

Munkaügyi Szemle

Az emberi erőforrással foglalkozók digitális szakfolyóirata

61. évfolyam

2018 / 2. szám

FÓKUSZBAN

- 2 *Vámos Tibor:* Van-e számárlétra a tudomány mennyországába?

ELEMZÉSEK, VÉLEMÉNYEK

- 5 *Krémer Balázs:* Kísérlet csőlátásunk oldására. További gondolatok a behavioral economics-ról
- 19 *Kiss Ambrus:* Mi lett egymillió munkással? A munkaerő-piaci kereslet és kínálat átalakulása a népszámlálás adatai alapján
- 26 *Bankó Zoltán:* A távmunka szabályozása Magyarországon – munkajogi és foglalkoztatáspolitikai célok, intézkedések és problémák
- 38 *Pongrácz Éva:* A szlovák munkaerőpiac aktuális helyzete és a szociális gazdaság

KRÓNIKA

- 44 *Csehné Papp Imola:* A közhasznú foglalkoztatottak főbb jellemzőinek változása 20 éves időtávban. Egy kistérségi kutatás eredményei
- 49 *Felbáb Melinda:* A csoportos létszámcsökkentés szabályozása az Európai Unió két meghatározó jogrendszerében
- 56 *Kiss Nikoletta:* Szociális Európa a Brexit előtt és után (összefoglaló az MKT rendezvényéről)
- 60 *Biermann Margit:* Munkaerőhiány? Egy alkalmi vendéglátós tapasztalatai a Balatonnál
- 63 *Szabó Attila:* Nagy utazás. Tapasztalatok és tanácsok a külföldi munkavállaláshoz – Iowából

Főszerkesztő: Munkácsy Ferenc

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

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

ISSN 2064-3748

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

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

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

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

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

A közleményekben a szerzők saját szakmai álláspontjukat képviselik.

VÁMOS TIBOR

VAN-E SZAMÁRLÉTRA A TUDOMÁNY MENNYORSZÁGÁBA?

Ahogy vesszük! Ha végigtekintünk a sok, magára sokat adó ország akadémiáinak taglistáin, a csípősebb kritikus sok mindenféle számlétra regisztrálhat. Ki-kinek a barátsága, rokonsága, lekötelezettsége és lekötelezési szándéka révén lett kiválasztott, hányan voltak a politika kegyeltjei, hányan egyéb méltóságuk, egyházi rangjuk, főnemesi címük révén lettek akadémikusok, hányan lettek a tudománytörténet joggal elfelejtett ismeretlenjei, és mindezekkel szemben hányan voltak a tudományos haladás olyan lángeszű nagyjai, akik sohasem kerültek a kiválasztottak közé.

A józan megalkuvó minderre azzal a rétegstatistikával válaszolhat, hogy az akadémiákban a társadalom mindenféle csoportját tekintve általában igen magas volt a szellemi színvonal, magasabb, mint a többi csoport átlaga.

Az osztályozásokra és szabályozásokra beállított illetékesek, akadémiákon belül és kívül, mindent jogosan bírálva bonyolult és szerintük objektív mércéket és létrákat (most kerülöm a jobb sorsra érdemes csacsikat) konstruáltak a csalhatatlan kiválasztás biztosítására. Ezek megítélése is csatlakozik a józan megalkuvó nézeteihez: a mércék a maguk átlagában bizonyosan javítanak a szarvas- (másik érdemes állat!) hibák és visszaélések elkerülésében, de mint minden átlagokkal dolgozó rendszer, sokszor éppen a rendkívülit, azaz a tudományban a zseniszerűséget szűri ki, és valóban jól járható létrát szolgáltat az igyekvő közepszernek.

Mint mindenre, arra is van példa, hogy igazi, korszakalkotó géniuszok kettes és hármas ugrásokkal termettek a kisebb szellemek számára méretezett létrák tetején.

Mindez számomra azt sugallja, hogy a pontozások és szabályozások regulázása nem anatómára ítélt valami, lehet valóban hasznos szűrő is, főleg ha cum grano salis, megfelelő értelemmel használják, és megengedi ezt a megfelelő értelmet az értelem jegyében, de nagyon másodrendű abban a bonyolult, nem szabályszerű szférában, amelyben a tudomány haladhat.

Nascitur, születik. A tudományokat megforgató (paradigmaváltó?) nagy személyiségek nagy képességekkel születnek, ebben nincs kivétel, de van hozzá sok példa, amikor a született tehetség nem tud érvényesülni, akár belső, akár külső körülmények hatására. A képességeket lehet fokozni, ápolni, de nélkülük semmi nagyság sem születik.

