók. A kérdőíves adatgyűjtés célja a hallgatók oktatással kapcsolatos tapasztalatainak, elégedettségének felmérése volt; a 12 kérdés egyike azt tudakolta, hogy a kitöltők néhány – megadott – kompetenciájuk fejlődését hogyan ítélik meg?

A válaszadás során 1-től 5-ig terjedő skálán lehetett értékelni a kompetenciák fejlődését (1= a jelzett kompetencia nem fejlődött; 5=nagyon erős volt a jelzett ismeret, készség, vagy képesség fejlődése).

1. TÁBLÁZAT: A KOMPETENCIAFEJLŐDÉS ÉRTÉKELÉSE

Kompetenciák	A fejlődést segítő pontérték (a válaszok megoszlása %-ban)					A fejlődést jelző átlagpontszám
	1	2	3	4	5	
Stressztűrő-képesség	2	2	9	39	48	4,29
Képesség csapatomunká- ra	2	0	14	39	45	4,25
Önálló munkavégzés	2	2	14	34	48	4,24
Kommunikációs képes- sége	2	2	10	45	41	4,21
Önismeret	0	5	8	48	39	4,21
Problémamegoldás	2	2	19	41	36	4,07
A szakhoz kötődő elmé- leti tudás	2	2	7	66	23	4,06
Kreativitás	2	5	16	50	27	3,95
A szakhoz kapcsolódó gyakorlati ismeretek	5	14	17	55	9	3,49

Forrás: Kis - Kovács – Tóth (2012) által készített elégedettségi felmérés adatai alapján számított értékek

Mint látható, 9 kompetencia-elem került értékelésre; a táblázatban minden kompetencia-elem esetén a válaszok százalékos megoszlása látható a skálaértékek között. Tehát sorirányban láthatunk megoszlási értékeket.

A kis elemszámú, és nem reprezentatív minta által szolgáltatott adatokból természetesen messzemenő következtetések nem vonhatók le. De előbb bemutatott módszereink eredményességé-

re utaló jelzésként értelmezhetők. A fenti táblázat második blokkjában szereplő adatok arra utalnak, hogy a tréningek, a szervesen egymásra épített feladatok, szituációs gyakorlatok a kellő önállóságot, a team-munka képességét, a kommunikációs képességet, s „mindezek mögött” az önismeretet is ténylegesen fejlesztik. Elég jó értékelést kapott a következő blokkban szereplő három kompetencia fejlődése is, bár a kreativitás 4,00 alatti „fejlődési mutatója” elgondolkasztató. A módszerek további tökéletesítésére hívja fel a figyelmet ugyancsak a gyakorlati ismeretek bővülésének kedvezőtlen minősítése. Meglepő, nem várt eredmény viszont a stressz-tűrő képesség jelentős erősödése a nyilatkozóknál.

Érdeemes összevetni ennek a kis mini-felmérésnek az eredményeit a Polónyi István kutatócsoportja által feltárt tényekkel. A hivatkozott kutatásban (Polónyi, 2007) vállalati szakemberek véleményét kérdezték arról, hogy szerintük mely kompetenciák fejlesztésére kell a legnagyobb erőfeszítéseket tenni a felsőoktatásban a friss diplomások eredményesebb munkahelyi beilleszkedése és hatékonyabb munkavégzése érdekében. A regionális felmérésben az első helyre került a munkában tanúsított felelősség fejlesztése, második helyen jelent meg az önálló munkavégzés, és a problémamegoldó képesség fejlesztése, a harmadik helyen pedig – szintén „holtversenyben” – a stressz-tűrés erősítése és a szakmai felkészültség kialakítása.

Összevetve a két felmérési eredményt, több ponton is hasonló „minősítéseket” látunk. (Megjegyzendő, hogy a két kompetencia lista nem volt azonos.) Polónyiék felmérésében fontos helyet elfoglaló önállóság, problémamegoldás, stressztűrés és szakmai-elméleti megalapozás a mi hallgatóink szerint a képzés során jó eredménnyel megtörténik (ezek a kompetencia-elemek mind 4,00 fölötti minősítést kaptak).

Feladatok

Mi tehát a feladat? Részünkről, az oktatási szféra oldaláról mindenekelőtt az, hogy fenntartsuk az állandó párbeszédet az üzleti élet, a gazdasági szféra világával, megismerjük kompetencia elvárásait. Ezekhez igazodva pedig folyamatosan fejlesszük módszereinket. Ami pedig jónak bizonyul, azt próbáljuk megosztani más képző intézményekkel, kihasználva erre a konferenciák, szaksajtó és partneri együttműködések nyújtotta lehetőségeket.

Feladataink tudatosítása érdekében érdemes itt újból idézni a főiskolánkon készült „mini” felmérést. Az utolsó kérdés arra irányult: mennyire érzi a válaszadó az intézményben kapott tudását piacképesnek? Itt is a szokásos 5-ös skálán kellett értékelni. Az eredmény elgondolkasztó: 5-ös osztályzatot (ami versenyképes piaci tudásra utalt volna) senki nem adott! Igaz, „elégtelen” minősítést sem kaptunk senkitől. A nyilatkozók döntő többsége (32 fő, 73%) 4-esre értékelte ebből a szempontból a képző hely teljesítményét. Közepes minősítést 10 fő adott (23%); két hallgató azonban pusztán elégségesre minősítette a piaci elvárásokhoz igazodó felkészítést. Minden bizonnyal az eddigieknél rendszeresebben kell volt hallgatóink jelzéseit is kérni és értékelni, s az ő kezdő munkatapasztalataikat is figyelembe véve formálni a képzést, s annak módszertani repertoárját.

Feladat azonban a gazdasági szektor oldalán is jelentkezik. Először is az, hogy reális, valós elvárásokat közvetítsenek a képzőhelyek felé. De – s talán ez még fontosabb – az is, hogy élhető, kevésbé stresszes, jól szervezett, minél inkább „zöldülő” munkakörnyezetet alakítsanak ki, ahol valóban adottak a friss-diplomások számára a munkavégzési és tanulási feltételek. Ahol mentorok segítik és támogatják a beilleszkedést, ahol tehetségprogramok szolgálják a karrierépítést és előrelépést. Az iskola nem tud (soha nem is tudott) teljesen kész szakembereket adni; a szakmai-kollégális-vezetői felkészülés és fejlődés a munkahelyen folytatódik. Az iskola, a képző intéz-

mény csak elindítója a folyamatnak. Az iskola és a munkahely egymásra figyelése nélkül nincs eredményes oktatás, nincs szervesen megvalósuló life long learning!

Irodalomjegyzék:

- Cziboly Ádám – Varga Attila (2011): Tudás, készség, attitűd. HVG-Extra Magazin. 1. sz. 56-57. o.
- Henczi Lajos – Zöllei Katalin (2007): Kompetenciamenedzsment. Perfekt Kiadó. Budapest.
- Kis Adrienn – Kovács Anikó – Tóth Szilvia (2012): Elégedettségi felmérés az Eszterházy Károly Főiskola emberi erőforrások szakos hallgatóinak körében.
- Polónyi István (2007): A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolata – egy empirikus kutatás néhány tanulsága. In.: Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar VI. Nemzetközi Konferencia, A közgazdászképzés megkezdésének 20. évfordulója alkalmából Miskolc-Lillafüred.

Vissza a tartalomjegyzékhez

KÖMÜVES BARBARA

AZ ÉRDEKVITÁK, ILLETVE AZ AZOKHOZ KAPCSOLÓDÓ ALTERNATÍV VITAMEGOLDÁSI MÓDSZEREK SZABÁLYOZÁSA AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉBEN

„Az ötletes konfliktuskezelés a legértékesebb emberi képességek egyike”

(Stuart Hampshire)

A tanulmány arra keresi a választ, hogy a kollektív munkajog alanyai kialakult érdekvitáikat miképpen rendezhetik a törvény keretei között, a 2012. évi Mt. milyen (új?) lehetőségeket biztosít számukra egy-egy munkaharccal veszélyeztetett helyzetet megelőzően. A szerző szerint a hazai szakirodalom nem ad átfogó képet a munkaügyi viták szabályozása kapcsán, sok esetben csupán a törvény értelmezésével találkozhat az olvasó. Megállapítható, hogy a magyar munkajogi szabályozás nem támogatja a munkaügyi viták megoldását. A kutatás az egyéni vitákra, valamint a jogvitákra részleteiben nem terjed ki. A cikk keretei között bemutatásra kerülnek a törvényi szabályozás hiányosságai, illetőleg az azokat orvosolható megoldási javaslatok egyaránt.

Előszó

Azért választottam ezt a témát kutatásom alapjául, mert véleményem szerint a hazai szakirodalom, miközben nem csupán a munkaügyi viták intézményével foglalkozik, hanem azt úgymond elhelyezi a munkajog rendszerében, nem ad átfogó képet a munkaügyi viták szabályozása kapcsán, sok esetben csak a törvény értelmezésével találkozhat az olvasó. Úgy vélem, hogy a legtöbb esetben nem helyez a munkajogi szakirodalom elég hangsúlyt azokra a kérdésekre, melyek a munkaügyi viták kapcsán felmerülnek. Ez azzal indokolható, hogy a Munka Törvénykönyve a vitákra vonatkozó szabályanyagot nem a munkaügyi kapcsolatokat szabályozó részben tárgyalja. Tanulmányomban körbejártam ezen kérdéseket, ahol hiányosságot éreztem a magyar szakirodalomban, ott külföldi szerzők munkáira támaszkodtam.

Fogalmi tisztázás

A munkaügyi konfliktusok körébe tartoznak mindazok a konfliktusok és viták, melyek a munkaügyi kapcsolatok különböző szereplői között a munkahelyen, vagy azon kívül alakulnak ki, és a munkaviszonnyal kapcsolatosak. Amennyiben azt az álláspontot fogadjuk el, hogy „a vita a konfliktushoz képest szűkebb hatályú, konkrét felek között zajlik, a vita tárgya pontosan meghatározott és releváns” (Bathelt, 1999: 46.), akkor megalkottuk a munkaügyi vita fogalmát. A munkaügyi viták kategorizálása során a legáltalánosabban elfogadott dogmatikai rendszer mind a hazai, mind a kontinentális európai munkajogtudományban⁴⁶ a szereplők számossága és

Köműves Barbara joghallgató, Debreceni Egyetem. barbikom4@gmail.com

⁴⁶ A munkaügyi viták felosztásával többek között Roger Blanpain, a Leuveni Katolikus Egyetem professzor emeritusa is foglalkozott. Tanulmányában hat EEC- ország professzora által írt nemzeti tanulmányt foglalt össze a viták megelőzése és rendezése témakörében. A magyar terminológia megfelel a tanulmányban leírtaknak.

szervezettsége alapján a kollektív és az egyéni vitáknak a megkülönböztetése, valamint azok jellege szerint jogviták és érdekviták elkülönítése. Az érdekviták, más néven kollektív munkaügyi viták a munkaügyi vitákon belüli azon viták, melyekre a munkáltató és az üzemi tanács; vagy a szakszervezet között kerülhet sor olyan esetekben, amelyek nem minősülnek jogvitának, és a vitatott kérdés a munkaviszonnyal összefüggésben áll.

Az nyilvánvaló, hogy ezek a megkülönböztetések a valóságban nem mindig relevánsak. Például Németországban és Belgiumban a munkaügyi bíróságok egyaránt eljárnak egyéni és kollektív vitáknál is. A megkülönböztetés határai Franciaországban szintén elmosódtak. Ugyanakkor Németországban az érdek és jogviták között van egy alapvető különbség: a jogvitákat a bíróság elé kell vinni, ami végül is döntőbíráskodást jelent, az érdekvitákat pedig a felek közötti megállapodások oldják meg, mely megoldási módszereket a felek által megkötött kollektív szerződések tartalmazzák. (Blanpain, 1972: 80.)

A munkaügyi viták törvényi szabályozása, különös tekintettel az érdekvitákra

A magyar munkajogi szabályozásban elsőként az 1992. évi Munka Törvénykönyvének a Negyedik része szabályozta a munkaügyi viták rendszerét, azok tipizálását (a teljesség igénye nélkül), valamint a feloldási módokat. A 2012. évi jelenleg hatályos Mt-ben szintén a Negyedik rész szól a munkaügyi vitáról. A törvény két fejezetet tartalmaz, nevezetesen:

- „A munkajogi igény érvényesítése” és
- „A kollektív munkaügyi vita” címmel.

A hatályos Mt. tehát csak kétféle munkaügyi vitát ismer: egyfelől kollektív munkaügyi vitát és másfelől munkaügyi jogvitát. „A kollektív munkaügyi vita törvényi fogalma az érdekvitákra szűkül, a munkaügyi jogviták fogalma ugyanakkor nem tesz különbséget a vita egyéni vagy kollektív jellege szerint”. (Lehoczky, 2000: 179.) Ahogyan az a fentiekből látható a 2012. évi Munka Törvénykönyvében sem találkozhatunk az érdekvitákra vonatkozó legáldefinícióval. A munkajogtudományból, valamint a kialakult gyakorlatból kiindulva a törvényben foglaltakon kívül azonban számos, az érdekvitákra jellemző típusjegy állapítható meg. Ilyen jellegzetesség a vita tárgya, mely lehet a korábbi szabályozás megváltoztatása, például a kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban, vagy új szabályok meghatározásában. Jellegzetes konfliktusterep például a bérezés, vagy a különböző szociális juttatások mértékének meghatározása. Az eltérő érdekek miatt e kérdések eldöntését gyakran konfliktusok előzik meg. Érdekviták esetén a felek eltérő hatalmi súllyal állnak egymással szemben, mely megnehezítheti a békés vitarendezést. (Vámos, 1997: 70.) Az érdekvitákat szabályozási vitának is hívják, érzékeltetve azt, hogy ebben az esetben a kezdeményező a fennálló helyzettel elégedetlen, és kedvezőbb szabályozás elérésére törekszik. Kollektív (érdek)vita esetén a jogi helyzet a felek között nem vitatott, azonban attól valamelyik fél új megállapodással el kíván térni.

A tanulmányban töreksem választ adni arra a kérdésre, hogy a felek miképpen egyeztethetik érdekeiket még a konfliktushelyzet kialakulása előtt. Bár az érdekellentéteket megelőzni nem lehet, a hatékony érdekegyeztetés hathatós segítség lehet az érdekviták megelőzésében.

Véleményem szerint a feleknek nagyobb hangsúlyt kellene fektetniük a viták békés kezelésére, azonban nincs olyan kényszerítő erő, ami a feleket ebbe az irányba sodorná. Az aktuális kérdés a vita tárgya, nem pedig annak megelőzésére létrehozandó autonóm szabályozás kialakítása.

