

Munkaügyi Szemle

Az emberi erőforrással foglalkozók digitális szakfolyóirata

61. évfolyam

2018 / 1. szám

FÓKUSZBAN

- 2** *Pongrácz Ferenc: Társak vagy vetélytársak? Robotok és az emberek a munkaerőpiacon*

ELEMZÉSEK, VÉLEMÉNYEK

- 9** *Krémer Balázs: Tényleg ennyire hülyék lennénk? Gondolatok a behavioral economics-ról Richard Thaler 2017-es közgazdasági Nobel-díja kapcsán*
- 22** *Borbély-Pecze Tibor Bors: Európai munkaügyi szolgálatok új szerepkörben vagy eltűnőben?*
- 28** *Bodnárné Boda Dorottya – Ignits Györgyi – Nagy Ágnes: Az álláskeresői státuszba ragadók számossága és jellemzőik*
- 41** *Mándi Anita: Job hopping és a tudásvállalatok*

KRÓNIKA

- 47** *Csillag Márton – Greskovics Bori – Molnár Tamás: A szakképzésben kimutatható nemenkénti különbségek munkaerő-piaci hatásai*
- 54** *Balázs András: Mi fán terem a viselkedési közgazdaságtan?*
- 57** *Bagó József: Versenyképesség és foglalkoztatás (recenzió)*
- 60** *Szendrényi Péter: Költségvetés és munkaerőpiac: realitások és perspektívák (konferencia beszámoló)*
- 64** *Kulcsár Balázs: A borágazat munkaerő-piaci sikerei és kudarcai (összefoglaló a Közgazdász-vándorgyűlés szekcióüléséről)*

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.

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.

PONGRÁCZ FERENC

TÁRSAK VAGY VETÉLYTÁRSAK?

Robotok és az emberek a munkaerőpiacon

„Társak vagy vetélytársak? – A robotok és az emberek viszonya” volt a címe a 2017 szeptemberében Egerben tartott Közgazdász-vándorgyűlés informatika szekciójának, ahol az előadók a kérdéskört több oldalról járták körbe. A nyitó előadást **Ábrahám László**, a National Instruments Hungary ügyvezetője rögtön egy társelőadóval, **Mónikával** közösen tartotta. Mónika **egy robot**, „aki” korábban már egy divatbemutatón is szerepelt, ahol táskákat mutatott be. A vándorgyűlésen bemutatkozott az iLex magyar startup az IBM mesterséges intelligencia technológiáját használó virtuális jogi asszisztense **Lexi** is, akit többek között a Pécsi Egyetem Jogi Karának oktatói és hallgatói tanítanak például polgári jogra. Lexi számos kérdést képes megválaszolni, például az általánosan használt internetes csevegő felületeken keresztül írásban, de akár élő szóban is képes társalogni.

A mesterséges intelligencia (MI) témakört övező felfokozott érdeklődést jól példázza három nemrégiben megjelent sajtóhír. Az egyik szerint **Vlagyimir Putyin** orosz elnök szeptember elsején diákok előtt egy évnyitón tartott beszédében azt mondta, hogy a mesterséges intelligencia nemcsak Oroszország, hanem az egész emberiség jövőjét jelenti, és aki vezető pozíciót vív ki magának ezen a területen, az fogja uralni a világot. (Vincent, 2017b) Egy másik hír szerint Kína nagyszabású mesterséges intelligencia kutatási programot indított amelynek célja, hogy az ázsiai ország váljon ezen a területen is a világ vezető hatalmává 2030-ra. (Vincent, 2017a) A program kapcsán az Egyesült Államok és Kína versengését az MI kutatások területén sokan a korábban az USA és az egykori Szovjetunió között zajló űrversenyhez hasonlítják. Végül a legfrissebb hír: a világon elsőként az Egyesült Arab Emírségek külön miniszteri pozíciót hozott létre a mesterséges intelligenciával kapcsolatos ügyek kormányzati felügyeletére. (The Economic Times, 2017)

Az új technológiák kapcsán az egyik leggyakrabban felmerülő kérdés, hogy azok milyen hatással lesznek a munkaerőpiacra. Ezt a témát vizsgálta a Munkaügyi Szemle egy korábbi számában **Boda György** is „Mi lesz a munka társadalmával, ha a munkát egyre nagyobb mértékben helyettesítik a gépek?” című írásában, amelyben több olyan véleményt is ismertet, amely a technológia fejlődésével párhuzamosan tömeges hosszú távú munkanélküliséget vizionál. (Boda, 2017) Hosszan lehet sorolni azokat a részletesen kidolgozott tanulmányokat, amelyek azt veszik számba, hogy az automatizáció, a digitalizáció, illetve különösen a mesterséges intelligenciát alkalmazó rendszerek terjedésével hány munkahely szűnhet meg szerte a világon.

Az egyik ismert tanulmány szerint például az Egyesült Államokban a munkahelyek 47%-a van veszélyben, mivel ezek a munkakörök viszonylag könnyen automatizálhatók (Benedikt, 2013). Ez a tanulmány egyébként a vizsgált 702 munkakör esetében erős negatív korrelációt is kimutatót a munkakörköz szükséges iskolai végzettség, a munkakörre jellemző jövedelem és a helyettesítés kockázata között. Más szóval minél magasabb képzettséget igényel és minél jobban fizetett egy munkakör, annál kisebb eséllyel helyettesíthető gépekkel.

Egy másik tanulmányt a Világgazdasági Fórum tette közzé (World Economic Forum, 2016). Ez összesen 13 millió foglalkoztatottat alkalmazó 371 vezető globális munkaadó közreműködésével készült, amelyek 15 fejlett, vagy feltörekvő piacon működnek. A vizsgált szervezetek a 2015-2020 közötti időszakra 7,1 millió munkahely megszűnését és kétmillió új munkahely létrejöttét

Pongrácz Ferenc üzletfejlesztési igazgató, IBM Magyarországi Kft.

prognosztizálták. A megszűnő munkakörök többsége rutin, irodai adminisztrációt végez, míg a megjelenő munkakörök matematikával, informatikával, kapcsolatos, illetve mérnöki munkák.

A riasztó jóslatok és a magyarországi munkaerő-piaci helyzet ütköztetésére jó példa volt az Amerikai Kereskedelmi Kamara és a Brain Bar Budapest közös szervezésében tartott esemény, ahol először **Alan Kirman**, az Aix Marseille University professor emeritusa tartott előadást arról, hogy a Mesterséges Intelligencia helyettesíteni fogja-e az embereket a közeljövőben, majd a jelenlévő vállalati vezetők, egyetemi oktatók és kormányzati szakemberek beszélgettek a témáról a saját tapasztalataik alapján. A jelenlévők többségének véleménye alapján jelenleg és **a belát-ható jövőben Magyarországon sokkal inkább a munkaerő hiánya jelent problémát, mint a gépek által munkanélkülivé tett tömegek**. A jelenlegi demográfiai helyzetben úgy tűnik, egyenesen szükségünk van a nagyobb fokú automatizációra. A beszélgetés is jól mutatja, hogy még a témában jártas szakemberek számára sem világos, hogy az MI technológiák napjainkban tapasztalható robbanásszerű terjedése hasznos vagy éppen káros lesz a munkaerőpiac szempontjából. A pro és kontra érvek egyik legjobb összefoglalóját véleményem szerint **Georgios Petropoulos** adta egy a témáról szóló írásában (Petropoulos, 2017).

Petropoulos sok más szerzőhöz hasonlóan emlékeztet rá, hogy az emberi munkát helyettesítő gépek rohamos elterjedése nem új jelenség, másokkal együtt például **John Maynard Keynes** is vizsgálta és az 1930-as években népszerűvé tette a közgazdasági irodalomban a technológiai (eredetű) munkanélküliség (technological unemployment) fogalmát. Az új technológiák kétségkívül hozzájárulnak bizonyos munkakörök megszűnéséhez, ami a foglalkoztatás csökkenése irányába hat. Ezt a jelenséget szokás kiszorítási, vagy helyettesítési hatásnak (displacement effect) hívni. Létezik ugyanakkor egy ezzel ellentétes hatás is, az úgynevezett produktivitási hatás (productivity effect), amely abból adódik, hogy a technológiai fejlődés segítségével bizonyos feladatokat hatékonyabban lehet megoldani, amely többlet munkaerő keresletet eredményez más iparágakban. A kérdést, hogy a gépek elveszik-e a munkánkat, nem lehet tehát egyértelműen megválaszolni. A két hatás eredőjét kell vizsgálni. Petropoulos az Economist által összegyűjtött gazdaságtörténeti példákkal mutatja be, hogy a kérdés mennyire nem egyértelmű.

Az egyik példa szerint a 19. századi Amerikában az egy óra alatt egy munkás által előállított nyers szövet mennyisége ötvenszeresére nőtt, miközben az egy yard szövet előállításához szükséges élőmunka ráfordítás 98%-kal csökkent. Az új technológiák eredményeként ugyanakkor a ruházati cikkek ára olyan mértékben esett, hogy a rendkívüli módon megemelkedett kereslet eredményeként hosszú távon négyszeresére nőtt a kapcsolódó munkahelyek száma. Egy másik példa az automobilmek elterjedéséről szólt, amely a lótartással kapcsolatos munkahelyek számának jelentős csökkenéséhez vezetett, ugyanakkor összességében a gépjárművek megjelenése mégis pozitív hatással volt a foglalkoztatásra. Nemcsak az újonnan megjelenő autóipar teremtett új munkahelyeket, hanem számos további szektor is, mint például az utak mellett épült motelek, vagy az autósokat kiszolgáló gyorséttermek. A két példát kiegészítve érdemes abba is belegondolnunk, hogy nem is olyan régen, 1900-ban a Magyarországon foglalkoztatottak 60%-a a mezőgazdaságban dolgozott és ez az arány száz év alatt a tizedére csökkent, ugyanakkor ez mégsem vezetett tömeges munkanélküliséghez.

Petropoulos aktuálisabb, informatika vezérelt automatizálási esettanulmányokat is idéz. A nagyméretű jogi dokumentumban történő keresést automatizáló technológiák például nem csökkentették a területen dolgozó szakemberek számát, mivel miközben a szoftverek lényegesen olcsóbbá tették a dokumentumok feldolgozásának egységköltségét és normaidejét, az ilyen típusú munkák iránti igény növekedése mindezt ellensúlyozta.

Az ATM-ek elterjedésével kapcsolatban is joggal várhattuk, hogy a pénztárosok rutinfeladatainak gépesítése foglalkoztatás csökkenést eredményez. Valóban az USA-ban 1988 és 2004 között bankfiókonként átlagosan 20-ról 13-ra csökken az alkalmazottak száma. Mindez ugyanakkor olcsóbbá tette a bankfiókok nyitását és a városi fiókok száma ugyanebben az időszakban 43%-kal emelkedett, ami összességében a foglalkoztatottság emelkedését eredményezte ezen a területen is.

Hosszan lehetne sorolni a hasonló példákat, amelyek azt sugallják, hogy az új technológiák esetleges negatív hatását a foglalkoztatásra a piaci erők hosszabb-rövidebb idő alatt kompenzálják és a termelékenység, hatékonyság növekedésével összességében társadalmi szinten magasabb érték képződik.

A bemutatott példákat természetesen nem lehet általánosítani, de jól mutatják, hogy a csupán a helyettesítési/kiszorítási hatást figyelembe vevő előrejelzések valószínűleg túlzottan leegyszerűsített megközelítést használnak. Módszertani szempontból szintén vitatható az a nagyon gyakran alkalmazott metódus, amely az automatizálás szempontjából érintett munkakörök teljes megszűnését feltételezi egy ennél szofisztikáltabb tevékenység alapú megközelítéssel szemben. Egy egyszerű példával élve: az asztalos munkája nem szűnik meg azzal, hogy nem kézzel fűrészsel, hanem géppel, vagy éppen egy lapszabászat szolgáltatásait veszi igénybe.

A fentiek ellenére a küszöbön álló MI forradalom várható hatásaival kapcsolatban nagyon eltérő nézetekkel találkozhatunk, és sokak szerint a múltból vett analógiák ebben az esetben kevésbé jelzik előre a jövőt. A McKinsey Global Institute szintén Petropoulos által idézett tanulmánya szerint például ebben az esetben a változás sebessége precedens nélküli. Szerintük a XVIII. és XIX. századi ipari forradalmakhoz viszonyítva a mostani változások sebessége tízszeres és mértéke 300-szoros ami így tehát 3000-szer nagyobb mértékű társadalmi hatást jelent.

A mesterséges intelligencia alkalmazásán alapuló rendszerek sok szempontból minőségileg is új dimenziót nyithatnak. Ennek megértéséhez érdemes néhány szót ejteni a mesterséges intelligencia fogalmáról és fejlődésének lehetséges irányairól. **Mesterséges intelligenciának** (Artificial Intelligence - AI) vagy **gépi intelligenciának** (Machine Intelligence - MI) a gépek olyan működését nevezzük, amely az emberek intelligens viselkedését utánozza. Más szavakkal a mesterséges intelligencia az emberi elme olyan tevékenységeinek gépi modellezése, mint a tanulás, problémamegoldás vagy az érzékelés. Ebben az értelemben a mesterséges intelligencia alkalmazási területe és fogalma folyamatosan változik, mert a megszokott, tömegesen alkalmazott technológiákat egy idő után már nem nevezzük mesterséges intelligenciának. Ilyen, ma már rutinszerű technológiák például az optikai karakterfelismerő rendszerek. Ezeket megjelenésükkor az MI kategóriába sorolták, mára azonban egyszerű informatikai megoldásként tekintünk rájuk.

Manapság mesterséges intelligenciaként olyan megoldásokra tekintünk, amilyen például a természetes emberi nyelv értelmezése, a kép- és videofelismerés, az önvezető autó, vagy az olyan bonyolult stratégia játékok, mint a sakk vagy a go. Az üzleti megoldások között említhetők a különböző csevegőrobotok, az automatizált, ember nélküli ügyfélszolgálati rendszerek, amelyek már arra is képesek, hogy az ügyfél személyiségprofiljának és érzelmi állapotának megfelelő kifejezést és hanghordozást alkalmazzanak emberi beavatkozás nélkül. Szintén széles alkalmazási terület az irodai rutinfeladatok automatizálása, a különböző, például orvosi, mérnöki, vagy pénzügyi döntéstámogató rendszerek alkalmazása, vagy a gyakran említett önvezető autók.

A felsorolt példák is jól mutatják, hogy a mesterséges intelligenciára az emberi intelligencia kiegészítőjeként és támogatójaként, de akár helyettesítőjeként is lehet gondolni.

Az emberi képességeket minden szempontból elérni vagy felülmúlni képes mesterséges intelligenciát **erős** vagy **általános** mesterséges intelligenciának is szokás hívni (Artificial General

Intelligence – AGI, illetve strong AI). Ezzel szemben a jelenleg létező MI alkalmazások az úgynevezett **alkalmazott** (applied AI), **szűk** (narrow AI), vagy **gyenge** (weak AI) mesterséges intelligencia kategóriába tartoznak, vagyis nem minden tekintetben, hanem bizonyos területeken (speciális problémák megoldása) képesek meghaladni az ember intellektuális képességeit. Sokféle elképzelés létezik az általános mesterséges intelligencia gyakorlati tesztelésére, amelyek közül minden bizonnyal a **Turing** tesz a legismertebb, amikor egy géppel beszélgetve már nem tudnánk eldönteni, hogy emberrel, vagy mesterséges intelligenciával van dolgunk. Egy kevésbé ismert, de a témánk szempontjából talán fontosabb teszt az ún. Employment Test (Nilsson), amikor egy gép egy, a gazdaság szempontjából fontos munkakört legalább annyira jól, vagy jobban tud ellátni, mint egy ember.

Az erős mesterséges intelligencia témaköréhez szorosan kapcsolódik az úgynevezett **technológiai szingularitás**. A fogalmat először **Neumann János** használta az 50-es években, míg a jelenleg használt értelmezését **Irving J Good** írta le a 60-as években. A technológiai szingularitás az a pillanat, amikor megjelenik egy emberfeletti szuperintelligencia és ennek következtében a technológiai és társadalmi fejlődés olyan radikális módon felgyorsul, hogy az esemény előtt születettek azokat sem megérteni, sem megjósolni nem tudják. A szingularitást várók legismertebb képviselője **Raymond Kurzweil**, a Google főmérnöke és főideológusa, neves jövőkutató. Kurzweil szerint az első gép 2029-ben képes lesz átmenni a Turing Teszten és eléri az emberi intellektust, míg a szingularitás időpontját 2045-re teszi.

A téma egy másik megközelítését olvashatjuk az IBM kutatási részlegét vezető **John Kelly** tanulmányában (Kelly, 2015). Kelly véleményére azért is érdemes odafigyelni, mert az IBM nevéhez a mesterséges intelligencia kutatás olyan kimagasló eredményei tartoznak, mint az akkori sakkvilágbajnokot – Kaszparovot – először legyőzni képes Deep Blue, vagy az Amerikában népszerű, nálunk korábban a televízióban futó „Legyen ön is milliomos” műveltségi vetélkedőhöz hasonló „Jeopardy!” kvízműsorban győzni képes az IBM alapítója után Watson névre keresztelt új típusú, úgynevezett kognitív számítógép. A Kelly által vezetett kutatók 24 éve folyamatosan az összes vállalat közül a legtöbb szabadalmat jegyzik be az Egyesült Államokban. 2016-ban ez rekordszámú, 8088 szabadalmat jelentett, amelyek többsége kapcsolódik a mesterséges intelligencia területéhez.

Az említett tanulmányban Kelly mellett érvel, hogy maga az MI kifejezés is félrevezető, mivel ehhez a fogalomhoz gyakran önálló személyiséggel, autonómiával és saját célokkal, érzelmekkel rendelkező gépeket társítunk, például a hollywoodi filmek hatására, amelyek hol az emberiség megmentőjeként, hol elpusztítójaként mutatják be a mesterséges intelligenciát. Kelly inkább **kognitív rendszerekről** beszél, amelyek az informatika új korszakát jelentik a korábbi **programvezérelt rendszerekkel** szemben. A kognitív rendszerek képesek a tanulásra, reakcióik nem determinisztikusak, azaz nem csupán egy előre megírt programnak megfelelően működnek, hanem képesek bizonytalan és hiányos információk alapján is dolgozni. Nem csak numerikus feladatokat oldanak meg, hanem hipotéziseket állítanak fel, megvizsgálják azokat és ki tudják választani a legvalószínűbb megoldást az adott problémára. A kognitív rendszerek további jellemzője, hogy úgynevezett nem strukturált adatokat is értelmezni tudnak, vagyis nemcsak táblázatokba foglalt számokat képesek feldolgozni, hanem írott, vagy kimondott szövegeket, képeket, hangokat, videókat is.

Ezek nagyon komoly távlatokat nyitó lehetőségek, de nem jelentik, hogy a gép önállóvá válna, saját céljai, érzései, személyisége lennének. A kognitív rendszerek is érzések nélküli feladatvégrehajtó szerkezetek. Kelly víziójában nem is mesterséges intelligenciáról, hanem **az emberi intelligenciát kiegészítő, támogató rendszerekről** (Augmented Intelligence - AI) beszél. Álláspontja szerint a kognitív számítástechnika sikerét nem az jelenti, hogy mennyire tudja

másolni az emberi viselkedést és képes-e a Turing tesztet eredményesen végrehajtani, hanem sokkal praktikusabb célokat tűz ki: több gyógyult beteget, gyorsabban megtérülő befektetéseket, új üzleti lehetőségek feltárását. Kelly elutasítja a gépek és az emberek szembeállítását és a kognitív számítástechnikában lehetőséget lát arra, hogy az emberek jobban megismerjék a körülöttük lévő világot és megoldást találjanak a problémáikra.

A mesterséges intelligencia gyakorlati alkalmazásának napjainkban zajló forradalma várhatóan ugyanúgy, vagy még nagyobb mértékben meg fogja változtatni mindennapi életünket, mint annak idején a személyi számítógép megjelenése, az internet tömeges elérése vagy az okostelefonok elterjedése. Az említett technológiai változások komoly társadalmi és gazdasági hatásokkal is jártak. Elég a globalizáció pozitív és kevésbé pozitív hatásaira gondolni. A gazdaság szereplői, a kutatók, civil szervezetek és a kormányzatok is igyekeznek kialakítani saját álláspontjukat az új technológiáktól várható változásokkal kapcsolatban.

Az Amazon, a Facebook, a Google, az IBM és a Microsoft közösen létrehozta a *Partnership on AI* elnevezésű szervezetet¹, amelynek célja, hogy a mesterséges intelligencia alkalmazásának területén tanulmányozza a létező legjobb gyakorlatokat, illetve kialakítson ilyeneket, segítse a téma jobb megismerését a társadalom széles rétegei számára és nyílt platformot biztosítson a témával kapcsolatos párbeszédre. A kezdeményezéshez időközben számos további gazdasági szereplő csatlakozott.

Az Egyesült Államokban a kormányzat is kiadott egy 48 oldalas összefoglalót „A mesterséges intelligencia jövőjére való felkészülés” címmel. (Executive Office, 2016) Az összefoglaló készítői úgy vélik, hogy az elkövetkező húsz évben nem várható az emberi képességeket minden téren meghaladó „szuperintelligens” gépek megjelenése, ugyanakkor a gépek egy sor specializált területen el fogják érni, illetve meg fogják haladni az emberi teljesítményt. A technológiai fejlődésben rejlő lehetőségek kihasználása érdekében a szerzők olyan javaslatokat fogalmaztak meg, amelyeknek célja az innováció támogatása és a közösség egyidejű védelme a fejlődéssel együttjáró újszerű veszélyekkel szemben.

Az Európai Parlament jogi bizottsága (Committee on Legal Affairs) szintén időszerűnek érezte egy olyan dokumentum összeállítását, amely a mesterséges intelligencia és a robotok fejlődése miatt időszerűvé vált polgári jogi kérdésekben kíván iránymutatást nyújtani (European Parliament, 2016). A dokumentum egyik központi eleme, annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy egy robot mikortól válik jogalannyá, továbbá vajon a természetes személyek, jogi személyek, állatok vagy a tárgyak analógiájára kell kezelni, vagy esetleg új jogi kategóriára van szükség. A dokumentum szintén kiemeli a tervezők és gyártók felelősségét és kiemeli a kapcsolódó etikai keretek kialakításának fontosságát.

A vállalatok önszabályozási felelősségével kapcsolatban szintén jól végiggondolt összefoglalót olvashatunk az *Guruduth Banavar* az IBM kognitív rendszerek fejlesztéséért felelős „Chief Science Officer” tollából (Banavar, 2016). Banavar szerint minden vállalatnak ki kell alakítania azokat az útmutatásokat, amelyek a mesterséges intelligenciát alkalmazó rendszerek etikus felhasználását biztosítják. Ezeknek az irányelveknek és a betartásukat biztosító mechanizmusoknak ki kell terjedni a rendszer kialakításának céljára, és a „termék” teljes életciklusára. A MI rendszerek működésének transzparenciája kulcskérdés, mert ebből a szempontból a rendszer fejlesztője és felhasználója között erős az információs aszimmetria, hasonlóan például a gyógyszeriparhoz, vagy a pénzügyi befektetésekhez. Különösen fontos, hogy a MI rendszerek felhasználói a lehető legnagyobb mértékben megértsék, hogy a rendszer milyen alapinformációkból, milyen elvek és szabályok alapján adott javaslatot, vagy hozott meg egy döntést. Az autonóm rendszerek, mint

¹ www.partnershiponai.org

például az önvezető autók esetében különösen fontos, hogy az alkalmazott alapelvek, szabályok megfeleljenek az emberi közösség által elfogadott etikai elveknek.

Banavar továbbá állást foglal több korábban tárgyalt kérdésben is. Véleménye szerint a technológiai fejlődéssel kapcsolatos évezredek tapasztalatok továbbra is érvényesek és összességében a mesterséges intelligencia használata hosszú távon nem lesz negatív hatással a foglalkoztatásra, miközben a társadalom összességének jólétét emelni fogja. Nem hiszi továbbá, hogy egy öntudattal rendelkező önálló, az emberi képességeket minden téren meghaladó **mesterséges szuper-intelligencia** (artificial general intelligence – AGI) megalkotása a jelenleg ismert eszközökkel lehetséges és nem is gondolja, hogy ebbe az irányba kellene kutatásokat végezni. Kellyhez hasonlóan a specializált célfeladatokra létrehozott rendszerek fejlesztését tartja követendő irány-
nak.

A bemutatott és más kutatási eredmények és vélemények alapján nagy biztonsággal várhatjuk, hogy a mesterséges intelligencián alapuló új megoldások, mint például a kognitív számítástechnika az elkövetkező 5-10 évben **rendkívül erős hatással lesznek a munkaerőpiacra és alapjában fogják megváltoztatni a legtöbb foglalkozást.**

A technológiai fejlődés mindig is hatással volt az emberek mindennapi munkájára és a változások gyorsuló ütemét is régóta megfigyelhetjük. Sok jel mutat arra, hogy az előttünk álló változások sebessége még nagyobb lesz annál, mint amit bármikor korábban tapasztaltunk. Bár az álláspontok ebben a kérdésben nem egységesek, a kormányzati és iparági szereplők többsége jelenleg **nem látja rövidtávon reálisnak olyan általános célú robotok megjelenését** a munkaerőpiacon, amelyek **minden tekintetben kiváltanák az egyes embereket.** A fejlesztések sokkal inkább a specializált rendszerek és az emberek képességeinek kiegészítése irányában folynak.

Csatlakozva Boda György írásához, véleményem szerint is a változásokkal kapcsolatos kulcskérdés, hogy azok **miként fognak hatni a társadalmi egyenlőtlenségre.** Ez szerintem két szempontból is izgalmas kérdés. A vagyoni egyenlőtlenségek jelentősége nyilvánvaló, de ezzel összefüggésben az információk birtoklásának egyenlőtlenségei talán még fontosabbak és a személyes információk védelme mellett az is fontos, hogy ne alakulhassanak ki indokolatlan információs monopóliumok. Ez a kérdéskör nem csupán a mesterséges intelligencia alkalmazásával összefüggésben merül fel, de ebből a szempontból is aktuális.

Irodalomjegyzék:

Banavar G. (2016): Learning to trust artificial intelligence systems - Accountability, compliance and ethics in the age of smart machines, IBM Corporation.

<https://www.research.ibm.com/software/IBMResearch/multimedia/AIEthics/Whitepaper.pdf>, (letöltve: 2017.09.14)

Boda György (2017): Mi lesz a munka társadalmával, ha a munkát egyre nagyobb mértékben helyettesítik a gépek? Munkaügyi Szemle 60. évf. 1. sz.

Clifford C. (2017): Bill Gates: I do not agree with Elon Musk about A.I. 'We shouldn't panic about it', CNBC Make It. <https://www.cnbc.com/2017/09/25/bill-gates-disagrees-with-elon-musk-we-shouldnt-panic-about-a-i.html> (letöltve: 2017.10.29)

European Parliament Committee on Legal Affairs (2016): Draft report with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics, Rapporteur: Mady Delvaux.
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML%2BCOMPARL%2BPE-582.443%2B01%2BDOC%2BPDF%2BV0//EN> (letöltve: 2017.10.29)

Executive Office of the President National Science and Technology Council Committee on Technology (2016): Preparing for the future of artificial intelligence.
https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/whitehouse_files/microsites/ostp/NSTC/preparing_for_the_future_of_ai.pdf, (letöltve: 2017.09.14)

- Frey C. B. – Osborne M. A. (2013): The future of employment: How susceptible are jobs to Computerisation, Oxford Martin School, University of Oxford.
http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (letöltve: 2017.09.14)
- IBM Research (2016): Preparing for the Future of Artificial Intelligence
<http://research.ibm.com/cognitive-computing/ostp/rfi-response.shtml> (letöltve: 2017.10.29)
- Kelly III, J. E. (2015): Computing, cognition and the future of knowing - How humans and machines are forging a new age of understanding, IBM Corporation.
https://www.research.ibm.com/software/IBMResearch/multimedia/Computing_Cognition_WhitePaper.pdf, (letöltve: 2017.09.14)
- Petropoulos, G. (2017): Do we understand the impact of artificial intelligence on employment?
<http://bruegel.org/2017/04/do-we-understand-the-impact-of-artificial-intelligence-on-employment/> (letöltve: 2017.09.14)
- The Economic Times (2017): The real reason why UAE has appointed a minister for artificial intelligence
<https://economictimes.indiatimes.com/news/international/business/the-real-reason-why-uae-has-appointed-a-minister-for-artificial-intelligence/articleshow/61162360.cms> (letöltve: 2017.10.29)
- Vincent, J. (2017a): China and the US are battling to become the world's first AI superpower, TheVerge.com Aug 3., 2017, <https://www.theverge.com/2017/8/3/16007736/china-us-ai-artificial-intelligence> (letöltve: 2017.09.14)
- Vincent, J. (2017b): Putin says the nation that leads in AI 'will be the ruler of the world', TheVerge.com, <https://www.theverge.com/2017/9/4/16251226/russia-ai-putin-rule-the-world>, (letöltve: 2017.09.14)
- Wilkie M. et al. (2017): Technology at Work v3.0, Automating e-Commerce from Click to Pick to Door, Citi GPS: Global Perspectives & Solutions and Oxford Martin School.
<https://ir.citi.com/VRwNwlr6xCMP8cKW9DJ84mVqV0oogAplEDtFSDnMqrArP34dqqVCd1DgSV%2FP%2BFasRK5yg5Ghpc%3D> (letöltve: 2017.09.14)
- World Economic Forum (2016): The Future of Jobs – Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf (letöltve: 2017.10.29)

KRÉMER BALÁZS

TÉNYLEG ENNYIRE HÜLYÉK LENNÉNK?

Gondolatok a behavioral economics-ról Richard Thaler 2017-es közgazdasági Nobel-díja kapcsán

Előzmények és hátterek

A *behavioral economics* története már vagy ötven éves sztori, de tudományként Magyarországra még legfeljebb egzotikus tudományos mellékágként, és a marketing és politikai kampányok praktikus háttérismereteként érkezett. Jól érzékelteti ezt a távolságot az is, hogy bevett magyar megnevezése sincsen, többnyire az angol elnevezést használják, és afféle „nyekegő fordításként”, olykor *magatartási*, olykor *viselkedési közgazdaságtanként* bukkan fel különféle irodalmi hivatkozásokban.

Ezzel szemben, különösen az USA-ban, de Európában is, a behavioral economics már elég régóta komoly érdeklődéssel és számos elismeréssel körülvett tudományág. Thaler Nobel díjjal történő elismerése előtt, már 2002-ben, elég rendkívüli módon, közgazdasági Nobel-díjjal ismerték el a pszichológus **Daniel Kahneman** munkásságát, akit csaknem állandó szerzőtársával, **Amos Tverskyvel** a tudományág megalapozójának tartanak. (Tversky minden valószínűség szerint csak azért nem kapott Kahneman-nal megosztott Nobel-díjat, mert a díj odaítélése előtt nem sokkal rákban meghalt, és Nobel-díjjal csak élő személyeket tüntetnek ki.) Thalert, aki közgazdászként az elsők között vált az irányzat követőjévé, már kitüntetése előtt is szakértőként foglalkoztatta az Unió, az USA és az Egyesült Királyság kormánya, és néhány éve az Amerikai Közgazdasági Társaság is elnökének választotta (és őt, egy másik, az irányzathoz közelálló Nobel-díjas, **Robert Shiller**² követett e pozícióban).

A behavioral economics története régi és izgalmas történet, amely történet fontos epizódjait felvállaltan sztori-mesélős bestsellerekből ismerhettük meg. 2016-ban Thaler maga írta meg önéletrajzi sztorijai közé bűjtatva a saját gondolatainak fejlődését,³ 2017 elején az oknyomozó bestseller író-újságíró **Michael Lewis** írta meg Daniel Kahneman és Amos Tversky párhuzamos életrajzát azzal a hangzatos alcímmel, hogy „egy barátság, amely megváltoztatta elménket”.⁴ Ezen sztorizós könyvek sorába nyugodtan beemelhetjük még **David Halpern**, a Thaler szakértői részvételével a Downing Street-en létrehozott miniszterelnöki „task force” (magyarul ez is csak egy „bizottság”) vezetőjének, az angolul sem túlzottan elmagyarázott „Nudge Unit” működéséről szóló sztori-könyvét is.⁵ Mindehhez hozzátehetnénk persze azt is, hogy nem véletlen ez a

Krémer Balázs egyetemi docens, Debreceni Egyetem.

