

Munkaügyi Szemle

Az emberi erőforrással foglalkozók digitális szakfolyóirata

61. évfolyam

2018 / 4. szám

FÓKUSZBAN

- 2 Fodor T. Gábor: A munkajog vége vagy a szolidaritás kezdete?

ELEMZÉSEK, VÉLEMÉNYEK

- 5 Juhász Ágnes: Lehet-e jó egy szakmaszerkezeti döntés?
14 Borbély-Pecze Tibor Bors: Munkaügyi szolgálatok tevékenysége: pilot, monitoring, értékelés
19 Rácz Katalin – Hamza Eszter – Márkiné Tóth Orsolya – Szabó Dorottya: Agrár munkaerő-piaci tendenciák és munkaerő-utánpótlási stratégiák
38 Juhász Tímea – Kálmán Botond – Tóth Arnold: A női és a férfi karriertervezés különbségei

KRÓNIKA

- 45 Nagy Katalin: Foglalkoztatáspolitikai, oktatási és szociális helyzet Magyarországon – az Európai Bizottság 2018. évi országjelentése
48 Bagó József: Mégis miért dolgozunk? (recenzió)
51 Szellő János: A foglalkoztatáspolitikai 25 éve (recenzió)
54 Kenderfi Miklós: 18 éves a Gödöllői Pályaorientációs Iskola
60 Granát Marcell: Innováció, integráció és mobilitás. Az európai fenntartható foglalkoztatás kilátásai (konferenciabeszámoló)

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 Munkajog (folyóirat) • Magyar Pedagógiai Társaság Pályaorientációs Szakosztály • Pécsi Tudományegyetem Munkatudományi és Foglalkozás-egészségügyi Kiválósági Centrum • Szent István Egyetem GTK Pedagógia és Pályatervezés Tanszék.

ISSN 2064-3748

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

A folyóiratot kiadja: Profunditas Kft. 1022 Budapest Barsi u. 6.

E-mail: munkaugyiszemle(at)gmail(dot)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.

FODOR T. GÁBOR

A MUNKAJOG VÉGE VAGY A SZOLIDARITÁS KEZDETE?

Évtizedek óta tart a neoliberalizmus tombolása. A neoliberális, azaz lényegében a pusztán önzésen alapuló politikáknak sikerült bolygónkat ökológiai katasztrófa szélére sodorni, egész országokat, társadalmi csoportokat diszfunkcionálissá tenni. 2017-re eljutottunk oda, hogy a világ nyolc leggazdagabb emberének több vagyona van, mint a világ szegényebbik felének, hogy az Egyesült Államok egy családra eső átlagvagyona 700.000 dollár úgy, hogy soha nem látott szegénység is tapasztalható az országban. 2017-ben a német családok 40%-a kevesebb bevétellel rendelkezik, mint 1997-ben, miközben Németország Európa vezető gazdasági hatalma, és mindenki arról áradozik, hogy a német gazdaság „szárnyal”.

Röviden: Elképesztő egyenlőtlenség alakult ki a világban. Ez az egyenlőtlenség már semennyire nem magyarázható azokkal a neoliberális tirádákkal, mely szerint a „szorgalmas, tehetséges” emberek „juthának előre”. A kialakult egyenlőtlenségnek semmi köze a „szorgalomhoz” vagy a „tehetséghez”.

Az, hogy az önzés politikája hová vezet, könnyen belátható – sehova máshova, mint a pusztuláshoz. Bolygónk évtizedeken belül élhetetlenné válik, az emberiség folyamatosan pusztítja környezetét. 1960 óta az emberiség az állatvilág felét elpusztította. Már most látható, hogy az önzésen alapuló gazdasági rendnek egész országok, népcsoportok, sőt kontinensek a vesztesei. Több százmillió ember lényegében feleslegessé vált saját lakóhelyén.

Az is könnyen belátható, hogy a munkafolyamatok automatizálása ezt az egyelőre csak a harmadik világban, illetve egyes dél-európai országokban megfigyelhető folyamatot globálissá fogja tenni. Munkavállalók milliói fogják elveszíteni az állásukat, akármennyire hihetetlennek tűnik is ez a jelenlegi „munkaerőhiány” közepette.

Megdöbbenő, hogy ezt az igen könnyen beláthatóan bizonyosan bekövetkező közeljövőbeli eseményt a politikai döntéshozók mind Magyarországon, mind más országokban mennyire félvállról veszik.

Az automatizáció kapcsán két forgatókönyv versenyez egymással. A pesszimista, és a jelenlegi folyamatokat látva sajnos realistább forgatókönyv szerint a társadalom egy jelentős része (egyesekek szerint 80%-a) feleslegessé válik. A kapitalizmus vígan el fog működni a maradék 20% fogyasztásából és a gépek termeléséből. Az, hogy a feleslegessé vált 80%-al mi fog történni, könnyen megjósolható. De jegyezzük meg, valójában a 20% sem fog olyan nagyon jól járni. Nézzünk csak a mai Brazíliára...

Az, hogy az optimista, madárcsicsergéses forgatókönyv szerint mi fog történni, szintén megismerhető a vonatkozó irodalomból. Mindenki költővé és feltalálóvá válik, megvalósítja önmagát, közben a gépek dolgoznak. Ez a második forgatókönyv mindent egybevéve kevésbé tűnik reálisnak, mégis, akármilyen kétségbeejtő is, ez a hollywoodi ízű forgatókönyv az emberiség egyetlen reménye. Halvány reménye.

Ahhoz, hogy ez a madárcsicsergéses forgatókönyv megvalósuljon, azonban egy nagyon fontos dolog hiányzik: A szolidaritás. Szolidaritás, azaz együttérzés és felelősségvállalás a gyengék, az elesettek iránt, de akár azok iránt is, akik rossz döntéseik miatt kerültek kiszolgáltatott helyzetbe. Felelősség a környezetért, a bolygónkért, a rajta élő valamennyi élőlényért. A velük való

Fodor T. Gábor munkajogász.

együttérzés. Együttérzés nélkül biztos, hogy nem fog megvalósulni az utóbbi forgatókönyv. Már csak azért sem, mert felelősség, együttérzés nélkül a Föld bolygó jelenlegi formájában el fog pusztulni.

Egy dolog biztos, mindkét forgatókönyv a munkajog végét fogja elhozni hosszú távon. Felmerülhet kérdésként, hogy ha a munkajog úgyis kimúlik 20-50-100 éven belül, akkor mi okból foglalkozunk vele.

Nos, két okból. Egyrészt 20-50, pláne 100 év nagyon hosszú idő. A munkajog még generációk életére jelentős hatással lesz mindenképpen. Másrészt a munkajog az egyik – ideiglenes – eszköze lehet annak a szolidaritásnak, amelynek kiépítése a társadalomban elengedhetetlen.

Ha 2017-ben a magyar munkajogra tekintünk, szomorú kép tárul elénk. A munkavállalókat alig-alig védő szabályok, másrészt a munkáltatók számára alig vagy egyáltalán nem érthető, felesleges adminisztrációval járó szabályozás. A jogalkotó kezét sok esetben egy-egy multi cég vagy érdekcsoport vezeti, továbbá kimutatható egy nagyfokú negligencia az uniós jogi megfelelés és az emberi jogi szempontok iránt. Ez aligha az a szabályozás, amelyre a jövő szolidaritásalapú munkajoga épülhet.

De hogy jutottunk el idáig? Mi lehet a kiút ebből a helyzetből?

Ahhoz, hogy erre választ adjunk, érdemes a múltba tekinteni. Ha elővesszük az eredetileg nem „munkavállaló-barátnak” (értsd: szolidaritásalapúnak) készült 1992-es munka törvénykönyve eredeti, Magyar Közlönyben megjelent szövegét, megállapíthatjuk, hogy az a szabályozás szinte paradicsomi állapotokat jelentene 2017 Magyarországon.

Hogyan lehetséges az, hogy egy eredetileg nem „munkavállaló-barátnak” készült, jobboldali kormány által alkotott törvény húsz év folyamatos módosításai, majd egy azt leváltó újabb törvény után eljutott oda, hogy például

- két havi munkaidőkeret helyett ma már gyakori esetekben hat havi is megállapítható,
- a jogellenes felmondás szankciórendszere egy rossz viccel egyenértékű és egyértelműen nemzetközi normákat sért,
- a szakszervezeteknek már az 1992-ben jelentősen ártalmatlanított kifogás jogintézménye sem áll rendelkezésre,
- továbbá előállhat az a társadalmi szempontból is katasztrofális (mellesleg szintén uniós jogba ütköző) szörnyűség, hogy egy alacsony munkakörben dolgozó és abból magát eltartó munkavállaló nem tud továbbtanulni, mert a munkáltatója egyszerűen nem engedi el.

Könnyen választ adhatunk erre a kérdésre: A jogalkotót az elmúlt 25 év alatt szinte csak munkáltatói (értsd: multinacionális) oldalról érte el sikeres lobbitevékenység. Komoly emberek hitték el azt a neoliberális mantrát, hogy a globális világban nincs mit tenni, egyre csak lazítani és lazítani kell a munkavállalói jogokat a „gazdaság” és a „versenyképesség” miatt. Egyre több ország cselekedett ezen mantra szerint, amely aztán önbeteljesítő jóslattá vált.

De tényleg így kellett lennie? Tényleg igaz ez a mantra? Valójában egyáltalán nem igazolható tudományos alapokon, hogy a munkajognak bármilyen „gazdaságélénkítő” szerepe lenne. (Arról már nem is beszélve, hogy némely, általam tisztelt filozófus még a „gazdaság” szó értelmét, használatát is megkérdőjelezi – véleményem szerint joggal: „Gazdasági érdek” alatt jellemzően a multinacionális cégek érdekét szokták érteni...)

Ha visszatekintünk a munkajog 150-200 éves történelmére, abból azt láthatjuk, hogy a munkajog egyáltalán nem „gazdasági”, hanem védelmi szabályrendszerként jött létre. – Más szavakkal azok, akik a munkajogi szabályrendszer „lazításáért” lobbiznak, lobbizhatnának akár a munka-védelmi vagy a munkaegészségügyi, vagy akár a környezetvédelmi, fogyasztóvédelmi, stb. szabályok lazításáért is. – Ez mind csupa olyan szabályrendszer, amely a „gazdaságnak” (értsd: a multinacionális vállalatoknak) többletköltségeket okoznak.

Milyen munkajogot kell tehát a fentiek helyett alkotnunk? Szolidaritás-alapút. A munkavállalókat szigorú, de másrésztől könnyen érthető, világos szabályok alapján kell védenie ezen normának. A „gazdaságot” nem a munkajoggal kell élnkíteni. Élénkítse azt az oktatás, az infrastruktúra, az átlátható jogszabályi környezet, de ne a munkajog.

A munkajog feladata a gyengébb fél védelme a visszaélésekkel szemben. A gyengébb fél védelmén keresztül saját társadalmunkat védjük meg. A gyengébb fél védelme teszi lehetővé, hogy az édesanya a gyermekével lehessen, hogy a továbbtanulni szándékozó ezt megtehesse, hogy a munkavállalók emberi méltósága megmaradjon.

A munkajog meg fog szűnni 20-50-100 év múlva, de egyáltalán nem mindegy, hogy dicstelenül kimúlt, vagy dicsőségesen eltávozott jogágra fognak majd utódaink emlékezni.

JUHÁSZ ÁGNES

LEHET-E JÓ EGY SZAKMASZERKEZETI DÖNTÉS?

2009 óta az iskolai rendszerben oktatható szakképesítéseket, illetve a szakközépiskolai (jelenleg már szakgimnáziumi) ágazatokat három – támogatott, korlátozottan támogatható és nem támogatható – kategóriába sorolják. A 2013/14-es tanév óta a nem támogatott szakképesítéseket az állam nem, a korlátozottan támogathatóakat pedig fenntartónként megadott keretszám erejéig finanszírozza. (Korábban a döntés csak a szakképzési forrásból történő támogatásokra, illetve a TISZK-ek képzéseire vonatkozott.)

Az erről rendelkező ún. szakmaszerkezeti döntés a hároméves szakközépiskolai (korábbi nevén szakiskolai) képzésben és az érettségizettek részére a 13. vagy 13-14. évfolyamon folyó képzésben oktatható szakképesítésekre, valamint a szakgimnáziumi (korábbi nevén szakközépiskolai) ágazatokra vonatkozik, beleértve a gimnáziumban érettségizettek számára hirdetett képzéseket és az iskolai rendszerű felnőttoktatást is. A jelenlegi rendszerben a Megyei Képzési és Fejlesztési Bizottságok (Nagyné - Köpeczi, 2012) és az EMMI javaslatai alapján az NGM-ben alkotott kormányrendelet¹ határozza meg megyénként a szakképzések és ágazatok kategóriába sorolását, az egyes fenntartók számára juttatott képzési keretszámokat és az ösztöndíjjal támogatható hiányszakmákat.²

A rendszer bevezetését és fenntartását azzal indokolták, hogy a szakképzésnek igazodnia kell a munkaerő-piaci igényekhez; a végzetek elhelyezkedését akadályozza, ha az iskolák kényelemből olyan szakmákat oktatnak, amelyekre nincs kereslet.

Cikkemben először azt kívánom bemutatni, általánosságban miért nem célravezető a gazdaság szempontjából a közoktatásban aktuálisan oktatható szakképzések és a beiskolázási lehetőségek rendeleti előírása, ezután kitérek arra, milyen kárt okoz a megyei, illetve az évente változó szabályozás, végül röviden foglalkozom a szakmaszerkezeti döntés jelenlegi formájának és kivitelezésének problémáival is.

A közoktatási szakképzés és a gazdaság viszonya

A gazdaság szempontjából a közoktatás és a közoktatás keretében folyó iskolai szakmai alapképzés (initial vocational education, I-VET) akkor teljesíti feladatát, ha a tanulókat alkalmassá teszi 50 évnyi munkás életre. A munkaerőpiac aktuális igényeinek kielégítése ehhez képest csak másodlagos cél lehet.

A közoktatási szakmai képzésnek a gazdaság igényeihez való igazításához nem a szakképzések keretszámainak meghatározására, hanem ***a gazdaság igényeinek megfelelő kompetenciafejlesztésre*** van szükség. Annak taglalása, hogy ehhez mennyiben kellene megváltoztatni az iskolaszervezetet és benne az iskolai szakképzés rendszerét, nem feladata ennek a cikknek,

Juhász Ágnes képzési információs szakértő, Magyar Pedagógiai Társaság Pályaorientációs Szakosztály.

¹ A Kormány 353/2017. (XI. 29.) Korm. rendelete a 2018/2019. tanévre vonatkozó szakmaszerkezeti döntésről és a 2018/2019. tanévben a Szabóky Adolf Szakképzési Ösztöndíjra jogosító szakképzésekről. Korábbi években: 317/2016. (X. 25.) 297/2015. (X. 13.) 562/2013. (XII. 31.), 331/2012. (XI.28.) kormányrendelet. <http://www.kozlonyok.hu/nkonline/MKPDF/hiteles/MK16164.pdf>

² 2012-ig a szakmaszerkezeti döntést a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok hozták. 2011-ig (vagyis a 2012/2013-as tanévre vonatkozó döntésig) kormányrendelet nem készült, az RFKB-k szakképzési irányokról és beiskolázási arányokról hozott döntése vonatkozott az adott régióra.

számos más tanulmány foglalkozik ezzel a témával.³ A továbbiakban az elemzésemben feltételezem, hogy lényegében megmarad az a jelenlegi rendszer, hogy a szakképzés a közoktatás elkülönült részét képezi, ágazati, illetve egy adott szakma elsajátítására irányuló képzéssel.

A kompetenciaközpontúság nem teszi feleslegesé a gondolkodást az iskolai rendszerben oktatható szakképesítésekről. Az élethosszig tartó tanulás követelményéből következik, hogy első szakképesítés megszerzését szolgáló iskolai rendszerű képzésben csak olyan, **széles alapot biztosító szakképesítéseket** szabadna tanítani, amelyek lehetőséget adnak a későbbi specializációra vagy váltásra.⁴ Az OKJ-ban már eleve csak ilyen szakképesítéseknek szabadna iskolai rendszerben, alap-szakképesítésként megszerezhetőnek lenniük. (Olyan szakképesítéseknek pedig, amelyekre nincs és a jövőben sem lesz szükség, egyáltalán nem szabad az OKJ-ban szerepelniük.) A megszerezhető szakképesítéseknek a gazdaság igényeihez szabását tehát nem a támogatható szakképesítések megynkénti, évenként korlátozásával, hanem az OKJ megfelelő kialakításával és folyamatos karbantartásával kell megvalósítani.

A gazdaság – és természetesen a tanulók – szempontjából azonban a konkrétan megszerezhető szakképesítésnél nagyobb jelentősége van a képzés során megszerezhető készségeknek. A modern foglalkoztatáspolitikai **nem szakképesítésekben**, hanem **készségekben, kompetenciákban** gondolkodik.⁵ Nem hiányszakmákat, hanem **hiánykészségeket** nevesítenek. A képzés során megszerzett készségek nagy része a szakmák között átvihető. Az ún. **átvihető készségek** – azaz a szakképzés vagy az informális tanulás során megszerzett, nem csak az adott szakmában használható készségek – az életpálya során alapvető jelentőséggel bírnak.⁶

Mártonfi György a „hiányszakmákról” írt tanulmányában (Mártonfi, 2011) kimutatta, hogy a sokszor a szabad szakmaválasztás ellenében példaként felhozott, népszerű, de nem támogatható fodrász szakképesítéssel jobban el lehetett helyezkedni, mint a preferált eladóval – nem fodrászként, hanem ruházati eladóként. Mivel a fodrász tanulók azt tanulták, amit szerettek, a fodrász képzés során megszerezték az eladó szakmában legfontosabb kompetenciákat is – tudtak bánni a vevővel, volt esztétikai érzékük.

A GVI szakmaszerkezeti döntést megalapozó tanulmánya (MKIK-GVI, 2011) idéz egy német kutatást (Backes et al., 2011), amelyben 6 tag **szakmaklasztert** határoztak meg a munkakörök elvégzéséhez szükséges kompetenciák súlya alapján. Ennek alapján a kutatók megállapítják, hogy az egyes szakmaklasztereken belül a szakképzettek képesek a megszerzett kompetenciáik jelentős hányadát használni, és így nem jár jelentős humántőke-vesztéssel a szakmaváltás.⁷

³ Ld. pl. (CKP, 2017).

⁴ A szakgimnázium 13. évfolyamán iskolai rendszerben megszerezhető szakképesítések esetén esetleg már lehetséges a specializáció, azonban ez nem érinti azt a követelményt, hogy a szakgimnáziumi képzés egészében megszerzett teljes szakképesítés széles alapot alapozó legyen. Az iskolarendszer komprehenzív irányba történő átalakítása esetén pedig lehet létjogosultsága az általános célú oktatás keretében olyan szakmai ismeretek megszerzésének, amelyeket valamilyen képeztéssel ismernek el.

⁵ Ld. pl. (Európai Bizottság, 2011) és (Európai Bizottság, 2016)

⁶ Ezeket már az első hazánkban használt tanácsadó rendszer, a Choises is figyelembe vette a képzések javaslatokor.

⁷ Az egymást pályaválasztási szempontból helyettesítő szakmák rendszere több, részvételemmel megvalósult fejlesztésben is kidolgozásra került. A TÁMOP 2.2.2. projekt keretében elkészült, de nem került beépítésre a 2007-es OKJ szakképesítéseinek mátrixa, amely az egymással képzésválasztás szempontjából helyettesíthető, ill. átképzés, szakmaváltás esetén előnyt jelentő szakképesítéseket tartalmazza. Korábban hasonló kategorizálást tartalmazott a Taninfo Kft. által kifejlesztett Mit tanuljak? Hol tanuljam? CD és KépezdMagad internetes információs rendszer.

Az NSZFI-ben az SZVK-k moduljainak feldolgozásával százalékosan mutatták ki a szakképesítések közötti egyezések mértékét. TÁMOP-2.2.1. A képzés evolúciója 4. alprojekt (Tananyagfejlesztés). 2011.

Mint a GVI tanulmány megállapítja, „A magyar szakképzés irányítása szempontjából ez felveti annak a lehetőségét, hogy az egyes szűk szakmákra koncentrált szakképzés-irányítás egy tágabb és rugalmasabb keretbe kerüljön, amely explicite figyelembe veszi a szakmák közötti mobilitás empirikus realitását és a munkaerőpiacok rugalmasságát is.”

A szakmaszerkezeti döntéshez szorosan kapcsolódik az ösztöndíjjal támogatható **hiányszakmák** megyénkénti meghatározása. Ez a besorolás is felveti ugyanazokat a kérdéseket, mint a kategóriába sorolás.⁸

Mindezzel nem azt kívánom mondani, hogy a szakképesítések szintjén semmiféle tervezés, preferencia nem megengedett, és azt sem, hogy nem szükséges figyelembe venni a gazdaság pillanatnyi, helyi igényeit. **A munkaerőpiac aktuális igényeinek kielégítése azonban döntően a felnőttképzés feladata**, amely a piaci képzések esetén magától igazodik a gazdaság igényeihez. A támogatott felnőtt szakképzésben helye lehet a szakmaszerkezeti döntéshez hasonló preferenciáknak az aktuális munkaerő-piaci igények alapján.

Természetesen az iskolai szakképzés keretében is fontos figyelni a gazdaság igényeire. A szakmai és vizsgakövetelményeket, a kerettanterveket folyamatosan igazítani kell a változó technológiai háttérhez (az iskolák és a tanárok számára biztosítva a változásra való felkészüléshez szükséges). Emellett azonban fontos az is, hogy az iskolák az alapozást nem érintve eltérhessenek az előírtaktól, a dokumentumok által követni nem tudott gyors változásokhoz és a helyi specialitásokhoz való igazodás érdekében. Ha ez a szabadság rendelkezésre áll, az aktuális, illetve helyi igényeket a szabad órakeret terhére megvalósítható, vagy a képzés végén megvalósuló specializációban lehet figyelembe venni.

A szakképzettek szakmai összetétele és munkaerő-piaci diszkrepanciák közötti összefüggés

A szakképesítések előírása nem csak hosszabb távon nem hasznosul: a pillanatnyi munkaerő-piaci igények kielégítésére sem alkalmas. Ez még akkor is így lenne, ha a munkaerő-piaci igények becslése megalapozott lenne – de, mint a későbbiekben rámutatunk, ez a feltétel nem is állhat fenn.

Az adott szakképesítésre beiskolázottak száma és a kielégítetlen munkaerő-kereslet között ugyanis alig van összefüggés. Hamis az a szocializmusból örökölt illúzió, hogy előre megtervezhető, hogy a „nemzetgazdasági igények” kielégítéséhez milyen szakmában hány tanulót kellene kiképezni. Ez a leegyszerűsítő munkaerő-tervező megközelítés nem számol sem a piaci (pl. bérvizonyoktól, ingázás költségeitől függő) és egyéb tényezők (pl. presztízs, divat, technológia, ágazati trendek) miatt bekövetkező pályaelhagyás és pályamódosítás miatti ki- és belépőkkel, sem azzal, hogy a szakképzettek tudása, kompetenciái valóban képessé teszik-e őket a kívánt feladatok elvégzésére (Mártonfi, 2011).

A szabályozás illuzórikus voltát mutatja, hogy az egy-egy szakképesítést megszerzőknek jelentős hányada – az MGYOSZ adatai szerint⁹ 100 beiskolázottból 82 – nem dolgozik a tanulni kezdett szakmában. Bár a 82%-os arány túlzottnak tűnik, a mi 2008-as kutatásunk is azt mutatta, hogy még a „hiányszakmák” területeken is 50% fölött volt a közelmúltban végzetek körében azok

⁸ A hiányszakmák kérdésével ebben a tanulmányban nincs mód részletesen foglalkozni; megtettük ezt korábbi tanulmányunkban (Juhász et al, 2009). A hiányszakma-ösztöndíj hatásai azonban megérnének egy külön kutatást.

⁹ http://eduline.hu/felnottkepzes/2017/11/7/nagy_a_baj_a_szakkepzesel_73EY5Q

aránya, akik nemhogy nem a szakmájukban, de nem is ahhoz kapcsolódó területen helyezkedtek el. (Juhász et al, 2009)

A szakmák és a szakképesítések közötti megfeleltetés egyre lazább: egy adott foglalkozás gyakorlásának a szakmák nagy részénél nem feltétele egy adott szakképesítés megléte. Ráadásul a szabályozott – tehát csak megfelelő szakképesítéssel betölthető – szakmák egy része esetén is megszerezhető az előírt szakképesítés egy rövid felnőttképzéssel. Mi tartaná hát vissza a szakképesítést szerzetteket attól, hogy ha számukra bármely szempontból előnyös a váltás, pályát módosítsanak?

Mint azt korábbi tanulmányunkban (Juhász et al., 2009) részletesen kifejtettük, a **munkaerőhiány jelentős részének oka nem az, hogy egyes szakmákban ne állna rendelkezésre munkaerő.** A kínálati bér, a munkakörülmények, a szakképzett munkaerő minősége és egyéb körülmények ennél nagyobb jelentőséggel bírnak. Már 2008-as vizsgálatunk idején is – amikor pedig jelentős volt a munkanélküliség –, kimutatható volt, hogy a munkanélküliségi ráta azokban a szakmákban, szakmaterületeken sem volt lényegesen alacsonyabb az átlagosnál, ahol a legnagyobb volt a munkaerő-kereslet. Bőven volt hát szakképzett munkaerő, ez azonban nem oldotta meg a munkaerőhiányt.

Maga a szakmaszerkezeti döntés kiindulópontjául szolgáló GVI tanulmány is megállapítja bevezetőjében, hogy *„az egyedi szakmákra fókuszáló kvantitatív szemlélet elhanyagolja a munkaerőpiac realitását (pl.: szakmák közötti és földrajzi mobilitás) és a szakképzés minőségi problémáit; jóllehet ezek mind hazai, mind nemzetközi tanulmányok alapján döntő jelentőségűek.”*

Külön kell szólnunk a lokális – jelenleg megyei, korábban regionális – szintű tervezés problematikájáról.

A jövőbeli szakmabiztonságot megyei, vagy akár regionális szinten meghatározni teljességgel értelmetlen. **A munkaerőmozgás kereteit nem a megyehatár adja.** Az a távolság, ahonnan a napi ingázás megoldható, a megyénél sokkal kisebb egység, nagyjából a kistérség. Aki viszont lakóhelyét el kell hagynia a munkavégzéshez, egyáltalán nem biztos, hogy a megyében vagy akár a régióban marad, valószínűleg fejlettebb régióban vagy külföldön keres munkát (Juhász et al., 2009).

Ráadásul, ha csak a jelenlegi igényeknek megfelelő munkaerőt képeznek egyes térségekben, akkor ezzel megakadályozzák a fejlődést, hiszen ha egy térségben nincs szakképzett munkaerő, oda nem is megy a beruházó. (Juhász et al., 2009)

Az Európai Bizottság „rugalmas biztonság” stratégiája szerint különös figyelmet kell fordítani a **földrajzi mobilitásra**, amelynek a regionális munkanélküliségi góccok feloldásának és a piaci igények kielégítésének kiigazítási mechanizmusaként kell működnie. A képzési szükségletek – különösen az alapképzési szükségletek – megyénkénti, vagy akár regionális meghatározása ezt a törekvést nem veszi figyelembe.

A szakképzettségek iránti igény előrejelzése

Ahogy a munkaerőpiacra adott szakképesítéssel szakmájukban belépők számának, úgy **az egyes szakképesítésekben végzettek iránti igénynek a számszerű előrejelzése is reménytelen vállalkozás.**

A hazai gyakorlatban a szakmaszerkezeti előrejelzés – az MFKB-k résztvevőinek személyes tapasztalatain kívül – az MKIK-GVI cégek körében végzett felmérésén alapul. A 2016/17-re vonatkozó szakmaszerkezeti döntés alapjául szolgáló GVI tanulmány bevezetőjében maga is kimondja,

hogya a nemzetközi szakirodalom szerint a cégek megkérdezése nem alkalmas az előrejelzésre, már csak azért sem, mivel többségük képtelen 4-5 évre előre tervezni. (A legutolsó publikált GVI kutatásban (MKIK-GVI, 2016) az erre vonatkozó kérdésre a cégek 30, a korábbi években 22, ill. 15%-a válaszolt egyáltalán, holott a kérdezőből eleve kihagyták a 20 fő alatti vállalkozásokat, amelyek a korábbi tapasztalatok szerint nem képesek előrejelzésre.¹⁰) Metodológiai hiba az egyes cégek igényeit összeadni: ha nagyobb lenne a kínálat, nem biztos, hogy megérné a cégeknek a kereslet miatt felárazott tevékenységre munkaerőt felvenni. Tartós hiány esetén pedig amellet, hogy a munkavállalók a korábban elmondottak szerint maguk is „átáramlanak” a keresett szakmákba, a foglalkoztatók számára is nyitva áll a szakképzettek „kiváltásnak” lehetősége. Ennek a lehetőségnek a kihasználása az esetek nagy részében piaci kérdés (attól függ, megéri-e megváltoztatni a technológiát, átképezni a munkásokat, fizetni a mobilitási költségeket) (Mártonfi, 2011).