A nagy fordulatok azonban nemcsak egy-egy legendákkal övezhető óriáshoz fűződnek, hanem esetleg hosszan érlelődő, de viszonylag hirtelen felszínre törő kultúrákkal és ezekhez kapcsolt kulturális változásokkal, amelyek a kortársak számára lehetnek alig észrevehetőek, de túllihegett nagy hullámok is. A későbbi korok elemzőinek gazdag anyag ezek felfedezése, helyre rendezése. A nagy tehetségek ügye fontos és sokat tárgyalt téma, de szerintem csak annyiban tartozik a feltett kérdés körébe, hogy a minősítési rendszereknek nem szabad ezeket bürokratikus, a szűrősegeket védő eszközökkel elgáncsolni. Ilyen kivételek viszont ritkák, ha alaposabban megvizsgáljuk, egy-egy évszázadban és egy-egy nagy, átfogó területen is legfeljebb tíz körüli nevet idézhetünk, akár a jó irányú, akár a tehetségpusztító példákat sorolhatjuk.

Vámos Tibor, a Magyar Tudományos Akadémia rendes tagja.

A Magyar Tudomány 2017. 5. számában megjelent írás másodközlése (a Kiadó hozzájárulásával).

Ami erősebben függ tőlünk, és amire a hangsúlyt fektetni érdemes, az az előbbieken körülírt tömeghatás. Ez annál is inkább fontossá vált, ahogy a tudomány társadalmi tevékenység lett, bár ennek is sorolhatjuk elődeit, a történelem nagy szellemi központjainak példáit, azok kisugárzó és képességeket vonzó fókuszait.

Újra a feltett kérdés felé fordulva: jó-e a minősítési rendszer ezeknek a fókuszoknak, vagy gátja? Emeli-e a minőséget, vagy leszorítja a szorgos és törekvő (a szó jobb, vagy rosszabb értelmét használva) szürkeség felé?

Személyes válaszom, mint minden sokféle hatású és nagyszámú jelenséggel kapcsolatban, a statisztikára utal. Ha erre támaszkodunk, bátran állíthatjuk, hogy a minősítési rendszerek többségükben hasznos szűrők, ésszerű ösztönzők és sokkal kevésbé jó képességű és jó feladatokat végző emberek gátjai, félreorientáló mechanizmusai. A tudományokban eredményekkel kell bizonyítani, ezeket dokumentálni kell, és közre kell adni. Ezek a feladatok szerves részei magának a tudományművelésnek, lépcsői a fokozatoknak.

Akik ebben gyengébbek, azokat egyrészt nevelni kell arra, hogy ezt a képességet is elsajátítsák, akiknél ez valamilyen gátlás miatt nem megy, a tudományos közösség feladata, hogy támogatást adjon. Így minősül a tanári, vezetői réteg és az egész kollektíva is.

Mindezek miatt nem tartom nagyon fontosnak a minősítési rendszerek javíthatóságát, bár bizonyosan az sem elhanyagolható. Lényeges viszont, hogy ez a rendszer mindenben megfeleljen a minősítési rendszerek általánosan bevett nemzetközi normáinak, hiszen ez feltétele a tudomány nagy, nemzetközi mozgásában való részvételnek.

A rendszer alapjai pedig évszázadokon keresztül csiszolódtak.

A tudományos fokozatok megvédésének rítusa sok évszázados szép és bölcs teológiai és jogi gyakorlat példáján alakult, amit különböző fokozatú doktori eljárásaink még nevükben és a szereplők ülésrendjében is szépen őriznek. Ami így alakult, az evolúciós megfontolásaink sugallatára is, alapvető ellentények hiányában, megbecsülendő.

A nascitur után tehát a coetur problémája az izgalmas. Néhány ismert tényezőt nevezek meg: a tudományos tevékenység szabadságát, a középfokú képzés jelentőségét, ebben kiemelve a tanárét, és harmadiknak a Wanderjahre fontosságát. Ezekhez kapcsolódnak a generációs és a nemekkel jelzett (gender) ügyek.

Az első már Platón és Arisztotelész életútjából is tanulható, ha már kerülhetjük a huszadik század tragikus magyar tapasztalatait. Itt és most, a huszonegyedikre, az Akadémia megmaradását és függetlenségét húznom alá.

A második szépen leszűrhető sikeres kutatóink vallomásait pályaválasztásuk gyökereiről. Majdnem mind megnevezik azt az általában középiskolai tanárt, aki a szakmát megkedveltette, a tehetség irányait észrevette, és az indulást támogatta. Idézzük az eötvösi kollégiumpéldát és a finnt a tanárok megbecsüléséről és követelményeiről. Kevesebb szóval szólunk az egyéniségcentrikusságról, a szabályszerűségek meghaladásáról.