Az írás a szerző egy készülő hosszabb tanulmányának részlete.

² Shiller 2013-ban a részvényárfolyamok hosszú távú előrejelzésének modellezéséért kapta meg a díjat, amely modellben a részvényárak tartósan eltérnek a cégek által fizetett osztalékoktól – ezzel mintegy demonstrálva a piacok nem kielégítő hatékonyságának problémáját is. Itthon a magyarul is olvasható – Akerloffal közös – korábbi közös munkájuk: Akerlof, G.A. – Shiller, R.J.: *Animal Spirits* – avagy a lelki tényezők szerepe a gazdaságban és a globális kapitalizmusban. ford. Felcsuti Péter, 2011, Corvina Kiadó. Akerlof az információs asszimetria és annak közgazdasági hatásainak leírásáért kapta meg a Nobel-díjat 2001-ben.

³ Thaler, R. H.: *Misbehaving – The making of behavioral economics*, 2015, W.W. Norton & Co., magyarul a címet elég egyedien lefordítva: *Rendbontók*, 2016, HVG.

⁴ Lewis, M.: *The Undoing Project – A friendship that changed our mind*, 2017, W.W. Norton & Co.

⁵ Halpern, D.: *Inside the Nudge Unit – How small changes can make a big difference*, 2015, WH Allen, a könyv előszavát R. Thaler írta.

sztorizós műfaj, maguk az atyamesterek is élvezetes és kiváló mesélők, és a „nagy könyveiket” is ebben a mesélős műfajban írták meg.

Kétségtelen tény az, hogy az ötven éves múltra visszatekintő tudományág nagy konjunktúrája a válság nyomán és után virágzott fel. Ebben bizonyosan szerepet játszott az, hogy a behavioral economics nem a vizsgálati tárgya lehatárolásával létrejött tudományág (mint mondjuk a makroökonómia, vagy a döntéselmélet), hanem, inkább egy sajátos megközelítésmódot és világlátást (a maga kísérleti módszereivel és sztorijaival) kifejtő, más ágaktól sajátos módszereivel és világlátásával elkülönült diszciplína.

Ez a diszciplína egy többszáz éves, mondjuk a reneszánszig visszanyúló, a modernitás meghatározó ember- és társadalomszemléletével szembeni kritikai hozzáállás tudományága. A modernitás meghatározó világszemlélete, mondhatjuk, uralkodó vallása a haszonelvű racionalizmus, azaz annak a feltételezése, hogy az ember alapvetően és mindig önző érdekeit követő, racionálisan számító lény, aki döntéseit és ítéleteit mindig a legnagyobb valószínűséggel várható legnagyobb hasznosság-haszon reményében, ahhoz viszonyítva hozza meg. E nézet legpontosabb meghatározását a legmélyebb meggyőződéssel **Milton Friedman** fejtette ki.⁶

Friedman elismeri és elfogadja azt, hogy senki nem rendelkezik a racionális döntés meghozatalához minden információval és tudással, de mégis, épp úgy, ahogyan a biliárdjátékos sem futtat le az agyában számítógépes szimulációkat a golyók ütközéséről, de mégis úgy löki meg a golyót, mintha lefuttatna; úgy az emberek is úgy döntenek, mintha („as if”) a maximális valószínűséggel maximális hasznokat hozó döntési lehetőséget választanak. A Friedman által elegánsan formalizált teória nem csupán egy leíró világlátást, hanem egy erkölcsileg helyesnek tartott normát is kifejez: a józan eszedet és érdekeidet követve racionálisnak kell lenned. Épp emiatt, az erkölcsi normatív tartalom miatt lehet a modernitást uraló haszonelvű racionalitást nem pusztán leíró filozófiai irányzatnak, hanem „uralkodó vallásnak” is neveznem fentebb.

A behavioral economics alapvetése az, hogy ennek **a „haszonmaximalizáló automata” emberképnek a feltételezése fikció.**⁷ Ezt a fikciót a behavioral economics követői közötti nyelv és folklór úgy szokta kifejezni, hogy bár elvileg léteznek ilyen emberek, ECON-ok, akik számára a családjuk és a barátaik csupán társadalmi tőkét jelentenek, akiknek otthonuk csupán a jelzálog-hitel fedezeteként felajánlható vagyon, vagy akik főnként nem csupán megengedhetőnek, de érdemnek is tekintik csupasz érdekeik követését, azt, hogy szánnak nem érezve rúgjanak ki olyan beosztottakat is, akik családi traumáik miatt nem teljesítenek maximálisan. Ám ezen kivételesen ellenszenves figurákkal szemben, az emberek döntő többsége mégiscsak emberi aggyal gondolkodó és döntéseket hozó: HUMAN.

Kahneman ezen az alapon egy más „mintha” elképzelést fejt ki arról, hogy miképpen is működik az emberi elme akkor, amikor döntéseket hoz. Már „nagy”, Tversky-vel közös munkásságukat összefoglaló könyvének a címe is arra utal,⁸ hogy az emberi agynak, vagy legalábbis a gondolkodásnak, mintha lenne két, különféleképpen gondolkodó fele, egy akkurátusan, logikusan és racionálisan gondolkodó lassú gondolkodás, meg egy emocionális, zsigeri és érzelmi alapokon döntéseket hozó gyors gondolkodás, és e két gondolkodásmód olykor egymást erősítő, máskor konfliktusos eredőjeként születnének meg döntéseink. E feltételezés nem csupán emberkép, hanem **tudományos program** is: a behavioral economics ezeknek az interakcióban születő döntéseknek a természetét, mechanizmusait igyekszik feltárni és magyarázni.

⁶ Milton Friedman (1970): Essays in Positive Economics Part I - The Methodology of Positive Economics - University of Chicago Press (1953), 1970, pp. 3-43.

⁷ Thaler: Misbehaving, id. mű. 16 oldal.

⁸ Kahneman, D.: Gyors és lassú gondolkodás, 2013 (eredeti: 2011), HVG Könyvek, Bp.

E tudományos programnak számos közös, meghatározó mozzanata jellemzi a tudományos vizsgálatok módszereit.

Egyrészt, bár igen ellentmondásos és támadható séma egy fikciónak minősített elvtől való eltérések kifejtése tudományos gyakorlatként, de mégis, a behavioral economics kulcsfogalmai a racionális gondolkodástól eltérő **torzulások** („bias”) és ahhoz képesti **tévedések** („fallacy”). A tudományág elméletei e torzulásokat és tévedéseket fejtik ki.

Másrészt, a behaviorizmus pszichológiai hagyománya – más pszichológiai irányzatokkal szemben – nem túlzottan érdeklődik aziránt, hogy mi is történik az agyban, hogy milyen elektroneurológiai vagy hormonális mozgások állítják elő az érzékelést, az emlékezést vagy a gondolatot. A behaviorizmus már a kezdetektől „fekete doboznak” tekinti az agyat, amelynek működésére csak közvetetten, a bemenő oldali ingerek és a kimenő oldali reakciók vizsgálódásából következtet.⁹ Ez a munkamódszer bonyolult technikai apparátusok nélkül is, viszonylag egyszerű kutatási kísérleteket tesz lehetővé.

Igen, a behavioral economics alapvető kutatási módszere (legalábbis a kezdetekkor) az a kísérleti módszer, amelyben két (néha több) csoportnak mesterséges, kísérleti szituációkban döntési lehetőségeket kínálnak fel, jellemzően úgy, hogy a két csoportnak felkínált lehetőségek egyetlen paraméterben térnek el egymástól. A két csoport döntési kimeneteiben való eltérések így nem csupán az egyetlen, egymástól eltérő kiindulási (inger) sajátosságnak tudhatók be, hanem, a természettudományos szttenderdek szerint, az egyetlen egymástól különböző kiindulási faktor a kimenetekben megfigyelhető eltérések okaként értelmezhető. Az okságok feltárása különös tudományos erőt biztosít e módszereknek, szemben az ember- és társadalomtudományok jellemzően statisztikus apparátusainak használatával, amelyek okságok felderítésére legfeljebb gyenge és heurisztikus lehetőséget kínálnak csupán. (Más kérdés, hogy ugyanakkor e kísérleti módszernek komoly gyengeségei is vannak, az okságok feltárásáért nagyon nagy árat kell megfizetni a „reprezentativitásban”. Bár a behavioral economics szereti az okságok kimutatását általánosítani, ez ellen sokan berzenkednek amiatt, hogy a kísérletekben résztvevők összetétele – a résztvevők csaknem teljes létszámban a Top 10, a „borostyán liga” amerikai egyetemeiről, ezen belül is kétharmadukban pszichológus hallgatókból került ki – messze nem tekinthető az emberiség reprezentatív mintájának.)

A behavioral economics ezen módszertani erősségei és gyengeségei mellett is igen meggyőzően és gazdagon demonstrálta a korábban jelzett feltételezéseit: bár az egyes torzulások és tévedések gyakran átfedik egymást, a cikk írásakor utoljára 2017. október 3-án frissített Wikipédia oldal vagy háromszáz különféle teóriát listáz e torzulásokról és tévedésekről, amelyek sajátos csoportosításban, látványos infografikán is elérhetők.¹⁰

Adós maradtam annak a jelzésével, hogy mi is indokolja azt, hogy a behavioral economics különösen nagy népszerűsége és elismertsége tett szert a válság után és nyomán. Hiszen nemcsak jeles szerzők „irodalmi” sikerei kötődnek ehhez az irányzathoz, hanem a Világbank a 2015. évi, válságelemző évkönyvét is az ezen irányzat munkáira felfűzve jelentette meg.¹¹

⁹ A behaviorizmus gyökereiről kiváló áttekintés a Kardos Lajos által szerkesztett szöveggyűjtemény: Kardos, L. (szerk.): Behaviorizmus, 1970, Gondolat.

¹⁰ A Wikipedia oldal linkje: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_cognitive_biases; az infografikáé: <http://www.visualcapitalist.com/wp-content/uploads/2017/09/cognitive-bias-infographic.html>

¹¹ Lásd: World Development Report 2015 – Mind, Society and Behavior, 2015, WB-Washington D.C. <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Publications/WDR/WDR%202015/WDR-2015-Full-Report.pdf>

Erre az egyik válaszom az (amire még visszatérek), hogy azért, mert „lebuktatott” számos olyan manipulatív, félrevezető, olykor kimondottan csaló módszert, amelyek jelentősen hozzájárultak a válság(ok) kialakulásához. A pénzügyi piacok buborékfújásait és könnyelműen csábító hitelfelvételekbe való „berángatásokat”; Brexitet és Trump megszavazását, a populizmusok előretörését, és még számos olyan kétes módszert, amelyeket főképp piaci marketingesek és politikai kampánymenedzserek alkalmaznak nagy-nagy előszeretettel.

A másik ok a népszerűsége, az talán tudományosabb magyarázat. Maga a válság, pláne az egy-másba kapcsolódó gazdasági és politikai válságok erősen megrengetik azt a meggyőződést és hitet, hogy a dolgok menete kiszámítható, racionálisan előre jelezhető, hogy az érdekekre épülő racionális módszerek, vagy az ezekre épülő elméleti teóriák érvényesek és alkalmazhatók. A beváltak hitt, megszokott gondolkodási sémák persze nemcsak az afféle tudományos paradigmákkal és nézetekkel szembeni kételyekben erősödnek fel, hanem az emberek mindennapi érzéseiben is: ha valaki egyetlen éjszaka elveszíti nyugdíj-megtakarításainak a negyedét, az nemcsak szomorú, de dühös is lesz: hé, emberek, nem erről volt szó. És ez a csalódottság és düh csak napról napra erősebb lesz, amikor emberünk azzal szembesül, hogy mások is kiszámíthatatlanul, nem a kiszámítható, racionális józan eszük alapján cselekszenek, hanem a várhatóan racionális-hoz képest torzult és tévedésekre épülő döntéseket hoznak, akár a velem való interakcióikban is.

A behavioral economics válság nyomán emelkedő konjunktúráját igen plasztikusan, jól érzékelteti és fejti ki **Richard Bookstaber**, aki új könyvének a „teória vége” címet adja,¹² és, bár könyve a válság bizonytalanságainak tudományos modellezéséről szól, bevezetőjében szükségesnek tartja a kétely és a bizalom megingásának hangulatát is érzékeltetni. Ehhez, a racionális tervezhetőséggel szemben megélt általános kételyhez és megrendüléshez ő Mike Tysont, a nem éppen bölcsességéről, hanem elvadult agressziójáról elhíresült, nehézsúlyú profi boksztól világbajnokot idézi: *„Mindenkinek van egy terve – egészen addig, míg jól állcsúcsra nem találják, és ki nem ütik.”*

A válság alatt mindannyian kaptunk megrendítő ütéseket, mindannyian elveszítettük olykor józan eszünket, és nem az érdekeinknek megfelelő döntéseket is hoztunk, mindannyian csalódunk abban, hogy olykor nemcsak mi magunk, hanem az egész világ hülyébb lett, mint normálisan.

A behavioral economics ezt a „hülyébbek vagyunk, a világ is hülyébb” érzületet, ezt udvariasabban és tudományosabban fogalmazza meg: a racionális józan gondolatokhoz képest mi is, a világ is torzult és tévedésekre alapuló döntéseket hozunk.

A torzítások és tévedések sajátosságai

Hogy az emberek számos élethelyzetben nem racionálisan döntenek, azt régóta, korábbi tudományos eredményekből is tudjuk. Tudjuk azt a szociálpszichológiából, hogy információink szűkösségét és gyors előhívhatóságát hajlamosak vagyunk sztereotípiákkal és előítéletekkel pótolni; tudjuk azt, hogy a nagyobb, de kockázatos nyereséggel kecsegtető lehetőségek helyett szívesebben választjuk a biztos kevesebbet, és ezt a piacok intézményesítették is pl. a kockázatosabb részvénybefektetések kockázati felárával a biztos kötvény-befektetésekkel szemben; vagy, hogy a piacokon gyakran inkább vásárolunk drágábban is attól, akiben megbízunk, mint olcsóbban attól, akiben nincsen bizalmunk.

E sporadikus felismeréseket is magukba foglalva, e rész-diszciplínát magukba nyelve, a magatartási közgazdaságtan minden korábbinál szélesebb körben demonstrálta azt, hogy az emberi

¹² Bookstaber, R.: The End of Theory Financial Crises, the Failure of Economics, and the Sweep of Human Interaction, 2017, Princeton University Press.

agyuinkkal meghozott döntéseink általában nem, tisztán meg bizonyosan nem „racionálisak”. E torzulásokról, a racionálistól eltérő anomáliákról nem ismertek konzisztens rendszerbe szervezett csoportosítások, így az alábbiakban én is csak önkényesen csoportosítva, illusztratív száddal ismertetem ezeket a feltárt torzulásokat.

Az agyunk „nem káptalan”

Hogy agyunk helyén nem valamiféle nagyteljesítményű hiperszámítógép „lakik”, amelybe bele van programozva minden ökonometriai és döntési modell, és azok lefuttatásához valamennyi releváns adat – azt elég könnyű belátni, pedig, elvileg ilyenek képességével kellene rendelkezünk ahhoz, hogy körültekintő és alapos racionális döntéseket hozhassunk. Mivel hasonló adottságokkal nem rendelkezünk – ezért gondolkodásunk torzít akkor, amikor ítéleteket és döntéseket hozunk. Nem szeretünk, és nem is tudunk mindent észben tartani, ezért nem is fogad be az agyunk minden jelentéssel bíró információt, de, ami már „benne van”, azok között is különböző módszerekkel szelektál döntésünk meghozatalához.

Már az egyik elsőnek felfedezett efféle torzító hatás abból a banalitásból következik, hogy csak azokkal az információkkal tudunk operálni, amelyek rendelkezésünkre állnak, illetve, ha még pontosabban akarunk fogalmazni, akkor azokkal, amelyek **„éppenséggel rendelkezésre állnak”**. Ez az „éppenséggel” fontos kiegészítés: az éppen rendelkezésre álló információk felülírhatják akár azokat az információkat is, amelyekkel úgy általában rendelkezünk.

Kahneman klasszikus példája szerint hiába tudjuk bizonyosan azt, hogy hosszú távú utazásokra a leggyorsabb, legkényelmesebb és legbiztonságosabb utazási eszköz a repülőgép – ha előző héten egy repülőgép-baleset történt, a katasztrófában sokan meghaltak, és erről naponta tudósítottak a híradók – akkor a következő héten aggódva fogunk repülőre ülni utazásunkhoz, minden biztos tudásunk ellenére is. Thalernek a CEU-n tartott előadásán elhangzott példa az, hogy az emberek az életükre sokkal veszélyesebbnek gondolnak másokat, mint önmagukat (noha az öngyilkosságok aránya mindenhol többször annyi, mint a gyilkosságok előfordulásáé), de még a gyilkosságokon belül is a ténylegesnél sokkal nagyobb veszélynek gondolják az idegenek és külföldiek általi gyilkosságokat annál, mint ami a ténylegesen legnagyobb veszély a gyilkosságok elkövetői között: a partnerek és különösen az exek féltékeny gyilkossága. A magyarázat eléggé kézenfekvő: a gyilkosságokról, különösen a bevándorlók által elkövetett gyilkosságokról mindig részletesen beszámol a bulvársajtó – az öngyilkosságokról meg sohasem.

A példák felhívják a figyelmet arra is, hogy az „információk éppenséggel rendelkezésre állása”, az külsődleges eszközökkel viszonylag könnyen befolyásolható. A reklámügynökségek alapvető hüvelykujjszabálya az, hogy a reklámüzeneteket úgy kell elhelyezni, hogy a célközönség legalább 8-12 alkalommal találkozzon az üzenetekkel; politikai „papagáj-kommandókat” kell működtetni a politikai üzenetek „éppenséggel rendelkezésre állásáról”, és bármennyire is irracionális tartalmakat közvetítenek, hatásosak azok a sulykoló kampányok is, amelyek elkerülhetetlenül rendelkezésre állóvá tesznek még akár nem valós információkat is.

Ugyancsak régi felfedezés az, hogy a **mértékek megítélésében** nem mindig tudjuk a valóságos szélsőségek közé elhelyezni a tapasztalatainkat, hanem valamilyen „horgonyokhoz” viszonyítunk mértékeket. Nem tudjuk megítélni azt, hogy mi a tényleges értéke egy üveg vörösbornak, amit vendégségbe akarunk vinni, de vannak horgonyaink arról, hogy mennyit szabad vagy kell kiadni egy jó üveg borért, és ehhez viszonyítjuk azt az árat, amit a pulton látunk. Ismét, ez is egy olyan sajátosság, amellyel manipulálni lehet bennünket, pl. akciósnak feltüntetve a terméket, az áthúzott eredeti árakkal „ki is lehet dobni” horgonyokat, úgy, hogy az befolyásolja választásainkat. Különösen jól működik ez az akciós manipuláció olyan termékeknél, amelyeket ritkán vásáro-

lunk, és nem működik ott, ahol naponta vásárolva tájékozottak vagyunk az árakban. Mondjuk, ha valaki szétnéz az ágymatracok piacain, akkor ott kizárólag akciós matracokkal fog találkozni, míg a kenyeres pultnál szinte soha, és, ha mégis, akkor tudni lehet, hogy az akciós kenyér, az már nem friss.

Azt régóta lehet tudni, hogy a „kockázatos több” helyett általában szívesebben választjuk a **„biztos kevesebbet”**. E megfigyeléssel igen rokon a behavioral economics azon megfigyelése, hogy a bizonytalan távolabbi időre várható nagyobb hasznokat ígérő lehetőségekhez képest szívesebben választjuk az azonnali, ettől biztos, akár kisebb előnyökkel járó megoldásokat is.

Számos döntési torzulás származik egyszerűen a **„szokás hatalmából”**. Gyakran döntünk a „járatlan útért a jártat el ne hagyj!” közmondás szellemében, és a már bevált, működő megoldásokat nemhogy szívesebben választjuk a bármilyen ismeretlen körülményt is tartalmazó újdonságokkal szemben, hanem, gyakran egyáltalán nem is vesszük számításba alternatív döntési lehetőségeket a megszokottal szemben. Még olyankor sem feltétlenül adjuk fel „konzervativizmusunkat”, ha a helyzet valamilyen sajátossága más, megváltozott az eredeti döntési helyzethez képest. Ennek a „döntési tehetetlenségi nyomatéknak” enyhébb, és gyakoribb verziója az, hogy, ha ismeretlen körülmények között kell döntenünk, de a körülmények valamilyen analógiát hívnak elő bennünk a szereplőkről vagy magáról a helyzetről, akkor hajlamosak vagyunk az analógiát azonnal átültetni az ismeretlen helyzetre. Jól megfigyelhető ez a jelenség abban, ahogy kisgyerekek hajlamosak antropomorfizálni állatok viselkedését, így azt feltételezik, hogy játék közben hasonlóan fognak viselkedni a kutyák, mint ahogyan a gyerek-játszótársak. Ezen az alapon lehet pl. felvilágosító programokat állatszereplős animációkkal, kisfilmekkel közelebb vinni a gyerekekhez.

Nagyon nem szeretünk veszíteni

A klasszikus racionális döntésemélet a nyerhető hasznokat és hasznosságokat olyannyira természetesennek tekinti, hogy nem is számol azzal a lehetőségekkel, amelyekben **a vesztes perspektívái** lebegnek a szemünk előtt. Márpedig, vesztes helyzetben nem úgy viselkedünk és döntünk, mint akkor, amikor nyeresre, nyereségre vannak kilátásaink.

Egyrészt, bár logikailag, racionálisan teljesen egyenértékű az, hogy egységnyi veszteséget el tudunk kerülni, mint az, hogy egységnyi nyereségre tegyünk szert – ám ennek ellenére, szinte mindig a veszteség elkerülésének lehetőségét preferáljuk a nyeresés lehetőségének választásával szemben. Olyannyira, hogy számos kísérlet azt igazolta, hogy többször akkora nyereség ígérete lehet vonzó számunkra az egységnyi veszteség elkerülésével szemben. Pl. muzeális borgyűjtők csak többször annyiért lennének hajlandóak megválni (veszteséget realizálni) gyűjteményük már megszerzett darabjaitól, mint amennyit hajlandóak lennének kiadni egy ugyanolyan palack újabb borért. A veszteség nagyobbban tűnik a nyereségnél, akkor is, ha már több palackkal rendelkeznek belőle. A veszteségek sokkal jobban fájnak, mint amennyire vonzóak lennének a nyereségek.

Ez a sajátosság viszont azzal a furcsa hatással is együtt jár, hogy nagyon nem akarunk veszíteni. Szemben a nyereség-kilátásokkal, amikor kockázatkerülők vagyunk, és a biztos kevesebbet többre értékeljük a bizonytalan többnél – amikor veszteségekre van kilátásunk, akkor hirtelen kockázatvállalókká, gyakran megfontolatlan hazardőrökké válunk. Lényegében ebből a sajátos hatásból él minden kaszinó: amíg az emberek nyernek, addig kiszámíthatatlan, hogy mekkora nyereség elég nekik, és mikor szállnak ki. Ha azonban veszítenek, akkor nem akarnak veszteséggel kiszállni a partiból, mindent kockáztatva is megpróbálják elkerülni a veszteségeket, egészen addig, ameddig a „gatyájuk is ottmarad”. Ugyanezt tömegével figyelték meg a válság alatt a tőzs-

dei kisbefektetők között: nem akartak veszteséggel kiszállni és részvényt eladni, és gyakran a teljes csődig tartották a papírjaikat. Vesző ágon az emberek hajlamosak elveszíteni a józan ítélőképességüket – amit gyakran és könnyen ki tudnak használni válság alatt a nagy kockázatokkal nagyot ígérő populisták, akkor is, ha ígéreteik nem racionálisak, nem reálisak.

A veszteségektől való averziók teóriáját a behavioral economics még egy fontos megfigyeléssel egészítette ki: azzal, hogy nem mindig tudjuk, hogy mi a veszteség és mi a nyereség. A klasszikus példa szerint, ha a Wall Street brókere az év végén egymillió dolláros prémiumra számít, de csak félmilliót kap meg, akkor ebből még nem tudhatjuk, hogy ő örül-e a félmillió nyereségnek, vagy szenved az egymillióhoz képest félmillió veszteségtől. Ahhoz, hogy az emberek ítéleteit és döntésük motívumait megértsük, tudnunk kell azt, hogy **ők mire számítottak**, milyen kilátásokkal számoltak – és csak e kilátásokhoz viszonyítva érthetjük meg, hogy ők most éppen veszteséget, vagy nyereségeket élnek meg.

Politikai értelemben, a hatalom megtartása szempontjából nem rossz és nem haszontalan „vesztő ágra” helyezni a választókat: veszteségekkel onnan sem akarnak kiszállni, akár nagy kockázatokkal vállalva, de a nagy ígéretekben bízva ott is tartani fogják a pozícióikat.

Nem tudunk valószínűségekkel számolni

Kahneman és Tversky is matematikus-statisztikus pszichológusként kezdték pályájukat, és számukra komoly csalódást okozó felismerés volt az, hogy még a valószínűségszámításban és statisztikában jártas emberek, gyakran profi kutatók sem szeretnek valószínűségekkel számolni. A legelső ilyen megfigyelés, az a szerencsejátékosok tipikus tévedése, akik elfojtják az egymástól független események valószínűségéről megszerzett ismereteiket, és úgy gondolják a „fej vagy írás” pénzfeldobáláskor, hogy ennyi fej után már muszáj írásnak következnie, vagy a rulettben azt, hogy ennyi piros után a következő tekeréskor már muszáj feketének következnie. Pedig nem.

A valószínűségek másik irányú tipikusan hibás értelmezésének írják le azt az egyetemi hallgatók, de olykor tudós kollégák által is elkövetett hibát, hogy a kereszttáblákból kiolvasható korrelációs jellegű összefüggéseket gyakran hajlamosak oksági összefüggésként értelmezni, olyannak, mintha az egyik, a „független” változó oka lenne a másik, a függő alakulásának – ami általában messze nem igaz. (Az okság lehet fordított is, olykor harmadik közös ok teremt erős korrelációt, és még ezernyi oka lehet a statisztikus összefüggések erősségének.)

Híres tézisének volt a **„kis számok törvényéről”** kifejtett gondolatuk.¹³ Eszmefuttatásukban még tudós kollégáikon is élcelődnek azon, hogy reprezentatív adatok híján is hajlamosak úgy viselkedni, mintha a kis számok törvénye, az majdnem olyan lenne, mint a nagy számok törvénye, csak kicsit kisebb; hogy kicsi és nem-minta mintákból is olyan következtetéseket vonnak le, mintha rendes mintán, rendes statisztikai elemzéseket végeztek volna el. Hírhedten átvágós kísérletük alapja az a megfigyelés volt, hogy az egyik legritkábban előforduló rákfajta, a veserák az USA-ban a legkisebb és legnagyobb arányaiban is a Közép-Nyugat ritkán lakott, kis lélekszámú mezőgazdasági államaiban fordul elő. Erre alapozva kérdéseket intéztek orvosok, epidemiológusok, statisztikusok és egészség-szociológusok két csoportjához, az egyik csoporttól azt kérdezve, hogy vajon mi okozza azt, hogy a veserák a legkisebb, a másiktól meg azt, hogy a legnagyobb arányban az USA középső, ritkán lakott, kis lélekszámú mezőgazdasági államaiban fordul elő. Legnagyobb meglepetésükre minden megkérdezettnek volt rá válasza, és bölcs fejte-

¹³ Kahneman, D. – Tversky, A.: Beliefs in the strong law of small numbers, 1971, Psychological Bulletin, Vol. 76, No. 2, 105-110, <http://stats.org.uk/statistical-inference/TverskyKahneman1971.pdf>

getéseikben meggyőzően érveltek az egyik verzió mellett is, meg az ellenkezője mellett is – de egyetlen válasz sem szólt arról, hogy kis mintán, kis elemszámok mellett a szélsőséges eloszlásoknak nagyobb a valószínűségük, mint nagy elemszámok és nagy alapsokaságok, a nagy számok törvényének érvényesülése mellett.

A megfigyelés ennél sokkal messzebb vezető következtetéseket alapozott meg. Az emberek nem tudnak, nem képesek valószínűségekkal, mázlikkal és balszerencsékkel számolni. A statisztikus összefüggések elemzésénél sokkal szívesebben bíznak meg olyan, akár statisztikailag irreleváns narratívákban, elmesélt történetekben, amelyek valamiféle oksági összefüggésre rámutató sztorit bontanak ki.¹⁴

Kahneman az oksági összefüggések illúzióját a sztármenedzserek bestseller életútjaival illusztrálja. Az életút-sztorik a vállalatok sikereit a karizmatikus vezetők zseniális húzásaival szokták magyarázni, a vállalatok felvirágzását a sztármenedzserek kiváló vállalatvezetési stratégiáinak, a személyzeti politikáiknak, bátor innovatív magatartásának eredményeképp szokták beállítani. Kahneman és munkatársai utánajártak annak, hogy mi is történt e sztármenedzserek által irányított vállalatokkal a bestsellerek megjelenése után, és azt tapasztalták, hogy bár többnyire a kiválónak elkönyvelt vezetők a helyükön maradtak – ám a vállalatok jelentős része hanyatlásnak indult, több közülük csődbe is ment.

A vezetői zsenialitást középpontba állító oksági narratívák egyszerűen nem számoltak a statisztikusan megfogható külső körülményekkel: a konjunktúrák emelkedésével, új termékek megjelenésével és a régiók bukásával, a versenytársak gyengébb teljesítményének okaival, ha úgy tetszik: a valószínűségi alapú szerencsével. Ennél erősebb, hihetőbb, okságokat feltáró magyarázatokat leltek a vezetők kimagasló teljesítményében, nagyszerű döntéseiben, ezeknek a vállalat sikerére gyakorolt hatásaiban.

A jól megválasztott, erős, oksági összefüggéseket a sztorikba építő narratívák – hihetőbbek a valóságnál, a valóságos okoknál. Ha bárki másokra hatást akar gyakorolni, akkor jobban teszi azt, ha *jó sztoriba ágyazva* meséli el azt, hogy milyen hatást akar elérni, mintha nagyon alapos tudományos érvekkel próbálja meg meggyőzni hallgatóságát.

Tulajdonképpen nem is szeretünk dönteni

Richard Thaler a jogász **Cass Sunsteinnel**, Obama elnök későbbi fogyasztóvédelmi főnökével közösen írt nagyhatású könyvükben¹⁵ számos empirikus megfigyeléssel támasztják alá azt, hogy a legtöbb ember, ha csak teheti, **inkább elkerüli a döntést**, minthogy döntést hozzon. E megfigyelés ellentétben áll azzal a liberális világfelfogással, amelyben minél több döntési lehetőség áll az ember rendelkezésére, annál nagyobb a hatalma, annál inkább képes érdekeinek megfelelő döntéseket hozni. A választási lehetőség hatalom, a több választási lehetőség nagyobb hatalom.

Ezzel szemben áll az amerikai vállalatok dolgozóinak körében megfigyelt jelenség. Az USA vállalatainak kötelező felajánlani dolgozóiknak magánbiztosítási programokban való részvételt, amely egészség- és nyugdíjbiztosításokhoz, konstrukciók függvényében a vállalatok is hozzájárulnak saját befizetésükkel. Ha bárki bármilyen biztosítást vállal, akkor azzal jól jár, hiszen, a biztosításhoz a cég is hozzájárul, fizet a dolgozó után. E lehetőséggel viszont nem kötelező élniük

¹⁴ Tversky döbbenete azon, hogy az orvosok a legveszélyesebb, a saját és a kollégák eseteiből, mint sztorikból oksági következtetéseket levonó, maguknak is sztori-mesélők, tevékeny szerepet vállalt az alapmegoszlásokból kiinduló „bizonyítékalapú orvoslás” statisztikai módszereinek kidolgozásában. (M. Lewis, id. mű.)