A szakképzési törvény 2017. decemberi módosítása¹¹ a szakmaszerkezeti tervezést az MFKB-k helyett az **ágazati készségtanácsok** kezébe adja. Egyelőre nem ismert, hogy ezek a tanácsok milyen adatokra alapozva hozzák majd meg döntéseiket, és az sem, hogy – a nemzetközi gyakorlattal ellentétben – továbbra is az eddigi részletességgel kívánják-e megszabni a beiskolázási lehetőségeket.

A világ legtöbb fejlett és közepesen fejlett országában elsősorban a képzések iránti érdeklődés szabja meg a felvételi létszámokat. A tapasztalatok szerint a szülők és a tanulók törekvései a gazdasági folyamatok trendjeit tekintve jobb előrejelzőknek bizonyultak, mint a központi tervek (CKP, 2017). Az Alapítványi és Magániskolák Egyesületének a 2014-es döntést bíráló állásfoglalása¹² az érettségizettek szakmaválasztását vizsgálva megállapítja, hogy a képzések iránti tanulói kereslet összhangban van az ország fejlesztési stratégiájával, míg a szakmaszerkezeti döntésről ez nem mondható el. Ezt az összhangot a munkaerő-piaci információk elérhetőségének bővítésével lehet erősíteni.

Ellentétben a felsőoktatási szakokkal, az OKJ-s szakképesítésekkel jelenleg nem áll a szakmát választók rendelkezésére semmilyen, a szakképesítések munkaerő-piaci pozícióját bemutató információ. Míg a Diplomás Pályakövetési Rendszer jól működik, és a felvételizők tájékoztatásán, az intézményeknek szóló iránymutatáson túl esetenként a szakok korlátozását hiedelmek alapján elrendelő intézkedésekkel szemben is érveket szolgáltat, a **szakképzési pályakövetést** mindeztől nem sikerült megvalósítani, bár módszertanát a TÁMOP-2.2.1/08/1 projekt keretében kidolgozták. Nemcsak a nagyközönség, de a szakértők között sem ismert a TÁMOP 2.3.2-09/1 projekt keretében az MTA Közgazdaság-tudományi Intézetében kifejlesztett

¹⁰ A 2016-os felmérés kb. 2500 vállalkozás megkérdezésével készült. A felmérés során csupán kb. 800 – a korábbiakban 4-600 – vállalkozás, azaz megyénként átlag 20-40 tudott egyáltalán válaszolni a 4 éves prognózisra vonatkozó kérdésekre. Tehát egy-egy megyében 20-40 cég véleménye alapján tett javaslatot a tanulmány több mint 300 iskolai rendszerben oktatható szakképesítés és több mint 40 szakgimnáziumi ágazat besorolására és keretszámaira. Ráadásul a kérdeztettek közé tudatosan a nagyobb cégek kerültek, holott a KKV-k adják a teljes foglalkoztatás mintegy háromnegyedét, és bizonyos szakmák esetén szinte csak ezek foglalkoztatnak. Tanulmányunkban részletesen bemutattuk, hogy a kutatás sok más fontos tényezőt – közte az egyes szakmákban igen jelentős felnőttképzési kibocsátást – sem vesz figyelembe (Juhász et al, 2009).

¹¹ <https://mkogy.jogtar.hu/?page=show&docid=A1700192.TV>

¹² <http://docplayer.hu/651499-Az-alapitvanyi-es-maganiskolak-egyesultenek-allasfoglalasa-a-2015-2016-tanevre-vonatkozó-szakmaszerkezeti-döntés-tervezeterol-alapvetések.html>

kiváló, felhasználóbarát PályaSúgó rendszer¹³, amely foglalkoztatottsági, kereseti statisztikák alapján segíti a pályaválasztási, pályamódosítási döntést.¹⁴

Várhatóan lesznek olyan fejlesztések, kutatások, amelynek célja, hogy objektív adatok alapján lehessen következtetni a munkaerő-piaci trendekre, a szakképesítések munkaerő-piaci pozíciójára.¹⁵

Igazából azonban a nemzetközi trendeknek megfelelően **szakképesítések helyett a gazdaság által igényelt szakmai és transzverzális készségeket kellene prognosztizálni**. Ezen készségek ismeretében lehet a szakképesítések rendszerét és tartalmát fejleszteni, illetve az egyes szakképesítések készségtartalma alapján lehet a szakképesítések munkapiaci relevanciájáról dönteni, azokat pályaaorientációs szempontból kezelni. Ilyen kutatásokról és eredményekről számoltak be például a 2017 októberi ESCO konferencián. (ESCO, 2017a) és (ESCO, 2017b)

Emellett legfeljebb **ágazatokra, szakmaklaszterekre, képzettségi szintre, a munka jellegére** vonatkozó általános tendenciák meghatározása lehet a reális cél.

Annyit biztosan kijelenthetünk, hogy bármilyen jó módszerekkel készülnek a prognózisok és az azon alapuló tervek, fejlesztések, a gazdaság gyors változásaihoz való alkalmazkodás megköveteli az innovatív, alulról jövő képzési kezdeményezések, kísérletek támogatását (Braun, 2018)

A szakmaszerkezeti döntés jelenlegi szabályozásának és gyakorlatának problémái

A szakmaszerkezeti előírás elvének bírálata után szólnunk kell azokról a speciális, negatív hatású tényezőkről, amelyek a szakmaszerkezeti döntés jelenlegi szabályozásában és gyakorlatában megjelennek.

A jelenlegi szabályozást a lokális tervezés, az évenkénti változtatás, valamint a keretszámok fenntartónkénti meghatározása, ezzel a fenntartók egy részének a képzésből való kizárása jellemzi.

Korábban már beszéltünk a lokális – megyei, ill. regionális – tervezés elvi problémáiról. A gyakorlatot vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a megyei szabályozás sokszor felülírja az országos érdeket.

A szakmaszerkezeti döntés korlátozásai egyes megyékben teljes ágazatokat, szakmacsoportokat érintenek – köztük olyanokat, amelyekben országosan hiány tapasztalható. Egyes megyékben egyes szakgimnáziumi ágazatokban egyáltalán nincs érettségi után tanulható támogatott szakma. Ez azzal jár, hogy a végzettek nem szerezhetnek technikus végzettséget az általuk tanult területen – akkor sem, ha országosan szükség van szakemberekre.

Az, hogy a szakmaszerkezeti döntést kormányrendeletben hozzák nyilvánosságra, elvileg lehetőséget adna az országos szempontok figyelembe vételére. A döntések ismeretében azonban úgy tűnik, hogy néhány abszolút országos hiány megoldásán – idén a lovász, vadász szakmák esetén alapítványi fenntartóknak keretszám adása – túl a megyei szintű döntések koncepcionális módo-

¹³ <http://palyasugo.hu/>

¹⁴ A projekt 2013-as lezárása óta a rendszer nem került frissítésre.

¹⁵ GINOP-6.2.4-VEKOP/16 – A 21. századi szakképzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése.

sítása nem történik meg. Annak a jele sem látszik, hogy a régió belül vagy a szomszédos megyék között történne valamilyen egyeztetés.

A szabályozás másik, mind az iskoláknak, mind a tanulóknak komoly gondot jelentő jellemzője a támogatott, illetve korlátozottan támogatható szakmák listájának évenkénti változása.

A szakmaszerkezeti döntés megalapozatlansága, a szakmai iránymutatás hiánya, a különféle nem szakmai szempontok előtérbe kerülése miatt ez a változás évről évre jelentős, ráadásul igen hektikus. Jó példa erre a bolti eladó (3134101) szakképesítés, amelyik a GVI felmérése szerint 2012-ben és 2011-ben jelentős – a legnagyobb – túlkereslettel, 2010-ben jelentős túlkínálattal, 2009-ben jelentős túlkereslettel volt jellemezhető, így hol ösztöndíjjal ösztönözték, hol pedig korlátozták; a pincér-szakács-cukrász hármashból hol az egyikre, hol a másikra kaphatnak támogatást az iskolák stb.

Ez a rendszer **lehetetlenné teszi az iskolák számára a tervezést**, gyors, megalapozatlan döntésekre kényszeríti őket, növeli az amúgy is meglévő **szakoktató-hiányt**.

Ha egy iskola a szakmaszerkezeti döntés hatására megszünteti valamelyik képzését, és a következő évben a változások hatására vissza kellene állítania azt, már nem tudja visszaszerezni az elbocsátott szakoktatókat; a magániskolák, amelyeket a döntés miatt be kell zárni, akkor sem nem tudnak újraindulni, ha a profiljukba tartozó képzés később bekerül a támogatott körbe.

Mobilitási pályázatok bírálójaként többször találkoztam olyan esetekkel, amikor egy tudatos tervezés alapján kialakított, jól működő nemzetközi együttműködésnek vetett véget az, hogy az iskola nem kapott képzési keretszámot. Tudunk olyan informatikai képzőhelyről, amely érettségi utáni képzését a közeli munkáltató igényeihez igazítva elérte, hogy szinte az összes végzős el tudott az üzemben helyezkedni; ennek az együttműködésnek azonban véget vetett egy szakmaszerkezeti döntés.

A diákok számára az évenkénti kínálatváltozás miatt **lehetetlen a tudatos pályaválasztás, iskolaválasztás**, sokszor még az sem megoldható, hogy az eredeti elképzeléshez közel álló területen tanuljanak tovább. A kényszerű pályaválasztás növeli a lemorzsolódók és a pályaelhagyók számát; a rossz választás és a motiválatlanság következtében a végzetek nem felelnek meg a munkaadói igényeknek.

Különösen nagy problémát jelent a tervezhetetlenség az érettségi után megszerzhető szakképesítéseknél. Hiába tervezi egy iskola egy szakképesítés indítását érettségi után, és hiába jelentkezik valaki ennek tudatában az iskolába, ha a végzéskor a szakképesítés – sőt, esetleg a szakközépiskola ágazatának megfelelő összes szakképesítés – már nem szerepel a támogathatók között. Hasonló gondot okoz, hogy egy-egy megyében egy-egy szakma az egyik évben támogatható ösztöndíjjal, a másokban nem (a következőben meg esetleg újra támogatható lesz).

A szakképzések kategóriáinak és korlátozottan támogatható szakmák keretszámainak meghatározása az eddigiekben leírt szabályozási problémákon túl is megalapozatlan.

Indokolatlanul kevés szakma kerül a támogatható kategóriába. Ez az arány a gazdasági fellendülés ellenére nemhogy nőtt volna, inkább jelentősen csökkent. Például a köztudottan magas informatikushiány ellenére az informatikai szakmák közül évek óta a legtöbb megyében egy sem szerepel a korlátozás nélkül támogatható szakmák között, sőt, egyes megyékben még korlátozott keretszám sincs a legtöbb informatikai szakképesítésre. (A bárhonnán végezhető informatikai

szakmák esetében egyébként teljességgel abszurd a megyei szintű szabályozás.) Sok vendéglátóipari, turisztikai, kereskedelmi és számos építő- és gépipari szakma beiskolázása is korlátozott.¹⁶

A korlátozott kategóriába kerülést az esetek nagy részében nem indokolhatja más, mint az, hogy ezeknél meg lehet határozni, mely alapítványi és egyházi fenntartó kap keretszámot (Szilágyi, 2018). Még az a furcsaság is gyakran előfordul, hogy egy adott megyében csak korlátozottan támogatható szakma ugyanott ösztöndíjra jogosító hiányszakma.

A Szakképzési Centrumok „helyzetbe hozása” hivatalosan is deklarált célja a kormányrendeletnek. A 2018/19-re vonatkozó szakmaszerkezeti döntést tartalmazó rendelettervezet indoklása szerint a nem állami iskolák csak olyan esetekben kaphatnak a korlátozottan támogatható szakmák esetében keretszámot, amikor az állami iskolák nem képesek a feladat ellátására.

Ez azonban ellentmond annak a szakmaszerkezeti döntés melletti érveknek, hogy a döntés nélkül az iskolák saját kényelmük alapján döntenek az oktatott szakmáról, hiszen az alapítványi szakképző iskolák az államiaknál általában rugalmasabbak, jobban igazodnak a piaci igényekhez, közvetlenebb a kapcsolatuk a munkáltatókkal, hajlamosabbak az innovációra. (Juhász, 2016)

Az alapítványi iskolák sokszor egy-egy területre specializálódtak, nem vagy csak színvonalromlás árán tudják követni a támogatás változtatásait. Emiatt az alapítványi szakképzés aránya az utóbbi években drasztikusan csökkent.¹⁷ Számos iskola megszűnt, mások betagozódtak az állami képzés rendszerébe, néhány pedig egyházi fenntartót keresett. Ez a folyamat olyan káros következményekkel járt, mint például az informatikai szakképzési lehetőségek csökkenése: 2013-2015 között 78 intézményben szűnt meg az IT képzés.¹⁸

Az alapítványi iskolák kiszorításának szándéka és a szakmaszerkezeti döntés szakszerűtlensége, esetlegessége szakmailag indokolatlan besorolásokat eredményez. Az Alapítványi és Magániskolák Egyesületének 2014-es állásfoglalása¹⁹ számos esetet felsorol, amikor egyes megyékben nem támogatnak, ill. korlátozottan támogatott szakképesítésként nagyon alacsony keretszámot adnak olyan szakképesítéseknek, amelyek mind a Nemzeti Fejlesztés 2030 koncepciója²⁰, mind a piaci igény alapján egyértelműen fejlesztendőek lennének.

*

A cikkben kritizált néhány területen változás várható. A Szakképzési törvény 2017. decemberi módosítása²¹ a szakmaszerkezeti döntést az MFKB-k helyett a létrehozandó Ágazati Készség-tanácsok kezébe adja; a XIX. Országos Közoktatási Szakértői Konferencián elhangzott, hogy alap-OKJ kialakítását tervezik²²; egy GINOP-VEKOP projekt²³ célul tűzte ki a szakképzési pályakövetés

¹⁶ <http://ame.hu/ame-allaspont/>

¹⁷ <http://ame.hu/ame-allaspont/>

¹⁸ Az Informatikai Vállalkozók Szövetségének megállapítása a Közoktatási Információs rendszer (KIR) adatainak elemzése alapján. (Az elemzés nem tér ki a tulajdonviszonyokra, a képzés megszűnésének csak feltételezett oka az alapítványi iskolák ellehetetlenülése.)

¹⁹ <http://docplayer.hu/651499-Az-alapitvanyi-es-maganiskolak-egyesultenek-allasfoglalasa-a-2015-2016-tanevre-vonatkozó-szakmaszerkezeti-döntés-tervezeterol-alapvetések.html>

²⁰ http://www.terport.hu/webfm_send/4616

²¹ <https://mkogy.jogtar.hu/?page=show&docid=A1700192.TV>

²²

https://suliszerviz.com/images/OKSZK2017/Plen%C3%A1ris/P%C3%B6l%C3%B6skei%20G%C3%A1b%20A9/XIX.OKSZK_PLEN%C3%81RIS_PG.pdf

²³ GINOP-6.2.4-VEKOP/16 – A 21. századi szakképzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése.

megvalósítását. Nem tudni, hogy ez orvosolja-e valamennyire a cikkünkben jelzett, a megvalósítás elveit és gyakorlatát érintő problémákat.

A címbeli kérdésre azonban így is, úgy is tagadó a válasz. Ha meg is oldanák a jelenlegi szabályozás és végrehajtás anomáliáit és változtatnának a prognózisok metodikáján is, a szakmaszerkezeti döntés akkor sem szolgálhatná sem a gazdaság, sem a tanulók érdekeit. A felesleges, sok energiát lekötő szabályozási procedúra helyett megfelelő Országos Képzési Jegyzékre, megfelelő szakképzési dokumentumokra, a tanulók és szülei megfelelő tájékoztatására, a nyolcadikosok „pályairányítása” helyett életút-támogató pályorientációra, a gazdasági szereplők és az iskolák közötti közvetlen kapcsolatra, esetleg differenciált finanszírozásra és fejlesztésre – de mindennek felett a közoktatás, és benne a szakképzés rendszerének, minőségének javítása, modernizálására lenne szükség.

Irodalomjegyzék:

Backes – Gellner – Regula Geel (2011): Occupational Mobility Within and Between Skill Clusters: An Empirical Analysis Based on the Skill-Weights Approach." *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 3(1) pp. 21-38.

Braun József (2018): Egy lehetőség a szakképzés újjászervezésére.

<http://ckp.tanitanek.com/2018/02/02/braun-jozsef-egy-lehetoseg-a-szakkepzes-ujjaszervezesere/>

Civil Közoktatási Platform (2017): *Kockás könyv*. Romi-Suli Könyvkiadó, Budapest.

<http://ckp.tanitanek.com/kockaskonyv/>

ESCO (2017a): Connecting education and training with the labour market. European Committee

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8043&furtherPubs=yes> .

ESCO (2017b): supporting big data analyses. a) Cedefop: Pascaline Descy and Vladimir Kvetan, Eurostat: Ana Franco, Università Cattolica del Sacro Cuore: Prof. Emilio Colombo. b) Big data analyses of the labour market. Università Cattolica del Sacro Cuore: Prof. Emilio Colombo. *ESCO v1 Conference, Brussels*.

Európai Bizottság (2011): *Új készségek és munkahelyek menetrendje*. Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg <https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/ke3111083huc.pdf>

Európai Bizottság (2016): *Új európai készségfejlesztési program*. Közös erővel a humántőke, a foglalkoztathatóság és a versenyképesség megerősítéséért. Európai Bizottság, Brüsszel, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>

Juhász Ágnes – Juhász Judit – Borbély-Pecze Tibor Bors (2009): Munkaerőhiány és kínálati többlet azonos szakképesítéssel rendelkezők körében: a szakképzés lehetőségei Kutatási zárótanulmány. Panta Rhei Bt., Budapest. <http://taninfo.hu/tanulmanyok/hianyszakma/hianyszakma-zaro.doc>

Juhász Ágnes (2016): Gyászbeszéd az alapítványi szakképzésért

http://hvg.hu/kultura/20161027_Gyaszbeszed_az_alapitvanyi_szakkepzesert

Mártonfi György (2011): Hiányszakmák. *Educatio* 3., 374–386. <http://www.edu-online.eu/hu/letoltes.php?fid=tartalomsor/2088>

MKIK-GVI (2011): A „Szakiskolai férőhelyek meghatározása – 2011, a regionális fejlesztési és képzési bizottságok (RFKB-k) részére”

http://gvi.hu/files/researches/95/szakiskola_2011_vallalatok_tanulmany_111130.pdf

MKIK-GVI (2016): A szakképző iskolát végzettek iránti kereslet és kínálat várható alakulása –

http://www.bkmkik.hu/attachments/article/2641/szakiskola_2016_vallalatok_tanulmany_160317.pdf

Nagyné Varga Katalin – Köpeczi Bócz Attila (2012): *Kézikönyv az MFKB feladatok megvalósításához*.

MKIK, Budapest. <http://www.vmkik.hu/hu/letoltes/17765/4f6ed>

Szilágyi János (2018): Elvesztett illúziók – Vitairat a magyar szakképzésről

<http://ckp.tanitanek.com/2018/01/14/elveszett-illuziok-vitairat-a-magyar-szakkepzesrol/>

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

MUNKAÜGYI SZOLGÁLATOK TEVÉKENYSÉGE: PILOT, MONITORING, ÉRTÉKELÉS

A munkaügyi szolgálatok jelentős hazai és uniós forrásokat költenek a munkaerőpiacok stimulálására. Így kiemelten fontos megismerni és megérteni, hogy mire és milyen hatékonysággal költenek. Mi az eredménye a különböző aktíveszköz ráfordításoknak? Összefoglalva ezt a tevékenységrendszeret hívjuk pilotnak, monitoring és értékelésnek. Az ötödik éve folyamatban lévő EU PES Excellence Model (2014-2020) (Európai Bizottság, 2017) keretében a több mint 30 tagállami munkaügyi szervezetből azonban csak 7 vizsgázott jól ebben a vonatkozásban (DK, EE, NL, AT, DE, BE-VDAB, FR). Belőlük alakított az Európai ÁFSZ Hálózat (EU PES Network) munkacsoportot, akik összevetették a működő nemzeti gyakorlatokat.

Az aktíveszközök és szolgáltatások alkalmazása²⁴ értelemszerűen úgy is felfogható, mint humántőke beruházás az egyén, háztartás, vállalat és a nemzet szintjein. Még a beavatkozás (pl. képzés, tanácsadás, bértámogatás, közmunka, mobilitás támogatása, beruházás, stb.) értékelés kialakítása előtt eldöntendő kérdés, hogy a) szociálpolitikai és vagy b) versenyképesség-javító beruházásokat eszközölünk-e? Természetesen ezt könnyebb kinyilatkoztatni, mint operacionalizálható módon szétválasztani, hiszen például egy munkanélküli képzése növelheti az egyén munkaképességét, ezen keresztül a majdani alkalmazó vállalat versenyképességét, végső soron a nemzetgazdaság teljesítőképeségét, de ezzel párhuzamosan minden beavatkozásnak van szociálpolitikai vonatkozása is.

A két hatás nehezen választható el egymástól. Erre hívja fel például a figyelmet az angolszász országokból ismert SROI (Social Return on Investment), (Millar, 2012) amely a beruházások társadalmi befogadással, költségcsökkenéssel kapcsolatos hatásait igyekszik kimutatni. Természetesen ennek a módszertannak, mint az összes többinek is, rengeteg kritikája van, mivel a beavatkozás-hatás nyers kapcsolatának a kialakítása és megmérése a valóságban mindig komoly nehézségekbe ütközik. Igaz kísérletet még pszichológiai laboratóriumokban sem lehet biztosítani, az üzemszerűen működő, napi ügyfélforgalmat bonyolító szervezetek esetében pedig a maga tiszta formájában lehetetlen és etikátlan is lenne.

0. lépés: Mit mérjünk?

Lényegében a jól működő munkaügyi szervezetek teljes tevékenységrendszerüket mérik és értékelik, tehát nem csak az egyes munkaerő-piaci programokat. Az EU támogatások lehívásával érkező nyomás az ex-ante és ex-post értékelésekre így ebben a hét szervezetben nem kívülről jövő nyomásként, hanem az egyébként is végzett napi munka elszámolásaként értelmezhető. Így például a dánok azt is mérik, hogy milyen hatással van az, ha a munkanélkülieket „békén hagyják” és az első hónapokban nem történik tanácsadói beszélgetés velük. Ez a módszer hívják ik-rezésnek, amikor az adott beavatkozás hatását hasonló, vagy közel azonos jellemzőkkel rendelkező kontroll csoporton mérik.

Borbély-Pecze Tibor Bors szakmai tanácsadó, Pénzügyminisztérium, habil. egyetemi docens.

²⁴ Ld. erről az EUROSTAT taxonómiáját: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy>

1. lépés: Mikor mérhetünk?

A mérés-értékelés lényegében egy szervezeti kultúra kialakításával kezdődik. Azzal, hogy a munkanélkülivel dolgozó ügyintézőtől a főigazgatóig számíton a beavatkozás költsége és hatása. Amikor ez a szervezeti kultúra hiányos természetesen akkor is el lehet végezteni egyes eszközök, programok értékelést, de az elkészült tanulmányok alacsony hatással bírnak majd a szervezet további működésére. Érdekes hazai példája ennek a magyar ÁFSZ modernizáció értékelése, amelyet külső kényszer, az uniós források lehívása, vezérelt. A 2002-2008 közötti ÁFSZ fejlesztés eredményességét így foglalta össze az értékelés; „*A tanulmány kvantitatív hatásvizsgálati eszközökkel vizsgálta az Állami Foglalkoztatási Szolgálat 2004–2008 közötti modernizációjának hatását a regisztrált munkanélküliek kilépési esélyeire. A kapott eredmények alapján a fejlesztés pozitív hatást gyakorolt a regisztrált munkanélküliek munkába állási esélyeire és ez a hatás ott mutatkozott legerősebbnek, ahol az ÁFSZ kompetenciája is a legerősebb: a 25–50 éves álláskeresők körében.*” (Cseres-Gergely, 2011). Tehát az látszott, hogy az új szolgáltatási modell alapján, dán és svéd tapasztalatokra építve, a magyar szolgálat elsődleges munkapiaci aktiváló hatásfoka javítható. Ez a tény később semmilyen hatást sem gyakorolt a szervezet jövőjéről hozott döntésekben.

Hasonló tapasztalatokról számolhatunk be az EU többi országában is, de nagyon eltérő a szakpolitika (policy) és a pártpolitika (politics) találkozásainak a minősége. A rendszerszerű értékelésre és annak keretrendszerének a hívja fel a figyelmet ma már minden valamire való nemzetközi szereplő. Például az OECD saját keretrendszert dolgozott ki erre a célra (OECD, 2014). A „RIA” (Regulatory Impact Analysis) azaz a rendszeres hatásmérés-értékelés ma már egy önálló üzletág a világban. Szervezeti döntések kérdése, hogy a RIA tudás a szervezeten belül van vagy kívülről vásárolt tudás, az bizonyos, hogy teljes egészében kívülről nem megvehető. Nem véletlen, hogy az OECD jelentés mellékletében (OECD, 2014: 140) magyar RIA adatok nem elérhetőek.

2. lépés: Adattárház építése

Ahhoz, hogy bármit mérhessünk, persze elemi adatokra van szükség. Az ÁFSZ esetében az álláskeresőkről, a munkaadókról és ami a nehézséget okozza, azokról az egyénekről és cégekről is kell valamit tudnunk, akik nincsenek az ÁFSZ informatikai rendszerében, mert nem működnek együtt velünk. Az elemi adatok körének meghatározása kritikus, hiszen a túl sok adat begyűjtése megöli az ügyfelekkel végzett esetmunkát és elriasztja az ügyfeleket, a túl kevés adatból pedig nem lehet érdemi adatrendszert kialakítani. Hasonlóan veszélyes, ha az elemi adatok begyűjtésének minősége alacsony fokú, megbízhatatlan, vagy olyan rendszerben van összegyűjtve (pl. 4 jegyű FEOR-ra kódolt célállás), amellyel nem lehet a valós piaci folyamatokat modellezni.

A belga VDAB olyan adattárházat alakított ki, amelyben az ügyintéző, de az álláskereső is on-line figyelemmel kísérhették elhelyezkedésének az esélyeit és a futamidejét. De most már nem mutatják meg ezt az álláskeresőknek, mert a számok megvezetik a feleket és alkalmazkodnak az elvárásokhoz. Például akinek a rendszer 200 napos elhelyezkedési időszakot jelez, nem is próbál rövidebb idő alatt elhelyezkedni. Vagy a tanácsadó és a kliens is alábecsülik lehetőségeiket. Jelenleg majd 400 adatot használnak a modellben, de ezt 40-50 kulcstényezőre kívánják csökkenteni. A VDAB modellje a hasonló célállást keresőket tekinti a rendező elvnek az elhelyezkedési esélyek kalkulációjához.

A modell az összes álláskereső elmúlt 3 éves mozgásából próbál kalkulációt készíteni. Minden az összes hasonló modellben az előnye, egyben a hátránya is, mert a) nem tudjuk előre, hogy mi fog

történi a jövőben a munkaerőpiacon és b) nem látjuk annak a sokaságnak az álláskeresői viselkedését, aki – és ők vannak többen – sohasem voltak a VDAB ügyfelei.

A Dán Munkaerő-piaci és Kiválasztási Állami Ügynökség, amely nem maga az ÁFSZ, hanem az ÁFSZ feladatokat ellátó önkormányzati intézmények ellenőrző-értékelő szerve, szintén az informatikai rendszerben fellelhető álláskeresői adatokból épített adattárház. Az adatokat egy dedikált honlapon rendszeresen publikálják.²⁵ Tehát az aggregált, anonimizált adatok minden szereplő számára elérhetőek. A dán rendszer nagy előnye más rendszerekhez képest, hogy a regiszteren kívüli adatokat is használ, amelyeket a dán statisztikai hivatal nyújt. A dán rendszer kialakítása 10-15 évet vett igénybe. Ennek peremfeltétele, hogy az intézményrendszer ennyi ideig nem szabad átalakítani.

3. lépés: RCT (Randomised Control Trials) Kontrollált Randomizált Kísérletek

A kutatómódszertan matematika eszköztára jelentő fejlődésen ment keresztül az elmúlt évtizedekben a társadalomtudományi kutatások területén.²⁶ Az RCT az értékelés királynője. Itt sincsen másról szó, mint a próba-szerencséről, de picit szervezettebb keretek és jó minőségű megfigyelés mellett. A fogalom jól ismert az orvostudományban és nem véletlenül a modern társadalmak kialakulásakor az epidemiológia egyik fő érdeklődési területét jelentette, jelenti a mai napig. Az orvosi szótár így határozza meg a fogalmat; „*Randomizált kontrollált vizsgálatok: Egy adott (prevenzív, vagy kuratív) beavatkozás hatékonyságának mérésére és elemzésére szolgáló vizsgálat, amely a kísérleti és a kontroll csoport összehasonlításán alapszik. A két csoport az adott beavatkozást leszámítva homogén mintát képez, melyet a randomizálás biztosít.*”

A munkaügyi szervezetek beavatkozásai az epidemiológiai beavatkozásokhoz hasonlatosak (pl. milyen fokú átoltottság védi hatékonyan a teljes közösséget? vs. meddig (meg persze hogyan) költsünk még munkaerő-piaci képzésekre?). Az Észt Munkaügyi Pénztár (Töötukassa) 2014-2015 között egy éven át mérte a hét lépcsőben standardizált munkavállalási tanácsadás hatékonyságát. A kijelölt kirendeltségekre érkezőket két csoportra osztották. A kezelt csoport 14 naponta kapott tanácsadást az ügyintézőtől a többiek 30 naponta, amely a törvényi előírás.