Érdekviták a kollektív munkaügyi kapcsolatokban

Kollektív munkaügyi kapcsolatokon a munkavállalók és a munkáltatók, illetve ezek érdekképviselői szervezeteinek kapcsolatrendszerét, valamint e kapcsolatok működését meghatározó, befolyásoló szabályanyagot értünk. (Tatár, 1996: 11.) A munkaügyi kapcsolatok fogalmi elemébe tartozik többek között a szociális partnereknek a munkaügyi konfliktusaik megelőzése és feloldása érdekében a speciális szabályokon alapuló vitarendezéshez való joga.

A jog rendszere a vitában álló felek között soha nem azzal a céllal működik, hogy igazságot tegyen. A jog a jogsértést szankcionálja, s olykor e szankció ellentmondhat igazságérzetünknek, vagy azzal semmilyen összefüggésben nem áll. Ennek következtében az ítélet nem feltétlenül eredményezi akár csak az egyik fél elégedettségét, bármilyen pozitív tartalma ellenére is. Így a vitában álló feleket több tényező is arra szorítja, hogy vitájukat egymással oly módon rendezzék, amely mindkét fél számára megfelelő. E cél megvalósulásának eszközei a közvetítés, az egyeztetés, a békéltetés, a tárgyalás, s végső soron ezen célkitűzés megvalósulási formájába sorolhatjuk a döntőbíráskodást is. (Vámos, 1997: 78) A felek konfliktusmegoldó stratégiákat, illetve technikákat alakíthatnak ki vitáik békés rendezésére.

A tanulmány szempontjából két vitamegoldó stratégiának a bemutatása bír jelentőséggel. Egyrészt a felek választhatják a kompromisszumon alapuló, alkut eredményező megoldást. Ekkor a felek a saját érdekeiket és akaratukat igyekeznek érvényesíteni, de tudomásul veszik azt, hogy a konfliktus megnyugtató rendezése csak úgy lehetséges, ha olyan megoldás születik, amelyben a partner érdekei is megjelennek. Lehetséges hátrányként jelentkezik, hogy a tárgyalás során erősebb pozícióban lévő fél akarata dominál és olyan mértékben is érvényesíteni tudja esetenként akaratát, hogy az eredményt a partner „legyőzöttként” veszi tudomásul. Másrészt annál a konfliktuskezelési módnál, amelyet a szakirodalom „win-win” problémamegoldó stratégiaként nevesít, a konfliktust a partnerek úgy próbálják megoldani közösen, hogy annak eredménye mindkettőjük számára előnyös legyen. (Weatherspoon-Isaac, 2011) A partnerek ekkor a megoldás keresésénél nemcsak a saját érdekeik érvényesítésének lehetőségét tartják szem előtt, hanem ismerve a partner érdekeit, olyan megoldásokat keresnek, amelyek az ő problémájára is megoldást nyújtanak. Ez a módszer feltételezi azt, hogy az érintett feleknek jelentős közös érdekeik vannak és fontos számunkra a tartós együttműködés és a kölcsönös bizalmon alapuló jó kapcsolat. (Vámos, 1997: 79)

A vitarendezési szabályok kialakításának folyamata autonóm szabályozással

Tanulmányomban nem csupán az érdekviták megoldásának lehetőségeit vizsgáltam, hanem vállalkoztam az érdekviták megelőzését segítő intézmények bemutatására is. A felek tárgyalásaik során természetesen megpróbálnak saját érdekeiknek érvényt szerezni, azonban tisztában vannak azzal, hogy közös érdekükben áll az alku megkötése. A viták rendezésének két alapvetően eltérő modelljét különböztethetjük meg. A pozicionális alapú tárgyalás fontosabb jellemzői közé tartozik, hogy az alku tárgyát képező javak korlátozottak, a felek e javakon történő osztozkodásban maximalizálni akarják hasznukat, amelyek során érdekeik kizárják egymást. A felek ellenfélnek tekintik egymást, s az egyik fél nyeresége éppen megegyezik a másik fél veszteségével. (Krémer, 1999: 43-46.) Ezzel ellentétben az érdek alapú tárgyalások elsődleges célja, hogy a résztvevő felek érdekei és szükségletei a lehető legteljesebb mértékben megvalósuljanak, kielégüljenek. Az érdek alapú tárgyalások lényege, hogy a felek közösen, egymás partnereiként igyekeznek megoldani az előttük álló közös problémát. E tárgyalási mód legfőbb eleme az együttműködés és a bizalom. (Krémer, 1999: 46-50.)

Tanulmányomban a kollektív szerződéseket, mint vitakezelési stratégiákat tartalmazó megállapodásokat tettem a vizsgálat tárgyává. A felek a legtöbb jogrendszerben szabadon állapíthatják meg azokat az intézményi kereteket és mechanizmusokat, amelyek között a vitákat legcélszerűbben rendezhetőnek látják. Az, hogy a kollektív szerződés létrejön vagy sem, alapvetően a partnerek szervezetségén és érdekeltiségén múlik. (Héthy, 1999) A kollektív szerződések azon túl, hogy megállapítják a munkavégzés feltételeit és körülményeit, számos esetben rendelkeznek a vitamegoldás módozatairól, rögzítik, hogy a feleknek melyiket kell alkalmazniuk konfliktusaik esetén. (Silverstein, 2011) Clyde Summers munkájában a kollektív szerződéseknek kiemelt jelentőséget tulajdonított. Álláspontja szerint a kollektív szerződések kontrollt jelentenek, mivel a munkavállalók döntési jogban részesülhetnek, ezáltal alapvetően hatással lehetnek a munkahelyi körülményeikre. A munkavállalók számára a kollektív szerződések garantálják továbbá az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulását is. A szerző álláspontja szerint a konfliktusok elkerülhetetlen velejárói a munkahelyeknek, a kollektív szerződések azonban egy demokratikus eljárás alapját képezik azoknak a vitáknak a megoldásában, amelyek a munkahelyi konfliktusokból fejlődnek ki. (Summers, 1991)

Véleményem szerint a hatékonyabb vitamegelőzés, illetve megoldás az lenne, ha törvényi szinten előírnák a vitakezelési klauzulák rögzítésének kötelezettségét a kollektív szerződésekben.

Az érdekegyeztetés során előfordulhat, hogy bár a felek békés megoldásra törekednének, álláspontjuk olyan távol van egymástól, vagy olyan mértékben meg vannak győződve saját igazukról, hogy a megegyezés reménytelennek tűnik. Ilyen esetekben lehetőség van közvetítő személy felkérésére, illetve közvetítés igénybevételére. A felek a Munkaügyi Követítői és Döntőbírói Szolgálathoz bármikor fordulhatnak, ha segítségre van szükségük munkaügyi kapcsolataik javítása, helyreállítása érdekében.⁴⁷ A Szolgálathoz való fordulásnak tehát nem feltétele, hogy a felek között kollektív érdekvita legyen, elegendő, ha a munkaügyi kapcsolatuk színvonalának fenntartása miatt annak igénybevételét szükségét látják.

A kollektív munkaügyi viták feloldási rendszereinek szabályozása az 1992. évi Munka Törvénykönyvében

Az érdekviták intézményesített megoldásának módozatait elsőként az 1992. évi Mt. nevesítette. Az új szabályrendszer legfontosabb változása abban jelölhető meg, hogy a munkaügyi vitákat valódi érdekalapú vitáknak tekinti, és fontos lépéseket tesz az adekvát jogi struktúra irányába. (Hegedűs, 1992) A törvényben a vitakezelés intézményrendszerének kialakítását a jogalkotó a szociális partnerekre bízta; ők határozhatták meg azokat a szervezeti kereteket, amelyekben az egyeztető tárgyalásokat, a közvetítést, valamint a döntőbíráskodást lefolytatják. A kollektív érdekviták megoldására irányuló eljárások általában önkéntes alávetés alapján indulnak, ezek alól két kivételt állapít meg a törvényi szintű szabályozás, mégpedig a sztrájk előtti kötelező egyeztetést,⁴⁸ illetve a kötelező döntőbíráskodás eseteit.⁴⁹ Az érdekviták megoldására a törvény háromféle lehetőséget biztosított a felek számára, egyeztető tárgyalás, a közvetítés és a döntőbíráskodás keretében. Garanciális jelentősége volt annak a rendelkezésnek, és egyben ez adta meg az Mt-ben szabályozott alternatív vitamegoldási eljárások súlyát, hogy az egyeztetés, vagy a közvetítés során létrejött megállapodás és a döntőbíró döntése kollektív szerződéses megállapodásnak minősült.

⁴⁷ Az MKDSZ szervezetéről http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_mkdsz_a_szervezetrol (2013.11.17-i letöltés)

⁴⁸ 1989.évi VII.tv. 2.§(1)

⁴⁹ 1992.évi XXII.tv. 197.§

Jogi szabályozás, valamint a szabályozás hiányosságai a 2012. évi I. törvényben

A tanulmány ezen pontjának nem célja az új Munka Törvénykönyvének tételes, és részletes bemutatása a munkaügyi viták tekintetében. Ebben a pontban ismertetésre kerül, hogy az 1992. évi Mt-hez képest milyen jelentőséggel bírnak az új szabályozások az alternatív vitarendezés intézményeinek alkalmazhatósága szempontjából.

A közvetítés intézményének fejlődését egyrészt hátrányosan érinti az a körülmény, hogy a törvény tovább gyengíti a szakszervezetek pozícióit, például a kifogási jog megszűnésével, amelynek érvényesítése eddig automatikusan magával hozta az egyeztetési, azaz tárgyalási kényszert a munkáltató tervezett intézkedése kapcsán. A munkaügyi közvetítőket a kollektív munkaügyi vitáról szóló fejezet tartalmának megváltozása érinti hátrányosan. Míg az előző Mt. a békéltetés és a döntőbíráskodás mellett nevesítette a közvetítést, az új szöveg ezt már nem tartalmazza. Az új Mt. 293.§-hoz fűzött indokolásban olvasható, hogy a kollektív érdekkonfliktusok feloldásában elsősorban az egyeztetés, illetve a közvetítés játszik nagyobb szerepet, indokolt esetben azonban előfordul a döntőbíráskodás.⁵⁰ Ez tehát azt jelenti, hogy bár a törvény csupán az egyeztetés, és a döntőbíráskodás intézményét rögzíti, a felek számára a közvetítés, mint alternatív vitarendezés lehetőség változatlanul fennáll. Az Mt. a kollektív vita feloldására, a konfliktusok rendezésére a XXVI. fejezetben eljárási szabályokat nem állapít meg, mindössze két olyan intézményről rendelkezik, amelyek a vita rendezése során szerepet kaphatnak. Ezek az intézmények az egyeztető bizottság és a döntőbíró. Annak azonban nincs akadálya, hogy a felek a törvényes rendelkezéshez képest jóval részletesebb szabályokat határozzanak meg az érdekviták feloldása érdekében, például kollektív szerződéses megállapodásaikban.

Az Mt. 291. §-ban meghatározott egyeztető bizottság létrehozása a gyakorlatban kérdéseket vet fel, mivel a szabályozás csupán annyit rögzít, hogy ezek rendeltetése a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a munkáltató és a szakszervezet között felmerült vita feloldása. Az eljárási szabályok teljes hiányának okán kérdéses továbbá, hogy az egyeztető bizottságba milyen módon, és szempontok szerint választhatóak a tagok. A közvetítés szempontjából vet fel kérdést a független elnök személyének kérdése. Természetesen nem tartozhat sem a munkáltató, sem pedig a szakszervezet, vagy üzemi tanács érdekkörébe, de a felkészültség és a szakértelem kérdése hol jelenik meg? A legtisztább megoldás az lenne, ha eleve egy szakképzettséggel rendelkező közvetítőt kérnének fel az elnöki tisztség betöltésére. Ennek kapcsán az MKDSZ szintén szerephez juthatna, hiszen mely másik szerv tudna megfelelőbb személyeket biztosítani ezen pozíció betöltésére, mint amely kifejezetten erre és ehhez kapcsolódó feladatok ellátására jött létre. A felek ezt szintén szabályozhatnák kollektív szerződéseikben, eseti megállapodásaikban.

Az új Mt. és a közvetítésről szóló 2002. évi LV. tv. viszonya

Röviden fontosnak tartom kiemelni, hogy egy magyar jogalkotási termék már érintette a közvetítés intézményét. Itt meg kell azonban jegyezni, hogy amennyiben a felek kollektív érdekvitájukat közvetítés útján kívánják rendezni, ennek a törvénynek az eljárási szabályait magukra nézve nem alkalmazhatnák, mivel a törvény az eljárási szabályok alkalmazását csak jogvitákhoz rendeli. Az alkalmazás lehetősége a polgári ügyekben és a munkaügyi jogvitákban áll fenn.

⁵⁰ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről 187.

A törvényi szabályozás hiányosságainak összefoglalása

Ebben a fejezetben összefoglalásra kerülnek a jelenleg hatályos szabályozás főbb hiányosságai, valamint törekszem azokra megoldási javaslatokat találni.

Az Mt-ben a munkaügyi vitára vonatkozó legáldefinícióval nem találkozhatunk. Álláspontom szerint célszerű lenne az egyes munkaügyi vitákat jog-és érdekvitákra, valamint azokat egyéni- és kollektív jogvitákra osztani az egyértelműség kedvéért. A törvény kimondhatná a vita alanya- inak meghatározása mellett, hogy a kollektív munkaügyi vita fogalma megegyezik az érdekviták fogalmával, az nem képez külön kategóriát, tehát itt szó van minden jogvitán kívüli, munkavi- szonnyal összefüggő vitáról.

A törvény nem nevesíti az érdekviták megoldási módozataként a közvetítést, amit az 1992. évi törvény még szabályozott. A közvetítői tevékenységről a 2002. évi LV. tv. rendelkezik, amely azonban, mint ahogyan az az előző pontban kifejtésre került munkaügyi érdekviták megoldásá- nál nem alkalmazható. Véleményem szerint ebből kiindulva a munkaügyi érdekvitákra vonatko- zó szabályokat egy külön törvényben lehetne rögzíteni, melyben rögzítésre kerülhetnének az alternatív vitarendezés alapelvei, eljárási szabályai, annak időtartama, a felek jogai, illetve köte- lezettségei az eljárás során.

A törvény az egyeztető bizottság létrehozását a felek döntésére bízta, a korábbi Mt-hez képest. A bíróságok túlterheltsége miatt a felek szabad megállapodásának a korlátozása megengedett le- hetne, még a rugalmasság kritériumának keretein belül maradván, vagyis a felek közötti egyezte- tésnek kötelezően, minden más eljárást megelőzően sorra kellene kerülnie. Véleményem szerint egy keretjogszabály nem veszítené el diszpozitív jellegét azáltal, ha a felek érdekében rögzítésre kerülnek olyan eljárási szabályok, melyeket a felek nem kerülhetnek ki egy adott vitás helyzet kapcsán.