¹⁵ Thaler, R.H. – Sunstein, C.R.: *Nudge – Jobb döntések egészségről, pénzről és boldogságról* – a pénzügyi válság után, 2011 (eredeti: 2008), Manager Könyvkiadó, Bp.

a dolgozóknak. A megfigyelés az volt, hogy a kezdetekkor, három választási lehetőség felkínálásáig többen választanak valamilyen biztosítást, viszont, a biztosítást választók aránya a további lehetőségek felkínálásával csökken. Az emberek annyira nehéznek és fáradságosnak tartják a legjobb lehetőség kiválasztását – hogy nem is választanak.

Ezzel rokon tapasztalat az, hogy az emberek nem szívesen váltanak bankot, biztosítót, vagy éppen telefon- és internetszolgáltatót, akkor sem, ha mások kedvezőbb ajánlatot adnak szolgáltatásaik igénybevételéhez. Nem szeretünk utánaszámolni, időt és energiát befektetni döntésünk meghozatalára és végig vitelére, „jó lesz az úgy is...”

Ugyanezt még eklatánsabban bizonyítják a telefonalkalmazások és számítógépes programok letöltéséről szerzett tapasztalatok: bár a letöltéskor a programok szinte mindig felajánlják azt, hogy az ember a saját igényeinek megfelelően válassza ki a letöltendő programelemeket („custom”), a felhasználók döntő többsége nem szeret ezzel bajmolódní, és a döntések nélküli letöltést kínáló opciót („default”) szokta választani. (És utána gyakran megdöbben azon, hogy a letöltés az alapértelmezett böngészőt vagy keresőt is megváltoztatta...)

Ugyanilyen, a „nem-döntés döntést” jelentő opció preferálása jelenik meg abban is, hogy az emberek nem szívesen olvasgatják el a programok elfogadásához az adatvédelmi és egyéb kiegészítő szerződéseket (elolvasás nélkül tesznek pipát a megfelelő négyzetbe), vagy abban, hogy a hivatalos papírokon sem olvassák el az apróbetűs kiegészítéseket a lap alján, és utálnak választani a kiegészítő opciók kockáiba tett négyzetek bejelölésével. Mindezt elég jól lehet statisztikai eszközökkel is igazolni, pl. abban, hogy mely országokban ajánlják fel szerveiket a balesetben elhalálozók az előzetesen megtett nyilatkozataikban. Minden várakozással szemben, az arányokra semmilyen hatással nincsenek olyan tényezők, mint pl. az adott ország vallási hagyományai, vagy iskolázottsági szintje. Egyetlen tényező magyarázza a szerv-felajánlások arányát: ott magas a balesetekben meghaltak szerv-felajánlása, ahol a „default”, a döntés nélküli alapverzió a szervek felajánlása, és ott alacsony, ahol a szervek felajánlásához egy x-et kell beírni a megfelelő négyzetbe.

Kahneman eredeti felvetése az volt, hogy az akkurátus és logikus, ezért lassan, lépésről lépésre haladva gondolkodó agyunk mellett van egy gyorsan, csípőből tüzelve, érzelmi alapokon döntő, gyorsan gondolkodó agyunk is, amely gyakran más döntéseket hoz elő belőlünk, mint amely döntés algoritmikus problémamegoldó racionális döntésünk végeredménye lenne. Ennél talán még több is mondható. Szeretünk könnyen, gyorsan, fájdalmak nélkül túlesni a dolgokon – és ennek legegyszerűbb és leggyorsabb módja, gondolkodási technikája az, ha nem is döntünk.

A szelektív memória

Nemcsak agyunk kapacitásai szabnak korlátot emlékeink felidézésének, hanem, a velünk megessett korábbi események során megélt érzelmeink, örömeink és traumáink is befolyásolják azt is, hogy mire emlékezünk, meg azt is, hogy hogyan emlékezünk rájuk.

Ezt a jelenséget is hamar felismerte a szociálpszichológia, amelynek egyik „nagy elmélete” a **kognitív disszonancia redukció**.¹⁶ Vagyis az a jelenség, hogy a bennünk feszültségeket hagyó életeseményeinket hajlamosak vagyunk úgy átírni, hogy emlékeinkben csökkentsük az eredeti helyzet feszültségeit.

Az emlékeink azonban **másképpen is szelektívek**, és ezzel másképpen alapozzák meg későbbi döntéseinket.

¹⁶ Az elmélet kifejtését lásd: Festinger, Leon: A Theory of Cognitive Dissonance, 1957, Stanford University Press.

Így a veszteségektől való averzióink folyományaként, nemcsak a veszteségek elszenvedésekor fájnak azok jobban, mint amennyire örülünk a nyereségeknek, hanem emlékeinkben is így maradnak meg: a veszteségekre, fájdalmakra, traumákra gyakorta jobban emlékszünk, mint pozitív élményeinkre, és emiatt, későbbi döntéseinkre is jobban hatnak.

A racionális haszonelvűséghez képest komoly eltéréseket eredményez az, hogy emlékeinkben nemcsak a kimenetként realizált hasznokat vagy veszteségeket rögzítjük, hanem, a kimenetekről való emlékeinket nagyban befolyásolja az, hogy hogyan is jutottunk el oda. A híres forró-meleg vízbe tett kéz fájdalomtűréséről szóló kísérlet során azt figyelték meg, hogy bár a résztvevők kezét ugyanolyan forró és ugyanolyan jéghideg vízbe mártották, ami miatt vélelmezhetően ugyanakkora fájdalmat éltek meg a két csoportba osztott kísérleti alanyok. Ám emlékeikben sokkal kevésbé szörnyűnek tartották a kísérletben való részvételt azok, akinek a kezét hosszabb ideig benntartották a közben langyossá melegített hideg vizes edényben, mint azok, akiknek a kísérlet a jéghideg vízbe mártott kezükkel véget is ért.

Ugyanezzel a hatással humánus gyerekfogászok is gyakran élnek. A fogászati beavatkozásra sokkal szívesebben emlékeznek, és mennek vissza azok a gyerekek, akiknek a kezelés végén még valamilyen teljesen funkciótalan, ámde kellemes beavatkozást is el kell „szenvetniük” (pl. hűsítő mentolos spray-vel szórják be a beavatkozás helyét, esetleg még mentolos „gyógycukorkát” is adnak szopogatni), mint azok, akiknek a kezelés a fájdalmas tortúrák végeztével azonnal be is fejeződik.

Némiképp hasonló hatásmechanizmusnak komoly szerepe van az Ikea-bútorok népszerűségében is. Bár felszínesen igen ostoba elfoglaltságnak tűnik lapokban hazaszállítani a bútort és bíbelődni az összeszereléssel, ahelyett, hogy az ember készen megvenné, hazaszállíttatná, beállítaná a helyére és kész. Ám maga a vesződés a bútor összeállításával lelkiileg közelebb hozza az ember szívéhez a maga által megkínlódott bútort, ami miatt a vásárlók érzelmileg jobban kötődnek az így használatba vett bútorhoz, mint az ugyanolyan, készen hazavitt megfelelőjéhez – a bútorszerelés kínlódása versenyelőny az Ikeának a versenytársakkal szemben.

Bár még számos példát és tapasztalatot lehet felsorolni a memóriánk szelektív természetére, de talán az eddigiek is illusztrálják azt, hogy memóriánk torzulásai befolyásolják, a racionálisnak feltételezettől eltérítik döntéseinket.

A „mentális könyvelés”

Richard Thaler eredetileg is közgazdász, és bár tudományos munkásságára már doktorandusz korától nagy hatással voltak a behavioral economics pszichológus nagyjai, ő nem a mesterséges helyzeteket megrendező kísérletezős tudomány művelésére szocializálódott, hanem a valódi élet jelenségeit igyekezett közgazdasági eszközökkel értelmezni. Ebbéli igyekezetében fiatal kora óta gyűjtögette, később publikálta is azokat az anomáliákat, amelyek nem voltak megmagyarázhatók a klasszikus közgazdaságtan racionális érdekekre és haszonelvűségre épülő előfeltevései alapján. Ezen anomáliák sajátos gyűjtőfogalma lett nála a „mentális könyvelés”, azaz, pénzeknek, kiadásoknak és bevételeknek a számvitelhez és kettős könyveléshez hasonló, az egyes költségnemeket (pl. bér és dologi kiadásokat) megkülönböztető természete, amely mentális könyvelési kategóriák azonban messze nem egyeznek a számvitel könyvelési tételeivel, sőt, messze nem a racionális logikát követik.

E mentális könyvelés értelemszerűen nem jelenik meg számviteli szabályokban, gyakorta az emberek nem is tudják, hogy elkülönült könyvelési kategóriákat gyártanak maguknak – de, ettől még teszik.

A mentális könyvelést a magyar kultúrantropológiai hagyományokat ismerők számára könnyű megfeleltetni annak, amit e hagyomány a pénzek címkézésének, pántlikázásának szokott nevezni.¹⁷ A jelenség lényege az, hogy bár a pénz felhasználásában az a racionális, hogy az szabadon átváltható és mindenfélére felhasználható, az emberek mégis gyakran élnek azzal, hogy a pénzük egy részét megpántlikázzák, és saját maguk számára kötött felhasználásúvá teszik. Thaler magyar olvasóinak némi meglepetés, hogy az amerikai mindennapokban is a konyhakredencben, annak fiókjában, esetleg agyagköcsögben elrejtve tárgyasul az elkülönített könyvelési tétel, de úgy tűnik, hogy az antropológia, az olykor valóban az univerzális emberi sajátosságok tudománya. Itt is, ott is, a múltban is és ma is, az emberek félreteszik, kötött felhasználásúvá teszik azt a pénzt, ami a számukra, a társadalmi státuszuk fenntartására kiemelkedő jelentőséggel bír: a gyerekek napközijének a díját, a bérlet árát, a törlesztő részletet, a piacpénzt – vagy éppen a sok kötött pénz mellett a szabadon felhasználható zsebpénzt különítik így el.

A mentális könyvelésnek azonban vannak nem tárgyasult formái és megnyilatkozásai is. Thaler leírja azt a (hazai viszonyok között szintén megfigyelhető) jelenséget, hogy a benzin árának csökkenésekor megugrik a prémium-üzemanyagok fogyasztása. Azaz az emberek ahelyett, hogy „racionálisan” örülnének annak, hogy az árak csökkenése miatt több pénzük marad másra, a kocsira szánt pénzeket ilyenkor is a kocsira költik, drágább üzemanyaggal „kényeztetve” azt.

Még érdekesebb (és a hazai gyakorlatban szintén megfigyelhető) tapasztalata a mentális könyvelésnek a bevételi oldalra is kiható rendje. Thaler azt írja le, hogy a maguk munkaidejéről saját maguk döntő taxisofőrök általában úgy dolgoznak, hogy a havi kiadásaik fedezéséből visszaszámolva rögzítenek egy napi bevételt, ameddig minden körülmények között kint maradnak dolgozni (más kérdés, hogy néha tovább is), és ha a napi célt teljesítették, akkor már megengedik maguknak azt, hogy hazamenjenek. Ez azt jelenti, hogy ha jól megy a bolt, sok a fuvar, akkor hamar végezhetnek, ha meg rosszul, akkor sokáig kint kell maradjanak. Lássuk be, a taxisok szokásánál nehéz lenne kevésbé racionálisat kitalálni. A hasznok racionális optimalizálása szempontjából az lenne az ésszerű, ha amikor jól megy a bolt, akkor jó sokáig kint maradnak, akkor jó sokat lehet keresni – ha meg nincsen fuvar, akkor nem érdemes utasra várva szenvedni, bölcsebb korán hazamenni.

Mint oly sokan mások, a taxisok sem racionálisan döntenek, legalábbis nem a hasznok maximalizálása szerint racionálisan.

Mi rendes emberek vagyunk!

Azt ezer éve tudja és dokumentálta a pszichológia és a szociálpszichológia, hogy gyakran nem állunk ellent mindenféle (még akár alantas és gonosz) csoportnyomásoknak, hogy különösebb mérlegelések nélkül is hajlamosak vagyunk mindenféle konformitásokra. E régi és klasszikus megfigyelések tipikus magyarázó sémája az, hogy e konformitások alapvető mozgatója az **érdek és a hasznosság**. Nem éri meg szembeszegülni hatalmaknak, nem éri meg különködni és kilógni a sorokból, mert ebből csak bajok származnak, míg a többségi (és hatalmi) elvárásoknak való megfelelés általában jutalmakhoz vezet.

Ugyancsak jól ismert torzulások származnak a „mi” és „ők” elhatárolásaiból, amelyek gyakran morális értékelésekben is elválasztják a csoportthatárokon belülieket és az azon kívülieket, és amelyhez gyakran hozzájárul az is, hogy a csoporton belüli embereket sokkal inkább különböző személyiségeknek érzékeljük, míg a csoporton kívülieket hajlamosak vagyunk sztereotip és előí-

¹⁷ Lásd pl. Hofer Tamás és Fél Edit munkáit, így: Fél E. – Hofer T.: Arányok és mértékek a paraszti gazdálkodásban, 1997, Balassi Kiadó, Bp. <http://mek.oszk.hu/04900/04950/04950.pdf> különösen: IX. fejezet: „Tőke”, értékesítés, beszerzés 393 o.

téletes képzetek alapján, „arctalan tömegnek” látni. És ugyancsak jól ismert az, hogy csoportos kapcsolatainkban igyekszünk elkerülni konfliktusokat, pláne felfordulásokat, hogy a status quo megőrzését szívesebben preferáljuk a radikális változásokhoz vezető döntésekkel szemben.

A behavioral economics irányzatát követve számos kísérlet és magyarázó „kis teória” megerősítette az efféle sémába illeszkedő, konformista magatartások és sematikus típusalkotások előfordulásait. Az igazán erős és jelentős hozzájárulás és továbblépés azonban az volt, hogy a szociális, társas elvárásokhoz való alkalmazkodások **gyakorta nem érdekekből vezéreltek**, sőt, gyakorta a racionális érdekekkel szemben is hatnak.

A társas igazodásoknak és pozicionálásoknak semlegesebb fajtáiról szólnak az önmagunk és mások értékeléséről, azok tendenciózus torzulásairól szóló megfigyelések. Ezekben sem az az új, hogy olykor félreismerjük magunkat és társainkat, hanem inkább az, hogy e tévedéseinknek és torzult ítéleteinknek sajátos tendenciái is megfigyelhetők.

Csoportkapcsolatainkban szisztematikusan felülértékeljük azt, hogy mi mennyire jól kiismerjük társainkat (és ők mennyire nem minket); a saját ítéleteinkről az a meggyőződésünk, hogy azokat a szituáció és a benne megjelenő motívumok árnyalt és objektív elemzéseinkből hoztuk meg, míg mások ítélete leginkább a résztvevő személyek sztereotip képzeiteiből származik, amelyhez nem eléggé alaposan elemezték a konkrét helyzetet.

Másokról alkotott ítéleteinkben, pláne döntéseinkben diszpreferáljuk azokat, akik velünk vitában állnak, pláne akikről úgy véljük, hogy konkurenseink lehetnek, és előnyösebben ítéljük meg azokat, akikről úgy véljük, ők másban és másképp jól, mint amiben mi magunk akarunk jók lenni, vagy jónak tartani magunkat. Ehhez hozzájárul az is, hogy azt, amiben jónak akarjuk tartani magunkat, abban többnyire alaposan felül is értékeljük a magunk képességeit és teljesítményeit: mondjuk, az amerikai egyetemi oktatók több mint háromnegyede úgy véli, hogy ő maga jobb oktató az átlagnál - ami nem valószínű, hogy statisztikailag bárhogyan igaz lehetne. És ennek ellentéte is igaz annyiban, hogy ha olyan feladattal kell szembesülnünk, amelyet nem szeretünk, amely sikeres végrehajtását nem tartjuk annyira fontosnak önképünk ápolásához – abban messze alábecsüljük képességeinket, azt, hogy mennyire lennénk jók az ilyen feladatok megoldásában.

Ezek a racionális és objektív ítéletalkotásokhoz képesti torzulások fontos meglátások, ám nem feltétlenül mondanak ellent a haszonelvű racionalitás eszméjének, az önző érdekek vezérelte ember képének. Vannak azonban olyan megfigyelések, amelyek e képzetet cáfolják, amelyek azt illusztrálják, hogy olykor az emberek az anyagi érdekeik ellenében, azok fölé sorolják szociális és etikai érzéseiket.

Thaler tán kedvenc „kísérleti nyulai” a taxisok, nyilván azért, mert ők a munkájuk során szabad emberek, döntéseiket nem előre megírt szabályok és főnöki utasítások alapján hozzák. Nos a taxisok az áraikat nyilvánvalóan nem a kereslet és kínálat ingadozásának függvényében, érdekeikhez alkalmazkodva határozzák meg. Ha így lenne, akkor mondjuk a szülészetre szülni igyekvő nőknek a tarifáját akár tízszeresére is megemelhették, ilyen helyzetekben ugyanis igen nagy a „kereslet”. (Hasonló és gyakoribb eset a repülőtérré igyekvő utas, őt azért gyakrabban átvágják – de nem annyiszor és annyira, mint amennyire „nagy a kereslet”.) Nagyon leegyszerűsítve: a taxis számára fontosabb az, hogy ne tartsák aljas gazembernek, mint az, hogy racionálisan, éppen mennyi hasznot realizálhat. Amely „polgári” attitűd azért igen általános a fejlett és civilizált világban: a „polgár” szeret jól élni, de egy „úriember” még ezért sem hajlandó lopni, de még a bűntetőjog hatálya alá nem eső striciségeket sem elkövetni.

Azt, hogy az ember az anyagi érdekeivel szemben is „erkölcsi lény”, azt szemléletesen illusztrálja Samuel Bowles könyvének két története.¹⁸ Az egyik története Boston tűzoltókapitányáról szól, aki az évezred első évtizedének közepén úgy döntött, hogy ideje lenne megszüntetni a tűzoltók azon privilégiumát, hogy indokoltan és igazoltan korlátlan ideig betegszabadságot vehetnek igénybe, és 15 napban maximálta a kivehető betegszabadság mértékét. Az intézkedés hatása az lett, hogy egy év alatt az átlagos betegszabadságok ideje kevesebb, mint 6 napról majdnem 14 napra nőtt. Másik példája egy Haifai óvoda története, ahol bár nem gyakran késtek a gyerekeiért érkező szülők, de a ritka késések is nagyon zavarták az óvónéniket, ezért azt a szabályt vezették be, hogy az elkéső szülőknek büntetést kell fizetniük. A hatás itt is elég kényelmetlenül érintette a szabály alkotóit: a késések száma csaknem tízszeresére emelkedett egy félév alatt. Mindkét példa azt illusztrálja, hogy a racionálisan kalkulált, szankciókkal járó „ösztönző” szabályok alkalmazása felpuhítja a korábbi erkölcsi korlátokat. Ha büntetést kell fizetni a késésért, akkor a büntetéssel „ki van fizetve a késés ára”, le van tudva a probléma, nincsen rajta mit görcsölni. Ha a késés a társas viselkedés szociális és erkölcsi normáit sérti, akkor megeshet, hogy még így sem sikerül mindig betartani azokat, de akkor is, sokkal inkább igyekszünk elkerülni az efféle normasértésből adódó kínos helyzeteket, mint amennyire hajlandók vagyunk anyagi veszteségeket elszenvedni, büntetéseket kifizetni.

Meghaladná e dolgozat lehetőségeit, de **Samuel Bowles** példái alapján valószínű, hogy érdekes és érvényes elemzéseket lehetne tenni a legalább a '90-es évek óta uralkodó, a munkaügyi politikát alapjaiban meghatározó „ösztönzési szemlélet”, **a munkaösztönzők alkalmazására épülő politikák bevezetésének indokairól – és azok kudarcairól is.**

¹⁸ Bowles, S.: The moral economy – Why good incentives are not substitute for good citizens, 2016. Yale University Press.

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

EURÓPAI MUNKAÜGYI SZOLGÁLATOK ÚJ SZEREPKÖRBE VAGY ELTŰNŐBEN?

Bevezető

Két új fogalom tematizálja a foglalkoztatási szolgálatok tevékenységéről és ügyfélköréről szóló párbeszédet Európában és a világban szinte ma már mindenhol: az **átmenetek** (transitions) és a **képességek** (skills) fejlesztésének támogatása. (Landmann - Heumann, 2016) Ahogyan az OECD korábban megfogalmazza, „*a skill a jövő globális valutája*”. Mind a két fogalom ahhoz a megváltozott társadalomszerkezethez és működéshez és a technológia hatására átalakuló digitális munkaerőpiachoz kapcsolódik, amelyekben az állami munkaügyi szervezetek a jövőben is jelen szeretnének lenni.

Globális multi cégek egymás után lépnek be az állásközvetítő és karrier-fejlesztő piacra. Ezek már nem a korábban az ILO 181-es egyezményében¹⁹ komplementer jelleggel leírt magán munkaerő-közvetítők és kölcsönzők, hanem szuperragadozók. Olyan erőforrások és adattengerek felett rendelkeznek, amelyekről a nemzeti/regionális keretek között működő állami szervezetek csak álmodhatnak. A LinkedIn után a Facebook is hasonló profilok kialakítását kezdeményezi, ahol a munkaadó és a munkát felajánló találkozhatnak. A Google készen áll, hogy a big data előnyeit kihasználva belépjen erre a piacra is.

Mi marad az 1940-es években az ipari világban (ILO C88) megfogalmazott munkaügyi szervezetekből? Mi lehet az új feladatrendszerük egy megváltozott társadalomban és munkaerőpiacon? Vagy a végleges eltűnés vár rájuk? Hiszen, ha az álláspiaci, munkaerő-piaci (LMI: labour market intelligence) információ nem állami monopólium többé, akkor **mi szükség állami munkaügyi szervezetre?**

Olyan új világba kerül a munkavállalók többsége, ahol a korábbi kemény munkával járó szervezeti karrier előmenetel (lock-step career path) lényegében megszűnt. (Greenhaus-Callanan, 2006) A gépesítéssel a bérek emelkedésére sem lehet feltétlenül számítani, akármi történik a termelékenységgel (Ford, 2017). Tehát, az állami munkaközvetítés sem jelent felétlenül hozzáférést a minőségi és szakmai fejlődést biztosító munkahelyekhez, a jóllétről (well-being) itt már talán teljesen értelmetlen is beszélni.

A fentebb már említett két fogalom ennek az új szerepnek az indoklása és okozója is egyben. Azaz a jövő munkaerőpiacai és az ott befutható karrierrek minden eddigénél töredezettebbek lesznek és az egyéni életpályák tele lesznek átmenetekkel. Másrészt a foglalkozások (occupation) tartalma olyan sebességgel alakul át, hogy az egyes szakmák akár teljesen eltűnnek (Geoffrey, 2017) egy emberöltőn belül, és az egyén arra kényszerül majd, hogy a foglalkozás/szakma alatt rejlő transzverzális szakmai kompetenciáit és általános kompetenciáit hordozza tovább a következő állásába. Az állam nem lesz képes a foglalkoztatás biztonságát, az ágazat, szakterület fennmaradását szavatolni. Ezt az összetett forgalmat a munkapiacra pedig valamilyen szervezetnek vezényelnie kell majd. Erre a szerepre jelentkeznek – többek között – az EU munkaügyi szervezetei.

Borbély-Pecze Tibor Bors szakmai tanácsadó, Nemzetgazdasági Minisztérium.

¹⁹ ILO C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

Az oktatásüggyel és a társadalmi befogadás szakpolitikával közös érintkezési felületet ad az **egész életen át tartó tanulás (LLL) és az életút-támogató pályaorientáció (LLG)** feladatrendszere. Az egyes szakpolitikák közötti kooperáció, de legalábbis egymás kölcsönös elfogadása egyetlen országban sem magától értetődő. Az oktatásügy gyakran sematikus megközelítése, hogy a múltból próbálnak jó tantervet építeni. A munkaügyesek viszont a jelen munkaerőpiacán ragadnak meg, és ebből próbálnak megállapításokat tenni a hiányszakmákra. Mind a két megközelítésmód elmulasztja figyelembe venni, hogy a jövő nem kiszámítható és a munkapiac sem statikus képződmény. Bármely ágazatközi együttműködés az államigazgatásban azt feltételezi, hogy az együttműködésére készülő ágazatok meg akarják érteni egymás működési elveit és logikáját.

Háttér: upskilling

Az EU munkaerőpiacait a válság után is számos aktuális kihívás feszíti, amelyek kezelésére több bizottsági kezdeményezés is indult. Ezek közül aktualitásában kiemelkedik a **kompetenciafejlesztés felnőtteknek**²⁰) tárgyú tanácsi ajánlás, amely 70 millió EU állampolgár továbbképzését javasolja a modern munkaerőpiac igényeinek megfelelően. Valamint az EU-OECD Skills Policy elemeire és elemzéseire hivatkozva (PISA és PIAAC mérések) sürgeti a munkaerő versenyképességének javítását és a képességek fejlesztésén keresztül a befogadóbb társadalom kialakítását az EU tagállamaiban. A tanácsi ajánlás bevezetőjében meggyőző erejű bizonyítékokat gyűjt össze indoklásként:

- Az új álláshelyek egyre magasabb szintű és egyre szélesebb körű készségeket követelnek meg. (Miközben a magas iskolai végzettség sem jelent védelmet a digitalizáció munkahelyromboló hatása elől, csak jobbat nem tudunk tanácsolni a gyerekeinknek (Ford, 2017). A jövőben egyre kevesebb alap jellegű állás lesz. Még azok az állások is egyre nagyobb igényeket támasztanak, amelyekhez alacsony szintű képesítés szükséges vagy nem szükséges a képesítés. Az állások nagy többségéhez szükség lesz bizonyos szintű digitális kompetenciákra, és egyre több alapszintű állás kíván meg alapvető vagy általános készségeket (például kommunikáció, problémamegoldás, csapatmunka és érzelmi intelligencia).
- 2015-ben 64 millió olyan személy volt, vagyis az Unió 25 és 64 év közötti lakosságának több mint a negyede, aki legfeljebb alsó középfokú végzettség megszerzését követően lépett ki az iskolarendszerű oktatásból és képzésből. Jóllehet nincs olyan mérce, amellyel mérhető lenne ezeknek az embereknek az alapkészségi szintje, a felnőttek készségfelmérése Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) Survey of Adult Skills („PIAAC”), amely az írástudás, a számantudás és a problémamegoldás szintjét vizsgálta technológiagazdag környezetben, mégis azt mutatja, hogy a 16 és 65 év közötti felnőttek hasonló arányban teljesítettek a legalacsonyabb jártassági szinten 20 tagállamban.
- Ezenfelül az OECD Nemzetközi tanulói teljesítménymérés (PISA) 2013-as adatai kiemelik, hogy jelentős azoknak a 15 éveseknek az aránya, akik alulteljesítettek olvasási készségekben (17,8%), matematikában (22,1%) és a természettudományokban (16,6%) Az említett eredmények továbbra is az Oktatás és képzés 2020 15%-os küszöbe felett találhatók.

²⁰ Upskilling pathways: New Opportunities for Adults, 2016. december 19. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&qid=1498625519291&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016H1224(01)&qid=1498625519291&from=EN)

Európai ÁFSZ hálózati modell

Az Európai Állami Foglalkoztatási Szolgálatok Hálózatáról szóló döntés²¹ felhatalmazást adott arra nézve, hogy a tagállamokban működő állami munkaügyi szolgálatok (továbbiakban: ÁFSZ) kölcsönös, összehasonlító ismeretszerzésre épülő (benchlearning) folyamata alapján 2015 és 2020 között közösen fejlesszék tovább a munkaerő-piaci politikákat, aktív eszközöket és végső soron az ÁFSZ-ek működési modelljeit, kialakítva ezzel az **Európai ÁFSZ Kiválóság Modellt**. A modell elemeit a PES 2020 stratégia²² tartalmazza, amelynek megújítására 2017 első félévében került sor. Az EU PES 2020 vagy EU ÁFSZ 2020 Stratégia eredetileg az Európa 2020 Stratégiába integrált Európai Foglalkoztatási Stratégia (EFS) megvalósításának támogatására jött létre. Jelenleg főként német, svéd, osztrák és flamand (VDAB) támogatást élvezve már egy valóban új ÁFSZ létrehozását támogatja a digitális forradalom korában, ahol a munkaerőpiacok működése alapvetően változott meg és előtérbe kerültek **a roncsolt, atipikus, nem folyamatos pályafutások**. Ezekre reagálva az ÁFSZ feladatai is átalakulnak, előtérbe kerül az egyes piaci és társadalmi szereplőkkel hálózatban végzett munka, a hálózat koordinációja, a PES 2020 modellben a „munkaerő-piaci karmesteri szerep” (conductor role) kialakítása és gyakorlása (ld. korábban ILO C181) és a munkahelyek közötti átmenetek támogatásának a feladata.

Karrierátmenetek támogatása

Így az EU ÁFSZ 2020 modell egyik pillére a „transition management” karrierátmenetek támogatása lett. Ennek a szerepkörnek a tisztázásához, a tagállami ÁFSZ stratégiákat (már ahol létezik ilyen) és azok megvalósításának áttekintése az első lépés. Az ÁFSZ gyakorlatában az új szerep azt jelenti, hogy egy-egy álláskeresőt **többször is támogatni kell** az elhelyezkedésben, továbbképzésben, karrier és pályatanácsadásban, hiszen az egy életen át tartó foglalkoztatás megszűnőben van Európában. Új fogalomként jelenik meg a **fenntartható aktiválás** – munkába helyezés – (sustainable activation) a korábbi, „a támogatás folyósítása utáni napon (pl. 181. napon) dolgozik vagy sem” kérdés helyett. Helyére a **folyamatos változásmenedzsment** lépett, ahol külön hangsúlyt kap a munkavállalók, álláskereső karrier rugalmassága, állékonysága (career resilience) illetve ennek javítása.

Így az ÁFSZ-ek olyan új, az egész életen át tartó tanulást és karrierépítést támogató rendszereket kezdenek el kialakítani Európában, amelyek az egyének, közösségek számára biztonságot és egyben lehetőséget adnának a töredezett elemekből álló pályaeépítésre. Ennek eszközei például az állásban lévők számára nyújtott továbbképzési bonrendszerek, a hozzáférés biztosítás a pályatanácsadáshoz, a modulrendszerű képzés, vagy a szakmai továbbképzés rendszerének (CPD: Continuous Professional Development) felértékelődése.

Ezzel összhangban a **keresleti oldal** igényei is átalakulóban vannak. A munkaadók jelentős része határozott idejű állásokat hirdet, projektekhez köti az alkalmazást, így megszünteti a hagyományos értelemben vett munkavállalói védeltséget, s ezzel a szakszervezet érdekvédő szerepét is átértékeli. Az ÁFSZ-ek irányába megjelenő munkaerőigények kielégítése így szintén más megközelítési módokat, stratégiákat kíván meg. A hagyományos, regisztrált álláskeresőkre koncentrált közvetítés és az aktíveszköz-kihelyezés eltűnőben vannak, hatékonyságuk erősen megkérdőjeleződik. Ezzel szemben előtérbe kerülnek az egyes cégek és munkavállalók speciális helyzetének fejlesztésére célzottan alkalmazható eljárások. Ezek bevezetése egy ÁFSZ működésében a teljes

²¹ 2014. május 15. Parlamenti és Tanácsi közös döntés. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014D0573&qid=1498625893984&from=EN>

²² ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en

stratégia, a menedzsment és működtetés kereteinek az átalakításával jár együtt és csak komoly politikai elköteleződés esetén hajtható végre.

Az EU ÁFSZ Hálózat két partnerségi területre szándékozik koncentrálni a közeli jövőben, az egyik az **oktatási rendszerek**, a másik a **munkaadók** felé irányul majd. Mind a két témakörben esedékes egy-egy munkacsoport felállítása.