Az értékelési kultúra egyik kiemelkedő példája az angolszász országokhoz tartozó Hollandia, ahol a UWV alatt működő holland ÁFSZ teljes finanszírozása megegyezően alapuló vezetési célokra nyugszik. Hollandiában a teljes munkaügyi ügyintézési, tanácsadási rendszert digitalizálták az elmúlt években. Csak kiemelten hátrányos helyzetű csoportoknak van lehetősége személyes megjelenésre, mert például nem beszélnek hollandul. Mire a reform a végére ért botrány is lett belőle, mert a jó pozíciójú álláskeresők felláztak a személytelen önkiszolgáló rendszerrel szemben. A most zajló RCT célja, hogy a digitális és a személyes szolgáltatás hatékonyságát összehasonlítsa. Az éves belépő létszám (cca. 350 ezer fő) 20%-a kerül be a személyes ügyfélforgalomba. Hollandia bár kiemelkedő értékelési kultúrával rendelkezik jó példája a politika döntéshozatalnak, ahol semmilyen szakmai érv nem támasztotta alá a szervezet átalakítását, mint a forrás-csökkenés. Már a pilot alatt is belefutottak abba az etikai problémába, hogy a regisztráltak halomások alapján megjelennek és személyes tanácsadást kérnek. Így most már a 20%-on felül is válhatnak az ügyfelek és visszaléphetnek a F2F kommunikációba.

Az osztrák AMS azt vizsgálta 2015-ben, hogy milyen eredményekkel jár, ha az ügyintézőre jutó ügyfélterhelést csökkentik. A kísérletben résztvevők 1:100 arányban voltak rendezve, a hagyományos

²⁵ <http://www.jobindsats.dk/jobindsats/>

²⁶ Ld. pl. itt (Tóthné, 2011)

mányos tanácsadóknál 250 fő maradt. Azaz pontosan a holland reformokkal szemben ment a filozófiájuk. A mérést az álláskeresők által kitöltött kérdőívvel oldották meg. A fiatalok esetében nem látszottak érdemi különbségek és a megváltozott munkaképességűek esetében sem volt különbség. A regisztrált álláskereső férfiak elhelyezkedésére hatott pozitívan a pilot.

4. lépés: Pilot

A szakpolitikában nem tudjuk (pontosan) mi működik jól, illetve milyen egyéb (nem várt) hatásokkal jár a beavatkozás. Így hibát hibára halmozunk, de ebből szerencsés helyzetben tanulunk. A politika számára a „hiba” szó felemlegetése is elfogadhatatlan, így azután tévedés a közigazgatásban sem lehet, csak az újratervezés, reform szavakat használjuk. Egyes eszközök adott időszakban hatékonyak vagy népszerűek, más helyzetekben és időszakokban hatástalanok. Az egyedfejlődéshez hasonlóan a szakpolitika is abból tanul, amit kis méretben kipróbál és értékkel, majd visszacsatol. Természetesen a gyermek tanulásához hasonlóan nem minden tapasztalatot értékelünk és még kevésbé biztos, hogy tanulunk is belőle. A filozófia nyelvén megfogalmazva; számtalanszor léphetünk ugyanabba a folyóba anélkül, hogy tanulnánk a helyzetből. (Bár Hérakleitosz ezt még pont fordítva fogalmazta meg!)

A pilot, mint műfaj lehetősége, hogy kicsi marad, így a benne folyó történések jól megfigyelhetők. A pilot célja, hogy országos/ regionális kiterjesztés előtt a megrendelő áttekinthesse az új ötletnek hatásmechanizmusát, mellékhatásait. Ez azt is jelenti, hogy a jó pilothoz idő szükséges, hiszen a munkaügyi szervezetek tevékenységének mérése a legritkábban mutatható ki rövid távon. Lásd a máig alkalmazott magyar gyakorlatot a 180. napon mit figyelhetünk meg a személyről. Ezzel szemben a legtöbb értékelés középtávú (3-5 éves) és még hosszabb (10 év feletti) megtérülési időszakokról beszél (Hujer et al., 2002). Így például a német Hartz munkaügyi reformok hatékonyságát ma, 10-15 évvel később, kezdjük el látni. Amire a politika vissza is kérdez; „*Akkor mit (ne) csináljunk a következő választásokig?*”. Hiszen szemben a szakpolitikai elemzéssel a politika a folyamatos és azonnali cselekvések világa.

5. lépés: Disszemináció

Nem elég persze valamit tudni, a tudást tovább is kell adni. Meg kell győzni a döntéshozókat, hogy adott eszközökre érdemes, másokra pedig csacskaság költeni. Még akkor is meg kell ezzel a feladattal próbálkozni, amikor a hétköznapi ész és megfigyelés (pl. ki látott már roma vagy kínai tanulóvezetőt?) szembehelyezkedik a tudományos megismeréssel. Ez olyannyira napi probléma, hogy a szociálpszichológia egyik fő érdeklődési területét adja (Szokolszky, 2004). A tény-alapú gyakorlatot összegezve úgy is megfogalmazhatnánk, mint a tudományos gondolkodás diadalát a hétköznapi és egyedi megfigyelésből származó általánosítással szemben. A munkaügyi szervezetre visszafordítva képezni minden esetben jobb az álláskeresőket, mint békén hagyni egy hétköznapi megfigyelés, amelyet a monitoring és értékelési adatok tovább bonthatnak, pl. fiatalok esetében mindig jobb a képzés, mint a tétlenség. De ez a megfigyelés is tovább bontható, adott iskolai végzettségi szint felett inkább érdemes munkaerő-piaci képzést nyújtani, mert alatta lemorzsolódik a résztvevő. Majd így tovább, míg eljutunk addig, hogy a tudományos megismerhetőség határáig megértjük mit is csinál a munkaügyi szervezet. Ez a megfigyelés sem lesz tökéletes, de hozzájárulhat a mindig szűkös erőforrások célszerű (de az érzelmekkel többnyire szembe helyezkedő) felhasználásához.

Kérdés, hogy az adatok elérhetősége mennyiben befolyásolja az egyes szereplőket a döntéshozatalban. A német TrEffeR (Treatment Effects and Prediction) adatrendszer (Stephan et al., 2006) amelyet a saját kutatóintézet az IAB elemez, a regiszterben megfordultak epizódjait vizsgálva

alakít ki olyan közérthető statisztikai jelentéseket, amelyet a törvényi felhatalmazás alapján a német szövetségi munkaügyi ügynökség közzé is tesz.

Irodalomjegyzék:

- Cseres-Gergely Zsombor (2011): Kenőanyag a munkapiac kerekei közé? In Munkaerőpiaci Tükör 2011, MTA KTI-OFA, 91-112. http://econ.core.hu/file/download/mt_2011_hun/egyben.pdf
- Európai Bizottság (2017): Application of Decision 573/2014/EU on enhanced cooperation between Public Employment Services (PES) Brussels, 6.6.2017 COM(2017) 287 final, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17834&langId=en
- Hujer, R. – Blien, U. – Caliendo, M. – Zeiss, Ch. (2002): Macroeconometric evaluation of active labour market policies in Germany www.iab.de/897/section.aspx/Publikation/k030404f07
- Millar, H. (2012): Social Return on Investment (SROI) and Performance Measurement Public Management Review. 15. pp. 923–941.
- OECD (2014): Framework for Regulatory Policy Evaluation http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/governance/oced-framework-for-regulatory-policy-evaluation_9789264214453-en#page2
- Stephan, G. – Rässler, S. – Schewe (2006): Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit: Die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik http://doku.iab.de/zaf/2006/2006_3-4_zaf_stephan_raessler_schewe.pdf
- Szokolszky Ágnes (2004): Kutatómunka a pszichológiában Osiris. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_520_kutatomunka_a_pszichologiaban/ch01.html
- Tóthné Parázsó Lenke (2011): A kutatómódszertan matematikai alapja. Eger, EKE. www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0005_31_kutatomodszertan_scorm_06/634_ktmints_tprb_a_s_az_fprba.html

RÁCZ KATALIN – HAMZA ESZTER – MÁRKINÉ TÓTH ORSOLYA – SZABÓ DOROTTYA

AGRÁR MUNKAERŐ-PIACI TENDENCIÁK ÉS MUNKAERŐ-UTÁNPÓTLÁSI STRATÉGIÁK

Az elmúlt évtizedekben számos nemzetközi és hazai kutatás bizonyította, hogy a vállalatvezetők és alkalmazottaik képzettségi szintje, valamint a gazdasági növekedés üteme között erős oksági összefüggés mutatkozik. A két tényező kapcsolata különösen hangsúlyos az élelmiszergazdaságban, ahol a humántőke-ellátottság más nemzetgazdasági ágakhoz viszonyítva kedvezőtlenebb és az ágazat képzett munkaerő iránti szükséglete a gyors iramú technológiai modernizációval összefüggésben folyamatosan növekszik. Ebből kiindulva tanulmányunkban az élelmiszergazdaság humán erőforrás hátterének bemutatására, az ágazatban tevékenykedő munkaerő fejlesztését, valamint a munkaerő utánpótlást célzó vállalati stratégiák feltárására vállalkozunk, a meglévő statisztikák elemzése, valamint az Agrárgazdasági Kutató Intézet és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara együttműködésében elvégzett, a hazai élelmiszer-gazdasági vállalkozásokra kiterjedő országos felmérés alapján.

Vizsgálati módszerek

A tanulmányban szakirodalmi források alapján azonosítjuk a képzettség és az élelmiszer-gazdaság versenyképessége közötti összefüggéseket. Ezt követően nemzetközi és hazai statisztikai adatok alapján az élelmiszergazdaság humán tőke hátterét mutatjuk be, részletesen kitérve az ágazatban dolgozó munkaerő képzettség szerinti jellemzőire. Az élelmiszer-gazdaság humán erőforrás-keresletének jellemzőit, az utánpótlás nevelés terén felhalmozott tapasztalatait az Agrárgazdasági Kutató Intézet és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Szakképzési Igazgatósága által 2016 őszén elvégzett, reprezentatív mintán alapuló kérdőíves felmérés alapján tárjuk fel²⁷. Az eredményeket leíró statisztikák, valamint többváltozós elemzések keretében foglaljuk össze.

Rác Katalin osztályvezető Agrárgazdasági Kutató Intézet Társadalmi Fenntarthatóság Kutatási Osztály
Hamza Eszter osztályvezető-helyettes Agrárgazdasági Kutató Intézet Társadalmi Fenntarthatóság Kutatási Osztály

Márkiné Tóth Orsolya tudományos munkatárs Agrárgazdasági Kutató Intézet Társadalmi Fenntarthatóság Kutatási Osztály

Szabó Dorottya tudományos munkatárs Agrárgazdasági Kutató Intézet Társadalmi Fenntarthatóság Kutatási Osztály

²⁷ A 2016 őszén lezajlott kérdőíves adatfelvétel során 1000 agrárgazdasági kamarai tagot kerestek fel személyesen a kérdezőbiztosok, a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara megyei referensei, falugazdászai, illetve szakmai partnerszervezetének képviselői. A felmérés keretében felkeresett gazdálkodók és vállalkozások kiválasztása az ágazat (szántóföldi növénytermesztés, kertészet, állattenyésztés, vegyes gazdálkodás, élelmiszer- és egyéb mezőgazdasági alapanyag-feldolgozás, szolgáltatás és kereskedelem), valamint az árbevétel és a foglalkoztatotti létszám alapján meghatározott vállalkozásméret figyelembevételével történt. A megyei szintre lokalizált alminták kialakítását a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara tagnyilvántartása, a KSH élelmiszer-gazdasági vállalkozásokra vonatkozó területi statisztikái, valamint a Tesztüzemi Rendszer adatai alapozták meg. Tekintettel arra, hogy a felmérés az élelmiszer-gazdaságban foglalkoztatott munkaerő vizsgálatára helyezte a hangsúlyt, a mintába olyan vállalkozások kerültek be, amelyek legalább egy fő foglalkoztatását biztosítani tudják. A felmérés keretében felkeresett gazdálkodók és vállalkozások kiválasztása rétegzett mintavétellel történt. A minta reprezentatív volt ágazat, árbevétel és foglalkoztatotti létszám szerint a magyar, legalább egy főt foglalkoztató agrárvállalkozásokra nézve. Az 1000 megkeresésből 907 darab értékelhető kérdőívet rögzítettünk és dolgoztunk fel.

A humán tőke, az oktatás és a gazdasági teljesítmény közötti kapcsolat vizsgálatai

Az elmúlt években számos kutatás bizonyította az oktatás minősége és a gazdasági növekedés üteme közötti erős oksági összefüggés tényét a világ fejlett országaiban. Hanushek és Woessmann (2010) az OECD által 1997-ben elindított, több országra kiterjedő PISA program (*Programme for International Student Assessment*)²⁸ eredményeit felhasználva készített scenáriókat az oktatás gazdasági növekedésre gyakorolt hosszú távú hatásának értékelésére. A vizsgálat eredményei szerint egy ország munkaerejének képességeit és készségeit illető kis javulás is nagymértékű hatással lehet a lakosság jövőbeli jólétére. A szerzők azt is bizonyították, hogy a kognitív képességek változása visszahat a technológiai változásokra, ami befolyásolja a gazdasági növekedésre gyakorolt hatás mértékét.

1. TÁBLÁZAT: A MAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉG ELŐNYEI GAZDASÁGI, TÁRSADALMI SZINTEN A KÖZÖSSÉG ÉS AZ EGYÉN SZÁMÁRA

Megnevezés	A közösség számára	Az egyén számára
Gazdasági	<ul style="list-style-type: none"> magasabb adóbevétel nagyobb termelékenység magasabb fogyasztás magasabb munkavállalói rugalmasság alacsonyabb elvárások az állami támogatásokkal szemben 	<ul style="list-style-type: none"> magasabb bér biztosabb elhelyezkedés magasabb megtakarítás jobb munkakörülmények egyéni/szakmai mobilitás
Társadalmi	<ul style="list-style-type: none"> alacsonyabb bűnözés magasabb adakozási és támogatási kedv (közösségi szolgálat) magasabb életminőség erősebb szociális kohézió a diverzitás elfogadása/igenlése az új technológiák használata és elfogadása iránti attitűdök pozitív irányú változása 	<ul style="list-style-type: none"> jobb egészségügyi kondíciók, növekvő születéskor várható élettartam az utódok várható életminőségének (iskolai előmenetelének) magasabb szintje jobb fogyasztói döntések magasabb társadalmi „rang”, pozíció több idő a szabadidős elfoglaltságokra (hobby)

Forrás: The Institute for Higher Education Policy: Reaping the benefits: defining the public and private value of going to college. March 1998.

A magasabb iskolai végzettség nemcsak gazdasági, hanem társadalmi szinten, valamint a közösséget és az egyént tekintve is előnyöket hordoz (1. táblázat). A washingtoni Felsőoktatáspolitikai Intézet (*Institute for Higher Education Policy*) tanulmánya szerint²⁹ a magasabb iskolai végzettség a gazdaság egészét tekintve nemcsak nagyobb adóbevételeket és termelékenységet eredményez, hanem magasabb fogyasztási színvonalat és nagyobb munkavállalói rugalmasságot. Az egyén szempontjából pedig magasabb munkabért, biztosabb elhelyezkedést, jelentősebb mérté-

²⁸ A PISA célja azoknak a kompetenciáknak és ismereteknek a felmérése a közoktatás kereteit hamarosan elhagyó 15 éves tanulók körében, melyek a mindennapi életben való boldoguláshoz, a továbbtanuláshoz és a munkába álláshoz szükségesek.

²⁹ The Institute for Higher Education Policy: Reaping the benefits: defining the public and private value of going to college. March 1998.

kü megtakarítást és jobb munkakörülményeket, egyéni, szakmai mobilitást jelent. A szerzők azt is megállapították, hogy az egyén számára a magasabb iskolai végzettség jobb egészségügyi kondíciókat, növekvő születéskor várható élettartamot, a leendő utódok várható életminőségének javulását, jobb fogyasztói döntések meghozatalát és magasabb társadalmi pozíciót vetít előre.

Magyarországon az oktatás egyéni megtérülési rátájának mértékét³⁰ Varga (1998) vizsgálta 1989 és 1994 között, amely a volt szocialista országokéhoz hasonlóan alakult. Alapvető jellemző volt az iskolázottság felértékelődése, amelynek következtében az oktatás megtérülési rátája emelkedni kezdett. A különböző iskolai fokozatokat vizsgálva elmondható, hogy a magasabb iskolai képzettségek rátái jelentősen emelkedtek az 1980-as évek második felétől kezdődően, míg az alacsonyabbaké nem, vagy csak kis mértékben. A legnagyobb egyéni megtérülési rátával a vizsgált időszakban a felsőoktatás volt jellemezhető. Ugyanakkor a legjelentősebb mértékű növekedés az egyéni megtérülési rátában a középiskolákban volt, a legkisebb emelkedés pedig a szakmunkásképző iskolákban. A társadalmi megtérülési rátát tekintve a legmagasabb értékekkel a középiskolák rendelkeztek Magyarországon a vizsgált időszakban (Varga, 1998).

Magyarországra vonatkozóan Varga Júlián (1994, 1995, 1996) kívül Polónyi (2004) készített a hazai környezetre vonatkozóan az egyéni és a társadalmi megtérüléssel kapcsolatos elemzéseket. Számításai a szakmunkás végzettség nagyjából stabil megtérülési rátáját igazolták. A középiskolai végzettségnek a kilencvenes évektől növekvő a rátája, mint ahogyan a felsőfokú végzettségnek is, utóbbi azonban a 2000-es évek végén megtorpanni látszott. Míg Varga szerint a szakmunkásképző iskolák egyéni megtérülési rátája volt a legkisebb a vizsgált időszakban, addig Polónyi eredményei szerint a szakmunkás végzettség stabil megtérülési rátával jellemezhető.

A Cedefop tanulmánya (2011) a szakképzés hasznosságával foglalkozó kutatásokat tekintette át az európai országokban és az alábbi megállapításokat fogalmazta meg: a hátrányos helyzetű csoportok (alacsony iskolázottságúak, rossz munkaerő-piaci kilátásokkal rendelkezők) beilleszkedésére a szakképzés kedvező hatást gyakorol; a szakképzés a tanulás más típusaihoz képest könnyebben hozzáférhető, és az alacsonyabb képesítéssel rendelkezőknek is lehetőséget ad arra, hogy új készségeket sajátítsanak el; a szakképzés közelebb áll a munkaerőpiachoz és általában munkahelyi gyakorlati tanulást jelent, nem pedig tanteremben zajló elméleti tanulmányokat (2. táblázat).

2. TÁBLÁZAT: A KÉPZETTSÉG ELŐNYEI TÍPUSOK SZERINT

Gazdasági előnyök	Szint	Társadalmi előnyök
<ul style="list-style-type: none"> Gazdasági növekedés Munkaerő-piaci fejlemények 	A társadalom egésze (Makroszint)	<ul style="list-style-type: none"> A bűnözés csökkenése Társadalmi kohézió Egészség
<ul style="list-style-type: none"> A vállalkozás teljesítménye Az alkalmazottak termelékenységése Foglalkoztatási lehetőségek 	Vállalkozások és csoportok (Mezoszint)	<ul style="list-style-type: none"> Nemzedékek közötti szolidaritás Hátrányos helyzetű csoportok bevonása
<ul style="list-style-type: none"> Jövedelmek, munkabér Szakmai előmenetel 	Egyének (Mikroszint)	<ul style="list-style-type: none"> Az étellel való elégedettség Egyéni motiváció

Forrás: Cedefop (2011)

³⁰ Az egyéni megtérülés a tanulásnak az egyénre vonatkozó jövedelmezőségét mutatja meg, ami az oktatás iránti kereslet alakulását is befolyásolja. A társadalmi megtérülés azt mutatja meg, megéri-e pénzt fordítani a társadalomnak az oktatásra, annak fejlesztésére, továbbá képet ad a rendelkezésre álló erőforrások hatékony elosztásáról az oktatási célok és programok között.

A képzettség mezőgazdaságban betöltött szerepét, jelentőségét számos hazai és nemzetközi kutatás is vizsgálta. Dudek és munkatársai (2014) felhívják a figyelmet arra, hogy más ágazatokhoz hasonlóan a mezőgazdaság is egyre inkább tudásintenzív ágazattá válik, tekintve, hogy a gazdasági, társadalmi, természeti környezet változásaiból adódó kihívások kezelése a hagyományos értelemben vett gazdálkodási tudás mellett új készségek, kompetenciák (pl.: IKT-kompetenciák, idegennyelv-tudás, marketingismeretek) elsajátítását igényli. A magasabb szintű képzettség és az ehhez társuló gyakorlati tapasztalat növeli a gazdaságok alkalmazkodóképességét, lehetővé téve a szakosodást, a diverzifikációt, az innovatív megoldásokat, a modern, versenyképes technológiák és termelési módszerek alkalmazását (Kilpatrick és Rosenblatt, 2007; Baptista, 2012).

A Nelson és Phelps (1966) szerzőpáros, valamint Sikorska (2011) szerint a képzetlenebb gazdálkodók gyorsabban befogadják és alkalmazzák a jövedelmező új eljárásokat és termékeket. Az innováció elmulasztásából fakadó pénzügyi teher számukra sokkal nagyobb, mint az új termék/technológia alkalmazásában rejlő kockázat. Padhy és Jena (2015) szerint a szakoktatás fejleszteni tudja a gazda képességeit olyan irányba, hogy képes legyen választani a különböző alternatívák közül, hogy pontosan tudja, mikor és hol kell vásárolnia és eladnia a legjövedelmezőbb módon.

Az agrárgazdaság területén végzett kutatások mindemellett a gazdaságvezetők képzettsége és az üzem gazdasági teljesítménye közötti pozitív kapcsolatot is kimutatták. Manevska-Tasevska (2013) tanulmányában azt vizsgálta, hogy a gazdálkodók képzettsége, tudása miként hat a gazdaság technikai hatékonyságára³¹. A szerző három évet (2006–2008) felölelő paneladatbázist használva szőlőtermeléssel foglalkozó családi gazdaságokat helyezett vizsgálatának középpontjába. A sztochasztikus határökonometriai módszeren alapuló paraméteres eljárás (*Stochastic Frontier Analysis*, SFA) eredményei egyértelműen igazolták, hogy a gazdálkodók képzettségi színvonala közvetlen hatást gyakorol az üzem gazdasági teljesítményére. A kutatás arra is kitért, hogy a nem formális információ- és tudásforrások, úgymint a különböző szemináriumok, ismeretterjesztő előadások „tananyagai”, továbbá a képességalapú tudásszerzés is kulcsfontosságú a magasabb technikai hatékonyság elérését célzó gazdálkodási tevékenységekben.

Magda et al. (1992) vizsgálatai alapján leginkább a felsőfokú végzettségűek, illetve a vezető, irányító beosztásúak érzik annak szükségességét, hogy tudásukat megújítsák, felfrissítsék. Nemes (1990) 1990-ben végzett felméréseket mezőgazdasági vezetők körében, és eredményei megerősítették a szakképzés, továbbképzés jelentőségét: a gazdaságvezetők fontosnak tartották a korszerű ismeretek megszerzését nemcsak saját maguk, hanem alkalmazottaik részére is.

Kemény és szerzőtársai (2014) vizsgálatai arra mutattak rá, hogy a jobban teljesítő, azaz magasabb hozamokat és értékesítési árakat elérő üzemek vezetői/alkalmazottai magasabb mezőgazdasági végzettséggel rendelkeznek. A szerzők teszüzemi adatokon alapuló vizsgálata szerint a jövedelmező működésben különösen a zöldség-gyümölcs ágazatban és a sertés, tej ágazatban van szerepe a magasabb szakértelemnek.

Ugyancsak teszüzemi adatokon értékelte a hazai gazdaságok uniós csatlakozás utáni teljesítményét Udovecz et al. (2012), kimutatva, hogy a képzettség és az eredményesség között szoros összefüggés mutatkozik: a „nyertesek” 70%-a rendelkezett mezőgazdasági szakképzettséggel, míg a veszteseknek csak 59%-a. A magasabb színvonalú szakmai irányítás, menedzsment a humán tőke fejlesztésére, továbbképzésére is nagyobb hangsúlyt helyez: a nyertes vállalkozásoknál

³¹ A technikai hatékonyság a szerzők értelmezése szerint a gazdaság azon képessége, hogy a rendelkezésére álló inputokból maximális mennyiségű outputot állítson elő.

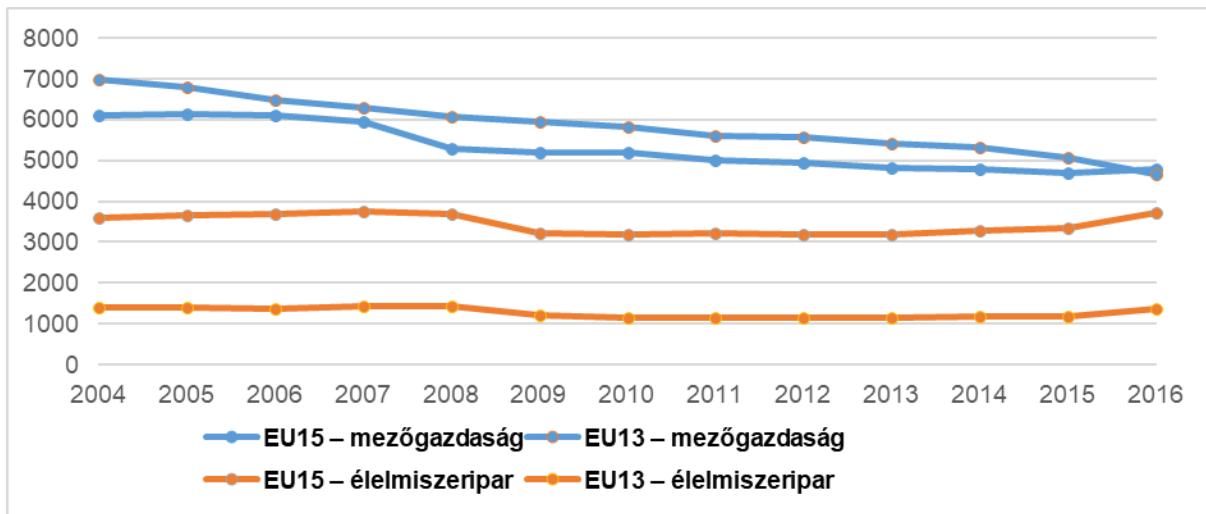
a képzettek aránya 5%-kal emelkedett a vizsgált időszakban (2004-2008 között) ugyanakkor a vesztesek nem képezték tovább magukat, náluk a képzettségi arányszám nem változott.

A fentiekben ismertetett hazai és nemzetközi szakirodalom és kutatások alapján kijelenthető, hogy az emberi tőke, a tudás és a szakképzettség szerepe meghatározó a nemzetgazdaság és azon belül az élelmiszer-gazdaság versenyképességének szempontjából. Adódik a kérdés, hogy európai uniós összevetésben hogyan jellemezhető a hazai agrárágazat humán erőforrás háttere, hol vannak tartalékok, hiányok, melyek a várható tendenciák az ágazat munkaerő-piaci helyzetét érintően. A tanulmány következő fejezetében nemzetközi és hazai statisztikai adatok elemzésével mutatjuk be az élelmiszer-gazdaság humán tőke hátterének főbb jellemzőit és az elmúlt bő évtized legfontosabb tendenciáit.

Az élelmiszer-gazdaság humán tőke háttere

A fejlett országokban általános jelenség, hogy a gépesítettség és a munkatermelékenység növekedésével a mezőgazdaság foglalkoztatásban betöltött szerepe visszaszorul. Az elmúlt bő évtizedben (2004–2015 között) az EU28-ban átlagosan 25 százalékkal csökkent a mezőgazdasági foglalkoztatottak száma. Az Unió régi és új tagállamait vizsgálva az EU15-ben átlagosan 21,8 százalékkal, az EU13 országaiban pedig 33,3 százalékkal csökkent az agrárfoglalkoztatottak száma 2004 és 2016 között (1. ábra).

