

Munkaügyi Szemle

Az emberi erőforrással foglalkozók digitális szakfolyóirata

60. évfolyam

2017 / 2. szám

FÓKUSZBAN

- 2** *Bagó József:* Megszüntettük-e a munkanélküliséget?

ELEMZÉSEK, VÉLEMÉNYEK

- 7** *Scharle Ágota:* Mikor lesz versenyképes és befogadó a magyar munkapiac?
- 15** *Nemeskéri Zsolt – Szellő János:* Fizikai és szellemi kompetenciák együttes vizsgálatának lehetőségei az idősödő korcsoport munkavállalásának elősegítésére. A fejlesztés mód-szertana
- 21** *Németh Tibor:* A munkaszükséglet megatrendje és a migráció
- 24** *Bocsáné Erdei Margaréta:* Generációk közötti különbségek a gyakorlatban (interjú)

KRÓNIKA

- 27** *Török Emőke:* A világ bonyolult hely. Gondolatok J. E. Stiglitz és B. C. Greenwald „A tanuló társadalom megteremtése” című könyvéről
- 32** *Neumann László:* A munkaügyi és szociális területek felemás átalakulásáról (*Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe – recenzió*)
- 34** *Poór József:* Az Amerikai Vezetéstudományi Akadémia története és éves konferenciái (1936-2018)
- 37** *Bodnárné Boda Dorottya:* A romák foglalkoztatásának gyakorlati modelljei (*összefoglaló a műhelybeszélgetésről*)
- 42** *Fazakas Ida:* A pályaválasztási tanácsadás jelene, jövője és fejlesztési lehetőségei a pedagógiai szakszolgálatokban (*beszámoló a rendezvényről*)

Főszerkesztő: Munkácsy Ferenc

Szerkesztő, rovatvezetők: Bagó József • Borbély-Pecze Tibor Bors

Szakmai partnerek: Agrárgazdasági Kutató Intézet • Budapesti Corvinus Egyetem Munkagazdaságtan Központ • Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet • ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék • Ergofit Kft. • Károli Gáspár Református Egyetem BTK Szociológia Tanszék • Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztály • Magyar Pedagógiai Társaság Pályaorientációs Szakosztály • Pécsi Tudományegyetem Munkatudományi és Foglalkozás-egészségügyi Kiválósági Centrum • Szent István Egyetem GTK Pedagógia és Pályatervezés Tanszék.

HU ISSN 2064-3748

A **Magyar Tudományos Művek Tára** (MTMT) által jegyzett folyóirat.

A folyóiratot kiadja: Profunditas Kft.

E-mail: munkaugyiszemle(kukac)gmail.com

Az egyes publikációk a www.munkaugyiszemle.hu weboldalon korlátozás nélkül elérhetők.

A publikációk – a szerzőkre és az első megjelenés helyére történő korrekt hivatkozással – szabadon utánközölhetők, interneten megoszthatók, adatbázisban vagy webhelyen elhelyezhetők.

A közleményekben a szerzők saját szakmai álláspontjukat képviselik.

BAGÓ JÓZSEF

MEGSZÜNTETTÜK-E A MUNKANÉLKÜLISÉGET?

A Magyarországon 2010 után kialakított gazdasági modell elemzői¹ a kiindulópont, a kihívás (visszamenőleges) vázolásánál felsorolják, hogy „egymillió fő” hiányzott a foglalkoztatottak közül, illetve „egymillió munkahely” hiányzott a munkaerőpiacról. Az intézkedések eredményei között tartják számon, hogy 2010 és 2015 között az Eurostat adatai szerint a foglalkoztatás kilenc százalékponttal 63,9 százalékra, az aktivitási ráta mintegy hét százalékponttal 68,6 százalékra bővült. Így Magyarország a térséggel szemben részben behozta lemaradását, foglalkoztatásban megelőzte Szlovákiát és Lengyelországot. Továbbra is jelentős viszont, mintegy tíz százalékpontos az elmaradásunk Európa fejlett nyugati felével szemben. Megemlítik, hogy a foglalkoztatás bővülése jelentős mértékben, közel felerészben a közfoglalkoztatási programoknak köszönhető. Magyarország vállalása, célja 2020-ra 75%-os foglalkoztatási arány elérése², amely az említett öt év tempójával közel elérhetőnek tűnik.

A foglalkoztatás utóbbi években elért eddigi eredményei, a bevezetett régi-új intézmények beválási vizsgálatai azonban mintha elvonták, elvonják a figyelmet a munkanélküliségről, annak méretéről. Számos médium is sommásan úgy foglalkozik a munkaerőpiaccal, hogy „Magyarországon szinte eltűnt a munkanélküliség”, amelyben nyilván szerepet játszik a gazdasági válság, mondhatjuk talán úgy, a „hét szűk esztendő” elmúlt utáni óvatos fellélegzés. A szakmai vélekedés párhuzamos alakulását jól példázza, hogy a közelmúlt egyik mértékadó műhely kutatási jelentése szinte rácsodálkozott, hogy a járási hivatalok (amelyekbe betagozódtak a korábbi munkaügyi kirendeltségek) látókörében még vannak – s milyen sokan – munkanélküliek.

A munkaerő-piaci fejleményekről a közvélemény előtt, illetve által alkotott kép – legalább közvetett módon – alakítja is ezeket a folyamatokat, illetőleg a szükséges intézkedéseket.

Emlékezzünk³, a rendszerváltás előtti időszakban a munkanélküliség sajátos összefüggésben vetődött fel. Az akkor a munkanélküliségről írók sokkal inkább az adott társadalmi-gazdasági be rendezkedés talán egyik utolsó legitimációs bázisát, ***a teljes foglalkoztatottságot*** kezdték ki, semmint a piacgazdaság kiépítésével együtt járó, de már pusztán az aktuális gyógymódként, nem először (s azóta megtapasztaltuk, nem utoljára) alkalmazott, a költségvetési egyensúlyt szolgáló, restriktív monetáris és fiskális politikával, s főként a gazdasági struktúra tervezett átalakításával elkerülhetetlenül keletkező nagymérvű munkanélküliséget, s annak társadalmi, illetve egyéni életviteli hatásait láttatták volna.

Mindez részben oka volt annak, hogy a társadalmat felkészületlenül érte a munkanélküliség megjelenése. Néhány szónoklatban éles bírálatot kapott a munkaügyi irányítás „bürokratikus vízfeje”, amely pedig éppen a korábbi kormányok szándéka (legalábbis jóváhagyása) után jelentősen lesoványodott, például elvesztette önálló minisztériumi jogkörét, egyúttal munkatársi gárdája jelentős részét. Az akkori programnyilatkozatokban a munkanélküliség orvoslására szolgáló eszközök szinte mindenkinél hasonlóak voltak: a vállalkozásélénkítés, az intenzív működőtőkebevonás, a szerkezetváltás, az átképzés. Egyik programban sem voltak azonban ezek az irányok kifejtve, s külön rejtély maradt ezek egymással való összefüggése.

Bagó József szakmai tanácsadó, Belügyminisztérium.

¹ György László - Veress József: 2010 utáni magyar gazdaságpolitikai modell. Pénzügyi Szemle 2016/3.

² http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf

³ Bagó József: Az aktív munkaerő-piaci politika esélye Magyarországon. Esély 1991/2.

Számosan – a választási csatározások során – olyan konkrét foglalkoztatáspolitikai intézkedéseket, eszközöket követeltek, vagy ígértek, amelyeknél a szakpolitikáért akkor felelős, a korábbi minisztériumból zsugorított Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal mégis, már jóval előbb, lényegesen többet bevezetett.

A közvélekedésben és a szűkebb szakmai körben is hiányos, illetve semmiképpen nem volt teljes a tényleges munkaerő-piaci helyzetről, intézkedésekről és intézményekről való tudás. Kevesen vállalták annak felmutatását, hogy az új, modern intézményeket, s működésüket (ezen a területen is) úgymond ki kell szenvedni.

Ismeretes⁴, hogy a nemzetközi ajánlások (ILO) szerint a munkanélküliség három kritérium egyidejű teljesülése esetén áll fenn. Ennek megfelelően a **Központi Statisztikai Hivatal** (KSH) Munkaerő-felmérés adatfelvételében munkanélküliek azok a személyek, akik: a vonatkozósi héten nem dolgoztak, és nincs is olyan munkájuk, amelytől átmenetileg távol voltak; aktívan kerestek munkát a kikérdezést megelőző négy hétben; s munkába tudnának állni két héten belül, ha találnának megfelelő állást (rendelkezésre állás). A munkanélküliek sajátos csoportját alkotják azok, akik a vonatkozósi héten nem dolgoztak, de már találtak munkát, amit legkésőbb kilencven napon belül (az ezredfordulóig ezt még harminc napon belülre tették) elkezdene. E körre nem vonatkozik az aktív álláskereső kritériuma.

A **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatnál** (NFSZ) nyilvántartott álláskereső⁵ az a személy, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban nem részesül, és az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és elhelyezkedése érdekében az illetékes kirendeltséggel együttműködik, és akit az illetékes kirendeltség álláskeresőként nyilvántart.

Gyakran okoz problémát a külső felhasználóknak, hogy ugyanarra az elnevezésre – a munkanélküliek számára – két különböző adatot kapnak. Ezért fontos kiemelni, hogy természetesen a két halmaz között **vannak átfedések, de jelentős különbségek is**. Valójában nem ugyanarról van szó, más a definíció. Teljesen eltérő az alkalmazott mérési módszer, a nyilvántartott álláskereső adatai az NSZF nyilvántartásán alapulnak, a Magyarországon a KSH által publikált munkanélküliek száma a Munkaerő-felmérésből, egy lakossági, mintavételes kérdőíves kutatásból származik, aminek eredményeit mintavételi hiba „terheli”. Mindkét statisztikának vannak komoly előnyei és lényeges korlátai is, de **a kettő együtt sokkal többet mond**, mint bármelyikük egymagában.

Kevésbé tudott továbbá, az NFSZ 2005 novembertől nem használja a „**regisztrált munkanélküli**” kifejezést, helyette a „**nyilvántartott álláskereső**” megnevezést alkalmazza, mintegy emblematikusan is elmozdulva az egyéni aktivitás hangsúlyozásának irányában.

Az említett átfedés, a közös rész azokat tartalmazza, akik nyilvántartott álláskereső és egyben megfelelnek a Munkaerő-felmérés ILO szerinti munkanélküli definíciójának. A kisebbik, nem közös rész azokat tartalmazza, akik a Munkaerő-felmérés szerint munkanélküliek, de nincsenek regisztrálva (vagy nem is voltak, vagy már kikerültek a regisztrációból). A jóval nagyobb, nem közös rész azokat a nyilvántartott álláskeresőket tartalmazza, akik nem felelnek meg az ILO

⁴ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/munkfelmmmod.pdf>

⁵ http://tudastar.munka.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=tudastar_stat_allaskereso

munkanélküli definíció valamelyik kritériumának (vagy mert egy-két órát dolgoztak, vagy inaktívaknak minősültek)

A KSH aktuális felvételi adatairól a Hivatal honlapja ad tájékoztatást. A nyilvántartott álláskereső főbb adatai – a munkaügyi feladatok diverzifikálása, majd az intézményrendszer későbbi többszöri átalakítása után – jelenleg elérhetők a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat portálján⁶.

A közzétett grafikonból látható, hogy a 2014. év második negyedévi 450 ezer fős átlagos létszámához képest jelentős csökkenés következett be, 2016. negyedik negyedévében mintegy 270 ezer fő átlagos létszámot tartottak nyilván, amely meghaladta a közfoglalkoztatottak létszámát. A részletesebb adatok⁷ bemutatják, hogy a 2016. év végén a regisztrált álláskeresők száma **314 ezer fő** volt. Az ellátásban nem részesülő álláskeresők száma ugyancsak csökkent, a 2014. évi 234 ezer fő helyett a 2016. év végén 154 ezer fő.

Az adatokból kitűnik, **a segítségért jelentkező álláskeresők nem tűntek el**, számuk legalább 2016 végéig rendszeresen meghaladta a közfoglalkoztatási támogatásban részesülők számát.

A **Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézete** (GVI), valamint a Nemzetgazdasági Minisztérium együttműködésében megvalósuló „Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis” c. 2016. évi adatfelvétel⁸ szerint a korábbi évek tendenciáit vizsgálva látható, hogy a gazdasági válság 2009-es mélypontja óta, először 2015-ben, majd 2016-ban alakult ki olyan gazdasági helyzet, amiben a következő évre vonatkozó egyenlegmutató jelentősen felülmúlja a tárgyévi létszámbővülést. Az általában túlzott optimizmust kifejező vállalatok válaszlépésai alapján 2017-ben két százalékpontos növekedés várható a foglalkoztatásban, amivel szemben – a GVI korrekciója szerint – inkább stagnálás valószínűsíthető. A részletesebb előrejelzés szerint a kereskedelemben hat százalékponttal, az építőiparban három százalékponttal, a mezőgazdaságban pedig négy százalékponttal csökkenhet az alkalmazásban állók száma. Ezzel szemben a gazdasági szolgáltatás területén mintegy négy százalékpontos, az iparvállalatok körében pedig egy százalékpontos növekedést prognosztizáltak.

A **Kopint-Tárki Konjunktúrakutató Intézet Zrt.** 2016. őszi konjunktúrajelentése⁹ a munkanélküliségi rátát a 2016. évi becsült 5,3 százalék után 2017-re 5 százalékra prognosztizálta. A **Pénzügykutató Zrt.** előrejelzése¹⁰ a 2016. évi 5,2 százalékos munkanélküliségi rátát követően további csökkenést, 4,4 százalékra süllyedést jelölt. A **Magyar Nemzeti Bank** alappálya prognózisa¹¹ 2017. évre 4,3 százalékosos munkanélküliségi rátát valószínűsít. A **Századvég Gazdaságkutató Zrt.** aktuális, módosított növekedési előrejelzésében a munkanélküliségi rátát 2017-re 4,5 százalékra becsüli¹².

A **KSH munkanélküliségi gyorstájékoztatója** szerint 2017. májusi-júliusi időszakban a munkanélküliek átlagos létszáma az egy évvel korábbihoz képest 35 ezer fővel, 193 ezerre, a munkanélküliségi ráta 0,8 százalékponttal, 4,2%-ra csökkent. A férfiakat alacsonyabb munkanélküliségi ráta jellemezte, mint a nőket, és esetükben a javulás mértéke is nagyobb volt. A munkanélküliség átlagos időtartama 16,7 hónap volt; a munkanélküliek 43,3%-a legalább egy éve keresett állást,

⁶ www.munka.hu

⁷ <http://kozfoglalkoztataskormany.hu>

⁸ http://gvi.hu/files/researches/491/prognosis_2016_tanulmany_161222.pdf

⁹ <http://www.kopint-tarki.hu/wp-content/uploads/2016/09/Konjunkt%C3%BArajelent%C3%A9s-sajt%C3%B3anyag-2016.3-1.pdf>

¹⁰ http://penzugykutato.hu/sites/default/files/Penzugykutato_Prognosis_2016%20okt_Sajtotaj.pdf

¹¹ <http://www.mnb.hu/letoltes/hun-ir-1.pdf>

¹² <https://szazadveg.hu/hu/kutatasok/a-gazdasagkutato-kutatasai/elorejelzesek-kozlemenyek/iden-es-jovore-is-4-szazalek-koruli-utemben-bovulhet-a-magyar-gazdasag>

vagyis tartósan munkanélkülinek számított. A munkanélküliség területileg továbbra is differenciált. Az NFSZ adminisztratív adatai szerint a nyilvántartott álláskeresők létszáma 275 ezer főre csökkent.¹³

Összességében a mértékadó prognózisok és felvételek tehát úgymond jóval a mérési hibahatár fölötti mértékben – az NFSZ adattárában több mint negyedmillió fővel – jelzik a 2017. évben várható, illetve a jelen munkanélküliséget. Egyes elemzők úgy számolnak, a közfoglalkoztatással együtt számított munkanélküliség továbbra is magas, **tíz százalék körül** mozog.

A gazdasági válság után, a jellemzően tartós munkanélküliség jelen idejű helyzetében figyelemfelkeltő, egyúttal reális összehasonlítás alapját képezheti, hogy Jahoda, Lazarsfeld és Zeisel (az ún. explicit szociálpszichológiai munkanélküliségi vizsgálatok korábbi képviselői), 1931-1932 telén kutatást végeztek¹⁴ egy Bécs közelében lévő faluban.

Marienthal, a százéves múlttal rendelkező osztrák település nem hagyományos mezőgazdaságból élő falu, hanem egy textilgyár köré szerveződött munkáskolónia volt. Az 1929-es gazdasági világválság csődbe vitte a település egyetlen jelentős munkáltatóját, a gyárat bezárták és leszerelték, a munkásokat tömegesen elbocsátották. Kevés kivétellel az összes marienthali lakos a kormánytól kapott segélyből élt. A szűk szakmai körön kívül is ismertté vált kutatás azt mutatta, hogy **az állásukat elvesztett és tartósan munkanélküli emberek hamarosan egész életvitelükben változtak meg.**

A szerzők a családok pszichológiai állapota alapján készítették el a munkanélküli családok tipológiáját. A családokat annak alapján, hogy a munkanélküliség mennyire törte meg őket, négy kategóriába rendezik: az első a kitartó; a második a rezignált, a beletörődött; a harmadik a reménytelen, elkeseredett; a negyedik az apatikus, szétesett kategóriája.

A leggyakoribb munkanélküli családtípus a második, vagyis **a rezignált, a beletörődött.** A tartós munkanélküliek leggyakoribb típusának jellemzői: a legalapvetőbb létfenntartási cikkeken kívül minimálisra leszorított fogyasztás, ugyanakkor a háztartás, lakás rendezett, a gyerekeket – a lehetőségekhez képest – rendszeren ellátják, de a jövőre vonatkozóan semmit sem gondolnak, nincsenek terveik, nem keresnek már munkahelyet, mai szóhasználattal: passzív munkanélküliek. A szociológia szerint a leírás a mai napig megállja a helyét a tartósan munkanélküliek többségét illetően. A kutatók rávilágítottak arra, hogy a **jövőnélküliség** kialakulása nagyon fontos eleme a munkanélküli személyiségnek.

A munkanélküli azért sem tud segíteni magán, mert ha egyáltalán vannak is tervei a jövőre, akkor azok is általában a valóságtól elrugaszkodottak és inkább vágyakként értékelhetők, mint megvalósítható tervekként. E korai vizsgálat rávilágított arra is, hogy a munkanélküli szülők jövőnélküli gondolkozása kihatással van a gyerekek generációjára is. Ők sem terveznek, ők is reménytelennek, kilátástalannak látják sorsukat. Kibontakozik a munkanélküli lét zsákutcája, ördögi mechanizmusa: az egyre fokozódó szegénység egyre több negatív következménnyel párosul, a tartalékok felörlődnek, a családi viszonyok megromlanak, a személyiség leépül, amiktől egyre inkább képtelen lesz a munkanélküli az esetleg adódó lehetőségeket kihasználni.

Érzelmes, **a szociálpszichológiai megközelítés felismerései hatottak a közgazdaságtanra,** illetve a közgazdászok jelentős részére is. Sokan vallják, a munka, bármilyen munka jobb, mint a munkanélküliség. Csak kevesen vetik fel, hiába vannak látható munkák, ha megfelelő intézmé-

¹³ <http://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/mun1707>

¹⁴ Marie Jahoda - Paul F. Lazarsfeld - Hans Zeisel: Marienthal: Szociográfiai kísérlet a tartós munkanélküliség hatásairól. Új Mandátum Könyvkiadó és Max Weber Alapítvány, Bp, 1999.

nyes segítség nélkül az álláskeresőket azt nem tudják megtalálni, avagy elvégezni. Természetesen mára árnyaltabban látunk, nem mindegy mit tartalmaz a „bármilyen” munka.