Átalakuló munkaerőpiac – tranzit piacok eljövetele

Ez az írás EU ÁFSZ-ek szerepét vizsgálta az egész életen át tartó tanulás (LLL) és az életút-támogató pályaaorientáció (LLG) kivitelezésében, de e feladatok ellátása lényegében az átalakuló társadalmak, foglalkoztatási keretek és munkaerőpiacok eredményeként jelenik meg az egyes tagállamokban. A CEDEFOP-hoz telepített EU munkaerő-piaci prognózis²³ számai beszédesek. A kereskedelem, a digitális iparhoz kapcsolódó területeken több munkahely jön majd létre, miközben a szakképzett mezőgazdasági munkások, összeszerelő munkások körében csökkenő kereslet várható. Az ÁFSZ-nek a jelen munkaerőpiacát is ki kell szolgálnia, de eközben már a **jövő munkaerőpiacára** is figyelmet kell fordítania, hiszen a ma álláskeresői, munkavállalói tíz éven belül valószínűleg más vállalatoknál esetleg más munkakörökben (más foglalkozásban) más képességeket is elvárva fognak dolgozni.

2008-2015 között az európai munkaerőpiacok tovább **polarizálódtak**. A tartós munkanélküliek száma közel megduplázódott 2.6%-ról 5%-ra. (Duell et al, 2016) Jelenleg 11 millió álláskereső tartósan nem tud elhelyezkedni és a regisztráltak cca. fele hosszabb távon regisztrált. A tartós munkanélküliek jellemzően az alacsonyabb PIAAC pontszámú lakosság köréből kerülhetnek ki, ahol az alapkészségek (írás, szövegértés, matematikai ismeretek) alkalmazása a napi életvitel, így a munkavégzés során is kihívás. A munkapiaci státuszok átjárhatósága erősen romlott a válság eredményeként, nem véletlen, hogy a társadalmi mobilitással kapcsolatos szakirodalmak a szociológiát-közgazdaságtant messze meghaladó módon társadalmi vitákat generálnak. Például Piketty sokat idézett és vitatott műve (Piketty, 2015). Nem csak az adatokról folyik a vita természetesen, de az Európát jelentő értékekről is.

Hálózati munkaértekezlet

Három témakör köré rendezve lehet az ÁFSZ-ek új szerepét vizsgálni:

1. ÁFSZ-ek intézményi környezete az LLL és LLG szolgáltatások kivitelezéséhez,
2. életút-támogató pályaaorientáció és ÁFSZ,
3. egész életen át tartó tanulás és ÁFSZ-ek.

Az **EU ÁFSZ szemináriumon 2017 nyarán Helsinkiben** 21 szolgálat képviselői vettek részt, ill. küldték vissza az előzetes kérdőívet. A válaszok alapján az alábbi kihívások rajzolódnak ki:

- a szektorok közötti kooperáció (oktatásügy- munkaügy) ma sem megy könnyen, hiába írja ezt elő kiemelt célként az Európa 2020 stratégia,
- a legtöbb ÁFSZ-ben az életút-támogató pályaaorientáció és az egész életen át tartó tanulás ideája és kivitelezése szembe kerül az azonnali elhelyezéssel,
- egyre nagyobb téma az ÁFSZ privatizációja (ld. finn példa),

²³ Future skills needs in Europe: critical labour force trends, 2016.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5559>

- nagy kérdés a kiszerveződött szolgáltatások minőségének mérése, a monitoring és megfelelő minőségű matematikai – statisztikai elemző kapacitások biztosítása az államigazgatáson belül (ld. holland, ausztrál modellek),
- a digitális korban az embereknek „teret” kell adni, hogy még beszélgessenek egymással és működjön a tudásmegosztás, ne csak a Facebook Like-ok ... Az ÁFSZ-nek lehet ebben szerepe. Magyar viszonylatban ez inkább a közművelődés klasszikus szerepeit ötvözi a digitális forradalom igényeivel,
- az egyablakos szolgáltatás-nyújtás (nem ügyintézés!) kialakítása vontatottan halad, ilyen modell a Finnországban most tesztelt Ohjaamo,²⁴ ahol a munkaügy és oktatásügy közösen tart fenn fiataloknak szolgáltatási centrumot Helsinkiben és néhány nagyobb városban,
- az ÁFSZ stratégiákat, eljárásrendeket az egyéni életpályák mentén lehet érdemes újragondolni, újraírni és ide rendelni a beavatkozásokat (aktív eszközök, szolgáltatások),
- az életpálya-építési készségek fejlesztése az új ÁFSZ-ek stratégiai feladata kellene hogy legyen, de ma még a legtöbb országban nem az.

A finn vendéglátó elmondta, hogy a finn ÁFSZ privatizáció előtt áll. Ennek részeként privatizálható ellátási körzeteket alakít ki a jelenlegi kormány. Az ÁFSZ neve és feladatkörei is változik és a gazdasági növekedés kiszolgálása áll majd az új stratégia középpontjában. Franciaországban a profiling felülvizsgálata egy aktuális témakör, amelynek a célja a tartós munkanélküliek számának csökkentése és az új kormány programja alapján az aktiválás. Spanyolországban most egyékesítik a tartományi munkaügyi szervezetek kínálatát. A tervek szerint minden tartományban kötelező lesz az állásközvetítés, munkatanácsadás, mint munkaerő-piaci szolgáltatás, valamint a képzés és vállalkozóvá válás támogatása, mint aktív eszközök nyújtása.

Ohjaamo – finn egyablakos szolgáltatásnyújtási hely fiataloknak

A finn kormány, önkormányzatok és a munkaügyi, szociális és oktatási minisztériumok közös kezdeményezése az Ohjaamo modell (kb. pilótafülke magyarul), amelyet jelenleg több városban tesztelnek és a tervek szerint hamarosan kiterjesztik 43 helyszínre az országban. A modell lényege, hogy egyetlen helyre hoznak össze minden olyan szakembert, aki a fiatalok ellátásában, támogatásában szerepet játszhat. A fiatalok saját kérdésekkel esnek be, mint egy alacsonyküszöbű ellátó helyre. A környezet nem hivatali és szintén kortárs segítős beszélgetéssel indul minden eset. A fiatalokhoz szerveznek szakembert és nem a fiatalokat küldik tovább szakellátó-helyekre. Az Ohjaamo modellben családsegítő, szociális munkás, banki ügyintéző, munkaügyi, oktatási szakember, egészségügyi szakember, nővér egyetlen kontakthelyen érthető el. A Helsinkiben meglátogatott iroda 2017. január és május között 8000 fiatalot fogadott. Költségvetését 75%-ban az ESZA, 25%-ban a városi önkormányzat fizeti. A három éves pilot időszakában a kísérlet 27 fős főállású személyzettel 4 millió EUR-ból működik.

Összegzés

A tagállami munkaügyi szervezetek szervezeti felépítését, küldetésnyilatkozatát hozzáigazítani az átmenetek munkaerőpiacához még akkor sem lenne gyors és könnyű feladat, ha a szervezetek igazgatását képviselő tripartit testületek vagy munkaügyi minisztériumok szerte az EU tagállamaiban teljes egészében azonosulnának ezzel a céllal. A megvalósítás nehézségét jelenti, hogy

²⁴ <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/yritykset/tyollisyys/neuvontaa-ja-ohjaust-nuorille/ohjaamo-helsinki>

gyakran a felhasználók, a választók is a klasszikus szerepeit kérik számon a munkaügyi szervezeteknek, amikor az álláskeresői/munkanélküli ellátások kifizetését és az üres állások betöltését, közvetítését várják el kizárólagosan. A munkaügyi szervezetek küldetésnyilatkozata, üzleti modellje így feltehetőleg lassan fog módosulni Európában és feltehetőleg olyan sokkok is szerepet játszanak az átalakulásban, mint például a digitális forradalom miatt átalakuló munkaerőpiacok.

Irodalomjegyzék:

Duell, N. - Thurau, L. – Vetter, T. (2016): Long-term Unemployment in the EU: Trends and Policies

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_Long-term_unemployment.pdf

Ford, M. (2017): Robotok kora, Milyen lesz a világ munkahelyek nélkül? HVG, Budapest.

Geoffrey, J. (2017): 10 Common Jobs That Might Not Exist in 20 Years <https://www.inc.com/geoffrey-james/10-jobs-that-maybe-wont-exist-in-20-years.html>

Greenhaus J. H. – Callanan G. A. eds. (2006): Encyclopedia of Career Development, Sage, London- New York.

Landmann, J. – Heumann, S. (ed.) (2016): Towards the Labour Market 4.0 Potential impacts of digitization on labor and employment in Germany until 2030 https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/TOWARD THE LABOR MARKET 4_0_web.pdf

Piketty, Th. (2015): Tőke a XXI. században, Kossuth, Budapest.

BODNÁRNÉ BODA DOROTTYA – IGNITS GYÖRGYI – NAGY ÁGNES

AZ ÁLLÁSKERESŐI STÁTUSZBA RAGADÓK SZÁMOSSÁGA ÉS JELLEMZŐIK

Miközben a gazdasági sajtóban a munkaerőhiány minden eddigi mértéket meghaladó nagyságáról olvashatunk, a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban KSH) Munkaerő-felmérése szerint a munkanélkülieken belül a tartós munkanélküliek aránya 2017. I. félévben 42,6% volt, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (továbbiakban NFSZ) adatai szerint pedig 26,3% volt azok aránya, akik 12 hónapon keresztül, folyamatosan szerepeltek az álláskeresői nyilvántartásban.

A munkaügyi statisztikák külön is vizsgálják azokat a regisztrált álláskeresőket, akiknek az álláskeresői státusza nem folyamatos, viszont a vizsgálat időpontját megelőző 18 hónapban – kisebb-nagyobb megszakításokkal – legalább 12 hónap zárónapján szerepeltek a regisztrációban (vagyis egy hosszabb időperiódus alatt, döntően nyilvántartott álláskereső volt). A beragadók végezhetek rövid ideig alkalmi munkát, vagy más okból, például szankció miatt szünetelhetett a nyilvántartásuk.

A csoport elkülönített elemzését a munkaerő-piaci magatartásuk sajátosságain túl az is indokolja, hogy ez a csoport a Munkahelyvédelmi Akció egyik, tartós álláskeresőként nevesített célcsoportja. Arányuk 2017-ben megközelítette az álláskeresők 42%-át. Azok az álláskeresők, akik rövid megszakításokkal közfoglalkoztatási programok résztvevői, jellemzően nem tagjai a beragadók csoportjának, hiszen közfoglalkoztatási idejük alatt nem aktív státuszú nyilvántartott álláskereső. A közfoglalkoztatásba ragadók számosságát és jellemzőit jelen tanulmány nem vizsgálja.

Az eddig leírtakból is látszik, hogy a munkanélküliekre, mint munkaerő-tartalékra tekintő elemzésekben nagy körültekintést igénylő módon szükséges tisztázni a kategóriákat és a kategorizálás módszertanát, hiszen a sok szempontból szegmentált kereslet és kínálat egyezőségét és egymásra találását csak a megfelelő aktiválási eszközökkel lehet elérni.

Ez a rövid elemzés a KSH szerinti - azaz ILO által definiált - munkanélküliek, és a foglalkoztatási szervezet által nyilvántartott álláskereső összetételének vizsgálatát követően arra keresi a választ, hogy milyen jellemzőkkel és munkaerő-piaci magatartással írhatók le azok a munkanélküli csoportok, amelyek huzamosabb ideje ügyfelei az NFSZ-nek.

Kik a nyilvántartott álláskeresők és kik az ILO-definíció szerinti munkanélküliek?

A KSH felmérésében munkanélkülinek az International Labour Organization (továbbiakban ILO) hármas kritériuma szerint az minősül, aki a kérdéses hetében aktívan munkát keresett, rendelkezésre állt és 3 héten belül képes munkába állni. Az NFSZ szerint a nyilvántartott álláskereső keresőtevékenységet nem folytat és elhelyezkedése érdekében együttműködik az állami foglalkoztatási szervvel.

(A regisztráció alapjául szolgáló pontos meghatározás: A foglalkoztatás elősegítéséről és munkanélküliek ellátásáról szóló törvény szerint nyilvántartott álláskereső az a személy, aki a mun-

A szerzők a Belügyminisztérium Közfoglalkoztatási Statisztikai, Elemzési és Monitoring Főosztály munkatársai.

kaviszony létesítéséhez szükséges, az érvényes munkajogi szabályozás szerinti feltételeket teljesíti, oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesül, az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb keresőtevékenységet sem folytat, elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként tartja nyilván.)

Egyéb körülményeket azonosnak feltételezve igaz, hogy ha egy országnak nagyvonalúbb az álláskeresői ellátó rendszere, akkor ott a regiszter adatok nagyobb létszámot mutathatnak ki bizonyos csoportokban, mint a munkaerő-felmérésben, hiszen a regiszterben lévők egy része az ILO kritériumai szerint nem minősül munkanélkülinek. Például a tartós álláskereső egy része nem keres aktívan munkát, vagy éppen azért nem keresnek aktívan munkát, mert támogatási programból támogatási programba lépkednek, vagy munkanélküli ellátási rendszerből szerzett jövedelmeiket szezonális, szürke-fekete munkával egészítik ki. Ott pedig, ahol szigorú feltételei vannak az álláskeresői ellátásra való jogosultságnak, és annak alacsony az átlagos összege (a minimálbérhez képest), ott nem teszi érdekeltté a munkanélkülivé válókat, hogy regisztráltassák magukat.

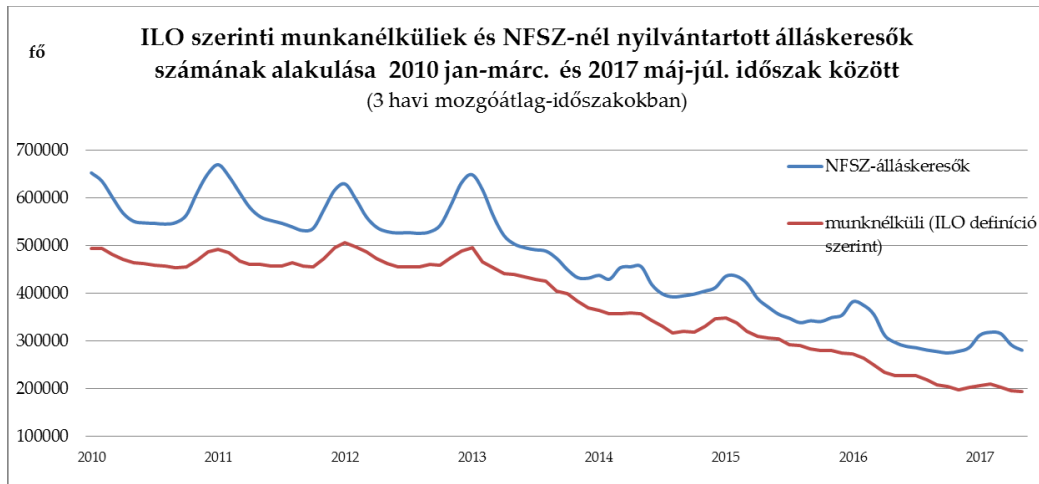
A munkaerő-felmérés során mért munkanélküliek számának trendje megfelel a nyilvántartott álláskereső trendjének, és az előzőekkel összhangban megállapítható, hogy a munkanélküli ellátások 2011. szeptemberi szigorítása hozzájárulhatott a nyilvántartott álláskereső létszámförlényének csökkenéséhez.

Ugyanakkor fontos felhívni a figyelmet a két csoport számossága valamint összetétele között meglévő különbségekre is. A nyilvántartott álláskereső száma, ha a munkaerő-felmérés publikációs gyakorlatának megfelelően három-havi csúszó átlagokat számolunk, az egyes időszakokban 50-160 ezer fővel magasabb, mint a munkaerő-felmérésben az ILO kritériumok alapján meghatározott munkanélküliek száma.

2014 előtt különösen szembeötlő, hogy a téli foglalkoztatási holtsezon negatív csúcsa a regisztrációs adatokon jobban érvényesül. Ez az erőteljes szezonálisitás a 2013 őszén kezdődött első nagyméretű téli közfoglalkoztatási program hatására 2013-2014 telén már kevésbé érvényesül, és a következő években is csak kisebb mértékű. Ezzel együtt a nyilvántartott álláskereső idősorán a téli létszámtöbblet jelentősebb, ami nyilvánvalóan összefügg a két állomány eltérő összetételével, vagyis azzal, hogy a regiszterben a téli hónapokban megjelenő álláskereső nem munkanélküliek a KSH kritériumai szerint (nem keresnek aktívan munkát, hiszen csak időlegesen léptek vissza a nyilvántartásba esetleg újabb támogatási program elindulására várnak).

A két idősor összevetésekor az is szembeötlő, hogy a nyilvántartott álláskereső létszámförlénye 2014-re érezhetően zsugorodott, azt követően újra kissé nőtt. A rés csökkenése újra csak a nagyméretű közfoglalkoztatás és az aktív munkaerő-piaci programok volumenével magyarázható: ebben az évben a regisztrált állomány aktiválása a korábban nem látott nagyságrendű volt (csak a közfoglalkoztatásban több mint 200 ezer fő vett részt a 2014-es téli szezonban, majd 2015 éves átlagban is). Ez azt jelentette, hogy az álláskereső köréből korábban nem látott „mélységben” sikerült aktiválni egyéneket – még ha „csak” közfoglalkoztatásba is, ami a két létszám közötti különbség zsugorodását okozta.

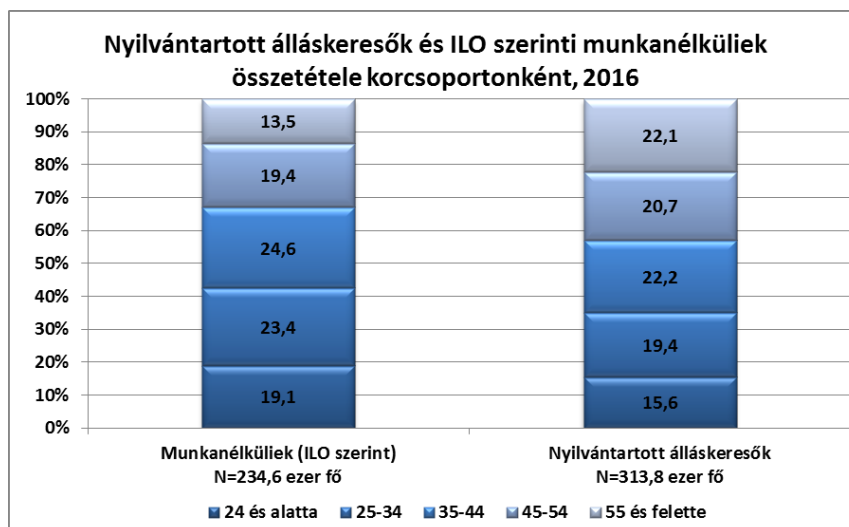
1. ÁBRA



Forrás: KSH Munkaerő-felmérés

A két állomány összetételének különbsége a munkaerőpiac területi sajátosságaival, a kínálat összetételével, a munkanélküli és a munkaerő-felmérés definíciója szerint inaktív egyének regisztrációs hajlandóságával is összefügg. Ezeket a különbségeket a 2016-os adatokon mutatjuk be, mind a munkaerő-felmérés, mind az NFSZ nyilvántartási adatai alapján (mindkét esetben éves átlagokat számolunk.)

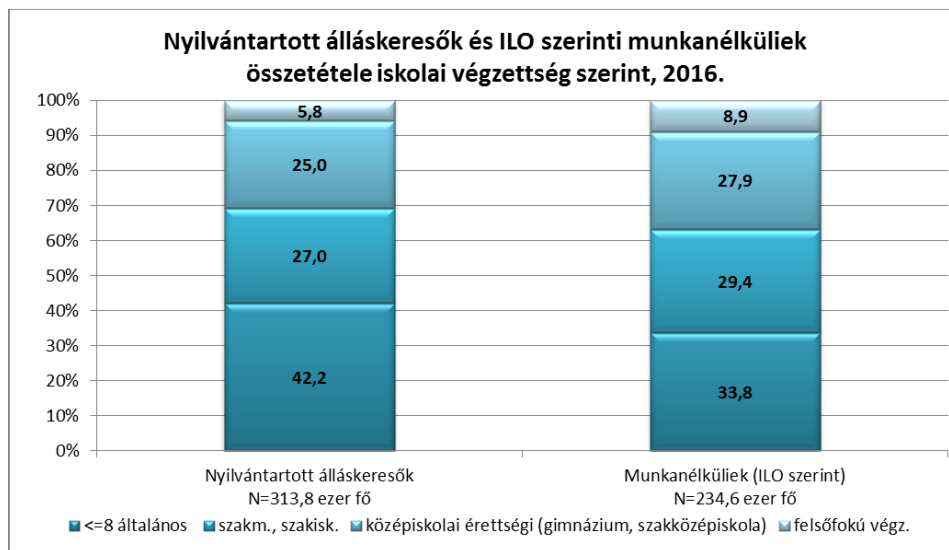
2. ÁBRA



Forrás: KSH Munkaerő-felmérés, NFSZ nyilvántartás, saját számítások

Fontos összetételbeli különbség, hogy a nyilvántartott álláskeresők között kevesebb arányait tekintve a fiatal, mint a KSH által a munkaerő-felmérésben mért, az ILO definíció szerinti munkanélküliek között, míg előbbieket csoportjában arányait tekintve jelentősen nagyobb az idősek aránya. Míg az álláskeresők csaknem negyede 55 éven felüli, addig a munkanélküliek között mintegy 10%-pontosan alacsonyabb ez az arány. Az idős álláskeresők csak kis hányada tud ismét elhelyezkedni a munkaerőpiacon, hiszen több okból is hátrányosabb helyzetük a fiatalokhoz képest, így az életvitelükhöz némi segítséget nyújt a nyugdíj előtt állók álláskeresői segélye, amit az álláskeresői járadék kimerítése után igényelhet az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésének időpontjáig, ha addig maximum 5 év van hátra. Ennek a passzív eszköznek a léte is hozzájárul ahhoz, hogy az 55 év felettiek aránya magasabb a regiszterben.

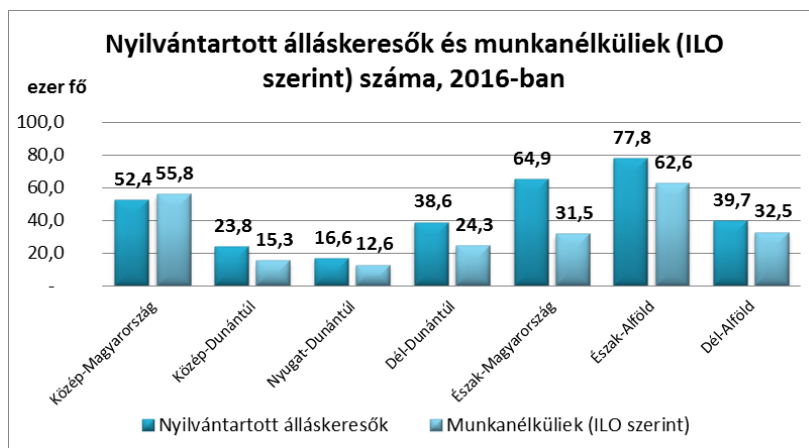
3. ÁBRA



Forrás: KSH Munkaerő-felmérés, NFSZ nyilvántartás, saját számítások

A nyilvántartott álláskeresők munkaerő-piaci szempontból kedvezőtlenebb összetétele leginkább a legfeljebb 8 általános osztállyal rendelkezők arányában érhető tetten. Míg közöttük 42%-os ezen alacsonyan képzett csoport részaránya, a munkanélküliek között arányuk csupán egyharmadnyi. A magasabb végzettségi csoportok súlya ennek megfelelően a munkanélküliek között a magasabb.

4. ÁBRA



Forrás: KSH Munkaerő-felmérés

A két csoport területi különbségei azt mutatják, hogy a kedvezőtlenebb munkaerő-piaci helyzetű térségekben a nyilvántartott álláskeresők száma lényegesen meghaladja az aktívan munkát kereső és rendelkezésre is álló munkanélküliekét. E térségekben – elsősorban Észak-Magyarországon, ahol a regisztráltak fölénye kétszerese a munkanélküliekének – az álláskeresők kedvezőtlenebb munkaerő-piaci összetételével társul ez a létszám-többlet. A regiszterben magas a beragadók, a tartós álláskeresők aránya illetve azoké, akik a közfoglalkoztatási rendszer célcsoportját alkotják. A huzamosabb ideig pangó munkapiaci kereslettel jellemezhető térségekben a Foglalkoztatási Szolgálatnál megjelenő állások döntő részét (esetenként 80-90%-át is) a támogatott munkahelyek (köztük a közfoglalkoztatás) teszi ki. Ezzel szemben Közép-Magyarországon a ténylegesen munkát keresők többen vannak, mint a nyilvántartott álláskeresők, ami arra utal,

hogy a munkanélküliek regisztrációs hajlandósága alacsony. Ez minden bizonnyal az élénk munkaerő-piaci környezettel függ össze: ahol magas a kereslet, a munkaügyi szervezet segítsége nélkül is elérhetőek az állások. A munkaerő-felmérésben minden munkanélküli személytől megkérdezik, hogy nyilvántartják-e őket álláskeresőként a munkaügyi szervezetnél²⁵. A 2016-os adatok szerint a munkanélküliek közül háromból minden második nyilatkozott úgy, hogy nyilvántartják őket álláskeresőként, vagyis a munkanélküliek harmada (79,4 ezer fő) nem regisztráltatta magát.

Viszont azok, akik a munkaerő-felmérésben úgy nyilatkoztak, hogy nyilvántartja őket a munkaügyi hivatal álláskeresőként, 33,7%-os (85,2 ezer fő) arányban nem munkanélkülinek, hanem inaktívnak vannak besorolva a munkaerő-felmérésben. További 5%-uk (12,4 ezer fő) pedig foglalkoztatottnak számít, vagyis a vonatkozó héten legalább 1 óra jövedelmet biztosító munkát végzett.

Azon nyilvántartott álláskeresőknél, akik inaktív státuszúak a munkaerő-felmérés szerint, 95%-uk nem keresett aktívan munkát az elmúlt 4 hétben. (Kis szarkazmussal fogalmazva: Legalább ennyien vannak azok az álláskeresők, akik még saját bevallásuk szerint sem keresnek állást.) Mégis mintegy ¾-ük mondta azt, hogy – nyilván megfelelő munkahely találása esetén – két héten belül munkába tudna állni (tehát többségük megfelel a rendelkezésre állási kritériumnak). Aki nem áll rendelkezésre, azok több mint fele egészségügyi okra hivatkozik, a második leggyakrabban pedig családi okokat említettek.

A munkanélküliek regisztrációs hajlandósága elsősorban területileg és iskolai végzettség szerint differenciált.

5. ÁBRA



*Önbevallás szerint. A megyei besorolás alapja a munkanélküli személy lakhelye. Forrás: Munkaerő-felmérés

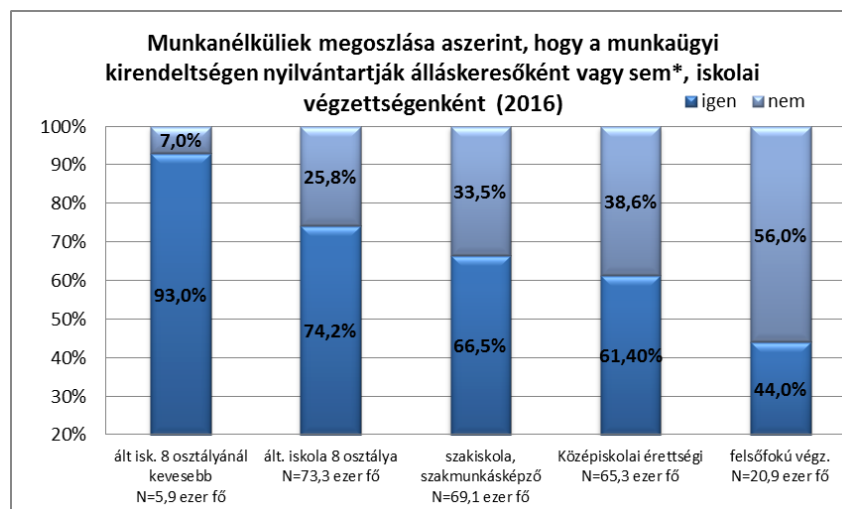
Ezek az arányok arról tanúskodnak, hogy a központi régióban a munkanélküliek regisztrációs hajlandósága jóval az országos átlag alatt van. Pest megyében alig éri el a 40%-ot, de Budapesten is kevesebb, mint minden második munkanélküli személy szerepel a regiszterben. Az ellentétes póluson, Nógrád megyében 90%-os ez az arány, de meghaladja a 80%-ot Somogy, Szabolcs-

²⁵ A munkaerő-felmérés kérdőívében még munkaügyi központok szerepelnek, mint az álláskeresői nyilvántartást vezető hivatalok. Időközben ezek integrálódtak a megyei kormányhivatalokba, jelenleg a nyilvántartást vezető szervezeti egységek a járási hivatalok foglalkoztatási osztályai.

Szatmár-Bereg valamint Jász-Nagykun-Szolnok megyében is. Összességében a kedvezőtlenebb munkaerőpiaccal jellemezhető területeken mérhetünk magasabb regisztrációs hajlandóságot.

Korcsoportok szerint nincs szignifikáns különbség, a fiatalok idősebb korcsoportokhoz viszonyított, relatíve alacsony regisztrációs hajlandósága a 2016-os adatokon nem igazolható. Ez minden bizonnyal összefügg a fiatalok számára elérhető uniós és hazai foglalkoztatási programok népszerűségével, ismertségével, hiszen ez a csoport kiemelt célcsoportja a jelenleg elérhető programoknak. Elsősorban az Ifjúsági Garancia programot szükséges említeni, mely a regisztrációban szereplő fiatalok részére garanciálisan nyújt segítséget a programba vonást követő 4 hónapon belül.

6. ÁBRA



Forrás: KSH Munkaerő-felmérés

Iskolai végzettségüként azonban lineáris összefüggés figyelhető meg. Az iskolázottság növekedésével csökken a regisztrációs hajlandóság. Az alacsonyabb végzettségűek regisztrációs hajlandósága azért magasabb, mert az elsősorban számukra létrehozott közfoglalkoztatási programoknak fontos célcsoportjai lehetnek, és az elsődleges munkaerőpiacon nehezen jutnak munkalehetőséghez. Bár a 2011 szeptemberétől jelentősen megszigorított álláskeresői ellátórendszer az ILO számok fölényét eredményezheti, de a kötelező regisztrációt előíró szociális ellátórendszer (FHT) a regiszter adatok fölényéről „gondoskodik”. A diplomások viszont több okból is kevésbé érdekeltek a regisztrációban. Feltehetően nem régen diplomáztak, így álláskeresői ellátásra nem szerezhettek jogosultságot, másrészt az NFSZ regiszterében kvalifikált diplomásokra vonatkozó munkaerőigény igen korlátozott számban fordul elő.

Fontos azt is látni, hogy az aktívan munkát kereső munkanélküliek körében a munkakeresés legjellemzőbb formái az önálló munkakeresési formákat jelentő tevékenységek: amikor megkérdezték őket, hogy milyen módon kerestek munkát az elmúlt 4 hétben a munkanélküliek közül 70% válaszolta azt, hogy a munkaügyi központnál érdeklődött. A legtöbb hirdetéseket böngésztek vagy rokonoknál, ismerősöknél érdeklődtek (ezen két tényező gyakorisága 83-84%-os volt). Ezzel szemben a nyilvántartott álláskeresők között az önálló álláskeresőként besorolt álláskeresők részaránya 17%.²⁶ Az önálló munkakeresés és a munkaerőhiány ellenére 2016-ban a

²⁶ Az álláskeresői regiszterben kialakított ügyfélkezelési rendszer (profiling) az önállóan állást keresni képes nyilvántartottakat a három kategória közül az elsőbe sorolja. Ennek az álláskeresői csoportnak a jellemzése nem feladata a tanulmánynak, hiszen nem jellemző, hogy az idetartozó ügyfelek közvetítői szolgáltatásban részesüljenek.