1. ÁBRA: A FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA A MEZŐGAZDASÁGBAN ÉS AZ ÉLELMISZERIPARBAN AZ EU13 ÉS AZ EU15 ORSZÁGCSOPORTOKBAN 2004 ÉS 2016 KÖZÖTT (EZER FŐ)



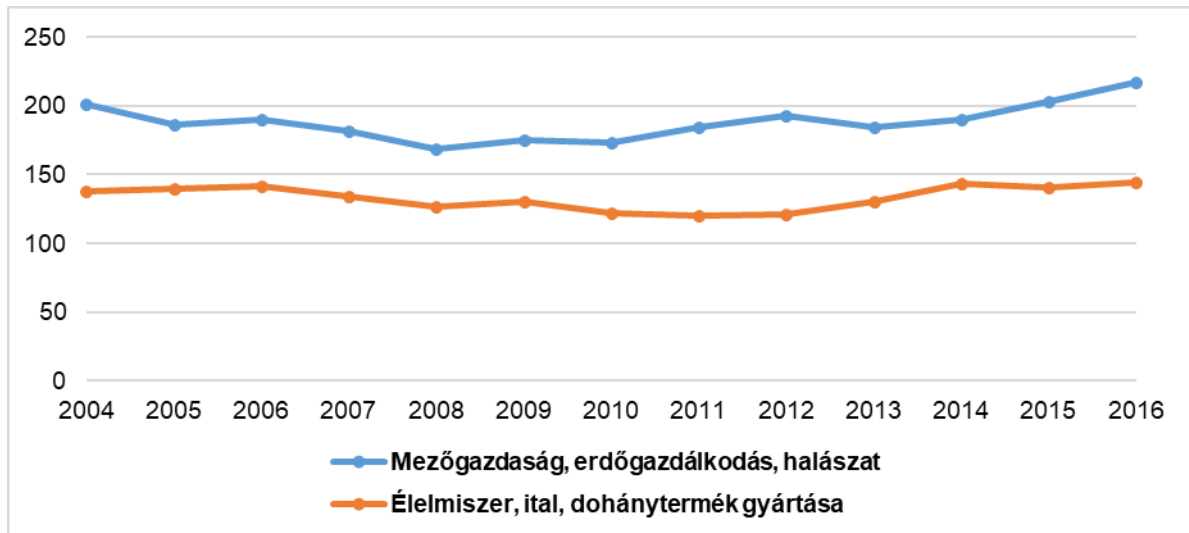
Forrás: Eurostat, Labourforce statistics, 2017

A legnagyobb arányú (50-55%) csökkenés Portugáliában, Litvániában, Horvátországban, valamint Szlovéniában következett be a vizsgált időszakban. Az ágazat foglalkoztatási részesedése jellemzően az EU-hoz 2004-ben csatlakozott tagországokban maradt magasabb. Románia agrárfoglalkoztatási részesedése 23,1 százalékkal kiemelkedően magas volt, de hazánknál magasabb arányú volt még Lengyelországban (10,5%), Litvániában (7,8%), Lettországon (7,7%), valamint Portugáliában, Szlovéniában és Bulgáriában (6,5-6,7%) is.

Magyarországon 2008-ig mind az élelmiszeripart, mind a mezőgazdaságot folyamatos munkaerő-kiáramlás jellemezte, ezt követően azonban kisebb ingadozásokkal mindkét ágazatban a foglalkoztatotti létszám növekedése volt tapasztalható (2. ábra). A KSH lakossági munkaerő-felmérés 2016. évi adatai alapján a mezőgazdaságban, erdőgazdálkodásban, halászatban foglal-

koztatottak száma 217,0 ezer fő volt, amivel az ágazat foglalkoztatási részesedése elérte az 5 százalékot. Az élelmiszeriparban 2011-ig tartott a munkaerő kiáramlása, és csak ezt követően indult meg a foglalkoztatotti létszám növekedése. A foglalkoztatásbővülés eredményeként 2016-ban összesen 143,8 ezer fő dolgozott az élelmiszeriparban, ami kismértékben meg is haladta a válság előtti 2006-os létszámot, ezzel 2016-ra az ágazat foglalkoztatási részesedése 3,3 százalékot tett ki³².

2. ÁBRA: A FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA A MEZŐGAZDASÁGBAN ÉS AZ ÉLELMISZERIPARBAN MAGYARORSZÁGON 2004 ÉS 2016 KÖZÖTT (EZER FŐ)



Forrás: KSH (STADAT) Idősoros éves adatok – Munkaerőpiac (2016)

A mennyiségi bővüléssel egy időben minőségi változások is történtek a hazai agrárfoglalkoztatás területén (Hamza et al., 2016). Az Unió más tagországaihoz hasonlóan a nem fizetett munkaerő-felhasználás (egyéni gazdálkodók és családtagjaik) az idős gazdálkodók kilépésével, a birtokoncentrációs folyamatokkal összefüggésben Magyarországon is jelentősen csökkent, míg a fizetett munkaerő-állomány növekvő tendenciát mutatott: 2008 és 2016 között közel 25 százalékos volt az emelkedés. Ezzel párhuzamosan az agrárfoglalkoztatásban egyre inkább teret nyertek a kis és közepes ökonómiai méretű (100 ezer euró STÉ alatti) gazdaságok, miközben a legkisebb és a legnagyobb méretcsoportokba sorolt mezőgazdasági üzemekben a foglalkoztatotti létszám inkább stagnált.

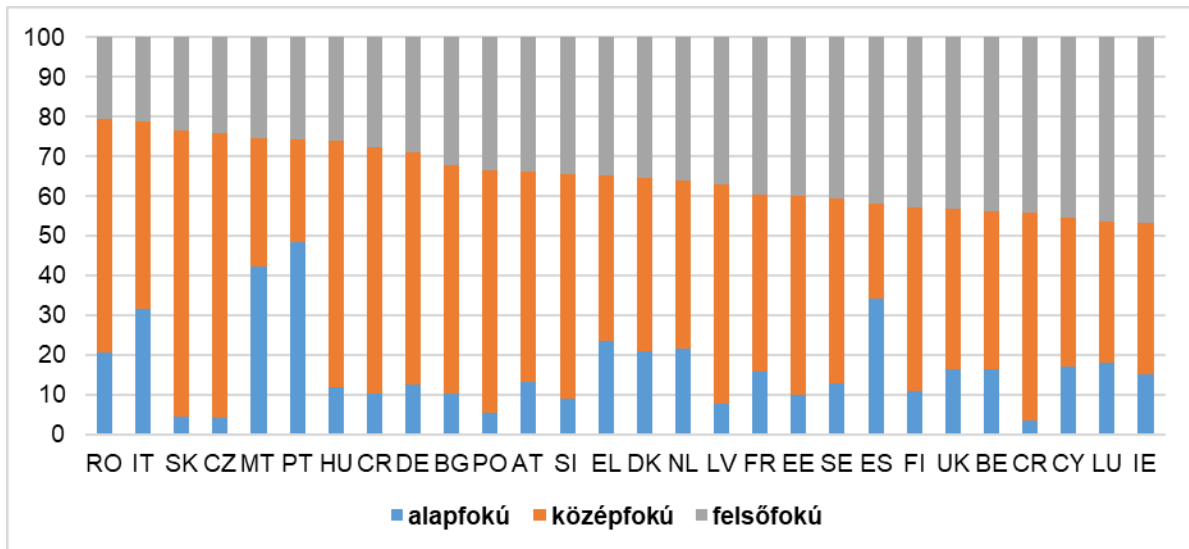
Az élelmiszeriparban foglalkoztatottak képzettségi jellemzői

Nemzetgazdasági szinten a foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetételében erős javuló tendencia figyelhető meg az Európai Unió valamennyi tagországában. A felsőfokú végzettséggel rendelkező foglalkoztatottak aránya az EU28-ban átlagosan 35 százalékponttal nőtt 2004 és 2016 között, miközben a legfeljebb általános iskolát végzettek aránya 32 százalékponttal csökkent az EU28 átlagában. A képzettségi szint összetételében ugyanakkor jelentős eltérések tapasztalhatók a tagországok között. Magas, 40 százalék vagy a feletti volt a diplomás és ugyanakkor alacsony, 15 százalék vagy az alatti a legfeljebb általános iskolát végzett foglalkoztatottak aránya Finnországban, Svédországban, az Egyesült Királyságban, Litvániában, Észtországban és

³² Az élelmiszeripar két legjelentősebb foglalkoztató szakágazata a pékáru- és tésztagyártás, illetve a húsfeldolgozás, tartósítás és húskészítménygyártás volt, részesedésük az ágazat foglalkoztatásából elérte az 53,2 százalékot 2016-ban.

Írországban a 2016-os adatok alapján. A sereghajtók között Románia, Olaszország, Portugália és Málta említhető, ahol a diplomával rendelkező foglalkoztatottak aránya 25 százalék vagy az alatti, miközben a csupán általános iskolát végzettek aránya a 20-40 százalékot is meghaladta. Egyes tagországokban a középfokú iskolai végzettségűek aránya kiemelkedő (70% feletti), ilyen például Szlovákia és Csehország. Magyarország a középmezőny alsó felében helyezhető el a foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetétele alapján: viszonylag magas (62%) a középfokú és viszonylag alacsony (26%) a felsőfokú végzettségűek aránya (3. ábra).

3. ÁBRA: AZ ÖSSZES FOGLALKOZTATOTT ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI ÖSSZETÉTELE AZ EU TAGORSZÁGAIBAN 2016-BAN (SZÁZALÉK)



Forrás: Eurostat, Employment by educational attainment level, 2017

A mezőgazdasági és élelmiszeripari foglalkoztatottak általános képzettségi szintjéről tagországi adatok nem állnak rendelkezésre uniós szinten, Magyarországra vonatkozóan pedig a 2011-es népszámlálás adatai biztosítják a legfrissebb információt. Az adatok szerint az ágazat képzettség terén mutatkozó hátránya más nemzetgazdasági ágazatokhoz képest jelentős. Az élelmiszeripari foglalkoztatottak jellemzői ebben a vonatkozásban is kedvezőbbek a mezőgazdaságénál, azonban a nemzetgazdasági átlaghoz képest itt is tekintélyes a lemaradás. A 2011-es népszámlálási adatok szerint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya közel azonos, 10 százalék körüli volt a mezőgazdaságban és az élelmiszeriparban, miközben a nemzetgazdaság átlagában 25 százalék volt ez az érték. Középfokú végzettséggel, érettségivel vagy szakiskolai képesítéssel az élelmiszeripari dolgozók 70, a mezőgazdasági foglalkoztatottak 62,5 százaléka rendelkezett (3. táblázat a következő oldalon).

3. TÁBLÁZAT: AZ ÉLELMISZERGAZDASÁGBAN FOGLALKOZTATOTTAK LEGMAGASABB BEFEJEZETT ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI MEGOSZLÁSA, 2011

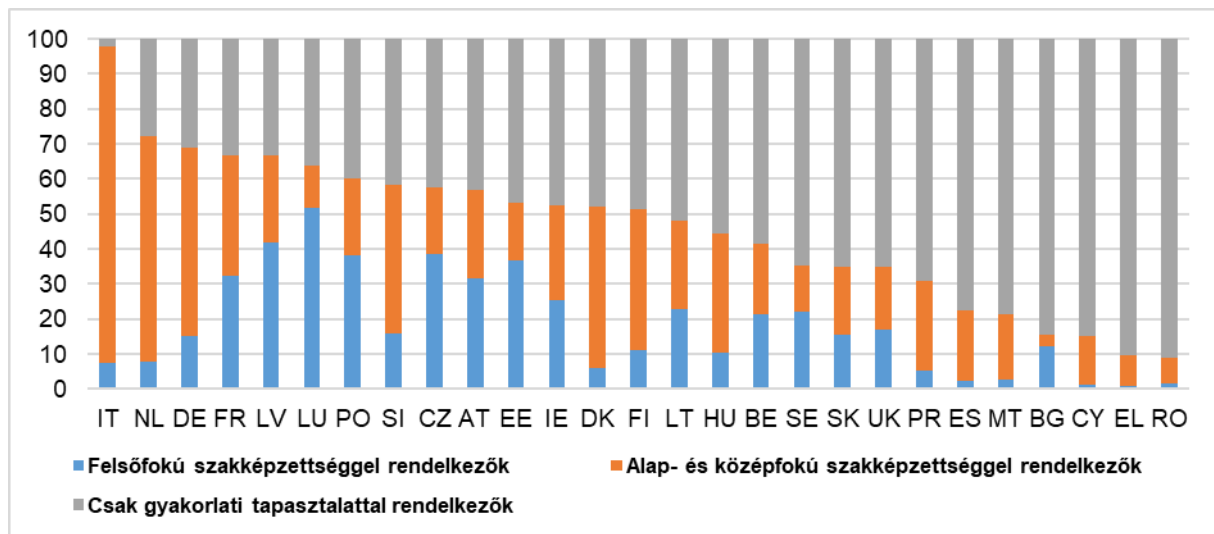
Iskolai végzettség	Mezőgazdaságban foglalkoztatottak		Élelmiszeriparban foglalkoztatottak		Nemzetgazdaságban foglalkoztatottak	
	száma	%	száma	%	száma	%
Legfeljebb általános iskola	48 149	27,2	25 527	20,6	454 238	11,5
Középfokú iskola ^{a)}	110 441	62,5	86 057	69,7	2 493 848	63,3
Egyetem, főiskola	18 141	10,3	11 923	9,7	994 637	25,2
Összesen	176 731	100,0	123 507	100,0	3 942 723	100,0

^{a)} Középfokú iskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel és érettségi.

Forrás: KSH Népszámlálás, 2011

A mezőgazdasági munkaerő versenyképessége szempontjából az iskolai végzettségnél jóval fontosabb a szakképzettség szintje. Az Európai Unió tagországaiban a gazdaságvezetők szakképzettségi szintjét az áruterelő léptékű (azaz 4000 EUR STÉ feletti ökonómiai méretű) gazdaságok vezetőinél vizsgáltuk. A gazdálkodók szakképzettségi szintje terén jelentős különbségek tapasztalhatók a tagországok között. (4. ábra).

4. ÁBRA: A GAZDÁLKODÓK MEZŐGAZDASÁGI VÉGZETTSÉG SZERINTI MEGOSZLÁSA A 4000 EUR STÉ FELETTI GAZDASÁGOKBAN 2013-BAN (SZÁZALÉK)



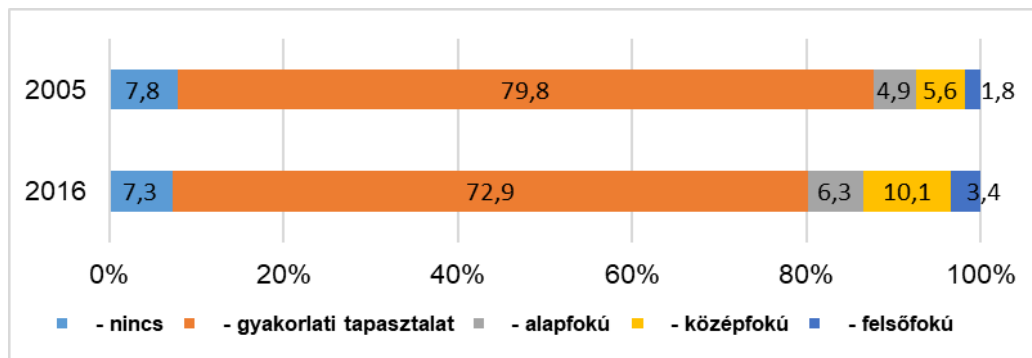
Forrás: Eurostat, Farm Structure Survey, 2017

Legrosszabb a helyzet Romániában, Görögországban, Cipruson és Bulgáriában, ahol az áruterelő gazdálkodóknak több mint 80 százaléka csupán gyakorlati tapasztalattal rendelkezett a 2013-as évben. Kiemelkedően magas volt (35% feletti) a felsőfokú szakképzettségűek aránya Lengyelországban, Lettországon, Észtországban és Csehországban. Az alap- és középfokú szakképzettségű gazdálkodók átlagon felüli (40% feletti) aránya volt jellemző Olaszországban, Hollandiában, Dániában, Németországban, Szlovéniában és Finnországban. Hazánk a gazdálkodók szakképzettségi szintje tekintetében a középmezőnyben foglalt helyet, az EU12-tagországok átlagánál kedvezőbb, az EU15 átlagánál viszont rosszabb mutatók jellemezték. A 4000 EUR STÉ feletti gazdaságok vezetői 55,6 százalékának nincs szakképzettsége, bő egyharmaduk alap- vagy középszintű, 10 százalékuk pedig felsőfokú szakképesítéssel rendelkezett. A tendenciákat vizsgálva megállapítható, hogy Romániát, Szlovákiát, Svédországot és Belgiumot kivéve minden országban nőtt (néhol többszörösére is) a szakképzett, áruterelő gazdaságvezetők aránya 2005

és 2013 között. Magyarország Németországgal, Észtországgal, Franciaországgal, Olaszországgal és Ausztriával azon országok közé tartozott, ahol az alap- és középfokú szakképzettségűek aránya jelentősen (10,5 %-ról 34,1 %-ra) növekedett a vizsgált időszakban.

Magyarországra vonatkozóan frissebb adatok a 2016. évi Gazdaságszerkezeti Összeírás alapján állnak rendelkezésre az egyéni gazdaságok vezetőinek mezőgazdasági szakképzettségű szint szerinti megoszlásáról. A felmérés szerint az összes gazdaságvezető 7,3 százalékának semmilyen szakképzettsége vagy tapasztalata nem volt a vizsgált évben. Csupán gyakorlati tapasztalattal rendelkezett a gazdálkodók zöme (72,9%), az alapfokú szakképzettségűek 6,3, a középfokú végzettségűek 10,1, a felsőfokú szakképzettségűekkel rendelkezők pedig mindössze 3,4 százalékot tettek ki az egyéni gazdaságok vezetői között (5. ábra).

5.ÁBRA: A GAZDASÁGVEZETŐK MEZŐGAZDASÁGI SZAKKÉPZETTSÉG SZERINTI MEGOSZLÁSA AZ EGYÉNI GAZDASÁGOKBAN MAGYARORSZÁGON 2005-BEN ÉS 2016-BAN (SZÁZALÉK)



Forrás: KSH (2016): Agrárium, 2016 (előzetes adatok) In: Statisztikai Tükör

Össességében elmondható, hogy az élelmiszergazdaság humán tőke háttere jelentős lemaradást mutat más nemzetgazdasági ágazathoz képest, ugyanakkor bizakodásra ad okot, hogy a felső-, és még inkább a középfokú képzettségűek aránya közel kétszeresére növekedett az elmúlt bő tíz évben. Az ágazat humánerőforrás háttérét jellemző problémák felvetik a kérdést, hogy a gazdasági, környezeti, társadalmi kihívásokhoz történő alkalmazkodást mennyiben hátráltatja a vállalkozások, gazdaságok szintjén mutatkozó képzettséghiány, rövid távon milyen lépéseket tesznek e problémák orvoslására és milyen hosszú távú vállalati stratégiákat vizionálnak. E kérdésekre a hazai élelmiszergazdaság szereplőinek reprezentatív mintáján elvégzett kérdőíves felmérés alapján adunk választ.

A munkaerő-utánpótlás problématerületei és lehetőségei a hazai élelmiszergazdaságban

Az Agrárgazdasági Kutató Intézet és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara együttműködésében 2016-ban elvégzett országos munkaerő-piaci felmérés egyik fontos célkitűzése volt, hogy azonosítsa a hazai élelmiszer-gazdasági vállalkozások munkaerő-bővítési potenciálját, amelyet az üres álláshelyek számával mértünk. A felmért 907 mezőgazdasági és élelmiszeripari üzem közel ezer fős betöltetlen álláshellyel rendelkezett a felmérés időpontjában.

4. TÁBLÁZAT: AZ ÜRES ÁLLÁSHELLYEL RENDELKEZŐ ÉLELMISZER-GAZDASÁGI VÁLLALKOZÁSOK JELLEMZŐI

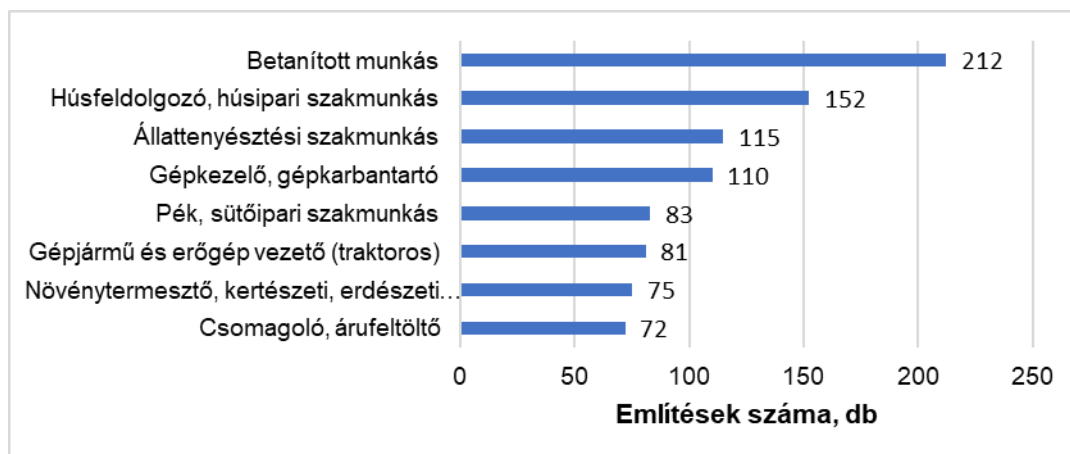
Létszám-kategória	Üres álláshellyel rendelkező vállalkozások			Összes üres álláshely		Egy vállalkozásra jutó üres álláshely, db
	száma, db	megoszlása, %	a felmért vállalkozásokon belüli aránya, %	száma, db	megoszlás, %	
10 fő alatt	123	61,5	21,8	281	29,2	2
10–19 fő	22	11	35,5	78	8,1	4
20–49 fő	28	14	49,1	187	19,4	7
50–249 fő	21	10,5	48,8	240	24,9	11
250 és több fő	6	3	75	177	18,4	30
Összes	200	100	22,1	963	100	5

Forrás: AMB-felmérés, 2016

Az üres álláshelyekkel rendelkező 200 élelmiszer-gazdasági vállalkozás döntő többsége (61,5 százalék) 10 fő alatti alkalmazotti létszámmal rendelkező mikrovállalkozás volt, hozzájuk kötődött a betöltetlen álláshelyek 30 százaléka. Emellett a legtöbb üres álláshely (240 db) az 50–249 létszám-kategóriájú üzemekben jelentkezett, ahol üzemenként átlagosan 11 fő iránt mutatkozott kereslet (4. táblázat).

A felmért vállalkozások fele (51,5 százalék) elsősorban szakmunkás végzettséggel rendelkező munkavállalót alkalmazna, 14,8 százalék szakközépiskolai, illetve technikusi végzettségű, 6,8 százalékuk főiskolai vagy egyetemi végzettségű munkatársat keres. A kérdezettek közel negyede (23,9 százalék) képzettség nélküli betanított munkatárs iránti munkaerőigényt jelzett, az igényelt munkaerő létszáma alapján ez volt a legkeresettebb munkakör. A legkeresettebb betanított munkások után a húsipari szakmunkások, majd az állatgondozók, a gépkezelők és gépszerelők iránt mutatkozik a legnagyobb igény. Az üres álláshelyek mintegy 9 százalékára pék- és sütőipari szakmunkás, valamint gépjármű- és erőgépvezető végzettségű dolgozókat vártak (6. ábra). A vállalatméret és az üres álláshelyek száma között erős pozitív irányú, szignifikáns összefüggés mutatkozott: jellemzően a nagyobb méretű vállalkozások mutattak nagyobb bővítési potenciált.

6. ÁBRA: ÜRES ÁLLÁSHELYEK A FELMÉRT ÉLELMISZER-GAZDASÁGI VÁLLALKOZÁSOKBAN



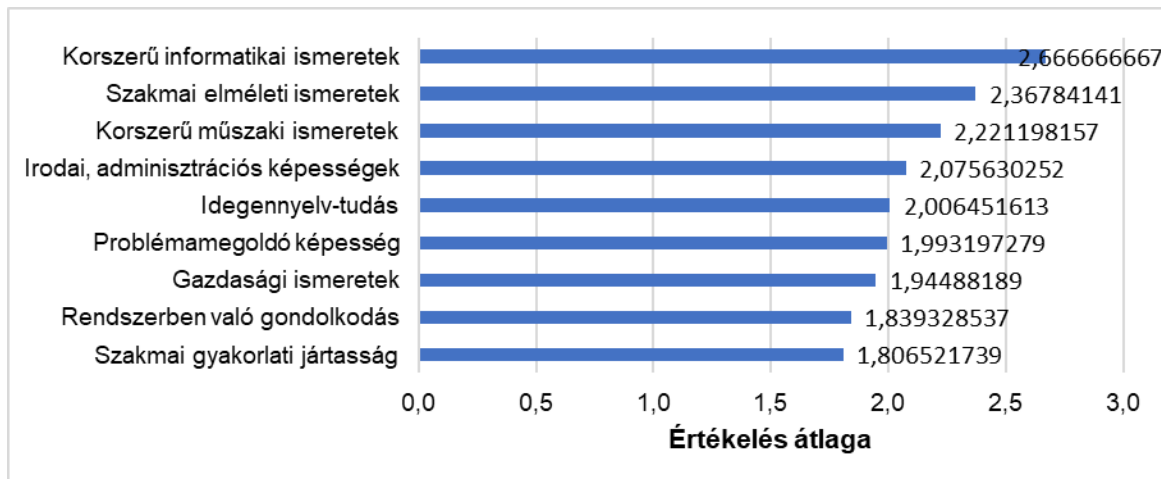
Forrás: AMB-felmérés, 2016

Az álláshelyek betöltését a válaszadó üzemek többsége (54,0 százalék) számára a mezőgazdasági és élelmiszeripari ágazatban elhelyezkedni kívánó álláskeresők hiánya nehezítette. A kérdezettek negyede (26,8 %) számára a jelentkezők nem megfelelő szakképzettsége jelentett akadályt az álláshelyek betöltésében. A fluktuációt, mint a megfelelő munkaerő biztosítását hátráltató tényezőt a válaszadóknak csak kisebb része (8,0%) jelölte meg akadályozó tényezőként.

Munkavállalói kompetenciák az élelmiszer-gazdasági vállalkozásokban

A kérdőíves felmérés hangsúlyt fektetett a munkavállalók felkészültségével kapcsolatos vállal-kozói tapasztalatok feltárása, különös tekintettel a vállalkozásokba pályakezdőként belépő munkavállalók kompetenciáinak értékelésére.³³ A pályakezdők felkészültségével kapcsolatos véle-ményeket kilenc kompetenciaterrületen vizsgáltuk. A pályakezdők szakmai kompetenciáira és készségeire adott értékek átlagai alapján a válaszadók a fiatalok informatikai ismereteivel voltak a legelégedettebbek (átlag: 2,7), ezt követte a szakmai elméleti ismeret 2,4-es átlaggal, valamint a korszerű műszaki ismeretek (átlag: 2,2). Az üzemvezetők legkevésbé a pályakezdők szakmai gyakorlati jártasságával, valamint a rendszerben való gondolkodás képességével voltak elége-dettek, amely készséget mindössze átlagosan 1,8-ra értékelték, de a gazdasági ismeretek is mindössze 1,9-es átlagértéket kapott (7. ábra).

7. ÁBRA: A PÁLYAKEZDŐK SZAKMAI KOMPETENCIÁIRA ÉS KÉSZSÉGEIRE ADOTT ÉRTÉKEK ÁTLA-GAI A FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐ VÁLLALKOZÁSOK KÖRÉBEN (1=NEM MEGFELELŐ, 4=KIVÁLÓ)



Forrás: AMB-felmérés, 2016

A vállalatvezetőket arról is megkérdeztük, hogy munkájukhoz kötődően milyen személyes tu-dásnak, képességnek, készségnek érzik hiányát. A válaszok között a leggyakrabban valamilyen elméleti vagy gyakorlati szaktudás hiánya merült fel, elsősorban a növényvédelem, a tápanyag-utánpótlás, valamint a gépészeti, műszaki ismeretek vonatkozásában. Közel azonos számban (a válaszadók 19-20 %-át érintően) említették az idegennyelv-tudás, a számítógépes és informati-kai ismeretek, valamint a vállalkozásvezetéshez szükséges adminisztrációs és jogszabályi isme-retnek hiányát. A vállalatvezetők tizede olyan egyéb kompetenciák elégtelenségét is említette, mint a problémamegoldó képesség, a dolgozókkal szembeni kommunikációs készség, a rend-

³³ A válaszadók egy négyfokozatú skála segítségével értékelhették az újonnan pályára lépő alkalmazotta-kat, ahol az egyes érték azt jelentette, hogy a pályakezdők szakmai felkészültsége jellemzően nem megfele-lő, a négyes pedig azt, hogy kiváló.

szerben való gondolkodás. Jelzésértékű, hogy mindössze 22 válaszadó gondolta úgy, hogy minden olyan készség és tudás birtokában van, ami a vállalatvezetéshez szükséges.

Munkaerő-utánpótlással kapcsolatos vállalati stratégiák

Az élelmiszer-gazdasági vállalkozásokra kiterjedő kérdőíves felmérés során hangsúlyt fektettünk a megfelelő képzettségű és munkatapasztalatú munkaerő megteremtését célzó üzemszintű stratégiák feltárására. Ennek keretében felmértük az élelmiszer-gazdasági vállalkozások utánpótlás nevelés, gyakorlati képzés területén szerzett tapasztalatait, valamint a már meglévő munkaerő fejlesztését, ösztönzését célzó eszközrendszert.

A duális képzésben részt vevő vállalkozások tapasztalatai

Az elmúlt három évet tekintve a felmért élelmiszer-gazdasági vállalkozások közel ötöde (18,7%) vett részt középfokú szakképzésben tanulószerveződéssel, gyakorlati hely biztosításával. A vállalkozások 12,5 százaléka a felmérés időpontjában ugyan nem csatlakozott be a gyakorlati képzésbe, de tervezte a középfokú szakképzésben gyakorlólékhelyként való részvételt. Felsőfokú képzésben, hallgatói szerződéssel, gyakornoki hely biztosításával a felmért vállalkozások kisebb hányada vett részt: 8,3 százalékuk fogadott gyakornoki programban hallgatókat az elmúlt három évben és bő tizedük (11,2 százalék) tervezte, hogy bekapcsolódik ebbe a programba. Tanulmányi kirándulás keretében a megkérdezettek közel ötöde (17,4 százalék) fogadott tanulókat vagy hallgatókat az elmúlt három évben, és bő tizedük tervezte ezt. Az előzőekhez képest kisebb (71,9 százalék) volt azoknak az aránya, akik nem is tervezték, hogy részt vesznek fogadó félként az elsősorban eseti leterheltséget jelentő tanulmányi kirándulások lebonyolításában.