A harmadik a vándorévek ősi hagyománya. Majdnem minden alkotó pályájának döntő fordulata volt az aktuális szellemi centrum élménye, Athén, Córdoba, Firenze, Párizs, az angol egyetemek, Göttingen, az MIT vagy a Stanford, és néhány hasonlóan nagy példa. Az itt tapasztalt szellem, az itt tanult munkastílus és az itt alakult barátságok, kapcsolatok a további kutatói évtizedek sorsdöntő alapjai.

Ezekhez a mai globális világban az elérés lehetősége és annak pénzügyi támogatása hatalmasabb, mint bármikor korábban, persze a verseny is nagyobb. Az előkészítés, felkészítés, kiválasztás

támogatható jóindulatú bürokráciákkal is, de a jó értelemben vett személytől függés általában meghatározó, szép feladata a már befutott pályán állóknak. Tanulságos a hálózati adatbázisok kutató-profil struktúrájában azok felsorolása, akikre elődökként, tanárokként, forrásként támaszkodtak, és azoké, akik a szárnyaik alatt tanultak repülni.

Általános jelenség, hogy a nagy és új gondolatok fiatal korban, a szellemi érés szabadságában születnek, a legtöbb géniusz is ezeket a fiatal kori áttöréseket viszi tovább életművében. Ennek a fiatal kornak a határai, életviszonyai és értékrendjei éppúgy hatalmas változásokon mennek át, mint a társadalom egészének jellegzetességei. Úgy tűnik, hogy ezekre alakulnak a jó válaszok, a problémakör azonban éppen folyékonyasága miatt állandóan és tudatosan napirenden tartandó.

A radikális társadalmi átalakulások egyik kiemelt jellemzője a női egyenjogúság megjelenése minden, korábban férfiak által kisajátított területen. E kisajátítás történelmi-szemléleti maradványa a magyar valóságban kiáltóan uralkodó, annak egyik betegség tünete. Ma ennek hatalmas irodalma van, téma lett az MTA legutóbbi közgyűlésén is. Részben az elmaradottság miatt, de a valós különbözőségek mérlegelése, felhasználása és kompenzálása már csak az idő- és ráfordítási igény miatt is generációs feladat. Tudományos világunk erre érzéketlen, még komolyan sem veszi.

Summa: az igazi kihívás a tartalmi lényeg!

KRÉMER BALÁZS

KÍSÉRLET CSŐLÁTÁSUNK OLDÁSÁRA

További gondolatok a behavioral economics-ról

Amikor a döntések még jobban torzulnak a racionálishoz képest: bizonytalanság és szűkösség¹

A behavioral economics tudományág megalapozójának tartott Kahneman és Tversky már korai munkáiktól visszatérően hangsúlyozzák azt, hogy a racionális döntésekhez képesti torzulások és tévedések előfordulása, mind gyakoriságukban, mind a racionális opciótól való „távolságukban” jelentősebbé válnak bizonytalan helyzetekben. Ezt a megfigyelésüket ők is, követőik is gyakran kiaknázzák az olyan megrendezett, mesterséges helyzetekre tervezett kísérleteiben, ahol tudatosan mindenféle bizonytalanságok környezetébe helyezik el a kísérlet kalandjaira önként jelentkező kísérleti alanyaikat.

A magyarázat eléggé kézenfekvő erre, hiszen bizonyosan jól ismert helyzetekben, begyakorlott problémamegoldások során rutinszerűen bízunk racionálisan megtanult ismereteinkben, az azokból nyert logikus következtetéseinkben, magabiztosan alkalmazzuk jól megtanult tudásainkat és racionális eszünket. Mindezen rutinjainkat, tudásainkat sokkal kevésbé vagyunk képesek latba vetni akkor, ha a döntési helyzet bármi okból bizonytalan, akár azért, mert nincs idő végiggondolni azt; akár azért, mert hiányosak a vonatkozó ismereteink és tudásaink; akár azért, mert stresszben vagy felfokozott érzelmi állapotunkban képtelenek vagyunk még a biztos tudásainkat is használni.

Lényegében a bizonytalanság eszkalálódását jelentik a gazdasági és társadalmi válságok is, több ember, gyakran minden ember megéli a hasonló bizonytalanságokat, de még ilyen helyzetekben is döntenek, olykor csak a maguk sorsát befolyásoló kérdésekben, azonban hatalmi pozíciókban mások sorsáról is torzítottan és tévedésekkel terhelt hoznak döntéseket – ami maga is súlyosbítja a válságot, növeli a gondok súlyát. Vagy akár jobban és alantasabban is kihasználhatóvá teszi az elbizonytalanodottabb emberek helyzetét. (Erre még visszatérünk.)