Ilyen szabály lenne például a kötelező egyeztetés újbóli rögzítése. Ehhez kapcsolódóan törvényi szinten rögzíteni lehetne az érdekviták rendezésének lépéseit. Itt Prugberger Tamás professzor álláspontjával értek egyet, aki a következő eljárási lépéseket állapította meg: 1) egyeztetés a felek között ; 2) az egyeztetés eredménytelensége esetén a felek által szervezhető közvetítés; 3) a fenti eljárás kudarca esetén „állami egyeztetés és közvetítés” (amelyre viszont álláspontja sze- rint a megegyezéssel egyeztetés és közvetítésben történt megállapodás hiányában közvetlenül is sor kerülhetne); 4) az előbbi eljárás eredménytelensége után a felek (maguk által szervezett vagy a munkaügyi hivatalok mellett felállítandó) döntőbizottsághoz fordulhatnak; 5) és mind- ezek sikertelensége után következhetne a munkaküzdő. Ezeket az eljárásokat viszont sor- rendiség nélkül, akár többször is megismételhetik a felek. (Prugberger, 2000: 195.)

A külföldi gyakorlatban⁵¹ nem ismeretlen, hogy a felek vitáikat elsősorban a kollektív szerződés- ben, vagy külön megállapodásban foglalt szabályok szerint rendezik, azonban a hazai szabályo- zásban a felek számára ez szintén csak lehetőség. Amennyiben nincs a felek között már koráb- ban kialakított vitarendezési gyakorlat, a felekre a törvény rendelkezései az irányadóak, mely-

⁵¹ Az MKDSZ, valamint az SZMM 2006. szeptember 7-én és 8-án konferenciát tartott az MKDSZ 10 évi munkásságáról. Harry Bockstein a Belga Szövetségi Foglalkoztatási, Munkaügyi és Szociális Párbeszéd Szolgálat képviselője előadta, hogy a belga munkaügyi kapcsolatok modelljének egyik pillére a békél- tetés és a közvetítés. A legfontosabb jellemzője továbbá a belga munkaügyi kapcsolatoknak a szubszidiari- tás elve, amely szerint a döntéseket azon a legalacsonyabb szinten kell meghozni, ahol a megfelelő infor- mációk a leginkább rendelkezésre állnak. Ez azt is jelenti, hogy a munkaügyi és a bérkérdések 70%-át vállalati, illetve ágazati kollektív szerződések rendezik. (Rácz, 2006: 639-647.)

nek azonban a szociális partnerek viszonyára káros hatása lehet. Indokolt lenne tehát a vitakezelési klauzulák kötelező rögzítése a kollektív szerződéses megállapodásokban.

A törvény 291.§-ban rögzíti az egyeztetés, és a döntőbíráskodás intézményeit, azonban a kifejezetten ezeknek az eljárásoknak a hatékonyabbá tételére, gördülékeny alkalmazására létrehozott MKDSZ a szabályozáson kívül marad. Fontosnak tartom a felek és a Szolgálat érdekében egyaránt ennek a hiányosságnak az orvosolását. Amennyiben a törvény, vagy egy külön jogszabály egy helyen nevesítené az eljárást, és az azt támogató intézményt, annak működése is hatékonyabbá válna, többen keresnék fel érdekvitáik kapcsán a Szolgálatot.

A döntőbíráskodásra vonatkozó szabályozás hiányosságai, hogy ezen a helyen sem határoz meg a törvény pontos definíciót, konkrét eljárási szabályokat, továbbá a döntőbíró személyével, szakmai kvalifikációjával kapcsolatban a törvény itt sem határoz meg feltételeket. Javaslom ezen hiányosságok pótlását is.

Végezetül az Mt. XXIV. fejezete, mint láthattuk eljárási kérdésekben igen szegényesen szabályozott, azonban a nemzetközi gyakorlatnak ellentmondó⁵² három kötelező döntőbíráskodási eset mégis rögzítésre került a 293.§ (2)-ben, ami a felek szabadágát a vitarendezési gyakorlat kialakításában teljes mértékben korlátozza. Véleményem szerint, amennyiben az érintett kérdéskörök valóban olyan súlyúak, hogy a kötelező döntőbíráskodás intézményének fenntartása indokolható, elvárható lenne megfelelő eljárási szabályok kimunkálása, az MKDSZ bevonása.

Záró gondolatok

Látható tehát, hogy a magyar munkajogi szabályozás nem támogatja a munkaügyi viták megoldását. A törvény diszpozitív, keretjellegű szabályai próbálnak a nyugati jogrendszerek szabályozásaihoz „felőlni”, lehetőséget adva a feleknek az alternatív vitarendezési módok választásához. A hazai kollektív munkaügyi kapcsolatokat véleményem szerint a jogalkotás nagy részben determinálja. A hazai jogalkotást „kétarcúnak” mondanám. A szabályozások (keretjellegűen) megalkotásra kerültek ugyan, alkalmazásuk kapcsán azonban számos eljárási kérdés merül fel. Véleményem szerint nem elegendő a jogszabályokat megalkotni, azokat minden esetben az azt alkalmazók igényeihez kellene illeszteni. Mint láthatjuk, amíg egyes területeken éppen a jogi szabályozás hiányossága vet fel problémákat, addig a másik oldalon a rugalmatlan, gyakorlatiatlan szabályok válhatnak alkalmazhatatlanná. Bár az új Munka Törvénykönyve a kollektív érdekviták kapcsán a nemzetközi munkajogban ismert intézményeket nevesíti, ez nem elegendő, mivel nem számol azzal, hogy a szociális partnerek egy része nem rendelkezik megfelelő vitakezelő fórummal, így számukra marad a bírói eljárás. Magyarországon a munkaügyi közvetítés nem terjedhet gyorsan, pedig maga a jogintézmény hatékony és gyors megoldásokat tesz lehetővé. A megoldás véleményem szerint az volna, ha minden egyes alternatív vitarendezési eljárásra törvényi szinten kidolgoznának alapvető eljárási elveket, szükségképpen részletszabályokat, ugyanakkor az eljárás rugalmasságának kritériumát is megtartanák, továbbá megneveznék és elkülönítenék az érdek-és jogvitáknál alkalmazható eljárásokat.

⁵² Az önkéntes közvetítésről és döntőbíráskodásról szóló 92. ILO Ajánlás (1951) az önkéntes közvetítésről szóló I. része.

Irodalomjegyzék:

- Bathelt Sándor (1999): A munkaügyi vita fogalma, típusai (I.) Munkaügyi Szemle, 43. évf. 3. sz.
- Blanpain, Roger (1972): Prevention and Settlement of Collective Labour Disputes in the EEC Countries - Part I - A Comparative Study , Industrial Law Journal, Vol. 1, Issue 2
- Hegedűs István (1992): A munkaügyi viták, Munkaügyi füzetek, Arbiter Bt., Budapest.
- Héthy Lajos (1999): Az ágazati kollektív megállapodások és a munkajog Munkaügyi Szemle, 43. évf. 12. sz. 10-13. old.
- Krémer András (1999): Pozicionális és érdek alapú tárgyalás In: Tóth Pál Péter (szerk.): Döntőbíráskodás. Püski. Budapest, 46-50. old.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla (2000): A magyar munkajog II. Vince Kiadó.
- Prugberger Tamás (2000): Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog Bp. KJK.
- Rácz Zoltán (2006): Konferencia az évfordulóját ünneplő munkaügyi vitamegoldó szervezetről ,Állam és jogtudomány, 47. évf. 4. sz.
- Rice, E. J. Jr (1966): Presuit Mediation: A Win-Win Situation for Everyone [comments] Defense Counsel Journal, Vol. 63, Issue 1, pp. 5-9.
- Silverstein, M. O. (2011): Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States & the European Union. American University Labor & Employment Law Forum, 1.
- Summers, C. (1991): Patterns of Dispute Resolution: Lessons from Four Countries. Comparative Labor Law & Policy Journal, Winter.
- Tatár Irén (1996): A munkaügyi kapcsolatok szabályozása a magyar munkajogban (Kollektív munkajog) Novotni Alapítvány, Miskolc.
- Vámos István (1997): Munkaügyi viták. In: Az érdekegyeztetés tapasztalatai és aktuális kérdései. Berki Erzsébet (szerk.) ÉT. Budapest.
- Weatherspoon, F. D.; Isaac, K (2011): Resolving Race Discrimination in Employment Disputes through Mediation: A Win-Win for All Parties [article] American Journal of Mediation, Vol. 5.

Vissza a tartalomjegyzékhez

FERGE ZSIGMOND

A NÉMETORSZÁGI MINIMÁLBÉR-MEGÁLLAPODÁS, AVAGY MI SZÁMÍTANDÓ A MINIMÁLBÉRBE

Minden valószínűség szerint a közeljövőben Németország is csatlakozik azon európai államokhoz, amelyek általánosan kötelező minimálbért alkalmaznak. Jelen összeállítás röviden bemutatja az eddigi szabályozást és a témához kapcsolódóan ismerteti egy a minimális bérszint alkotóelemeiről folytatott jogvitát, amelyben az Európai Bíróság is állást foglalt.

A minimálbér Németországban

Az Európai Unió „motorja” Németország bérezési rendszere alapvető változás előtt áll. Ez év április első napjaiban Angela Merkel német kancellár jóváhagyta azt a törvényjavaslatot, amely alapján 2015-től Németországban – néhány kisebb kivétellel – egységesen kötelező, általános, 8,5 eurós minimálbért vezetnek be. A minimálbér törvényjavaslat nyáron kerül a német parlament alsóháza elé, ősszel a felsőház tárgyalhatja.

Döntésükkel a németek nem lesznek egyedül, hiszen a minimálbérek havi összegét az Európai Unió tagállamaiban – 7 ország kivételével – jogszabályok határozzák meg, és a teljes munkaidőben foglalkoztatottak többségére országos szinten alkalmazzák.

A minimálbérek havi összegei nemzetgazdaságonként jelentős mértékben eltérőek: Bulgáriában 123 euró, Luxemburgban 1758 euró a munkabér minimális összege. Ausztriában, Dániában, Finnországban, Olaszországban és Svédországban nincs törvényi minimálbér, helyette kollektív szerződésekben rögzítik a legalacsonyabb béreket. Németországban (jelenleg) és Cipruson szakmánként, illetve földrajzi területenként meghatározott minimálbért alkalmaznak, amely a munkavállalók többségére nem vonatkozik. Svájcban a minimális órabér 22 euro.

2013. november végén a koalíciós tárgyalások során – az SPD a koalíciós partner CDU/CSU párt-szövetséggel való együttműködés függvényévé tette a 8,5 eurós minimál órabér bevezetését. Jelenleg – a német publikált adatok szerint – a munkavállalók hozzávetőleg 17 százalékának van ennél kevesebb órabére. A volt NDK területén minden negyedik munkavállaló órabére ettől az értéktől elmarad.

A német koalíciós megállapodás szerint 2015-től bevezetésre kerülő, óránkénti 8,5 eurós minimálbér valamennyi ágazatban egyformán érvényes szabályt jelent. A minimálbér 2015-től lesz kötelező, de 2017-ig az alacsonyabb bérekről szóló megállapodások még érvényben lehetnek.

Németországban a közösen kormányzó konzervatívok és szociáldemokraták között az első konfliktus a minimálbér 2015. évben tervezett bevezetése kapcsán alakult ki. A konzervatív CSU szerint ki kell vonni a minimálbérre vonatkozó szabályok hatálya alól a „minijob” nevű munkavállalási formában – havonta legfeljebb 450 eurós fizetésért – dolgozókat, a gyakornokokat, a szezonális munkásokat és a nyugdíj mellett munkát vállaló időseket is. Az SPD elutasította a kivételeket. A párt szerint 2017. január 1-je után senkinek sem szabad óránként 8,5 eurónál kisebb bért fizetni Németországban.

A megállapodás jelentős hatása abban is megnyilvánul, hogy az eurozóna legnagyobb gazdaságában vezetik be a minimálbért. A tárgyalások során a munkaadók érdekképviselői kivételeket

Ferge Zsigmond jogtanácsos, külkereskedelmi szakjogász.

és az intézmény lépcsőzetes bevezetését szorgalmazta a szakszervezetek pedig az egységesen kötelező minimálbér mellett álltak ki.

A minimálbér bevezetésének következményeit tekintve értékelendő körülmény, hogy rontja a versenyképességet, inflációt fokozó hatású, míg a másik oldalról a gazdaságra gyakorolt jótékony hatásai közül a vásárlóerő fokozódását és a fogyasztásra gyakorolt pozitív hatását emelik ki.

Németországban ez ideig nem volt központilag megállapított minimálbér, bár egyes ágazatokban kötelező jogszabályok rendelkeznek a minimális óraberről. Az ágazatok és szakmák többségében a munkáltató és a munkavállaló a munkabérről kollektív szerződés alapján állapodott meg.

A munkabérben a németországi munkáltatók az esetek többségében, a munkáltatói szövetségek és a szakszervezetek által közösen kidolgozott ún. bértarifa-szerződésekben foglalt bér- és foglalkoztatási feltételek szerint állapodnak meg. A tarifaszerződések ágazatonként, szakmánként, területenként eltérő tartalommal bírnak.

A bértarifa szerződések magukban foglalják a bruttó órabérek és a pótlék mértékét, az éves szabadságot, a napi, heti, éves munkaidőt, felmondási határidőket, a tájékoztatások módját, a távolléti díj számításának módját, a szociális juttatásokat és a munkabérhez kapcsolódó bérjellegű juttatásokról – jutalom, szabadságpénz, prémiumok és egyéb pénzbeli juttatásokról – is rendelkeznek. Azokban az ágazatokban ahol a minimális óraberről jogszabály rendelkezik a munkáltatók kötelesek munkavállalóiknak a munkavégzés helye szerint és az adott ágazatban átlagosan fizetett órabéreket megfizetni. Ilyen ágazatok: az építőipar, a tetőfedés, a villanyszerelő ipar, festés-mázolás, hulladékszelektálás, kertépítés, tájrendezés, sportpályaépítés, kőfaragás, épület-takarítás, betegápolás, mosodai munkák, munkaerő-kölcsönzés. Ezen ágazatokban szakszervezeti kezdeményezésre a kötelezően fizetendő minimál órabéres ágazatok köre folyamatosan bővíülhet.

A rögzített minimális órabérek ágazatonként, területenként (kelet- nyugat, illetve a főváros és körzete) vagy a munkavállalók szakképzettsége szerint (szakmunkás, segédmunkás) is különböznek.