Nem partikuláris tehát, hogy a foglalkoztatás milyen tartalmú, milyen színvonalú, milyen időtartamú, milyen időbeosztású, illetve hogyan, mennyi idő alatt érhető el, s mennyire segíti a megélhetést, a szellemi és az anyagi gyarapodást.

SCHARLE ÁGOTA

MIKOR LESZ VERSENYKÉPES ÉS BEFOGADÓ A MAGYAR MUNKAPIAC?

A rendszerváltás előtti foglalkoztatási szint megközelítése nem csak kádárista nosztalgia: a fejlett jóléti állam működtetésének is előfeltétele, hogy a munkaképes népesség minél nagyobb arányban dolgozzon és adóbefizetésével hozzájáruljon az állami kiadások finanszírozásához. A munkahely a társadalmi befogadás egyik legfőbb színtere is; ez is amellet szól, hogy minden munkaképes polgár dolgozhasson, és senkit ne érjen hátrány a munka piacán neme, kora, bőrszíne vagy egészségi állapota miatt.

Bár a foglalkoztatás az elmúlt néhány évben látványos és örvendetes növekedésnek indult Magyarországon, a munkavállalók képzettsége és kompetenciái tekintetében a korábbi javuló tendenciák lelassultak, és közvetett jelek alapján úgy tűnik, a munkapiaci diszkrimináció sem csökkent érdemben. Ez a cikk mérlegre teszi a második és a harmadik Orbán-kormány foglalkoztatáspolitikáját, és röviden felvázolja a hatékony foglalkoztatáspolitikai kiépítésének legfontosabb lépéseit.

Miért stagnált 1999 és 2008 között a foglalkoztatás?

A gazdasági növekedés általában együtt jár a foglalkoztatás bővülésével, hiszen a növekvő termelés több munkaerőt is igényel. Az összefüggés szorossága azonban függ a termelési, szolgáltatási technológia alakulásától, a munkapiaci intézményektől és a munkakínálat rugalmasságától is. Kedvezőtlen körülmények között – ahogy Magyarországon történt – a gazdaság többéves erőteljes növekedése sem hoz érdemi emelkedést a foglalkoztatásban. Az Európai Unióhoz csatlakozott poszt szocialista országokban egészen a 2008-as válságig gyors ütemben javultak a foglalkoztatási mutatók¹⁵, míg Magyarországon a foglalkoztatási ráta alig 5 százalékponttal emelkedett 1997 és 2007 között. Az emelkedés jelentős részben 1997 és 2000 között következett be, és elsősorban az iskolázottsági szint emelkedésének, nem pedig az élénkülő keresletnek volt köszönhető. A foglalkoztatási szint lényegében stagnált 2000 és 2013 között, ami nyilvánvalóan több okra vezethető vissza: **az örökölt gazdasági szerkezetre, a rendszerváltásra, a külpia ci kereslet lanygulására, a demográfiai folyamatokra**, és hozzájárult **a kormányzati foglalkoztatáspolitikai** is¹⁶.

Piacgazdaságban is lehet majdnem teljes foglalkoztatás, ha a munkapiac rugalmas, ha itt is működnek azok a piaci mechanizmusok, amelyek biztosítják a kereslet és a kínálat egyensúlyát. A legfontosabb ilyen visszacsatolás, hogy a bérek mennyire reagálnak a munkanélküliségre. Amikor nő a munkanélküliség, akkor az átlagbérek reálértékben csökkennie kell ahhoz, hogy nőhessen a foglalkoztatás. Ennek két feltétele van: egyrészt az, hogy a bérek lefelé is legyenek rugalmasak, másrészt az, hogy a munkanélküliek legyenek láthatók a munkapiacon, azaz ténylegesen keressenek állást.

Scharle Ágota ügyvezető partner, vezető kutató, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet.

A cikk a Hegymenet című kötetben nemrég megjelent könyvfejezet (Scharle, 2017) és egy korábbi írás (Bartha et al, 2012) rövidített változata.

¹⁵ A visegrádi országok foglalkoztatáspolitikájáról lásd még Scharle (2014)

¹⁶ Az 1989 és 2008 közötti foglalkoztatáspolitikai – leegyszerűsítve – a munkanélküliek számának csökkentésére törekedett, és ennek érdekében az alacsony termelékenységű munkavállalóknak különféle bőkezű jóléti ellátásokkal tette lehetővé, hogy tartósan vagy végleg elhagyják a munkaerő piacot. Eközben gyen gék maradtak azok a szabályok és szolgáltatások, amelyek a munkába való visszatérést segítették.

A globális pénzügyi válságot megelőző két évtizedben egyik feltétel sem teljesült. A 2000-es évek elején megemelt és azóta is relatíve magasan tartott minimálbér alsó korlátot szabott a reálbérek igazodásának. Mivel nem igazodik a helyi bérszinthez sem, hatása éppen a leszakadó régiókban volt a legerősebb: a 33 leghátrányosabb helyzetű kistérség többségében a minimálbér elérte a helyi átlagbér 55–70%-át, míg az országos adat 41% volt 2008-ban (Scharle - Váradi, 2009). A 2001–2002. évi minimálbér-emelésnek az utólagos hatásvizsgálatok szerint a munkakínálat emelkedésére nem volt érdemi hatása, a munkaintenzív ágazatokban azonban egyértelműen csökkentette a foglalkoztatást (Köllő, 2012a).

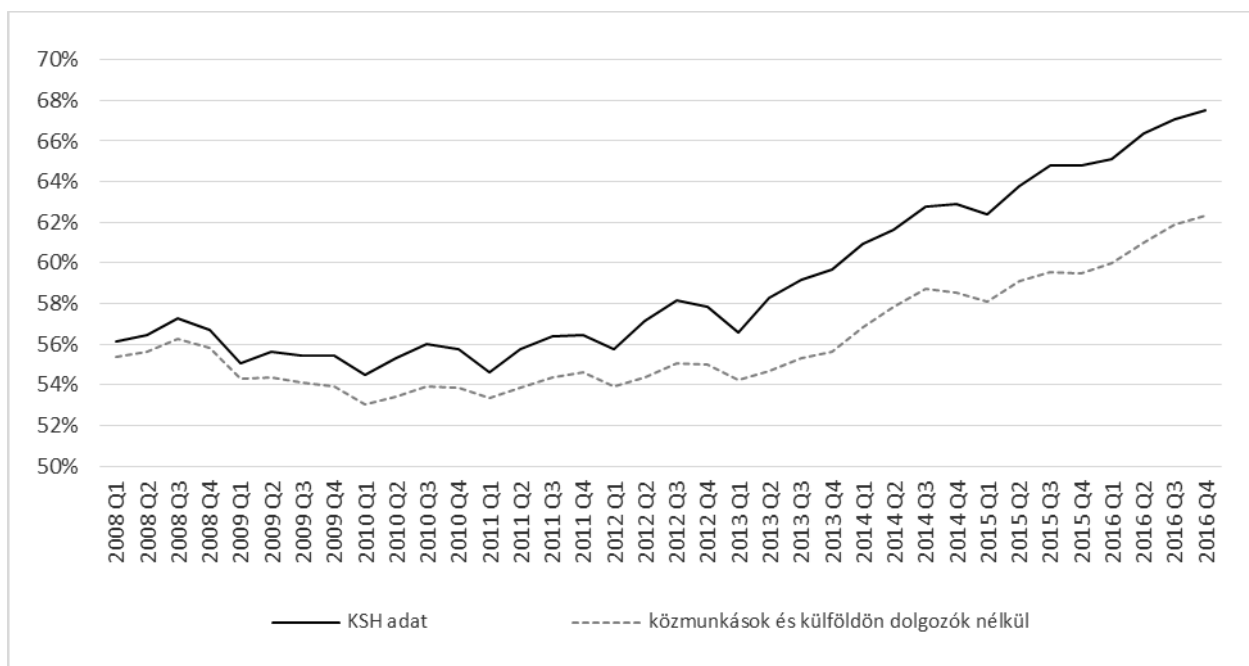
A 2007 végén, 2008-ban elindított első óvatos reformokig a nem dolgozó népesség munkavállalási hajlandósága, azaz a munkanélküliek láthatósága is korlátozott maradt. A regisztrált munkanélküliek ellátásában a bérpótlás mértéke – azaz a munkanélküli járadék (vagy segély) összege az utolsó bérhez viszonyítva – fokozatosan csökkent ugyan, azonban a korai nyugdíjak, a gyed és a rokkantsági ellátások még a kétezres években is viszonylag bőkezűek voltak. Ez megemelte a nem dolgozók bérigényét, és csökkentette a motivációt az aktív álláskeresésre, amit nem ellen-súlyoztak az ellátásokhoz kapcsolódó együttműködési feltételek (Scharle, 2012). A munkaügyi kirendeltségek hatóköre szűk maradt: a nem dolgozók alig egyötödét érték el, mivel a jóléti ellátások többségének nem volt feltétele, hogy együtt kell működni a munkaügyi kirendeltséggel – akkor sem, ha még munkaképes korú az ellátott.

A magyar foglalkoztatási mutatók tehát nemigen magyarázhatók a külső konjunktúra kedvezőtlen alakulásával: az okokat inkább a belső szerkezeti torzulások között érdemes keresni. A magyarázat egyik része a fiskális politika lazulása, a folyamatos korrekciós kényszer miatt egyre kevésbé kiszámítható üzleti környezet, a másik – és vélhetően nagyobbik – része pedig a jóléti rendszer és a foglalkoztatáspolitikai alakulásában rejlik.

Mitől nőtt a foglalkoztatás 2010 után?

A foglalkoztatási szint 2011-ben lassan, majd 2013-ban látványos gyorsasággal kezdett emelkedni. A külföldön dolgozók és a közmunkások kiszűrésével számított foglalkoztatási ráta 2014-ben érte el a válság előtti években mért 57% körüli szintet (1. ábra a következő oldalon). A munkanélküliség csak 2014 első felében kezdett csökkenni, és továbbra is csaknem másfélszerese a válság előtti 7-8% körüli szintnek. Magyarország hátránya azonban a régiós versenyben azóta sem csökkent. A tavalyi adatok szerint a csehek megőrizték jelentős előnyüket, a lengyelek le-hagytak bennünket, Szlovákia és Bulgária előnyéből lefaragtunk egy keveset, és utolértük a stag-náló Romániát (Scharle, 2016).

1. ÁBRA: FOGLALKOZTATÁSI RÁTA A 15–64 ÉVES NÉPESSÉGBEN, 2008–2016 (%)



Forrás: 2015/I-ig Molnár Tamás számítása a KSH munkaerő-felmérése alapján (Scharle, 2016), 2015/II. és 2017/I. között KSH STADAT

A foglalkoztatás változását egyszerű számítással három fő tényezőre bontva megállapítható, hogy az emelkedéshez hogyan járult hozzá a munkaképes korú népesség összetételének javulása, a célzott foglalkoztatáspolitikai lépések, valamint minden más külső hatás (például az általános gazdasági fellendülés).¹⁷ Ezek a számítások azt mutatják, hogy a 2011 és 2014 közötti javulás kisebb részben az iskolázottság emelkedésének, nagyobb részben az 1997-es és a 2011-es nyugdíjreformnak volt köszönhető, a foglalkoztatási rátát ugyanis nagyrészt a nyugdíj előtt állók évjárataik (a 45–64 évesek) magasabb aktivitása emelte meg. E számítás szerint a konstans, azaz a minden munkavállalói csoportban megjelenő, általános hatás 2014-ig nagy és negatív, vagyis az általános gazdasági folyamatok inkább visszafogták a foglalkoztatás bővülését. A 2015. évi adatok már más képet mutatnak: a nyugdíj előtt állók aktiválásának kisebb a szerepe, viszont a külső tényezők (konstans) hatása pozitívrá fordul.

Az utóbbi néhány évben megfigyelt javulás jelentős része tehát egyfelől a Horn-kormány korábbi intézkedésének, másfelől a második Orbán-kormány hasonló irányú, de drasztikusabb lépéseinek tudható be. Az 1997-es nyugdíjreform 2009-ig fokozatosan 62 évre emelte mindkét nem esetében a korhatárt, de meghagyta a viszonylag bőkezű karkedvezményes és korengedményes nyugdíjakat. A következő, 2009-ben elfogadott módosítás eredményeként 2012 és 2018 között fokozatosan 62-ről 65 évre emelkedik a korhatár.

Végül a második Orbán-kormány 2011-ben megszüntette vagy szigorította a korai nyugdíjazási formákat, valamint szigorította a rokkantsági nyugdíjakhoz való hozzáférést. A 2011-es kormányzati lépések azonban nem mind egy irányba mutattak: miközben megszűnt a korai nyugdíj, a nők számára (2011 januárjától) lehetővé tették, hogy negyven év szolgálati idő után életkortól

¹⁷ A számítás alapján azoknak a „célzott” oktatás- vagy foglalkoztatáspolitikai lépéseknek a hatására lehet következtetni, amelyek bizonyos munkavállalói csoportokat érintettek és másokat nem. Így például az idősebbeket érintő nyugdíjszabály hatása jól látható, míg egy mindenkit érintő tb-járulékcsökkenés vagy a munkaerő-kereslet általános élénkülése nem. Részletesen lásd Scharle (2016).

függetlenül teljes nyugdíjat kapjanak, emellett pedig bizonyos közalkalmazotti és köztisztviselői állásokban megtiltották a korhatár feletti munkavállalást.

Míg a korai és a rokkantsági nyugdíjak hozzáféréseinek szűkítése hatásosnak bizonyult, a második és a harmadik Orbán-kormány más intézkedései vagy szerény eredménnyel jártak, vagy egyenesen fékeztek a foglalkoztatás bővülését. A munkaerő (és különösen az iskolázatlanok) iránti kereslet emelkedése ellen hatott a minimálbér emelése, valamint az adójóváírás eltörlése, ami megemelte az alacsony bérek adótartalmát (az adóék a korábbi 36-ról 49%-ra nőtt). Ezt valamelyest ellensúlyozhatta a munkaidőre, túlórára vonatkozó szabályok lazítása (ami a munkáltatóknak kedvez) és a munkahelyvédelmi akcióterv, amely bizonyos munkavállalói csoportok alkalmazása esetén járulékkedvezményt biztosít a munkáltatónak.

A munkavállalás és álláskeresés ösztönzésére tett lépésekben sok a vitatható elem. A korai nyugdíjba vonulást érintő új szabályok fent említett ellentmondásai mellett az is kétséges hatású, ahogyan a munkanélküliséget egyoldalúan a pénzbeli ösztönzők és kényszerek szigorításával igyekszik csökkenteni a kormány. Ezt célozta a munkanélküli-ellátások időtartamának és összegének csökkentése, és az a törekvés is, hogy segély helyett minél többen dolgozzanak a közfoglalkoztatásban. Ezzel sikerült javítani a munkanélküliség hivatalos statisztikáját, de azon az áron, hogy az álláskereső munkavégző képességét regeneráló, a kereslet és a kínálat egymásra találását segítő képzések és szolgáltatások leépültek.

2016-ban a kormány 340 milliárd forintot költött közfoglalkoztatásra, azaz négyszer annyit, mint a 2009-es keret volt, amikor hasonlóan nagy volt a munkanélküliség. Eközben a (potenciálisan sokkal hatásosabb) képzési, átképzési programokra és más munkapiaci szolgáltatásokra csak 70 milliárd forint jutott. A közmunkások 13%-a kerül vissza rendes állásba, és 80%-uk újra regisztrált munkanélküli lesz (Cseres-Gergely – Molnár, 2014). A közmunka legfeljebb arra jó, hogy átmenetileg enyhítse a szegénységet, de ezt is rossz hatékonysággal éri el, hiszen a közmunkára nem feltétlenül a rászorultság alapján osztják be a munkanélkülieket, és a munkabér sem függ attól, hogy kinek mekkora családot kell eltartania.

Miért van egyszerre munkaerőhiány és munkanélküliség?

Az utóbbi néhány évben egyre többen dolgoznak, sőt a sajtóban egyre gyakrabban jelennek meg a munkaerőhiányról szóló tudósítások. Eközben a – közfoglalkoztatással együtt számított – munkanélküliség továbbra is magas, 10% körül mozog. A munkát keresők tömegeinek képességei ugyanis nem felelnek meg az állást kínálók elvárásainak, vagy nem vállalják a munkát azon a béren, amit a munkaadó ajánlani tud.

A képzetlen népesség alulfoglalkoztatása korántsem marginális probléma, és arra sem számíthatunk, hogy belátható időn belül magától megoldódik. A 20–64 éves népesség egyhatodának nincs érettségije. A közoktatásból kikerülőkre vonatkozó vizsgálatok pedig azt jelzik, hogy még a mai húszévesek között is 15% azoknak az aránya, akiknek csak általános iskolai végzettségük van (Köllő, 2009).

A képzetlenek alacsony foglalkoztatottságának okai

A rendszerváltást követően hirtelen átalakuló gazdaság nem kínált munkát a képzetlen munkaerő tömegeinek. A tartóssá váló munkanélküliség azonban nem a piacgazdaság velejárója, ezt sokkal inkább a kelet-európai gazdaságok sajátosságai magyarázzák. Az egyik ok a kis- és családi vállalkozások hiánya, valamint a bővülésüket akadályozó kiterjedt bürokrácia. Nyugat-

Európában ugyanis a képzetlenek közel olyan arányban dolgoznak, mint a diplomások, de jellemzően kisvállalkozások adnak nekik munkát (vö. Köllő, 2014). Ezt a szocialista gazdaságokban leépített szektort nem lehetett egyik napról a másikra újraépíteni. A gyorsan változó szabályok, a lobbik által befolyásolt piacok és a nagy adminisztratív terhek a rendszerváltás után sem kedveztek a kisvállalkozói-családi vállalkozói szektor megerősödésének.

A másik ok a gyenge közoktatás, ami a munkavállalók termelékenységét és alkalmazkodási képességét is korlátozza. A nem érettségizettek (és különösen a legfeljebb általános iskolát elvégzők) általános készségei (írás, szövegértés, problémamegoldás) elmaradnak hasonló nyugat-európai társaikétól, így kisebb a termelékenységük, és kevésbé képesek továbbtanulni vagy szakmát váltani, nehezebben igazodnak el a munkapiacra. A gazdasági átmenet idején lezajlott gyors technológiaváltás növelte a képzetlenek hátrányát, mert az új munkahelyek az írási-olvasási készséget fokozottan igénylő munkakörökben keletkeztek (Köllő, 2009). A közoktatás, a szakoktatás és a felnőttképzés nem tartott lépést a munkaerőpiac átalakuló igényeivel: a technológiaintenzív munkakörök betöltéséhez és a többszöri szakmaváltáshoz szükséges alapkészségeket és tanulási készségeket sokan nem szerzik meg. Az általános iskolai oktatás egyenetlen minősége nemcsak újratermeli a gyenge munkapiaci esélyekkel induló képzetlen munkaerőt, de a szegénység átörökítésének is ez a legfőbb csatornája.

Az iskolázatlan munkanélküliek a munkaügyi kirendeltségektől korábban is kevés vagy alacsony hatékonyságú segítséget kaptak, amit tovább rontott a közfoglalkoztatás más programokat és szolgáltatásokat kiszorító bővülése.

A munkaerőhiány rövid magyarázata

A feltételezett munkaerőhiányról keveset tudunk, adatok és kutatások hiányában még az sem világos, hogy milyen mértékű és összetételű ez a hiány. Néhány tényezőt tudunk legfeljebb azonosítani, amelyekről sejthető, hogy zavart okoztak a kereslet és a kínálat megfelelésében.

Elsőként, a munkavállalók oldalán, lelassult az iskolázottsági szint emelkedése, a középfokú közoktatás romló minősége nyomán a pályakezdők között kevesebb a jól felkészült és tanulékony munkaerő, és nőtt a külföldön munkát keresők aránya is. A változó piaci igényekhez alkalmazkodni képes munkaerő helyett a közoktatásból egyre több fiatal kerül ki alapvető készségek nélkül, gyorsan avuló tárgyi tudással (Hajdu, 2015).