15-64 éves az ILO munkanélküliek 48,4%-a tartós munkanélküli volt.²⁷ A korosztályba tartozó munkanélküli nők 49,4 %-a, a férfiak 47,5 %-a tartozott ebbe a kategóriába. Legmagasabb arányban a relatíve képzettebbeket találjuk a tartós munkanélküliek között: az egyéb érettségivel rendelkező munkanélküliek 56%-ának, a szakmunkás munkanélküliek 52%-ának, a főiskolát végzettek munkanélkülieknek az 50,6%-ának legalább egy éve nem volt állása a statisztika szerint. Minél idősebb a munkanélküli, annál valószínűbb, hogy legalább egy éve munkanélküli: a 35-39-es korosztályba tartozók több mint fele (50,6%), a 60-64 éves munkanélkülieknek már több mint háromnegyede (76,2%) tartós munkanélküli volt 2016-ban.

Tekintettel arra, hogy az ILO munkanélküliek többsége önállóan keres munkát, a tartós munkanélküliek összetételéből főként a lokális piac kereslet oldali elvárásaira következtethetünk. A kínálati oldal korlátainak felmérése érdekében 2016 év elején a Belügyminisztérium felkérte a járási hivatal dolgozóit, hogy adjanak szakértői becslést arról, hogy az állam foglalkoztatási szolgálat ügyfélköré hogyan oszlik meg foglalkoztathatóság szempontjából. A becslés eredményei szerint az ügyfélkör mintegy 22%-át teszi ki a nehezen foglalkoztathatók csoportja, ők azok, akik még közfoglalkoztatásba sem/vagy nehezen vonhatók be. A többség egészségügyi okból – tartós munkaképesség-csökkenés, terhesség, tartós, krónikus betegség vagy mentálhigiénés problémák, pszichés okok – miatt nem foglalkoztatható. 5,4%-ukat munkavégzéssel kapcsolatos problémák miatt nem tudnak elhelyezni, a megjelölt okok között a közlekedési akadályozottság, és a munkavégzéssel járó vállalhatatlanul magas költségek.

További gondot jelent, hogy az ügyfelek jelentős része munkaszocializáció hiányában a rendszeres munkavégzésre alkalmatlan, hiányzik a megfelelő munkafegyelem, sok esetben magatartásproblémák is megfigyelhetők esetükben. A szakértői becslésben felsorolt, az elhelyezést akadályozó adottságok jelentős részénél jól körvonalazódik számos, az ügyfélkör munkaerő-piaci magatartását befolyásoló körülmény, ami statisztikai eszközökkel nem elemezhető, rosszul standardizálható, emiatt a munkaerő-piaci programokkal és szolgáltatásokkal kapcsolatos eljárásoknak sem lehetnek szempontjai. (Ez nem jelenti azt, hogy ezekre az adottságokra a helyi ügyintéző nem lehet, vagy nincs tekintettel.)

A szabályozás, és így a profiling kialakítása is főként a következőkben elemzett adminisztratív adatokra (életkor, iskolázottság, lakhely), illetve munkaerő-piaci magatartással kapcsolatos (munkatapasztalat, ügyfélkezelési események adatai) tapasztalatokra támaszkodhat.

Kik a regisztráció beragadó álláskeresői?

Következőekben meghatározzuk a beragadó csoport számosságát a foglalkoztatási szolgálat ügyfélkezelési rendszerének adminisztratív adatai alapján, valamint feltárjuk főbb munkaerő-piaci jellemzőiket – tekintettel az ország nagymértékű területi különbségeire – részletes területi bontásokban. Az elemzés során a 2017. június 20-ai álláskeresői záróállomány vizsgálatát végeztük el.

2017. június 20-án 279,6 ezer álláskereső szerepelt a foglalkoztatási szolgálat nyilvántartásában. A hagyományos definíció szerinti tartós álláskeresők száma 77,9 ezer főt tett ki, ők az azok, akik 12 hónapja folyamatosan a nyilvántartásban szerepeltek. A 2017. júniusi zárónapon 116,6 ezer fő volt a legalább egy évig a nyilvántartásban szereplő (a megelőző 18 hónapban), beragadt álláskeresők száma, ami 38,7 ezerrel magasabb, mint a hagyományos definíció szerinti tartós álláskeresők száma. Az így meghatározott beragadó csoport álláskeresőkön belüli aránya igen

²⁷ http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_2.html A tartós munkanélküliek összetételének értékelésekor figyelembe szükséges venni a munkanélküliek összetételének korábbiakban leírt sajátosságait.

magas, több mint kétötödös arányt mutat, ami 14%-ponttal magasabb, mint a nyilvántartásban legalább 12 hónapja folyamatosan szereplő, „hagyományos” definíció szerinti tartós álláskeresők aránya.

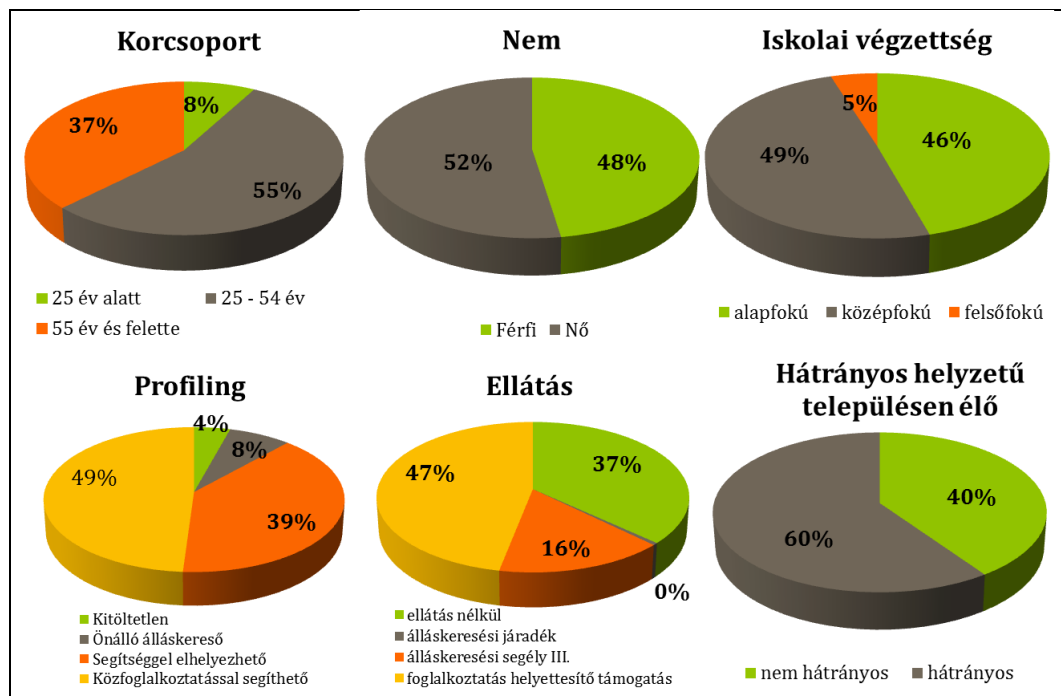
1. TÁBLÁZAT

Ügyintézés megyéje	Nyilvántartott álláskeresők zárónapi száma, fő	Ebből:		Ebből:	
		"Beragadók", megszakításokkal legalább 12 hónapig szerepelt a nyilvántartásban az elmúlt 18 hónapban, fő	"Beragadók" aránya, %	12 hónapig folyamatosan nyilvántartott álláskeresők, fő	Tartós álláskeresők aránya, %
Főváros	20 112	8 734	43,4	6 849	34,1
Baranya	14 023	6 090	43,4	4 138	29,5
Bács-Kiskun	14 839	6 050	40,8	4 305	29,0
Békés	11 546	4 145	35,9	2 775	24,0
Borsod-Abaúj-Zemplén	37 110	16 068	43,3	10 195	27,5
Csongrád	8 908	3 246	36,4	2 179	24,5
Fejér	8 729	3 516	40,3	2 321	26,6
Győr-Moson-Sopron	3 030	788	26,0	642	21,2
Hajdú-Bihar	24 728	10 953	44,3	7 525	30,4
Heves	11 499	4 785	41,6	2 820	24,5
Jász-Nagykun-Szolnok	15 736	6 494	41,3	4 147	26,4
Komárom-Esztergom	5 112	1 614	31,6	1 095	21,4
Nógrád	11 458	5 817	50,8	3 942	34,4
Pest	22 974	11 089	48,3	8 419	36,6
Somogy	14 168	5 941	41,9	3 635	25,7
Szabolcs-Szatmár-Bereg	31 581	11 950	37,8	6 607	20,9
Tolna	6 892	2 841	41,2	1 814	26,3
Vas	4 094	1 490	36,4	1 129	27,6
Veszprém	5 936	2 208	37,2	1 574	26,5
Zala	7 091	2 746	38,7	1 798	25,4
Ország összesen	279 566	116 565	41,7	77 909	27,9

Forrás: NISZ adattár, 2017. június 20-ai zárás adatai

Megyéenként vizsgálva a beragadók számát megállapítható, hogy a legtöbb (10 ezer feletti) ilyen egyént Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Pest és Hajdú-Bihar megyében találjuk, míg arányuk az álláskeresők között a Nógrád, Pest és Hajdú-Bihar megyében volt a legmagasabb. A beragadók országos aránya 41,7%-ot tett ki, országos átlag feletti aránnyal hét megye rendelkezett. 50%-ot meghaladó arányt Nógrád megyében figyelhetünk meg. A legkisebb arányok a nyugati megyékben, Győr-Moson-Sopron (26%) és Komárom-Esztergom (31,6%) megyében realizálódtak, vagyis az álláskeresők kevesebb mint egyharmada tekinthető ezekben a megyékben a regiszterben ragadtnak.

7. ÁBRA: A BERAGADÓK DEMOGRÁFIAI JELLEMZŐI (N=116,6 EZER FŐ)



Forrás: NISZ adattár, 2017. június 20-ai zárás adatai

A beragadók kor szerinti megoszlása a következő: a legnagyobb hányaduk, 54,5%-uk 25-54 év közötti, 37,4%-uk 55 éves vagy afeletti és csupán 8%-uk 25 év alatti fiatal. A nemek szerinti megoszlásban nem figyelhető meg jelentős különbség, 52,5%-uk nő és 47,5%-uk férfi. 45,6%-uk legfeljebb 8 általános iskolai, 49,5% középfokú végzettséggel rendelkezik, és csupán 4,9% rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel. A nyilvántartásban ragadt állás keresők jelentős hányada 48,9%-a a 3-as profiling kategóriába tartozik, vagyis a közfoglalkoztatással segíthetők csoportjába sorolták, míg szintén egy szignifikáns csoport, 39,3%-uk a segítséggel elhelyezhető csoportba tartozik. Az önálló állás keresők közé 7,5%-uk sorolódott. A beragadó egyének közel fele foglalkoztatást helyettesítő támogatásban, több mint harmaduk semmilyen pénzügyi ellátásban nem részesül, és 16%-uk nyugdíj előtt állók állás keresési segélyére jogosult. Továbbá a beragadt állás keresők 59,7%-a él hátrányos helyzetű településen.

A beragadók összetétele eltérést mutat a teljes állás keresői állomány (279,6 ezer fős) összetételétől. Közel fele akkora arányban képviseltetik magukat a fiatalok a beragadók között, mint az állás keresők esetében. Nagyobb eltérés figyelhető meg az idősök vonatkozásában is, az állás keresők 23,9%-a 54 év feletti, míg a beragadók között 37,4% az arányuk. Az állás keresők között nagyobb arányban vannak ellátásban nem részesülők és állás keresési járadékosok, míg a beragadók között az FHT-sok dominálnak és 16%-uk nyugdíj előtt állók segélyében részesül. A profiling kategória szerint is jobb helyzetben vannak az állás keresők, 63,1%-uk önállóan vagy segítséggel elhelyezhető, ugyanakkor a beragadók 47%-a helyezhető el segítséggel vagy önállóan. A megszerzett legmagasabb iskolai végzettség és a lakóhely hátrányos besorolása tekintetében meglepően nem találunk különbséget a két csoport között.

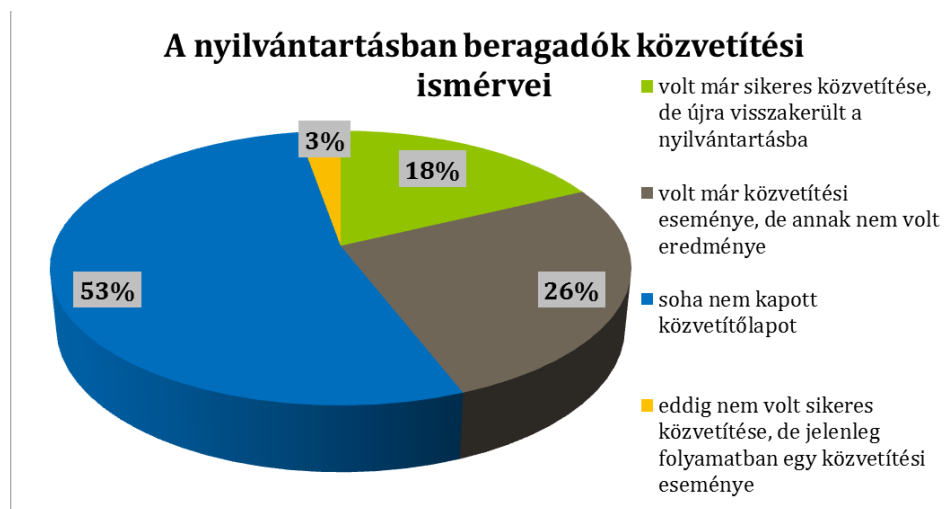
Az adatok tehát arra utalnak, hogy a beragadók összetétele a foglalkoztathatóság szempontjából kedvezőtlenebb mind az állás keresőkhöz mind az ILO munkanélküliekhez képest.

Kiken segít és kiken nem az NFSZ legfontosabb, a munkaerőhiányra közvetlenül reagáló szolgáltatása, a közvetítés?

Tovább vizsgáltuk a beragadt álláskeresőök 116,5 ezer fős csoportját aszerint, hogy a vizsgálat időpontját megelőző 18 hónapban milyen közvetítői szolgáltatásban részesültek a munkaügyi szervezettől. A vizsgált célcsoport 80%-ára (92,5 ezer főre) igaz az, hogy 2015. december 20-a óta (vagyis a vizsgálatot megelőző 18 hónapban) vagy nem kaptak közvetítőlapot, vagy ha volt is közvetítésük (akár nem támogatott, akár támogatott állásra) közvetítésük nem vezetett eredményre. A beragadt csoport szignifikáns hányada, négy-ötöde tehát nem mozdult ki a regisztrációból az eltelt 18 hónap alatt, még közfoglalkoztatásra vonatkozó sikeres közvetítésük sem volt. Ez az összes álláskereső éppen harmadát jelenti.

A közvetítést nem kapott vagy sikertelen közvetítési eseménnyel rendelkező beragadt álláskeresők szociodemográfiai jellemzői nem túl jelentős mértékű, de figyelemre méltó eltéréseket mutatnak az összes beragadt álláskereső összetételéhez képest. A többség, 25-54 éves korcsoportba tartozik, 53%-uk nő. A középfokú végzettségűek dominanciája esetükben valamelyest magasabb (54%). Ami még érdekes, hogy a profiling összetételben a közfoglalkoztatással elhelyezhető és a segítséggel elhelyezhető között látható néhány százalékpontos arányeltolódás az utóbbiak javára. Esetükben 44%-uk él nem hátrányos helyzetű településen és 56% hátrányos helyzetű településen.

8. ÁBRA



Forrás: NISZ adattár, 2017. június 20-ai zárás adatai

A közvetítési eseményeket górcső alá véve megállapítható, hogy 20,9 ezer főnek (18%) volt már sikeres közvetítése, ám ezt követően újra visszakerültek a nyilvántartásba. A beragadtak csoportjának 53%-át országosan 61,9 ezer főt a munkaügyi szolgálat egyáltalán nem próbálta meg kiközvetíteni sem támogatott foglalkoztatásba (beleértve a közfoglalkoztatást is), sem pedig az elsődleges munkaerőpiacra, hiszen ez esetben lett volna legalább egy közvetítési eseményük. A beragadó 116,5 ezer főnek a 26%-át teszik ki azok, akiket próbált már a foglalkoztatási szolgálat kiközvetíteni, de a közvetítés sikertelen lett. Ez abszolút számban 30,6 ezer főt jelent. További 3%-uknak még folyamatban van a közvetítése, tehát közvetítőlapot adtak ki a részükre, de az elemzés időpontjában még nem volt ismert ennek az eredménye.

2. TÁBLÁZAT

2017. június 20-án a nyilvántartott álláskeresők közül azok száma, akik az elmúlt 18 hónapban legalább 12 hónapig szerepeltek a nyilvántartásban, fő					
<i>Nyilvántartás megyéje</i>	<i>Nyilvántartott álláskeresők száma</i>	<i>A megelőző 18 hónapban legalább 12 hónapig szerepelt a nyilvántartásban (beragadó)</i>	<i>Ebből:</i>	<i>Ebből:</i>	
			<i>A megelőző 18 hónapban nem kapott közvetítést vagy a közvetítése nem vezetett eredményre</i>	<i>Egyáltalán nem kapott közvetítőlapot</i>	<i>Csak sikertelen közvetítése volt</i>
Főváros	20 112	8 734	8098	4983	3115
Baranya megye	14 023	6 090	4658	3488	1170
Bács-Kiskun megye	14 839	6 050	4988	2647	2341
Békés megye	11 546	4 145	3131	1668	1463
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	37 110	16 068	12014	9270	2744
Csongrád megye	8 908	3 246	2675	972	1703
Fejér megye	8 729	3 516	2706	1287	1419
Győr-Moson-Sopron megye	3 030	788	722	427	295
Hajdú-Bihar megye	24 728	10 953	8813	6192	2621
Heves megye	11 499	4 785	3536	2101	1435
Jász-Nagykun-Szolnok megye	15 736	6 494	4956	2872	2084
Komárom-Esztergom megye	5 112	1 614	1282	731	551
Nógrád megye	11 458	5 817	4469	3577	892
Pest megye	22 974	11 089	10039	8089	1950
Somogy megye	14 168	5 941	4432	3667	765
Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	31 581	11 950	8500	5193	3307
Tolna megye	6 892	2 841	2161	1449	712
Vas megye	4 094	1 490	1321	934	387
Veszprém megye	5 936	2 208	1822	1275	547
Zala megye	7 091	2 746	2182	1128	1054
Országos összesen	279 566	116 565	92505	61950	30555

Forrás: NISZ adattár, 2017. június 20-ai zárás adatai

A 30,6 ezer, 2017. június 20-án a nyilvántartásban szereplő, a megelőző 18 hónapban sikertelenül kiközvetített, álláskereső egyénre átlagosan 1,8 sikertelen közvetítés jutott. Ebből 16 ezer fő az, akinek a közvetítését az álláskereső utasította vissza, a foglalkoztató általi elutasítás miatt sikertelen közvetítésben érintettek száma pedig 19,6 ezer fő, míg a meghíúsulás miatti eredménytelen közvetítéssel érintett álláskeresők száma 2,4 ezer fő.²⁸ Az egyén általi elutasításnál a legnagyobb hányadban az egészségi okok állnak 36,4%-kal, a következő legnagyobb aránnyal, 34,2%-kal az indok nélküli elutasítás áll. A foglalkoztatói elutasítások között az egészségügyi okok szintén magas aránnyal (34,9%) szerepelnek, 39,0%-os az álláshelyet már betöltötték indok és még ki kell emelni a 30,8%-os indok nélküli elutasítást is. A meghíúsulások között szignifikáns részesedése van annak az indoknak, hogy az álláskereső nem jelent meg a behívás helyén (44,2%).

A sikertelenül közvetített egyéneknek a 72,1%-át próbálták meg – sikertelenül - kiközvetíteni a közfoglalkoztatás valamely eszközére, 41,6%-ukat nyílt piaci állásra (is).

²⁸ Egy álláskereső több elutasítás, meghíúsulási okban is érintett lehet, hiszen több közvetítőlapot is kaphatott.

Enyhíthető-e a munkaerőhiány a beragadó álláskeresők aktivizálásával?

Nehéz megbecsülni annak a csoportnak a nagyságát, amely a munkaerő-felvétel szerint tartós munkanélküli, és az NFSZ regisztráció szerint pedig beragadó. Joggal feltételezhetjük, hogy a gazdaságilag elmaradottabb területeken – az aktív eszközök helyi munkaerőpiacon betöltött jelentős szerepével magyarázható – magasabb regisztrációs hajlandóság miatt, a gazdaságilag fejlett területeken pedig az álláskeresők gyenge foglalkoztathatósága miatt a két állomány szer mélyi átfedése jelentős. Ugyanakkor a regisztrációban szereplő álláskeresők összetétele kedvezőtlenebb az elhelyezkedési esélyek szempontjából, mint a munkanélkülieké, legalább harmaduk alacsony munkakeresési aktivitási szinttel jellemezhető (a munkaerő-felmérés definíciója szerint inaktívak), s összetételükben is a kedvezőtlenebb munkaerő-piaci jellemzőik dominálnak (idősebbek, alacsonyabb végzettséggel rendelkeznek, jobban koncentrálnak a gazdaságilag hátrányosabb térségekbe).

Az álláskeresők összetételének „romlásához” a széles merítésű közfoglalkoztatás közvetlenül is hozzájárult: az egyik oldalról a jobb elhelyezkedési esélyekkel rendelkezőket rettentette el a regisztrációtól²⁹, a másik oldalról a legrosszabb elhelyezkedési eséllyel rendelkezők beáramlását vontta maga után.

A nyilvántartott álláskeresők állományának összetétele nagymértékben befolyásolja az állami foglalkoztatáspolitikai munkaerőhiány mérséklése terén elérhető eredményességét.

2017. június 20-i nyilvántartás szerinti 279,6 ezer álláskereső közül 116,6 ezer beragadó, azaz a vizsgálatot megelőző 18 hónapból legalább 12 hónapot a regisztrációban töltött. Az átlagot meghaladó a beragadók száma és aránya Budapesten és Pest megyében is, ami arra utal, hogy a regiszterben találunk olyan lokalitásokat, ahol a beragadó álláskeresők elhelyezkedése, illetve kiközvetítése nem ütközhetne akadályba.

A közvetítések, illetve a sikertelen közvetítések magas aránya nagyrészt a közvetítések alapjául szolgáló munkáltatói igények (az üres álláshely bejelentések) alacsony számával magyarázható. Jóllehet a törvényi szabályozás a munkáltatók számára előírja az üres álláshelyek bejelentésének kötelezettségét, szankciók hiányában, illetve a bejelentések elmaradásának következmények nélkül maradása miatt a munkáltatók legtöbbször akkor jelentik be az igényeiket, ha a foglalkoztatáshoz támogatást is remélnek, vagy a foglalkoztatás bejelentés köteles³⁰. A közvetítések elmaradását magyarázhatja az is, hogy az ügyfeleket jól ismerő munkaügyi szakember a várakozása szerint sikertelen közvetítést a szervezet jó megítélése érdekében mellőzi.

Az elemzés során ugyanakkor megállapíthattuk, hogy a beragadók csoportjának (116,6 ezer fő) négy-ötödére (az összes regisztrált álláskereső harmadára) igaz az, hogy a megelőző 18 hónapban vagy egyáltalán nem kaptak közvetítőlapot (62 ezer fő) vagy ha volt is közvetítésük (akár nem támogatott, akár támogatott állásra) közvetítésük nem vezetett eredményre (30,6 ezer fő). A beragadók és a nem, illetve sikertelenül közvetített beragadók összetételének elemzése arra a körülményre mutat rá, hogy az iskolai végzettség, illetve a lakhely alapján az előbbieket (a közvetítettek) kedvezőtlenebb elhelyezkedési esélyekkel rendelkeznek, mint az utóbbiak (azok, akiket nem, vagy sikertelenül közvetítettek). Az empirikus tapasztalatok alapján a sikertelen közvetítések hátterében az esetek egy jelentős részében a regisztrációhoz kötődő (pl. ellátás, vagy különféle önkormányzati szolgáltatások igénybevételének lehetősége) előnyök realizálása mellett a megélhetést biztosító alkalmi és feketemunkák többé-kevésbé rendszeres végzése áll.

²⁹ A nemzetközi szakirodalomból ismert hatás nagyságát hazai kutatások nem vizsgálták.

³⁰ Külföldi állampolgárok foglalkoztatása a vonatkozó szabályok szerint engedély köteles.

A másik fontos, további elemzésre és intézkedésre sarkalló jelenség az egészségügyi okok miatt beragadók magas aránya. A munkavégző képességet erősen korlátozó, de időszakonként és intenzitásban is nagyon változó korlátozottság kiterjedtsége, területi koncentrálttsága a pilot közfoglalkoztatási programban kipróbált egészségügyi-, szociális és mentális foglalkoztatási programok kiterjesztését sürgeti.

Az elemzés azt a narratívát erősíti, hogy az álláskeresői nyilvántartás a jelenlegi körülmények között sokkal inkább a gazdasági aktivitás előszobája, mint az elsődleges munkapiac erőforráspufferje. Az állományban a vizsgálat idején legnagyobb arányban olyanok tartózkodtak, akiknek a közvetítésen túlmutató segítségre van szükségük ahhoz, hogy tartósan az elsődleges munkapiac foglalkoztatottjává válhassanak. Annak ellenére, hogy az álláskeresők egy jelentős csoportja - több tízezer ember - jelenleg a nyilvántartottak álláskeresők számát gyarapítja, valójában az egészségügyi és szociális ellátórendszer ügyfeleként tehetne szert olyan képességekre és készségekre, amelyek a majdani munkaerő-piaci részvételüket tennék lehetővé.

MÁNDI ANITA

JOB HOPPING ÉS A TUDÁSVÁLLALATOK

Bevezetés

Az IT szakemberek jelenlegi munkaerő-piaci helyzetével foglalkozó üzleti, gazdasági lapok és weboldalak cikkei alapján elmondhatjuk, hogy napjainkban igen elterjedt jelenségnek számít, hogy mérnök-informatikus diplomával egy pályakezdő biztosan el tud helyezkedni, sőt válogathat a munkalehetőségek között. Jelentősen megnőtt az olyan kiváló IT szakemberek iránti igény a munkaerőpiacon, akik magas színvonalú munkájukkal valóban értéket jelentenek a vállalatok számára.

Az IT iparág rendkívül gyorsan fejlődik, így az ebben a szektorban dolgozó szakembereknek folyamatosan fejleszteniük kell magukat, hogy tudásuk ne évviljon el. Ezenkívül az utóbbi időben az is fontos kritériummá vált, hogy az IT szakember a szakmai tudása mellett tudjon csapatban dolgozni. Továbbá fontos a jó adaptációs képesség, de nem elég csak nyitottnak lenni, keresni kell az új dolgokat. Ezért nélkülözhetetlenek a kreativitás, a motiváltság és az új ötletek.

Mindezzel összefüggésben kialakult ebben a szektorban egy különleges jelenség, amely főként negatív vonzatairól lett ismert, és ez a **job hopping**.

A szakmai kihívásokra adott válasz az ún. **tudásvállalatok** működtetése. Ezekre jellemző, hogy befektetéseik nagy része a dolgozókat célozza speciális képzések útján. És éppen ezért amikor egy ilyen tudásmunkás hagyja el a vállalatot, az különösen nagy veszteséget jelent. Ellenben, ha ez a „tudásátfolyás” egy körforgássá alakul a vállalatok között, akkor lehetnek jótékony hatásai is, mint például az újabbnál újabb technológiák kifejlesztése a tudás megosztása által.

A job hoppingnak tehát kimutathatók pozitív hatásai is, alapvetően mégis az a legtöbb vállalat célja, hogy megtalálja a megoldást az „ugrándozó” alkalmazottak számának visszaszorítására.

A job hopping jelenség

A job hopping és a spillover hatás

A job hopping szó szerint azt jelenti, hogy a munkavállalók ugrálnak egyik munkahelytől a másikig, és teszik ezt viszonylag rövid időn belül – átlagosan 1-1,5 évente – ebből adódóan nem kötődnek túlságosan egyik vállalathoz sem. Azzal, hogy átpártolnak egy másik céghez, **kiviszik a vállalatból a tudást**, amivel rendelkeznek. Ennek externális következménye a spillover (tömegűrlő) hatás, egy olyan tudásátadás, amelynek során a dolgozót megszerző vállalatnak nem kell fizetnie az áthozott ismeretekért. Így ez nem jelent piaci tranzakciót, vagyis nincs semmilyen szerződéses kapcsolat a küldő és a fogadó fél között.

Az információhalmazt, amely ilyen formában áramlik a vállalatok között **tacit tudásnak** nevezzük. Ennek a „kimondatlan” tudásnak a lényege az emberek fejében és tapasztalati tudásában rejlik, és nehezen formalizálható.

Mándi Anita HR adminisztrátor, Sony Europe Corporation.

Szervezetek különböző reakciói a tudásátvitelre

A cégeknek reagálniuk kell ezekre a tudáskiáramlásokra, és a legtöbb vállalat a róla alkotott pozitív kép megteremtésével próbál tenni ellene. Továbbá megpróbálnak pereskedéssel határozottan és szigorúan fellépni azok ellen, akik átviszik az információkat konkurens vállalatokhoz vagy saját vállalkozást indítanak hasonló tevékenységgel. Azok az alkalmazottak, akik így tesznek, azért foghatók perre, mert egyrészt nyilvánosságra hozzák a szervezet know-how-ját, másrészt megsértik szellemi tulajdonát (pl. szabadalmi, formatervezési, szerzői jogát), így károsítva meg a vállalatot.

Nehéz meghatározni, hogy egy adott szabadalmazott eszköz megváltoztatását vagy az a köré tervezést milyen mértékben értékelik visszaélésnek, amíg nem hoztak ítéletet az ügyben. Eléggé bonyolult eldönteni, hogy valójában visszaélés történt-e az adott védett ismerettel (know-how) vagy szabadalommal kapcsolatban. Sokszor előfordul, hogy sikeres üzleti tevékenységet folytató vállalkozók úgy indították el saját vállalkozásukat, hogy előtte az egyik konkurens cégnél alkalmazottak voltak, ahol beleláttak a folyamatokba, technológiába, kitapasztalták annak előnyeit és hátrányait, majd saját maguk létrehozták annak egy továbbfejlesztett, javított változatát, és arra építve saját vállalkozást indítottak. Ez komoly veszteségeket okoz azoknak a cégeknek, amelyek beruháztak ezeknek a dolgozóknak a képzésébe, és korábbi kutatási és fejlesztési beruházások is őket terhelik, valamint az „ellopott” technológiával a versenytársak, csökkentik eredményeiket vagy akár ki is szoríthatják őket a piacról.

Azok a cégek, amelyek a kutatás és fejlesztésbe, azaz a dolgozóik tudáslétrehozó tevékenységeibe befektetnek, **kockáztatják, hogy elvesztik ezt az értéket**, amikor az adott dolgozó elhagyja a vállalatot. Más szempontból nézve azonban **a gazdaság számára akár hasznos is lehet az externália ilyen formája**, mivel a cégek közötti vándorlás alapvetően **tudásmegosztással** jár, amely a technológiai fejlődést is felgyorsíthatja.

Negatív hatásnak tekinthetjük, ha fennáll a lehetősége, hogy a forrásvállalat elveszti az értékes erőforrást, amikor a munkavállaló elmegy, és ez lényegében a rivális céget gazdagíthatja. Ez az említett rivális cég szemszögéből viszont egy pozitív externális hatás. A spillover probléma bizonyos módszerekkel csökkenthető vagy kiküszöbölhető, például magas bérekkel, részvényopciókkal, versenytilalmi megállapodással a munkavállalói szerződésekben. Ezek azonban nem feltétlenül jelentenek megoldást. Fallick és társai (2006) a témában végzett kutatásai során kimutatták, hogy a magánvállalkozói ambíciókkal rendelkező dolgozók számára nem annyira értékes a csak pénzbeli jutalmazás, továbbá a szerződéseken és a kedvezményeken keresztül nem oldható fel tökéletesen a munkaerőpiacon fellelhető eltulajdonítási veszély.