A minimális bérszint megállapításánál a figyelembe veendő alkotóelemek ezért megkülönböztetett jelentőséggel bírnak.

A minimális bérszintet a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv rendelkezései szerint, a munkavállaló munkavégzési helye szerinti tagállam nemzeti jogszabályai alapján kell biztosítani.

A német belső jogba a 96/71 irányelvet a 2007. július 1-jén hatályba lépett, a határokon átnyúló szolgáltatások nyújtása keretében kötelezően biztosítandó munkafeltételekről szóló törvény az AEntG (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen – Arbeitnehmer-Entsendegesetz) ültette át. 1. cikke azokat a rendelkezéseket tartalmazza, amelyek a munkavállalók Németországba történő kiküldetése esetén a kollektív megállapodások külföldi munkáltatókra való alkalmazásának feltételeit határozzák meg.

A fentiek fényében különös figyelem illeti az Európai Unió Bíróságának a munka díjazása és a díjazás elemeinek minimálbérbe való beszámíthatósága tárgyában kelt, témába vágó ítéletét.

A jogvita a minimális bérszint alkotóelemeiről

Az Európai Unió Bírósága 2013. november 7-én, előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában hozott ítéletet. A kérelmet az épülettakarítási ágazatban dolgozó Tevfik Isbir és munkáltatója, a Deutsche Bahn AG csoportba tartozó DB Services GmbH (DB Services) közötti, a munkavállaló minimális bérszintjének meghatározásánál figyelembe veendő alkotóelemekre vonatkozó jogvita keretében a Szövetségi Munkaügyi Bíróság (Bundesarbeitsgericht) terjesztette elő.

Tevfik Isbir 2004. január 1-je óta dolgozott Németországban, épülettakarítási ágazatban a DB Services munkavállalójaként, az ETV DB Services Nord kollektív megállapodás szerinti 2008. március 31-ig 7,56 euró, majd 2008. április 1-jétől 7,90 euró órabérért.

T. Isbir azt kérte, hogy 2007. július 1-jétől az épülettakarítási ágazat bérei vonatkozásában az előbbi helyett a rá nézve kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazzák, vagyis a LohnTV Gebäudenreinigung 2004 kollektív megállapodást 2008. február 29-ig, majd 2008. március 1-jétől a TV Mindestlohn Gebäudereinigungot, amelynek hatályát kiterjesztették ezen ágazat összes munkavállalójára és munkáltatójára, köztük a DB Servicesre is. Úgy vélte, hogy kezdetben 7,87 euró, majd 8,15 euró órabért kellett volna kapnia 7,56 euró, illetve 7,90 euró helyett.

Az épülettakarításban foglalkoztatott munkavállalók bérezésére vonatkozó 2003. október 4-i kollektív megállapodást (Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung) ugyanis 2004. április 1-jétől általánosan alkalmazandóvá nyilvánították, melynek 2. cikke 7,87 euró óradíjat írt elő, 2008. február 29-ig volt hatályban. Ezután a Németországi Szövetségi Köztársaság területén az épülettakarításban foglalkoztatott munkavállalók minimálbérének szabályozására vonatkozó 2007. október 9-i kollektív megállapodás (Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) az A3-as csoportba tartozó munkavállalók részére 8,15 euró minimál órabért írt elő,

A DB Services nem vitatta, hogy kiterjedt rá a LohnTV Gebäudenreinigung 2004, majd a TV Mindestlohn Gebäudereinigung hatálya, szerinte azonban T. Isbir valójában sokkal magasabb fizetést kapott, mint az általa követelt minimálórabér, tekintve, hogy az adott időszakban a Deutsche Bahn AG-t kötelező kollektív megállapodások értelmében egyrészt a 2007. augusztusi és a 2008. januári átalány kifizetéseket, másrészt a vagyonszerzési hozzájárulást e minimális bérbe bele kellett számítani.

A díjazás ezen elemei minimálbérbe való beszámításának kérdése képezte a Bundesarbeitsgericht előtti jogvita tárgyát.

A Bíróság elismerte, hogy a jogvita tisztán belső jellegű helyzetre vonatkozik. Úgy érvelt, hogy az uniós jogból vett rendelkezéseket vagy fogalmakat, vagyis a „minimális bérszint” fogalmát, egyenesen kell értelmezni függetlenül attól, hogy belső jellegű helyzetre vagy az uniós jog hatálya alá tartozó helyzetre kell-e alkalmazni. Ezért az eljárás során arra várt választ az Európai Bíróságtól, hogy a kérdéses két minimálórabér összeget úgy kell-e értelmezni, hogy nem tartalmazza a díjazás azon elemeit, amelyek módosítják a munkavállaló elvégzett munkája és az általa ennek fejében kapott ellenszolgáltatás közötti viszonyt.

Az uniós jog

A 96/71 irányelv „A munkaviszonyra vonatkozó szabályok című 3. cikkének (1) és (8) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„(1) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak az alábbi kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

- *törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés; illetve*
- *olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre vonatkoznak:*

c) minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre;

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában az 1. cikk c) pontjában említett minimális bérszint fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.

(8) 'Általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat' az,amelyet a területi hatálya alá tartozó valamennyi vállalkozásnak be kell tartania az érintett szakmában vagy iparágban."

Feltétlenül a kérdéskörhöz tartozik az 1994. március 4-i ötödik vagyontképzési törvény (Fünftes Vermögensbildungsgesetz) néhány rendelkezése, amely a munkáltatót olyan pénzbeli juttatás fizetésére kötelezi, amelyekből a munkavállaló számára vagyont képződik. (A törvény által előírt befektetés formája lehet például megtakarítási értékpapírszámla vagy egyéb tőkebefektetés, lakóház építéséhez, megvételéhez, felújításához vagy kibővítéséhez kapcsolódó kiadás, valamint befektetési vagy megtakarítási életbiztosításhoz kapcsolódó kiadás. E vonatkozásban az érintett munkavállaló csak többéves időszakot követően rendelkezhet e juttatásokkal, amely időszakra a befektetési formától függően eltérő szabályozás vonatkozik.) A vagyontképzési juttatások bizonyos befektetési formáit az állam támogatja.

A Bíróság álláspontja és ítélete

Az ügy kapcsán a Bíróság emlékeztetett arra, hogy az uniós jogalkotó abból a célból fogadta el a 96/71 irányelvet, hogy meghatározza a munka- és foglalkoztatási feltételeket arra az esetre, ha valamely adott tagállamban letelepedett vállalkozás ideiglenesen, szolgáltatások nyújtása keretében kiküldi a munkavállalóit valamely másik tagállam területére. Az irányelv preambuluma rendelkezéseiből következően a tagállamok jogszabályait össze kell hangolni azért, hogy meghatározzák a minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok legalacsonyabb mértékét, amelyet a fogadó tagállamban be kell tartaniuk a munkavállalókat oda kiküldő munkáltatóknak. Ugyanakkor az irányelv nem harmonizálta e minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok tartalmát. E tartalmat ennél fogva az EK Szerződés és az uniós jog általános elvei tiszteletben tartásával a tagállamok szabadon határozhatják meg,

A Bíróság a minimális bérszint megállapítása érdekében kifejezetten annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályaira, illetve gyakorlatára hivatkozik, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.

A Bíróság úgy ítélte meg, hogy – amennyiben a munkáltató a munkaviszonyból fakadóan – a munkavállalótól többletmunkát vagy különleges körülmények között végzendő munkát vár el, akkor e többletmunkavégzésért a munkavállalót megillető bért a minimálbér számításakor figyelmen kívül kell hagyni. Így a bérezésnek egyedül azon elemei vehetők figyelembe a –96/71 irányelv értelmében vett – minimálbér meghatározásánál, amelyek nem módosítják egyrészt a munkavállaló által elvégzett munka, másrészt az általa ezért kapott ellenszolgáltatás közötti viszonyt.

A Bíróság szerint, az alapügy körülményei alapján először meg kell állapítani, hogy a 2007. augusztusi és a 2008. januári átalány kifizetések, az ETV DB Services Nord kollektív megállapodás előírásai szerint az érintett munkavállalók normális tevékenységéért járó ellenszolgáltatásnak tűnnek. Azonban tény, hogy az említett kifizetésekre nem abban az időszakban került sor, amelyre vonatkozóan az érintett munkavállalók munkájának díjazására szánták. E körülmény azonban önmagában nem befolyásolja e díjazás minősítését, mivel az ETV DB Services Nord felei ilyen módon szándékoztak megemelni a munkáért járó bért, hogy az új bértáblát előzetesen ezen átalány kifizetések útján alkalmazzák. A kérdést előterjesztő nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az ilyen minősítés valóban a kollektív megállapodás felei szándékának felel-e meg.

A Bíróság álláspontja szerint a vagyontételező hozzájárulás – annak céljára és jellemzőire figyelemmel – úgy tűnik, hogy az módosítja a munkavállaló elvégzett munkája és az általa e munka díjazásaként kapott ellenszolgáltatás közötti viszonyt. Az ilyen hozzájárulás ugyanis, még ha nem is választható el a munkavégzéstől, különbözik a szigorú értelemben vett munkabértől. Amennyiben a hozzájárulás egy olyan vagyont hoz létre, amely többek között közfinanszírozott pénzügyi hozzájárulással támogatott szociálpolitikai cél megvalósítására irányul, és amelyből a munkavállaló többé-kevésbé hosszú távon részesül, nem tekinthető a munkavégzés és az erre tekintettel a munkáltató által nyújtott pénzbeli ellenszolgáltatás közötti szokásos viszonyba illeszkedőnek.

A kérdést előterjesztő bíróság feladata azonban annak vizsgálata, hogy az általa tárgyalt jogvitában ténylegesen ez a helyzet áll-e fenn.

A fenti indokok alapján a Bíróság úgy határozott, hogy a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel nem ellentétes a díjazás olyan elemeinek beszámítása a minimálbérbe, amelyek nem módosítják egyrészt a munkavállaló által elvégzett munka, másrészt az általa e munkavégzés díjazása címén kapott ellenszolgáltatás közötti viszonyt. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy ez a helyzet áll-e fenn a díjazás alap ügyben szóban forgó elemei esetében.

Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. A Bíróság határozata kötelező nem csak az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet kezdeményező nemzeti bíróság, hanem a tagállamok valamennyi bírósága számára.

Vissza a tartalomjegyzékhez

MAKAI ZSUZSANNA – TAKÁCS SZABOLCS

MUNKAHELYEK FELTÁRÁSÁNAK LEEGYSZERŰSÍTETT MODELLJE – korlátai és hatékonysága, illetve egy lehetséges alternatívája –

A járási munkaügyi kirendeltségek egyik legfontosabb feladata, hogy a munkáltatók és álláskeresők közötti kapcsolatot megteremtse. Ennek egyik lehetséges – és nem feltétlenül leghatékonyabb – módja az, hogy személyes megkeresés útján a munkaerőigények lehetséges mértékét, mennyiségét feltárják, felkutassák. Természetesen a szerzők nem állítják, hogy a személyes kapcsolattartásra nincs szükség, azonban jellemzően a fővárosban, ahol az 1000 főre jutó vállalkozások száma a KSH adatai szerint majdnem eléri a 300-at, nem feltétlenül a leghatékonyabb megoldás. A cikkben ennek kapcsán egy új szolgáltatásra hívják fel a figyelmet, mely valódi perspektívát mutathat a fenti probléma megoldására. A szerzők a problémát optimalizálási feladatként fogalmazták meg, és az eredményeket is ennek megfelelően értelmezték.

Bevezető

A munkaügyi kirendeltségek egyik legfontosabb feladata (sok egyéb feladat mellett) a munkaerőpiac résztvevőinek egyfajta összekapcsolása.⁵³ E kapcsolat kiépítése szempontjából fontos szegmens a munkáltatók által felajánlott, meghirdetett munkaerőigények feltárása, feltérképezése – majd e munkaerőigények kielégítése oly módon, hogy az álláskeresők közül a megfelelőnek ítélt, kvalifikált személyeket kiközvetítsék, a munkáltató igényeihez a megfelelő álláskeresőt rendeljék.

A hozzárendelés, illetve a kapcsolat megteremtéséhez szükséges informatikai háttér folyamatos fejlesztése okán ezen a területen egyértelmű fejlődés mutatható ki (lásd például a Virtuális Munkapiac Portált⁵⁴), azonban mindemellett szükséges lehet a munkaügyi kirendeltségek ügyintézőinek, munkáltatói kapcsolattartásért felelős munkatársainak személyes kapcsolata is az illetékeségi területen munkát ajánló munkáltatókkal.

A szerzők úgy találták, hogy egy végletekig leegyszerűsített modell is könnyen rávilágíthat arra, hogy ha egészen alacsony arányon tartott elvárásokat támasztunk a munkáltatókkal való személyes kapcsolattartásért felelős ügyintézők felé, a Főváros igen speciálisnak nevezhető munkáltatói hálózatának köszönhetően (lényegesen sűrűbb és ezzel együtt önállóbb) olyan létszámfeltételeket teremtenek a munkaügyi kirendeltségeken, melyek jelentősen megváltoztatnák akár az egész szervezet létszámgazdálkodását, feladatainak struktúráját.

A soron következő számításokat a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központja adatai⁵⁵, illetve a KSH járási adatainak⁵⁶ felhasználásával végeztük el. A modell megoldásához MS Excel© programot használtunk.

Makai Zsuzsanna PhD hallgató, ELTE Alkalmazott Matematika Doktori Program.