Másrészt a közmunka bővítése miatt egyre kevesebb pénz jut azokra az átképzési programokra, amelyek az álláskereső munkavégző képességét fejlesztenék. A közmunka közvetlenül is csökkenti az effektív munkakínálatot: olyanokat is kivon a munkapiacról, akik egyébként képesek lennének rendes állásban dolgozni.

Végül, a keresleti oldalon, a béraránlat lehet a fő korlát: a külföldi piacokra szállító hazai cégek többsége erős árversenyben dolgozik, és technológiai fejlesztésekre nincs elég tőkéje, így addig tud versenyképes maradni, amíg a béreket relatíve alacsonyan tartja.

Melyek a legégetőbb feladatok?

A foglalkoztatáspolitikai alapvetően három területen segítheti a munkapiac működését: növelheti a béralkalmazkodás rugalmasságát, ösztönözheti a kereslet és a kínálat mennyiségének és szerkezetének közeledését, és csökkentheti a munkahelyek betöltésével, valamint a munkába állással együtt járó költségeket.

Az elmúlt két évtized szakpolitikai kudarcainak vannak megszívlelendő tanulságai. Mindenekelőtt az, hogy a foglalkoztatás növelése nem lehet sikeres a gazdaságpolitika és a munkakínálatot és -keresletet ösztönző lépések összehangolása nélkül.

A gazdaságpolitika legfontosabb feladata ezen a téren a kiszámítható makrogazdasági környezet és a stabil üzleti környezet biztosítása, továbbá az adminisztratív terhek csökkentése, ami különösen a kisvállalkozások munkahelyteremtő képességét javítaná. A területi egyenlőtlenségek csökkentése érdekében emellett szükség van a legrosszabb helyzetű kistérségek komplex és a helyi adottságokhoz igazodó, a helyi tudásra építő fejlesztésére is.

A munkaerő-kereslet növeléséhez a bérköltségek csökkentésére, ezen belül különösen a képzetlen munkaerő foglalkoztatását fajlagosan jobban terhelő adók és járulékok csökkentésére, óvatos minimálbér-politikára, a minimálbér területi vagy életkor szerinti differenciálására volna szükség. A fekete- és szürkefoglalkoztatást inkább az ellenőrzések jobb célzásával, mint a befizetések minimumának emelésével érdemes csökkenteni.

A béralkalmazkodás akadályait mérsékelheti, a kínálatot pedig bővítheti az álláskereső ösztönzése: ehhez egyfelől nagyobb létszámú és hatékonyabb munkaügyi kirendeltségekre, másfelől arra lenne szükség, hogy az aktív korúak ellátásainak álláskeresői feltételeit erősebben érvényesítsék a kirendeltségek (jelenlegi nevük: a járási kormányhivatal foglalkoztatási osztálya).

A hatékonyság egyik korlátja a politika: a külsős szolgáltatóktól megrendelt munkapiaci programok tartalmát és minőségét a szakmai szempontok helyett gyakorta a korrupció alakítja.

További korlát, hogy a Nemzeti Munkaügyi Hivatal megszüntetése óta a kirendeltségeknek nincs egységes szakmai felügyelete, viszont három szaktárcától is kapnak – esetenként egymásnak ellentmondó – utasításokat.

Kedvező hatást várhatunk továbbá a munkapiac elhagyását segítő jóléti ellátásokhoz (a gyes, a negyven év szolgálati idő után járó nyugdíj) való hozzáférés (de nem a juttatások összege) korlátozásától és a nyugdíjazás átlagéletkorának további emelésétől.

Az álláskeresői feltételek következetesebb érvényesítése arra is lehetőséget adna, hogy emelni lehessen a munkanélküli-ellátások időtartamát és összegét. Ezek drasztikus csökkentése ugyanis növeli a szegénységet, rontja az állások és álláskereső párosításának minőségét, és a munkanélküliek későbbi reintegrációját is sokkal költségesebbé teszi.

A romákkal, idősebbekkel, nőkkel és a fogyatékos emberekkel szembeni munkáltatói diszkrimináció visszaszorítását segíthetné a kormányzati kommunikáció tudatos formálása, a közszolgáltatásban és a közoktatásban elérhető ösztöndíjak bővítése és foglalkoztatási kvóták bevezetése, a munkáltatói esélyegyenlőségi terv kötelezettségének kiterjesztése, valamint a megvalósítás ellenőrzése, a munkakipróbálás támogatása, továbbá személyre szabott aktív eszközök és az ezekhez kapcsolódó speciális mentorszolgáltatás bővítése. A roma és a fogyatékos munkavállalók esetében alapvető feladat a megelőzés, az iskoláztatás esélyeinek kiegyenlítése is (Lovász, 2012).

A keresett és kínált állások szerkezetének közelítéséhez a lemaradó régiók tökevonzó képességének erősítésére, az oktatás- és lakáspolitikára, valamint az aktív eszközök összehangolásával a költözés és ingázás ösztönzésére, célzottabb és jobb minőségű átképzési programokra, személyre szabott és a leginkább rászorulókat elérő aktív munkaerő-piaci eszközökre, valamint a munkavégző képesség fejlesztése érdekében nagyobb számú, többféle és jobb minőségű rehabilitációs szolgáltatásra volna szükség.

A munkaerő-állomány iskolázottsága középtávon csak úgy alkalmazkodhat a munkaerőpiac változó igényeihez, ha újrakezdődik a közoktatás – modern szakmai megközelítésen alapuló – módszertani megújítása, a készségfejlesztés szerepének növekedése, és javul a hátrányos helyzetű gyermekek esélyegyenlősége.

A munkába állás és munkába járás költségeit elsősorban a munkaügyi kirendeltségek fejlesztésével lehet csökkenteni, ami biztosítja a könnyen, olcsón elérhető munkapiaci információkat, az állásra pályázók toborzását, kiválasztását megkönnyítő szolgáltatásokat.

A mobilitás növelése érdekében a körzetközponton kívüli, közeli város(ok) elérését javító úthálózat és a közösségi közlekedés további fejlesztésére és a saját tulajdonú lakáshoz jutás helyett a lakhatás (bérlet, rezsiköltségek) támogatására lenne szükség.

Végül a családi kötelezettségekből adódó korlátok enyhítésére több férőhelyet és jó minőségű ellátást kellene biztosítani a bölcsődékben, családi napközikben (Köllő, 2012b és Lovász - Szabó-Morvai, 2013).

A felsorolt lépések többsége csak akkor hatásos, ha azokat egy időben, egymással összehangolva indítja el a kormányzat. Ez alapos egyeztetést igényel, forrásigénye viszont nem feltétlenül nagy. A megvalósítás elsősorban nem a költségvetési források, hanem a kormányzati apparátus szakmai kapacitásai és a politikai költségek frontján ütközhet akadályokba.

Irodalomjegyzék

- Bartha Attila – Fazekas Károly – Scharle Ágota (2012): Helyzetkép és tanulságok. In: Fazekas Károly – Scharle Ágota (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont – Budapest Intézet, Budapest.
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20_1helyzetkep.pdf
- Cseres-Gergely Zsombor – Molnár György (2014): A közfoglalkoztatás a munkaügyi rendszerben, 2011–2013 – alapvető tények. In: Fazekas Károly – Varga Júlia (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök 2014, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest.
http://econ.core.hu/file/download/mt_2014_hun/egyben.pdf
- Hajdu Tamás et al. (2015): Az érettségi védelmében, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 1. szám.
www.econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1501.pdf
- Köllő János (2009): A pálya szélén. Iskolázatlan munkanélküliek a poszt szocialista gazdaságban, Osiris, Budapest.
- Köllő János (2012a): A család és a munka összeegyeztetése – a gyermeknevelési támogatások hatásai. In: Fazekas Károly – Scharle Ágota (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont – Budapest Intézet, Budapest, 238–246 o. http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20_6_3anyasag.pdf
- Köllő János (2012b): Minimálbér-szabályozás. In: Fazekas Károly – Scharle Ágota (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont – Budapest Intézet, Budapest, 143–155 old.
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20_4_3minimalber.pdf
- Köllő János (2014): Integrációs minták: iskolázatlan emberek és munkahelyeik Norvégiában, Olaszországban és Magyarországon. In: KOLOSI Tamás – TÓTH István György: Társadalmi riport 2014, Budapest, TÁRKI, 226–245 o. <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/b332.pdf>
- Lovász Anna (2012): Munkapiaci diszkrimináció. In: Fazekas Károly – Scharle Ágota (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont – Budapest Intézet, Budapest.
<http://econ.core.hu/file/download/20evfoglpol/kotet.pdf>
- Lovász Anna – Szabó-Morvai Ágnes (2013): Does Childcare Matter for Maternal Labor Supply? Pushing the limits of the Regression Discontinuity Framework. Working Papers on the Labour Market, BWP No. 13.

Scharle Ágota (2012): Jóléti és munkanélküli-ellátások. . In: Fazekas Károly – Scharle Ágota (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont – Budapest Intézet, Budapest, 134–142 o..
<http://econ.core.hu/file/download/20evfoglpol/kotet.pdf>.

Scharle Ágota (2016): Mennyit nőtt a foglalkoztatás 2008 óta Magyarországon? Társadalmi riport, 2016, TÁRKI, 54-72. o.. <http://www.tarki.hu/hu/publications/SR/2016/03scharle.pdf>

Scharle Ágota (2017): Valami van, de nem az igazi. Hogyan lesz versenyképes és befogadó a magyar munkapiac? In: Jakab András – Urbán László (szerk.): Hegymenet. Társadalmi és politikai kihívások Magyarországon, Osiris, Budapest.

Scharle Ágota –Váradi Balázs (2009): A területileg differenciált minimálbér indokoltságának vizsgálata. Budapest Intézet, Budapest.
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/BI_NFU_regiosminber_091021.pdf

NEMESKÉRI ZSOLT – SZELLŐ JÁNOS

FIZIKAI ÉS SZELLEMI KOMPETENCIÁK EGYÜTTES VIZSGÁLATÁNAK LEHETŐSÉGEI AZ IDŐSÖDŐ KORCSOPORT MUNKAVÁLLALÁSÁNAK ELŐSEGÍTÉSÉRE

A fejlesztés módszertana

Bevezetés

Napjainkban az átalakuló, és döntően keresletorientált munkaerőpiacon az idősödő munkavállalók továbbra is a sérülékeny munkavállalói populációba tartoznak, ezért munkaképességük megőrzése, rehabilitációjuk és a munkába való visszatérésük segítése, mind a társadalom, mind pedig a gazdaság szempontjából meghatározó lehet. Ebből adódóan kiemelt fontosságú az idős-korral járó diszkrimináció csökkentése; az idősök élethosszig tartó tanulásának támogatása; az életkornak megfelelő foglalkoztatási feltételek biztosítása mellett az időskori aktivitást és termelékenységet ösztönző megoldások fejlesztése.

Az idősebb munkavállalók fontos, meghatározó részét képezik a modern társadalmak munkaerejének, számuk pedig szignifikánsan növekedni fog az elkövetkező évtizedekben. Ugyanakkor az idősebb munkavállalók más nemzedékekhez képest eltérő készségekkel és kompetenciákkal rendelkeznek. Nélkülük szakemberhiánnyal és a strukturális kapacitások elégtelenségével kell számolni. Fontos ugyanakkor a hallgatólagos, de meghatározó tudás a fiatalabb nemzedékeknek történő átadása is.

A munkahelyi kompetenciák meghatározó kombinációja a fejlődés lehetősége, a különböző nemzedékek közötti szellemi és fizikai együttműködésén és minőségén alapul. Mindemellett a munkatapasztalat és az életvezetés is javul a korral. Ugyanakkor ismereteink szerint a munkateljesítmény munkahelyi mérésekor a munkatapasztalat ellensúlyozza bizonyos alapvető kognitív folyamatokat, például a memóriefunkciókat és a pszichomotoros képességek gyengülését. (Ilmarinen, 2012)

Magyarországon 2009-ben fogadták el az Idősügyi Nemzeti Stratégiát, mely alapvető célkitűzésként fogalmazta meg az idősödők és az idősök aktivitásának és függetlenségének megőrzését, de emellett a társadalmi és közösségi felelősségvállalásra is felhívta a figyelmet, a szolidaritás értékének megerősítését hangsúlyozva.

A stratégia lényege egy társadalmi szemléletváltás elfogadtatása és érvényre juttatása, mely szerint az idősödésről való gondolkodásban és idősekről való gondoskodásban a korábbi veszteségekre történő összpontosítás – deficitmodell – helyett a meglévő képességek megőrzése, a rejtett készségek előhívása – fejlődésmodellben – szükséges gondolkodni és cselekedni. Ennek megvalósítása érdekében a tervezett beavatkozások az idősekkel szembeni negatív sztereotípiák csökkentésére, a generációk közötti kapcsolatok és együttműködések fejlesztésére, a foglalkoztatás,

Nemeskéri Zsolt habilitált egy. docens, Pécsi Tudományegyetem.

Szellő János címzetes egy. docens a Pécsi Tudományegyetem, a Munkatudományi Kutatócsoport Vezetője. A tanulmány az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával, az EFOP-3.6.1-16-2016-0004 azonosító számú „Átfogó fejlesztések a Pécsi Tudományegyetemen az intelligens szakosodás megvalósítása érdekében” című kiemelt projekt ezen belül a „Fizikai és szellemi kompetenciák együttes vizsgálati és értékelési módszertanának kimunkálása az idősödő korcsoport munkavállalásának elősegítésére” alprojekt keretei között valósult meg.

munkaerő-piaci részvétel erősítésére, az alternatív képzési lehetőségek bővítésére, az időskori jövedelembiztonság megteremtésére, valamint a civil kezdeményezések és önkéntesség erősítésére irányul. (Időügyi Nemzeti Stratégia, 2009)

Fejlesztési célok, célcsoport

A fejlesztés konkrét célja egy olyan módszertan kimunkálása és kipróbálása, amely az elkülönülten működő fizikai és szellemi kompetenciákat egzakt és átfogó módon, egymásra gyakorolt hatásaiban vizsgálja az időskori munkavállalást, munkahely megőrzést és tanulást, illetve annak elősegítését, hozzájárulva a munkáltatók kormenedzsment szemléletének és gyakorlatának korszerűsítéséhez. A tervezett innováció komplex, magában foglalja a munkatudományokat, az egészségtudományt, a pszichológiát, az andragógiát, a szociológiát.

A komplex tevékenység célrendszerének keretében megtörténik az eddig alkalmazott módszertanok számbavétele és validálása, az új vizsgálati és értékelési protokollok kimunkálása. Beszerzésre kerül egy legalább 3 paneles képességvizsgáló munkaszimulátor és párhuzamosan megtörténik a korcsoporthoz kapcsolódó CEB Talent Measurement Solutions rendszeren alapuló személyiségvizsgáló tesztstruktúra kialakítása, az eszközrendszer kezelésének elsajátítása. Mindemellett háttérkutatásokat végzünk az időskori munkavállalás kockázatairól, a munkakörelemzések, a munkaerő-kiválasztások gyakorlatának a területén.

Az OECD szerint a munkavállaló akkor számít idősnek, ha már belépett a munkában töltött éveinek második felébe, de még nem érte el a nyugdíjkorhatárt. Mindez egybevág a munkaképesség, a funkcionális kapacitás megítélését és proaktív kezelését szolgáló kutatásokkal és alkalmazott módszerekkel is. A munkaképesség alakulása ugyanis szoros összefüggést mutat a munkakörülményeknek az életkorhoz, az egyéni képességekhez és készségekhez, valamint az egészségi állapothoz történő igazításával, ami már a 45. életév körül szóba jöhet. Általánosnak tekinthető a gyakorlatban, hogy a nyugdíjba menetel előtt 10-15 évvel, az 55-65 életév közötti, még aktívan dolgozó korosztályt tekintik olyan munkavállalói csoportnak, ahol az életkorhoz kötött foglalkoztatás feltételeit, a strukturált kormenedzsment programokat indokolt bevezetni.

A jelenlegi hazai munkaegészségügyi szabályozás szerint „az egyénre irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött” foglalkoztatott személy tekintendő sérülékeny csoportba tartozó idősebb munkavállalónak.¹⁸ Az Európai Unióban az 55 és 64 év közöttiek foglalkoztatási rátája 2011-ben megközelítette az 50 százalékot, míg Magyarországon az idősebb korosztály mindössze 36 százaléka aktív munkavállaló. Szignifikánsan csökkenő tendencia volt megfigyelhető az 55-59 közöttiek esetében, amelyek 54 százaléka, míg a 60-64-es korosztály pusztán 14 százaléka tartozik a foglalkoztatottak közé. 2014-ben az EU-28 11 tagállamában 50 % és 66 % között volt az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája, Svédország pedig kiugróan magas eredményt (74,0 %) ért el.¹⁹

Mindemellett a statisztikai adatokból megállapítható, hogy a korcsoportos változások miatt megbomlott a foglalkoztatási, munkaerő-piaci egyensúly, amely párosult a gazdasági fejlődésből adódó munkaerő keresleti növekedéssel. Az egyensúly visszaállítása, a foglalkoztatási mutatók javítását, a részvételi arány növelését – így az idősek, nők és friss diplomások bevonását igényli.

¹⁸ Magyarországon a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény értelmében sérülékeny csoport: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelentenek munkavégzésük során (pl. fiatalok; terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák; idősebbek; megváltozott munkaképességűek).

¹⁹ Forrás: Eurostat

Hosszú távon ugyanakkor szükség van a termelékenység és a munka további hatékonyságának növelésére. (Blanchflower, 2015) Magyarországon a KSH 2016-os adatai szerint Magyarországon az 55-64 éves foglalkoztatottak számának aránya 46,7 százalék.

A demográfiai változások a 2020-as években okozhatják a legjelentősebb negatív munkaerőpiaci impulzust, ekkor ugyanis 11 százalékkal eshet vissza a munkaképes korúak állománya a megelőző évtizedek átlagához képest. Ebben szerepet játszhatnak a munkaképes korúak körébe belépő új korcsoportoknál lényegesen nagyobb létszámú korábbi generációk („Ratkó korszak”) is, akik a 2017-2020-as években érik el a 65 éves kort. Hasonló tendenciát mutat az Eurostat előrejelzése is, amely a munkaképes korúak körében némileg kisebb, összesen 25 százalékos létszámcsökkenéssel számol 2010 és 2060 között, ellentétben a KSH prognózisok alapváltozatában megfogalmazott 38 százalékos csökkenésével. (Kreiszné, 2016)

Módszertan, vizsgálati eszközök

A fizikai és szellemi kompetenciák együttes vizsgálati és értékelési módszertana az európai munkafilozófiákban is autentikus holisztikus szemléletet tükrözi, azaz a személy teljes kompetenciakészletét vizsgálja összefüggéseiben és munkavégző képességeiben, amely a jelenlegi struktúrában már önmagában is újdonságot jelent. A munkaerőpiacon is érvényesülnek a piacgazdasági elvek (emberi erőforrás hatékonyság és megtérülés stb.) érvényesülése; a megfelelő emberi erőforrások rendelkezésre állása; a racionalitás és rugalmasság; a kereslet – kínálat viszonylagos egyensúlyának biztosítása a gazdaság növekedésével. Az általunk kifejlesztendő bizonyítékalapú egzakt rendszer, hozzájárulhat az idősödő munkavállalók megfelelő és hatékony alkalmazásához.