5. TÁBLÁZAT: A GAZDASÁGOK ÁLTAL HASZNÁLT TERMŐTERÜLET, ILLETVE ALKALMAZOTTI LÉTSZÁM ÉS AZ ELMÚLT HÁROM ÉVBEN FOGADOTT TANULÓK/HALLGATÓK SZÁMÁNAK KORRELÁCIÓJA

Korreláció		Elmúlt 3 évben fogadott tanuló/hallgatók száma - középfok	Elmúlt 3 évben fogadott tanuló/hallgatók száma - felsőfok
A gazdaság összes termőterülete, ha	Pearson-féle korreláció	,202	,210
	Szignifikancia	,000	,000
	Válaszadók száma, fő	693	693
Alkalmazottak száma, fő	Pearson-féle korreláció	,258	,128
	Szignifikancia	,000	,000
	Válaszadók száma, fő	907	907

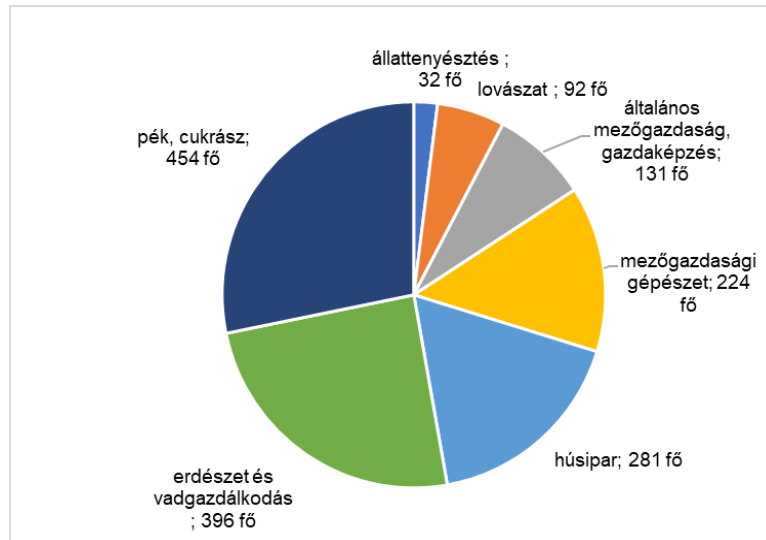
Forrás: AMB-felmérés, 2016

A felmért élelmiszer-gazdasági vállalkozások szűkebb csoportja körében jellemző az egyszerre több gyakorlati képzési formában való részvétel: 62 üzem egyszerre két, 23 vállalkozás pedig mindhárom (tanulói, hallgatói szerződéses, illetve tanulmányi kirándulás keretében megvalósuló) képzési formába is bekapcsolódott. Az eredmények alapján az is megállapítható, hogy a gyakorlati képzésben való részvétel szoros összefüggésben áll a vállalkozások méretével. A Pearson-féle korrelációvizsgálat alapján a gazdaságok által használt termőterület, az alkalmazottak száma, valamint a fogadott hallgatók létszáma között pozitív irányú összefüggés van: a nagyobb gazdaságok és vállalkozások jellemzően több tanulót fogadnak, mint a kisebb üzemek (5. táblázat).

A felmérés eredményei szerint a szakképzésben gyakorlólékhely biztosításával részt vevő üzemekben a fogadott tanulók száma növekvő tendenciát mutatott 2013 és 2016 között. A 2013/2014-

es tanévben a felmérésben résztvevőknél 462 tanuló, a 2014/2015-ös tanévben 570 tanuló, a 2015/2016-os tanévben 675 tanuló töltötte gyakorlati idejét.³⁴ A megkérdezett vállalkozások az elmúlt három évben leginkább pék, cukrász, erdész, vadgazda, húsipari, mezőgazdasági gépész, általános mezőgazdász, lovasz és állattenyésztési szakmákban tanuló fiatalokat fogadtak tanuló-szerződéses jogviszony keretében (8. ábra).

8. ÁBRA: A FELMÉRT VÁLLALKOZÁSOK ÁLTAL FOGADOTT TANULÓSZERZŐDÉSES TANULÓK SZAKMA SZERINTI MEGOSZLÁSA

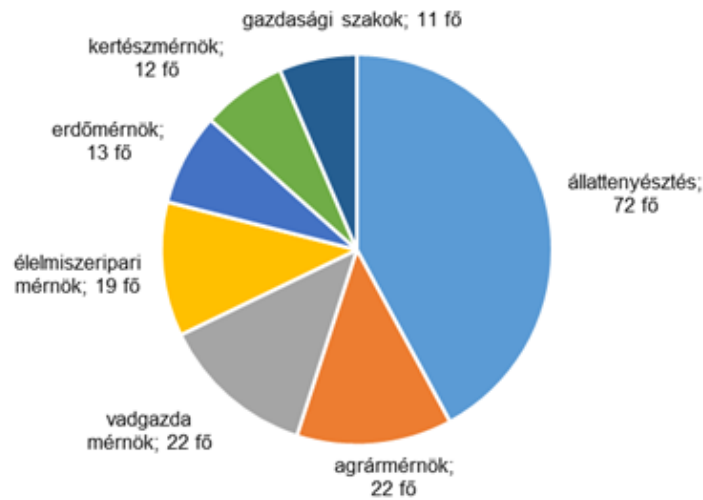


Forrás: AMB-felmérés, 2016

Felsőoktatásban részt vevő hallgatókat szintén évről évre növekvő számban fogadtak a vállalkozások hallgatói szerződés keretében, bár az így fogadott diákok száma csak 15 százaléka a tanuló-szerződéses tanulók számának. A 2013/2014-es tanévben a felmérésben résztvevőknél 58 hallgató, a 2014/2015-ös tanévben 90 hallgató, a 2015/2016-os tanévben 105 hallgató töltötte gyakornoki idejét. A válaszadók a legnagyobb számban állattenyésztő szakmérnök, agrármérnök, vadgazda és élelmiszeripari mérnök hallgatókat fogadtak, mellettük az erdőmérnökök, kertészmérnökök, valamint a gazdasági szakokon tanulók száma volt jelentősebb (9. ábra a következő oldalon).

³⁴ A 2016. évi havi átlagléttség alapján a felmérésben részt vevő vállalkozások az összes tanuló-szerződéses keretében gyakorlati képzésben részt vevő szakközépiskolai tanulók 11,9 százalékát fogadták.

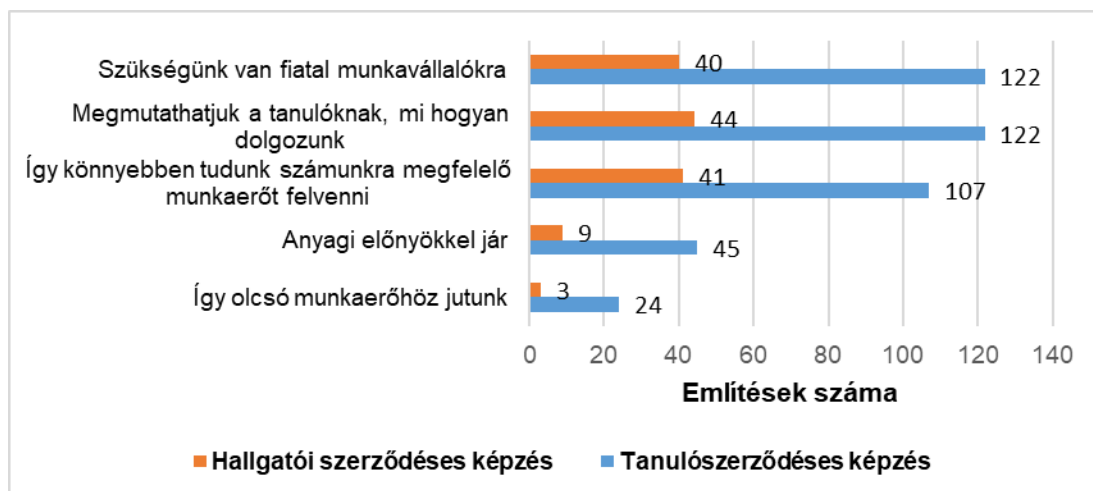
9. ÁBRA: A FELMÉRT VÁLLALKOZÁSOK ÁLTAL FOGADOTT HALLGATÓI SZERZŐDÉSES TANULÓK SZAKIRÁNY SZERINTI MEGOSZLÁSA



Forrás: AMB-felmérés, 2016

A gyakorlati képzésben részt vevő élelmiszer-gazdasági vállalkozások túlnyomó többsége a pályakezdő munkavállalók iránti kereslete, a potenciális munkaerő pályára állítása, betanítása, a munkaerő-utánpótlás lehetősége miatt kapcsolódott be a tanulói, illetve a hallgatói szerződéses képzésbe. Az anyagi tényezők (pl. a gyakorlati képzéssel járó juttatások, olcsó munkaerő) ugyanakkor a felmérés eredményei szerint kevésbé hangsúlyos szempontjai voltak a gyakorlati képzésben történő részvételnek. Egyéb, jellemzően személyes indokokat mindössze 23 válaszadó jelölt meg, (pl. közvetlen családtagnak, ügyfelek gyermekeinek biztosítják a gyakorlatszerzés lehetőségét szívességből) (10. ábra).

10. ÁBRA: A GYAKORLATI KÉPZÉSBEN TÖRTÉNŐ RÉSZVÉTEL OKAI A FELMÉRT VÁLLALKOZÁSOK KÖRÉBEN



Forrás: AMB-felmérés, 2016

A kérdőíves felmérés kitért a duális agrárszakképzésben jelenleg részt nem vevő vállalkozások/gazdaságok gyakorlati képzéssel kapcsolatos véleményének feltárására is. Mind a tanulói, mind a hallgatói szerződéses gyakorlati képzéssel kapcsolatban nehézségként merült fel – a kérdésben releváns válaszadók felét érintően – a vállalkozás/gazdaság kis mérete, amely nem teszi lehetővé a tanulók/hallgatók folyamatos foglalkoztatását. Mindemellett a vállalkozások veze-

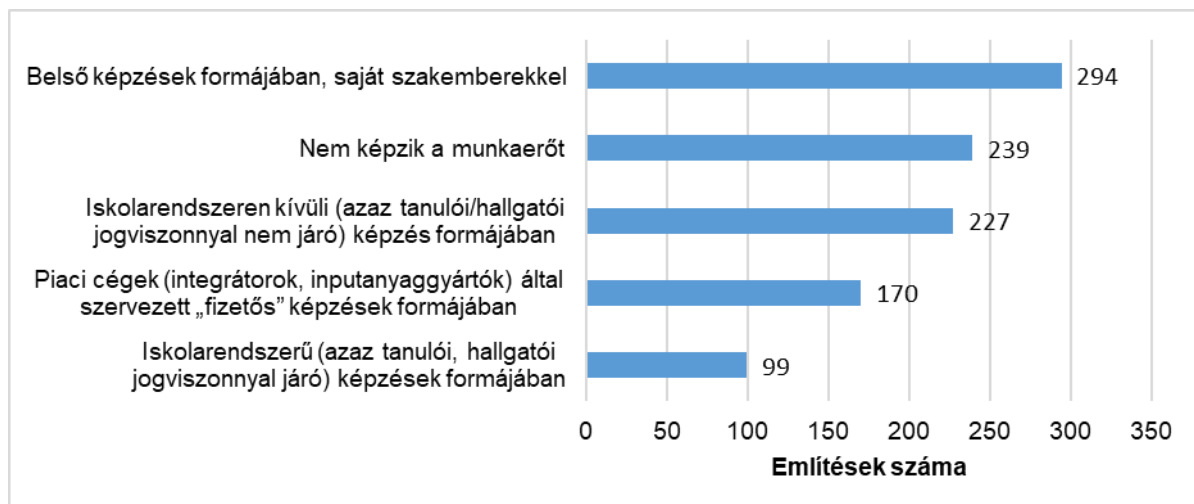
tői/képviselői a kapacitáshiányt, a bonyolult adminisztrációt, a jelentkezők hiányát, valamint a gyakorlati képzési lehetőségekkel kapcsolatos információhiányt és a jogszabályi környezet gyakori változását jelölték meg a duális képzéstől való távolmaradás legjellemzőbb okaként.

Az alkalmazottak képzésével, ösztönzésével kapcsolatos stratégiák

Az élelmiszer-gazdasági vállalkozásoknál alkalmazottként jelen lévő munkaerő képzésével, szak tudásának, kompetenciáinak fejlesztésével kapcsolatos stratégiákat tekintve általánosságban elmondható, hogy a felmért vállalkozások fontosnak és szükségesnek tartják az alkalmazotti kör tudásának folyamatos bővítését: a megkérdezettek 73 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a meglévő munkaerő képzésére hangsúlyt fektet és ennek érdekében érdemi lépéseket tesz.

Az ágazatban tevékenykedő vállalkozások elsősorban iskolarendszeren kívüli, tanulói/hallgatói jogviszonnyal nem járó szakmai továbbképzések keretében biztosítják az alkalmazottaik képzését. Legnépszerűbbek a belső képzések, amelyeket általában az üzem saját szakembereinek bevonásával valósítanak meg, lehetővé téve a vállalatban belül felhalmozott résztudás és szakmai tapasztalat célzott átadását. A nem iskolarendszerű képzések közül kiemelhetők a piaci cégek (integrátorok, inputanyaggyártók) által szervezett „fizetős” képzések, amelyeket a megkérdezett válaszadók közel ötöde vett igénybe (11. ábra). A kérdés évében iskolarendszeren kívüli képzésben a vállalkozások negyede részesítette alkalmazottait, cégenként átlagosan 3,5 munkavállalót. Iskolarendszerű képzést a vállalkozások 11 százaléka biztosított alkalmazottai részére, akik éltek ezzel a lehetőséggel, átlagosan 2 főt iskoláztak be. Jellemzően a nagyobb földterületen gazdálkodó, magasabb iskolai végzettségű/szakképzettségű gazdaságvezetők fektettek hangsúlyt a munkaerő szakmai képzésére. Az alkalmazotti létszám nagysága mind az iskolarendszerű, mind az iskolarendszeren kívüli képzési aktivitással erős pozitív irányú, szignifikáns összefüggést mutatott.

11. ÁBRA: A VÁLLALKOZÁSOKNÁL ALKALMAZOTT MUNKAERŐ KÉPZÉSÉNEK FORMÁI A FELMÉRT VÁLLALKOZÁSOK KÖRÉBEN

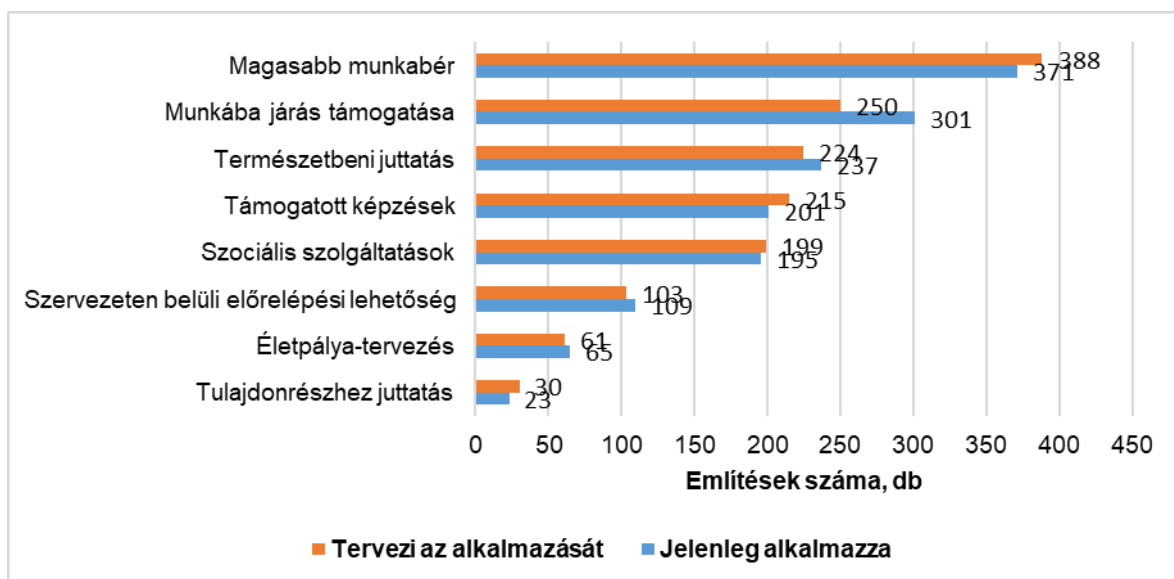


Forrás: AMB-felmérés, 2016

Az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli képzésekre együttesen érvényes, hogy azokat az erdőgazdálkodást és alapanyag-feldolgozást (pl. húsfeldolgozás, édességgyártás, malomipari termékek, kenyér, friss pékáru gyártása) folytató vállalkozások veszik nagyobb arányban igénybe. Az iskolarendszeren kívüli képzésekre még viszonylag nagyszámú alkalmazottat küldenek a fő tevékenységüként állattenyésztést megjelölő vállalkozások is.

A kutatás kitért az élelmiszer-gazdaságban működő vállalkozásokban alkalmazott munkaerő-ösztönzési eszközök felmérésére is. Az eredmények szerint a megkérdezett élelmiszer-gazdasági vállalkozások 59,0 százaléka alkalmaz valamilyen, jellemzően több eszköz együttes használatán alapuló megoldást az alkalmazottak teljesítményének növelése érdekében. A vizsgált élelmiszer-gazdasági vállalkozásokban elsődlegesen munkabéremeléssel igyekeztek ösztönözni az alkalmazottakat, a válaszadók mintegy 40,9 százaléka élt 2016-ban ezzel az ösztönzési formával. Emellett a munkába járás támogatása (33,2 százalék) és a természetbeni támogatások (26,1 százalék) voltak népszerű ösztönzési eszközök. A tudásbővítés versenyképesség-növelő szerepének felismerését jelzi, hogy a jelenleg alkalmazott ösztönzési formák közül az említések száma alapján a munkahely által biztosított képzési lehetőség a sorban a negyedik volt (22,2 százalék), megelőzve a szociális szolgáltatások nyújtását (21,5 százalék) (12. ábra).

12. ÁBRA: A VIZSGÁLAT IDŐPONTJÁBAN ALKALMAZOTT ÉS TERVEZETT MUNKAERŐ-ÖSZTÖNZÉSI ESZKÖZÖK A FELMÉRT VÁLLALKOZÁSOK KÖRÉBEN



Forrás: AMB-felmérés, 2016

Az eredmények mindemellett arra hívják fel a figyelmet, hogy az élelmiszer-gazdasági vállalkozások egyelőre kisebb hangsúlyt fektetnek a tudatos munkaerő-gazdálkodást feltételező szervezeten belüli előrelépési lehetőségek biztosítására (12,0%), az életpálya-tervezésre (7,2%) vagy a munkaerő hosszú távú elkötelezettségét eredményező tulajdonrészhez juttatásra (2,5%). Utóbbi a 907 élelmiszer-gazdasági vállalkozás közül mindössze 23-ban alkalmazták az adatfelvétel időpontjában, bevezetését is csak 30 üzem vette fontolóra. Az „egyéb munkaerő-ösztönzési eszközök” széles spektrumon mozogtak, noha a megkérdezett vállalkozások szűkebb körénél, 17 üzemben alkalmazták azokat. Az egyéb juttatások között jelent meg a vállalkozások saját üzleteiben történő kedvezményes vásárlási lehetőség, a lakhatási támogatás, a munkaruha biztosítása, a családbarát, kiszámítható munkafeltételek, a rugalmas munkaidő, gépjárműátadás dolgozói használatra, valamint a jó teljesítményt nyújtó, elkötelezett dolgozók premizálása teljesítményalapú bónuszrendszer alkalmazásával. A munkaerő-ösztönzés gyakorlata a többváltozós elemzések tanulsága szerint összefüggésben áll a vállalatmérettel, valamint az ágazattal: a legnagyobb arányban a kertészeti, erdőgazdálkodó, vegyes gazdálkodást folytató, illetve élelmiszeripari tevékenységet végző közepes és nagyobb méretű vállalatok alkalmazták a munkaerő-ösztönzés különböző formáit.

Az eredmények feldolgozása során K-közép klaszterelemzéssel azonosítottuk az élelmiszer-gazdasági vállalkozások munkaerő-utánpótlási stratégiáit. A klaszterképzésnél a változók közötti összefüggések erősségének vizsgálatát követően az üzemvezető legmagasabb iskolai végzettségét, mezőgazdasági szakképzettségét, életkorát, valamint a munkaerő-ösztönzés során alkalmazott eszközrendszert vettük figyelembe. Utóbbit komplex mutatóként az alkalmazott eszközök összetétele alapján, faktoranalízissel képeztük. A fenti változók alapján a klaszterelemzés során a munkaadók három csoportját azonosítottuk 649 üzem típusokba rendezésével.

- A klaszterképzésnél figyelembe vett üzemek közel harmada (183 üzem) tudatos munkaerő-gazdálkodást folytatott, rendszeresen képezte alkalmazottait, aktívan részt vett az utánpótlás-nevelésben, szerepet vállalt a szakképzésben, illetve a felsőoktatásban tanulók gyakorlati képzésében. E vállalkozások jellemzően a nagyobb méretű, magasabb foglalkoztatotti létszámmal és nagyobb földterülettel rendelkező üzemek közül kerültek ki.
- Az üzemek másik csoportját azok a képzett gazdaságvezetőkkel rendelkező kisebb méretű vállalkozások alkották (177 üzem), amelyek felismerték a munkaerőbe történő befektetés versenyképesség- és alkalmazkodóképesség-növelő szerepét, azonban méretüknél fogva a munkaerő fejlesztését célzó lehetőségeik korlátozottabbak voltak.
- Az üzemek harmadik csoportját az átlagnál képzetlenebb üzemvezetők által irányított, a munkaerő fejlesztését az üzemszintű fejlesztések rangsorában hátrасoroló 289 darab vállalkozás képezte.

Az élelmiszer-gazdasági vállalkozások klaszterekbe sorolása lehetőséget nyújt arra, hogy beazonosítsuk a humán erőforrás-menedzsment stratégiáit, ezáltal többek között az agrárszakképzéshez kapcsolódó fejlesztési igényeket is. Összességében a felmérés eredményei szerint az átlagosnál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező vezetők által működtetett, kisebb méretű vállalkozások azok, ahol a humán tőke háttér megteremtése és fejlesztése nehézségekbe ütközik, így ez a célcsoport igényli leginkább a szükségletekre szabott támogatási és mentorálási eszközöket.

Összegzés

Az élelmiszer-gazdaság foglalkoztatási szerepe az Európai Unió szinte valamennyi tagországában csökken, Magyarországon ezzel szemben az elmúlt tíz évben az ágazatban dolgozók létszámának mérsékelt növekedése volt megfigyelhető. A foglalkoztatotti létszám növekedése mellett az elmúlt tíz évet tekintve kismértékű javulás következett be a gazdaságvezetők mezőgazdasági szakképzettségi szintjében, elsősorban az alap- és középfokú szakképzettség tekintetében, azonban az árutermelő méretű gazdaságok vezetőinek így is több mint fele szakképzettség nélkül irányítja a gazdaságát. A hazai élelmiszer-gazdasági vállalkozások körében végzett kérdőíves felmérés eredményei ugyanakkor arra is felhívják a figyelmet, hogy a vállalatvezetők többségében napjainkra tudatosult a humán tőke fejlesztésének versenyképesség-növelésben betöltött szerepe. Túlnyomó többségüknél a tudásbővítés a termelés technológiájának modernizációjával párhuzamosan futó, tervezett folyamat. A megfelelő kompetenciákkal és tudással rendelkező munkaerő biztosításának kézenfekvő eszközét a munkaerő kinevelése jelenti, ennek tudatosodását jelzi, hogy növekvő tendenciát mutat az utánpótlás-nevelésben gyakorlólóhelyként résztvevő élelmiszer-gazdasági vállalkozások száma. A hazai élelmiszer-gazdasági vállalkozások méretüktől, tevékenységszerkezetüktől, munkaerő-szükségletüktől függően eltérő humán erőforrás-menedzsment stratégiáit folytatnak, e tényezők a munkaerő képzésével kapcsolatos igényeket/lehetőségeiket is meghatározzák. Célzott támogatási, mentorálási eszközöket elsősorban az

alacsonyabb iskolai végzettségű vállalatvezetők által működtetett, kisebb méretű vállalkozások igényelnek, ahol a humán tőke háttér megteremtése és fejlesztése az erőforráshiány miatt nehézségekbe ütközik. A kutatás eredményei alapján a hatékonyabb agrár-munkaerőutánpótlás elősegítése érdekében szükséges a duális szakképzési rendszer rugalmasabbá tétele, a gyakorlati képzésben való részvételt szabályozó jogszabályok és az adminisztráció egyszerűsítése, a vállalkozások érdekeltségének növelése, motiválása a duális képzésben történő részvételre, a partnerkapcsolatok és együttműködések erősítése a szakképző iskolák és a vállalkozások között. Mindemellett a legújabb technológiák használatára is alkalmas, korszerű munkaerő kineveléséhez elkerülhetetlen az oktatott tananyagok technológiai, környezeti, társadalmi kihívásoknak megfelelő aktualizálása, a szakmai követelményrendszer megerősítése, de a szakoktatók tudásszintjének emelése, új innovatív módszerekkel történő megismertetése, valamint motivációjuk erősítése is.

Irodalomjegyzék:

- Agrár-munkaerőpiaci Barométer Felmérés (2016): AMB-adatbázis.
- Baptista, R. D. (2012): Technological transition and the new skills required by the agribusiness sector. *International Food and Agribusiness Management Review*, Special.
- Cedefop (2011): The benefits of vocational education and training. (Letöltve: <http://www.cedefop.europa.eu/node/11742>)
- Dudek, M., Chmieliński, P., Karwat-Woźniak, B. and Wrzochalska, A. (2014): Human capital in the structural transformation process of rural areas and agriculture. Warsaw: Institute of Agricultural and Food Economics – National Research Institute (IERIGZ).
- Hamza E., Rácz K., Juhász A. és Biró Sz. (2016): A humán erőforrás helyzete a hazai élelmiszergazdaságban. *Gazdálkodás*, 60 (3) 181–200.
- Hanushek, E. A. – Woessmann, L. (2010): The high cost of low educational performance: The long-run economic impact of improving PISA outcomes. OECD, Paris, 2010.
- Kilpatrick, S. and Rosenblatt, T. (1998): Information vs training: Issues in farmer learning. *The Journal of Agricultural Education and Extension – Competence for Rural Innovation and Transformation*. 5 (1) 39–51.
- Kemény G. et al. (2014): A vállalatvezetés és a humán tőke szerepe a hazai mezőgazdasági üzemi sikerekben és kudarcokban. *Kézirat*.
- Magda S., Helgertné Szabó I. és Töröcsvári Zs. (1992): A változó mezőgazdaság és a munkaerő. *Gazdálkodás*, XXXVI. (4) 22–37.
- Manevska-Tasevska, G. (2013): Farmers' knowledge attributes contribute to attaining higher farm technical efficiency: a transition economy case. *The Journal of Agricultural Education and Extension – Competence for Rural Innovation and Transformation*, 19 (1) 7–19.
- Nelson, R. R. and Phelps, E. S. (1966): Investments in humans, technological diffusion and economic growth. *American Economic Review*. 56. 1–2. 69–75.
- Nemes, K. (1990): Felsőszintű vezetők körében végzett üzemszociológiai vizsgálat néhány tapasztalata. *Gazdálkodás*, XXXIV. (8) 44–46.
- Padhy, C. and Jena, B. K. (2015): Effect of agricultural education on farmers' efficiency: a review. *International Journal of Engineering Technology. Management and Applied Sciences*, 3 (2) 247–258.
- Polónyi, I. (2004): A felnőttképzés megtérülési mutatói. *Kutatás közben*. Felsőoktatási Kutató Intézet, Budapest.
- Sikorska, A. (2011): Conditions for the development of human capital in agriculture and in rural areas. Warszawa, IERiGZ.
- Udovecz, G. – Pesti, Cs. – Keszthelyi, Sz. (2012): Nyertes és vesztes gazdaságok Magyarországon. *Gazdálkodás*, 56. Évf. 5. szám. pp. 387-397.
- Varga, J. (1994): Az oktatás megtérülése és finanszírozása Magyarországon. Kandidátusi értekezés, Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, Emberi erőforrások Tanszék.

Varga, J. (1995): Az oktatás megtérülési rátái Magyarországon. Közgazdasági Szemle, LII. évfolyam 6. szám p. 595-605.

Varga, J. (1996): Private and social rates of return to education and to higher education by field. (*Kézirat*)

Varga, J. (1998): Oktatás-gazdaságtan. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest, 1998.