Egyesek úgy vélik, hogy a job hopping, azaz a magas munkaerő-mobilitás externális hatása a jövőben **a humántőke beruházások csökkenéséhez fog vezetni**, hiszen így az emberi tőkébe való beruházás nem feltétlenül térül meg.

A Szilícium-völgy és job hopping az IT szektorban

A Szilícium-völgy San Franciscótól délre található, nevét a helyben gyártott szilíciumalapú chipokról kapta, amelyeket meglehetősen nagy számban gyártottak és gyártanak ma is. Itt van ma is az informatikai csúcstechnológia központja. Kutatók kimutatták, hogy a régió ipari szerveződésének két különleges jellemzője eredményezte a folyamatos és magas szintű innovációt az informatikai cégeknél:

- Az első jellemző, hogy a számítógép rendszereket gyártó vállalatok olyan független beszállítók hálózatára támaszkodnak, amelyek arra specializálódtak, hogy a legfris-

sebb technológiai fejlesztéseket szabványos, könnyen beépíthető részegységekbe foglalják.

- A második jellemző a technikailag magasan képzett munkavállalók gyors mozgása a cégek között a régióban.

A kutatók szerint **a tudás elfolyása akadályozza az innovációt** azzal, hogy csökkenti az emberi tőke megtérülését. A jól értesült alkalmazottak magas mobilitási aránya **sokat emel a munkáltatók költségein**. E többletköltség elkerülése érdekében a munkáltatók lépéseket tesznek a job hopping visszaszorításaért. Még akkor is, ha az agglomerációs gazdaság társadalmi előnyei magasabbak is, mint a költségei.

Az **agglomerációs gazdaság** azt jelenti, hogy a gazdasági tevékenységek során a vállalatok, illetve a tevékenységek egymáshoz közeli elhelyezkedéséből fakadó költségmegtakarítások vagy más gazdasági előnyök származnak. Az agglomerációs gazdaság további előnyei közé sorolható például az igen erősen specializált munkaerő, mely által könnyű és rendkívül gyors a vállalatok dolgozói közötti információ vagy alkalmazotti csere. A Szilícium-völgy azért különleges, mert ugyanazon iparágon belül rengeteg cég tömörült egy területre, melyet a tudományos környezet nagyban elősegített (pl.: egyetemek).

A munkaerő magas vándorlási aránya és az általuk átvitt tudás és tapasztalat a cégek között, valamint a számítógépgyártás moduláris mivolta együtt eredményezték a térségben a job hopping jelenség kialakulását. Egyértelműen megállapítható, hogy a számítógépgyártással foglalkozó cégek dinamikus fejlődésének hajtómotorja a **moduláris design**, azaz, hogy a termék megrendelői csak bizonyos szabványokat határoznak meg, de nem mondják meg konkrétan, hogy egy-egy eszköz hogyan legyen felépítve. Ezzel teret engednek a kutatóknak, hogy saját eljárásokat, technológiát fejlesszenek ki, majd a megrendelő kiválasztja a legjobbat és a kiválasztott cég a tömeges gyártáshoz felveszi a versenytársak dolgozóit is. A földrajzi távolságok csökkentésével a szállítási és kommunikációs költségek jelentősen mérséklődnek, de ez nem feltétele az agglomerációs gazdaságnak, mivel napjainkban az infokommunikációs eszközök használatával az egymástól távoli vállalkozások is hatékonyan együtt tudnak működni.

A már idézett kutatási eredmények azt mutatják, hogy az IT szektorban dolgozók **mobilitási rátája magasabb** a Szilícium-völgyben, mint a nagyvárosi IT cégek esetében. Ahhoz, hogy ilyen típusú foglalkoztatás jöhessen létre, jelentősen hozzájárulnak a **versenytilalom** tekintetében más térségekhez képest **megengedőbb kaliforniai törvények**.

Az a fajta különleges mobilitási mintázat, amely fennáll az IT szektorban dolgozókra, nem vonatkoztatható az ugyanezen a helyen, de más iparágban dolgozókra. Különleges mobilitási mintázat alatt azt értem, hogy az IT szektoron belül minden gond nélkül felmondhatnak és munkát vállalhatnak egy másik vállalatnál, mivel szakmai tudásuk mindegyik IT cégnél egyaránt megfelelő, különösen a Szilícium-völgyben, ahol a már említett modularitás miatt (megrendelők által meghatározott fix ki- és bemeneti elvárások, de szabadon választható belső, technológiai megoldások) könnyű egy másik IT szervezetnél elhelyezkedni a szakembereknek.

A tudásvállalatok

Karl Erik Sveiby (2001) szerint a tudásvállalatoknál a legtöbb dolgozó magasan képzett, igen tanult szakember, ők a **tudásmunkások**. Ezeknek a vállalatok jellemzően több és értékeőbb szellemi tőkével rendelkeznek, mint dologi eszközzel. A tudásszervezetben az értékteremtés folyamata elsősorban az immateriális erőforrások felhasználásával történik. Tipikus példaként említhetők a tudásvállalatokra a tanácsadó cégek, a pénzügyi szektorban tevékenykedő egyes vállalatok, a gyógyszergyártó és fejlesztő vállalatok, és a jelen írás témájául is szolgáló IT szektor

vállalatai. Ezeknek a vállalatoknak folyamatosan küzdeniük kell a tudásmunkásaik minél hatékonyabb megtartási stratégiájáért, mert az emberitőke-befektetéseik megtérülésére annál nagyobb esély van, minél hosszabb ideig a cég alkalmazásában marad a munkavállaló. Továbbá abban az esetben, ha ez az alkalmazott átmegy valamelyik konkurens céghez, esetleg tudásával előnyösebb piaci pozícióba hozhatja a másik vállalatot.

Munkavállalói kockázatok a tudástőkébe való befektetés során

Azt, hogy a vállalatok mennyi képzést kínálnak munkavállalóiknak, az befolyásolja, hogy mennyivel fokozható a termelékenységük, és mennyire valószínű, hogy miután kiképezték őket, megmaradnak a vállalatnál. Az alkalmazottaknak ajánlott bér szintjének és ütemezésének megválasztásában a vállalatnak három feltételt kell teljesítenie:

- nem vállalhat magára nagyobb jelenértékű bér- és képzési kiadásokat, mint amekkora a dolgozók által teremtett értéktöbblet – figyelembe véve a különböző időszakokat,
- olyan bért kell kínálnia, amelynek jelenértéke legalább akkora, mint az alternatív munkáltatóké,
- valamint olyan képzés utáni bért kell kínálnia, amely elég magas ahhoz, hogy dolgozóit visszatartsa attól, hogy közvetlenül a képzést követően kilépjenek, mert különben elvész a vállalat szakképzési befektetése.

Ideális esetben kölcsönös érdeke mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, hogy megosszák a speciális képzések költségeit, és ezáltal hosszútávra szóló munkaviszonyt alapozzanak meg.

A belső munkaerőpiac

A toborzási költségek visszaszorítására a munkáltatók meghirdethetnek pozíciókat bizonyos kikötésekkel is (pl.: kötelező felsőfokú végzettség). Néhány vállalatnak könnyen lehet alacsonyabb a dolgozók felvételével, képzésével és foglalkoztatásával járó összköltsége akkor, ha felvételi normákat alkalmazna, mint ha azonnal a pályázók jellemzőinek alaposabb, személyes vizsgálatára támaszkodna.

A bizonyítványok alapján még nem derülnek ki olyan személyes jellemzők, amelyek szintén döntő fontosságúak lehetnek egy munkakör betöltéséhez, mint például a megbízhatóság, motiváltság, becsületesség. Ez arra készteti a vállalatokat, hogy csak az alacsonyabb szintekre vegyenek fel dolgozókat, és a magasabb szintű munkaköröket a vállalaton belül töltsék be olyanokkal, akiknek jellemzőit más munkaterületeken már alaposan megfigyelték. Ezzel **belső munkaerőpiacot** alakítanak ki. Az alacsony beosztásba felvett dolgozók munkakörei eléggé csekély felelősséggel járnak ahhoz, hogy egy rossz munkavállaló miatt ne keletkezhessen túl nagy kár a vállalatnál, viszont esélyt adnak arra, hogy megfigyelhessék a felvett munkavállalók tényleges termelékenységi jellemzőit, így ez alapján eldönthetik, hogy ki maradjon a vállalatnál, illetve milyen gyorsan és milyen magasra léptessék elő.

A legnagyobb valószínűséggel azok a vállalatok döntenek úgy, hogy a belső munkaerőpiac igénybevételenek több haszna van, mint költsége, amelyeknél a felsőszintű dolgozóknak sok olyan vállalatspecifikus ismerettel és gyakorlattal kell rendelkezniük, amelyet munkavégzés során tanulással évek alatt lehet csak megszerezni.

Ehrenberg és Smith (2003) szerint a belső munkaerőpiac általában erősíti a munkavállalók kötődését a vállalatukhoz, mivel tudják, hogy magasabb szintű munkakörökhöz vezető belső pálya áll előttük.

Szakmai munkaerőpiac

A munkavállalókba a képzésekkel befektetnek, és ezt a befektetést a vállalatok meg is szeretnék tartani. Claydon és társai (2004) a versenymoddal alkalmazásával azt feltételezik, hogy az új munkavállalók úgy mennek el egy adott vállalathoz, hogy rendelkeznek a munkához szükséges tudással. A valóságban azonban sok képességet, tudást csak gyakorlati tapasztalattal tudnak megszerezni. A képzéseket a humán tőkébe való befektetésnek tekintik, amely később a termelékenység mértékének növekedésével és magasabb bérekkel járnak. A képzés alatt felmerülő munkáltatói költségek közül a legjelentősebb a képzés alatt lévő munkaerőnek a termelésből való kiesése jelenti. De felmerülnek még ezen kívül a képzéssel kapcsolatos közvetlen költségek és például a munkabér, amely a vállalati oktatáson résztvevő alkalmazottakat ugyanúgy megilleti, mintha produktívan dolgoznának.

Azonban a képzés után a munkáltató azt szeretné, ha megtérülne a befektetése bizonyos idő elteltével, és abban az esetben valószínűbb a megtérülés, ha a munkavállaló huzamosabb ideig a vállalatnál marad. Minél nagyobb befektetésről beszélünk, valószínűleg annál hosszabb lesz a megtérülési idő is. A munkáltatók befektetései megtérülhetnek akkor is, ha rövid ideig foglalkoztatják a munkavállalót ugyan, de ezalatt az idő alatt a munkája során létrehozott érték nagyobb a szervezet számára, mint a képzésébe befektetett összeg.

A **szakmai munkaerőpiacok** akkor jelennek meg, ha a munkavállalók **átvihető képességekkel** és tudással rendelkeznek. Ez a fajta munkaerőpiac összhangban van a versenymoddal abból a szempontból, hogy a munkavállaló már rendelkezik azzal a tudással, amely szükséges az új munkájának elvégzéséhez.

Viszont sok esetben a munkáltató igényt tart **vállalatspecifikus** tudásra is, amire külön képzéseket szerveznek, és ezek növelik a munkavállaló értékét a munkáltató berkein belül. Nem elhanyagolható szempont az sem, hogy a munkavállalót maradásra ösztönzi. Azért lehet szükség a vállalatspecifikus tudásra, mert egyedi technológiát vagy nem-sztenderd folyamatokat alkalmaznak. Ezen ismeretek elsajátítása külön képzéseket igényel, ezért a megszerzett tudás nem hordozható, azaz más vállalatnál nem hasznosítható.

A vállalatspecifikus tudást igénylő munkák kialakítása jelentős alapot ad a foglalkoztatás tartóssá tételére. Mivel a munkavállalók ismerik a belső rendszereket és folyamatokat, könnyebb velük betölteni az üres pozíciókat, ami növeli a munkavállaló és a munkáltató egymásra utaltságát, ezáltal a munkavállaló tudása, képességei csak részben eladhatók a munkaerőpiacon.

A vállalatok különböző belső szabályozásokat alakítanak ki a dolgozók megtartásának céljából, ilyen például a rangidősség alapú bérezés. Azokban a helyzetekben, ahol a munkaerő pótlása költséges, ott a rangidősségi alapon fizetett plusz bérköltség alacsonyabb lehet, mint a fluktuáció költsége. Borjas (2013) szerint azzal, hogy egy dolgozó rangidősséget szerez a vállalatspecifikus tudás felhalmozásával, csökken annak a valószínűsége, hogy el akarja hagyni a munkáját.

Irodalomjegyzék:

- Agarwal, R. - Ganco, M. - Ziedonis, R. H. (2009): Reputations for toughness in patent enforcement: implications for knowledge spillovers via inventor mobility. *Strategic Management Journal*, Vol. 30, No. 13, December, pp. 1349–1374.
- Balla Zsolt (2015): Egyből a kettőre. <http://ivsz.hu/wp-content/uploads/2016/02/Forbes-Kod-IT-fizetesei.pdf> (Letöltve: 2017. április 10.)
- Barna Eszter (2016): A munkavállaló a munkáltatói márka leghatékonyabb kommunikátora <https://www.hrportal.hu/hr/a-munkavallalo-a-munkaltatoi-marka-leghatekonyabb-kommunikatora-20160411.html> (Letöltve: 2017. április 17.)
- Borjas, G. J. (2013): *Labor Economics*. Sixth edition, McGraw-Hill/Irwin, Boston. pp. 350–360.
- Claydon, T. – Holden, L. – Beardwell, I. (2004): *Human Resource Management a Contemporary Approach*. Fourth edition, Pearson Education Limited, Harlow, England. Ch. 4, pp. 115–156.
- Couger, J. D. – McIntyre, S. C. (1987-88): Motivation Norms of Knowledge Engineers Compared to Those of Software Engineers. *Journal of Management Information Systems/Winicr*, Vol.4, No.3.
- Ehrenberg, R. G. – Smith, Robert S. (2003): *Korszerű munkagazdaságtan: Elmélet és közpolitika*. Panem Kiadó, 5. fejezet, 161–195. o.
- Fallick, B. – Fleischman, Ch. A. – Rebitzer, J. B. (2006): Job-hopping in Silicon Valley: some evidence concerning the microfoundations of a high-technology cluster. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 88, No. 3, Augustus, pp. 472–481.
- Galletta, M. (2011): Intrinsic Motivation, Job Autonomy and Turnover Intention in the Italian Healthcare: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Management Research* Vol.3. No.2., Department of Psychology, University of Cagliari, Italy
- Milgrom, P. – Roberts, J. (2005): *Közgazdaságtan, szervezetelmélet és vállalatirányítás*, Nemzeti Tankönyvkiadó, 11. fejezet, 473-508.o.
- Sveiby, K. E. (2001): *Szervezetek új gazdagsága: a menedzselt tudás*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.

CSILLAG MÁRTON – GRESKOVICS BORI – MOLNÁR TAMÁS

A SZAKKÉPZÉSBEN KIMUTATHATÓ NEMENKÉNTI KÜLÖNBSÉGEK MUNKAERŐ-PIACI HATÁSAI

Bevezetés

A nőket a munkaerőpiacon a világ legtöbb országában hátrányos megkülönböztetés éri: ugyanolyan képzettséggel és ugyanabban a munkakörben kevesebbet keresnek és nehezebben jutnak előre, mint férfi társaik. A nemi alapú diszkrimináció az egész gazdaságra nézve káros, mivel ezáltal nem feltétlenül a legmegfelelőbb munkavállalók kerülnek az egyes pozíciókba, ami a vállalatok rosszabb termelékenységét eredményezheti.

A munkaerő-piaci megkülönböztetés egyik legszembetűnőbb formája a horizontális szegregáció, vagyis a szakmák közötti egyenlőtlenség, amelynek következtében kialakulhatnak akár tisztán női illetve férfi szakmák. Ezzel párhuzamosan sok esetben a „férfi szakmának” tekintett foglalkozásokhoz magasabb presztízs és fizetés társul. A horizontális szegregáció hátterében a személyes képességeken és preferenciákon túl számos dolog állhat, például a család és a társadalom elvárásai.

Elemzésünkben a középfokú szakképzésben³¹ részt vevő fiatalokra koncentrálunk, mivel itt a leginkább egyértelmű az iskolai tanulmányok és a munkakör közötti kapcsolat. Emellett szakpolitikai szempontból is fontos csoportról van szó, hiszen ezek a fiatalok már 14 éves korban „szakmát választanak”, és így kialakulnak a későbbi nemek közötti egyenlőtlenségeket befolyásoló mintázatok. Vagyis amennyiben célunk a nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentése, az iskolarendszerbe (is) célszerű lehet beavatkozni.

Ebben a rövid cikkben először azt vizsgáljuk, hogy milyen nemek közötti különbségek fedezhetőek fel a középfokú szakképzésben oktatott szakmák között, majd elemezzük ezek hatását a várható foglalkoztatottságra illetve a keresetekre.

A nemi szegregáció a középfokú szakképzésben

Az Oktatási Hivatal adatai alapján megvizsgáltuk, hogy a 2014-es szakközépiskolákban és szakiskolákban hogyan alakultak a nemi arányok a sikeres vizsgát tevők között szakmánként. Már tanulmányi terület főcsoportra lebontva is feltűnő, hogy hatalmas különbségek vannak abban, hogy milyen szakmákat választanak a fiúk, és milyeneket a lányok. A lányok aránya a matematika, számítástechnika és egyéb természettudományi képzési területeken mindössze 9, a műszaki, ipari és építőipari képzési területeken 8 százalék volt; ezzel szemben az egészségügyi és szociális gondoskodás területén a tanulók 86 százaléka lány, oktatási területen pedig 91 százalék fölött volt a lányok aránya.

Csillag Márton vezető kutató, Greskovics Bori junior elemző, Molnár Tamás elemző, Budapest Intézet.

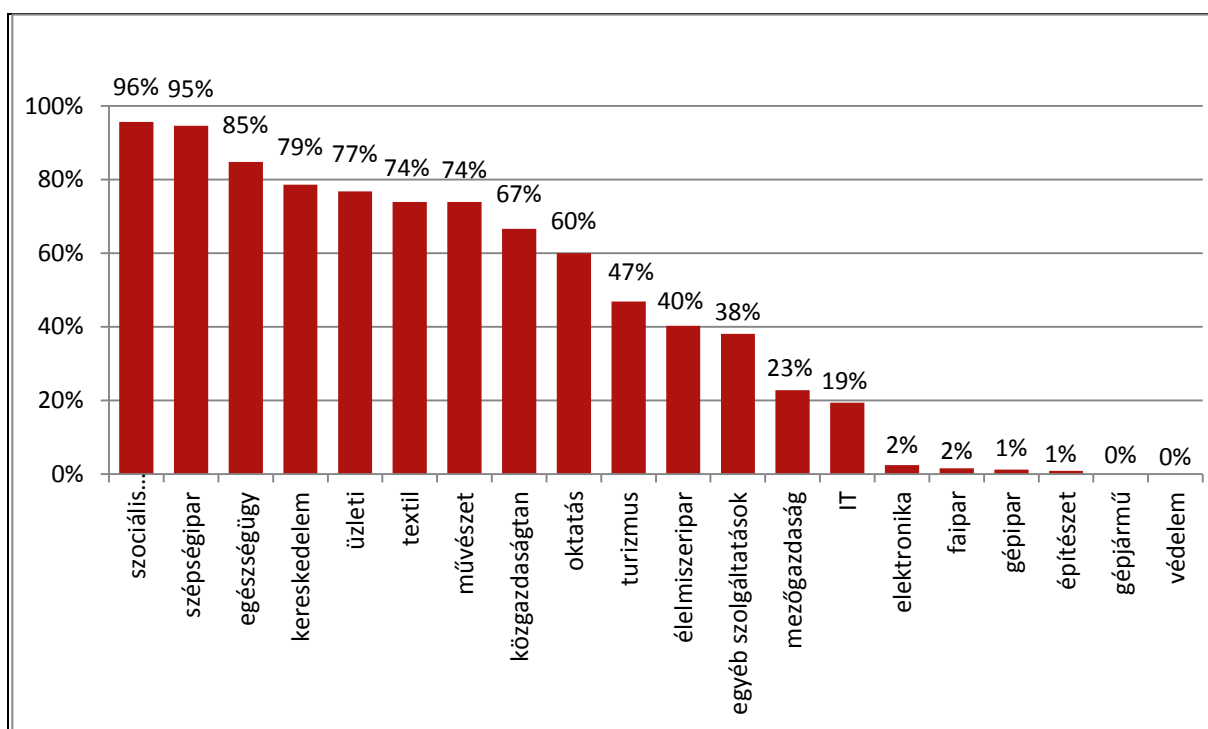
³¹ Magyarországon a 2016/2017-es tanévtől kezdve kétféle középfokú oktatási intézményben zajlik szakképzés: szakgimnáziumokban és szakközépiskolákban, ezek közül mindkettőben lehetőség van érettségi vizsgát tenni a szakképesítés megszerzése mellett. A szakgimnáziumok a korábbi szakközépiskolákból alakultak, míg a mostani szakközépiskolák korábban szakiskolák voltak, amik érettségit nem, csak szakképesítést nyújtottak. Elemzésünkben az Oktatási Hivatal 2014-es adatait vizsgáljuk, így az akkori intézmény elnevezéseket használjuk.

Jelentős eltérések fedezhetők fel a szakközépiskolák és a szakiskolák között is: míg a két fő képzési formában hozzávetőlegesen megegyeznek a nemi arányok a humán, matematikai, mérnöki és agrár területeken, addig a társadalomtudományi és egészségügyi szakterületeken jóval nagyobb az eltérés szakiskolákban, mint szakközépiskolákban.

Hasonló tendenciákat találunk, ha a közelmúltban végzett, a munkaerőpiacra kilépett fiatalokat vizsgáljuk. A Központi Statisztikai Hivatal 2014-es Munkaerő Felmérésének adatai alapján³² látható, hogy jelentős szakadék figyelhető meg a választott képzési területek mentén lányok és fiúk között.

Kizárólag, vagy szinte kizárólag férfiak szereznek érettségi nélkül gépjárművekkel, építéssel, gép- vagy faiparral és elektronikával kapcsolatos szakmákat, míg művészeti, textilipari, üzleti, kereskedelmi, egészségügyi és szépségipari szakmákat főleg nők szereznek szakiskolákban.

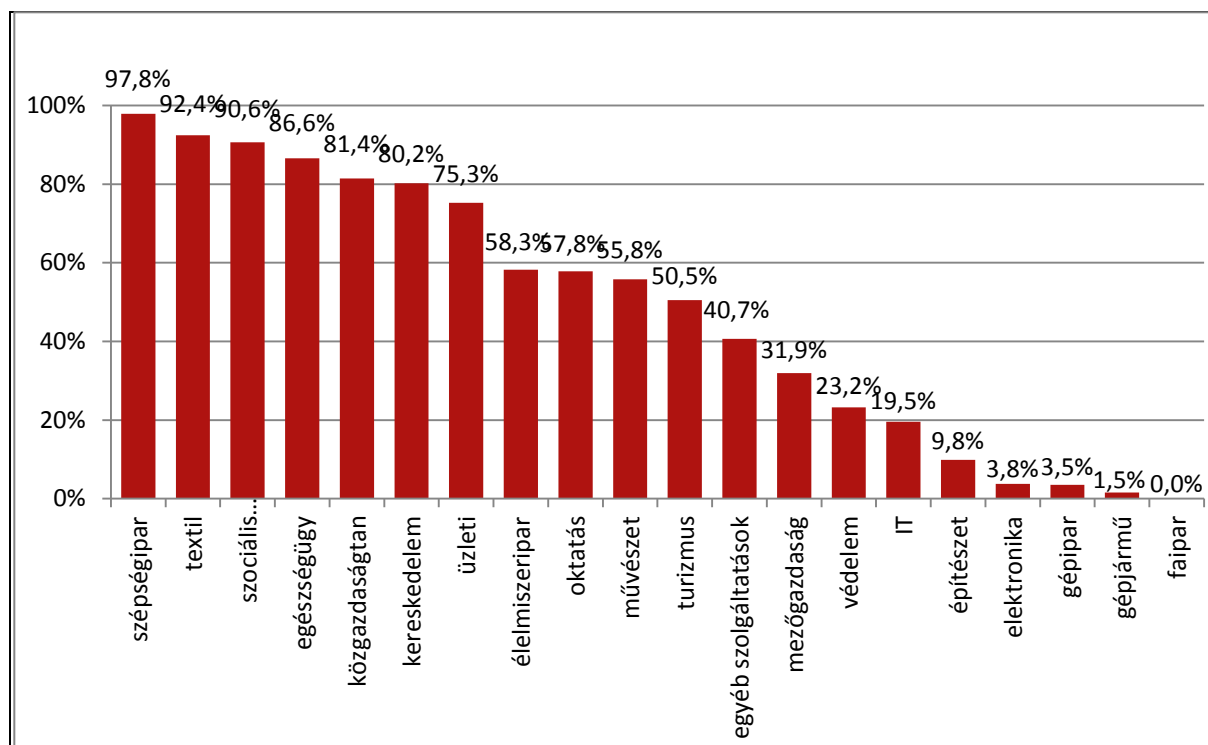
1. ÁBRA: LÁNYOK ARÁNYA AZ ÉRETTSÉGIT NEM ADÓ INTÉZMÉNYBEN SZERZETT SZAKMÁKON BELÜL



Hasonló megosztottság figyelhető meg férfiak és nők között a szakközépiskolákban szerzett szakmák esetében is, kiegészülve a gazdasági és szociális szolgáltatásokkal kapcsolatos szakmákkal, melyek szintén jellemzően női területeknek tűnnek. (2. ábra)

³² Az elemzésben 10575 20-29 év közötti fiatal szerepelt, akiknek legmagasabb befejezett iskolai végzettségük legfeljebb érettségi vagy érettségi nélkül szerzett szakmai végzettség. A KSH Munkaerő Felmérés alapján sok szakma tanulható egyaránt szakiskolában és szakközépiskolában, míg mások jellemzően vagy csak érettségit adó vagy csak érettségit nem adó intézményekben szerezhetők meg. A biztonsági, az IT, a gazdasági és az üzleti szakmákat főleg szakközépiskolában lehet szerezni, míg az élelmiszer- és a textilipari területekhez és az építőiparhoz kapcsolódó szakmák főleg érettségit nem adó intézményekben szerezhetők meg.

2. ÁBRA: LÁNYOK ARÁNYA AZ ÉRETTSÉGIT ADÓ INTÉZMÉNYBEN SZERZETT SZAKMÁKON BELÜL



Munkaerő-piaci következmények: Foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta

Feltételeztük, hogy a jelentős horizontális szegregáció a szakmát szerzők munkaerő-piaci kilátásaira is hatással van, így a szakiskolában és szakközépiskolában szakmát szerzettek között vizsgáltuk a nem és a szakképzettség munkaerő-piaci státuszra gyakorolt hatását. Három foglalkoztatási státusz mentén elemeztük, hogy a nem és a szakterület hogyan befolyásolja a munkaerő-piaci kimeneteket: munkanélküliség, foglalkoztatás és NEET (azok az aktívak, akik nincsenek foglalkoztatva és nem is tanulnak).

Az elemzésből kiderül, hogy a férfiak jelentősen nagyobb arányban foglalkoztatottak mint a nők (a férfiak 76,4%-a szemben a nők 61,7%-ával), és ezzel párhuzamosan a nők nagyobb arányban válnak munkanélkülivé röviddel tanulmányaik befejezése után mint a férfiak.³³ Mivel a foglalkoztatottak és a NEET között eredményeinkben nincs jelentős különbség, a továbbiakban csak a foglalkoztatottságra és munkanélküliségi státuszra vonatkozó eredményeket elemezzük részletesebben³⁴, azaz hogy a nem és a végzettség szakterülete hogyan befolyásolja a munkaerő-piaci kimeneteket. Mindkét foglalkoztatási státusz esetében azt találtuk, hogy szakiskolai végzettség esetén a szakma hatását kiszűrve a nemek közötti különbségekből a nem hatása jelentősen csökken, vagyis a szakmaválasztás jelentősebben befolyásolja a foglalkoztatottságot és a munkanélküliséget, mint önmagában a nem. Másként fogalmazva: ha két, szakiskolában azonos szakterületen végzett fiatal férfi és nő közötti, a foglalkoztatottságban jelentkező különbséget vizs-

³³ A férfiak között feltűnően kisebb azok aránya is, akik nincsenek sem foglalkoztatásban sem oktatásban (20,2% a férfiak és 31,5% a nők között).

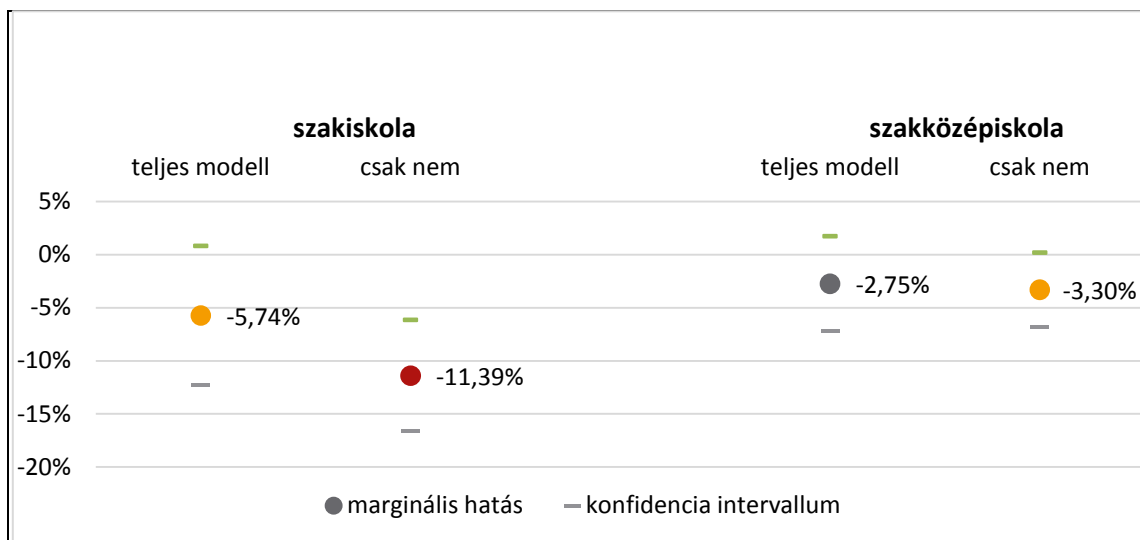
³⁴ Logisztikus regresszióval dolgoztunk, melynek végső modelljében szerepelt a nem, a szakmák dummy (bináris) változói (azon szakmák esetén, amelyekkel az adott szinten legalább 50 ember rendelkezett), kontrollálva életkorral, lakhely régiójával és a negyedév dummy változójával.

gáljuk, akkor a nők hátránya elenyésző, szemben azzal, amikor a szakterületet nem vesszük figyelembe. Ez annak tudható be, hogy a férfiak jellemzően inkább választanak olyan szakmákat, amikkel könnyebb elhelyezkedni, mint a nők. Érettségit adó képzésben szerzett szakmával rendelkezők között ilyen összefüggés nem figyelhető meg.

Foglalkoztatottság

Férfiak és nők foglalkoztatottságát tekintve megfigyelhető, hogy érettségi nélkül szerzett szakmával rendelkező nők esélye a foglalkoztatottságra jelentősen kisebb, mint az azonos végzettségű férfiaké, bár ez a nemek közötti különbség közel felére csökken, amikor a szakmák önálló hatását is figyelembe vesszük. E szerint, mivel a szakmaválasztás önmagában befolyásolja a foglalkoztatottságot és mivel korábban láttuk, hogy sok szakma szinte teljesen homogénül férfi vagy női, érthető, hogy a nem hatása a foglalkoztatottságra önmagában erősnek tűnik. Érettséggel szerzett szakmák esetén a foglalkoztatottságot tekintve nem figyelhető meg statisztikailag szignifikáns különbség a két nem között.