A nemzetközi folyamatok, az európai munkaerő-piaci trendek, olyan szolgáltatási rendszert igényelnek, amelyek kielégítik a keresletorientált igényeket, hozzájárulnak a foglalkoztatás bővítéséhez. Az európai módszertan kellően racionális és az alkalmazott tudományok közötti szoros tartalmi kapcsolatot feltételezi. A fejlesztésünk közvetlen és közvetett módon lesz „versenyképes” a nemzetközi (elsősorban német, angol, skandináv) rendszerekkel. Mutatói a következők:

- A képességvizsgálat során fizikai és szellemi együtthatóinak eredményei elősegítik a hatékonyabb munkavégzést. E komplexitás alapján megállja a helyét a nemzetközi összehasonlításban, hasonló rendszerrel kevés ország rendelkezik.
- Az idősödő személyek munkavállalása, sajátos kihívást jelent nemzetközi szinten is. A rendszer hozzájárulhat az „ageizmus” visszaszorításához.²⁰
- A rendszer alapja egy nemzetközileg is elfogadott minőségbiztosítás.
- A beszerzésre kerülő képességvizsgáló munkaszimulátor megfelel a nemzetközi standardoknak, azzal egyenértékű.
- Az idősödő emberek életkori sajátosságaira, kognitív és szellemi kompetenciáira fókuszáló vizsgáló és értékelő rendszer kifejlesztése meghaladja a jelenlegi nemzetközi eljárásokat.
- A szakmai, módszertani kézikönyv hiánypótló az időskori munkavállaláshoz kapcsolódó fizikai és szellemi kompetenciák összevetésének tekintetében.

²⁰ Az előítéletekkel szemben az idősebb korosztálynak van igénye a munkára, szembe tud szállni a kihívásokkal, van benne rátermettség, és nem utolsósorban rendelkezik még élettapasztalattal. Mindezek ellenére általánosságban elmondható, hogy nem veszik figyelembe a munkáltatók az idősebb korosztály szakmai tapasztalatait, és referenciáit, a koruk miatt. Európa számos országában már felismerték az idős korosztály foglalkoztatásból való kizárásának a veszélyét, amely a társadalomra és gazdaságra is hatással van.

A létszámnagyságból adódóan a fejlesztés alapját a Munkaképességi Index felmérés (Work Ability Index) készítése biztosítja. A felmérés rendszerét a Finn Munkaegészségügyi Intézetben (FIOH) fejlesztették ki az ezerkilencszáznyolcvanas évek elején. Első felhasználása egy idősebb önkormányzati dolgozókat vizsgáló felmérésben jelentkezett, melynek célja a munkaképesség fejlesztési intézkedések hatásainak lemérése, igazolása volt.

Magyarországon az Index terjesztésének és a felhasználás összehangolásának nem-kizárólagos jogáról az OMFI kötött szerződést. A 2013-as verzió magyar változatát a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztálya dolgozta ki, s indított országos felmérést, amelynek eredményeit itt most nem részletezzük.²¹

A finn modell szerint munkaképesség komplex megközelítését egy ház struktúrája alapján lehet legjobban szemléltetni. A ház emeletei egymással összefüggnek, kölcsönösen hatnak egymásra. Egészséges egyensúlyuk esetén a munkaképesség jó és az marad hosszútávon is. Az alapot a munkavállaló egészsége jelenti. A második emeleten található a megszerzett tudás, az elsajátított készségek és képességek, a jártasság, gyakorlat. Az alsó szinteknek elég erősnek kell lenniük, hogy megfelelően alátámasszák a felsőbb épületrészeket.

A harmadik emelet a belső értékek szintje, mint a hozzáállás, életszemlélet, motiváció, attitűd. Az egyén ezen a szinten hozza meg a döntését a munka világában történő megmaradásról vagy távozásról. Az itt található erkély kitekintést biztosít a közvetlen környezetre (helyi közösség, munkahely, lakókörnyezet), és az innen származó információk, visszajelzések is hatással lehetnek a munkaképességre. Ez a szint szoros kapcsolatban és kölcsönhatásban van a felette lévő negyedik emelettel, a munkakörnyezettel, ahol a munkahelyi egészség és biztonság is elhelyezkedik. A ház környezetét a munkahelyi támogató tényezők (munkahelyi jólét, illetve foglalkozás-egészségügyi szolgálat) és a közvetlen társadalmi környezet (család, közeli rokonok) jelentik. A ház tágabb környezetét a társadalom alkotja, annak különböző szakpolitikai tényezőivel és szolgáltatásaival (pl. egészségügy, munkaügy, szociálpolitika). Munkaképességi Index felmérés, 2015)

A munkaképességi Index kérdőív, amelynek kitöltését és értékelését követően a kapott eredmények jól jelzik a munkavállaló jelenlegi állapotát, illetve nagy pontossággal prognosztizálják a munka világában való jövőbeli megmaradását.

A munkafeladatokat és körülményeket szimuláló berendezések, valamint a munka által támasztott követelményeket és az egyén fizikai terhelhetőségét együttesen vizsgáló rendszer működésének alapelveit az Egyesült Államokban dolgozták ki, elsősorban a foglalkozási rehabilitáció elősegítése érdekében. E rendszer nemcsak az elszennvedett baleset, betegség okozta károsodás mértékének, hanem a megmaradt és fejleszthető képességek, a teljes körű rehabilitáció eredményességének értékelésében is segíteni tudja az orvosok, a rehabilitációban résztvevő szakemberek munkáját.

Mindemellett eredményesen alkalmazható a pályaorientáció, a pályakorrekció, a sport, és nem utolsósorban az idősebb munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése területén. A készülékek alkalmasak a statikus és dinamikus erő kifejtés mérésére, vizsgálja a testrészek mozgásterjedelmét, ennek mérési eredményeiből kiindulva értékeli a munkához szükséges tevékenységek egyén általi megvalósíthatóságát. (Kaiser et al., 2000)

²¹ A Nemzeti Munkaügyi Hivatal feladatköreit 2015. január 1-től részben a Nemzetgazdasági Minisztérium, részben Országos Tisztifőorvosi Hivatal vette át.

A feladatok végrehajtása különböző mérőeszközök és a kapcsolódó protokollok segítségével történik. Ezen mérőeszközök egy mérésadatgyűjtő egységhez kapcsolódnak, amely a munkahelyhez tartozó számítógépbe továbbítja a mért adatokat. A mérések eredménye digitálisan tárolódik, így a felhasználónak lehetőséget biztosítva a mérési adatok előhívására. A berendezéssel elvégzett mérések és tesztek segítséget nyújtanak annak megállapítására, hogy a vizsgált személy milyen munkákat, tevékenységeket képes elvégezni, milyen feladatokat tud ellátni. Ezáltal objektív képet lehet kapni a páciens munkaképességéről.²²

Egyes európai országokban (Németország, Ausztria, Hollandia, Belgium, Svédország) a fizikai képességvizsgáló készülékeket együtt használják a Funkcióképesség, Fogyatékosság Nemzetközi Osztályozásával, illetve annak protokolljával. A fejlettebb eszközök 240 foglalkozás 14000 tevékenységének elemzésére képesek.

A CEB Talent Measurement Solutions rendszeren alapuló személyiségvizsgáló tesztstruktúra feladata a meglévő kompetenciák fejlesztési lehetőségeinek vizsgálata, illetve a feladatellátási képességek megállapítása. A fejlesztési folyamat a fejlesztési igények felmérésével kezdődik. Ennek során megtörténik a munkahelyi elvárások és a személyes kompetenciák felmérése, azok összehasonlítása, végül a fejlesztési terv közös kialakítása. Munkakör- elemzés a CEB kompeten-ciamodell alapján – igény szerint kvalitatív, vagy kvantitatív módszerekkel történik, amelynek origója az Értékelő/Fejlesztő Központ módszer együttes (ÉFK). Az ÉFK által alkalmazott vizsgálati eszközök közé az alábbiak tartoznak:

- A spektrum személyiség kérdőív, ez az önjellemzésre szolgáló, online személyiség kérdőív 24, a munka szempontjából fontos kompetenciát vizsgál. A kérdőív 360 állítása 3-as csoportokba rendezve jelenik meg.
- A verbális teszt az érvelés logikájának megértésére való képességet vizsgálja azáltal, hogy írott szövegek értelmezését kéri a kitöltőtől.
- A numerikus teszt azt méri, hogy számszerű adatokból, információkból, táblázatokból, grafikonokból tud-e a jelölt pontos és helyes következtetéseket levonni.
- Az ÉFK-ban alkalmazott intelligenciateszt az egyik legjobb előrejelzője a tanulási képességnek. Öt nehezedő sorozatba van elrendezve, 12-12 feladatot tartalmaz és nyolc lehetőség közül kell mindig egy helyes választ megjelölni. A feladatban ábrák találhatók, melyek közt meg kell találni a logikus szabályt, és e szabály alapján kell a válaszlehetőségek közül kiválasztani a hiányzó mintát.
- A Marco Motors csoportos gyakorlat azt méri fel, hogy hogyan viselkedik a jelölt megbeszéléseken és mennyire hatékonyan tud egy csapat részeként dolgozni. (Klein et al., 2015)

A kialakított protokollok alapján 1000 időszedő munkavállaló fizikai és szellemi kompetencia mérésére és értékelésére kerül sor. Szakmai műhelyek keretében szintetizálásra kerülnek a vizsgálati protokollok alkalmazásának tapasztalatai és a háttérkutatások. Elkészül és átadásra kerül egy szakmai, módszertani kézikönyv a kormenedzsment tevékenységek fejlesztésére.

²² Magyarországon az időközben megszűnt Nemzeti Rehabilitációs Hivatal 2015-ben minden megyei, illetve regionális komplex rehabilitációs bizottság számára beszerzett egy-egy darab képességvizsgáló berendezést, melyeket – ismereteink szerint – jelenleg még, a központi teszten kívül még nem használtak/használnak.

Összefoglalás

A „Fizikai és szellemi kompetenciák együttes vizsgálatának lehetőségei az idősödő korcsoport munkavállalásának elősegítésére” című kutatás és fejlesztés szerves részét képezi a Pécsi Tudományegyetem „Átfogó fejlesztések a Pécsi Tudományegyetemen az intelligens szakosodás megvalósítása érdekében” című kiemelt programjának. E program sajátossága a tudományok közötti együttműködés fejlesztése.

A munkával összefüggő tudományos kutatási potenciál és a korábbi eredmények²³ elismerése-képpen jött létre az egyetemen a Munkatudományi és Foglalkozás-egészségügyi Kiválósági Centrum. A Centrum célkitűzése a projekt keretében az itt megfogalmazott, piaci orientációjú, alkalmazott kutatási eszközrendszer és módszertan létrehozása. A projekt eredményeit folyamatosan kívánjuk megjelentetni a megújult Munkaügyi Szemle hasábjain.

Irodalomjegyzék:

- Blanchflower, D. G. (2015): Flexibility@work 2015. Yearly report on flexible labor and employment self-employment across countries in the Great Recession of 2008-2014, Commissioned by Randstad, Amsterdam.
- Időügyi Nemzeti Stratégia (2009): <http://www.parlament.hu/irom38/10500/10500.pdf> (Letöltve: 2017. augusztus 15.)
- Ilmarinen, J. (2012): Az aktív idősor előmozdítása a munkahelyen. Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace> (Letöltve: 2017. augusztus 28.)
- Kaiser, H. - Kersting, M. - Schian, H-M. (2000): Der Stellenwert des Arbeitssimulationsgerätes ERGOS als Bestandteil der leistungsdiagnostischen Begutachtung. Rehabilitation 39 p.175-184. Georg Thieme Verlag Stuttgart.
- Klein Balázs - Klein Sándor - Zentai Anita (2015): Célcsoport-specifikus felmérő eszközök gyűjteménye. Fogytékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft, Budapest.
- Kreiszné Hudák Emese (2016): A demográfiai változások munkaerő-piaci hatásai Magyarországon. <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/szakmai-cikkek/> (Letöltve: 2017. július 1.)
- Munkaképességi Index felmérés (2015) http://munkavedelem.unideb.hu/intenziv%20szakapolo/Munkakepessegi_index.pdf (Letöltve: 2017. augusztus 28.)
- Szellő János - Nemeskéri Zsolt - Zlatics József: Az idősödő korcsoport munkavállalását meghatározó stratégiai tényezők Európában és Magyarországon. Kézirat 2017.
- Zádori Iván (szerk.) (2016): Alternatív munkaerőpiac: fejezetek munkatudományi, munkaerő-piaci kutatásokról 2008–2015. p. 399. PTE, Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar. Pécs.

²³ A korábbi eredményekről lásd (Zádori, 2016)

NÉMETH TIBOR

A MUNKASZÜKSÉGLET MEGATRENDJE ÉS A MIGRÁCIÓ

A Munkaügyi Szemle weboldalán jelent meg egy tanulmányom „Közelkép, távolkép megatrendekkel” címmel²⁴. A weboldal egy látogatója az alábbi (anonim) levelet küldte a szerkesztőségbe. Ebben olyan aktuális és fontos kérdést tesz fel, amelyre készséggel válaszolok.

„Tisztelt Szerkesztőség!

Nagy figyelemmel olvastam honlapjukon Németh Tibor: Közelkép, távolkép megatrendekkel c. közleményét, mint ahogy a szerzőtől korábban folyóiratuk 2014/3. számában megjelent hasonló témájú tanulmányt²⁵ is. Ezekben a munkaerő-szükséglet csökkenő megatrendjéről ír (máshol is találkozhatunk ezzel az elmélettel). Kérdésem, hogy ha igaznak fogadjuk el ezt a feltételezést, akkor mi a véleménye arról, hogy napjaink egyik legfőbb feszültségforrása, az Európába törekvő migránstömegek befogadásának indokaként a német kormány – az ideológiai megfontolásokon túlmenően – a félmillió munkaeőhiány csökkentését jelöli meg. Mivel a migránsok befogadása megfordíthatatlan, nyilván a munkaerőhiányt Európa legmagasabb termelékenységű országában tartós folyamatnak vélik. Nem bizonytalanítja el ez a szerzőt a megatrend helyességét illetően?

Egy szorgalmas olvasójuk”

Tisztelt „szorgalmas olvasó”!

Először kezdjük a végén. Mint majd látja, a német politika egyáltalán nem bizonytalanít el a megatrend helyességét illetően, éppen ellenkezőleg.

A témánkban szinte mindenki, azonnal azt kérdezi, amit ön, vagyis hogyan zsugorodhat a munkaszükséglet, ha láthatóan munkaerőhiány van Európában, vagy akár Németországban. Ehhez négy dolgot meg kell értenünk.

1) Mi sohasem beszélünk létszámban mért munkaerőhiányról, mi az összegzett **munkaidőben mért munkaszükséglet** csökkenéséről beszélünk. A kettő messze nem azonos. A munkaerőhiány arról szól, hogy hány emberre volna szükség a gazdaságban. Mi viszont a gazdaság összegzett munkaidő-igényét vizsgáljuk. Tehát nem létszámot mérünk, hanem időtömeget.

A megértés miatt egy nagyon leegyszerűsített példával élünk. Ha egy gazdaságnak 1.000.000 munkaórára van szüksége egy évben, akkor ezt teljesíthetik úgy, hogy 500 ember évi 2000 órányi munkát végez, vagy úgy, hogy 1000 ember évi 1000 órányit. Ekkor az első esetben lehet, hogy bőven elegendő a létszám, de a másodikban már nem biztosan, holott az összegzett munkaidő igény mindkét esetben azonos volt.

Most Európában éppen ez történik. Az európai megatrend hosszú évszázada egyre csökken, mert egyre kevesebb egy dolgozóra jutó, átlagos munkaidőt igényel a technológia. Az európai dolgozók ma már csak mintegy 60%-át dolgozzák annak, mint 1950-ben. A jelenlegi helyzetben, csak pillanatnyi munkaerő- azaz létszámhiányról van szó. Ettől még vígan zsugorodik az összegzett munkaidő-szükséglet, de pillanatnyilag ennél gyorsabban csökken az átlagos munkaidő. Egy

Németh Tibor docens, Eötvös József főiskola.

²⁴ <http://www.munkaugviszemle.hu/kozelkep-tavolkep-megatrendekkel>

²⁵ https://drive.google.com/file/d/0B94H_Ej9wGWva2hqNU9vdWxUSW8/view

átlag európai 1950-ben évente 2300-2500 órát dolgozott, napjainkban pedig 1500-at. Közülük a németek 1400 órát, a hollandok, 1200 órát, a dánok 1250 órát, stb.

2) Miközben szinte mindenki a munkaerőhiány, vagyis a létszámhiány miatt aggódik, elfelejtik a valóságot. A fejlett világban jelenleg valóban sok területen hiányoznak a dolgozók, ugyanakkor az összegzett munkaidőigény csendben tovább zsugorodik. Ameddig manapság rengeteg informatikus, szakács, szakiparos, fizika tanár, orvos kellene, addig tovább csökken a postások, banki kirendeltségi dolgozók, mezőgazdasági munkások, és mások iránti kereslet. Napjainkban nem annyira létszámhiány van, mint *szerkezeti átalakulás*. Sok szakmából hiány van, ugyanakkor számos más területen létszámfelesleg. A valóság így kerek. A válság után sok területen valóban több ember kellene, de az OECD országokban (vagyis a fejlett világ 28 országában) ez idő alatt is zsugorodott a technológia összegzett munkaidő-szükséglete.

3) A munkaidő megatrendje azt mutatja, hogy az egész Földön, hosszú évszázadok alatt, a technológia függvényében miként alakul a gazdaság emberi időszükséglete. Ezt csak akkor érthetjük meg, ha tudomásul vesszük, hogy itt hosszú, általános trendről van szó, ami nem jelenti azt, hogy hajszálra ugyanannak kell érvényesülnie minden szűk részletben, vagyis minden rövid időszakokban, szakterületen és egy-egy országban is. A szűk részletekben bőven lehetnek a trenden belüli ide-oda rezgések. Egy-két évben, vagy néhány országban, területen a trendektől időlegesen eltérhetnek a fejlemények, de ettől még a megatrend változatlan marad.

Jól példázza ezt az elmúlt egy-két évtized. Ma már a többség elfelejtette, hogy a 4-5 éve befejeződött válságban sokmillió európai volt munkanélküli. Persze még a mai munkaerőhiány miatti aggodás is kérdéses. Igaz, hogy Európában pillanatnyilag sok helyen jól jönne egy-kétmillió dolgozó, ugyanakkor tény, hogy ma is van több tízmillió munkát kereső európai. Németország szeretne kb. félmillió migráns dolgozót, miközben van több millió regisztrált munkanélkülije. Tudjuk, hogy a munkát keresők zöme válogat. Van, amit elfogad, van, amit nem. A következőkben talán világos lesz, hogy az európaiaknak ez a válogatósága nagyon jó hír. Már középtávon is hatalmasan előre lendíti a technológiai fejlődést.

3) A történelemben természetesen nem ez az első munkaerőhiányos korszak. A megatrenden belüli ide-oda rezgések már sokszor megrázták az egyes gazdaságokat, és előre hajtolták a technológiát. Nézzük meg, hogy erre miként szoktak hatásosan reagálni a társadalmak. Először többnyire régebben is létszámtoborzással próbálkoztak. József Attilától tudjuk, hogy *„kitántorgott Amerikába másfél millió emberünk”*. Az akkori amerikai munkaerő-behozatal elért bizonyos sikereket, mert többnyire könnyen alkalmazkodó tömegek érkeztek (németek, magyarok, olaszok, írek, oroszok, lengyelek stb.).

De még ez sem volt elegendő, óriási munkaerőhiánnyal kellett megbirkózniuk. Ekkor rákényszerültek a történelem addigi legnagyobb technológiai forradalmára. 3-4 évtized alatt (Bell, Edison, Ford, Tesla) a világ élére lódították az amerikai gazdaságot. Az ügyesen szervezett létszámbehozatal fontos volt, de a valódi sikert a **technológiai robbanás** okozta. Tudjuk jól, hogy a mai világunk is soha nem látott technológiai robbanás küszöbére érkezett. Minden előrejelzés azt mutatja, hogy az előttünk álló egy-két évtizedben sok tízmilliárd órával fog csökkenni az európai gazdaság munkaidő igénye, és akkor még nem is beszéltünk az emberi munka minőségi igényének a drámai változásáról.