Takács Szabolcs statisztikai elemző, Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központja, doktorjelölt, ELTE Alkalmazott Matematika Doktori Program. takacsszabolcs@lab.hu

⁵³ http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=allaskeresoknek_szolgaltatasok

⁵⁴ <http://vmp.munka.hu/>

⁵⁵ http://fovaros.munka.hu/engine.aspx?page=budapest_statisztika

⁵⁶ <http://www.ksh.hu/interaktiv/terkepek/mo/gazdsz.html>

Feltételek – kijelölt ügyintézői feladatok

A munkaügyi kirendeltségeket a címüknek megfelelő utca/tér nevekkel azonosítjuk majd, nem pedig a hivatalos megnevezéssel, az előbbi rövidebbé okán. Az elnevezések tehát az alábbiak lesznek:

1. TÁBLÁZAT: MUNKAÜGYI KIRENDELTSÉGEK ELNEVEZÉSEI

Munkaügyi kirendeltség hivatalos elnevezése	Megnevezés
Budapest Főváros Kormányhivatala XIII. Kerületi Munkaügyi Kirendeltsége	Katona
Budapest Főváros Kormányhivatala VIII. Kerületi Munkaügyi Kirendeltsége	Baross
Budapest Főváros Kormányhivatala XXI. Kerületi Munkaügyi Kirendeltsége	Mansfeld
Budapest Főváros Kormányhivatala XVI. Kerületi Munkaügyi Kirendeltsége	Vívó
Budapest Főváros Kormányhivatala IX. Kerületi I. Munkaügyi Kirendeltsége	Ráday
Budapest Főváros Kormányhivatala III. Kerületi Munkaügyi Kirendeltsége	Heltai
Budapest Főváros Kormányhivatala XX. Kerületi Munkaügyi Kirendeltsége	János
Budapest Főváros Kormányhivatala IV. Kerületi Munkaügyi Kirendeltsége	Kassai
Budapest Főváros Kormányhivatala XVIII. Kerületi Munkaügyi Kirendeltsége	Darus

A feltételeket először pontokba szedve soroljuk fel – majd utána a modell matematikai megfogalmazását is megteesszük annak érdekében, hogy reprodukálható legyen. Fontos kiemelnünk, hogy szándékosan kevés korlátozó feltétellel dolgoztunk – ilyen szempontból a modell további feltételekkel bővíthető, de ez alapvetően nem változtatja meg a feladatunk ebbéli megoldhatóságát vagy viselkedését. Továbbá a többlet feltételek várhatóan csak ennél magasabb eredményeket hozhatnak (vagy megoldhatatlanná teszik a modellt), hiszen a célunk az, hogy a minimális ügyintézői létszámot meghatározzuk azon feladatok elvégzésére, melyeket előírtunk. Azonban ha tovább növeljük a feladatok számát, úgy legrosszabb esetben is csak szűkíteni tudjuk a lehetséges megoldások halmazát – melynek következtében a minimum ennél kisebb létszám mellett semmiképpen sem lesz elérhető.⁵⁷

1. Cél, hogy az 1000 főre jutó munkáltatói szám 5%-át elérjük (minimum ennyi megszólítás kell havi szinten) folyamatosan, valamilyen módon, ezt a kapcsolatfenntartást akár telefonon, akár levélben, elektronikus levélben is megvalósíthatónak gondolja személyes kapcsolattartáson túl.
2. Az álláskeresők 1%-ának megfelelő mennyiségű új munkahely kerüljön feltárássra egy hónapban (munkaerőigény: adminisztratív költségei és várhatóan a személyes kapcsolattartás miatt ezt másfél napos munkának gondoljuk).
3. A Haller utcai, hajléktalanokkal foglalkozó munkaügyi kirendeltség nem fér bele ebbe a modellbe, hiszen ott a lakónépesség illetve a vállalkozások száma értelmezhetetlen, miután az adott „járás” népességét és vállalkozóinak számát vesszük alapul, kerületenként. Így csak 9 kirendeltséggel dolgozunk.
4. Ezen feltételek mellett szeretnénk minimalizálni a szükséges ügyintézők létszámát.

Amint az látható, nem adtunk túlzott elvárásokat egy-egy ügyintéző feladataira. A regisztrált álláskeresők 1%-ának kiszolgálása új állásajánlatok személyes feltáráásával nem látszik túlzónak,

⁵⁷ L. például Vizvári Béla: Egészértékű programozás, Budapest, Typotex, 2006.

ahogy az sem, hogy az 1000 főre jutó munkáltatók 5%-ával való kapcsolattartás (ami megközelítően 10-20 munkáltató személyes felkeresését jelenti havonta), elfogadható mértékűnek látszik.

Megjegyezzük, hogy a fenti feltételek közül a második erősebb, mint az első: az új munkahelyek feltárására adott alsó korlátozás okán, annak érdekében, hogy ezt mindenképpen elérjük (hiszen közben mindenképpen szükséges a munkáltatókkal való találkozás) az első feltételt várhatóan teljesíteni fogjuk. Az első feltételt már csak azért is könnyebb teljesítenünk, mert egy-egy körlevél segítségével havonta ezt a feltételt teljesíteni lehet – bár ekkor természetesen a „személyes kapcsolattartás” definícióján némi gyengítést is teszünk.

A matematikai modell felírása

Mind a 9 munkaügyi kirendeltség esetén 2 változót fogunk nyilvántartani, melyekben lényegében személyeket különítünk el. Feltehető az, hogy a két feladat (folyamatos kapcsolattartás a már megismert munkáltatókkal telefonon és/vagy levélben, illetve az új munkáltatók bevonása) külön létszámot igényel – bár a modellben lehetőséget adtunk arra, hogy az új munkáltatók felkeresése közötti időben telefonokkal vagy egyéb technikai eszközök alkalmazásával, a munkáltatókkal való tárgyalások közötti utazásokon például a már bevontakkal való kapcsolattartás is megtörténhessen.

Így összességében tehát 18 változóval dolgozunk, a változóink mindegyike legalább 0 (hiszen negatív létszámmal nem kalkulálhatunk), továbbá egész értékű (ez nehezíti a modellek megoldhatóságát, azonban a jelenlegi alacsony feltételszám miatt ez nem okoz érdemi problémát).

Változók

X_{i1} : Személyes kapcsolattartók létszáma,

X_{i2} : Telefonon vagy levélben kapcsolattartók létszáma,

ahol $i=1,...,9$, tehát a kirendeltségek indexe.

Korlátozó feltételek

Korlátozó feltétel tehát a létszámra vonatkozó nem-negativitási feltétel, illetve a létszámok egész értékűsége.

Ezekon túlmenően az elvégzendő feladatok adnak számunkra jól karakterizálható feltételeket:

$$(1): \sum_{i=1}^9 (a_{i1}X_{i1} + b_{i2}X_{i2}) \geq C_i$$

$$(2): \sum_{i=1}^9 c_{i1}X_{i1} \geq D_i$$

ahol az egyenlőtlenségekben szereplő együtthatók jelentése és modellben használt mértéke az alábbi:

(1) egyenlőtlenség a korábban felsorolt első feltétel egyenlőtlensége. Azaz: az ügyintézők számától függő, kirendeltségenként megváltoztatható együtthatókkal terhelten, összességében az adott járásokban fellelhető, 1000 főre jutó vállalkozások adott arányának felkeresése.

2. TÁBLÁZAT: EGYÜTTHATÓK TÁBLÁZATA, ELSŐ EGYENLŐTLENSÉG

Munkaügyi kirendeltség	a	b	C
Katona	8	72	14,2
Baross	8	72	22,4
Mansfeld	8	72	3,7
Vívó	8	72	14,6
Ráday	8	72	24,4
Heltai	8	72	22,3
János	8	72	8,4
Kassai	8	72	14,2
Darus	8	72	8,4

Azaz, azt feltételezzük (a és b együtthatók), hogy havonta 8 munkáltatót felhívnak az ügyintézők anélkül, hogy effektív új munkaerőigény felvétele lenne a cél, illetve 72 munkáltatót havonta elérnek telefonon azok, akiknek ez a feladata, mely telefonhívások vagy levelek segítségével tájékoztatják őket havonta az elérhető támogatásokról, lehetőségekről.

A C korlátozó feltételek a KSH oldaláról származó, 1000 főre jutó vállalkozások száma az adott kirendeltségek területére összesített mérték, hiszen 1-1 kirendeltség több budapesti kerületen is illetékes.

(2) egyenlőtlenség a második feltétel, az elvégzendő feladatot hivatott megmutatni. Ebben az esetben szintén, akár kirendeltségenként eltérő mértékű elvárások is megfogalmazhatók a munkaügyi ügyintézők irányába, ahogy az előző feltétel esetén is.

3. TÁBLÁZAT: EGYÜTTHATÓK TÁBLÁZATA, MÁSODIK EGYENLŐTLENSÉG

Munkaügyi kirendeltség	c	D
Katona	12	44,8
Baross	12	59,6
Mansfeld	12	28
Vívó	12	63,6
Ráday	12	63,7
Heltai	12	40,9
János	12	31,5
Kassai	12	84,9
Darus	12	41,3

Azt feltételezzük tehát, hogy azok az ügyintézők, akik a hivatalos munkáltatói, személyes kapcsolattartók havonta 12 új munkaerőigényt tudnak fejenként elérni akkor, ha személyes megkeresések segítségével dolgoznak, tehát „járják az utcákat” és megszólítják a munkáltatókat, vállalkozókat.

A D együtthatók a 2013. májusi adatok alapján számított mutatók, melyek természetesen néhány fővel elmozdulhatnak attól függően, hogy egy-egy kirendeltségen a regisztrált álláskeresők létszáma miként alakul, de érdemben, nagyobb arányú elmozdulásokra nem lehet számítani.

Célfüggvény

Mint azt már korábban említettük, minimalizálni szeretnék az ügyintézők összes számát, akiknek e fenti feladatokat el kell végezniük:

$$\sum_{i=1}^9 X_{i1} + X_{i2}$$

A megoldás ismertetése

A fenti feltételek mellett a fenti célfüggvény minimuma az alábbi ügyintézői létszámok mellett adódik:

4. TÁBLÁZAT: MEGOLDÁSOK

Munkaügyi kirendeltség	X_{i1}	X_{i2}
Katona	4	0
Baross	5	0
Mansfeld	3	0
Vívó	6	0
Ráday	6	0
Heltai	4	0
János	3	0
Kassai	8	0
Darus	4	0

Jól látható, hogy amit korábban a modell elméleti feladatainak kitűzésekor már láthattunk, a második feltétel számított erősebbnek – azaz, nem fogunk külön ügyintézőt arra beállítani, hogy folyamatosan telefonáljon, hanem ezt a feladatkört is elvégzik azok, akiknek a személyes kapcsolattartás a feladata.

Azonban vegyük figyelembe, hogy a jelenlegi ügyintézői létszámok mellett e feladatok elvégzésére hány főt kellene ahhoz **minimálisan** csak ezzel a feladattal foglalkoztatni, hogy a fenti, nem túl szigorú elvárásoknak megfeleljenek.

5. TÁBLÁZAT: MEGOLDÁSOK ÉS JELENLEGI LÉTSZÁMADATOK

Munkaügyi kirendeltség	X_{i1}	Ügyintézői létszám
Katona	4	12
Baross	5	17
Mansfeld	3	10
Vívó	6	18
Ráday	6	20
Heltai	4	18
János	3	10
Kassai	8	24
Darus	4	12

A kapott eredmények azt mutatják, hogy az ügyintézők harmadának ezt a feladatot kellene ellátnia ahhoz, hogy a havi elvárásokat teljesíteni tudják.

Összegzés

A fentiekben egy igen leegyszerűsített modellt dolgoztunk ki a munkaügyi kirendeltségek egyik legfontosabb feladata megoldásának segítésére. Ennek alapján elvártnak tekinthető, hogy a kirendeltségek a munkáltatók és munkavállalók közötti kapcsolat létrejöttét akár személyes feladatvállalással is elősegítsék és a munkáltatókkal való folyamatos, személyes kapcsolattartást megvalósítsák.

A jelenlegi létszámadatokkal számolva, figyelembe véve a lehetőségeket, általunk minimálisnak gondolt elvárásokat előírva is azt az eredményt kaptuk, hogy ilyen alacsony elvárások mellett, személyes kapcsolattartást elvárva a jelenlegi ügyintézői létszám harmadának kellene a kirendeltségeken kívül, a várost járva a munkáltatókat felkeresni.

Az utóbbi időszakban jelentkezett új feladatok eredményeként tapasztalható a fővárosban található munkaügyi kirendeltségek leterheltsége, az adminisztratív feladatok ellátására sincsen olykor kellő számú ügyintéző. Ezt az ügyintézői létszámot drasztikusan csökkenteni annak érdekében, hogy személyes kapcsolattartáson keresztül ilyen minimális eredményeket tudjanak elérni, a szerzők meglátása szerint vélhetően nem lehetséges.

A közelmúlt informatikai fejlesztései⁵⁸ is azt a célt szolgálják és abba az irányba mutatnak, hogy az elektronikus kapcsolattartást erősítsék a munkáltatók és munkavállalók számára közös felületek létrehozásával, amivel elősegítik a munkaerőpiaci szereplők könnyebb, kényelmesebb kapcsolódását.

Vissza a tartalomjegyzékhez

⁵⁸ L. <http://vmp.munka.hu/>

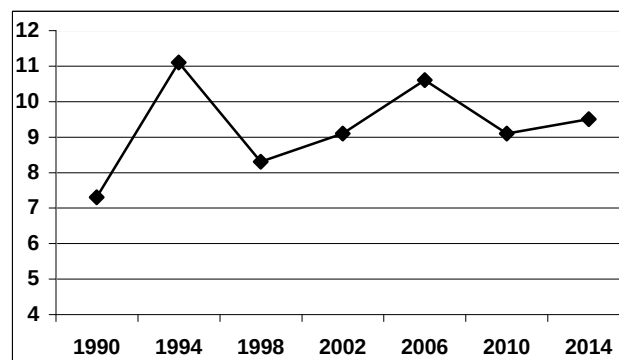
KONCZ KATALIN

GYORSELEMZÉS: NŐK A PARLAMENTBEN – 2014

Ismét aktuális a kérdés, miért csekély a nők részaránya a politikai hatalom csúcán hazánkban? Ma már a kutatók és a széles közvélemény által is elfogadott vélekedés, hogy a demokrácia követelménye a különböző társadalmi csoportok – így a nők és a férfiak – érdekeinek megjelenítése a politikai döntéshozatali folyamatokban. A nők parlamenti részvétele az esélyegyenlőség mércéjeként kezelhető a hatalom szférájában, mivel magas korrelációt mutat más politikai intézmények vezetésbeli pozícióinak jellemzőivel. Tükrözi a pártok nőpolitikáját, a pártok és a választók esélyegyenlőség iránti elkötelezettségét és a nők politikai aktivitását. A tanulmány a 2014. évi választási eredmények alapján mutatja be a nők pozícióját a társadalmi munkamegosztás eme világában, és a nemzetközi mércével mért csekély női részvétel alapvető okait.

A rendszerváltást követően a magyar parlamentre a korábbinál erőteljesebb férfidominancia jellemző, a nők részaránya a képviselők között csekély ingadozásokkal 10% körül mozgott. Csak 1994-ben (11,1%) és 2006-ban (10,6%) haladta meg némileg ezt az értéket. Legalacsonyabb a női részarány a rendszerváltást követő első parlament idején volt (7,3%).