3. ÁBRA: NŐK ESÉLYE A FOGLALKOZTATOTSÁGRA A FÉRFIAKHOZ KÉPEST



Nők esélye a foglalkoztatottságra a férfiakhoz képest (marginális hatás: nők esélye a foglalkoztatottságra hány százalékponttal tér el a férfiaktól)

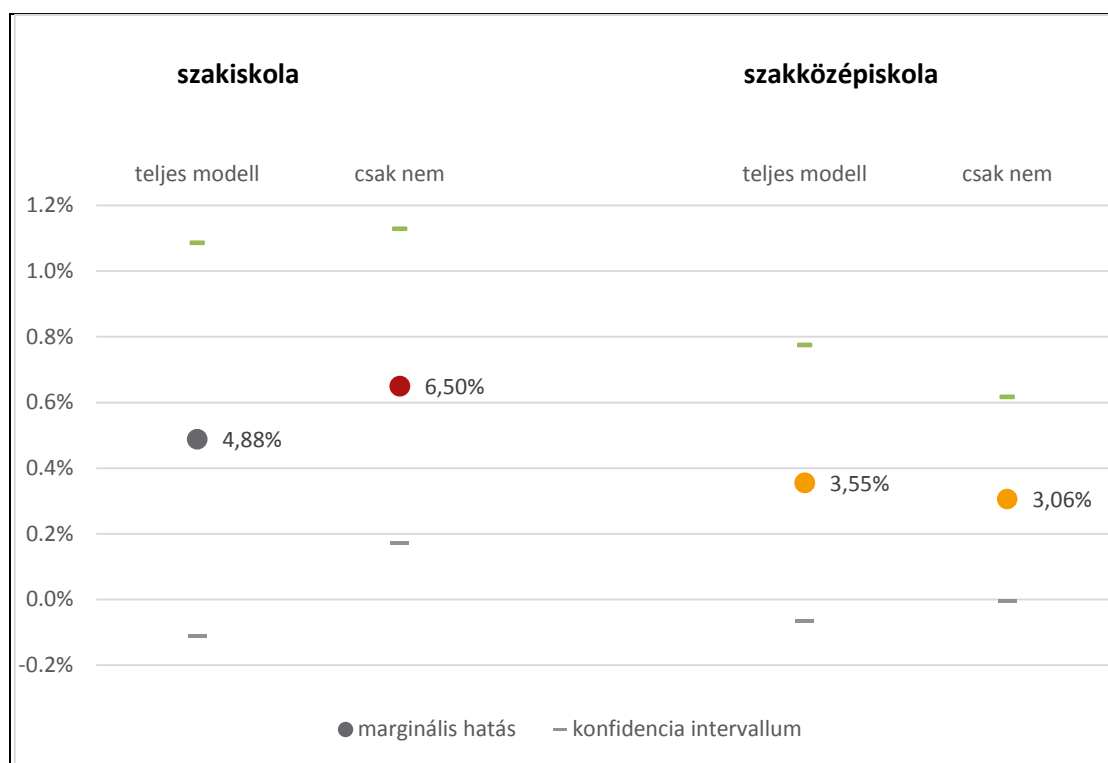
● 5%-os szinten szignifikáns hatás ● 10%-os szinten szignifikáns hatás ● nem szignifikáns hatás

Szakiskolai végzettség esetén a szakmaválasztás jelentősen összefügg a foglalkoztatottsággal. Nehezebb elhelyezkedni textilipari és kereskedelmi területen szerzett szakmákkal, melyek jellemzően női ágazatok, míg nagyobb az elhelyezkedés esélye elektronikai területen, amely területen jellemzően férfiak szereznek szakmát. Érettséggel szerzett szakmák esetén kisebb a szakma önálló befolyása a foglalkoztatottságra, ez mindössze 3 szakma esetében jelentős. Szociális szolgáltatási és IT területen szerzett szakmával jelentősen kisebb, textilipari és közgazdasági területen jelentősen nagyobb a foglalkoztatottság esélye. Foglalkoztatottság esetében a leglátványosabb, hogy érettségit adó intézményben szerzett szakmák esetén mind a nem, mind a szakma munkaerő-piaci státuszra gyakorolt hatása kisebb, mint érettségit nem adó intézményben szerzett szakmai végzettségek esetén.

Munkanélküliség

A munkanélküli státusz elemzése esetén a foglalkoztatottságnál látotthoz hasonló különbség figyelhető meg nők és férfiak között. A tendencia, miszerint a nők esélye nagyobb arra, hogy röviddel a tanulmányaik befejezése után munkanélkülivé váljanak, egyértelműen látható, még abban az esetben is, ha a választott szakma hatását bevonjuk az elemzésbe, mely szintén erősen befolyásolja a munkanélküliség esélyét. Egyértelműen látható továbbá, hogy a nem hatása a munkanélküliségre is sokkal erősebben jelenik meg azok között a fiatalok között, akik érettségit nem adó képzésben szereztek szakmát azokhoz a társaikhoz képest, akik szakközépiskolai végzettséggel rendelkeznek.

4. ÁBRA: NŐK ESÉLYE A MUNKANÉLKÜLISÉGRE A FÉRFIAKHOZ KÉPEST



Nők esélye a munkanélküliségre a férfiakhoz képest (marginális hatás: nők esélye a munkanélküliségre hány százalékponttal tér el a férfiaktól)

● 5%-os szinten szignifikáns hatás ● 10%-os szinten szignifikáns hatás ● nem szignifikáns hatás

Megfigyelhető, hogy a szakmaválasztás számos esetben önmagában is befolyásolja a munkanélküliség esélyét, a nem önálló hatásának kiszűrése esetén is. Eredményeinkből látható, hogy az elektronikai, turisztikai és mezőgazdasági területen szerzett szakmák szignifikánsan befolyásolják a munkanélküliség esélyét. Míg az elektronikai területen (jellemzően férfi terület) szerzett szakmával jelentősen kisebb esélye van valakinek munkanélkülivé válni, addig turisztikai és mezőgazdasági szakmákkal (melyeket nem lehet nemhez kötni) jelentősen nagyobb erre az esély. Ebből látható, hogy a férfiak által nagyobb arányban választott szakmákkal kisebb a munkanélküliség esélye, míg a lányok nagyobb arányban választanak nem- vagy kevésbé piacképes szakmákat. Szakközépiskolai végzettség esetén a szakmaválasztás kevésbé befolyásolja a munkanélküliség esélyét, itt az egyes szakmák önálló hatása nagyrészt elhanyagolható.

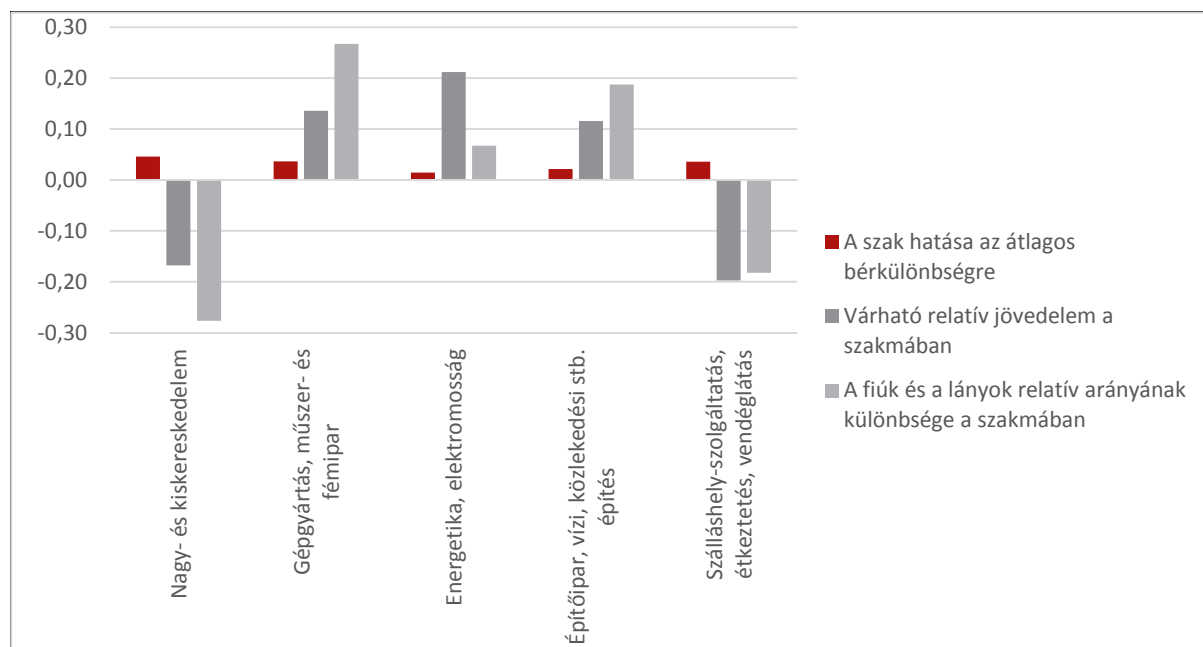
Különbségek a keresetekben

Annak, hogy a lányok és a fiúk más szakmákat választanak, a várható fizetésekre is jelentős hatása van. Ha megnézzük az egyes szakképzések után betölthető munkakörök a többi munkakörhöz viszonyított átlagos bérét, akkor azt látjuk, hogy azokon a szakterületeken, ahol magasabb a nők aránya, általában alacsonyabbak a fizetések.

A 2014-ben szakvizsgát tettek nemi eloszlása³⁵ és a 2014-es béradatak³⁶ alapján, ha mindenki abban a szakmában dolgozna, amiből vizsgázott, összességében szakközépiskolai végzettségűek körében majdnem 18 százalékkal lenne magasabb a férfiak fizetése csak azért, mert jobban fizetett szakmákat választanak. Még akkor is magas ez az arány, ha figyelembe veszünk olyan változókat, amik a nemtől függetlenül befolyásolhatják az adott szakmában az átlagos keresetet, például az adott szakmákban dolgozók életkorát és a munkahelyek területi eloszlását: ezzel a módszerrel is arra jutunk, hogy 16,5 százalékkal keresnek többet a férfiak a szakmaválasztásuk miatt. Szakközépiskolai végzettségűek körében jelentősen alacsonyabb a középfokú szakképzésben választott szak miatti várható jövedelemkülönbség, 1,9 százalék, ha csak az átlagbéreket nézzük, és 1,7 százalék, ha kiszűrünk torzító hatásokat.

A szakiskolai képzések esetében öt szak hatása járul hozzá jelentősen ahhoz, hogy az iskolai szakmaválasztás jelentős különbségeket okoz a várható jövedelmekben. Ezen öt szak hatása mindösszesen 15,4 százalékkal növeli meg a férfiak bérelőnyét. Ezek közül a gépgyártás, energetika és építőipari szakokon jelentősen több a fiú, és ezeknek a szakmáknak magasabb a várható jövedelme az átlagnál. A másik irányból a nagy- és kiskereskedelemhez, illetve a turizmushoz kapcsolódó szakmákban jelentősen több a lány, viszont ezeknek a szakmáknak az átlagnál alacsonyabb a várható jövedelme, így az előzőekhez hasonlóan ezek is csökkentik a nők várható fizetését.

5. ÁBRA: NEM ÉS SZAKMA HATÁSA A KERESETEKRE SZAKISKOLAI VÉGZETTSÉG ESETÉN



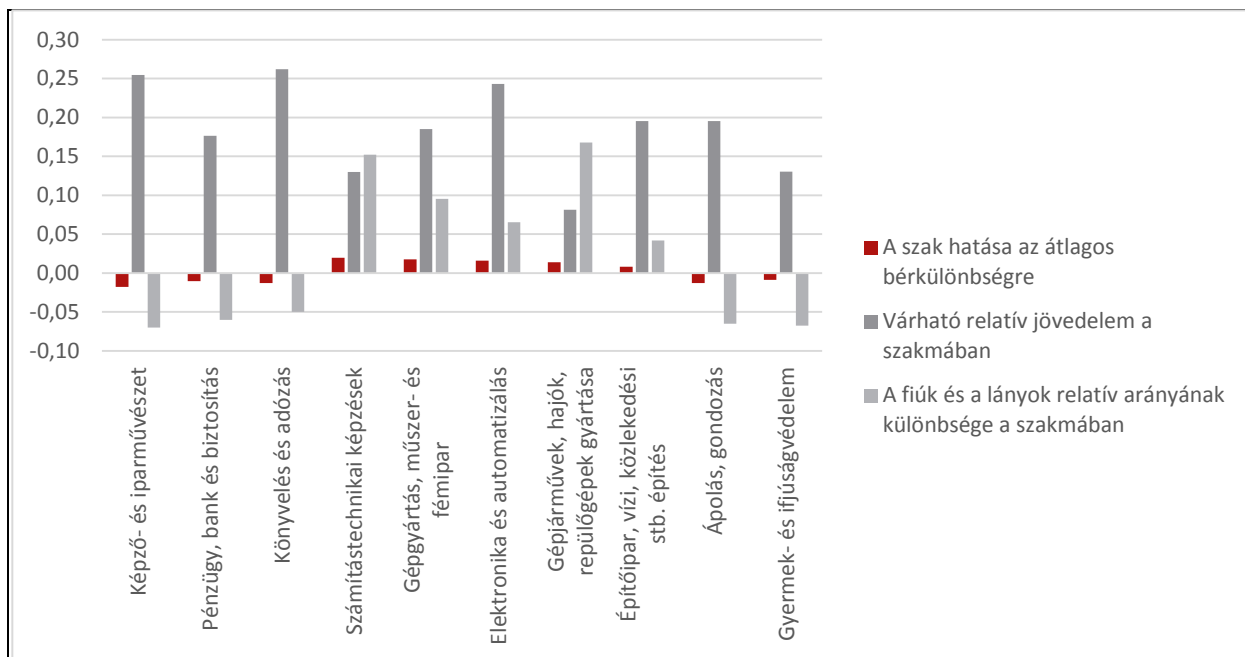
A szakközépiskolai képzések közül jóval több, tíz szaknak van jól látható hatása a várható jövedelmek közötti különbségre. Csakúgy mint a szakiskolák esetében, itt is találunk olyan szakmá-

³⁵ A Középiskolai Információs rendszer (Oktatási Hivatal) adatai alapján.

³⁶ A Bértarifa adatai alapján.

kat, amiket kisebb arányban választanak lányok, és magasabb jövedelemhez vezetnek, így növelve a várható bérek közötti különbséget, ilyen szakma a számítástechnika, a gépgyártás, elektronika, gépjárművek gyártása, vagy az építőipar. Ugyanakkor a szakközépiskolák esetében csökkent a várható jövedelmek közötti különbséget az, hogy több olyan szakon is magasabb a lányok aránya, amik az átlagosnál jobb fizetéshez vezetnek: ilyen a képző- és iparművészet, a pénzügy, könyvelés, ápolás vagy a gyermek- és ifjúságvédelem.

6. ÁBRA: NEM ÉS SZAKMA HATÁSA A KERESETEKRE SZAKKÖZÉPISKOLAI VÉGZETTSÉG ESETÉN



Összegzés

A munkaerőpiacon a férfiakénál jelentősen rosszabbak a nők kereseti és előrelépési kilátásai a világ számos országában, így Magyarországon is. Elemzésünkben azt vizsgáltuk, hogy ebben milyen szerepet játszhat az, hogy a magyar középfokú szakképzési rendszerben eltérő szakokat választanak a lányok és a fiúk.

A 2014-es adatok alapján azt látjuk, hogy jelentős különbség van a lányok és a fiúk szakválasztása között, vannak olyan területek, ahol alig vannak lányok, míg néhány szakon éppen fordított a helyzet, szinte csak lányok vesznek részt.

E horizontális nemi szegregáció hatása erősen befolyásolja a férfiak és nők esélyeit a munkaerőpiacon, főleg abban az esetben, ha a szakma megszerzése nem járt együtt érettségi vizsgával. Elemzésünkéből kiderül, hogy a szakiskolai végzettséggel rendelkező nőknek jelentősen kisebb esélye van a foglalkoztatottságra és nagyobb a munkanélküliségre, mint az azonos végzettségű férfiaknak. Ez együtt jár azzal, hogy a nők jóval nagyobb arányban választanak olyan szakmákat, amikkel nehezebb elhelyezkedni, mint például a textilipari és kereskedelmi szakmák és kisebb arányban piacképesebb szakmákat, mint például az elektronikai területen lévő szakmák.

Az eltérő szakválasztás hozzájárulhat a férfiak és a nők átlagos fizetése közötti különbséghez is: ha mindenki a saját szakképzésének megfelelő szakot választ, akkor csak ez alapján a szakiskolát végzett fiatalok esetében 16,5 százalékkal lesz magasabb a férfiak várható fizetése. Ezt a hatást nagyrészt az magyarázza, hogy a lányok nagyobb arányban választanak az átlagosnál alacsonyabb jövedelmű szakmákat, mint a fiúk.

BALÁZS ANDRÁS

MI FÁN TEREM A VISELKEDESI KÖZGAZDASÁGTAN?

Az alábbiakban a 2017. évi közgazdasági Nobel-díjas, Richard H. Thaler a Magyar Tudományos Akadémián 2017. szeptember 12-én megtartott előadását igyekszem röviden összefoglalni, visszatérően utalva két – magyar nyelven is hozzáférhető – „sikerkönyvének” legfontosabb tanulságaira.

Kicsoda Richard H. Thaler?

Thaler 1974-ben szerzett tudományos fokozatot a Rochesteri Egyetemen, jelenleg a Chicagói Egyetem professzora. Elsősorban a pénzügyek, azon belül is a döntéshozatali mechanizmusok mögött rejlő pszichológiai magyarázatokkal foglalkozik.

A tudományágat Daniel Kahnemannal és Amos Tverskyvel alapozták meg az 1970-es évek végétől. Előbbi jelentős részben vonatkozó munkásságáért már 2002-ben közgazdasági Nobel-díjat kapott. Az újszerű megközelítés térhódítását jelzi, hogy Kahneman szokatlan módon pszichológus végzettséggel jutott az elismeréshez.

Thaler nézetei – Cass R. Sunsteinnel közösen írt – 2008-as sikerkönyvével, a *Nudge*-dzzsal³⁷ robbantak be a köztudatba. Ebben a viselkedési közgazdaságtan megállapításait használja fel a hétköznapi problémáinak magyarázatára. Hat megjelent könyve közül a viselkedési közgazdaságtan gondolati evolúcióját bemutató, 2015-ban publikált önéletrajzi műve³⁸ szintén elérhető magyar nyelven.

Thaler az American Academy of Arts and Sciences, valamint az American Economic Association tagja, utóbbi elnöki posztját 2015-ben töltötte be. Tudományos tevékenysége mellett a Fuller & Thaler nevű befektetési cégével jelentős pénzpiaci szereplőként is jegyzik.

Mit jelent a viselkedési közgazdaságtan?

Thaler budapesti előadásának elején egy önironikus gesztussal világította meg a klasszikus közgazdaságtan ellentmondásait. Hallgatósága figyelmét arra hívta fel, hogyha az emberek a valóságban is minden pillanatban optimálisan döntenének, akkor az egész város az ő előadását választotta volna esti program gyanánt. Zsúfolásig megtelt az MTA díszterme, mégsem feltételezhetjük, hogy Budapest teljes lakossága képviseltette magát...

E felütéssel az előadó rávilágított a hagyományos közgazdaságtan és az általa képviselt megközelítés **eltérő emberképére**. Míg a klasszikus közgazdaságtani elméletek az elérhető legnagyobb hasznosság által vezérelt cselekvővel számolnak, addig a magatartási közgazdaságtan fikciónak tekinti a hézagmentes racionalitást.

A fogalomhasználat ügyében Thaler a szintén Nobel-díjas Herbert Simont idézte, aki redundáns kifejezésnek vélte a megnevezést. Utóbbi szerint ugyanis nem létezhet olyan közgazdaságtani szemlélet, amely figyelmen kívül hagyja az emberi magatartás vizsgálatát.

Balázs András, PhD-hallgató, Debreceni Egyetem.

³⁷ Sunstein, R. Cass - Thaler, Richard H. (2011): *Nudge* – a pénzügyi válság után – Jobb döntések egészségéről, pénzről és boldogságról, Manager Könyvkiadó Kft.

³⁸ Thaler, Richard H. (2016): *Rendbontók* – A viselkedési közgazdaságtan térnyerése, HVG Könyvek.

Ugyan a kortárs közgazdaságtan uralkodó nézete szerint az emberek racionális érvek mentén hoznak döntéseket, elődeik differenciáltabban gondolkoztak. Az emberi viselkedés már a neo-klasszikus közgazdaságtan művelőit is foglalkoztatta, bizonyos értelemben maga Adam Smith is viselkedési közgazdász volt. Thaler szerint a közgazdasági elméletekben egészen Keynesig tetten érhető a viselkedésalapú megközelítés, hiszen a második világháborút megelőzően még nem feltételeztek tökéletes emberi döntéseket.

A közgazdaságtani iskolák szemléletbeli különbségeit az emberi döntések mozgatóit illető feltételezéseikben ragadhatjuk meg. A magatartási közgazdaságtan a minden helyzetben haszonmaximalizáló, önérdékkövető, racionális ember (*homo economicus*) helyett **egy érzelemvezérelt, vágyaitól és félelmeitől terhelt döntéshozót** (*human*) vesz alapul. A magatartási közgazdaságtan ennek megfelelően az értelem és az érzelem interakciójában születő döntések természetét, mechanizmusait igyekszik feltárni.

A viselkedési vagy magatartási közgazdaságtannak fordítható **behavioral economics** tehát a **rendszeres, előrejelezhető hibákra** kíváncsi. A hazai közgazdasági oktatásban még kevésbé elterjedt szemlélet azokra az anomáliákra igyekszik megoldást találni, amelyekben a hagyományos elméletek zátonyra futnak.

Mi a gond a klasszikus elméletekkel?

A hagyományos közgazdaságtan a teljesen racionális emberre építi modelljeit, aki aktuális értéktételeire támaszkodva képes meghatározni a számára legmegfelelőbb lépéseket. Csakhogy a standardizált közgazdaságtani elemzések gyakran hibás feltételezésekből indulnak ki. A téves feltételezések elsősorban a döntések optimalizálására, az önérdék maximális érvényesítésére, a fogyasztók szuverenitására és önuralmára, valamint a torzítatlan gondolkodási sémákra vonatkoznak.

Ezzel szemben Thaler már **a döntések optimalizálására nyíló lehetőségeinket is kétségbe vonja**. Mindezt azzal magyarázza, hogy egyrészt az emberek előtt tornyosuló feladatok és választási alternatívák különböző súlyúak, másrészt ezek jelentős részének megoldásához képesítéssel sem rendelkezünk. Amellett, hogy képességeink eleve eltérőek, a döntések többségét olyan „amatőrök” hozzák, akik idegen terepen legfeljebb a korábbi, hasonló tapasztalataikhoz nyúlhatnak vissza.

Amikor a klasszikus közgazdaságtan az emberek szisztematikusan jó döntéseire alapoz, figyelmen kívül hagyja az önkontroll nehézségeit. Az önérdék maximális érvényesítésének útjában ugyanez a probléma áll. Ahogyan nem mindig a megfelelő mennyiségű és minőségű táplálékot vesszük magunkhoz, úgy a pillanatnyi vágyaink az élet más területein is felülírják a hosszú távú racionalitást. Bár tartós jólétünket a nyugdíj előtakarékosság szolgálná, a fogyasztói javak megszerzése érdekében gyakran **háttérbe szorul a szélesebb perspektívában való gondolkodás**.

Thaler arra is felhívja a figyelmet, hogy minél nagyobb horderejű az adott döntés, annál kevesebb időnk van az elmélyült tanulásra. A fogyasztói szuverenitást jelentősen gátolja, hogy csupán a rendszeresen ismétlődő cselekvések esetén nyílik mód korrekcióra. Míg a háztartási szükségleteink optimalizálását idővel elsajátíthatjuk, addig a gépjármű vagy ingatlanvásárlás sokak életében egyszeri döntés.

A „legnagyobb tétel” tekintetében a közgazdaságtan a következő állításokat fogalmazza meg: nincs ingyenebéd, azaz a piacot nem lehet legyőzni, annak szereplői pedig minden pillanatban racionálisak. Thaler szerint azonban **a piacok nélkülözik a tökéletes hatékonyságot** és még

csak nem is mindig körültekintőek. Ha ugyanis a piaci szereplők érdekkövetőek és megfelelően informáltak lennének, akkor például a pénzügyi közvetítés közel sem lenne ilyen jelentős iparág.

A pénzpiacok irracionális működésének illusztrálására felidézi, hogy amikor Obama elnök eltörölte a Kubával szembeni szankciókat, a „CUBA” rövidítésű cég tőzsdei részvényei szárnyalni kezdtek. A CUBA-részvények vásárlóit a legkevésbé sem zavarta, hogy az adott vállalat – a névazonosságon túl – semmilyen módon nem kapcsolódott a karibi országhoz.

Thaler arra is felhívja a figyelmet, hogy a piacoknak gyakran nincs lehetősége a racionális magatartások kikényszerítésére. Sőt, bizonyos szereplők felismerik, hogy egyszerűbb pénzt keresni a fogyasztók ismerethiányával, mint kijavítani azok hibáit.

Ellensúlyozhatóak-e az irracionális magatartások?

Richard Thaler legismertebb műve³⁹ (*Nudge - Jobb döntések egészségről, pénzről és boldogságról*) arról szól, hogyan lehetne az irracionális emberi viselkedést valamelyest ellensúlyozni. A könyvben bevezetett – leginkább bökdösésnek, **noszogatásnak** fordítható – **nudge-ok** éppen azt a célt szolgálnák, hogy az emberek szisztematikus torzításait pozitív célokra használják. Mégpedig úgy, hogy a választási szabadságuk mindeközben sértetlen maradjon.

A szerző szerint ugyan az emberek jelentős részét lehetetlen megtanítani az összetettebb pénzügyi műveletekre, azonban a kormányok jó és rossz szándékkal egyaránt manipulálhatják polgáraikat.

Amennyiben tisztában vagyunk azzal, hogy az emberek kevésbé szívesen veszítenek, mint amennyire nem zavarja őket, ha kevesebbet nyernek – akkor rendezzük át a megtakarításokat ösztönző programokat úgy, ahogyan a „*Save Tomorrow!*” (Takarékoskodj holnap!) program tette. Amennyiben a többség veszteséggént éli meg, hogy a már megszerzett jövedelmeik elköltéséről le kell mondaniuk, akkor állapodjunk meg velük abban, hogy inkább a jövőre esedékes béremelésük húsz százalékaról rendelkezzenek tartós lekötésű megtakarítási számlájuk javára. Ugyanazt a pénzt tehát ne veszteséggént, hanem „kisebb nyereséggént” tegyék félre saját biztonságuk érdekében.

³⁹ Szerzőtárs: Cass R. Sunstein, lásd 1. lábjegyzet.

BAGÓ JÓZSEF

VERSENYKÉPESSÉG ÉS FOGLALKOZTATÁS

2016-ban a szakmai közvélemény növekvő érdeklődéssel tekintett hazánk versenyképességi helyzetére, nem függetlenül a Világgaazdasági Fórum által kimutatott – az elmúlt évek trendjébe illeszkedő – gyengülő versenyképességtől. Magyarország a régió egyik utolsó helyére került, Macedónia és Horvátország közé. A kiadó, a Magyar Nemzeti Bank vezetői az említett könyv elején az előszóban rögzítik, a gazdaság versenyképességének javítására fókuszáló strukturális reformokra van szükség. **A kötet célja a versenyképességen alapuló, fenntartható felzárkózást megalapozó stratégia megalkotása.** További cél olyan javaslatok megfogalmazása egyes területeken, amely a magyar versenyképesség és gazdaság hosszabb távú növekedési képességét javítja. A kiadvány a Bank úgymond gazdaságpolitikai támogató szerepkörének részeként került megalkotásra és kiadásra.

A szerkesztők a kiadói összefoglalóban jelzik: korunkban a sikeres gazdasági felzárkózás a gazdaságok értékteremtő-képességének a függvénye. Jelenleg a hazai vállalkozások, különösen a KKV-k, az értékelési láncok alacsonyabb hozzáadott-értékkel jellemezhető szintjein vannak jelen. Ahhoz, hogy a vállalkozások egyre nagyobb arányban az innovatívabb, nagyobb hozzáadott értékkel jellemezhető szegmensbe is el tudjanak mozdulni, jól képzett és kreatív munkaerőre van szükség. A humán tőke minőségi jellemzői az oktatási rendszer és az egészségügyi ellátórendszer teljesítményének átfogó növelésével javíthatóak. A felzárkózó országok jellemzően jelentős összeget fordítottak az oktatás színvonalának emelésére. A munkaerő hatékonyságát a képzettség mellett alapvetően befolyásolja a munkaerő általános egészségügyi állapota. Jóllehet egy magas színvonalú és hatékony egészségügyi rendszer kiépítése még a fejlett országok esetében is komoly kihívást jelent.

A humán tőke állapotáról szóló tanulmány – amely a gazdasági felzárkózás nemzetközi és hazai tapasztalatait összegző első fejezetén belül a magyar helyzetképet leíró részben kapott helyet – kiindulópontja, hogy a gazdasági versenyképesség kulcstényezője a humán tőkeállomány minősége és mennyisége.

A demográfiai változások (az idősödés, a viszonylag alacsonyabb születésszám, a negatív egyenlegűvé fordult migráció) az előrejelzések alapján a 2020-as és a 2040-es években okozhatják a legjelentősebb munkapiaci hatást, mivel a megelőző évtized átlagához képest ebben az időszakban eshet vissza legnagyobb mértékben a munkaképes korúak létszáma. Több évtizedes távlatban a munkaképes korú népesség csökkenése egyre nagyobb kihívást jelenthet a gazdasági növekedés szempontjából.

A demográfiai folyamatok kedvezőtlen munkapiaci és növekedési hatásait ugyancsak hosszú távon mérsékelheti a **képzettségi szint növelése** és az **oktatás minőségének javítása**. A képzettebb munkavállalók általában véve kedvezőbb munkapiaci lehetőségekkel rendelkeznek, magasabb aktivitási és foglalkoztatási ráta, nagyobb átlagkereset és magasabb várható élettartam jellemzi őket.

Magyarországon az ezredforduló óta jelentősen emelkedett a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya. A ráta lényegében megegyezik a visegrádi országok átlagos értékével, de elmarad az uniós átlagtól és a fejlettebb országokban megfigyelhető aránytól. A képzettségi szint tekinteté-

Bagó József szakmai tanácsadó, Belügyminisztérium.

ben azonban régióként jelentősebb eltérések figyelhetők meg hazánkban. A struktúrát tekintve a műszaki területen felsőfokú végzettséget szerzők aránya hazánkban mérsékeltebb, mint a többi visegrádi országban. A következő évtizedekben a technológiai fejlődés hatására tovább növekedhet a felsőfokú végzettségűek között a műszaki és természettudományi diplomával rendelkezők iránti kereslet. A szakmai képzettséggel rendelkező középfokú végzettségűek aránya is alacsonyabb más európai uniós országokhoz képest. A nemzetközi felmérések alapján az elmúlt időszakban a magyar diákok átlagos teszteredményei elmaradtak az OECD-országokra vonatkozó átlagos értéktől, ami arra utal, hogy az alap- és középfokú oktatás minőségének további javítása indokolt. A középfokú oktatás minőségét erős szegmentáltság jellemzi hazánkban.

Az oktatás során megszerzett tudás mellett a **népesség egészségi állapota** is része a humán tőkeállománynak, és több csatornán keresztül is hozzájárulhat a gazdasági növekedéshez. Az elmúlt évtizedekben fokozatosan emelkedett a várható élettartam, de összességében elmarad a gazdasági fejlettségünk által indokolt értéktől. A következő időszakban a növekedési potenciál erősítéséhez a magyar népesség egészségi állapotának javítása is hozzájárulhat, a várható élettartam emelkedésével a munkaerőpiacon töltött évek száma is emelkedhet.