JUHÁSZ TÍMEA – KÁLMÁN BOTOND – TÓTH ARNOLD

A NŐI ÉS A FÉRFI KARRIERTERVEZÉS KÜLÖNBSÉGEI

Irodalomfeldolgozás

A karriertervezés nem új jelenség, már az 1980-as évek iskolai oktatásában is megjelent pályorientáció néven. Természetesen ekkor még egészen más tartalommal és erős párt-ideológiai háttérrel társulva. Mára azonban a helyzet alapvetően megváltozott. Olyan képességek, ismeretek birtoklását követeli meg, amelyek elsajátítása általában külső segítséget igényel. A karriertervezés első pillantásra - sőt még jobban tanulmányozva is - hasznos tevékenység, ami segít a munka-magánélet konfliktus csökkentésében, elkerülésében. Elégedettebbé teszi a munkavállalót, ezáltal javítja általános közérzetét is. (Illes – Wilson - Wagner, 2009)

A nők esetében ennek keretében érdemes lenne a felkészítést és ismeretátadást a gyermekvállalás kérdésére is kiterjeszteni. Schwartz már 1989-ben az alábbi női karrier-típusokat sorolta fel:

- family-career women (csak a családnak él),
- career-primary women (csak a munkájának él),
- career and family women (egyensúlyra törekszik a munka- és család között). (Schwartz, 1989)

Ennek megfelelően az életpályák egy része is tipikusan a nőkre jellemző:

- háztartás-centrikus (a családot működteti)
- kétvágányú (gyes után dolgozik is és a családot is ellátja)
- megszakított (a gyerek születésétől felnevelésig otthon van, majd újra munkába áll). (Super, 2012)

Ám gyakran a dolgozót egyre jobban igénybe veszi a cége, emiatt egyre kevesebb ideje marad a magánéletre és a családra. Ez pedig minden olyan családban előbb-utóbb konfliktus forrása lesz, ahol nem a családi kassza állapota az egyetlen szempont.

A karriertervezéssel kapcsolatos legnagyobb probléma tehát, hogy csak a szakmai karierről szól és ennek egyoldalú fejlesztésével lehetetlenné teszi a teljes élet kiteljesítését. Ezért az a vállalat, amelyik valóban törődik dolgozóival, inkább szabadidős, csapatépítő vagy egészségprogramokat szervez nekik. A karrier helyett tehát inkább az élet egészének tervezése – esetleg újratervezése – lehetne az egyéni elégedettség megteremtésének igazi útja, melyet a cégek karriertervező tevékenysége a munka világának oldaláról támogat.

A munka és család meghatározó életterületek. Ugyanazokért az erőforrásokért versenyeznek (idő, figyelem, energia). Ha ezekből nincs elég mindkettőre, szerepkonfliktus alakul ki. (Greenhaus - Beutell, 1985) Katz és Kahn szerint a szerepkonfliktus két vagy több csoport egyidejű nyomása, amelyből ha az egyiknek eleget teszünk, akkor az megnehezíti a többi teljesítését.

Juhász Tímea tanácsadó.

Kálmán Botond egyetemi hallgató, ELTE.

Tóth Arnold egyetemi docens, Budapesti Gazdasági Egyetem.

A cikk előzményének tekinthető publikáció: Juhász Tímea – Chovan Brigitta – Tóth Arnold: A férfi karriertervezés. *Opus et Educatio* 2017. 3. szám.

<http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/206/325>

(Katz - Kahn, 1987) Hasonló jelleggel – magatartás-konfliktusról – beszél Greenhaus és Beutell: lényege pedig az, hogy az egyik életterületen bevált magatartásformák a másik életterületen nem megfelelőek, ám az egyén nem képes ettől eltérően viselkedni. (Greenhaus - Beutell, 1985) Bakker, Demerouti és Verbeke, valamint Schaufeli és Bakker szerint a szerepkonfliktusok rontják a személy mentális és fizikai jóllétét, így hatással vannak az étellel való elégedettségre is. (Bakker – Demerouti - Verbeke, 2004) és (Schaufeli - Bakker, 2004)

A munkahelyi légkör egyik jellemzője a verseny; ez lehet konstruktív (fair play), ami erőforrásként hat, vagy destruktív (fizikálisan és mentálisan is megterhelő), ami munkahelyi nehézségeket okoz. (Molnár & Orosz, 2017) A munkahelyi támogató légkör a nőknél jobban növeli a munkával és a családdal való elégedettséget, mint a férfiaknál. (Drummond, és mtsai., 2016)

A munka és a magánélet kölcsönhatását vizsgáló kutatások két irányból szoktak közelíteni a témához, amely irányokat a WIF és a FIW betűszóval rövidítik, attól függően, hogy a munkahelyi vagy a családi színtér a probléma kiindulási pontja. A WIF jelentése work interference with family; ilyenkor a munkahelyi probléma hat a magánéletre („hazaviszi a munkahelyi problémát”). A másik irány a FIW – a family interference with work kifejezés pedig arra utal, hogy az otthoni feszültség nyomja rá bélyegét a munkahelyi teljesítményre. Ez utóbbi az odafigyelés zavarától egészen az abszenteizm jelenségéig terjedhet. Ez olyan hiányzás, amikor az illető bent van ugyan a munkahelyén, de nem képes dolgozni, teljesíteni. (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton, & Baltes, 2009)

A WIF/FIW problémakört sokan sokféleképpen vizsgálták már. Többek között folytak kutatások azzal kapcsolatban is, hogy a férfiak vagy a nők érzékenyebbek-e az ilyen konfliktusokra. (Calvo-Salguero, Martínez-de-Lecea, & del Carmen Aguilar-Luzón, 2012) Ez attól is függ, hogy mennyire felelnek meg a férfiak és a nők a hagyományos, tőlük elvárt szerepeknek. Calvo-Salguero és társai ezt a kérdést egyszerűen válaszolták meg annak vizsgálatával, hogy alanyaiknál a munkahelyen vagy az otthon töltött idő aránya nagyobb-e. Ugyanakkor bizonyított tény, hogy a férfiaknál inkább a FIW okoz depressziót, a nőknél pedig a WIF. (MacEven & Barling, 1994) Ez nem meglepő, sőt igen egyszerű a magyarázatunk: a férfiak a WIF-hez, a nők a FIW-hez vannak jobban kitéve, ezért itt működhet a megszokás – hasonlóan ahhoz a helyzethez, amikor már emelni kell az edzésadagot, mert a szervezet hozzászokott az eddigéhez. A másik irányban fejlődő konfliktussal – mint nem megszokottal – azonban nem tudnak mit kezdeni, ami feszültséget okoz és akár pszichés problémák oka is lehet. Molnár 220 főt vizsgálva eltérő eredményt kapott. (Molnár, 2014) Ő nem talált szignifikáns különbséget a nemek között a WIF-FIW érzékenység között, amit részben a hagyományos nemi szerepek lazulásával magyaráz. Eredményei inkább azt valószínűsítik, hogy a konfliktus WIF vagy FIW jellege attól fog függeni, hogy a munka vagy a család életterében éri az illetőt a negatív hatás.

A kutatás leírása

A szerzők az elmúlt két évben egy kvantitatív kutatást végeztek annak megismerése céljából, hogy milyen a nők és a férfiak karriertervezése, milyen hasonlóságok és különbségek azonosíthatóak a két nem szakmai pályafutásának elképzeléseiben. A vizsgálat során internetes kérdőívet kellett kitölteni mind a férfiaknak, mind a nőknek. Emiatt és a mintavételezés módja miatt is (hólabda eljárás volt) az adott minta nem tekinthető reprezentatívnak. A kérdőív alapvetően zárt kérdésekből állt, nominális és metrikus változókra épült. A kiértékelés módszerei egy- és többváltozós statisztikai módszerek, így gyakoriság-, átlagvizsgálatok, keresztábla-elemzések és független mintás t próbák voltak.

A kérdőív első része a minta specifikációját foglalta magában, így a válaszadók életkorát, lakóhelyüket, családi állapotukat, beosztásukat. A második kérdéskör a munkára és a családra vonatkozó kööttségekre kérdezett rá, míg a harmadik része a kérdőívnek a karrier szerepét tárgyalta a nők és a férfiak életében. A vizsgálat során számos hipotézis elemzése történt, a mostani tanulmányban a szerzők ezek közül egy állítást vizsgálnak meg.

Hipotézis: A nők és a férfiak karriertervezése különbözik egymástól, de mindkét nem a férfi karrier prioritását fogadja el.

Kutatási eredmények

A felmérésben 394 fő vett részt, amelyből 191 férfi és 203 nő volt.

Ha a korösszetételt vizsgáljuk, akkor elmondható, hogy legtöbbsen 21-30 év közöttiek (128 személy, a minta 32%-a), valamint 41-50 év közöttiek (105 fő, a vizsgálatban szereplők 26,6%-a).

A megkérdezettek legnagyobb részben a közép-magyarországi régióból (285 fő), illetve az észak-dunántúli régióból és a közép-dunántúli régióból kerültek ki (42 és 35 válaszadó). A legtöbbsen fővárosiak (185 megkérdezett, 47%-a a mintának), és városiak voltak (131 fő, a kérdőív kitöltők 33,2%-a).

A felmérésbe bevontak közül 248 személy érettségivel, míg 113-an diplomával rendelkeztek.

A legtöbbsen házasok, illetve tartós kapcsolatban éltek (34 válaszadó, valamint a minta 38,1%-a). A felmérésben résztvevők nagy részének még nem volt gyermeke. Ez tette ki a válaszadók 50%-át. Az egy és a két gyermekkel rendelkezők aránya 17 és 22,1% volt.

A válaszadók éppen fele beosztott volt, 76 fő nem rendelkezett munkahellyel, míg a többiek valamilyen vezető beosztásban tevékenykedtek. A legtöbbsen 8-10 órát töltöttek munkahelyükön (174-en, 44,2%-a a vizsgálatban résztvevőknek), de sokan voltak, akik 4-8 órát dolgoztak (87 fő, 22,1%-a a megkérdezetteknek).

A válaszadóknak a háztartási teendőkre és a gyermeknevelésre kevesebb, mint két óra (162 személy) jutott. A legtöbb férfi és nő érezték, hogy a munkahelyi és a családi kötelezettségeiket össze tudják egyeztetni (130, illetve 129 fő), ami a válaszadók 55,7%-a volt. Kevesen voltak, akik ezt egyáltalán nem tudták megtenni (9-en).

A nemek szerint a specifikáció az alábbiak szerint alakult:

A férfiak közül legtöbbsen 41-50 évesek voltak, míg a női válaszadók fiatalabbak (az átlagos életkor: 21-30 év).

A férfiak 74,9%-a élt a közép-magyarországi régióban, a nőknél ez az arány 60,1% volt. A férfiak 50,3%-a, a nők 44,3%-a lakott a fővárosban.

A diplomás férfiak aránya a sokaságon belül 31,4%, a nők esetében ez az arány 26,1 % volt.

A férfiak 40,6%-a házasságban élt, a nőknél ez az érték 32,2%. A tartós kapcsolatban élők aránya férfiaknál 40%-ot, nőknél 50%-ot tett ki. A nőknek leginkább egy, a férfiaknak két gyermekük volt.

A férfiak dolgoztak inkább felsővezetői pozícióban (24-en), míg ez a szám nőknél 5 fő volt. A nők közül sokan nem voltak alkalmazásban (59-en), ez a szám a férfiaknál 17 személy.

A nők és a férfiak egyaránt főként 8-10 órát töltöttek a munkahelyükön. Megvizsgálták a szerzők, hogy e tekintetben különböznek-e szignifikánsan a nemek. A Khi-négyzet teszt igazolta a kü-

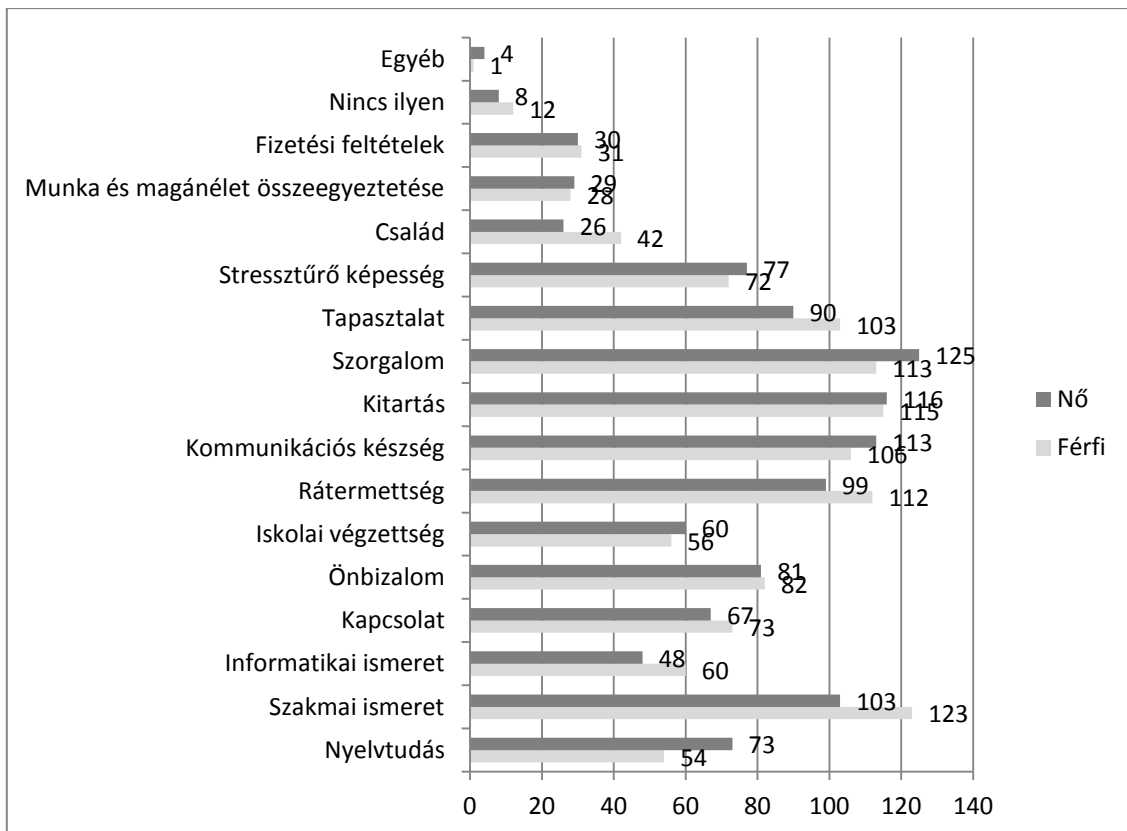
lönbséget (Khi-négyzet: 40,662 df: 4 szign.: ,000 $p < 0,05$), a férfiak több, mint 50%-a, míg a nők 35%-a többet dolgozott napi 8 óránál.

Talán ebből is következik, hogy a nők nagyobb arányban voltak elfoglalva a háztartási teendőkkel, mint a férfiak. Így például a nők 14,8%-a, míg a férfiak 12,6%-a töltött 4-6 órát az otthoni elfoglaltságokkal.

A megkérdezetteknek egy ötfokozatú skálán kellett értékelniük, hogy mennyire fontos számukra a személyes karrier. Az egyes az egyáltalán nem fontosat jelentette, míg az ötös a teljesen fontosat. A legtöbb válaszadónak fontos volt a személyes karrierje szakmájában (283 fő, 72,8%). A szerzők független kétmintás t próbával elemezték, hogy e kérdésben eltérő véleményen vannak-e a nők és a férfiak. A vizsgálat nem mutatott szignifikáns eltérést: $t: -1,090$ df: 392 szign.: ,276 $p > 0,05$). A nők esetében 3,96 volt a válaszok átlaga, míg a férfiakat vizsgálva 3,85, amiből az is látszik, hogy meglepően a mintában szereplő hölgyeknél erősebb a prioritása a személyes karriernek, mint az uraknál. A legtöbben úgy érezték, hogy volt a cégükönél karrierlehetőség (212 fő, 53,8%). A férfiak inkább gondolták úgy, hogy van a számukra alternatíva a cégükönél (57,8%). Ez az arány nőknél 50,2% volt.

A kutatás megvizsgálta azt is, hogy melyek azok a tényezők, amelyek pozitívan befolyásolhatják az életpálya opcióikat a válaszadóknak. Az alábbi ábra ezeket a tényezőket mutatja be a férfiak és a nők esetében:

1. ÁBRA: TÉNYEZŐK, AMELYEK POZITÍVAN BEFOLYÁSOLJÁK A KARRIERLEHETŐSÉGET A CÉGEN BELÜL (N)



Saját ábra a kutatás adatai alapján

Az ábrán jól látható, hogy mind a nőknél, mind a férfiaknál a szorgalom, a kitartás, a kommunikációs készség van leginkább pozitív hatással a karrierükre. Érdekes módon a férfiak a szakmai

ismeretnek nagyobb fontosságot tulajdonítottak, mint a nők, hasonlóan a tapasztalatnak. Ugyanakkor a család hatását is jelentősebbnek értékelték.

Legtöbb esetben eltérés volt a fizetési szintek között. Mindössze 59-en mondták, hogy ugyanannyit keresnek, mint a párjuk. A férfiak fizetése jellemzően magasabb volt, mint a párjuké (51,8%). Ez az arány a nőknél csupán 13,3% volt. A családi költségvetésbe a férfiak adtak bele többet vagy esetleg ugyanannyit, mint a párjuk (34-34%). A nők esetében alacsonyabb volt azok aránya, ahol a női partner adott többet a költségvetésbe (18,5%). A nők és a férfiak a fizetés kérdésében szignifikánsan eltérő véleményen voltak (Khi-négyzet: 82,558 df: 3 szign.: ,000 $p < 0,05$).

A családon belüli karriert vizsgálva a nők némileg jobban szeretnék kiteljesedni ebből a szempontból (48,3%), míg ez az arány a férfiaknál 45,5%. A család és a karrier összeegyeztethetőségének kérdését a válaszadóknak egy ötfokozatú skálán kellett megítélni. Az egyes a képtelenség összeegyeztetni, míg az ötös a teljes összeegyeztethetőséget jelentette. A független mintás t próba alapján a nők és férfiak e kérdésben nem voltak eltérő véleményen (t: ,705 df: 392 szign.: ,481 $p > 0,05$). A férfiak jobban összeegyeztethetőnek érezték a két területet (átlag: 3,95), mint a nők (átlag: 3,88).

A válaszadóknak számos állításról kellett eldönteniük, hogy mennyire értenek egyet az adott megállapítással. Az egyes az egyáltalán nemet jelentette, míg az ötös a teljes egyetértést. Az alábbi táblázat a válaszok átlagát és szórását mutatja be:

1. TÁBLÁZAT: MEGÁLLAPÍTÁSOK (ÁTLAG, SZÓRÁS)

	N		Átlag	Szórás
	Érvényes	Hiányzó		
A férfiaknak kötelező karriert építeniük.	394	0	3,22	1,255
A nőknek kötelező karriert építeniük.	394	0	2,74	1,105
Számomra a szakmai karrier előbbre való a családinál.	394	0	1,95	1,033
Egy férfi szakmai karrierjéről csak maga dönthet.	394	0	2,51	1,234
Egy nő szakmai karrierjéről csak maga dönthet.	394	0	2,49	1,190
Egy férfi szakmai karrierje mindig fontosabb kell, hogy legyen, mint a párja szakmai karrierje.	394	0	1,86	1,078
Elfogadom, hogy a férfiak könnyebben csinálnak szakmai karriert, mint a nők.	394	0	3,12	1,312
Egy nőnek támogatnia kell a párja szakmai karrierjét.	394	0	4,00	,994
Egy nőnek támogatnia kell a párja családi karrierjét.	394	0	4,08	1,009

Forrás: saját táblázat

A táblázat adatai azt támasztják alá, hogy a megkérdezettek többé-kevésbé úgy látják, hogy a férfiak szakmai karrier-kilátásai kedvezőbbek, mint a nőké. Ugyanakkor habár a nőknek támogatni kell a karrierjükben a férfiakat, ez még nem jelenti azt, hogy a férfiak karrierje prioritást élvez a párjuk karrierjével szemben. A szakmai karrier elsőbbségét a családi karrierrel szemben a megkérdezettek többség nem tolerálja.

A vizsgálatok során a kutatók elemezték azt is, hogy a nők és a férfiak között az adott állítások tekintetében van-e szignifikáns véleménykülönbség. A független mintás t próba, két esetben mutatott szignifikáns különbséget. Az egyik állítás: „A férfiaknak kötelező karriert építeniük (t: 2,081 df:392 szign.:,038 $p < 0,05$) ahol, a megállapítást a férfiak jelentősebben elfogadták (átlag: 3,35), mint a nők (átlag: 3,09). Illetve a másik megállapítást: „Elfogadom, hogy a férfiak könny-

nyebben csinálnak szakmai karriert ($t: 2,451$ df: 392 szign.:015 $p < 0,05$) a férfiak erőteljesebben (átlag:3,18) támogatták, mint a nők (átlag: 2,96).

A legtöbben úgy látták, hogy egy férfinak támogatnia kell párja szakmai karrierjét. Részben vagy teljesen értett egyet ezzel 296 fő.

A férfinak a párja családi karrierjét is támogatnia kell, gondolták a legtöbben. Teljesen egyetértett ezzel 227 személy (57,6%), míg részben értett egyet 107 fő (27,2%).

Sokan voltak azon az állásponton, hogy a férfiaknak a szakmai karrier lehetőségét meg kell beszélniük párjukkal. Teljesen egyetértett az állítással 125 fő, míg részben támogatták 138-an.

Végezetül a szerzők rákérdeztek arra, hogy milyen tényezőket vesznek figyelembe a megkérdezettek a szakmai karrier tervezésénél. A legtöbben a fizetést, a munkaidőt és a szakmai ismeretet említették, míg legkevésbé befolyásoló tényező volt például a háztartási teendők és a gyermek gondozása. A szerzők megnézték, hogy e változók tekintetében van-e különbség a nők és a férfiak között, de a vizsgálatok ezt nem támasztották alá.

Záró gondolatok

A tanulmány egy két éves kutatás néhány eredményét mutatta be. A felmérés célja az volt, hogy feltárja a nők és a férfiak között a karriertervezés különbségeit. A cikkben megfogalmazott hipotézist a szerzők a fenti mintára nem tudták elfogadni.

Az eredmények azt mutatták, hogy ma már nemcsak a férfiak, de a nők életében is hangsúlyosan jelentkezik a karriertervezés kérdése. Habár a nők és a férfiak eltérően vélekednek a férfiak karrierjének prioritásáról, ezt a tényt a férfiak jobban elfogadják, ám a nők számára is fontos a szakmai életpálya és annak megtervezése.

Az otthoni karrier még mindig a nőknek jelent nagyobb kihívását és lehetőséget.

Ugyanakkor a karriertervezést befolyásoló aspektusokat tekintve a nők nem különböztek a férfiaktól, és e tekintetben a fizetés és a szakmai ismeretek prioritását hangsúlyozta mind a két nem.

Irodalomjegyzék:

Bakker, A. - Demerouti, E. - Werbeke, W. (2004): Using the job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), pp. 83-104.

Calvo-Salguero, A. - Martínez-de-Lecea, J.M. - del Carmen Aguilar-Luzón, M. (2012): Gender and work-family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations. *International Journal of Psychology*, 47(2), pp. 118-132. doi:10.1080/00207594.2011.595414

Drummond, S. - O'Driscoll, M. - Brough, P. - Kalliath, T. - Siu, O. - Timms, C. - Lo, D. (2016): The relationship of social support with well-being outcomes via work-family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*. doi:0018726716662696

Greenhaus, J. - Beutell, N. (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352

Gyökér, I. - Finna, H. - Daruka, E. (2015): Emberierőforrás-menedzsment. Budapest: Budapesti Műszaki Egyetem (BME).

Ilies, R. - Wilson, K. S. - Wagner, D. T. (2009): The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role Of WorkFamily Integration. *Academy of Management Journal*, The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role Of WorkFamily Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102. doi:10.5465/AMJ.2009.36461938(1), pp. 87-102.

Katz, D. - Kahn, R. (1987): The social psychology of organizations. New York: Wiley and Sons.

- MacEven, K. - & Barling, J. (1994): Daily consequences of work interference with family. *Work & Stress*, 8(3), pp. 244-254.
- Michel, J. S. - Mitchelson, J. K. - Kotrba, L. M. - LeBreton, J. - Baltes, B. (2009): A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, pp. 199-218.
- Molnár, N. (2014): Munka-család konfliktus és a munkahelyi versengési klíma kapcsolata. Munka-család konfliktus és a munkahelyi versengési klíma kapcsolata.
- Molnár, N. - Orosz, G. (2017): A munkahelyi destruktív és konstruktív versengés kapcsolata a munkacsalád konfliktussal. *Alkalmazott pszichológia*, 17(2), pp. 7-28.
- Nagy, B. (2017): Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában (Dilemmas and strategies in reconciling family and work). Budapesti Corvinus Egyetem. Budapest: BCE-TÁRKI.
- Super, D. E. (2012): Career counseling in an industrial society. *Canadian Counsellor*, Vol. 8 231(231), pp. 218-231.
- Schaufeli, W. - Bakker, A. (2004): Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), pp. 293-315.
- Schwartz, F. N. (1989): Management women and the new facts of life. *Harvard Business Review*, 89, pp. 65-76.
- Trompenaars, F. - Hampden-Turner, C. (1997). *Riding the Waves of Culture*.

NAGY KATALIN

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA, OKTATÁS ÉS SZOCIÁLIS HELYZET MAGYARORSZÁGON

– az Európai Bizottság 2018. évi országjelentése –

Az Európai Bizottság Magyarországi Képviselőtén 2018. április 26-án, meghívott szakértői kör előtt **Barbara Kauffmann**, a Bizottság illetékes igazgatója tájékoztatást adott a 2018 évi magyar országjelentés munkaerőpiacra, oktatásra és szociálpolitikára vonatkozó főbb megállapításairól.

Bevezetőjében **Zupkó Gábor** nagykövet, a Képviselőlet vezetője vázolta az európai szemeszter mechanizmusát. Elmondta, hogy az országjelentésről folyamatban lévő széleskörű kormányzati egyeztetések és konzultációk után kerül sor az ország-specifikus ajánlások megfogalmazására, melyeket a Tanács – s annak tagjaként a magyar kormány – is jóváhagy.

Kauffmann igazgató asszony az ismertetését a munkaerő-piaci indikátorok bemutatásával kezdte, kiemelve az aktivitási, a foglalkoztatási és a munkanélküliségi ráta jelentős javulását. A 73%-os foglalkoztatási ráta és 4,3%-os munkanélküliségi ráta „rekordértékei” ellenére azonban maradtak még kihívások. Ezek egyike a növekvő munkaerőhiány, ami a vállalati jelzések szerint egyre inkább a kapacitások kihasználását gátló tényezőnek számít. A szociális jogok európai pillérét alátámasztó szociális eredménytábla számos további tennivalóra utal: viszonylag magas a korai iskolaelhagyás aránya, nagy a nemek közötti foglalkoztatási különbség, és alacsony a 3 év alatti gyermekek részvételi aránya a formális gyermekgondozásban.

A munkaerő-piaci eredmények részeként újraindult a bérek konvergenciája. A válságot követően visszafogott bérnövekedéshez képest, részben a munkaerőpiac szűkülése következtében, 2016-tól a bérdinamika megfordult. Fontos azonban, hogy középtávon a termelékenységgel összhangban alakuljon a bérnövekedés, megelőzendő újabb egyensúlyhiányok kockázatát.

A Bizottság, a korábbi évekhez hasonlóan, ez alkalommal is kifogásolta az álláskeresési járadékra való jogosultság rendkívül rövid – az Unióban legrövidebb – időszakát, csakúgy, mint az álláskeresési járadék igen alacsony szintjét, amelyek összességében nem segítik elő kellőképpen a munkanélküliek megfelelő elhelyezkedését.

A közmunkaprogram a volumenének csökkenése ellenére még mindig az aktív munkaerő-piaci eszközök domináns formájának számít. A munkaerő-piaci kiadások több mint felét emészti fel ez a Bizottság által szinte kezdettől fogva kritikával illetett intézkedés, különös tekintettel annak nem eléggé hatékony, nem egyszer kontraproduktív jellegére a munkaerő-piaci integráció tekintetében.

Az alacsony képzettségűek mellett a nők – valamint a fogyatékos személyek – is aránytalanul alacsony arányban vannak jelen a magyar munkaerőpiacon. A nemek közötti foglalkoztatási különbség az EU átlagánál magasabb, 15,2%, ami arra utal, hogy kihasználatlan tartalékok állnak rendelkezésre a munkaerőhiány leküzdése céljára. A romák munkaerő-piaci integrálása továbbra is komoly kihívást jelent. 2011 és 2016 között ugyan a foglalkoztatási rátájuk 25-ről 36%-ra nőtt, túlnyomó részük azonban csupán a közmunkaprogramhoz tudott csatlakozni.

Kauffmann igazgató kitért a szociális párbeszéd kérdéskörére is, amely az előzőekben érintett kérdésekkel szemben, nem állandó témája az éves jelentéseknek. Hangsúlyozta, hogy a szociális

Nagy Katalin ügyvezető, Socfactor Consulting.

párbeszéd terén a legkülönbözőbb formák lehetségesek, a Bizottság számára egyedüli szempont az érdemi működés, a szerepkör betöltése. Ehhez képest megállapítása szerint Magyarországon továbbra is fejlesztésre szorulnak a szociális párbeszéd struktúrái és folyamatai. A kétoldalú és háromoldalú szociális párbeszéd meglévő formáinak gyengeségei nem teszik lehetővé a szociális partnerek megfelelő és érdemi bevonását a vonatkozó szakpolitikai reformok kialakításába és végrehajtásába. A civil szervezeteket és egyéb szervezeteket is tagjai közé soroló Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) a kormány távolmaradása miatt nem tekinthető a tripartit szociális párbeszéd megfelelő fórumának. Ezzel szemben viszont a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) csak szűk hatáskörrel rendelkezik, s a megállapodásai jogilag nem kötelező érvényűek. Következésképpen a szociális partnereket nem vonják be az európai szemeszter előkészítésébe, sem a vonatkozó ország-specifikus ajánlások végrehajtásába.