Hogy mi is az a bizonytalanság, amely növeli a torzulások, tévedések, és ezzel együtt a manipulálhatóságok esélyét, erre eléggé nehéz általános választ adni. Nemcsak az ember- és társadalomtudományok körében, hanem a természettudományok, vagy a matematika számára is csak igen bonyolult apparátusokkal és korlátozott érvényességgel lehet az olyan, különösen összetett és komplex helyzetekre vonatkozó bizonytalanságokat leírni, mint a fizikai entrópia vagy a matematikai káosz.

Krémer Balázs egyetemi docens, Debreceni Egyetem.

A tanulmány előző része „Tényleg ennyire hülyék lennénk?” címmel a Munkaügyi Szemle 2018/1. számában jelent meg. Mindkét publikáció egy készülő hosszabb tanulmány része.

<http://www.munkaugyiszemle.hu/tenyleg-ennyire-hulyek-lennenk-gondolatok-behavioral-economics-rol-richard-thaler-2017-es-kozgardasa>

¹ Írásomban többször felhasználom egy korábban megjelent cikkben kifejtett gondolataimat: Krémer, B.: Csőlátásaink, beszorultságaink, manipuláltságaink – avagy: segítettek, segítség és társadalompolitika új megvilágításban, Esély, 2016/1.

http://www.esely.org/kiadvanyok/2016_1/2016-1_4-1_Kremer_Csolatasaink.pdf

Bár a magatartási közgazdaságtan számos munkája kísérletet tett a hasonló bizonytalan helyzetek szabatos leírására, ez elég keveseknek sikerült. Talán a legfontosabb kivétel Sendhil Mullainathan és Eldar Shafir nagyhatású munkája.²

A közgazdász Mullainathan és a pszichológus Shafir – Kahneman Gyors és lassú gondolkodás című munkájához hasonlóan – korábbi munkáik szintézisét foglalták össze nagyszerű könyvükben. Mindkét könyv – gyakran egymásra hivatkozva, egymástól referenciákat és hivatkozásokat átvéve – kísérletekkel gazdagon illusztrálja a racionálishoz képest torzult („bias”) döntések jelenségeit, de míg Kahneman e jelenségeket a gondolkodás kettős szerkezetével magyarázza, addig Shafirék – kicsit a pszichológia freudi, vinyettázó hagyományát követő analógiákkal – eltorzult gondolkodási sémákat, agyi működési mechanizmusokat írnak le, szintén Freud hagyományait követve, immár nem torzult, hanem határozottan „rossz” döntések okaként.

Két központi vinyetta-kategóriájuk a „csőlátás” és az internetből átvett „sávszélesség”. Nehéz röviden összefoglalni a két fogalom jelentését (ezek kifejtéséről szól nagyrészt a könyv), de megpróbálom.

A két fogalom némiképp ellentéte egymásnak, vagy legalábbis kiegészítik egymást: a „sávszélesség”, vagy még inkább a „széles sáv” ellentéte a „csőlátás”.

A szerzők szerint a széles sávban (mint az interneten a széles sáv: az információkat gyorsan le-tölthetjük, a böngészőnkben egyszerre több ablakot megnyithatunk, és igényeink szerint váltunk az ablakok között) való gondolkodás az ember természetes és normál állapota. Normál állapotban odafigyelünk a munkánkra, a munkakörünk többféle feladatára, a családtagjaink iránti kötelmeinkre, a baráti kapcsolatainkra, arra, hogy ettünk-e, ha éhesek vagyunk, na és, hogy mit eszünk, mennyit mozgunk, megújítottuk-e a lejárt igazolványainkat, bevettük-e a gyógyszerünket és befizettük-e a csekkjeinket. Mindenre, amire kell.

A csőlátás a beszűkült sávszélességet jelenti: egy dolog köti le az agyunkat, mindig az jár a fejünkben, mindig csak azt akarjuk megoldani (túlélni, túlkerülni rajta, stb.) – és eközben egyszerűen kiesnek a látókörünkéből az akár fontosabb dolgok is, ezzel gyakorta még nagyobb gondba és bizonytalanságokba sodródunk, mint amely egyetlen gond a csőből látszódik.