1. ÁBRA: A NŐK ARÁNYA AZ ORSZÁGGYŰLÉSI KÉPVISELŐK KÖZÖTT A RENDSZERVÁLTÁST KÖVETŐEN, 1990-2014 (%)⁵⁹



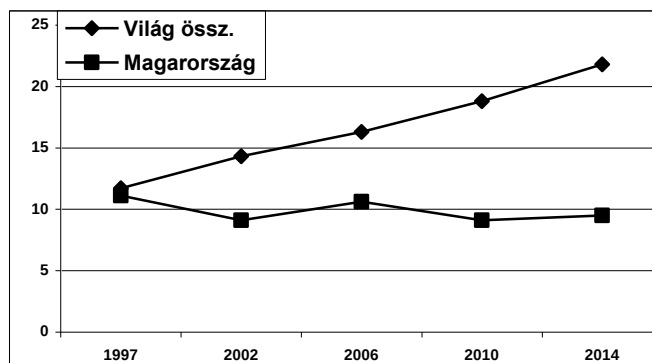
Forrás: saját számítás http://valasztas.hu/hu/ogvv2014/861/861_0_index.html alapján
(Letöltés: 2014.04.22.)

A 2014-es választás során a parlamenti képviselők száma 386-ról 199-re csökkent. A nők részaránya némileg emelkedett a képviselők körében (9,5%). Ezzel Magyarország a világ országainak rangsorában öt hellyel előre került: a 189 ország mezőnyében a 153. helyet foglalja el. A tendencia azonban kevésbé biztató. Míg a nők aránya a világ országainak átlagában folyamatosan nőtt az elmúlt évtizedekben, hazánkban a rendszerváltást követően kis kilengésekkel stagnált. Nyílt az olló a világátlag és Magyarországon a női jelenlétet megragadó mutató között.

Koncz Katalin egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem.

⁵⁹ A nők létszáma a választáskor 35 fő (9,1%), majd Pelczné dr. Gáll Ildikó európai parlamenti képviselővé választását követően 34 fő (8,8%). A számítások során mindvégig a kezdeti értékkel számolok.

2. ÁBRA: NŐK ARÁNYA A PARLAMENTI KÉPVISELŐK KÖZÖTT A VILÁG ORSZÁGAINAK ÁTLAGÁBAN ÉS MAGYARORSZÁGON 1997*-2014 (%)



*A nemzetközi felmérés első éve.

Forrás: <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/world010114.htm> (Letöltés: 2014.04.22.)

Az Európai Unió tizenöt országának mindegyikében felülmúlja a nők parlamenti jelenléte a hazai mértéket, és nem tart lépést a kelet-európai országokkal sem. **Magyarország lemaradása a régióban 2002-vel kezdődött.** 1999-ben még csak néhány olyan ország volt a térségben, amelyekben a nők parlamenten belüli részaránya meghaladta a magyarországit. 2002-től már – Ukrajna kivételével – minden rendszerváltó országban jobbak a nők pozíciói a törvényhozás intézményében. Napjainkra, pedig **az utolsó helyre szorultunk** (1. táblázat).

1. TÁBLÁZAT: NŐK ARÁNYA A PARLAMENTBEN A KÖZÉP- ÉS KELET-EURÓPAI ORSZÁGOKBAN ÉS MAGYARORSZÁGON, 2010-BEN ÉS 2014-BEN (%)

Ország	2010	2014	Ország	2010	2014
Macedónia	32,5	34,1	Albánia	16,4	20,0
Szerbia	21,6	33,6	Cseh Köztársaság	15,5	19,5
Szlovénia	14,4	33,3	Észtország	22,8	19,0
Lettország	22,0	25,0	Moldovai Köztársaság	23,8	18,8
Bulgária	20,8	24,6	Szlovákia	18,0	18,7
Lengyelország	20,0	24,3	Orosz Föderáció.	14,0	13,6
Litvánia	19,1	24,1	Románia	11,4	13,5
Horvátország	23,5	23,8	Ukrajna	8,0	9,7
Bosznia-Hercegovina	19,0	21,4	Magyarország	9,1* 8,8	9,5

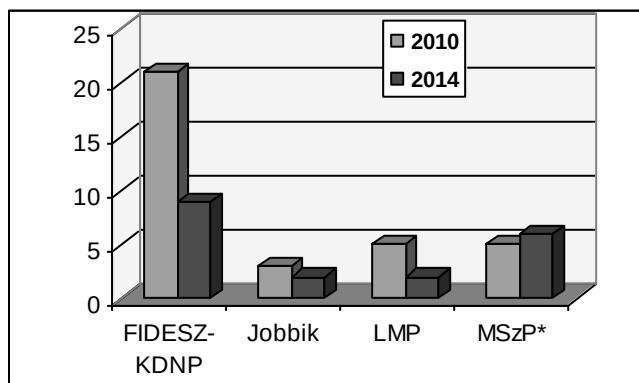
* A választáskor 9,1%, majd tartósan 8,8%.

Forrás: saját számítás <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif310110.htm> alapján. (Letöltés: 2014.04.22.)

A nőképviselek jelenlétének jellemzői

A képviselők számának csökkentésével a mandátumot nyert nők száma kisebb mértékben esett (46%), mint a férfiaké (49%). A nők száma 19-re csökkent, a férfiaké 180-ra.⁶⁰ A legtöbb nő a FIDESZ-KDNP színeiben nyert mandátumot (9 fő), a Kormányváltó Szövetség nőjelöltjei közül 6 fő kapott mandátumot, az LMP és JOBBIK 2-2 nőt juttatott pozícióba. Egyéni jelöltként mandátumot csak a FIDESZ-KDNP képviselőjében nyert nő (4 fő). A másik három parlamentbe került párt nőképviselei országos listáról jutottak be a Parlamentbe (3. ábra).

3. ÁBRA: PARLAMENTI KÉPVISELŐNŐK SZÁMA PÁRTOK SZERINT, 2010-BEN ÉS 2014-BEN (FŐ)

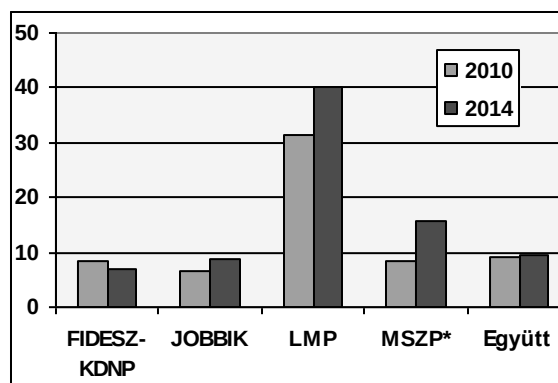


* 2014-ben Kormányváltó Szövetség.

Forrás: saját számítás http://www.valasztas.hu/hu/parval2010/351/351_0_index.html és http://valasztas.hu/hu/ogyv2014/861/861_0_index.html alapján (Letöltés: 2014.04.22.)

A parlamenti képviselők létszámától függően a női jelenlét különböző arányokban jelenik meg. Legmagasabb az LMP-ben, majd a Kormányváltó Szövetség soraiban, legalacsonyabb a FIDESZ-KDNP körében (4. ábra). Ez megegyezik a nemzetközi tendenciával, miszerint a baloldali pártokban a nők nagyobb lehetőségeket kapnak a politikai csúcsvezetésben.

4. ÁBRA: NŐI KÉPVISELŐK ARÁNYA A PARLAMENTBEN PÁRTOK SZERINT 2010-BEN ÉS 2014-BEN (%)



* 2014-ben Kormányváltó Szövetség

Forrás: saját számítás http://www.valasztas.hu/hu/parval2010/351/351_0_index.html és http://valasztas.hu/hu/ogyv2014/861/861_0_index.html alapján (Letöltés: 2014.04.22.)

⁶⁰ Forrás: http://valasztas.hu/hu/ogyv2014/861/861_0_index.html alapján (Letöltés: 2014.04.22.)

A korábbi hazai tendenciáknak megfelelően a nők aránya az egyéni választókerületekből bekerült képviselők között a legalacsonyabb, és magasabb az országos listáról bejutottak körében (2. táblázat).

**2. TÁBLÁZAT: NŐK ARÁNYA A PARLAMENTI PÁRTOK KÖRÉBEN 2010-ÉS 2014-BEN
BEKERÜLÉSI CSATORNÁK SZERINT %**

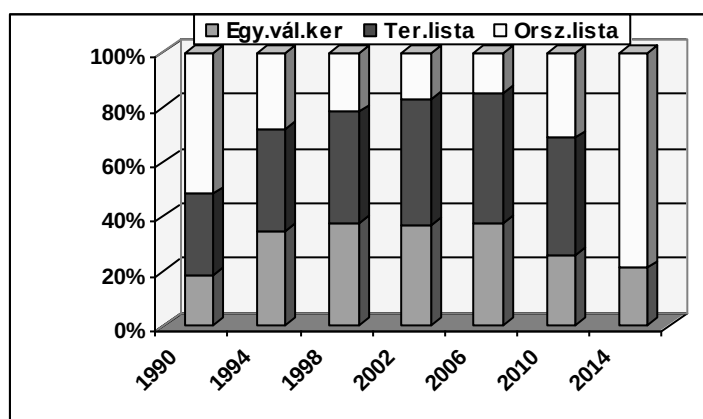
Pártok	Egyéni választó- kerületből		Területi	Országos		Összesen	
			listáról				
	2010	2014	2010	2010	2014	2010	2014
FIDESZ-KDNP	5,9	4,2	12,8	33,3	13,5	8,8	6,8
JOBBIK	0	0	0	14,3	8,7	6,4	8,7
LMP	0	0	20,0	36,4	40,0	31,3	40,0
MSZP*	0	0	7,1	10,3	21,4	8,5	15,8
Összesen	5,1	3,8	9,6	17,2	16,1	9,1	9,5

*2014-ben Kormányváltó Szövetség.

Forrás: saját számítás http://www.valasztas.hu/hu/parval2010/351/351_0_index.html és http://valasztas.hu/hu/ogyv2014/861/861_0_index.html alapján (Letöltés: 2014.04.22.)

A 2010-es FIDESZ-KDNP győzelemig a női képviselők csökkenő arányban kerültek be országos listáról, és növekvő arányban az egyéni választókerületekből. 2010-től a tendencia ezzel ellentétes, 2014-ben a női képviselők döntő többsége országos listáról nyert mandátumot (5. ábra).

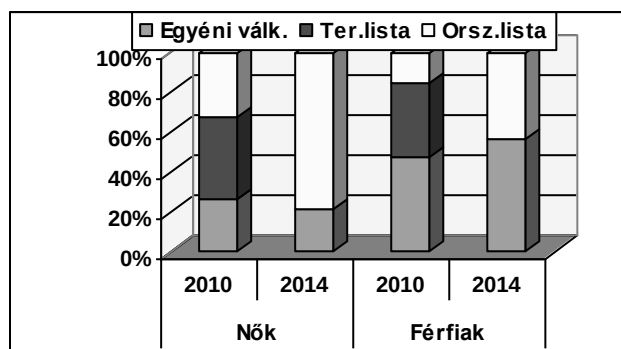
**5. ÁBRA: KÉPVISELŐNŐK MEGOSZLÁSA BEKERÜLÉSI CSATORNÁK SZERINT
1990-2014 (%)**



Forrás: saját számítás http://www.valasztas.hu/hu/parval2010/351/351_0_index.html és http://valasztas.hu/hu/ogyv2014/861/861_0_index.html alapján (Letöltés: 2014.04.22.)

2014-ben a nők egyötöde (2010-ben egynegyede), a férfiak több mint a fele (2010-ben alig fele) egyéni képviselőként került be a Parlamentbe. A nők több mint háromnegyede, a férfiak alig fele országos listáról nyert mandátumot. Változás a listák jellegében történt: megszűnt a területi lista, amely a nők számára nyújtott kedvező lehetőséget. 2010-ben a nők majdnem fele területi listáról került be a Parlamentbe (6. ábra)

6. ÁBRA: NŐK ÉS FÉRFIAK MEGOSZLÁSA BEKERÜLÉSI CSATORNÁK SZERINT
2010-BEN ÉS 2014-BEN (%)



Forrás: saját számítás http://www.valasztas.hu/hu/parval2010/351/351_0_index.html és http://valasztas.hu/hu/ogyv2014/861/861_0_index.html alapján (Letöltés: 2014.04.22.)

Nők a képviselőjelöltek körében

A nők nemzetközi összehasonlítás szerinti csekély arányában a **pártok jelöltállítási gyakorlata**, és ennek alapján a **választók döntése** jut kifejezésre. A **pártok**, jelöltállítási stratégiájuknak és gyakorlatuknak megfelelően **kisebb arányban** indítanak nőket. A **választók kisebb arányban** választanak nőket. A **nők kisebb arányban** vállalnak képviselőjelölti funkciót, mint a férfiak. Ennek hátterében társadalmi és intézményi tényezők, valamint egyéni motívumok munkálnak. A nők növekvő érdeklődését és lehetőségeit azonban jelzi, hogy a hetedik választásra **megháromszorozódott az arányuk a jelöltek között**.

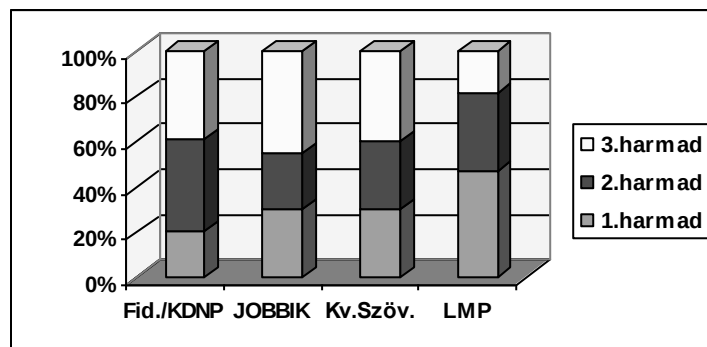
2014-ben az egyéni jelöltek körében **26,1%** a nők jelenléte, lényegesen magasabb, mint 2010-ben (10,6%). Ennek oka főként az, hogy sokkal több párt indult 2014-ben,⁶¹ és összhangban a nemzetközi tapasztalattal, az új és/vagy kis pártok – ismert és elismert jelöltek hiányában – nagyobb arányban indítottak nőket az egyéni választókerületekben. Itt is működik a pályák nemek szerinti elkülönülésének általános gyakorlata, miszerint a nők előtt a kisebb presztízsű pozíciók nyílnak meg tömegesen.