*

És most térjünk át a mai német politikára. A német, és számos más európai kormány elhibázott gazdaságpolitikát folytat, amikor migráns tömegekkel kívánja kipótolni a pillanatnyi munkaerő-igényeit. Egyszerűen nem veszi tudomásul, hogy Németország milyen hosszú távú és megállítha-

tatlan trend folyosóján halad. Valójában nem látja a fától az erdőt. A trenden belüli időleges rezgést összekeveri a hosszútávon érvényesülő folyamatokkal. Csak azt próbálja megoldani, amit pillanatnyilag érzékel, és nem tekint a nagyon is látható közeljövőre. Ráadásul a pillanatnyi szűk munkaerőhiányt olyan megoldásokkal próbálja kezelni, amelyek még erre sem alkalmasak.

Az elmúlt 2-3 év világosan megmutatta, hogy a beáramlott migráns tömeg jelentéktelen, 1-2%-a helyezkedett el a mai német gazdaságban. Ha szerencsés esetben, hosszú évek és hatalmas ráfordítás után sikerülne is számottevő migráns tömegekből megfelelően képzett, alkalmazkodó dolgozókat faragni, a mai időleges munkaerőhiányos világnak már régen vége lesz.

Minden előrejelzés azt mutatja, hogy egy-két évtizeden belül harmadával, felével szűnnek majd meg a mai munkahelyek. Már szemmel látható, hogy a közeljövő valódi problémája egyáltalán nem a munkaerőhiány lesz, hanem az, hogy a robbanásszerű technológiai forradalomban Németország és az OECD mit fog kezdeni a munkahelyekről kiszoruló, sok tízmillió polgárával. Összegezve: Németország jelenlegi bevándorlási politikája gazdasági szempontból rövidlátó és elhibázott. Már az elmúlt év is egyértelműen mutatja, hogy ennek semmi haszna nincs. Szerintem a német nép, és talán már a német politika is világosan látja ezt, csak nehéz megválniuk a saját hibáiktól.

BOCSÁNÉ ERDEI MARGARÉTA

GENERÁCIÓK KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉGEK A GYAKORLATBAN

Divatos téma vagy valóban létező, a gyakorlati HR munkában is figyelembe veendő jelenség? Manapság sok szó esik az egyes generációk kompetenciáiban, motivációjában kimutatható különbségekről. Erről beszélgettünk három gyakorlati szakemberrel, **Lipcsei Andrással**, a Pendl & Piswanger Int. Vezetői Tanácsadó Kft. ügyvezető igazgatójával, **Jeszzenszky Zitával**, a Szerencsejáték Zrt. humánfejlesztési főosztályvezetőjével és **Kadala Miklóssal**, az MKB Bank korábbi humán erőforrás igazgatójával, aki jelenleg tanácsadóként tevékenykedik. Az interjúalanyok három különböző generációt képviselnek, bár válaszaikon – íme, az első tanulság – ez egyáltalán nem érződik.

- Kezdjük a definícióval. Mit jelent Önöknek a generáció szó?

Jeszzenszky Zita: Ha szó szerint vesszük: egy generáció az azonos korcsoportba tartozókat jelenti. Ebben nincs semmi különös. Manapság az emberek azért beszélnek gyakrabban a különböző generációkról, mert a mai fiatalok már a digitális kor gyermekei, a számítógép és az egyéb kutyuk mindennapos használata természetes nekik, máshogy is kommunikálnak. A kisgyermek még nem tud járni, de a képeket már továbbgörgeti a szülők telefonján.

Kadala Miklós: Próbáljuk az egyes korosztályokat különböző kategóriákba sorolni (x, y, z generáció). A gyakorlatban azonban nem ezeket az elméleti fogalmakat használjuk, hanem például: fiatal diplomások egy-három év tapasztalattal, fiatal, de már 3-10 év munkatapasztalattal rendelkezők, továbbá a 10 fölötti tapasztalattal rendelkező szenior kollégák. 30%-ban számít, hogy melyik generációból jönnek és 70%-ban inkább maga az életpálya.

- Az e-világban való jártasság a vízválasztó?

K. M.: Igen ez lényeges különbség. Azért, mert egyre több munkahely digitalizálódik. A fiataloknak a digitális nevelkedés megkönnyíti alkalmazkodást, az idősebbeknek maguknak kell mindezt megtanulni. Azt látom, hogy még ha a cégen belül kapnak is segítséget, kicsit magukra vannak hagyva a 45 feletti kollégák.

Lipcsei András: Mi vezetőket keresünk és választunk ki, a vezetővé váláshoz pedig idő és tapasztalat kell, általában ez 30 éves kortól kezdődik. A vezetők kiválasztásánál nem mondom, hogy nem lényeges kérdés, de nem a legfontosabb, hogy valaki hány éves, egy személyiségnek az érettsége nem feltétlen jár kéz a kézben az életkorral.

J. Z.: Korábban nagyjából a fiatal, a fiatal családos, a gyermekes, középkorú, illetve a nyugdíjas státusz volt, ami meghatározta az emberek élethelyzetét, ma meg inkább viszonyuk az elektronikus eszközökhöz, a digitális világhoz.

- Tapasztalataik szerint a vállalatok a dolgozóik motiválásakor figyelembe veszik az életkort?

L. A: Manapság nagyon felkapott és vitatott kérdés ez, de akkora jelentőséget nem tulajdonítok neki, mint amekkora figyelmet néha a médiában és a szakirodalomban kap. Oda kell figyelni rá, és figyelembe kell venni azokat az életkori sajátosságokat, amelyek mondjuk egy korcsoportra

jellemzők. Mindannyian tudjuk azt, hogy az emberi kvalitások, kompetenciák, tulajdonságok annyira színesek és különbözőek, hogy hozzá lehet kötni korcsoportokhoz, és beépíteni az ösztönző programba, de ez korántsem jelenti azt, hogy bele tudunk mindenkit egy ilyen rendszerbe nyomni, mindenféle különösebb kritika vagy egyéb megfontolás nélkül.

K.M.: Szerintem sem jellemző, de az is igaz, hogy a cégek esetenként nagyobb erőfeszítést tesznek a fiatalok megszerzéséért, és ezért hajlandók esetleg áldozni is.

J. Z.: Ez abból is következik, hogy a Z generáció már kevésbé hűséges egy munkáltatóhoz, könnyebben vált, könnyebben kommunikál a világhálón. A való életben viszont más generációkkal nehezebben kommunikál, főleg verbálisan.

- Indokoltnak tartják-e, hogy külön figyelmet fordítsanak a munkahelyi csoportok összetételében a generációk arányára?

J. Z.: Heterogén csoportok hatékonyabbak lehetnek a beilleszkedés és csapatmunka során is. Más ötletei lehetnek egy fiatalabbnak, mint egy idősnak. De nem szeretném azt mondani, hogy ez mindig így van. Előfordul, hogy az idősebb kolléga energikusabb, mint a fiatal.

K. M.: Tudatosabban lehetne ezzel foglalkozni, nagyon kevés olyan vezetőképzésen voltam, ahol azon túl, hogy hogyan kommunikálj, hogy motiválj, hogy delegálj, hogyan kérj számon, mondjuk azt is felvetették, hogy nézd meg, hogy milyen generációs csapatom van, és azokkal hogyan kell viselkedni.

L. A.: Indokolt a külön figyelem, de én nem túloznám el ennek a jelentőségét. Mondok erre egy példát. 20 évvel ezelőtt találkoztam ezzel a jelenséggel, voltak ügyfeleim jelentős nagy nemzetközi reklámcégek magyarországi leányvállalatainál, ahol úgynevezett kreatív pozíciókban dolgoztak emberek. Ezek a fiúk, akik itt dolgoztak, rendszertelenül szerettek bejárni dolgozni, de volt, hogy éjszaka bementek, mert akkor volt egy jó ötletük. Nem öltönyben és nyakkendőben jártak, hanem rövidnadrágban, esetleg rollerrel vagy biciklivel. Azt is mondhatnánk, hogy ez azért volt, mert ők éppen akkor valamilyen generációba tartoztak, de abban az időben senki sem beszélt még a generációk különválasztásáról. Én úgy gondolom, hogy ezek a jelenségek részben azzal is összefüggtek, hogy ők fiatalok voltak, de főleg azzal, hogy milyen területen dolgoztak. Kortársaik közül, akik controllerként dolgoztak, egyik sem járt biciklivel vagy rövidnadrágban.

- Motiválhatók-e egységesen a különböző generációjú dolgozók?

K. M.: Szerintem 60-70%-ban igen, ezért érdemes odafigyelni. De mint említettük, a személyiség-jellemzőkben, a kompetenciákban a nagyjából azonos korúak között is nagy különbségek vannak.

J. Z.: Biztos vannak közös pontok. Mindegyik generációnak érdeke például a kellemes munkahelyi környezet, de ilyen lenne a távmunka is. Anyagi motivációjuk viszont jelentősen eltérhet a szükségleteik miatt. Mondjuk, egy fiatal még lakásvásárlás előtt áll, míg egy 20-25 évvel idősebb kollégának, már az egészségügyi kiadások és a nyugdíj tervezésére is kell gondolnia. Mindannyian tapasztaljuk ezt a cafeteria felhasználásánál.

L. A.: Talán a motiváció az olyan pont ahol leginkább érdemes a generációs különbségeket hangsúlyosan figyelembe venni, mert az emberek életkori sajátosságoktól függően különbözőképpen motiválhatók, ebben kétségtelenül sok igazság van. És ha most itt általánosságokban beszélünk, akkor elmondhatjuk azt is, hogy a fiatalok több szabadságot igényelnek döntésben, mozgásban, személyi szabadságban, kevesebb kötöttséget szeretnek, sokkal jobban törekednek

a kötetlen munkavégzésre, a kötetlen munkaidőre, az atipikus foglalkoztatási formákra, a távmunkára és így tovább. Az idősebb korosztály tagjai beletörődőbb módon fogják fel ugyanezeket.

- Tapasztalataik szerint milyen szerepük van a tanfolyamnak, tréningeknek a motivációban?

J. Z.: Ezt a területet gyakran túldimenzionálják. Olyan képzést kell találni, ami a vállalatnak és a munkavállalónak is hasznos, ami közös érdek, abból lesz hatékonyság.

L. A.: Szerintem a képzés a motiváció egyik elősegítője, különösen, ha azt „testre szabják”. Ugyanakkora azt tartom inkább fontosnak, hogy a különböző korosztályokat hozzuk össze, mert abból galibák adódhatnak, ha az egyik korosztály tagjai nem tudnak kommunikálni a másikéval, vagy nem értik meg egymást. Egy munkahelyen többnyire különböző típusú emberek – férfiak, nők, öregek, fiatalok, képzettek, kevésbé képzettebbek és így tovább – dolgoznak együtt, és egy gazdálkodó szervezet akkor eredményes, ha a különböző korosztályokból verbuválódott munkatársai sikeresen és jól tudnak együttműködni. Ennek elősegítésére nagyon jó tanfolyamok, gyakorlatok léteznek. Ezek a gyakorlatok az önismeretre is hatással vannak, kihatnak az egyén fejlődésére is.

- A munkahelyek kialakításánál figyelembe veszik-e a generációk eltérő igényeit?

L.A.: A munkaadók arra törekednek, hogy lehetőségeik határán belül kényelmes, kedvező, vonzó munkakörnyezetet teremtsenek, különösen manapság, amikor bizonyos területeken nehéz megfelelően képzett munkaerőhöz hozzájutni. Ebből adódóan nyilván odafigyelnek arra, hogy az adott munkakörben dolgozó kollégának milyen egyéb igényei vannak, és ha az nem kerül életően sokba, akkor ezeket figyelembe is veszik.

J. Z.: Kétségtelenül találkozhatunk ezzel a törekvéssel, azonban a legtöbb helyen szerintem erre még nem figyelnek.

K. M.: Az, hogy figyelnek-e erre, attól is függ, milyen a munka jellege, milyen a vezető, a vállalati kultúra. Van például ahol direkt az a vezérelv, hogy egy légtérben legyenek, lássák a vezetőt is és viszont.

- Mi a véleményük, összességében a termelékenység szempontjából előny vagy hátrány több generáció együttese a munkahelyeken?

L. A.: Nehéz ezt a kérdést megválaszolni, mert a munkahely típusa szerint nagy különbségek lehetnek. Nyilván más determinálja a hatékonyságot egy termelőüzemben és más például egy bankban. Én úgy érzem, hogy a legnagyobb hatékonyság és eredményesség akkor érhető el, ha a különböző korosztályok össze tudják adni a rájuk jellemző értékeket és harmonikusan képesek együttműködni.

J. Z.: Összességében azt mondanám, hogy előny. De egyetértek azzal, hogy ez erősen függ a tevékenység jellegétől. Az viszont mindenhol fontos, hogy megtaláljuk az ideális/optimális beosztását a kollégáknak, hogy ne generáljunk közöttük konfliktusokat. Vagyis találjuk meg adottságaiknak, gyorsaságuknak, tapasztalatuknak a megfelelő helyet.

K. M.: Előny, abszolút előny! De tudatosan kell fejlődni az idősebbeknek is. Két-három évenként meg kell állni és megnézni, miben fejlődött a világ, az én munkám, és milyen további készségeket kell elsajátítanom hozzá – az önmenedzselés nemcsak fiatal korban nélkülözhetetlen.

- Köszönöm a beszélgetést.

TÖRÖK EMŐKE

A VILÁG BONYOLULT HELY

Gondolatok J. E. Stiglitz és B. C. Greenwald „A tanuló társadalom megteremtése” című könyvéről

A világ bonyolult hely, legalábbis sokkal bonyolultabb annál, mint amit a fősodorhoz tartozó közgazdasági elméletek modelljei feltételeznek. Joseph E. Stiglitz és Bruce C. Greenwald szerint ez a fő oka annak, hogy újra és újra kudarcot vallanak azok a klasszikus közgazdaságtani alapon álló közpolitikák, amelyeknek a jólét növekedését és a nyugati gazdaságokhoz való felzárkózást kellene előmozdítaniuk a fejlődő országokban. A két neves amerikai közgazdász eredetileg 2014-ben, magyarul a közelmúltban megjelent kötetét²⁶ olvasva úgy tűnik, ahhoz, hogy ezeket hatékonyabb közpolitikai ajánlásokkal válthassuk fel, kicsit tágítanunk kell a közgazdaságtan kereteit – méghozzá a szociológia irányába.

A könyv alapállítása, hogy gazdasági növekedés és a társadalmi haladás jelentős részben az egyének, a vállalatok és a társadalmak tanulási képességén múlik, és ez a tanulási képesség különböző közpolitikai intézkedésekkel növelhető, javítva ezzel a fejlődés lehetőségeit: „... a gazdaságpolitika egyik célja az kell legyen, hogy olyan gazdaságpolitikákat és struktúrákat hozzon létre, amelyek egyaránt ösztönzik a tanulást és a tanulás tovaggyűrzését; hiszen a tanuló társadalom megteremtése nagyobb valószínűséggel vezet az életszínvonal emelkedéséhez, mint az egyszeri kis gazdasági hatékonyságnövelések, vagy az aktuális fogyasztás feláldozása a tőke növelése érdekében.” (33. o.)

A hagyományos közgazdaságtan szempontjából ez meglehetősen radikális kijelentés, hiszen nem kevesebbet állít, mint hogy hosszútávon a növekedés szempontjából a szűkösen rendelkezésre álló források allokációjának kérdésénél fontosabb a tanulás, pontosabban a **tanulási képesség** minél szélesebb körű elterjesztése, és ebből az innováció megszületése.

Nem ez az egyetlen, talán nem is a legfontosabb pont, ahol a szerzők szembemennek a mainstream közgazdaságtannal. A legradikálisabb különbség azonban valójában nem is egyik vagy másik állításban rejlik, hanem a mű egész szemléletmódjában, ha úgy tetszik **ember- és társadalomképében**. A közgazdaságtan racionálisan mérlegelő és racionálisan haszonmaximalizálásra törekvő egyéne és szervezetei helyett mintha inkább a szociológia sokféle társadalmi összefüggésbe bonyolódott, várakozásaiban és cselekedeteiben kulturális normákhoz igazodó, gyakran csoportnyomásnak engedelmessé egyéne, és döntéseikben hasonlóan komplex hatásoknak kitett szervezetei köszönnének vissza.

A gazdasági döntések, valamint az egyének, vállalatok és társadalmak gazdasági tevékenysége eszerint tehát csakis szélesebb társadalmi kontextusban értelmezhető, amelyben az ideológiák és a hatalmi érdekek, vagy éppen racionálisan nem indokolható mintakövetés éppúgy szerepet játszanak, mint a gazdasági haszonszerzésre való törekvés. És amelyben ráadásul a közgazdaságtan „szokásos” alapfeltevései, például hogy a beavatkozásoktól mentes szabad piaci

Török Emőke egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem.

²⁶ Joseph E. Stiglitz – Bruce C. Greenwald: A tanuló társadalom megteremtése. A növekedés, a fejlődés és a társadalmi haladás kérdéseinek új megközelítése. Fordította Felcsuti Péter és Vidovics-Dancs Ágnes. Napvilág Kiadó, Budapest, 2016.

verseny egyensúlyt hoz létre, és hatékonyan ösztönzi az innovációt, nem feltétlenül (vagy inkább sohasem) felelnek meg a valóságnak. Nagyon „szociológiai” a szerzők szemlélete abból a szempontból is, hogy a közgazdaságtan statikus feltevései helyett a **változásra**, mint a társadalmak legalapvetőbb (és értelemszerűen a gazdasági működést is meghatározó) sajátosságára, és az ehhez való folyamatos alkalmazkodásra koncentrálnak.

Kicsit formabontó a könyv felépítése is. Az összesen közel hatszáz oldalnyi főszöveg négy nagy részre tagolódik. Az elsőben a szerzők lényegében kibontják a mű alapfeltevéseit. A második, „Elemzések” címet viselő rész tartalmazza a téziseket alátámasztó matematikai levezetések, a harmadik pedig annak összegzését, hogy mindebből mi következik a politikai döntéshozatal szempontjából, azaz milyen közpolitikai intézkedések lehetnek sikeresek a tanuló társadalom megteremtésében. A negyedik rész viszont lényegében dialógussá alakítja a kötetet, amennyiben jeles közgazdászok (Robert Solow, Kenneth Arrow, Philippe Aghion) kommentárjaival, reflexióival és helyenként kételyeivel egészíti ki a két szerző mondandóját. Ennek a sajátos formának a magyarázata a kötet keletkezéstörténetében rejlik: „A tanuló társadalom megteremtése” valójában egy a Columbia Egyetemen tartott konferenciasorozat egyik előadásából nőtt ki. A könyv egyes részei akár külön is olvashatók, sőt a szélesebb, nem feltétlenül közgazdász olvasóközönség számára akár a matematikai levezetések kihagyásával is érthetőek.

„1800-ig az emberiség átlagos életszínvonala alig emelkedett” – kezdik a szerzők a helyzet felvázolását az első fejezetben. A 19. századtól azonban *„a korábban csak kevesek számára elérhető életszínvonal gyorsuló ütemben kezdett általánossá válni Európában.”* (31. o.) Mi ennek az oka? Bár a termelési tényezők hatása különböző okokból nehezen elkülöníthető, az egyértelműnek tűnik, hogy a termelékenység növekedésében *„a technológiai fejlődés, és a »tanuljunk meg, hogyan csináljuk a dolgokat jobban« szemlélet kulcsfontosságú szerepet játszott.”* (32. o.) Vagyis a társadalmi-gazdasági változás felgyorsulásában és ezzel a modern társadalmak megszületésében meghatározó szerepe volt ezen társadalmak megnövekedett tanulási képességének és hajlandóságának.