Nem szabatos definíciók, hanem „képes” címvinyetták és metaforikus analógiák ezek a fogalmak, amely szabatos definíciók hiányában, mondjuk nehéz elválasztanunk egymástól a csőlátás fogalmát a „koncentráció” fogalmától. Persze, amennyiben valamilyen feladatot meg kell oldanunk, akkor arra koncentrálnunk kell, akkor meg kell próbálnunk „kikapcsolni” a többi zavaró tényezőt. A koncentráció azonban időben a munkaidőre, a vizsga idejére, stb. limitált és racionálisan kontrollált: megoldottuk, befejeztük, felfüggesztettük a koncentrált odafigyelést – és visszaállunk a normál, szélesávú üzemmódunkra. A csőlátás azonban időben nem limitált és racionálisan nem is felügyelt: az életünket kitölti az, hogy a nyomasztó gondunkon próbálunk meg felülkerekedni, a gond, a megoldandó helyzet nem megy ki a fejünkéből, nem tudunk rajta túllépni – csak arra gondolunk, csak az kerül be a cső, az alagút perspektívájába.

Erről a csőlátásról Mullainathan és Shafir nagyon fontos dolgokat mesél el.

Egyrészt azt, hogy a csőlátásokat alapvetően a szűkösségek állítják elő. Az ő példáik nagy része, és a rájuk hivatkozó szakirodalom még nagyobb része a pénz szűkösségét, a szegénységet emelik ki a legfontosabb, legtipikusabb szűkösségnek, noha lehet szűkös az idő, a kapcsolatok, a megbecsültség – bármi, ami fontos. Így pl. a könyv gyakran hivatkozik keresztneven az egyik szerző-

² Mullainathan, Sandhil – Shafir, Eldar: A szűkösség pszichológiája – Miért jelent sokat, amiből kevesebb van? 2014, HVG, Bp. (eredeti megjelenés: 2013)

társra, Sendhil-re, aki krónikusan túlvállalja magát, amitől állandóan az idő-szűkösség csőlátásába kerül: a határidő lejárta közeledtével csak a határidős munkájának befejezését látja maga előtt, a maga csövében – és eközben sokkal fontosabb dolgokat elmulaszt megtenni az életben.

egyetemi hallgatóimon: ha másnap valamely kollégám ZH-t írat, avagy házi dolgozatot kell részére leadni – csaknem teljesen mindegy, hogy miről esik szó az órán, úgyszólván csak a másnapi feladat cső-perspektívája lebeg a szemük előtt.)

Másrészt, bár a szerzők ezt így nem nevezik néven, de a szűkösség minden példájában döntő tényező az idő, nemcsak akkor, ha maga az idő hiánya a szűkösség maga. Minden csőlátó minden csőlátásos helyzetben abban reménykedik, hogy a szűkösség feloldására rövid időn belül talál, ha nem is megoldást, de enyhülést – és eközben, az elfeledkezett, horizonton kívül eső fontos dolgok jellemzően csak hosszabb távon megoldhatók, vagy elmulasztásuk hosszabb távon okozhatnak még sokkal nagyobb gondot.

Amikor a szegények gyorskölcsönöket, uzsorákat vesznek fel, az rövid távon enyhít az azonnali, égető szűkösségen, de hosszabb távon még nagyobb bajt idéz elő. Amikor az azonnali határidős munkánkba temetkezve nem megyünk el fontos családi vagy baráti eseményre, akkor reménytelenül hisszük azt, hogy épp a mostani heveskedésünk oldja meg az azonnali szűkösséget, és a többi meg ráér még; pedig, egy fenét, azalatt úgysem végzünk, de hosszabb távon, kapcsolataink kiüresítésével és elhanyagolásával még nagyobb kapcsolati szűkösségeket állítunk elő magunknak. Amikor munkánkkal el vagyunk havazódva, és íróasztalunkon halmozódó papírhegyek tetejére a sürgősen elvégzendő munkák papírjait rakjuk, és a fontos dolgok egyre lejjebb és lejjebb kerülnek a kupacainkban – akkor a fontos dolgok elhanyagolásával még nagyobb bajt idézünk elő magunknak, mintha késnének valamilyen kisebb súlyú, jelentéktelen ügy elvégzésével. (Amúgy épp így működik a hazai állami bürokrácia, már évtizedek óta...) Igen, a fontos dolgok megoldásához hosszabb idő kell – de a hosszabb idő perspektívája már nem fér bele csőlátásainkba, alagút-perspektíváinkba.

Harmadrészt, bár a csőlátás veszélye életünk számos helyzetében magas kockázatú – de messze nem szükségszerű. A szegénység objektíve rossz helyzet, azonban nem kell ettől szükségszerűen elveszíteni a cső perspektíváján kívüli világ fontos dolgait, nem minden szegény fog uzsorakölcsönöket felvenni, és ennek hatására nem minden szegény fogja elveszíteni a házát a feje felől, és nem minden szegény kényszerül utcára küldeni a lányát.