Ami a szegénység és társadalmi befogadás kérdéseit illeti, a Bizottság képviselője elismerően értékelte, hogy az általános szegénységi helyzet érzékelhetően javult, a súlyos anyagi nélkülözés szintjének mérséklődése, valamint az alacsony munkaintenzitású háztartásokban élők csökkenése következtében. Ugyanakkor a kiszolgáltatott helyzetű csoportokra vonatkozó szegénységi kockázatok továbbra is magasak, különösen a gyerekek esetében. Összességében a szociális biztonsági háló gyenge, mivel a szociális politika súlypontjában a szükségletek munkából származó jövedelemmel való kielégítése áll.

Oktatás és készségek tekintetében az országjelentés ugyancsak számos, korábbi években is szóvá tett jelenségre kívánta ráirányítani a figyelmet. Ezek egyike a 15 évesek alapkészségeinek (PISA eredmények) erős elmaradása az uniós átlagtól. Ugyancsak nem javult a korai iskolaelhagyás uniós átlagot meghaladó szintje, csakúgy, mint az iskolai szegregáció mértéke, melynek következtében a hátrányos helyzetű tanulók, köztük a romák egyre inkább olyan iskolákba járnak, ahol meghatározó többségben vannak. Általánosságban is, a tanulók társadalmi-gazdasági háttérének az oktatási eredményekre kifejtett hatása Magyarországon a legnagyobb az uniós tagállamok közül.

Az előadást követő észrevételek sorát **Tardos János**, a VOSZ elnöke nyitotta meg, hangsúlyozva, hogy döntően egyetértenek a jelentés megállapításaival. A szociális párbeszéd kérdésében akár kritikusabb értékelést is támogatni tudnának, mivel meglátásuk szerint az érdemi párbeszéd hiánya a stabil gazdasági növekedés korlátjává válhat. A közfoglalkoztatást érintve kifogásolta annak továbbra is jelentős volumenét; szerinte a mintegy 160 000 résztvevő legalább felét „rendes” munkára is lehetne alkalmazni. Véleménye szerint munka alapú helyett tudás alapú társadalmat kellene építeni, mert a jelenlegi oktatási rendszerből kikerülőket az alacsony színvonalú kompetenciáik következtében a későbbiekben nem lehet majd megfelelően átképezni.

Vadász János, nyugalmazott közszolgálati államtitkár ugyancsak enyhének minősítette a jelentés szociális párbeszédre vonatkozó részét, különösen a közszolgálati szféra tekintetében, ahol érvelése szerint teljes mértékben hiányzik a valódi szociális párbeszéd.

Balás Gábor, a Hétfa Kutatóintézet igazgatója az oktatási beruházások komplex és hosszú távú jellegét fejtegetve az országjelentés „pillanatképének” kiegészítéséhez további szempontokat javasolt figyelembe venni, mint pl. az ágazatban használt ösztönzők, vagy a pedagógusok helyzetének változása.

Edelényi András, az EGSZB magyar delegáltjainak tagja a szervezetük által készített két munkaügyi témájú véleményt ajánlott a Bizottság figyelmébe. Az egyik témája, a munka és a magánélet egyensúlya, amely szerinte további távpontokat adhat a nemek szerinti munkaerő-piaci részvétel értékeléséhez, míg a másik a növekvő jövedelmi egyenlőtlenségek kérdése, különös tekintettel a kisvállalkozások helyzetére.

Záró szavaiban Barbara Kauffmann a munkaerőhiány problémáját emelte ki. Véleménye szerint nem odázható tovább a megoldása, s akármilyen módon is történik majd, számolni kell azzal, hogy nem lesz ingyen.

Az országjelentés szövege – magyar nyelven – itt olvasható:

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-hungary-hu.pdf>

BAGÓ JÓZSEF

MÉGIS MIÉRT DOLGOZUNK?

A munkavégzés egyik legfontosabb kérdése alighanem a motiváltság, vagyis, hogy miért dolgozunk. Ezt a kérdést dolgozza fel számos tudományág ismereteire támaszkodva, ugyanakkor olvasmányosan az amerikai pszichológus tanár, tudományos szakíró, **Barry Schwartz** könyvében.³⁵

A szerző már a legelején rögzíti, hogy a munkavégzés során a pénzügyi jellegű okok mellett/helyett fontos lehet például a társadalmi szerepvállalás lehetősége, vagy amikor a munka igazi kihívást jelent. Az elégedettségnek tehát igen sok forrása van.

Kiindulópontja egy közvélemény-kutató intézeti vizsgálat, mely szerint világviszonylatban kétszer annyi az „aktívan passzív” munkavállaló, mint az „aktív”, munkáját szerető dolgozó. Az idézett jelentésben 142 országból 230 ezer teljes, illetve részmunkaidőben dolgozó alkalmazottól gyűjtöttek információkat. Az összegzés szerint a dolgozóknak csupán a 13%-a érzi magát aktívnak: ők bizonyos mértékű szenvedéllyel végzik munkájukat. Jelentős többségük, nagyjából kétharmaduk viszont nem aktív. Fejben tehát máshol járunk. A munkavállalók mintegy negyede került a passzív kategóriába, ami lényegében azt üzeni, hogy utálja a munkáját. Mindent egybevetve **a munka a dolgozók közel kilencven százalékának inkább frusztráció, mintsem az elégedettség forrása.**

Szakírói álláspont: a munkavégzés lehetőség, hogy jó végezzük a munkánkat, hogy a legjobbat hozzuk ki magunkból, hogy fejlődésre és tanulásra ösztönözzenek, hogy azt érezzük, a munkatársaink és a feletteseink elismernek, és számít a véleményünk, hogy fontos, amit csinálunk, hogy a kollégáinkkal is jó viszonyban legyünk. A túlnyomó többség számára azonban a munka messze nem teljesíti ezeket a kritériumokat. Schwartz könyve arra keresi a választ, hogy vajon miért nem, s válaszadáshoz felhasználja a elsősorban közgazdaságtan, a pszichológia és a viselkedési közgazdaságtan ismereteit.

Természetesen foglalkozik az ösztönzőrendszerekkel. Egészen **Adam Smith** 1776-ban írt gondolataiig megy vissza (amelynek a könyvben több helyen idézett magva, hogy az ember alapvetően lusta, s csak a pénzért dolgozik), s megállapítja, a mester miközben nagyot tévedett az ember munkával kapcsolatos hozzáállását és törekvéseit illetően, megállapításait, nézeteit a követők sokszor leegyszerűsítették.

Egyik lendületes indítása szerint, ha azt akarjuk, az ember keresse a kihívást és az értelmet a munkában, hogy aktív és elégedett legyen, akkor ideje kikecmeregni abból a mély gödörből, ahová közel három évszázad tévképzetei löktek minket, és **ideje értelmes kihívásokat, aktivitást és elégedettséget nyújtó munkahelyeket teremteni.**

Job crafting

Példákkal bizonyítja, hogy a munkavállaló „hajlamos” munkáját nem a szoros munkaköri leírása szerint, hanem például a cég átfogóbb érdekei, céljai szerint végezni. Ezt a kutatók az állás testreszabásának (job crafting) nevezik. Sokan hisznek a szervezet céljaiban, s ez a hit segít értelmet találni a végzett munkában.

Bagó József szakmai tanácsadó, Belügyminisztérium.

³⁵ Barry Schwartz: Miért dolgozunk? HVG Kiadó, Budapest, 2016.

Amy Wrzesniewski (a szervezeti magatartás egyik amerikai szakértője, tanára) rendszerezése szerinti tipizálás alapján akinek ún. állása van, kevés döntési szabadságot élvez a munkájában, nem igazán látja értelmét, amit csinál, és a munka csak minimálisan aktivizálja. A felfogás szerint a munka az élet velejárója, a pénzért dolgozik, nagyobb fizetésért bármikor munkahelyet váltana, továbbá alig várja, hogy végre nyugdíjba vonulhasson. Nem biztatja a gyerekeit és a barátait, hogy lépjenek a nyomdokaiba. Aki munkáját karriernek tekinti, általában nagyobb döntési szabadsággal rendelkezik, és nagyobb aktivitást tanúsít. Talán még élvezi is, amit csinál, de elsősorban az előmenetelére összpontosít. Maga előtt látja azt a pályát, amelyet be akar futni, és amelynek a végén várja az előléptetés, a magasabb fizetés, a jobb munka. A munkát azok találják a legkielégítőbbnek, akik hivatásnak tekintik. Számukra a munka az élet egyik legfontosabb részterülete, feladataikat örömmel végzik, munkájuk identitásuk egyik meghatározó eleme, hisznek benne, hogy azzal, amit csinálnak, jobbá teszik a világot, és másoknak is jó szívvel ajánlják választott hivatásukat. Akinek hivatása van, elégedettséggel tölti el az, amit csinál.

A munkával kapcsolatos szemléletmód tehát nem attól függ, milyen a munka, hanem attól, hogy milyen az ember. Természetesen a munka jellege sem elhanyagolható tényező.

A harmadik fejezetet (*Hogyan lesz a jó munkából rossz munka?*) esetleg nyugodtan átlapozhatja, aki a viselkedési közgazdaságtan elérhető, újabb reprezentáns műveit már ismeri (Akerlof-Shiller, 2011) (Thaler, 2016), a fejezet számos példát azokból emel ki. Ugyanakkor a szövegezés itt is tömör és mégis olvasmányos. Igen tanulságos, olykor szatirikus az összefoglaló a munka világában elkövetett, egyes ellenőszközintézkedésekről.

A munka újraalkotása

A kötet zárófejezeteiben visszatalál az emberi természethez. Egyrészt ugyancsak Adam Smith további gondolatát fejtegetve megállapítja, a munkakörülményektől is függ, milyen lesz az ember munkásként. A gazdasági hatékonyság okán sokszor lelketlen, dehumanizáló munkahelyeket teremtettünk. (A foglalkoztatás megújítását szorgalmazza még [Handy, 2016]) Egyszerűen az történt, hogy fogtuk az embereket, és maximális hatékonysággal igyekeztünk kihasználni munkaerejüket. Neveléstudományi és társadalomlélektani okfejtésekkel bizonyítja, hogy az emberek képesek változni. Sőt továbbmegy, nézete szerint az emberi természettel foglalkozó elméletek, tehát a tudomány képesek megváltoztatni az emberek viselkedését. Különleges, csak az ember kezdi el másként értelmezni a cselekedeteit. Ugyanakkor múltbéli cselekedeteink újraértelmezése valószínűleg hatással lesz jövőbeli tetteinkre. Amikor a társadalmi rendszereket eszmék, ideológiák formálják, akkor az ideológiák képesek megváltoztatni az egész világot is akár.

Az Egyesült Államokból hoz egy – talán nálunk is ismerős – példát. Nemrégiben ott parázs viták zajlottak arról, hogy kapják-e továbbra is a munkanélküli juttatásokat azok, akik még most is képtelenek elhelyezkedni, amikor a gazdaság kikecmereg a gödörből. **A munkanélküliek élete napi küzdelem a túlélésért – még így is, hogy kapják a segílyt.** Enélkül a pénz nélkül tarthatatlanná válik a helyzetük. A szövetségi kormányban mégis sokan ellenzik a felvetést. A legfőbb érv a juttatások további folyósítása ellen, hogy szerintük a munkanélküli segéllyel aláássák az emberek motivációját a munkára. Felteszik, hogy gondolhatják, minek dolgozni, ha azért is fizetnek, ha az ember nem dolgozik. Schwartz szerint az érvelés mögött felfedezhetők Adam Smith meglehetősen leegyszerűsített gondolatai, mely szerint az ember csak a fizetésért dolgozik, és ha nincs rá szüksége, akkor dolgozni sem fog. Ezt persze senki nem mondja ki, utal rá, hiszen ez egy annyira elterjedt nézet, hogy meg sem kell fogalmazni. Ez az ideológia tarol most.

A szerző megint Adam Smith – igaz, másik tanulmányában írt, manapság egyre többet idézett – gondolatát idézve aláhúzza, az emberi természet több a pusztá önzésnél. Jelenlegi eszméink vi-

szont odavezetnek, hogy ahelyett, hogy olyan folyamatokat alakítanánk ki, amelyek tovább táplálják embereinkben a vágyat az értelmes munkavégzésre, olyan folyamatokat kreálunk, amelyek ki is oltják. Nem kell hozzá sok idő, és az értelmes és tartalmas munka végül teljesen eltűnik.

Az író meggyőződése, az emberek – ugyan tág határokon belül – olyanok, amilyenek a társadalom elvárásai szerint lenniük kell. Ha ezek az elvárások alacsonyok, mi sem erőltetjük meg magunkat. Amennyiben a társadalom többet vár el tőlünk, és a társadalmi rendszereit ennek megfelelően alakítja, akkor többet is kap. Az ember azonban nem tudja magát szabadon, korlátok nélkül megváltoztatni. Amikor kialakítjuk társadalmi intézményeinket – iskoláinkat, közösségeinket és a munkahelyeinket –, akkor azzal az emberi természetet is alakítjuk. Következésképp az emberi természet nagymértékben az emberi tervezés produktuma. Ha a munkahelyek engedik, hogy az emberek számukra értékes munkát végezzenek, annak eredménye olyan emberi természet lesz, amelynek érték a munka. A jó munkahely lehetővé teszi, hogy az emberek jó munkát végezzenek. Az embereket boldoggá teszi, ha értékes munkát végezhetnek. A szerző nem hiszi, hogy lenne bármilyen jó ok arra, hogy halogassuk a változtatást, a munka átalakítását. Sőt, véli, ***a munkahelyek átalakítására még soha nem adódott jobb idő és alkalom.***

Irodalomjegyzék:

Akerlof, G. A. – Shiller, R. J. (2011): Animal Spirits - Avagy a lelki tényezők szerepe a gazdaságban és a globális kapitalizmusban. Corvina Kiadó, Budapest.

Handy, Ch. (2016): A második görbe. Gondolatok a társadalom megújításáról. HVG Kiadó, Budapest.

Thaler, R. H. (2016): Rendbontók - A viselkedési közgazdaságtan térnyerése. HVG Kiadó, Budapest.

Schwartz, B. (2016): Miért dolgozunk? HVG Kiadó, Budapest.

SZELLŐ JÁNOS

A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA 25 ÉVE

Az elmúlt évben jelent meg **Ferge Zsuzsa** „*Magyar társadalom- és szociálpolitika 1990-2015.*” című összefoglaló munkája (Osiris Kiadó Budapest, 2017). A több mint ötszáz oldalas mű (jelentős szakirodalom felhasználásával) ok-okozati összefüggéseiben, kritikusan tárgyalja azokat a folyamatokat, amelyek a magyar szociálpolitika alakulását ezen időszak alatt jellemezték. Recenzióink nem terjed ki az összes fejezetre, amelyek megírásában Ferge Zsuzsa szerzőtársai a tanítványai – Darvas Ágnes, Farkas Zsombor, Missetics Bálint, Nagy Ádám, Bán Dóra, Folmeg Balázs, Schmidt Richárd, illetve társszerzői – Szikra Dorottya, Tausz Katalin, Velkey Gábor – voltak. Értékorientációjukban az Európai Szociális Modellt követik, amelynek elemei között megtalálható a piac bizonyos korlátozása, a magas szintű és minél teljesebb foglalkoztatás, a jó munka- és életkörülmények, az állampolgárok társadalmi védelme, a szegregáció mentesség és a diszkrimináció ellenesség, a befogadó (integráló) társadalom és a demokrácia, ideértve a munkáltatók és a munkavállalók közötti párbeszédet az aktív munkaügyi kapcsolatokat.

A könyv központi eleme – a megalapozó fogalmak, elvek és módszerek, a szociálpolitikai eszközrendszerek bemutatása mellett – a magyar szociálpolitika 25 éves működése. A szerzők e fő fejezetben belül tárgyalják a foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség aspektusait, különös tekintettel a teljes foglalkoztatás paradigmájára, az aktivitásra, a foglalkoztatáspolitikai eszközökre, a munkafeltételekre, a jogokra, az érdekegyeztetésre és azok minőségére. A társadalompolitika által meghatározott foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitika összefüggési adottak, egymást feltételezik, kiegészítik és befolyásolják. A 25 évet vizsgálva továbbra is kiindulási pont maradt, hogy egy társadalom akkor prosperálhat, ha minél többen dolgoznak, kapcsolódnak be a társadalmi munkamegosztásba. Hosszú évek során ez egészült ki a munkaviszony tartalmi gazdagításával, olyan követelésekkel, hogy az ember a munkájából tisztességesen meg tudjon élni, hogy a munkavállalót erős jogok védjék, sőt, hogy változzon a munkaviszony jellege. A rendszerváltás utáni Magyarországon a munkapiac alapvető problémájává vált, hogy a munka bér munka, sőt kényszerbér munka jellege erősödött, megjelent a prekárius³⁶, létbizonytalansággal terhes munka.

„*Milyen messze vagyunk a teljes foglalkoztatástól?*” teszik fel a kérdést a szerzők. A kötetben vizsgált időszakot a tartósan alacsony foglalkoztatás jellemezte, amelynek változását, a foglalkoztatás bővülését 2010-től egy erőteljes kormányzati beavatkozás próbálta/próbálja – kiemelt szerepet szánva a közfoglalkoztatásnak – elősegíteni. A szerzők véleménye szerint a teljes foglalkoztatás koncepciója összefügg az adózó munkahelyek létrejöttével, azok bővülésével, „*mert a cél nem az, hogy a munkára váró emberek százazreit zárjuk be a második munkaerőpiacba, azaz az állam által költségesen fenntartott, időleges munkahelyek világába, hanem az, hogy kivezessük őket a segély-munka-segély csapdájából.*”

A foglalkoztatás mérésének anomáliái – kinek van vagy lesz munkája – miatt a szerzők sem tudnak egyértelmű választ adni, hogy ténylegesen mit is jelent majd a teljes foglalkoztatás hazai

Szellő János c. egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem.

³⁶ Prekáriusok: olyan bér munkások, akik jellemzően alacsony bérért, rövidtávú, átmeneti, projektszerű munkákat végeznek, tehát nem érezhetik a határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmazottak anyagi biztonságát; ebből következően nem tartozhatnak olyan állandó közösségekhez, amelyek a hosszú távú közös munkában alakulnak ki, illetve a jelen feltételeinek bizonytalanságából adódóan nincs racionálisan tervezhető jövőképük.

viszonyok között. Az utóbbi évek gazdasági fejlődése effektíve növelte a foglalkoztatottságot, ugyanakkor még mindig vannak olyan kockázati csoportok, amelyek munkaerő-piaci helye vagy megélhetési jövedelme nem tisztázott a magyar keresletorientált munkaerőpiacon. Ide tartoznak a munkanélküliek és a regisztrált álláskeresők, a megváltozott munkaképességű és fogyatékos-sággal élő emberek, a gazdaságilag inaktív felnőttek. Mindez összefügg a gazdaság versenyképességével és a bérszínvonallal (amelynek növelésére jelentős kormányzati törekvések tapasztalhatók), valamint az aktív és passzív munkaerő-piaci politikák alakulásával.

A fő fejezet második alfejezete az aktív és passzív munkaerő-piaci politikák egyes részeit vizsgálja. Különösen azokat, amelyek az előbbieken említett kockázati csoportok helyzetét befolyásolják. A passzív eszközök alakulásának történeti áttekintése mellett kiemelik, hogy a rendszerváltás utáni relatíve bőkezű ellátások annyira túlterhelték a társadalombiztosítási rendszereket, hogy 1993-tól egymást követték az ellátás jellegét, tartalmát és összegét csökkentő intézkedések.

A folyamatos szigorítások ellenére 2010-ig a passzív ellátások túlsúlya jellemezte a munkanélküliség pénzbeli támogatását. A különböző jövedelempótló támogatásokkal is hasonló volt a helyzet, amelyeket a szociális törvény szabályoz. 2009-től az addig működő, a munkanélküliek biztosítási elvű jövedelempótló támogatását felváltotta a rendelkezésre állás támogatása, majd 2011-től a bérpótló juttatás és 2012-től a közfoglalkoztatás jogi intézményesítésével összekötve került bevezetésre a foglalkoztatást helyettesítő támogatás. Mindemellett változott az álláskeresési segély időtartam és összege, amely azzal járt, hogy ugrásszerűen megnövekedett az ellátatlan munkanélküliek száma.

Az aktív eszközök típusai és tartalma is sokat változott az elmúlt két és fél évtizedben. Az új munkaerő-piaci igények előtérbe helyezték a flexicurity és az aktiválás erőteljesebb alkalmazását. A szerzők megállapítják, hogy a legrosszabb helyzetű és tartósan munkanélküliek számára a különböző eszközöket és szakterületeket összehangoló, szinte személyre szólóan kidolgozott (elvileg) komplex munkaerő-piaci programok a leginkább hatékonyak. Ugyanakkor a közfoglalkoztatás szinte kizárólagos eszközzé tétele ellenhatást váltott ki a komplexebb elmozdulások felé. A szerzők legfőbb problémaként fogalmazták meg a komplex, személyes szolgáltatások gyenge színvonalát és a szakmaközi együttműködés hiányát. Tegyük hozzá ebben közrejátszott az intézményi autonómiák önállóságának a megszűnése, integrálódása az államigazgatás szervezetébe.

Különösen fontos részének tartjuk a harmadik alfejezetben tárgyalt munkabiztonság, munkavédelem kérdését, ugyanis legtöbb hasonló mű e területről elfeledkeznek. A munkakörnyezet olyan egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatokkal jár, amely lényegesen meghaladja az ember egyéb környezetének hatásait, különösen a foglalkozási egészség szempontjából. Az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) alapvető emberi jogként határozza meg minden munkavállaló számára a biztosítandó legmagasabb szintű egészséget. A munkavédelem célja, hogy minden szervezett munkavégzés keretében megvalósítható legyen, balesetek, foglalkozási ártalmak és megbetegedések ne következzenek be. Mindezek függetlenek a munkavégzés szervezeti vagy tulajdoni formájától. A munkáltató mindenkor köteles a jogszabályokban, szabványokban előírt egészséges és biztonságos munkavégzés lehetőségét megteremteni, és folyamatosan fenntartani. A munkavállalónak pedig joga van ezt a munkavégzés során megkövetelni, ugyanakkor az előírásokat betartani.

A munkaegészség és munkabiztonság fontosságát jelzi az is, hogy minden országban több intézmény foglalkozik a kockázatokkal, a védelemmel, a prevencióval, a kutatással és a kezelésével. Magyarországon az európai gyakorlatnak megfelelően 2007-ben került sor a két nagy terület

(foglalkozás-egészségügy és a munkavédelem) szervezeti összevonására létrehozva az egységes munkavédelmi hatóságot. 2014-től azonban a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat átszervezésével, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal megszüntetésével azonban ez az egységes rendszer újra széttagolódott.

A negyedik alfejezet az emberi méltósággal, jogokkal és az érdekegyeztetés alakulásával foglalkozik, több olyan példákon keresztül, amelyek az Állampolgári Jogok Biztosa által is megkifogásolásra kerültek. A munka méltóságával kapcsolatos emberi méltóságot három fő területen látják különösen veszélyeztetettnek: a megváltozott munkaképességű emberek helyzete, a közfoglalkoztatás és a munkajogi szabályozás legutóbbi változásai. A szociális jogállam egyik meghatározó törekvése a foglalkoztatás minél magasabb szinten tartása, amely együtt jár a piaci viszonyokba történő közvetett beavatkozással. Az állami befolyásolásnak ez legalább olyan kényes területe, mint a bérpolitika alakítása, hiszen nem kevesebbről van szó, mint a munkaerőpiac kontrollálásáról, másképpen fogalmazva: a munkaerőpiac keresleti és kínálati egyensúlyának megteremtéséről lehetőleg oly módon, hogy minél kevesebb munkaképes állampolgár szoruljon ki erről a piacról. A Munka Törvénykönyvének legutóbbi változtatásának hivatalos indoka a munkaerőpiac rugalmasságának a követelménye volt. Ugyanakkor az alfejezetben foglaltak szerint a flexicurity inkább a munkáltatók felé részrehajló, gyengíti az érdekegyeztetés rendszerét, a munkavállalói jogokat.

Összességében a szerzők úgy látják, hogy a foglalkoztatáspolitikai 1990 és 2015 közötti időszaka koncepciójában, politikai irányításában, megvalósítási módszereiben ellentmondásosan, sok esetben hektikusan alakult és *„célrendszerében fokozatosan elmozdult az európai szociális modell alapját képező foglalkoztatási modelltől egy neokonzervatív modell felé.”* A munkaerő-piaci szereplők oldaláról tekintve az egész munkaügyi szervezet *„betagolódott az államigazgatási rendszerekbe, elveszítette önállóságát, tárgyalási pozícióit, ellenőrizhetőségét és átláthatóságát.”* A rendelkezésre álló foglalkoztatáspolitikai eszköztárból részben (kisebb vagy nagyobb mértékben) hiányzik a méltányos bérhez való jog követelménye, az iskolai és iskolán kívüli képzés, a munkanélküliek megélhetésének biztosítása és az integrálást biztosító szolgáltatások fejlesztése.

Ferge Zsuzsáék munkája komplex, átfogó, rendszerszerű és széleskörű ismerteket nyújt, amely szakpolitikai küldetésén túl tankönyvként is fontos lehet a felsőoktatásban. Hasznos olvasmány a szociálpolitika és a foglalkoztatáspolitikai területén dolgozó szakemberek, egyetemi oktatók, kutatók és minden érdeklődő számára.

KENDERFI MIKLÓS

18 ÉVES A GÖDÖLLŐI PÁLYAORIENTÁCIÓS ISKOLA

Idén ünnepli 18. évfordulóját a pályorientációs tanárképzés alapítása és indítása Gödöllőn. Ebből az alkalomból a maga nemében egyedülálló képzés tiszteletére szervezett országos szakmai konferenciát 2018. április 6.-án a Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Társadalomtudományi és Tanárképző Intézetének Pedagógia és Pályatervezési Tanszéke a Magyar Pedagógiai Társaság Pályorientációs Szakosztályával együttműködésben.

A Gödöllői Pályorientációs Iskola

Előjáróban nyilván érdemes tisztázni, mit is jelent a címben szereplő „Gödöllői Pályorientációs Iskola” elnevezés. Ehhez vissza kell nyúlnunk a rendszerváltoztatás idejének környékére. 1992-től indította világbanki támogatással a Gödöllői Agrártudományi Egyetem (mai nevén Szent István Egyetem – SZIE) Tanárképző Intézete **Völgyesy Pál** és **Szilágyi Klára** vezetésével a munkavállalási tanácsadó főiskolai szakot. A bolognai folyamat következtében átalakult hazai felsőoktatási rendszerben, 2006-tól az andragógia alapszak munkavállalási tanácsadó szakirányaként sikerült továbbmenteni az egyéni életutak támogatásához szükséges ismeretek átadását a felsőoktatásban. Az alapszak tapasztalataira és eredményeire építve 2007-ben bölcsész képzési területen alapította és indította a SZIE Gazdaság- és Társadalomtudományi Karának Pályatervezési és Tanárképző Intézete (a Pécsi Tudományegyetemmel, a Debreceni Egyetemmel és a Nyugatmagyarországi Egyetemmel konzorciumban) az emberi erőforrás tanácsadó mesterszakot. Ezt a képzési halmazt és szellemi tőkét, mely felhalmozódott az elmúlt negyed század során intézményünkben, hívjuk Gödöllői Iskolának. Ez a szakmai műhely közel kétezer diplomás tanácsadó szakember pályára állításában működött közre az alapítás óta eltelt 25 évben.

A gödöllői képzési repertoár a Munkavállalási Tanácsadó Tanszék (ma Pedagógia és Pályatervezés Tanszék) gondozásában 2000-től kiegészül még a pályorientációs tanár szakirányú továbbképzési szakkal (mai nevén: pályorientáció szakterületen pedagógus szakvizsgára felkészítő szakirányú továbbképzési szak), ahol újabb kétszáz elkészült diplomamunka is mutatja az intellektuális tevékenységet. Ennek az idén nagykorúvá vált szaknak a célja olyan szakemberek kiképzése, akik az interdiszciplináris szemlélet birtokában megtanítják tanulóikat az információszerezés technikáira, hozzásegítik őket a tudatos döntéshez (pl. a pályaválasztás és a munkavállalás esetén) és a valósághoz igazított életpálya tervezéséhez.

Mind a tanácsadó, mind a pályorientációs tanár szakról (egyszerűsített nevén említve a szakokat) elmondható, hogy a gyakorlatorientáltság jellemzi. A hallgatók szakmai gyakorlatok során sajátítják el a módszertani ismereteket. A belső alkalmak során védett környezetben gyakorolhatják a hallgatók az egyéni beszélgetés fortélyait, megismerhetik a strukturált csoportfoglalkozás módszerét, annak technikáit, eszközeit. A külső gyakorlatok alkalmával pedig kellő felkészítést követően van lehetőségük valóságos körülmények között a tanácsadó szakma legfőbb metódusaival próbálkozni. Ezek a gyakorlatok leginkább Gödöllőn és környékén kerülnek megszervezésre és kivitelezésre. A tanulókhoz való hozzáférés, az ő továbbtanulásuk, pályaválasztásuk előkészítésében, azaz a pályorientációjukban való részvétel a legkézenfekvőbb. A hallgatók tanulmányaikhoz kapcsolódóan mindig folytattak pályorientációs tevékenységet, valamint többen diplomás szakemberként is maradtak a kaptafánál, vagyis foglalkoznak a pályorientációval.