A kiindulópont tehát világos: a társadalmak növekedést akarnak, és jólétet mindenki számára, a gazdaságpolitikának nyilvánvalóan erre kell irányulnia. A könyv vezérfonala az az állítás, hogy ehhez a tanulás serkentése hatékonyabban vezet el, mint bármi más. Mivel a **tanulás** egyértelműen a mű kulcsszava, fontos tisztáznunk, mit értenek a szerzők tanulás alatt (annál is inkább, mivel ők ezt definíciószerűen sehol nem tisztázzák). A szót meglehetősen tág értelemben használják, amely egyrészt magában foglalja azt, amit talán hagyományosan tanulás alatt értünk, vagyis a meglévő ismeretek elsajátítását, illetve az arra való képesség elsajátítását, hogy ezek kombinációjával és a tudományos gondolkodás módszereinek alkalmazásával új tudást hozzunk létre, tehát az innovációt.

Az így értelmezett tanulás nyilván meghatározó fontosságú a gazdasági fejlődés szempontjából. Stiglitz és Greenwald számára azonban a tanulás ennél többet jelent: nagyon általánosan az egyének és szervezetek arra való képességét, hogy folyamatosan alkalmazkodjanak a változó helyzetekhez, és az adott helyzetből mindig a lehető legtöbbet hozzák ki. Tehát fontos az innováció, de legalább annyira fontos a már létező módszerek, technológia, tudás folyamatos elterjesztése, és ezeknek a körülményekhez legjobban illeszkedő alkalmazása: *„Ha valaki »megtanulja«, hogy hogyan használja ki a meglévő lehetőségeket, és miként terjessze el a meglévő technológiát, az bármely pillanatban jobban segíti a termelékenység növekedését, mint a legkorszerűbb technológiai újítások.”* (54-55. o.)

A következő kérdés ezek után természetesen az, hogyan hozható létre egy olyan társadalom, amelyben a gazdaság szereplői folyamatosan és növekvő mértékben képesek a fenti értelemben vett tanulásra. A szerzők receptje röviden: szelektíven alkalmazott állami beavatkozás, némi visszafogottság a szellemi tulajdonvédelem terén, a pénzügyi és a kereskedelmi liberalizálás korlátozása, a „fiatal gazdaságokat” védelmező iparpolitika. Összességében tehát **egy kicsit több állam, és egy kicsit kevesebb (szabad, korlátozatlan) piac** minden területen.

A szerzők szerint ez különösen fontos lenne az általában fejlődőnek nevezett országok számára, amelyek fel szeretnének zárkózni a fejlettebb gazdaságokhoz, hiszen *„a fejlett országokat a fejlődőktől nem annyira erőforrásbeli, inkább tudásbeli szakadék választja el”* (392. o.). Stiglitz és Greenwald úgy vélik, hogy ez a felzárkózás azért nem halad olyan ütemben, ahogy korábban remélték – sőt, egyes országok, vagy akár makrorégiók esetében alkalmasint semmilyen felzárkózás nem történik –, mert a nyolcvanas évek vége óta az úgynevezett **washingtoni konszenzus** (tehát lényegében az azóta egyébként sokak által megkérdőjelezett neoliberalizmus) talaján álló gazdaságpolitikai **ajánlások nem segítik elő, illetve helyenként éppenséggel megnehezítik a tanulást.**

A külföldi termékek, a külföldi bankok és multinacionális vállalatok korlátozás nélküli beáramlása egyfelől serkenti ugyan a tanulást azáltal, hogy bevisz bizonyos tudást az adott országba, de ennél nagyobb mértékben gátolja is a belföldi tanulást, illetve a tanulási képesség fejlődését. Kenneth Arrow ezzel kapcsolatos munkáira támaszkodva hangsúlyozzák, hogy *„úgy tanulunk meg hatékonyabban termelni, hogy termelünk”* (74. o.), vagyis a tanulás kulcsa az adott országon belüli termelés, vállalkozás, és ennek során a helyi „jó megoldások” kidolgozása, a helyi innovációs potenciál növelése. Azonban a helyi vállalkozások, pénzintézetek vagy akár teljes iparágak többnyire nem bírják a versenyt a gazdaságilag erősebb országokból érkező versenytársakkal. Így munkahelyek és vállalatok szűnnek meg, és mind az egyének, mind a szervezetek szintjén csökken a tanulás lehetősége.

A tanulási képesség tehát sokkal nagyobb lehetne, ha a fejlődő gazdaságok bizonyos mértékű védelem segítségével több lehetőséget kapnának arra, hogy a „learning by doing” elve alapján, a gyakorlat során fejlesszék a tanulási képességeiket, méghozzá úgy, hogy azzal a lehető legtöbb „tovagyűrző hatást” éri el a gazdaság többi része számára. Ennek a lehetőségnek a biztosítása annál is inkább fontos lenne, mivel az uniformizált fejlődési receptek által sugalltakkal szemben a tanulás lokális: ami az egyik országban működik, nem szükségképpen szolgálja ugyanolyan mértékben a fejlődést a másokban.

A liberalizáció korlátozása és a belső termelőket védő kereskedelem- és iparpolitika azonban önmagában nem elegendő a tanuló társadalom megteremtéséhez, annak számos további társadalmi és politikai feltétele van. Mindenekelőtt szükség van hozzá egy olyan államra, és olyan politikai elitre, amelynek tényleg mindenki lehető legnagyobb jóléte, **a társadalmi optimum** elérése a célja. Ezt a szerzők többé-kevésbé adottnak veszik, pedig az elmúlt évtizedekben éppen a fejlődő országok számos példát szolgáltatott arra, hogy az egyes országok vezetőit sokszor inkább vezérlik saját hatalmi érdekeik, horribile dictu személyes meggazdagodásuk, mint ennek a bizonyos optimumnak az elérése.

Szükség van továbbá olyan állampolgárookra és olyan szervezetekre, amelyek tényleg képesek tanulni. Ehhez pedig olyan **oktatási rendszer** kell, amelyik tanulni képes munkavállalókat és vezetőket termel ki, és általában is olyan **társadalmi környezet**, amely támogatja a „tanuló habitus” kialakulását. Bár a könyv érthető módon keveset foglalkozik az oktatási rendszerekkel, azt nyilvánvalóvá teszi, hogy a tanuló társadalom alapját a jól működő oktatási rendszer adja, olyan,

amely nem „magolásra nevel”, hanem „a tanulás megtanulására” és a problémamegoldásra (80. o.) összpontosítja a figyelmet – hiszen a posztfordista gazdaság folyamatos alkalmazkodást, új ismeretek elsajátítását, és új helyzetek megoldását követelő világában igazából csak ilyen munkavállalókra van szükség.

A tanuló társadalom megteremtésének tehát nemcsak az az akadály, hogy túlságosan hiszünk a piacon és a liberalizációban, hanem az ideológiák, tévhitek, hibás minták követése és a tanulásra való képtelenség is. Még ha adottak is a tanulás objektív lehetőségei, a szelektív észlelés és a hibás értelmezési keretek akár egész társadalmak számára akár viszonylag hosszú időtávon is nagymértékben akadályozhatják a tanulást, a jó megoldások kidolgozódását: *„A világ bonyolult hely, és jóformán mindent, amivel szembetalálkozunk, alakíthatunk úgy, hogy összhangban legyen a korábban kialakított vélekedésünkkel. Ez pedig jelentheti azt, hogy adott esetben egészen hosszú ideig nem tanulunk abból, ami körülöttünk történik.”* (97-98. o.). Mivel a vélekedésszerek (a „kognitív keretek”) nehezen változnak, ezek a tényezők kulcsfontosságúak abban, hogy egy társadalom képes-e elindulni a tanuló társadalommá válás útján.

A könyv bemutatóján Mihályi Péter közgazdász *„antikapitalista kiáltványnak”* nevezte a könyvet. Valóban „antikapitalisták” lennének a benne foglalt elméleti tézisek és közpolitikai ajánlások? Nem szükségképpen azok, de kétségtelen, hogy az állam szerepének és a protekcionista intézkedések szükségességének hangsúlyozása miatt egyes részeinek ma lehet ilyen olvasata is. A teljes mű azonban sokkal inkább egyfajta *egyensúlyozást javasol a piac és az állami beavatkozás között* a közjó érdekében.

Az állam szerepe valóban megkerülhetetlen nemcsak az iparpolitikában, hanem a tanulást támogató társadalmi peremfeltételek megteremtésében is. Tanuló társadalommá ugyanis csak **stabil, nyitott és inkluzív demokratikus társadalmak** válhatnak. A nyitottság és a befogadás a tanulás szempontjából mindenekelőtt azért fontos, mert a lehető legtöbb innováció úgy jön létre, ha az embereknek valódi és egyenlő lehetőségük van arra, *„hogy nézeteikkel az eszmék versengő piacára lépjenek”*. A nyitott, demokratikus társadalom így *„több eszmét teremt, a »mutációk« egész sorát, amely nem csupán pezsgést okoz, de szemben a pangással, megteremti a dinamikus fejlődés lehetőségét”* (501. o.).

Ugyanilyen fontos a stabilitás, méghozzá egy nagyon széles értelemben. Ennek része az is, hogy ne legyenek túl nagyok az egyenlőtlenségek, hiszen az nemcsak csökkenti a társadalmi és politikai stabilitást, de *„csökkentheti a gazdasági növekedést, növelheti a gazdasági instabilitást, és összességében gyengítheti a gazdaságot”* (401. o.) A stabilitás része a **szociális biztonság** is. A sűrűre szőtt szociális háló pusztán gazdasági szempontból haszontalannak tűnhet, de a tanuló társadalom kialakítása szempontjából biztosan nem kidobott pénz: növeli például a kockázatvállalási hajlandóságot, ami nélkül nem létezhet tanulás és innováció.

Megkerülhetetlen az állam szerepe abból a szempontból is, hogy a piac önmagától nem szükségképpen olyan innovációk létrejöttét támogatja, amelyek a társadalom minden rétegének az érdekét szolgálják (például túlságosan a munkaerőigényt csökkentő innovációk kerülnek az előtérbe), és nem feltétlenül inkluzív, tehát a társadalom minden rétegére pozitívan ható növekedést hoz létre. Ez pedig állami beavatkozás nélkül ahhoz vezethet – ettől lehet tartani a szerzők szerint például az Egyesült Államokban – hogy *„az ország olyan egyensúly felé halad, amelyben növekednek az egyenlőtlenségek, következésképpen a társadalom és a gazdaság veszít dinamizmusából”* (504. o.), ami egyértelműen káros a tanuló társadalom megteremtése szempontjából.

Hogy nyitottság kell, demokrácia, inklúzió és a szélsőséges egyenlőtlenségek csökkentése, azt sokan mondják régóta, szociológusok, civilek, politikai aktivisták. Ebben önmagában nem lenne semmi új. Stiglitz és Greenwald érvelésében az az új, hogy ezt az igényt nem az igazságosság, a szolidaritás vagy a társadalmi béke felől fogalmazzák meg, hanem a **gazdasági növekedés** felől.

Azt állítják, hogy az egyenlőségre, transzparenciára és befogadásra irányuló közpolitikák azért szükségesek, mert csak így lehet megteremteni a tanuló társadalmat, amely a 21. században a termelékenység és az általános jólét növekedésének leghatékonyabb, és hosszútávon valószínűleg az egyetlen útja. Vagyis a nyitott, demokratikus, és a szabad piac káros mellékhatásait **hatékony állami politikákkal korlátozó társadalom** gazdasági szempontból is jobban megéri. Mindenkinek. Ezt most a közgazdászok is kiszámolták.

NEUMANN LÁSZLÓ

A MUNKAÜGYI ÉS SZOCIÁLIS TERÜLETEK FELEMÁS ÁTALAKULÁSÁRÓL (*Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe – recenzió*)

A közelmúltban megjelent, a közép-kelet-európai országok munkaügyi és szociális átmenetének különböző aspektusait vizsgáló tanulmánygyűjtemény²⁷ szerkesztőinek bevezetője azzal az implicit kérdéssel indít, hogy miért nem valósultak meg a rendszerváltás és az európai uniós csatlakozás idején megfogalmazódott remények, a régiónak miért nem sikerül felzárkóznia a nyugat-európai országokhoz. Lehet, hogy a miértekre nem sikerül kielégítő választ adniuk, a diagnózisuk és magyarázataik mégis figyelemre méltóak.

Mint a kötet címéből is látszik, a szerzők érdeklődése elsősorban a munkaügyi és szociális területek felemás átalakulására fókuszál. Elméleti közelítésük szakít a hagyományosnak tekintett "út-függőség" és a "kapitalizmus változatai" modellekkel, s igyekszik dinamikusabb és komplexebb megközelítéseket alkalmazni. Az európaivá válás (*Europeanization*) mellett az alkalmazott elméleti megközelítések: a kapitalizmus változatossága (*diversity*), a világgazdasági periféria, és legfőképp a "függő kapitalizmus" (*dependent capitalism*.) Az utóbbi nem csak a régióban meghatározó külföldi működőtőke-befektetésekre utal, hanem a régió államainak nemzetközi szervezetektől (EU, IMF, Világbank) való függésére is, valamint ez utóbbiak neoliberális politikájára, a kohéziós elvek és szociális szempontok háttérbe szorulására, különösen a 2008-at követő válságkezelés során.

A kötet egyes fejezeteinek neves szerzői a közép-kelet-európai régió helyzetének számos aspektusát vizsgálják: a privatizációt, a tulajdonviszonyokat, a területi különbségeket, a multinacionális vállalatok munkaügyi gyakorlatát, a bérek és munkakörülmények nyugat-európaiktól egyre inkább elmaradó szintjét, a migrációt és a migránsok által hazautalt pénzeket, az EU irányelveinek és "puha törvényeinek" tökéletlen átvételét, az Európai Szociális Alap hatásait stb.. Több fejezet foglalkozik a társadalmi párbeszéd és a szakszervezeti mozgalom 2008 utáni helyzetével, illetve megújulási törekvéseikkel. Bár ezek a részek kiemelten Csehországgal, Bulgáriával, Romániával és Lengyelországgal foglalkoznak, következtetéseik a magyar olvasó számára is tanulságosak, sok esetben az egész régióra, így Magyarországra is érvényesek.

A "függő kapitalizmus" elméleti kerete mellett két fejezet is foglalkozik a multinacionális vállalatok kelet-európai munkaügyi gyakorlatával. Egyrészt az autóiparban, másrészt a bankszektorban vizsgálják, hogyan adaptálják a nyugat-európai vállalati mintákat a munkaszervezetben, HR gyakorlatban és a munkaügyi kapcsolatokban. Persze az "adaptáció" alatt sem egyszerű másolást kell érteni, a szerzők is inkább használják az irodalomban meghonosodott „hibridizáció” kifejezést.

Ez egyrészt azt jelenti, hogy kihasználva a megengedőbb kelet-európai jogi szabályozást és a gyengébb munkavállalói érdekképviselőket, a multik az otthoninál rugalmasabb termelési

Az írás eredetileg a Budapesti Corvinus Egyetem Gazdaságpolitika és Közpolitika Intézetének Köz3 blogján jelent meg.

²⁷ Delteil, V. – Kirov, V. (eds.): *Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe: Europeanization and beyond*. Routledge, London, 2017.

<https://www.routledge.com/Labour-and-Social-Transformation-in-Central-and-Eastern-Europe-Europeanization/Delteil-Kirov/p/book/9781138927995>

rendszereket vezethetnek be. Persze a munkajog, különösen a munkaidő szabályozásának rugalmasabbá tételében maguk is aktív szerepet játszanak, nem csak a formális érdekegyeztető csatornákon keresztül, hanem aktív lobbytevékenységük révén is. (Arról itt most kevésbé esik szó, hogy a rugalmasabb kelet-európai rendszereknek milyen visszahatásuk van az anyavállalat szervezetére, pedig a Nyugat-Európában gyakran emlegetett "szociális dömpingnek" ez is egy érdekes, vizsgálendő terepe lehetne.)

Másrészt fontos kutatási eredménye a bankszektorban készült tanulmánynak, hogy érzékletesen mutatja be a helyi szereplők (menedzserek, munkavállalói csoportok vagy érdekképviseltek) szerepét, hogy azok hogyan alakítják a vállalati központ terveinek megvalósulását. A befogadó országbeli menedzsment szerepe különösen a HR területén meghatározó, s inkább kölcsönös függésről kellene beszélnünk a vállalati központ stratégiai tervezői és a végrehajtásért felelős helyi menedzsment között.

A kötet magyar szerzőktől (Makó Csaba és Illéssy Miklós) származó fejezete az országon belüli különbségekkel foglalkozik a "szegmentált kapitalizmus" elméletének jegyében. Összeveti a különböző vállalattípusok (külföldi-hazai, ipari-üzleti szolgáltató dimenziókban) közötti különbségeket, s azok munkaszervezeteinek jellegzetességeit (autonóm munkavégzés, szervezeti innováció, minőségbiztosítás, továbbképzés). A kutatásuk empirikus háttere egy 2010-ben készült, vállalati munkaügyi viszonyokat vizsgáló, vezetőket és munkavállalókat ugyanazokon a telephelyeken kérdező felmérés volt.

A kötetet elsősorban a munkahelyi viszonyok, humán erőforrás-menedzsment, munkaügyi kapcsolatok iránt érdeklődő hallgatóknak, oktatóknak, kutatóknak ajánljuk. Emellett a közép-kelet-európai régió gazdasági és társadalmi átalakulásának jellegzetességei iránt érdeklődők is újszerű elméleti megközelítéseket és egyes részterületekre vonatkozó elemzéseket találhatnak a kötetben. *(Megtalálható és kölcsönözhető a Budapesti Corvinus Egyetem könyvtárának közgazdaságtudományi olvasótermében.)*

POÓR JÓZSEF

AZ AMERIKAI VEZETÉSTUDOMÁNYI AKADÉMIA TÖRTÉNETE ÉS ÉVES KONFERENCIÁI (1936-2018)

Az Amerikai Vezetéstudományi Akadémiáról dióhéjban

Több mint nyolcvan éve történt, hogy **Charles L. Jamison** (University Michigan) és **William N. Mitchal** (University Chicago) egyetemi professzorok meghívták a Chicagói Egyetem Klubjába a különböző amerikai egyetemek menedzsmenttanárait. A találkozó célja az volt, hogy létrehozzanak egy olyan akadémiai szervezetet, amely a vezetéstudomány alapjainak fejlesztését szolgálja. Végül 1936. december 28-án került sor a jelzett összejövetelre. A résztvevők megállapodtak abban, hogy létrehozzák a **Menedzsment/Vezetéstudományi Akadémiát** (Academy of Management – továbbiakban Akadémia). Egyúttal elfogadták, hogy a jövőben minden évben megtartják az Akadémia éves konferenciáját, amelyen tudományos szintű publikációkat fognak bemutatni és megvitatni.

Az alapítók felismerték, hogy az Akadémia legfontosabb küldetése, hogy hozzájáruljon a tudományosan megalapozott menedzsment elméletek terjesztéséhez. Az alapító okiratot végül 1941. december 30-án fogadták el.

A II. világháború alatt nem tartottak konferenciákat. A háború utáni első konferenciára 1947. december 27-én került sor Chicagóban. A következő években az Akadémiának sikerült összefogni az USA legtöbb menedzsment oktatóját.