Ennek az ellenkezője is igaz: a csőlátás beszűkült helyzetét mesterségesen, manipuláltan is elő lehet állítani. Nagy szerencséje ez a témában kutató pszichológusoknak: a szűkösséget és csőlátást kísérleti helyzetekben is elő lehet állítani, és így kísérletekben (mesterségesen manipulált helyzetekben) is lehet vizsgálni azt. Ugyancsak nagy szerencséje ez azoknak a kompetenciahiányos főnököknek is, akik az általuk vezetett szervezet irányításához csak mérsékelt kompetenciákkal rendelkeznek: ők rendre a szűkösség olyan helyzeteit állítják elő beosztottaiknak, amelyekben azok sávszélességeket (és ezzel kompetenciákat) veszítenek, és a csőben, az alagútban csak azt látják, amit a főnök, gyakorta paranoid hisztériák drámai előadásmódjában, munkaköri feladatként éppen rájuk testált.

Ugyanígy nagy szerencséje ez azoknak a politikusoknak, akik a közügyek perspektíváit is be tudják szűkíteni egy alagút, egy cső horizontjára, és akik ezzel be tudják szűkíteni a közügyeket az általuk tematizált, általuk prezentált ügyekre. Szűkösséget eredményező, horizontokat beszűkítő csövek, alagutak maguktól is vannak az életben – de a hatalom kiterjedhet arra is, hogy a horizontokat csövekre szűkítsék, hogy az élet dolgait kizárólag a szűkösségekbe tereljék.

Negyedszer, talán érdemes felidézni a könyv legérdekesebb kísérletét. A kísérlet egy bevásárlóközpontban zajlott, és egy ártatlannak tűnő beszélgetéssel indult, kétféle „kísérleti” beállításban.

A kutatók arról beszélgettek, hogy a megkérdezettek hogyan oldanák meg azt, ha a kocsijuk meghibásodna, és a./ 150 dolláros (az amerikai jövedelmi viszonyok között nem jelentős összegű), b./ 1500 dolláros (ez a szegényebbek egy havi jövedelme körüli összeg) lenne a javítás költsége. A beszélgetésekben hosszasan, mindenfélét kérdeztek: volna-e rá elég pénze, segítene-e a család, felvenne-e rá hitelt, stb. Majd a beszélgetés után kis adatlapot vettek fel a megkérdezett anyagi helyzetéről, és végül, egy egyszerű, az intelligencia tesztekben használthoz hasonló logikai teszt kitöltésére kérték meg őket. A tesztek kiértékelése előtt durván két csoportra osztották a jövedelmi helyzetük szerint a válaszolókat, és az így képzett csoportok teszteredményeit hasonlították össze. Azok körében, akikkel a 150 dolláros javításról beszélgettek korábban – nem találtak semmilyen szignifikáns különbséget a teszteredmények között. Ellenben azok között, akikkel korábban 1500 dolláros javítási kiadásról beszélgettek, az intellektuális teljesítményben igen jelentős, az intelligencia-tesztekre vetítve 13-15 pontnyi különbséget mutattak ki a szegények és gazdagok eredménye között.

A kísérlet alapján nem lehetett azt mondani, hogy a szegényebbeknek általában gyengébb az intellektuális teljesítményük, hiszen, a 150 dolláros javításról beszélgetők teljesítményei között nem volt kimutatható különbség. A másik, 1500 dolláros csoport teljesítmény-különbségeit a kutatók azzal magyarázták, hogy az 1500 dollár kiadás mesterséges, manipulált felvetése a szűkösség csövébe terelte a szegények gondolkodását, de nem ártott a gazdagabbak sáv szélességének – azaz, hogy még az akár mesterséges sáv szélesség-csökkenés, csőlátás is jelentős intellektuális teljesítmény-vesztést eredményezett. A csőlátás nemcsak a sáv szélességek és horizontok beszűkülését, hanem intellektuális kapacitás-vesztést is okoz! A csőlátás – elbutít.

Bizonytalan és beszűkült helyzetekben nemcsak az igaz, hogy a racionális, józan eszünk helyett zsigeri, érzelmi alapon, gyorstüzeléssel reagálunk, hanem az is, hogy még a maradék józan eszünk használata közben is – elhülyülünk, rosszul használjuk azt.