Kenderfi Miklós egyetemi docens, SZIE GTK Tanárképző és Társadalomtudományi Intézet.

Mindezek alapján azt a komplex tevékenység repertoárt tekintjük a Gödöllői Pályaorientációs Iskola aktivitásának, ami a SZIE szakmai műhelyének szellemiségén alapul. Jelen tanulmányban arra vállalkozunk, hogy összefoglaljuk a Pályaorientációs tanárképzés nagykorúvá válása alkalmából rendezett gödöllői konferenciát.

18. évi ünnepi konferencia

Komoly szakmai érdeklődést mutatott a programon megjelent 120 regisztrált résztvevő, akik elsősorban az alap-, és középfokú tanintézményekből, a szakképzésből érkeztek. Voltak vendégek a Nemzetgazdasági Minisztériumból, az Oktatási Hivatalból, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalból, a fővárosi és megyei kormányhivatalokból, pedagógiai szakszolgálatoktól, a kamaráktól és a civilektől egyaránt. Ez a széles résztvevői kör jól mutatja a pályaorientáció interdiszciplináris jellegét. **Szilágyi Klára** professor emerita asszony levezető elnöksége mellett **Ugródsy György** dékánhelyettes nyitotta meg a rendezvényt, majd a TTI igazgatónöje, **Csehné Papp Imola** köszöntötte a megjelenteket. A délelőtti alkalmával négy plenáris előadást hallgathattak meg a jelenlévők, míg délután három munkacsoportban folytatódott felvezető előadások mentén az együttgondolkodás.

A nyitó előadást **Borbély-Pecze Tibor Bors**, a MPT Pályaorientációs Szakosztályának elnöke tartotta, melyben „Az Oktatási és Szakképzési Pályatanácsadók Világszövetségének (IAEVG) megújított etikai irányelvei”-t ismertette. Elmondta, hogy nem előzmény nélküli az etikai kódex kialakítása sem nemzetközi, sem hazai szinten – de azok aktualizálása elengedhetetlen. A megújított tartalmú dokumentumot (Arthur Nancy szerk. Mexikóváros, 2017) öt irányelv alapján strukturálja: etikai elvárásokat fogalmaz meg a tanácskérők és a kollégák, szakmai szervezetek felé, valamint viselkedési igényt fogalmaz meg a kormányzatok és a munkaadók irányába. A szakmai elvárások között elsőként a tanácsadás elméletét és gyakorlatát említi, míg a sorban utolsóként az önfejlesztés követelményét hozza szóba a továbbképzéssel együtt. A minden pályaorientáció területén működő szakembert érintő dokumentum egyelőre angol nyelven férhető hozzá a honlapon³⁷.

A következő előadást **Suhajda Csilla Judit** egyetemi tanársegéd tartotta „Információ és (pálya)orientáció” címmel. A pályaorientációra tekinthetünk úgy, mint az aktuális döntéshez szükséges információk megszerzésének folyamata. A Tanárnő előadásában vizsgálta az információk feldolgozása mellett az azokhoz való hozzáférés szempontjából is a kérdést. Felhívta a figyelmet arra a veszélyre, hogy nem minden esetben jutnak el az adott célcsoportokhoz a megfelelő döntést meghatározó minőségi információk. A pedagógusok kapcsán a szakmai továbbképzések lehetőségére terelte az érdeklődést. Nehéz lenne vitatkozni azzal a gondolatával, hogy a továbbképzéseken való részvétel javíthatná az információk megszerzésének és azok továbbadásának technikáit. A téma szempontjából releváns, megbízható információkhoz való hozzájutást segítené egy rendszeresen karbantartott, könnyen kezelhető, minden érintett személy számára egyszerűen elérhető tudásbázis.

Minden szakirodalom egyetért abban, hogy nem csupán a pályaválasztási döntést megelőző időszak célegyenesében kellene elkezdni foglalkozni a kérdéssel, hanem érdemes minél korábbi életévekre előrehozni ennek az előkészítését, a pályaorientációs folyamatnak a kezdetét. **Visztenvelt Andrea** egyetemi tanársegéd „A pályaorientáció módszertana egy óvodai kísérlet tükrében” című előadásában egy ilyen próbálkozásról számolt be. A Gödöllői Kikelet Óvodában az iskolaérett nagycsoportos gyermekek körében pályaismeretet bővítő csoportos foglalkozáso-

³⁷ <http://iaevg.net/wp-content/uploads/IAEVG-EthicsNAFeb2018Final.pdf>

kat folytatott munkatársával, Majsai Lászlóval. Ezek célja az volt, hogy a kutatók felmérjék, van-e lehetőség arra, hogy a 6-7 éves korcsoportba tartozó gyerekek ismeretei releváns módon bővüljenek a pályorientáció témaköreit illetően. A több alkalomból álló foglalkozások mellett a városi óvodákban dolgozó óvodapedagógusok témával kapcsolatos véleménye is vizsgálat tárgyává vált. Összességében elmondható, hogy innovatív eleme a kísérleti programnak az eddig mellőzött célcsoport felé való odafordulás, melynek eredményeként a pályorientációs tartalmú pedagógiai tevékenység szempontjából fontos megállapításokat is tehettek a kutatók.

A délelőtti utolsó programjaként **Kenderfi Miklós** egyetemi docens, a szak vezetője tartotta meg előadását „*Nagykorúvá vált a Gödöllői Pályorientációs Iskola*” címmel. A többi előadás rezüméjétől eltérő terjedelemben foglalkozunk az alábbiakban a konferencia apropójául is szolgáló témával, az ünnep kapcsán az Iskola eredményeivel. Az előadás elején kollégáival köszöntötte az iskolaalapító Szilágyi Klára professor emeritát és Völgyesy Pál professor emeritust, majd átfogó képet igyekezett adni az Iskola szellemi teljesítményeiről. Ezek között kitért a hazai és nemzetközi konferenciákra való részvételekre, előadásokra, publikációkra, valamint a különböző szintű képzések alapítására (pályorientációs konzulens, pályorientációs tanár továbbképzés). A teljesség igénye nélkül utalt különféle programokban történt szerepvállalásra, így a Szakiskolai Fejlesztési Programra, a Pályorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztésére, a Pályaválasztási kiállításokra, vagy az Arany János Tehetséggondozó Programra. Ez a kép már sejteti, hogy munkájuk során hány intézménnyel működtek együtt (pl. Nemzeti Szakképzési Intézet, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai, járási hivatalok osztályai, önkormányzatok, civil szervezetek, pedagógiai szakszolgálatok, kamarák, valamint ezek elő- és utód szervezetei, nem beszélve a széles skálán mozgó képzőintézményekről és a Magyar Pedagógiai Társaság Pályorientációs Szakosztályáról).

Az előadó szerint ez a felsorolás jól mutatja az Iskola nyitottságát más intézmények és az azokat képviselő eltérő végzettségű szakemberek irányába. Az intellektuális termékek között bemutatta azokat a téma szempontjából releváns jegyzeteket, tanulási segédleteket, módszertani útmutatókat, melyek sora az első hazai Pályorientáció címet viselő (szakközépiskolai tanárok számára készült) tanulmánytól napjaink korszerű, elektronikusan hozzáférhető, több hazai egyetemen is használt jegyzetig terjed. A kutatások kapcsán bepillantást engedett a diplomadolgozatok tematikus egységeibe, valamint utalt témában elkészült doktori disszertációkra.

Az utolsó harmadban két, jelenleg is folyó kutatás részeredményeiről számolt be. Az egyik tanulása szerint az Iskolai Közösségi Szolgálat (50 óra önkéntes tevékenység) több esélyt rejt magában pályorientációs szempontból, mint amennyit a vizsgált középiskolákban kiaknáznak belőle. A különböző aktivitások csoportos megbeszélése, a tapasztalatok feldolgozása megduplázta a tanulók elégedettségét a programmal kapcsolatban. A másik nem reprezentatív eredmény szerint a Gödöllő vonzáskörzetében működő iskolák (melyek közül több is támogatott munkatársat a szakirányú továbbképzésen való részvételében) pedagógiai programjaiban a pályorientáció fogalma gyakrabban és pontosabban, míg témaköre bővebben szerepel, mint a kontrollcsoport esetében. Ezt a különbséget az előadó az ünnepi hangulatban az Iskola hatásának tudta be.

Műhelymunkák

A délutáni program *1. sz. munkacsoportja* az általános iskolák pályorientációs tapasztalatait volt célzott feldolgozni. **Gyetzvai Éva** és **Tímár Zoltán** a veresegyházi Fabriczius József Általános Iskola pályorientációs tanárai elmondták, hogy lehetőségeiket kihasználva igyekeznek az idén is mintegy 200 végzős tanulót felkészíteni a döntésre. A nagy létszámú iskolában a hagyományos módszerek (üzemlátogatásokon és pályaválasztási kiállításokon való részvétel, szülők és volt diákok előadásai) mellett 4 alkalomból álló csoportfoglalkozást tartanak a hetedik osztályosok-

nak, valamint kommunikációs tréninget a felvételizőknek. Élményük, hogy a szülők egyre passzívabbak a témában, így egyre több feladat hárul az iskolára.

Himics András a Kontakt Alapítvány pályaeorientációs tapasztalatairól beszélt, melyre a Gödöllői Kistérségben tett szert munkatársaival. Szerinte a hetedikeseket nem érdekli még a pályaválasztás kérdése és a nyolcadikosokat is csak az iskolai időben lehet bevonni ilyesfajta munkába. Az általa tartott foglalkozások tartalmát a képességek és az érdeklődés mellett a pályaismeret adja, melynek során a hagyományos szakmák mellett újakat vesznek nagytító alá (pl. projektmenedzser). Fontosnak tartja a szülők bevonását a folyamatba.

Nánásiné Horváth Edit a komplex pályaeorientáció kapcsán a sajátos nevelési igényű (SNI) és a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel (BTMN) küzdő tanulók helyzetét elemezte. A Szolnoki Kőrösi Csoma Sándor Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskolában a megszokott elemek mellett új módszerekkel is dolgoznak, úgymint a pályaválasztási és az informatikai szakör. Célcsoportjával kapcsolatban jelzi, hogy a személyes tapasztalat hatékonyabb információszerezést jelent, mint a különböző szöveges anyagokból való tájékozódás. Lassabb munkatempójuk és információfeldolgozásuk miatt Nánásiné indokoltabbnak látja az egyéni tanácsadásba való bevonásukat, mint csoportba. Tapasztalata szerint az érintettek szüleit erősen foglalkoztatják gyermekük jövőbeli esélyei és lehetőségei, így könnyebb a velük való együttműködés. Előadásában kitért a Z generációs tanulók működésére, felhívva a figyelmet arra a pedagógiai feladatra, amit virtuális és a való világ közötti különbségek tisztázása jelent.

A 2. munkacsoport a középfokú képzés tapasztalatainak megosztását tűzte ki célul. **Hering-Brusznyiczki Tünde** a Kontakt Alapítvány munkatársaként előadásában elmondta, hogy a Gödöllői járásban az alapítványnak lassan két évtizedes tapasztalata van a pályaeorientáció területén. A több száz fő, különböző középiskolába járó tanácskérővel folytatott szakmai munka benyomásai alapján kiemelte, hogy a diákok egyre inkább magukra maradnak a döntésüket illetően, illetve szüleik elképzeléseit próbálják gyakran megvalósítani. Az internet adta információszerezési lehetőségeket nem használják ki, a diplomaszerezés mellett esetükben alig jön szóba például a felsőoktatási szakképzés.

A gödöllői Török Ignác Gimnázium képviselőjében **Majsai László** „Párhuzamos pályaeorientációs tapasztalatok” című előadásában arra hívta fel a résztvevők figyelmét, hogy tekintet nélkül a célcsoportok életkorára, kiemelkedően lényeges eleme a pályaeorientációs munkának az, hogy figyelembe vegye a tanácskérők egyéni igényeit. Kiemelte az etikai irányelvek betartását. A szakember kitért a kortárs csoportok befolyásoló szerepének a kérdéskörére, amely főként a középiskolások körében gyakori jelenség. Az érdeklődés, mint személyiségjellemző megismerésével kapcsolatban jelezte, hogy ezalatt a tanulók tantárgyi érdeklődést értenek, de valódi csoportos beszélgetések segítségével feltárható az az érdeklődés mag, melyre akár pályát is lehet építeni.

Osgyániné Németh Márta az Aszódi Evangélikus Petőfi Sándor Gimnázium, Általános Iskola és Kollégium tanára már 10. éve szervezi meg évről-évre azt a „Természettudományos tábor”-t, melynek munkatervében két éve szerepel a pályaeorientáció is. A tábor programjában szereplő üzemlátogatások alkalmával a felkért előadók kitértek a különböző szakmákra, mely a diákok pályaismeretét hivatott mélyíteni. A Pályaeorientációs napok eredményei mellett beszámolt a tervekről is, miszerint a jövőben megpróbálják jobban kihasználni az Ifjúsági Közösségi Szolgálatban rejlő lehetőségeket. Szeretnék kiépíteni a „Fogadj örökbe egy egyetemistát” című programot, melynek során egy jelenlegi diákjuk csatlakozik egy volt diákjukhoz, hogy végigkövesse Őt egy munkanapján (legyen az egyetemen, vagy munkahelyen). Osgyániné programjainak szakmai körben elért sikerét mutatja, hogy azok részletesebb kidolgozására felkérte Őt az Evangélikus Iskolák Szövetsége.

A másik aszói Petőfi Sándor Gimnázium (VSzC Petőfi Sándor Gimnáziuma, Gépészeti Szakgimnáziuma és Kollégiuma) tanára, **Péter Katalin** az iskolájában megtartott Pályaorientációs nap szakmai tartalmáról tartott előadást. A több helyszínen, egyidőben zajló események lehetőséget adtak a tanulóknak arra, hogy különböző cégeket képviselő szakemberek előadásai révén pályaismeretük bővüljön. Mindemellett pályatanácsadással foglalkozó szakemberek gondolatébresztő, vitaindító előadásokat tartottak, vagy éppen csoportos beszélgetést vezettek pályaorientáció témakörében. Volt osztály, ahol a tanulók szülei foglalkozását firtató interjú elemeit osztották meg egymással. Összességében a diákok visszajelzése alapján minősíthették a napot, mely egyértelműen pozitív volt.

Gödöllőn csak „Premi”-nek hívják a Premontrei Szent Norbert Gimnázium, Egyházzenei Szakgimnázium és Kollégiumot. Az intézmény képviselőjében **Sántáné Farkas Judit** beszélt az iskola keretei között zajló pályaorientációs foglalkozásokról és az ún. Továbbtanulási napok tanulságairól. Az előbbi kapcsán érdemes kiemelni, hogy csoportfoglalkozásokkal a fakultáció-választás kapcsán már a 10. osztályban igyekeznek támogatni diákjaikat döntéseikben. A Továbbtanulási nap szervezésekor tudatosan figyelnek a programok változatosságára és az átadandó ismeretek aktualitására. Külön érdeme a „premis” pályaorientációs tevékenységnek, hogy nem csupán kampányjelleggel jelennek meg az iskola életében, hanem az egész tanévet átölelik és áthatják.

A 3. csoportban a résztvevők az iskolán kívüli intézmények közötti együttműködés lehetőségeiről tanakodtak. Elsőként **Szabadiné Viszmeget Erzsébet**, a soltvadkerti Kossuth Lajos Evangélikus Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola igazgatóhelyettese számolt be a Bács-Kiskun Megyei Pedagógiai Szakszolgálat, illetve annak továbbtanulási és pályaválasztási tanácsadó irodájának munkatársaival folytatott jó gyakorlatokról. A Tanárnő vezető beosztása mellett pályaválasztási tanácsadóként is dolgozik, így mindkét oldalról érzékelheti a kooperációt. Elmondása szerint segítené az együttműködést, amennyiben minden iskolában lenne pályaorientációs felelős állandó kolléga.

Németh-Tóth Edit szolgáltatási főreferens (Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztály) a fő szervezője az évek óta megrendezésre kerülő „SzakMÁzz!” – Pályaválasztási Kiállításoknak Budapesten. Hosszan sorolta a számosítható tapasztalatokat (megjelent tanulók, szakképző intézmények, stb.), bizonyítva ezzel az egyre nagyobb érdeklődést. Külön értékes része a munkájuknak, hogy a visszajelzések tükrében hogyan voltak képesek az egyéni és a csoportos tanácsadás helyét és szerepét újragondolni.

Szabó Zsuzsanna a Pest Megyei Kormányhivatal Gödöllői Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály vezetője is a látogatók és a kiállítók számának egyértelmű növekedéséről számolt be a gödöllői Pályaválasztási Kiállítások kapcsán. Kiemelte, hogy ezen számok mögött a SZIÉ-vel, a KLIK-kel, az iskolákkal és a képzőintézményekkel, a kamarával és a civil szervezetekkel, kiemelten a Kontakt Alapítvánnyal való hagyományosan jó együttműködés áll.

Zsitnyák Andrea a Kincs Alapítvány nevében idén már tizedik alkalommal kezdeményezi és bonyolítja társintézményekkel összefogásban a veresegyházi Sulibörzét. A város életében már helyet kapott a rendszeresen, megszokott időben megrendezésre kerülő alkalom, ami a maga nemében egyedülálló abból a szempontból, hogy igazán családbarát. A szombati szervezés lehetővé teszi a szülőknek is a részvételt, akiknek a szerepe megkerülhetetlen a pályaválasztási döntésben. A gyerekeknek alkalma nyílik egy kérdőív kitöltését követően, arról nyugodt körülmények között beszélgetni egy szakemberrel.

Gódor Krisztina a Kontakt Alapítvány tanácsadójaként a civil szervezet több együttműködéséről is beszámolt (pl. képző intézmények Gödöllő környékétől Esztergomig, a járási kormányhivaltól a fővárosiig, más civilek). Tapasztalatai szerint a személyes kapcsolatokon múlik a valódi

kooperáció különböző projektek kapcsán, melynek alapja a hosszú évek alatt kialakított közös nyelv használata. A kellő helyismeret jelentőségét is hangsúlyozta ezzel kapcsolatban az előadó. Úgy érzi, hogy kellő erőforrás (szellemi, anyagi, társadalmi) esetén tudja csak az alapítvány kiaknázni saját lehetőségeit és értékeit, úgymint rugalmasság, elhivatottság, szakmai tudás és tapasztalat.

Zárónyilatkozat

A konferencia végén a résztvevők egy Zárónyilatkozatban fogalmazták meg a pályorientáció témakörével kapcsolatos legfontosabb üzeneteiket. A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara támogatásával, az alkalomhoz szorosan kötődő, ősszel megjelenő tanulmánykötetben részletesebben kifejtésre kerülnek az alábbiakban csupán érintett megállapítások a pályorientációval kapcsolatban, miszerint:

- nem lehet elég korán kezdeni;
- a szülők szerepe vitathatatlan és hatása megkerülhetetlen;
- minden iskolában szükséges lenne egy világos feladatkörrel megbízott pályorientációért felelős munkatárs;
- szükséges a kompetenciahatárok figyelembevétele melletti interprofesszionális együttműködés;
- több felkészült szakemberre van szükség;
- a hátrányos helyzet leküzdésében kiemelt szereppel bír;
- kevés hangsúly van a speciális igényű fiatalokkal való foglalkozásra;
- regionálisan eltér a pályorientáció helye és szerepe az iskolák életében;
- a különböző generációk információszerzési szokásainak figyelembevétele hiányzik;
- sok kitűnő gyakorlat van országszerte, melyek nem ismertek.

Összegzés helyett végül, de nem utolsó sorban Völgyesy professzor úr gondolataira hívjuk fel a figyelmet, aki az egyik munkacsoportban fejtette ki véleményét. Szerinte egy szakma (a pályorientáció, mint professzió) akkor érheti el a társadalom, a tudomány szempontjából is mérhető relevanciáját, azaz akkor ismerhető el igazán, amikor egy tudományos konferencián ilyen nagy arányban jelennek meg annak szereplői, akik képesek arra, hogy vitaindító gondolatokat fogalmazzanak meg, érvényes kutatásokat kezdeményezzenek és végezzenek.

GRANÁT MARCELL

INNOVÁCIÓ, INTEGRÁCIÓ ÉS MOBILITÁS

Az európai fenntartható foglalkoztatás kilátásai

Március 28-29-én a Corvinus Egyetem székesfehérvári kampuszán került megrendezésre az Innováció, integráció és mobilitás című konferencia, melynek fókuszában azok a technológiai változások (digitalizáció és automatizáció) álltak, amelyek hatással lehetnek az európai integrációra és munkaerő-mobilitásra. A fehérvári napokat ezentúl megelőzte egy mesterkurzus is Budapesten, melynek előadója **Jeremias Prassl** (Oxford) volt. A mesterkurzus a ***gig economy*** (halki gazdaság) témáját járta körül, esett szó a meglévő online platformokról és ezek jogi problémáiról is.

A konferencia megnyitója utáni első előadó **Mark Keese** (OECD) volt. Keese prezentációja elején 3 trendet emelt ki, amely meghatározza a munka jövőjét:

- az automatizáció folyamatos térhódítása,
- a globalizáció
- és az elöregedés.

Az automatizáció jelentőségét az az előrejelzés indokolja leginkább, mi szerint ez a trend a jövőben hirtelen gyorsulhat fel, az évenkénti ipari robotokba való beruházások mértékének növekedését ugyanis az OECD nem egy konstans növekvő, sokkal inkább egy hirtelen exponenciálisan növekedő jelenségként írja le. A másik tényező ugyanezen trenden belül a mesterséges intelligenciák fejlődése, amelyeknek korlátait és jelentőségét sajnos még egyáltalán nem vagyunk képesek belátni. Az drasztikus elöregedési tendenciát Keese abban prezentálta, hogy becslések szerint az egy nyugdíjazottra jutó munkaképes korú felnőttek száma megduplázódhat akár 2050-re.

Az F&O becslése szerint a ma ismert munkáknak akár az 50% is megszűnhet a következő 10-20 évben. Az előző trendekből levont következtések alapján az OECD becslése nem ennyire drasztikus, a munkák 46%-ban következhet be jelentős változás a technológia változásoknak eredményeként, ugyanis az automatizáció inkább feladatokat, mintsem teljes állásokat lesz képes kiváltani. Ez a változás azonban régióként igen eltérő lehet, egy kiemelkedő példaként került említésre Szlovákia, ahol az autóipar mértékből adódóan kiugróan magas az automatizáció veszélye (a munkák, több mint 60%-ban várható jelentős átalakulás).

Ezután Keese szintén említést tett a gig economy fokozatos terjedéséről is, amelyről álláspontja szerint fontos az ellenőrzés és szabályozás, azonban fontos, hogy a kormányok politikájuk során „ne öntsék ki a gyereket a fürdővízzel”, ugyanis rengetegen vannak, akiknek ez a fajta munkavállalás jelent jövedelem szerzési lehetőséget a rugalmasság garantálásával.

Az első prezentáció lezárásaként a 3 megatrenddel szemben való megoldás kulcsaként az ***élet-hosszig tartó tanulásról*** esett szó, illetve a regionális különbségek hangsúlyozásáról, ugyanis a képzettségben való különbségek is további problémákhoz vezethetnek.

A második prezentációt **Alfred Kleinknecht** (Delft) tartotta. Az elsőként felvette, hogy valóban látható-e jelei ***vannak-e már az új ipari forradalomnak?*** A kérdés megválaszolásához

Granát Marcell kutatási asszisztens, Budapesti Corvinus Egyetem.

Kleinknecht az egy munkaórával való termelés növekedésének gyorsulására való adatokra (USA, Japán, Nyugat-Európa) hivatkozott. Ezekből jól látható, hogy óriási kilengések közepette főleg az 1960-as, illetve 80-as évek közepette volt jellemző a termelés növekedésének gyorsulása, egyelőre nem kezd kirajzolódni, hogy manapság ilyesmivel állnánk szemben. De az átlagbérekben sem látható visszaesés, amely arra engedne minket következtetni, hogy a robotok kiszorítanának a munkaerőpiacról.

A délelőtti folyamán utolsó előadóként **Denis Pennel** (WEC Global, Brüsszel) beszélt, szintén az automatizációt és a technológia újítások által bekövetkező változásokat helyezve a középpontba. Pennel véleménye szerint az innovációk nem eltűntetni fogják az állásokat, sokkal inkább újakat hoznak létre. Példaként lehet említeni az önvezető autókat, ezek megjelenése nem jelenti azt, hogy akkor mostantól nincsenek többé sofőrök. Azt könnyű megmondani milyen munkák fognak eltűnni, azt azonban sokkal nehezebb előre látni, hogy milyen munkák azok amelyek meg fognak jelenni. Kommunikációs menedzserek, IOS fejlesztők, zumba professzor, ezeket sokkal nehezebb előre látni, mint azt, hogy a monoton könnyen automatizálható munkák automatizálásra kerülnek majd. Konklúziójaként Pennel azt szögezte le, hogy még egyáltalán nem kell félni a munka végétől, de a jövő munkái mellé **szociális innovációk is társulni fognak**.

Az első fehérvári nap kora délutánján szintén plenáris előadások zajlottak, de már az automatizáció helyett az európai foglalkoztatási modellek kerültek terítékre **Ulrich Walwei** (IAB, Nürnberg) és **Sven Otto Littorin** (Stockholm) prezentációin keresztül.

A délután későbbi folyamán két elkülönült szekción belül kerültek előadásra a konferencia résztvevők prezentációi. Az innováció és termelékenység című szekcióban **Horváth Dóra, Csontos Réka Sára** és **Szabó Zsolt Roland** mutatták be kutatásukat a negyedik ipari forradalommal kapcsolatban. Feltárták a legfontosabb innovációs tényezőket, mint a big data, vagy a gépek közötti kommunikációs technológiák és megvizsgálták az ipar 4.0-át a menedzsment szemszögéből. Ugyanebben a szekcióban **Berde Éva** és **Kuncz Izabella** az ICT és az időskori aktivitás közötti kapcsolatot mutatta be, továbbá elhangzott egy előadás **Kazimir Ildikótól** is, amely az autógyártás iparágat vette szemügyre a munkavállalók szempontjából. A szekció negyedik prezentációját **Csóka Imola** és **Madari Zoltán** tartotta, melyben a munkaerőpiac és a jólét közötti kapcsolat került vizsgálatra. A másik szekcióban a munkaerő-piaci mobilitáson és a humán tőkén volt a fókusz. Itt **Golovics József, Fóti Klára, Németh András Olivér, Németh Petra** és **Vékás Péter** kutatásai kerültek bemutatásra.

A csütörtöki napon plenáris előadások zajlottak, melyek közül az első témája **a negyedik ipari forradalom és a visegrádi régió** volt, ahol **Martin Kahanec** (CEU), **Jan Drahoukoupil** (ETUI), **Rosta Miklós** és **Szabó Zsolt** osztották meg gondolataikat. A beszélgetés elején elhangzott, hogy nem ez az első alkalom, hogy a gépek megjelenésétől félünk, hiszen ott van a luddisták példája is, azonban már a mesterséges intelligenciával is számolnunk kell. Kahanec véleménye szerint sem a munka vége az, amire most számíthatunk, de jelentősen megváltozhatnak a ma ismert munkák. Drahoukoupil azzal folytatta már a visegrádi régióra terelve a szót, hogy nagyon fontos az új ipari forradalom során milyen jellegű a különböző országok gazdasága, a visegrádi országokat tekintve pedig nagyon magas az ipar részesedése ebben. Szabó Zsolt ezután kitért arra, hogy nem pusztán egy technológia forradalom amely következik, hanem ez egy jelentős társadalmi változás is, ha a digitalizációban nevelkedő generációkra tekintünk. A negyedik ipari forradalom során az országok közötti különbségek fokozódni fognak, a szegényebbek még szegényebbé válhatnak és ez hatalmas kockázatot hordoz magában, kulcskérdéssé válik, hogy mely országok képesek magas hozzáadott érték előállítására.

Ezután sor került a konferenciát összefoglaló plenáris beszélgetésre. **Pedro S. Martins** (QMUL) elsőként azt jelentette ki, más problémával állunk szemben, mint 6-8 évvel ezelőtt, az állami fog-

lalkoztatottak száma és a munkaerőhiány növekszik és ugyan a konferencia során sokan voltak pozitív véleménnyel a munka jövőjéről, azért valóban van okunk aggódni. Az egyenlőtlenség lassan növekedésnek indulhat rengeteg káros hatásával együtt. Szerinte 3 fontos kihívás előtt állunk, egyre fontosabbá válik:

- a munkaerő képzettsége,
- a szociális háló kiépítése
- és a szociális párbeszéd megvalósulása.

Jeremias Prassl ezután arról beszélt, hogy a jövő a munkaerőpiacon lezajló változások rengeteg további jogi kérdést és akadályt is felvetnek, például alkalmazottnak számítanak-e a gig economy dolgozói vagy sem, de az adózás is további bonyodalmakhoz vezet.