Emelkedett a nők aránya az országos listákon is: 2014-ben a jelöltek csaknem egynegyede (23,9%-a) nő, míg 2010-ben 21,2%. A parlamentbe kerülés esélyét azonban nem csupán, sőt nem elsősorban a nőjelöltek aránya, hanem a **listahelyezés** határozza meg,⁶² továbbá, hogy a párt mandátumot nyer-e, és milyen arányban. Elsőpró győzelem és jelentős mértékű töredék-szavazattal a középmezőnyből is nagy eséllyel válhatnak képviselővé jelöltek. A 18 országos lista közül hármat vezetett nő. A lista első három helyének valamelyikére nyolc párt jelölt nőt. Legnagyobb arányban az LMP indított nőket az első harmadban (7. ábra), listáján – a nemzetközi palletán ismert gyakorlattal megegyezően – minden harmadik jelölt nő volt (a 77. jelöltig). A párt csekély bekerülési aránya miatt ez csak két nőnek jelentett tényleges sikert.

⁶¹ 2014-ben 94 párt jelentkezett be Nemzeti Választási Bizottsághoz, 84 indulhatott. 2010-ben 45 szervezetből egyet utasítottak el.

⁶² A 18 országos lista közül hármat vezet nő. A lista első három helyének valamelyikére nyolc párt jelölt nőt.

7. ÁBRA: NŐJELÖLTEK MEGOSZLÁSA AZ ORSZÁGOS LISTÁN HELYEZÉS SZERINT A MANDÁTUMOT SZERZETT PÁRTOKBAN (%)



Forrás: saját számítás http://valasztas.hu/hu/ogyv2014/861/861_0_index.html alapján
(Letöltés: 2014.04.22.)

A nők aránya a **nemzetiségi listán** lényegesen magasabb (42,7%), mint a pártlistákon. Három lista élén áll nő. A lista első három helyének valamelyikére kilenc nemzetiségi szervezet jelölt nőt. Összességében a nők nagyobb hányadát jelölték az utolsó harmadban (43,9%), mint az elsőben (29,2%).

A jelöltek megválasztási esélye

A férfiak megválasztási esélye a mandátumot nyert pártok körében az LMP kivételével a nőkéénél jobb (3. táblázat). A FIDESZ-KDNP színeiben az egyéni választási körzetben indított férfi jelöltek 92%-át választották meg, a kevés számú nőjelölt kétharmadát. A férfiak jobb esélye és ismertsége miatt a párt főként férfiakat indít az egyéni körzetekben. Az országos listán a nemek szerinti különbségek kisebbek. Az új választásjogi törvény mellett a nők parlamentbe kerülési esélye a területi listák eltörlésével a korábbiaknál rosszabb, mivel az előző választás során a nők mandátumszerzési esélyei itt jobbak voltak a férfiakénál.⁶³

3. TÁBLÁZAT: MEGVÁLASZTÁSI ARÁNYOK ALAKULÁSA NEMEK, PÁRTOK ÉS BEKERÜLÉSI CSATORNÁK SZERINT 2014-BEN (%)

Pártok	Egyéni választókerület		Országos lista		Összesen	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
FIDESZ-KDNP	66,7	92,0	9,6	14,1	15,5	37,9
Jobbik	0	0	10,0	11,5	7,1	7,5
Kormányváltó Szövetség	0	11,4	14,0	14,2	9,8	13,2
LMP	0	0	6,3	3,0	3,6	1,6
Összesen	7,3	27,6	10,2	11,7	9,4	17,4

Forrás: saját számítás http://www.valasztas.hu/hu/parval2010/351/351_0_index.html és http://valasztas.hu/hu/ogyv2014/861/861_0_index.html alapján (Letöltés: 2014.04.22.)

*

⁶³ 2010-ben a női képviselőjelöltek 24,4%-a, a férfiak 18,3%-a szerzett mandátumot területi listáról.

A 2014-es választási eredményre a rendszerváltást követő legkisebb női jelenlét jellemző. Ez a képviselők összlétszámának csökkenése miatt következett be. A nők számának esése létszámarányosan a férfiakénál kisebb volt, részarányuk a parlamentben emelkedett. Ez a női jelenlét azonban a nemzetközi mezőnyben meglehetősen szerény. A kedvező feltételeket kínáló politikai pozíciók korlátozottan állnak rendelkezésre, és erőteljes verseny folyik a birtoklásukért. Ebben a versenyben a nők a férfiaknál kisebb számban indulnak – és még ritkábban győznek.

A választók elsősorban pártokra szavaznak, ezért a végeredményt a győztes pártok jelöltállítási stratégiája határozza meg döntően. A stratégia **négy metszete** rajzolódik ki egyértelműen:

- Jóllehet emelkedett a nők aránya a jelöltek között, **a pártok többsége a férfi jelölteket preferálta**, a jelöltek több mint háromnegyede férfi.
- A jelöltek nagy hányadát indították a pártok mindkét bekerülési csatornán: az egyéni választókerületekben és listán. A **többes jelölés** a férfiakra inkább jellemző volt, mint a nőkre.
- A korábbi választásoktól eltérően a pártok **fele-fele arányban** indították a nőket **egyéni jelöltként és listán**. Ebben a kisebb és/vagy újonnan alakult pártok jelöltállítási gyakorlata jut érvényre. A fölényesen győztes FIDESZ-KDNP-re ez a stratégia nem volt jellemző, az egyéni választókerületekben elsősorban férfiakat indítottak.
- A férfiak számára a pártok általában **jobb helyezést** biztosítottak pártlistáikon. Frontembereiket – akik között kevés nő van – biztos befutó helyen indították.

A nők nagyobb arányú jelenlétének kulcsa tehát a pártok zsebében rejtőzik. Hazai és nemzetközi tapasztalatok igazolják, hogy a választók elsősorban pártokra szavaznak. Egy problémakör csak akkor kerülhet be a parlamenti diskurzusba, ha azt valamelyik párt felkarolja. A nőképviselekre is a párthűség, az együttszavazás jellemző. Az első lépés ezért nem a nők parlamenti jelenlétének közvetlen forszírozása (akár kvóták bevezetésével), hanem a pártstratégia átalakítása. Kérdés, hogy ez lehetséges-e és hogyan, valamint a nők miként tudnak/akarnak ebben hatékonyan közreműködni? Egyáltalán, mi a hatalomba került nők érdeke? Tudjuk, hogy ugyanaz, mint a férfiaké: a hatalom megszerzése és megtartása. A kérdés tehát az, hogy mi is a kérdés?

Vissza a tartalomjegyzékhez

MUNKAERŐ-MOBILITÁS EURÓPÁBAN: MÍTOSZ ÉS VALÓSÁG

Andor László előadása a Corvinus Egyetemen

A munkaerő szabad mozgása ötven éve létezik az Európai Unióban, azonban az elmúlt hónapokban heves politikai csatározások és sajtóviták témájává vált. Hogyan alakultak az uniós mobilitási folyamatok a 2004-es bővítést követően, majd a gazdasági válság idején? Honnan indultak és hova az uniós munkavállalók, mennyien, s miért? Milyen hatásokkal és tennivalókkal számolhatunk tagállami, és közösségi szinten? *Andor László*, az Európai Bizottság foglalkoztatásért, szociális ügyekért és társadalmi befogadásért felelős biztosa a Budapesti Corvinus Egyetemen 2014. április 14-én tartott előadásában ezekbe a kérdésekbe nyújtott betekintést, szembeállítva a munkaerő áramlást övező legelterjedtebb politikai mítoszokat az elmúlt évtized valós fejleményeivel. Átfogó és adatokkal gazdagon illusztrált előadásának a főbb pontjait az alábbiakban foglaljuk össze.

Andor László a bevezetőjében utalt arra, hogy a munkaerő-mobilitást napjainkban Európa számos részén felfokozott viták és indulatok övezik, különös tekintettel a más tagországból érkező állampolgárokat megillető szociális juttatásokra vonatkozó jogosultságokra. Ezzel szemben az igazság az, hogy az Európai Unióban mozgó állampolgárok túlnyomó többsége munkavállalási céllal érkezik egy másik tagállamba, nem pedig azért, hogy szociális ellátást igényeljen. Munkát vállalni többféle státuszban is lehet; önálló munkavállalóként, önálló vállalkozóként, önfoglalkoztatóként, illetve kiküldött munkavállalóként. Az önálló munkavállalóra a fogadó ország munka- és szociális biztonsági joga vonatkozik, s a hazaiakkal egyenlő jogok illetik meg. Az önfoglalkoztatók ugyancsak diszkriminációmentesen jogosultak a letelepedésre, a szolgáltatásnyújtásra. A kiküldött munkavállalóra is a fogadó ország munkajoga vonatkozik, ugyanakkor a szociális biztonsági ellátása továbbra a származási országához kötődik.

Az uniós biztos aláhúzta, hogy a más tagállamokban történő munkavégzés változatos formái ellenére az uniós állampolgárok döntő többsége a lakóhelyén, vagy ahhoz közel dolgozik. A virtuálissá vált határokon túl a 2004-es bővítést követően is viszonylag kevesen vállalnak munkát. A más tagállamban élő uniós állampolgárok száma 2005 és 2013 között 4,7 millióról 8 millióra bővült, arányait tekintve 2,1%-ról 3,2%-ra növekedett. A mobilitástöbbség háromnegyedét a jövedelem különbségek és a foglalkoztatási lehetőségek által kiváltott kelet-nyugati irányú munkaerő áramlás adja. Ugyanakkor ez a megnőtt uniós mobilitás is jóval elmarad az EU-n kívülről érkezők 4,3%-os arányától. Egyes nemzetközi példákhoz képest pedig ez a szint kifejezetten alacsonynak minősíthető, hiszen a 2010-es OECD adatok szerint például az USA 50 állama közötti éves mobilitás az EU 27 tagállama közötti vándorlásnak 12-szerese volt.

Az unión belüli nemzetközi mobilitást számos tényező korlátozza, melyek közül Andor László a nyelvi és kulturális sokszínűség, illetőleg kötöttség mellett a szakképesítések és diplomák kölcsönös elismerésének korlátozottságát említette az első helyen. Az EU szintjén a hazai munkaerő-állományhoz képest mérsékelt, 1,7%-os beáramlás eltérő tagállami mértékeket takar. A külföldi munkaerőt hagyományosan a legnagyobb arányban foglalkoztató Luxemburg 20%-ot meghaladó rátája, valamint az ugyancsak speciális helyzetű Ciprus és Írország 8% körüli értékéhez képest a számottevő migránst foglalkoztató Belgium, Ausztria és Egyesült Királyság esetében 3 és 4 % között, a többi tagállamban pedig ennél kisebb arányban érkezett vándorló munkaerő az elmúlt évtizedben.

A származási országok munkaerő-állományához képest az elmúlt 10 évben kiáramló munkaerő aránya is tagállamonként változó, összességében 1 és 9 % közötti képet mutat. A bemutatott 2013. évi Eurostat adatok alapján a skála egyik szélén Románia 9,2%-os, Lettország 8,1%-os, Litvánia 6,9%-os arányával szemben Csehország 1%-nyi, Szlovénia 1,1%-nyi értéke áll, míg Magyarország esetében ez az arány 2,4% volt. A középmezőnyben szereplő Ciprus, Bulgária és Lengyelország 4,5% körüli aránya mellett Észtország és Szlovákia 3,3%-os értéken állt.

A 2007 végétől elmélyülő pénzügyi és gazdasági válság jelentősen befolyásolta az uniós munkaerőmozgás mértékét és irányait – szögezte le Andor. Az Európa-szerte ugrásszerűen megnőtt munkanélküliség következtében 2009-2010-ben a migráció 41%-kal esett vissza. Az euroövezeti válság elmélyülésével azonban az EU-n belüli mobilitás újra megélénkült, 2011-2012-ben 22%-kal nőtt. A legnagyobb kiáramlást mutató országok élén Görögország (+170%), Spanyolország (+107%), Írország (+64%) áll, majd Magyarország (+58%) és Lettország (+39%) követi. Befogadó országok tekintetében ugyanekkor a válság sújtotta Írország és Spanyolország szerepe erősen csökkent, a fogadókészségük kevesebb, mint a felére esett. Az Egyesült Királyság helyzete változatlan maradt, míg Németország és Ausztria növekvő mértékben fogadott uniós munkavállalókat.

Ami a mobilitás hatásait illeti, Andor hangsúlyozta, hogy az Európai Bizottság álláspontja szerint a munkaerőmozgással mind a származási, mind a fogadó országok alapvetően nyertek. A fogadó országok a munkaképes korú lakosságuk bővülését, fiatalodását, kvalifikálódását, a foglalkoztatási szint emelkedését, s összességében a gazdasági növekedéshez való hozzájárulást nyerték. A migráns munkások bérleszorító és munkanélküliség-növelő hatásával kapcsolatos, széles körben elterjedt hiedelmeket eddig még nem sikerült igazolni. A mobil munkaerő által igénybevett juttatások és szolgáltatások tekintetében ugyan hiányoznak az átfogó adatok, de a magas foglalkoztatási szintjük alapján a költségvetési hozzájárulásuk minden bizonnyal pozitív. Andor László alá húzta, hogy az uniós jog nem csupán a szabad mozgást szabályozza szigorúan, hanem a szociális juttatásokhoz való hozzáférést is. Akinek nincs munkája, vagy nem tudja eltartani magát, csak három hónapig tartózkodhat egy másik tagállamban.

A döntően kölcsönösen előnyös hatások mellett a mobilitásnak nemcsak kedvező hatásai vannak, illetve az előnyök nem mindenütt, s nem folyamatosan érvényesülnek – mutatott rá a biztos. A származási országok tekintetében a haza utalt munkajövedelmek részben ellensúlyozhatják a kiáramlás egyes negatív hatásait, 1%-tól (Szlovénia) 4%-ig (Bulgária) – Magyarország esetében kb. 1,5%-kal – járulva hozzá a küldő országok GDP-jéhez. Az eltávozott munkavállalók jó része új szaktudással, nyelvtudással, tapasztalatokkal és befektetésre kész megtakarításaikkal tér vissza hazájába. A munkaerőmozgás agyelszívó hatása ugyan nem bizonyított, de egyes ágazatok és szakmák – mint pl. az egészségügy – megkülönböztetett figyelmet és célzott intézkedéseket indokolnak, csakúgy, mint a fogadó országok egyes, hirtelen túlnépesült foglalkoztatási és lakóterületei. Andor László összegzése értelmében az Európai Bizottság az egységes európai munkaerőpiac érdekében tett kezdeményezései keretében azon munkálkodik, hogy a munkaerő-mobilitás minden lehetséges formában kölcsönösen előnyössé váljon.

NAGY KATALIN

Vissza a tartalomjegyzékhez

BAGÓ JÓZSEF

CHRONICA LABORIS*Munkaidő-csökkentés – strukturális reformok – munkavállalás külföldön***Munkaidő-csökkentés és integrálás**

2013. december 10-én, Alfred Nobel halálának évfordulóján ünnepség keretében vették át a díjazottak a közgazdasági Nobel-emlékdíjat. 2013-ban három amerikai közgazdász-nak ítelték oda megosztva a díjat az eszközárak empirikus vizsgálatában elért eredményeikért: Eugene F. Fama (University of Chicago, Egyesült Államok) Lars Peter Hansen (University of Chicago, Egyesült Államok) Robert J. Shiller (Yale University, Egyesült Államok). A díjazás eseménye egyúttal ráirányítja a figyelmet a tudósok más irányultságú munkáira is.