A láthatatlan kéz, és a vállon ülő láthatatlan majom: a manipuláció pszichológiája, gazdaságtana és politológiája

Már az eddigiekben sem tudtam megállni azt, hogy kiszólásaimban jelezzem: a józan ész által, racionálisan meghozott döntésektől nemcsak spontán módon, az emberi természet és tanultszocializált erkölcsi normáink alapján térülnek el, torzulnak döntéseink – hanem, ezek a tévedésekre és torzulásokra való hajlandóságaink kihasználhatók is. E hatásokra épülve manipulálható és félrevezethetők vagyunk, és mindig akadnak olyan, többnyire elég gátlástalan fickók és szervezetek, amelyek szívesen élnek is e lehetőségekkel. Az alábbiakban tehát e félrevezetések és manipulációk történetével és természetrajzával fogok röviden foglalkozni.

A praktikusán hasznosítható tudatalatti

Freud két világháború közötti amerikai kultuszának megteremtésében jelentős szerepet játszott unokaöccse, Edward Bernays, aki, tán a rokoni kötelékektől nem teljesen függetlenül, a reklámlélektan, a propaganda és a Public Relation (PR) tudományos megalapozójaként az amerikai üzleti tudományok és gyakorlatias gondolkodásmód egyik legbefolyásosabb alakja, mindmáig. Ő volt az, aki nem túl szégyenlősen, ámde igen hatásosan nagybátyjának a tudatalattiról való tanait nemcsak a befolyásolás aprópénzre váltásában hasznosította, de azt tudományos publikációiban

elviükben is bátran bevállalta, hogy e hatásokra szabad, lehet és szükségszerű is üzleti manipulációkat építeni, sőt azt is, hogy hogyan.³

Nézeteit az '50-es években továbbfejlesztette Vance Packard, aki már könyve címének is programja lényegét adta meg: a hirdető, a kampányok szakértői afféle „bújtatót rábeszélő”.⁴ Az eredetileg üzleti tanként, vagy inkább receptgyűjteményként elterjedt nézeteket, nem is oly régen, a szociálpszichológia népszerűsítésében híressé vált Eliot Aronson és szerzőtársa, Anthony Pratkanis terjesztették ki a médiára, és általában a bármilyen közönséget megszólító „iparágakra”.⁵

Az elmúlt évtized legbefolyásosabb, a tudományos közéletben is számottevő szerzője Robert Cialdini, aki immár a behavioral economics eredményeit is felhasználva dolgozta ki tanait arról, hogy miképpen érdemes az optimális hatást megpróbálni gyakorolni a leendő vásárlókra a sikeres eladások érdekében.⁶ A hatás maximalizálása érdekében már könyvének fejezetcímeiben is kiemeli azokat a behavioral economics által feltárt tényezőket, az ő szóhasználatában: „a hatás fegyvereit”, amelyekre szerinte a leginkább érdemes építeni: Bár szokatlan, de idézzük e (Bevezető rész utáni) fejezetcímeket, zárójelben magyarázó értelmezésünkkel: 2. A kölcsönösség elve – adok, kapok... és megint kapok (az emberek szeretnek „egyenlegben” lenni). 3. Elkötelezettség és következetesség – útjelzők (szeretjük azt hinni magunkról, hogy következetesek vagyunk, különösen az elveinkben) 4. Társadalmi bizonyíték – Az igazság mi vagyunk (jól hat az, ha elhitetjük, amit mi képviselünk, ami szerintünk jó - mindenki azt képviseli). 5. Rokonszenv – a barátságos tolvaj (No comment...). 6. Tekintély – Az irányított alárendelődés (Hitessük el, hogy a tekintély oldalán állunk, esetleg, hogy mi vagyunk a tekintély). 7. A Hiány elve – A hiányból kovácsolt erény (Amit el akarunk adni, abból kevés van, ha nem veszi meg /most, azonnal.../, akkor veszteségeket szenved el). 8. Ösztönös beleegyezés az automatizmusok korában (Tegyük úgy, mintha magától értetődő lenne az, hogy vásárol tőlünk, nincs is itt semmi kérdés, nem is kell erről döntenie).

Cialdini a „jó tanácsait” igyekszik tudományosan, szakirodalmi bizonyítékokkal alátámasztani, ám számos marketinges követője már lebutítva sulykolja receptjeit arról, hogyan is kell akár átverve manipulálniuk vevőiket az eladásukat növelni igyekvő ügynököknek. Az egyik ilyen, szakirodalmakra nem, ám gazdagon javadalmazott szakértői megbízásaira bőséggel hivatkozó receptkönyv lényegében arra építi üdvtanát, hogy a jó ügynök nem is a terméket adja el, hanem elsősorban érzelmeket „értékesít”: arról győzi meg vásárlójelöltjét, hogy érzelmei nyernek kielégülést akkor, ha épp azt a dolgot és épp tőle vásárolja meg.⁷ Néha ezek az érzelmi igények és motívumok már a pozíciókból kikövetkeztethetők: ugyanazt a tréninget a kiadások csökkentésében érdekelt főkönyvelőnek ilyen hatásra hivatkozva kell eladni, míg a kereskedelmi vezetőknek azt kell bizonygatni, hogy a tréning hatására jelentősen nőni fognak az eladások, mert ő pozíciójánál fogva abban érdekelt. A legáltalánosabb szabály azonban az, hogy ki kell küzdenie az ügy-