Napjainkra, a 10 egyetem által alapított szervezet kinőtte az USA-t. A világ 120 országából összesen 19.000 tagja van, amiből 30 százaléknál magasabb a külföldiek aránya. Az Akadémiának 25 szakmai szekciója van:

- Egészségügyi menedzsment (Health Care Management)
- Emberierőforrás-menedzsment (Human Resource)s
- Hit- és vallásmenedzsment (Management Spirituality and Religion)
- Karriermenedzsment (Careers)
- Konfliktusmenedzsment (Conflict Management)
- Köz- és Nonprofit menedzsment (Public and Nonprofit)
- Kritikai menedzsment tanulmányok) Critical Management Studies
- Kutatási módszerek (Research Methods)
- Menedzszeri és szervezeti megismerés (Managerial and Organizational Cognition)
- Menedzsment-tanácsadás (Management Consulting)
- Menedzsmentképzés és -fejlesztés (Management Education & Development)
- Műszaki és innovációs menedzsment (Technology and Innovation Management)
- Nemzetközi menedzsment (International Management)
- Sokszínűség a szervezetekben (Gender & Diversity in Organizations)
- Stratégiaorientált tevékenységek és gyakorlatok (Strategizing Activities and Practices)
- Szervezet- és vezetéselméletek (Organization and Management Theory)
- Szervezetfejlesztés és változásmenedzsment (Organization Development and Change)
- Szervezeti és természeti környezet (Organizations and The Natural Environment)

Poór József egyetemi tanár, elnök, Humán Szakemberek Országos Szövetsége.

Szervezeti kommunikáció és információs rendszerek) Organizational Communication and Information Systems

Szervezeti magatartás (Organizational Behavior)

Szociális menedzsment (Social Issues in Management)

Termelésmenedzsment (Operations Management)

Üzleti stratégia (Business Policy and Strategy)

Vállalkozásmenedzsment (Entrepreneurship)

Vezetéstudomány története (Management History)

Az Akadémia víziója és küldetése a következő:

Vízió: Elősegítjük és támogatjuk egy jobb világ megteremtését a szervezés-vezetés (Menedzsment) oktatásán és tudományosságán keresztül. (We inspire and enable a better world through our scholarship and teaching about management and organizations.)

Küldetés: Küldetésünk egy élő és támogató közösség kialakítása és működtetése a menedzsment tudomány képviselői számára, az ötletek összekapcsolásának és feltárásának jelentősen bővülő lehetőségének biztosítása céljából. (To build a vibrant and supportive community of scholars by markedly expanding opportunities to connect and explore ideas.)

Az Emberi erőforrás szekciónak közel 3.300 tagja van. Az Akadémiának az öt USA-beli (Kelet, Közép-Nyugat, Dél-Nyugat, Nyugat és Dél) mellett két külföldi (Ázsia és Dél-Amerika) tagozata van.

Az Akadémia öt igen magas impact faktorú szakfolyóiratai a következők: (1) Academy of Management Annals, (2) Academy of Management Learning and Education (AMLE), (3) Academy of Management Journal (AMJ), (4) Academy of Management Review (AMR) és (5) Academy of Management Perspectives (AMP) – korábbi: Academy of Management Executive (AME).

A szervezet székhelye hosszú ideig – rotációs alapon – különböző amerikai egyetemeken volt. 1994-2006 között a new yorki székhelyű a Pace Egyetem (Pace University) adott helyet az Akadémia központi adminisztrációjának. Az elmúlt évben megszűnt ez a helyzet. A New Yorktól 50 kilométerre található Briarcliff Manor kisvárosba helyezték át ennek a nagy presztízssű szervezetnek a székhelyét.

Az évente megrendezett konferenciák jellemzői, hogy az utóbbi években 10.000-12.000 fő vett részt eddig azokon. 1.500-2.200 szekcióban tárgyalták a menedzsment fentiekben jelzett területeit.

Az Amerikai Vezetéstudományi Akadémia 77. Konferenciája – 2017

Ez évben a Georgia állambeli Atlantában – 1996-os Olimpiai Játékok helyszínétől nem messze – rendezték meg augusztus 4-8. között az Akadémia 77. évi konferenciáját.²⁸

Konferencia címe: ***At the Interface***²⁹

Résztvevők száma: 10.200 regisztrált fő

Szekciók száma: 2.148

HR és OB szekciók száma: közel 60

²⁸ A szerzőnek a korábbi évekhez hasonlóan az idén is módja volt részt venni a konferencián.

²⁹ Rendszerek, fogalmak vagy emberek összekapcsolását, egymásra hatását értik ez alatt a fogalom alatt.

Kiállítók (nemzetközi könyvkiadók és a menedzsment oktatást segítő szoftver, szimuláció megoldásokat kínáló és esettanulmány beszállítók): 60

A konferencia legfontosabb tanulságai dióhéjban a következőkben foglalhatók össze:

- Az amerikai és az angolszász résztvevőket nagyban befolyásolták a **Trumpizmus**, a **Brexit** és az **új ausztrál bevándorlási szabályozás** következményei. A stratégiai témákban mindig szóltak az előadók az előzőleg említett három tényező valamelyikéről.
- A **terrorizmus nem játszott** különösebb szerepet a konferencián elhangzott közel 8.000 előadásban.
- A **menedzsment technológia** megváltozása és a teljes **hálózatosodás** fontos témává lépett elő. Maga a konferencia témája is ez volt, ahogy azt korábban írtuk, az „interface” témához kapcsolódott.
- A **„szoft” megoldások**, így például a magatartás (behaviour), a kompetencia vagy vezetői viselkedés kiemelt szerepet játszottak a különböző szekciókban – legyenek azok stratégiai, marketing, logisztikai vagy éppen HR témájúak.
- A **sokszínűség (diversity)** szelleme többféleképpen is a konferencia egyik leglényegesebb jellemzője volt. A résztvevők közel 150 nemzetet képviseltek. A sokszínűségi kérdéskört (nép, faj, nem, életkor stb.) nagyon sokféle oldalról vizsgálták a különböző előadók és kutatók.
- A **kelet-európai témák nem játszottak** fontos szerepet ezen a konferencián.
- Érezhetően kezd átalakulni a **menedzserképzés** is. A korábbi években domináns; előadáson, esetmegoldáson és egyéni vagy csoportprezentáción alapuló képzés kezd megváltozni. Előtérbe kerül a szimuláción, az azonnali interakción vagy digitális eszközökön alapuló oktatás. Nagyon sok ülést a bevezető előadások után **csoportos formában** folytattak le.
- A menedzser tankönyvpiacon hatalmas a kínálat. A nagy nemzetközi kiadók (Berrett, Kogan, Person, SAGE, Springer, Thomson stb.) **elkészítő méretű választékkal** jelentek meg idén is a konferencia mellett megrendezett nemzetközi könyvkiállításon.

Az Amerikai Vezetéstudományi Akadémia 78. Konferenciája – 2018

Az Akadémia Igazgatótanácsának döntése alapján a következő évi 78. konferenciát Chicagóban (Illinois állam) rendezik meg 2018. augusztus 10-14. között.

A tervezett konferencia címe: **Improving Life**

A tervezett konferencia célja: Milyen módon képesek a szervezetek (vállalatok/intézmények) hozzájárulni az általuk foglalkoztatottak egészségéhez és jólétéhez? Milyen szerepet játszanak a szervezetek az egyének, csoportok, közösségek, országok, régiók és a világ jólétének javításában?

BODNÁRNÉ BODA DOROTTYA

A ROMÁK FOGLALKOZTATÁSÁNAK GYAKORLATI MODELLJEI

Összefoglaló a műhelybeszélgetésről

A mélyszegénységben élő, vidéki szegregátumok lakóinak gazdasági és munkaerő-piaci integrációja a jelenlegi és a jövőbeli foglalkoztatás egyik kulcskérdése. A sokféle, strukturális feltételeken és szocializáción keresztül újratermelődő hátrány leküzdése olyan kihívás, amelyik a szociális, az oktatási, az egészségügyi, foglalkoztatási szakpolitika összehangolt irányítását, és szervezeteinek a helyi együttműködését igényli.

Melyek az eddigi intézkedésekkel kapcsolatos helyi tapasztalatok, és mik azok az igények, amire az államigazgatásnak a felzárkóztató programok szervezése során reflektálnia szükséges? Ezekről a kérdésekről tartott műhelybeszélgetést a Belügyi Tudományos Tanács Közfoglalkoztatási Munkacsoportja és a Belügyminisztérium Közfoglalkoztatási Statisztikai, Elemző és Monitoring Főosztálya 2017. június 21-én „A romák foglalkoztatása” címmel. A rendezvény hallgatóságát az államigazgatás különböző szervezeteinek a halmozottan hátrányos helyzetű, illetve roma emberek számára szervezett programokkal foglalkozó szakértői valamint a Munkacsoport tagjai képezték.

A műhelybeszélgetésen **Durst Judit**, az University College London kutatója, a mélyszegénységben élők körében, résztvevő megfigyelésen alapuló kutatásokat folytató antropológus, **Kovács Gábor** szociológus, a Máltai Gondoskodás Non-profit KFT ügyvezetője, a Szeretetszolgálat foglalkoztatási projektjeinek vezetője, illetve koordinátora és **Bogdán László**, a Baranya megyei 411 fős Cserdi faluvezetője tartottak előadást majd válaszoltak a hozzájuk intézett kérdésekre. A beszélgetést a jelen jegyzet írója moderálta.

*

Az **antropológus szerint** a mélyszegénységben élők megélhetési stratégiája és munkaerő-piaci magatartása alkalmazkodik az élethelyzetükhöz, és lehetőségeikhez.

A példaként felhozott települések egyike egy határmenti elgettősodott falu, ahol mélyszegénységben és kilátástalanságban, a helyi hatalmasoknak (a kiterjedt kapcsolatokkal rendelkező polgármesternek és a helyi uzsorásoknak) kitett kiszolgáltatottságban élnek az emberek. Az alacsony (maximum 8 osztályos) iskolai végzettség, a rossz tömegközlekedési viszonyok és a romákat érő munkaerő-piaci diszkrimináció mellett az eladósodottság az egyik akadálya a formális munkaerőpiacon való elhelyezkedésnek, hiszen az adósságtörlesztésre menő levonások után megmaradó jövedelem nagysága nem elég nagy ahhoz, hogy az elhelyezkedéssel járó költségeket és veszteségeket ellentételezze.

A helyi válasz a megélhetés nehézségeire a közfoglalkoztatásban való részvétel, és annak a (nem faluból származó) roma polgármesternek az újraválasztása, aki annyi közfoglalkoztatási programot hoz a faluba, hogy mindenki tud dolgozni. Mert, ahogy a választást megelőző napokban szinte mindenki egyhangúan megfogalmazta a falusi munkanélküliek közül, „*mi arra szavazunk, aki munkát hoz nekünk*”. Az antropológus tereptapasztalatai szerint a magyar településszerkezet olyan, hogy az aprófalvak életében meghatározó a helyi vezetés szerepe. „*A mai magyar településvezetők nagyon nagy függetlenséget kaptak abban, hogy hogyan oldják meg ezekben a többségi társadalomról leváló falvakban a mélyszegénység problémáját, rettentő sok múlik a helyi vezetőkön.*”

Bodnárné Boda Dorottya kutató, vezető főtanácsos, Belügyminisztérium.

A másik példája a „cigányfaluval” gyakorlatilag szomszédos, sokat ünnepelt település volt, ahol – részben a korábbi helyi vezetés politikájának köszönhetően – még a hetvenes években integrálódtak a helyi, úgynevezett „parasztcigányok” a helyi többségi társadalomba, és ezt az előnyös pozíciójukat a mai napig sikerült megőrizniük. A falu polgármesterének „networkjén” keresztül, a település „parasztcigányainak” sikerült az amúgy Szlovákiában is meglévő, romákkal szembeni munkaerő-piaci diszkrimináció ellenére (a helyi nem roma polgármester kezességvállalása mellett) a közeli, határmenti szlovák településre ingázva, magánvállalkozásoknál rendszeres, bejelentett munkát találni. A közmunkát cigányprogramnak tartják, mindent elkövetnek, hogy elkerüljék.

A harmadik példa egy ipari múlttal rendelkező kisváros, ahonnan a szakmunkások (etnikai hovatartozástól függetlenül) általában Németországban dolgoznak, vendégmunkásként, kéthavonta néhány napra hazalátogatva családjukhoz. Ugyaninnen a képzetlen, de a mélyszegénységben élőknel jobb helyzetben lévő romák – a kiterjedt nagycsaládok rokoni kapcsolatait társadalmi tőkeként, a migráció során használható legfontosabb (kockázat- és költségcsökkentő valamint információt közvetítő erőforrásként használva – előbb Kanadába, később angliai ipari városokba migráltak. Olyan településekre, ahol még a szakképzetlen, angolul nem, vagy csak minimális szókinccsel beszélő bevándorlók számára is bőven akad munkalehetőség. Míg Kanadában a menekültként kivándorolt romák zöme építőipai segéd- illetve betanított munkákból, meg vasazásból él, addig Angliában jelenleg a többi kelet-európai bevándorlóval együtt gyárakban, alacsony státuszú munkakörökben dolgoznak.

„Látszik tehát, hogy, néhány kivételtől eltekintve, a szegények kutatott csoportjai aktívan adaptálódnak az őket körülvevő társadalmi, gazdasági, globális körülményekhez, illetve innovatívan reagálnak a számukra is elérhető lehetőségek megnyílására. Még a hosszabb ideje szegénységben élő családok, egyének zöme is aktív szereplőjévé válhat a munkaerőpiacnak, ha hirtelen jön egy lehetőség, például egy elkötelezett helyi vezető (mint Cserdiben), aki megfelelő fejlesztési programokat hoz a faluba. Más esetben – éppen, egyéb itthoni megélhetési lehetőség hiányában – kialakul egy csoportnál a 'migrációs kultúra' (az a meggyőződés, hogy az egyéni, családi boldogulás csakis és kizárólag külföldön vagy külföldi munkavállalással érhető el), és ennek nyomában kiépül egy 'migrációs ipar' (pl. taxi buszok, amelyek sofőrjei nemcsak háztól házig viszik a külföldön dolgozókat, de gyakran munkaközvetítésben is szerepet vállalnak)”.

A nagycsaládok „erős kötéseinek” a fény- és az árnyoldalai is megmutatkoztak a példákban: a kutató által vizsgált, mélyszegénységben élő aprófalvakban még az iskolázottabb (szakmunkás végzettséget szerzett) fiatalok is a településen maradnak, és az erős rokoni kötődések mentén a korai családalapítást választják. A vizsgálatban szereplő kisvárosban pedig éppen – a külföldi munkavállalással szerzett megélhetést választó, migráló nagycsaládok esetében – a nagycsaládi „network” válik a társadalmi és térbeli mobilitást elősegítő tőkévé: a rokoni szálak mentén szőtt kapcsolathálón keresztül jönnek-mennek a migrációt egyáltalán lehetővé tevő információk a kinti álláslehetőségekről, megélhetési körülményekről, a boldogulás különböző módjairól. Sokszor az anyagi segítség is innen származik.

*

Az antropológus által vázolt, mélyszegénységben élő szegregátumban élők problémái minden hasonló helyzetben lévő településen visszaköszönnek a **Szeretetszolgálat foglalkoztatási programjaiért felelős szociológus** szerint.

A kilátástalan helyzet fontos összetevője az állami feladatok és szolgáltatások alacsony színvonala, vagy hiánya. Egyetértett abban is a két előadó, hogy a civil szervezetek ezeken a települése-

ken csak ritkán lehetnek eredményesek, a Máltai Szeretetszolgálat is csak akkor indít programot, ha a település vezetői szívesen látják, vagy segítségül hívják.

A szegregátumok problémáira, – a telepes falvak mellett a hasonló problémákkal küszködő városi telepésekre is gondolva, – a jelenléten alapuló lépésenkénti modellt dolgozták ki a karitatív szervezet munkatársai. Tarnabodi, Gyulaji, Kecskeméti és Pécsi helyszíneiken a helyszínhez, a helyi problémákhoz igazított programok csak azokban az esetekben irányultak direkt foglalkoztatásra, amikor úgy ítélték meg, hogy a helyi problémák megoldásában anélkül nem jutnak előre.

Tarnabodon, 12 évvel ezelőtt ingázással sem voltak elérhető munkahelyek, emiatt az első lépésben megoldandó feladatnak a munkahelyek létesítését gondolták. Az akkori szabályozás lehetőségével élve egy nagyon kedvező, fenntartható tevékenységet folytató, máig önfenntartó üzemet létesítettek. A komplex fejlesztési program terepéül szolgáló Tiszabő-Tiszabura térségben a kiterjedt közfoglalkoztatás mindenkinek munkát ad, az ebből való továbblépésre azonban csak akkor nyílt lehetőség, amikor egyrészt az építőipari kereslet élénkült a környéken, másrészt egy tranzit foglalkoztatási pályázat segítségével betanított kőműves képzésre nyílt lehetőség. A képzéstől valamint az itt, és a közfoglalkoztatási programokban szerzett gyakorlattól a Szeretetszolgálat munkatársai azt remélik, hogy feláll majd egy 30 fős brigád, amelyik a nyílt munkaerőpiacon is megállja a helyét.

Ahol a Máltai Szeretetszolgálat által kínált, illetve felkínált foglalkoztatás nem biztosít elegendő jövedelmet, ott az ingázás és a piaci munkáltatás lehet csak megoldás. A romák munkavállalási hajlandóságát vizsgáló esettanulmányok visszatérő megállapítása, hogy jelentős azoknak a száma, akik a munkaerőpiacon reálisan elérhető jövedelemtöbblet elérése érdekében sem ingázni, sem elköltözni nem hajlandók.³⁰ Az adósságok miatt piaci munkát vállalni kényszerülő roma embernél nagyon komoly támogatással, mentorálással érték el, hogy benn maradjon azon a munkahelyen, ahova ingázni kellett. Látni kell, hogy a nagycsaládos roma embereknél különösen fontos kérdés a lakóhely és a munkahely távolsága. Amikor gyökeret vert azon a helyen, annyi embert vitt magával, ahányan az autóba befértek.

A következő lépés az, hogy sok embernek kell vállalnia munkát a környéken, a nagy multinacionális vállalatnál. Az elhelyezkedést egyrészt könnyíti, hogy a multi színvonalú foglalkoztató, másrészt a munka egyszerű betanított munka. A Gyulaji példa a nehézségekre és a megoldásra is rámutat: a közvetítő cég toborzásai mindaddig sikertelenek voltak, amíg a szociális munkás össze nem kötötte a keresletet a kínálattal. Miután a hirdetésből értesült a munkáról, elvitte az embereket tesztet írni. Az első teszten a 8 általánost végzett emberek nem feleltek meg. Megismerve az elvárásokat a szociális munkás legközelebb felkészítette a jelentkezőket, akik ezt követően már sikeresen felvételiztek. *„A következő két-három alkalommal ez olyan sikeres volt, hogy most már 70 ember tud dolgozni, ami azt jelenti, hogy szignifikánsan javult a település munkaerőpiaci helyzete.”*

A foglalkoztatással kapcsolatos problémákat ugyanakkor a szervezet igyekszik a karitatív, a családok jólétének növelését szem előtt tartó céljainak megfelelően megoldani. *„Ezért is merül fel a kérdés, hogy mekkora érték a helyi foglalkoztatás? Azt látjuk, hogy a jelenlegi tendencia az, hogy mindenhol elvárás, hogy a munkavállalók legyenek mobilak. Nekünk ezzel kapcsolatban fenntartásaink vannak. Egyrészt szerintem már többnyire mobilak, viszonyítva a 10 évvel ezelőttihez. Másrészt, azt látjuk, hogy inkább helyi, mikroszintű mobilitási szükségletekkel találkozunk.”*

³⁰ G. Fekete Éva: A vidéki munkanélküliség tömegessé válásától az új foglalkoztatási modellekig. Hermann Ottó Intézet, Miskolc, 2015.

A mélyszegénységben élők karitatív szervezetek általi foglalkoztatás nagy csapdát rejt, hiszen a szociálisan érzékeny munkáltató hajlamos a szociális nehézségek ismeretében engedni a teljesítmény-követelményekből. A szociális problémákat másképp kell megoldani, különben az átmeneti foglalkoztatás soha nem vezet majd ki a munkaerőpiacra, nem készíti fel a munkavállalót a piaci elvárások teljesítésére.