Robert J. Shiller közgazdász 2013-ban „Austerity and Demoralization” címmel publikált egy figyelemre méltó szakmai jegyzetet⁶⁴ a munkanélküliséggel kapcsolatban. Tételmondata szerint az Európában, az Egyesült Államokban és másutt napjainkban tapasztalt magas munkanélküliség tragédia, nem csupán a belőle következő kibocsátási veszteség következtében, de annak személyes és érzelmi költsége miatt is, amit a munkanélküliek számára az jelent, hogy nem részei a dolgozó társadalomnak.

Az egyik lehetséges recepttel kapcsolatban kifejti: A munka megosztásával a gazdasági visszaesés idején több ember tarthatja meg az állását, és őrizheti meg ezzel önbecsülését. Ahelyett, hogy az alkalmazottak 25 százalékát elbocsátanák, a cégek választhatják azt is, hogy átmenetileg csökkentik a munkaidőt, mondjuk napi 8 óráról 7 vagy 6 órára. Ezzel mindenki alkalmazásban marad. Több ország, így Németország is ezt a megközelítést szorgalmazta.

A megosztás azonban technikai problémákhoz vezet, ha hirtelen megnő a csökkentett időben foglalkoztatottak száma. Az egyik, hogy a dolgozók alkalmazásának vannak fix költségei – szállítás, egészségügyi ellátás –, amelyek nem változnak, amikor a munkaidő (és a bér) csökken. Amennyiben egy alkalmazott előre tudta volna, hogy csökkenni fog a munkaideje és a bére, kisebb házat vásárolhatott volna. A már megvásárolt ház méretének, fenntartási költségeinek csökkentése azonban nehéz feladat. Egy másik probléma, hogy mindenkinek nem csökkenthető ugyanolyan mértékben a munkaideje, mivel a feladatok száma nem változik együtt minden pozícióban a termeléssel.

A megszorításokra válaszként a munkáltatók gyakran választják a leépítést. A váratlan megszorítás, a pénzügyi válság miatti elbocsátás - természeténél fogva - nem javíthatja az erkölcsöket. A társadalmi erkölcs szinten tartásához - az elemző szerint - olyan társadalmi szerződés szükségeltetik, amely mindenki számára kijelöl egy célt, és a rosszabb helyzetbe kerülő számára is megmutatja, hogy miként tekintheti magát a társadalom - valamilyen formában dolgozó - tagjának.

Bagó József szakmai tanácsadó, Belügyminisztérium.

⁶⁴ A jegyzet magyar nyelven elérhető:

www.vg.hu/velemeney/a-kozgazdaszok/megszoritas-es-demoralizalas-404958

További strukturális reformok

A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) legújabb, 2014. évi országjelentése szerint Magyarországon a potenciális növekedést a gyenge beruházási hajlandóság, az alacsony képzettségűek alacsony foglalkoztatottsága fogja vissza, mindez további strukturális reformokat tesz szükségessé.⁶⁵

A jelentés megjegyzi, hogy bár a közfoglalkoztatás növelte a foglalkoztatottságot, alig képes segíteni a munkanélküliek munkaerőpiacra való visszavezetését tartósan. Az EU által társfinanszírozott programok gyarapodtak, ugyanakkor a munkanélküli segély folyósításának rövid időtartama és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat korlátozott kapacitása gátolja a képzettségeknek megfelelő állásokba történő közvetítést. Az oktatási rendszer eredményei az átlagot tekintve relatíve jók, de a hátrányos helyzetű diákok (főleg romák) gyenge teljesítménye korlátozza a foglalkoztatási kilátásaikat és társadalmi mobilitásukat. A saját tulajdonú lakások magas aránya és a relatíve magas tömegközlekedési költségek továbbra is nehezítik a mobilitást – jegyzi meg az elemzés. Javaslatok:

- Az alacsony jövedelműeknél az adókat tovább kellene csökkenteni a foglalkoztatás ösztönzése érdekében. Nem kellene annál nagyobb mértékben emelni a minimálbért, mint amit az infláció és a termelékenység alakulása indokol, sőt megfontolandó egy időre a befagyasztás is.
- A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztésével javítani kell a képzettségnek megfelelő állásokra történő kiközvetítést, valamint növelni kellene a munkanélküliségi segély időtartamát. A közfoglalkoztatottak munkaerőpiacra való visszavezetését jobb képzésekkel, valamint a munkaügyi hivatalok, az önkormányzatok, a civil szervezetek és a vállalatok közötti helyi együttműködés révén indokolt segíteni.
- Javítani kell a képzési rendszer eredményein és csökkenteni az egyenlőtlenséget – főleg a hátrányos helyzetű iskoláknak biztosított több forrás, az iskolai szegregáció visszaszorítása, valamint a hátrányos helyzetű diákok felsőoktatásban történő részvételének ösztönzése révén. A középfokú oktatásban halasztani indokolt, amikor választani kell a diákoknak, hogy a szakképzésben avagy az általános képzésben folytatják-e tovább a tanulást (ez Magyarországon 14 év, a legtöbb OECD országban 15-16 év).
- Csökkentendő az ingatlantulajdonlás pénzügyi támogatása a jobb lakásbérleti piac kialakításának ösztönzése céljából.

Munkavállalás külföldön

A jelen társadalmi-gazdasági folyamatok sajátos tükrözéseként számos mai magyar színházi előadásban fogalmazódik meg a „menni vagy maradni” dilemmája. Ismeretes, hogy az átmeneti társadalmakban egyre többen próbálnak szerencsét Nyugaton. A külföldön történő munkavállalás lehetősége másként érinti az egyes kelet-közép-európai országokat.

A másik országban élés, újrakezdés problematikáját feszegető, Rába Roland – Zöldi Gergely: Dermedési pont című munkáját a budapesti K.V. Társulat, az Illaberek című produkciót a pesti Katona József Színház 2013 novemberében álmódta színpadra. Kárpáti Péter: Hungari című mű-

⁶⁵ A jelentés magyar nyelvű összefoglalója elérhető: <http://www.napi.hu/print/574709.html>

vét a szintén budapesti HOPPart Társulat 2014. februárban⁶⁶ mutatta be. A külföldön megvalósuló munkavállalás lehetősége a magyarokat és a foglalkoztatáspolitikát is érzékenyen érinti. A KSH által nemrég publikált magyar munkaerő-felmérés adatai szerint⁶⁷ 2013 őszén a külföldön munkát vállaló magyarok száma 98-99 ezer főre tehető, (amely mintegy 12 ezer fős növekedés az előző évhez képest).

A TÁRKI 2014 áprilisában közzétett idősorából⁶⁸ kiderül, Magyarország európai uniós csatlakozását követően nőtt a külföldi munkavállalást vagy letelepedést tervezők aránya. Noha már 2001-ben is a 18-39 évesek igen nagy aránya (22 százalék) tervezett külföldi munkavállalást vagy letelepedést, ez az érték tovább növekedett, 2005-ben már elérte a 34 százalékot. A változás elsősorban a rövid távú munkavállalási tervek esetében történt emelkedésnek volt köszönhető. A rövid távú kint tartózkodást tervezgetők aránya ezután előbb csökkent – 2010-ben már csak 13 százalék volt –, majd azóta közel a duplájára nőtt. A hosszú távú – legalább néhány évig tartó – munkavállalási szándékkal bírók aránya különösen az elmúlt 2-3 évben emelkedett számottevően: a 2010-es 16 százalékot követően 2012-re több mint kétszeresére növekedett, majd 2013-ra újra csökkent, de még ekkor is a fiatalok 23 százaléka tervezett legalább pár évig külföldön dolgozni. A kivándorlást tervezők aránya 2005 és 2012 között folyamatosan emelkedő tendenciát mutatott, és csak 2013-ra következett be csökkenés. Ugyanakkor még így is elmondható, hogy az elmúlt fél évtized során rendre a fiatalok legalább tizede tervezte úgy, hogy tartósan külföldön fog élni. A 39 évnél idősebbek esetében azt láthatjuk, hogy míg 2001 és 2006 között jellemzően 4 százalékuknak volt valamilyen migrációs terve, 2007-et követően ezen érték 7 százalék körül állapodott meg. Tehát a fiatalok körében a migrációs potenciál növekedése látványosabb és erősebb ingadozást mutat.

A két korcsoport között nem csupán a tervezők arányában, hanem a potenciális célországok tekintetében is vannak különbségek. Egyrészt a fiatalok céljai között valamivel több ország szerepel, mint az idősebbek körében. Továbbá, míg az idősebbeknél mindhárom migrációs típus esetében Ausztria áll az első, Németország a második, Nagy-Britannia pedig a harmadik helyen, addig a fiatalok számára a sorrend az időtávok függvényében változik: a rövid távú munkavállalási terveikben elsősorban Ausztria és Németország szerepel, több évre szóló külföldi munka, illetve kivándorlás tervezése esetén pedig Németország és Nagy-Britannia a két legfontosabb célország. A kivándorlási célpontok harmadik helyén az Egyesült Államok és Ausztria osztozik.

A KSH Népeségtudományi Kutatóintézet „Migrációs tervek Magyarországon a 18-40 évesek körében” című, 2013 decemberében közzétett kutatásának (melynek adatgyűjtését a TÁRKI végezte) eredményei szerint, amennyiben a munkavállalás mellett a tanulási terveket is vizsgáljuk, még nagyobb migrációs potenciál értékeket kapunk. Az adatok alapján 2013-ban a rövid távú migrációt tervezők aránya 27 százalék, a hosszú távú migrációt tervezők pedig 28 százalék volt a 18-39 évesek körében (szemben a csak munkavállalást tervezők 25, illetve 23 százalékos értékeivel). Az említett kutatási eredmények arra is rávilágítanak, hogy a magyarországi népesség közel harmadát kitevő 18-39 éves korosztály több mint egytizede nem csupán „tervezgeti” a migrációt, de úgy véli, hogy egy-két éven belül biztosan vagy nagy valószínűséggel meg is valósítja ez irányú tervét.

Vissza a tartalomjegyzékhez

⁶⁶ A mostani, budapesti hullámot ugyanakkor megelőzte a Kassai Állami Színház, amely 2008 decemberében formálta meg Gianina Cărbunariu hasonló témakörű Kebab című drámáját. E darabot később, 2012 decemberében a zalaegerszegi Hevesi Sándor Színház vitte színre.

⁶⁷ http://www.ksh.hu/hir_140107

⁶⁸ www.tarki.hu/hu/news/2014/kitekint/20140408_fiatalok.html

ENGLISH ABSTRACTS OF THE PEER-REVIEWED STUDIES

Tibor Németh: **Close-up and comprehensive picture of the growth and employment**

The developed world has been struggling with problems of slowing growth and diminishing employment (work participation) for several decades. Despite applying budgetary resources and governmental efforts on turning these empirical trends around, these are not able to handle the situation on the long run. In the first section of the article, the generic characteristics of prevailing approaches (public views or mindset) in the areas of employment and growth are overviewed. Then, an historic overview, very broad along both temporal and spatial dimensions, distinguishes the following three kinds of civilization in terms of how they satisfy existential human needs: civilizations relying on a, gathering; b, human work based production and c, machine/technology based production. The next section reveals which practical megatrends are taking shape during the second transition stage toward machine based civilization in the areas of growth. The human work input need of the economy is gradually shrinking, which is propelled by external drivers, independent from human volition. Considering this, our prevailing public mindset is outdated. Relying on its fixated theories and reflexes, problems regarding economic growth and employment cannot be solved; on the contrary, these can be expected to keep deteriorating at an accelerating pace.

Adrienn Ferincz – Zsolt Roland Szabó: **Generation Z in the changing working environment. Business administration students' preferences**

In the following years a new generation (generation Z) will enter the workforce market that will mean new challenge for employers. Authors identified through qualitative research, focus group interviews and semi-structural interviews, how students studying business administration from Corvinus University of Budapest are thinking of workplace environment, and in this regard what expectations and believes they have. The main finding of this paper is that both old and new success factors are needed in organizing working, employers have to ensure both structure and flexibility during working.

Zsuzsanna Marosné Kuna – Csilla Czeglédi: **The mature-aged employees as human capital. The role of education in increasing their employment**

In Hungary, from a labor market point of view, the 45+ age group is in an especially endangered position. As according to the demographic forecasts the population of Europe will be senior by 2050, the problem calls for an urgent solution. The objective of our research was to highlight the problem with the help of the literature review and statistical data. The empirical part of the research was based on the focus-group analysis carried out within the employers and a deep-interview analysis carried out in a training institution. The results of the research were supported by regression analysis. In both cases, we were looking for the answer whether there is a link between the training and the employment of the elderly age group. We have come to the conclusion that the elderly age group is able and willing to learn but the employers are not always satisfied with the extra knowledge received by the training. The reason for this lies in the syllabus/thematic and methodology of the training, which is not identical with the ones applied in pedagogy and adult education.

Vissza a tartalomjegyzékhez

PÉNZÜGYI BESZÁMOLÓ
A "KÖZÖSEN A JÖVŐ MUNKAHELYEIKÉRT" ALAPÍTVÁNY
2013. ÉVI GAZDÁLKODÁSÁRÓL

BEVÉTELEK

Kamatbevételek	23 000 547,00
Egyéb bevétel /ker.diff./	264,00
	23 000 811,00

KIADÁSOK

Igénybevett szolgáltatások	2 867 306,00
Bank ktg.	123 689,00
Személyi jellegű ráfordítás	86 222,00
Ösztöndíj	4 490 000,00
Kerekítési diff.	1 381,00
Pályázati támogatás	29 282 740,00
	36 851 338,00

PÉNZÜGYI EREDMÉNY

- 13 850 527,00

ZÁRÓMÉRLEG

Értékpapírok	3 780 208,00	Indulótőke	180 000 000,00
Pénztár	198 952,00	Tőketartalék	417 755 897,00
OTP Bank	6 393 899,00	Szállítói tartozás	42 000,00
OTP Bank kamatozó betétszámlák	570 000 000,00	SZJA többlet bef.	- 1 000,00
Bev.aktiv időbeli elhatárolás	3 573 311,00	Pü. eredmény	- 13 850 527,00
	583 946 370,00		583 946 370,00

Budapest, 2014. április 14.

 Dr. Rolek Ferenc sk.
 elnök
Vissza a tartalomjegyzékhez