A munkaerőpiac dimenziójában Magyarország **aktivitási rátája** nagymértékben növekedett a válságot követően, azonban a javulás ellenére is elmarad az Európai Unió átlagától. A hazai munkakínálat erősödése általánosan megfigyelhető volt. Az alacsonyabb aktivitási ráta változatlanul néhány, egymást részben átfedő társadalmi csoporthoz – az alacsonyan képzettekhez, fiatalokhoz, ötven év felettiekhez és a szülőképes nőkhez – köthető. Az aktivitási rátában megfigyelt lemaradásunkat a demográfiai összetétel mellett a képzettségi szintben meglévő különbségek is magyarázzák. A foglalkoztatás területén az elmúlt időszakban a munkaerő-kínálat bővülését a foglalkoztatottság javulása kísérte. A foglalkoztatási rátában való lemaradásunk azonban – az aktivitási rátához hasonlóan – továbbra is jelentős az Európai Unió országaihoz képest.

Az alacsonyan képzettek, a fiatalok és az ötven év felettiek foglalkoztatási rátája jelentősebben, a szülőképes korú (fiatal és középkorú) nők foglalkoztatási rátája csak kisebb mértékben maradt el az Európai Unió átlagától 2014-ben. A válságot követően visszaesett a nemzetgazdaságban foglalkoztatottak száma. A gazdasági növekedés újraindulásával, valamint a munkapiacot érintő célzott strukturális intézkedések bevezetésével párhuzamosan elindult a foglalkoztatottak számának emelkedése. Az egy munkavállaló által a versenyszférában ledolgozott munkaórák száma alapján azonban még jelenleg is a válság előtti szint alatt maradt a munkakereslet. 2010 után számottevően csökkentek a munkavállalás adóterhei, nemzetközi összevetésben azonban továbbra is az átlagnál magasabb a hazai munkaerő teljes adóterhelése.

A kötet második része az első részben összegzett tapasztalatok alapján azonosít olyan területeket, amelyeken a magyar gazdaság versenyképessége javítható lenne. Emellett számos javaslatot is megfogalmaz, hogyan lehetne a jelenleg még szunnyadó erőforrásokat jobban és hatékonyabban kihasználni.

Külön fejezetben foglalkozik a munkavállalás (munkaerőpiac) versenyképességével. Alaptételük, hogy a gazdasági növekedés szempontjából kulcsfontosságú a munkaerőpiac mennyiségi és miniségi feltételeinek alakulása. A munkát terhelő adók további csökkentésének céljait kétféle bontják, aszerint, hogy a munkaerőpiachoz erősebben kötődő, magasabb aktivitási rátával jellemezhető vagy a munkaerőpiachoz lazábban kötődő csoportokra fókuszálunk.

Az első esetben a csökkentés célja a munkaintenzitás növelése és a jövedelemeltitkolás visszaszorítása, amit a munkát terhelő adókulcsok csökkentése támogathat. A második csoport esetében a munkaerő-piaci aktivitás és a foglalkoztatottság növelése a cél, amit célzott kedvezményekkel érdemes megvalósítani.

Célzott adócsökkentésekkel költségvetési szempontból hatékonyabban javítható a foglalkoztatás. Az alacsonyabb munkapiaci részvételű csoportok aktivitása különféle foglalkoztatáspolitikai (aktív) eszközökkel rövidebb távon ösztönözhető. A közfoglalkoztatás sikeresen von be korábbi inaktív és munkanélküli csoportokat a foglalkoztatásba, valamint segíti azon csoportokat, akik jelenleg nem tudnak elhelyezkedni a nyílt munkaerőpiacon. Vannak még tartalékok abban, hogy a közfoglalkoztatás mennyire képes a nyílt munkaerőpiacra átvezetni az érintetteket. A közfoglalkoztatás rendszerében érdemes hangsúlyosabb szerepet biztosítani az oktatásnak és a magánszektor erősebb szerepvállalásának.

A nyugdíj előtt állók és a nyugdíjkorhatárt elérők esetében az aktivitási ráta növelését érdemes lehet összekötni a nyugdíjrendszer korhatár előtti és korhatáron túli munkavállalást ösztönző elemeivel. A korhatáron túli munkavállalás számos előnnyel járhat a munkavállaló és a költségvetés számára is. Szintén segítheti az aktivitás és a foglalkoztatás bővítését az atipikus – távmunkás, részmunkaidős – foglalkoztatási formák támogatása. Ezek az európai összehasonlításban Magyarországon még kevésbé elterjedt foglalkoztatási formák számos élethelyzetben megkönnyítenék a munkavállalást.

Az emberi erőforrás versenyképességéről szóló önálló javaslati rész bázisa, hogy a humán tőke a hosszú távú növekedési potenciál egyik meghatározó tényezője: a nagyobb humántőke-állománnyal rendelkező országok erőteljesebb gazdasági növekedést képesek elérni. A humán tőke minőségi jellemzői az oktatási rendszer és az egészségügyi ellátórendszer teljesítményének növelésével javíthatóak.

A kedvezőtlen demográfiai folyamatok kezelése érdekében fontos a támogató családpolitika és a születésszám ösztönzése, amely hosszú távon mérsékelheti a kedvezőtlen gazdasági és munkapiaci hatásokat. Számottevő anyagi támogatást jelentene a gyed összegének emelése és a családi adókedvezmény további bővítése a munkaerőpiacon is aktív családok számára. A bölcsődei és óvodai férőhelyek számának növelése a munkavállalás és a gyermeknevelés összeegyeztetését segítené. A gyermekvállalást többek között a nyugdíjrendszerben is el lehet ismerni, amennyiben az induló nyugdíj mértékének megállapításakor figyelembe veszik a felnevelt gyermekek számát. Az aktivitási ráta további növelése mérsékelheti a demográfiai folyamatok hatásait.

A magyar oktatási eredmények alapján több területen is intézkedésekre van szükség az oktatási rendszerben, beleértve az általános forrásemelést. A közoktatásból kilépők tudásának javítása érdekében szerkezeti reformokra, a sikeres oktatási reformot végrehajtó országok tapasztalatainak átvételére lehet szükség. A felzárkózó országok példája alapján célszerű tovább növelni a felsőfokú végzettségűek, különösen a műszaki és természettudományi területen hallgatók arányát, valamint a felsőoktatási K+F ráfordítások mértékét. A képzettségi szint és az oktatás minőségének további javítása támogathatja a magyar gazdaság növekedési potenciálját.

A magyar egészségügyi rendszer javítása területén elsősorban az egészségügyi ellátások színvonalának javítása érdekében a nem költségvetési, nevezetesen a magánforrások aktív beengedését, az öngondoskodás és a magánbiztosítások lehetőségének kiterjesztését, továbbá a várható élettartam fokozatos felzárkóztatása érdekében az egészségügyi prevenció erősítését (rendszeres szűrővizsgálatok számának növelését, a munkahelyi és iskolai sportolás ösztönzését, valamint a népegészségügyi termékadó mértékének további emelését) javasolják.

(Palotai Dániel és Virág Barnabás /szerk./: *Versenyképesség és növekedés /Út a fenntartható gazdasági felzárkózáshoz/ Magyar Nemzeti Bank, Budapest, 2016.*)

SZENDRÉNYI PÉTER

KÖLTSÉGVETÉS ÉS MUNKAERŐPIAC: REALITÁSOK ÉS PERSPEKTÍVÁK

A Költségvetési Tanács Titkársága a Tanács számára készített legújabb háttér tanulmányok bemutatására 2017. október 12-én szakmai konferenciát rendezett a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) társszervezésével. A Kossuth klubban megtartott teltház as rendezvényen a gazdaságkutatók több mint száz fős szakmai közönség előtt mondták el megállapításaikat a központi költségvetés első félévi folyamatainak alakulásáról és a 2018. évre kidolgozott költségvetési törvényjavaslat megalapozottságáról.

A konferencián előadást tartottak: sorrendben **Baksay Gergely** (Magyar Nemzeti Bank), **Simon József** (Állami Számvevőszék), **Takács Tibor** és **Bod Péter Ákos** (Budapesti Corvinus Egyetem Gazdaság- és Társadalomstatistikai Elemző és Kutató Központ), **Antal Judit** (Innovatív Közgazdasági Megoldások/OG Research), **Varga Júlia** (MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont), **Palócz Éva** (Kopint-Tárki Konjunkturakutató Intézet Zrt), **Karsai Gábor** (GKI Gazdaságkutató Zrt.) és **György László** (Századvég Gazdaságkutató Zrt.). A konferencia levezető elnöke **Kovács Árpád**, a Költségvetési Tanács (KT) elnöke, az MKT örökös tiszteletbeli elnöke volt.

Az alábbiakban összefoglaló jelleggel adunk tájékoztatást a gazdaságkutatók legfontosabb megállapításairól és véleményeiről. A dolog természeténél fogva az elkészült háttéranyagok és így az egyes előadások is eltérőek voltak szemléletükben és megközelítési módjaikban. Az eltérő adatforrások és számítási módszerek miatt a legfontosabb adatok (növekedési ütem, államadósság, költségvetési hiány, munkanélküliség, foglalkoztatottság stb.) tekintetében is sokszor egymástól kismértékben eltérő eredményekre jutottak a tanulmányok készítői, de alapvető nézetkülönbség a fő tendenciákat illetően nem volt köztük. Fontosnak tartjuk tehát már előljáróban leszögezni, hogy a költségvetési tervezés minőségét és megalapozottságát illetően az előadók közt csak abban voltak véleménykülönbségek, hogy nem azonosan ítélték meg a gazdasági fejlődésünket befolyásoló, várható kockázati tényezőket és azok mértékét.

Az összefoglalóban említett adatokat döntően a tendenciák bemutatásának céljából szerepeltettük, a konkrét háttérszámítások és megalapozó információk az egyes tanulmányokban⁴⁰ tekinthetők meg.

A magyar gazdaság fejlődésének nemzetközi feltételei

A költségvetés tervezése szempontjából alapvető fontosságú kérdés, hogy középtávon várhatóan hogyan alakul a magyar gazdaság külső környezete, különös tekintettel az export lehetőségeinkre. A gazdaságunk növekedéséhez a legnagyobb arányban az elmúlt években is a nettó export bővülése járult hozzá, miközben kedvezően alakultak a cserearányok, jelentősen csökkent az olaj ára, alacsonyak voltak a kamatok. A kedvező külső feltételek között került megemlítésre a német autóipar prosperálása. Az EU támogatások is jelentősen segítették a gazdasági növekedést. Mindezeknek a „kegyelmi tényezőknek” is köszönhetően történt meg a túlzott deficit eljárás megszüntetése és a felminősítésünk.

Szendrényi Péter közgazdász.

⁴⁰ Az elkészült háttér tanulmányok és az elhangzott előadások elérhetők az MKT honlapján <http://www.mkt.hu/2017/10/12/mkt-kt-konferencia-letoltheto-eloadasok-2/>

A háttér tanulmányok mindegyike a jövőben is **enyhén javuló világgazdasági környezettel** számol ugyan, de – mint már említettük - a várható kockázatok jellege és mértéke tekintetében vannak közöttük különbségek. A külső kereslet összességében várhatóan 2% körül nő évente, de az exportunkban meghatározó, közel 80%-kal szereplő EU országokban elhúzódó kilábalással, a strukturális reformok hiányával, sok esetben magas eladósodottsággal és gyenge pénzügyi stabilitással kell számolni. Nagy kérdés, hogy az esetleg kialakuló többsebességes Európa viszonyai közt Magyarországot milyen kedvezőtlen külpiaci hatások érik, csökkenthető-e a gazdasági növekedést is fékező bizalmatlanság és ezzel összefüggésben fog-e nőni az ún. kockázati prémium. Az EU transferek 2020 utáni várható beszűkülése ma még nem pontosan tervezhető, de erős visszaesésre kell felkészülni.

A középtávú külgazdasági prognózisok készítői a világ többi (Európán kívüli) részében komoly változásokra nem számítanak. Az USA gazdaságának növekedése átmenetileg gyorsulni fog, ugyanakkor számítani lehet Kína esetleges drasztikus lassulására. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a keleti nyitásunknak konkrét eredményei még nem látszanak, ez ideig nem történt elmozdulás az exportunk iránya tekintetében: Ázsia részesedése évek óta stabilan 6%, míg az USA 5%-kal, az egyéb országok 10 %-kal részesednek a magyar exportból. A külső tényezők közül középtávon a cserearányok alakulása, az olajár növekedése és a kamatok emelkedése mind-mind nehezen prognosztizálhatók, de a gazdaság jövőbeni folyamatos növekedését remélhetőleg nem kérdőjelezi meg, legfeljebb a növekedés éves üteme lesz alacsonyabb a tervezettnél.

A gazdaság fejlődése

Az ország gazdasági fejlődése szempontjából meghatározó jelentőségű, hogy a GDP minél magasabb, de még reálisan előirányozható, megalapozott éves **növekedési ütemmel** szerepeljen a költségvetési törvényben. Ugyanakkor a költségvetésnek meg kell felelni néhány szigorú EU és hazai előírásnak is, melyek közül a legfontosabbak:

1. Figyelembe véve az ország **külföldi eladósodottságának** a GDP-hez képest 60% feletti arányát, mind az EU ún. 1/20-os államadóssági szabálya, mind pedig az Alaptörvényünk előírása szerint folyamatosan, évről évre csökkenteni kell az eladósodottságunk fokát.
2. Az **államháztartás hiányát** olyan keretek közt kell tartani, amely megfelel a 2017-2021-re szóló Konvergencia Programban foglaltaknak. A költségvetés legfontosabb adatainak megalapozottságát és az említett szabályok érvényesülését az Állami Számvevőszék kockázatelemzésben évente értékeli. A legutóbbi kockázatelemzés szerint a 2017. évi költségvetés növekedési, eladósodottságra és hiány-csökkentésre vonatkozó mutatói, valamint a 2018. évre tervezett adatok is megalapozottak és teljesíthetők.

Ami a konkrét adatokat illeti, az MNB az első félévre vonatkozó adatok birtokában 2017-re gazdaságunk **3,7%-os növekedésével** számol. Az **adósságráta** 2018. év végére már kismértékben **70% alá is csökkenhet**, egyes prognózisok szerint tíz év múlva 61 % lehet az adósságrátánk, az **ÁHT hiánya** pedig a jelenlegi tudásunk szerint évről-évre **stabilan 3% alatt** tartható.

A hazai gazdaság jövőbeni fejlődése szempontjából alapvető feladat a **versenyképesség növelése**, valamint az, hogy **a megtermelt jövedelem minél nagyobb hányadát az országon belül tartsuk** és részben a lakossági fogyasztás növelésére, részben pedig az országos jelentőségű infrastrukturális fejlesztésekre tudjuk felhasználni. Alapvető követelmény a duális gazdasági szerkezet kiegyensúlyozottabbá tétele, a tulajdoni szerkezet átalakításának folytatása, a hazai

gazdasági szereplők helyzetének javítása, ezen belül is mindenekelőtt a hazai többségi tulajdonú cégek exportpiaci bekapcsolódásának segítése. Hasonlóan fontos **a tőke- és munkajövedelmek arányának a munka javára történő további változtatása** (jelenleg is évente mintegy 2,5%-os jövedelem átcsoportosítás történik a bérből élők számára, GDP arányosan). A versenyképesség javítása az **oktatás minőségének növelését** és a középfokon piacképes tudást és szakmát szerzők számának növelését is szükségessé teszi. Határozottan tovább kell lépni annak érdekében, hogy gazdaságunk szerkezete és ezzel a termelés „manufactoring” jellege megváltozzon, a mai-nál több itthon maradó jövedelemmel kecsegtető tulajdoni és tevékenységi szerkezet alakuljon ki.

A gazdaságkutatók a szerkezeti hibák és átalakítási feladatok közt azt is említették, hogy az **iparunk egy lábbon áll** (csak a járműgyártás húzza). Az autóiipari fejlesztések a jövőben is jelentősen segíthetik ugyan az exportot és a nemzetközi beágyazódást, az innovatív tevékenységek elterjedését azonban más szakágazatokban is segíteni kell. A **mezőgazdaságunkban** is változtatni kellene a **termelési szerkezeten**. Amíg ugyanis a termelésben az időjárásnak túlságosan kitett növénytermesztés dominál, addig ez sérülékenységet okoz, és előre vetíti az évről-évre történő kivédhetetlen és súlyos ingadozásokat.

A **felhalmozási gyakorlatunkat** illetően jelentős változásokra van szükség. A jövőben már megengedhetetlenül hátráltathatja a kiegyensúlyozott fejlődést, ha az elmúlt évekhez hasonlóan alacsony, illetve nehezen tervezhető marad a felhalmozási ráta, esetleg továbbra is évről-évre nagy ingadozások jellemzik az állami beruházásokat, miközben a versenyszféra beruházási lehetőségei és szándékai tartósan gyengék maradnak.

A költségvetés jövőbeni tervezését közvetlenül érintő kihívást jelent az **adóék** (értsd: a munkáltató által fizetett teljes bérköltség mekkora hányada kerül elvonásra adók és járulékok formájában) lehetőség szerinti további csökkentése. Ezt a versenyképesség javítása érdekében kívánatos folyamatot továbbra is fenn kell tartani, természetesen a bevételi követelményekkel összhangban. Ebben az összefüggésben az elemzések egy része kitért a jövedelem központosításának túlzott mértékére, illetve a költségvetési lazítások és szigorítások megengedhető fokára és módjára. Mint köztudott, ebben a tekintetben – a dolog természeténél fogva – nemcsak hazánkban, hanem más országokban is véleménykülönbségek vannak a különböző közgazdasági iskolák közt.

A munkaerőpiac helyzete és várható tendenciái

Az ország az elmúlt években jelentős előrelépést mutatott a munkaerőpiac átalakítása terén. A munkaképes korú népesség 2017-ben 6,3 millió fő, a foglalkoztatottak száma elérte a 4,4 millió főt, az aktív népesség pedig a 4,6 millió főt, ami 73%-os aktivitási rátát jelent. Az elmúlt években a szociális jellegű segélyeken élők száma jelentősen visszaesett. A foglalkoztatottak számának növekedése mellett a munkanélküliség 5% körüli értékre (220 ezer főre) csökkent. Ezek a változások nagyrészt a közfoglalkoztatás bővítésének köszönhetők, de a közfoglalkoztatottak és a külföldön dolgozók levonása esetén is 180 ezer fős foglalkoztatott létszámbővülés történt 2010 óta.

A foglalkoztatottak számának növekedése a jövőben erősen lefékeződik, egyes prognózisok 2018-ra 4,51 millió, 2020-ra 4,55 millió fő foglalkoztatottat jeleznek előre. A 2017-2018. években a munkaerő piacról a demográfiai csere miatt jóval többen lépnek ki, mint be, a munkaerő kínálat tehát csökkenni fog, a belépők viszont iskolázottabbak a kilépőknél, a minőség ezért kisse javul. Ugyanakkor látni kell, hogy ez a minőségi javulás messze elmarad a kívánatostól. Alapvető gond marad az is, hogy a munkanélküliek és a közfoglalkoztatottak alacsony iskolázottsága

és sok esetben motivátlanságuk is erősen korlátozza az elsődleges munkaerőpiacra történő bevonásuk lehetőségét. Mindeközben a gazdaság minőségi munkaerő iránti igénye drasztikusan meg fog nőni, ezt már jelzi a betöltetlen álláshelyek számának az elmúlt években megkezdett töretlen emelkedése.

A kialakult helyzetben az egyik legnagyobb feladatunk az **állástalanok és a közfoglalkoztatottak piacképességének fokozása, a társadalmi felzárkózás segítése**. Általánosabban fogalmazva: a gazdaság változó munkaerőigényének alakulásával összefüggésben alapvetően fontos a **munkaerő képzettségének javítása**. A termelő vállalatoknak, de a szolgáltató szférának is egyre inkább a képzett és motivált dolgozók kellenek. Ebből a szempontból volt érdekes az a felvetés, amely a képzési rendszer egyik súlyos gondjára, a jó tanárok hiányára hívta fel a figyelmet, mondván, hogy a pedagógusképzésben jelenleg háromszoros kontraszelekció érvényesül és ezt béremeléssel sem lehet egykönnyen kezelni. Ez a megállapítás egyébként más ágazatokra és tevékenységekre is igaz: **a munkaerő hiányát csak a bér növelésével nem lehet megoldani**.

Ami a munkaerő hiányának ágazati jellegzetességeit illeti, a hiány elsősorban az **informatikai szolgáltatásokra** jellemző, itt elsősorban képzettségi gondokra vezethető vissza. A másik súlyosan érintett terület az egészségügy, ahol az **ápolónők** hiányoznak nagy számban, az ő esetükben döntően az alacsony bérre vezethető vissza a feszültség.

Az utóbbi években tapasztalt és a jövőben is várható béremelések hozzájárulnak a tőke- és munkajövedelmek aránytalanságainak kívánatos mérsékléséhez, ösztönzik a lakossági fogyasztást, ugyanakkor a munkaerő piaci hatásaik is kedvezőek. Látni kell azonban, hogy a béremelés a kis vállalkozásoknál nehezen elviselhető terhet jelent a munkaadónak, így csak az adóék változtatásával összhangban lehet tőle általános javulást várni. **A munkán lévő adóterhek mérséklése** elsősorban a hazai KKV szektor erősítése és a hazai vállalkozások versenyképességének növelése érdekében fontos feladat.

A béremelés témájával kapcsolatban felvetődött, hogy már középtávon mérsékelni kell azt az ellentmondást, amely a fejlettebb országok és hazánk közt jelenleg a termelékenység és a bérszínvonal eltéréseiben megnyilvánul, konkrét példán keresztül bemutatva: Németországhoz képest hazánk a termelékenységben csak másfélszeres, de a bérek tekintetében négyszeres elmaradásban van.

A szakmai konferenciát **Kovács Árpád** zárta. Zárszavában méltányolta azt a segítséget, amellyel a gazdaság legjobb szakértői támogatják a Költségvetési Tanács munkáját és a költségvetési tervezés megalapozását.

KULCSÁR BALÁZS

A BORÁGAZAT MUNKAERŐ-PIACI SIKEREI ÉS KUDARCAI

Összefoglaló a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának a 2017. évi Vándorgyűlésen Egerben, szeptember 8-án tartott szekcióüléséről

A téma választását indokolta, hogy 2017-ben a Vándorgyűlésen az egyik kiemelt témakör volt a magyar bor készítése és marketingje. A készítés természetesen nehezen választható el annak sokoldalú előállítási munkáitól, azaz a foglalkoztatástól. Másrészt a munkaerőpiacra irányítja a figyelmet az ágazatra is jellemző, a gazdasági növekedést akadályozó munkaerőhiány.

A panelbeszélgetés résztvevői **Györe Dániel** a Földművelésügyi Minisztérium szőlő-bor-szesz szakreferense, **Rácz Katalin** az Agrárgazdasági Kutató Intézet Vidékfejlesztési Kutatási Osztályának vezetője, **Soltész Gergő** az Ostorosbor Zrt. elnök-igazgatója, **Sum István** a SZTÁV Felnőttképző Zrt. vezérigazgatója, **Tarsoly József** Eger Város Hegyközsége hegybírója voltak. A beszélgetést **Bagó József** a Belügyminisztérium szakmai tanácsadója, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnöke moderálta.

A **levezető elnök** bemutatta a Munkaügyi Szakosztály tevékenységét, 2017. évi eseményeit és a szakosztályi ülések előadóit. Javasolta, hogy a kerekasztal beszélgetés résztvevői elsőként rövid vitaindító, helyzetismertető előadás keretében mutassák be a borágazat munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatos értékelésüket, meglátásukat.

Rácz Katalin véleménye szerint a mezőgazdasági szektorban a termelési erőforrások közül a termőföld, gép- és eszközháttér megteremtése az elmúlt időszakban kiemelt figyelmet kapott a vállalkozások részéről, viszont a humán erőforrás lényegesen kevesebbet. Kérdésként merül fel, hogy specifikusak-e a borágazat problémái, vagy általános, valamennyi ágazatban jelentkező problémákról beszélhetünk. Az EU28-ak szintjén 2004-2016 között 25 százalékkal csökkent a foglalkoztatottság a mezőgazdaságban. Hazánkban ezzel szemben összességében is nőtt a foglalkoztatás, ezen belül az élelmiszer-gazdaság részesedése a kilenc százalékhoz közelített. Az ágazatban kialakult a fizetett munkaerő tartós foglalkoztatását biztosítani tudó kis- és középvállalkozások köre, ezzel párhuzamosan jelentősen csökkent a „nem fizetett” családi munkaerő aránya. A növekedés ellenére a szociodemográfiai összetétel nem változott: az ágazatban alkalmazottként dolgozók korösszetétele, képzettségi szintje jelentősen elmarad a nemzetgazdasági átlagtól. A gazdaságvezetők korösszetétele ennél is rosszabb, 58 százalék fölött van az 55 évnél idősebbek aránya. A gazdaságszerkezeti összeírás adatai szerint a borágazatban kiemelkedő jelentőségű a szezonális foglalkoztatás, az állandó foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott alig 15 százalékát teszi ki.

Györe Dániel szerint a szőlész-borász szakma nem szétválasztható, viszont az ágazatban dolgozó szakképzett és szakképzetlen munkaerőt meg kell különböztetni. Minden évben munkacsúcsként jelentkezik a jelentős munkaerőhiánnyal jellemezhető szüreti idő, melynek megoldása lehet a magyarországi ültetvények 60-70 százalékánál megvalósítható gépesítés. Számításuk szerint egy hektár termőföld művelése élőmunka felhasználásával 170-200 ezer forint, míg gépi munka esetén (mely csak alap- és tömegborok készítésénél lehet leginkább megoldás) nagyjából 90 ezer forint, így a kombájnós szüret alternatívát jelenthet.

Kulcsár Balázs, osztályvezető NAV BORSODAVIG.

Az élőmunka hátránya a szakképzettség hiánya. Jelenleg négy egyetemen lehet BSC képzést szerezni. A statisztikák szerint arányait tekintve évfolyamonként 20 fő végzős hallgatóból négyen szőléssként, míg a 16 borász közül 12-en a kereskedelemben, gasztronómiában szeretnének dolgozni. Egy egyetemi tanárt idézve, azzal egyetértve megjegyezte, hogy ez azt jelzi, hogy megjelent a „sznobizmus” az ágazatban úgy, hogy egyre inkább szükség lenne az átfogó tudással (pl.: jövedéki, marketing, stb. ismeretekkel) rendelkező szakemberekre.

Soltész Gergő szerint a szőlőkombájn valóban fontos lépés a jövő szőlőművelése felé, azonban ennek megvalósításához szükséges pl. a kertészeti géptámogatás megfelelő rendelkezésre állása. Az egyre szűkebben rendelkezésre álló, rossz minőségű munkaerő valóban probléma. Emellett a bérkiegyenlítődés kapcsán látszik, hogy a borászatok egymástól rabolják el a munkavállalókat. A többi élelmiszeripari szegmenshez képest versenyhátrányban vannak az elvégzendő feladat nehézsége és idényjellege miatt.

Tarsoly József úgy ítéli, az ágazat nemzetgazdasági szerepe fontos, de van merre fejlődni. A munkaügyi feszültségek már-már tarthatatlanok, a rendelkezésre álló minimális munkaerő elöregszik. A gépesítés valóban lényeges, azonban az ágazatban az élőmunka alkalmazása komoly társadalmi feszültség levezetést is jelent. Az egri borvidék ültetvényeinek kétharmada 15 évnél fiatalabb, így alkalmas a gépi művelésre, a többi még nem. Egyre kiemeltebb kérdés a szakemberképzés, illetve leginkább annak hiánya, Egerben a 2017/18-as tanévben hét fővel indult a középiskolai borász képzés.

Sum István meglátása szerint azért is lényeges kérdés, hogy kit tekinthetünk szakképzett munkaerőnek, mert ehhez kapcsolódik például a szakmunkás minimálbér vagy a vállalatok állami támogatása vagy speciális foglalkoztatási feltételek. Az általános definíció alapján például mindenkinek OKJ-s képzése van szakképzettnek lehet tekinteni, azonban azt lehet tapasztalni, hogy a termelési folyamatok egyre bonyolultabbak, magas szintű ellátásuk nagyon sokszor nem igényel teljes államilag elismert szakképzettséget, hanem speciális szaktudást. A szakképzés duális képzéssé átalakítása nem oldja meg egyszerre a problémát, hiszen gondot jelent az is, hogy a még éppen a szakmát tanuló jövőbeni munkavállalót hogyan lehet beilleszteni a termelésbe.

Magyarországon az emberek egyre kevésbé akarnak kétkezi munkát végezni, így nem biztos, hogy jó a kérdés: hogyan tegyük a szakképzést vonzóvá. Más komplex megoldást kell találni.

A felnőttképzési oktatási statisztikák szerint 2016-ban 120 ezer ember szerzett OKJ-s diplomát. A legtöbben (49 ezren) targoncások lettek, míg 4500-an aranykalászos gazda, és közel 3000-en élelmiszeripari eladó képesítést szereztek. Ugyanezen évben szőlész-borász képesítést 19-en szereztek. Ugyancsak elgondolkodtatóak a középiskolai oktatás statisztikái, az egri, balatonboglári és budakalászi iskolákban összesen 23 fő, tehát pont egy osztálynyi fiatal tanulja az ágazathoz szükséges ismereteket.

Rácz Katalin reflexiójában kifejtette, hogy nagyon alacsony a duális szakképzésben részt vevő élelmiszergazdasági vállalkozások száma, miközben a potenciális munkaadóknál eltöltött gyakorlat a munkába állást segítő tapasztalatszerzés egyik hatékony eszköze lehetne.

Sum István válaszában kitért arra, hogy időközben a duális szakképzés alapkonceptiója is változott. Az ellátandó feladatok növekvő specializációja miatt már nem várható el az oktatási intézménytől, nem az iskola kizárólagos feladata, hogy a végzést követően azonnal munkába állítható legyen a tanuló.

A **levezető elnök** záró körkérdéssel élt a résztvevők felé: Hogyan lehetne az ágazatot jellemző munkaerőhiányt kezelni?

Rácz Katalin szerint egyrészt a munkaerő egyenletesebb lekötését lehetővé tevő tevékenység-diverzifikáció bővítése, a tanulószerveződéses rendszer kiterjesztése, valamint a szezonális munkavállalás területén az éves munkaidő-keret bevezetése segíthetné a leginkább az ágazatban jelentkező munkaerőhiány csökkentését.

Györe Dániel az elméleti képzés gyakorlattal történő kiegészítésének fontosságát hangsúlyozta, valamint kíváncsún tartaná, hogy a szakmában valóban megmaradók képzését kellene elősegíteni.

Soltész Gergő a munkáltató szemszögéből úgy véli, hogy a munkavállalók béremelése mellett (hiszen a foglalkoztatottak erre a legérzékenyebbek) kiemelten fontos a gépesítettség növelése, ez jelenti ugyanis hosszabb távon a megoldást a munkaerőhiányra.

Tarsoly József szerint a probléma csak részben kezelhető, a tendenciákra csak tüneti kezeléssel, illetve a képzés és a gyakorlati oktatás munkaerő-piaci igényeknek megfelelő átalakításával lehet reagálni.

Sum István a népességstatisztikai adatok alapján, a lakosság korfája ismeretében úgy véli, hogy nem várható a munkaerőpiacra újonnan belépők számának növekedése, így a megoldást a felnőttképzés jelentheti. Segíthet a területi egyenlőtlenségek kiegyenlítése és a munkajogi szabályok „rugalmasítása” is. Véleménye szerint elkerülhetetlen a szőlész-borász képzés centralizálása.

Bagó József zárszavában kiemelte, napjainkban az egyes ágazatok helyzetének elemzésekor, fejlesztési irányainak meghatározásakor előtérbe kerültek a foglalkoztatási vonatkozások. Nem véletlen, hogy ez évben a Vándorgyűlés több szekciója (például a gazdaságpolitikai, az informatikai, a logisztikai) is foglalkozik a munkaerő-piaci kérdésekkel. Természetesen a munkaerő-piaci metszet beilleszkedik a szélesebb körű gazdasági környezetbe, attól csak a vizsgálat, a fókuszált szakmai párbeszéd érdekében tudjuk leválasztani. A Munkaügyi Szakosztály továbbra is segíteni kívánja a tematikus szakmai párbeszédet, párbeszédeteket.