*

A professzionális segítő és a polgármester egyetértettek abban, hogy az egyéni és közösségi felelősség viselése a munkapiaci helytállás megkerülhetetlen eleme. *„El kell mesélnem ezzel kapcsolatban egy történetet. 15 embert kerestek szociális gondozónak. Egy régióban sok száz embert behívtak és akkor Cserdiből 10-t választottak. Bekerültek tizen ebbe a munkába, és képzeljék el, azok a fűjölős cigány gyerekeknek, amikor odamentünk a tesztre, remegett minden testrészük, minden testnyílásuk összeszűkül, mert féltek. Ez volt az első alkalom az életükben, hogy valaki előtt szerepeltek. Be kellett vállalniuk a bénaságukat, a gyengeségüket, az erősségüket. Ugyanazok az emberek 2 napra rá (szociális ápolóként helytállva) majdnem életet mentettek. És ma a tízből kilenc nagyon megbecsült, nem cigány, hanem ember képét mutatja a világnak. Normális bérekért, és úgy járnak az utcán, hogy felelősség van bennük.”*

A faluvezető – elmondása szerint – a faluban élő egyének és a közösség egészének a sokoldalú fejlődését tartja szem előtt, a fejlesztés, vagy inkább nevelés a falu mindennapi életének része. A polgármester szemérvizsgálattal mutat rá a szükségtelen költsékre, az általa helytelennek tartott életmód elemekre. Megkérdezi például, hogy miről volt szó az asztalnál vacsorázás közben és mi van az uzsonnás zacskóban. Az önvizsgálat nagyon fontos egy közösség életében. *„Közel négyezer olyan tanulmány készült el tíz év alatt, amiket cserdi lakosok készítettek. ... Megfognak különböző témákat és kielemeznek: Milyen volt elmenni a Sparba és milyen volt a dögkúthoz tartozni?”*

A polgármester szerint a cigányoknak el kell mondani, hogy mi a jó, mert fogékonyak rá. *„A cigányságtól azt várjuk el, hogy keddről szerdára jó legyen, de azt nem mondjuk meg, hogy kihez igazodjon. ... Az egyéneknek meg kell erősíteni tudatukban, hogy ő is ember. Ha folyton leminősítenek valakit, úgy is fog viselkedni. ... Le kell szoktatni a mélyszegénységben élő embereket arról, hogy felfelé tartott tenyérrel kuncsorogjanak. ... Folytatjuk az adományozást, sőt civileket vontunk be. Pécs város önkormányzatával egy civil szervezettel és egy női jogvédő szervezettel a Cserdi önkormányzat összeáll és ősztől pécsi és Pécs város környékén élő szegény hajléktalanokon akarunk segíteni.”*

Cserdiben a közfoglalkoztatás a munkahely. A polgármester szerint a szükséges rossz 1-1,5 évig jó, de aztán fásulttá válnak az emberek, elvesztik az új iránti fogékonyságukat. *„Bármi új terményt behozol, azt hamar megtanulják, képesek nagyon hamar megtanulni ezek az emberek, képesek önállóan utánanézni, mert valljuk be, minden cigánynak van facebookja, meg okostelefonja.”*

A továbblépés lehetőségeit – azon kívül, hogy a falu lakóinak munkapiaci elhelyezkedését segíti – az oktatásban és a kisvállalkozói szféra romákkal kapcsolatos attitűdjének megváltozásában látja. *„Az a cél, hogy a kis és közepes vállalkozások vegyék észre, hogy a betanítható munka az könnyen betanítható, a szakmapolitika pedig vegye észre, hogy a szakmunkás képzés az nagyon fontos lenne a cigánytársadalomnak. ...A cigánygyerekek képzését az is nehezíti, hogy a szülők támogatására nem számíthatnak.”*

„Az a szülő, akinek az alultáplált iskolai végzettsége a küszöböt veri, az nehezen tud leülni a gyerekével tanulni.” A cigánysággal szembeni előítéletek a polgármester szerint akkor oldódhatnak, ha a cigányok maguk szembenéznak az általuk elkövetett hibákkal, másrészt pedig a társadalomtól és a szakmapolitikáktól lehetőségeket kapnak arra, hogy szakmunkássá válva bizonyíthassanak.

Azt kéne elérni, hogy a cigányok „beépülhessenek a társadalom minden szegletébe, és jelen lehessenek a magyar közélet minden szintjén.”

*

A műhelybeszélgetés a közönség soraiból érkező kérdésekkel és észrevételekkel folytatódott. Az első, elméleti-kutatói tisztázó kérdés a roma foglalkoztatás és a mélyszegénységben élőkkel kapcsolatos szakmapolitikák viszonyára vonatkozott. Az idekapcsolódó szakmai konszenzus szerint a magyarországi mélyszegénység etnicizálódik, és erőteljes a lakóhely szerinti szegregáció, a gettósodás. A szakmapolitikák szempontjából a különböző programok célcsoport, illetve adekvát eszköztára miatt van jelentősége a kérdésnek. A szakirodalom tapasztalatai szerint a hátrányos helyzetűeket megcélzó foglalkoztatás és felzárkóztató programok alacsony hatékonysággal érik el a roma mélyszegénységben élőket.³¹

Az antropológus által felvázolt, értelmezési keretként, kognitív percepcióként értelmezett „szegénység-kultúra”, vagy inkább a szegények – persze korántsem homogén - attitűdjei (az a sajátos értelmezési mód a szegények között, hogy hogyan működik a világ) számos, a munkaerő-piaci magatartást is befolyásoló sajátosságot megmagyaráz (pl. a családok erős kötődéseit). A lakóhelyi szegregáció, és a falvak elgettósodása pedig a többségi társadalom mintáinak szerepét csökkenti. Ugyanakkor tapasztalatai szerint a kizárólag romákat célzó programok erőteljesen diszkriminatív környezetben kevésbé sikeresek. *„Angliában például a Brexittel a palackból kiszabadított, erőteljesebbé vált diszkrimináció, etnikai megkülönböztetés körülményei között a magyar romák inkább az 'etnikai láthatatlanság' stratégiáját választják, minthogy romaként tekintsen rájuk a környezetük, éppen emiatt több közösségük visszautasít minden olyan NGO által kezdeményezett programot, ami romaként kezeli őket.”*

A Cserdi polgármester megközelítése szerint a felzárkózás csak az identitás felvállalása esetén lehetséges, ebből következően a roma identitás vállalását feltételül szabó, „Nő az esély” program – ahogy erről szó volt – sikeresen rekrutált Cserdiből.

A foglalkoztatási programokért felelős szakértő szerint a munkáltatók már nem tesznek különbséget a náluk dolgozó roma és nem roma között, az egyének megítélésének szempontja a munkamorál és a teljesítmény. Ugyanakkor a belépést a munkaerőpiacra az etnikai diszkrimináción kívül is számos sajátos akadályozottság nehezíti. *„Ha meg elmegyek egy településre, ahol a 742 emberből 720 roma, akkor persze, hogy azt mondom, hogy van olyan, hogy roma foglalkoztatás, mert van egy csomó ember, aki a közfoglalkoztatásig sem jut el. És akkor azt mondom, hogy velük egyénileg és közösségileg is kell valamit csinálni.”*

Egy másik hozzászólásban – a korábbiakban már említett – a kormány által kiemelten kezelt „Nő az esély” programot a projektvezető mutatta be a műhelybeszélgetés hallgatóságának. A kedvezményezett Szociális és Gyermekjóléti Főigazgatóság uniós forrásból 400 roma ember foglalkoztatását és képzését vállalta. A projekt újdonsága, hogy a képzési elemet megelőzi a foglalkoztatás, így a képesítés idején már tapasztalatokkal rendelkeznek a munkáról. A hároméves projektből tizenöt hónapot tesz ki a képzés. Az átlagosnál hosszabb képzési időt az magyarázza, hogy a tematikában a gondozó-ápoló képezés mellett identitást erősítő beás, illetve lovári nyelvtanulás, és angol és német képzés is szerepel. Ezzel a képesítés a projekt tervezői szerint „EU-kompatibilissé” válik, s ha a képzést követően a munkavállalók külföldön szeretnének szerencsét próbálni, azt már komoly szakmai háttérrel tehetik meg, nem pedig kiszolgáltatott betanított munkásként vagy segélyesként.

³¹ Két aktív munkaerő-piaci program romaintegrációs és foglalkoztatási hatásának értékelése Budapest Intézet, 2013. A magyarországi cigányság helyzetének javítására és felemelkedésére a rendszerváltás óta fordított támogatások mértéke és hatékonysága. Helyzetfeltáró, összegző tanulmány Állami Számvevőszék, 2008, Budapest.

FAZAKAS IDA

A PÁLYAVÁLASZTÁSI TANÁCSADÁS JELENE, JÖVŐJE ÉS FEJLESZTÉSI LEHETŐSÉGEI A PEDAGÓGIAI SZAKSZOLGÁLATOKBAN

A Magyar Pedagógiai Társaság Pályaorientációs Szakosztálya és a Heves Megyei Pedagógiai Szakszolgálat közös rendezvényt tartott 2017. szeptember 6-án Egerben, amelynek célja egyrészt az iskolai pályaorientáció helyzetének megvitatása, másrészt konkrét módszertani lehetőségek megismertetése volt. Rövid összefoglaló a rendezvényről.

Egerben az Eszterházy Károly Egyetem kápolnája méltó helyszínt biztosított a színvonalas előadásoknak. A rendezvényre közel nyolcvan volt kíváncsiak. Tizenegy megyéből érkeztek a résztvevők, főként pedagógiai szakszolgálatok munkatársai, valamint általános és középiskolai pedagógusok.

Ballagó Zoltán, az Egri Tankerületi Központ igazgatója és **Balázsne Csuha Mária**, a Heves Megyei Pedagógiai Szakszolgálat főigazgatója köszöntötték a résztvevőket és megnyitották a rendezvényt. Az előadók között szerepeltek a Magyar Pedagógiai Társaság Pályaorientációs Szakosztályának elnöke és titkára, a Heves Megyei Pedagógiai Szakszolgálat munkatársai és az Eszterházy Károly Egyetem oktatói. Összesen hét előadás volt hallható.

Az előadásokban a pályaorientáció témakörét előbb tágabb globális, társadalmi szinten, majd szervezeti megközelítésben tárgyalták az előadók, de szó volt a személyes tanácsadás lehetőségeiről, valamint módszertani fejlesztésekről is.

Borbély-Pecze Tibor Bors a Magyar Pedagógiai Társaság Pályaorientációs Szakosztályának elnöke „Az életút-támogató pályaorientáció globális trendjei” címmel tartotta meg előadását. Definíálta az élethosszig tartó pályaorientációt (lifelong guidance), hangsúlyozta, hogy folyamatként kell tekintenünk a pályaorientációra, az nem lehet egyetlen időponthoz kapcsolódó tevékenység. A szolgáltatások nemcsak az átmeneti szakaszokban – például az iskolaváltáskor – kell elérhetők legyenek, hanem az egyén az egyén egész életén keresztül. Kiemelte, hogy ez a megközelítés élethosszig tartó perspektívát igényel a szolgáltatásokat kidolgozó és biztosító rendszer részéről, az élet teljes körére kiterjed, a formális és nem-formális tevékenységekre is.

Arról, hogy a pályaorientáció hogyan jelenik meg a nemzeti tantervekben és milyen elméleti háttérrel, nemzetközi példákat láthattunk. Vannak országok, ahol tantervekbe integráltan van jelen az életút-támogató pályaorientáció, és értékelik, mérik a hatékonyságát, illetve van, ahol ez hiányzik a közpolitika és a gyakorlat szintjén. Kiemelte Dél-Korea példáját, amelynek pályaorientációs reformjai sok tanulsággal szolgálhatnak számunkra. Egy, a mienkhez hasonló gazdasági helyzetben beemelték a pályaorientációt a tantervekbe, az iskolai pályaorientációs tevékenység nemzeti fejlesztési stratégiai szintre került. Pályaorientációs Főosztályt hoztak létre, CareerNet informatikai rendszer készült a tanárok és a pályaorientációs rendszerben feladatokat ellátó szakemberek és felhasználók munkájának támogatására, továbbképzési programok indultak a tanárok részére, kialakították az állami foglalkoztatási szolgálat rendszerét, végül – egy kísérleti időszak tapasztalataira alapozva – 2015-ben megszületett az első önálló Pályaorientációs törvény.

Fazakas Ida főiskolai docens, Eszterházy Károly Egyetem.

Azt a tanulságot emelte ki az előadó, hogy a pályaaorientációs politikára többnyire akkor van igény egy országban, ha a munkaerőpiacon feszültségek kelteznek. Kevés olyan állam van, ahol a lakosság életpálya-építési készségekkel (career management skills) való korai felvértezését főként pedagógiai-oktatáspolitikai feladatnak tekintik.

Magyarországon, bár eltelt 25 év a politikai rendszerváltás, az államszocializmus vége óta, a napi tanácsadási praxis gyakorlati keretei továbbra is erőltetik az iskola- és pályaválasztást, miközben kevés hangsúlyt kap az egész életútra, életpályára történő felkészítés és a képessé tétel, tehát az „életút-támogató pályaaorientáció tekintetben még ma is későn jövőnek számítunk”.

Tajtiné Lesó Györgyi, a Heves Megyei Pedagógiai Szakszolgálat pályaválasztási tanácsadó pedagógusa a napi gyakorlatukról számolt be és azokról az együttműködésekről, amelyek az elmúlt években kialakultak a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás területén Heves megyében. Az előadásában hallhattuk, hogy milyen törvényi, rendeleti háttér segíti vagy nehezíti a napi praxist, amely ritkán mutat egyezést a korábbi globális szintű megközelítéssel. Sokkal szűkebb értelmezési keretben enged mozgásteret a gyakorló tanácsadók számára, gyakran visszatérve a pályaválasztás, iskolaválasztás gondolatkörébe.

Az együttműködések tekintetében jó gyakorlatokat ismerhettünk meg. Megalakult a Pályaválasztási Tanácsadás Regionális Szakmai Munkaközössége, a Hajdú-Bihar, Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Heves megye szakszolgálatában dolgozó tanácsadókat tömörítő szakmai szervezet, ahol rendszeres szakmai megbeszéléseket tartanak.

Kiadványokat készítenek, pl. Pályaválasztási, továbbtanulási KISOKOS pedagógusoknak, külső együttműködések kezdeményeznek más szakmai szervezetekkel. Kiemelte sikeres együttműködésüket az iparkamarával. A mostani szakmai nap is ennek a kiterjedt együttműködési hálózának köszönhetően lehetett ilyen széles körben ismert, sok résztvevőt megmozgató.

Kolozsvári Csaba gyógypedagógus, az Eszterházy Károly Egyetem fogyatékosügyügi koordinátora egy nagyobb kutatás egyik elemét mutatta be, amely a tanulási zavar diagnózissal rendelkező tanulók továbbtanulási elképzeléseiről szólt. A kutatás során igazolást nyert az a feltevés, mely szerint a specifikus tanulási problémáról szakértői véleménnyel rendelkező tanulók jellemzően kisebb mobilitási lehetőséget biztosító iskolatípust (szakiskola, szakközépiskola) jelölnek meg és rövidebb tanulmányi időt terveznek az oktatási rendszeren belüli továbbhaladási elképzeléseikben, mint a kontrollcsoport tanulói. Az, hogy a tanulási zavar diagnózissal rendelkező tanulók rövidebb iskolai pályafutást terveznek, mint szakvéleménnyel nem rendelkező társaik, hosszútávon a munkaerőpiac szempontjából nagy veszteségnek tekinthető, annál is inkább, mivel ezeknek a tanulónak az aránya a közoktatásban meglepően magas (116 300 tanuló, a teljes magyarországi tanulópuláció közel 7,5 százaléka, 2015-ös KIRSTAT adat).

Az előadó összegzésében kiemelte, hogy a köznevelésben uralkodó medikális szemlélet, deficit modell nem alkalmas arra, hogy az iskolarendszerből való kilépéskor a tanulási zavar kategóriába sorolt tanulók társadalmi erőforrásokhoz való hozzáféréseinek esélyeit kiegyenlítse.

A délutáni módszertani, gyakorlatorientált részben **Kenderfi Miklós** egyetemi docens, a Pályaaorientációs Szakosztály alelnöke a hátrányos helyzetű tanulók pályaaorientációjának új módszertani lehetőségeiről tartott nagyon színes bemutatót. Olyan, a gyakorlatban is hasznosítható ötleteket, megoldásokat láttunk, amelyek biztosan inspirálták a résztvevőket. Beszámolt arról az eljárásról, módszertani lehetőségről amely Euroguidance Pályatanácsadói Díjat kapott, és sikeresen alkalmazható a hátrányos helyzetű csoportokban.

Juhász Ágnes, a Pályaorientációs Szakosztály titkára előadásában a pályaorientációban használható hiteles, aktualizált, megbízható és könnyen hozzáférhető információk szerepéről beszélt, hangsúlyozva, hogy az önálló információszerzés megfelelő szakmai tevékenységet, módszertani és szakpolitikai támogatást igényel. Konkrét példákat láthattunk, hogy milyen elvárások fogalmazódnak meg az információforrásokkal kapcsolatban. Praktikákat mutatott be arra vonatkozóan, hogy hogyan ismerjük fel a hiányosságokat, pontatlanságokat. Ötletekkel is szolgált arra vonatkozóan, hogy mit tehetünk azért, hogy rendelkezésünkre álljanak a tájékozódáshoz, az információs tanácsadói és tanári munkához szükséges információk és eszközök.

Fazakas Ida főiskolai docens az egri Eszterházy Károly Egyetemen folyó fejlesztési munkájukról számolt be. Bemutatta azokat a konkrét módszertani eszközöket, társasjátékokat, amelyek sikeresen használhatók mind iskolai környezetben, osztályfőnöki órán, csoportos tanácsadásokon, mind nagyobb rendezvényeken, börzéken, kiállításokon. Továbbképzési programot is akkreditáltak, ahol ezeknek a módszertani eszközöknek a használata megtanulható.

Iványi Tímea, a Heves Megyei Pedagógiai Szakszolgálat munka- és pályatanácsadó szakpszichológusa munkáját pszichológusi szemszögből mutatta be. Ismertette munkája elméleti hátterét, valamint azokat a tanácsadásban használt önismereti tartalmakat, amelyeket egy-egy tanuló esetében vizsgálnak.

*

A szakmai nap egyik központi gondolata az információs tanácsadás és a pályaismereti tevékenység azonos szintű fontosságának kiemelése volt a hagyományos öndefinícióra épülő tanácsadói munka mellett. A másik fontos, minden előadó által hangsúlyozott elem pedig a folyamatelv volt vagyis, hogy a pályaorientációs tevékenység akkor lehet hatékony, ha az nem egyszeri esemény az iskola/osztályok életében, hanem szervesen épül be folyamat jelleggel az iskolai pedagógiai tevékenységbe, illetve nem szűkül le a továbbtanulás, iskolaválasztás kérdésére, inkább az élet-pálya építés kompetenciáit erősíti.

Fazakas Ida a hozzászólások, vélemények után megköszönte az előadók színvonalas és részletes előadásait és kifejezte reményét a folytatásra.

A rendezvényről hírt adott a Líceum Tv, Eger TV és az Eger Rádió is.

A konferencia résztvevői jó hangulatú, családi és hasznos időt tölthettek együtt és további együttműködés reményében távoztak.

Az előadások anyagai elérhetőek a Magyar Pedagógiai Társaság honlapján:

<http://pedagogiai-tarsasag.hu/a-palyavavalasztasi-tanacsadas-jelene-jovoje-es-fejlesztesi-lehetosegei-a-pedagogiai-szakszolgalatokban/>