³ Röviden és lényegre törően kifejti ezen nézeteit: Barneys, E.L.: Manipulating public opinion: the why and the how? 1928, American Journal of Psychology, 33/6, 958-971,

<http://w.truity.org/PDFs/Media/BERNAYS-ManipulatingPublicOpinion.pdf>

⁴ Packard, V.: The Hidden Persuaders 1970 (eredeti: 1957), Penguin, London,

⁵ A mű eredeti címe sokkal beszédesebb (Age of Propaganda: The use and abuse of persuasion), mint az ugyanabban az évben megjelent magyar fordítás: Pratkanis, A.R. – Aronson, E.: A rábeszélőgépek, 1992, AbOvo Bp. <https://www.scribd.com/document/57147459/Pratkanis-Aronson-A-rabeszelo%20gepek>

⁶ Tudományos és praktikus megfontolásai az eredeti megjelenés évében kiadott magyar verzióban olvashatók: Cialdini, R.B.: A hatás – a befolyásolás pszichológiája, 2009, HVG, <http://docplayer.hu/158725-Robert-b-cialdini-hatas-a-befolyasolas-pszichologiaja.html>

⁷ Tracy, B.: Az eladás pszichológiája – hogyan értékesíthetsz többet, könnyebben és hatékonyabban, mint valaha gondoltad volna? 2013 (eredeti: 2004) TRIVIUM Kiadó,

nőknek a személyes találkozást. Ha valaki ezt elhárítja azzal, hogy az ügynök küldje el papíron vagy elektronikusan az eladandó termékről szóló ajánlatát, vagy akár csak azzal is, hogy majd ez alapján üljenek le tárgyalni – akkor a marketing guru szerint jobb reménytelenként feladni az ügyet, abból valószínű, hogy nem lesz üzlet. A személyes találkozás és beszélgetés amiatt elengedhetetlen része az ügynöki munkának, mert csak így lehet letapogatni az ügyfél érzelmeit, azokat az érzelmi szükségleteket, amelyekre alapozva el lehet adni a terméket, amelyek optimális kielégítési lehetőségeként kell prezentálni azt.

Az érzelmi hatások tömegtermelése – Big Data, adathalászat és közösségi média

A Big Data elemzések berobbanásának eredetileg semmilyen köze nem volt semmilyen manipulatív igyekezethez. Az eredeti nagy siker ahhoz volt köthető, hogy a 2009-es amerikai madárinfluenza-járvány megelőzéséhez az egészségügyi hatóságok kutatásokat végeztek a járvány terjedéséről, és abból a továbbterjedésre akartak következtetni – ám minden igyekezetük ellenére csak azt tudták akkurátusan felderíteni, hogy hol történtek fertőzések, a múltban. A probléma orvoslására bejelentkeztek a Google mérnökei, akik minden tartalmi vagy oksági előfeltevést kiiktatva, előbb azokban a térségekben kutatták a Google-keresések összetételének sajátos profiljait, ahol korábban észlelték a járványt – majd az egy-egy földrajzi térségben, valamennyi felhasználó általi valamennyi keresés között fellelt hasonló keresési profilok észlelésével többékevésbé sikeresen jelezték előre a járvány várható felbukkanásának térségeit is.⁸ (Hasonló kezdeti siker volt az, hogy a Bing kereső nem csupán a repülőjéretok aktuális árát, hanem – az árak alakulásának BigData elemzésével - azok várható alakulását is előre jelezte.)⁹

Azonban elég hamar és elég sokan rájöttek arra, hogy a Big Data „rejtélyes” módszere¹⁰ igen jól kamatoztatható akkor, ha az üzleti marketing és a politikai kampányok szolgálatába állítják be.

Ennek az átmenetnek a döntő lépése az volt, amikor rájöttek arra, hogy a közösségi médiából, különösen a Facebook-ról (FB) elég könnyen lehet Big Data adatbázisokhoz jutni, és hogy ezekből a személyes profiladatokból igen könnyű azokat az érzelmi pozíciókat letapogatni, amelyekhez az ügynököknek személyes látogatásokra, egyéni találkozásokra van szükségük.¹¹

Az első lépések „ártatlannak tűnő” pszichológiai tesztek kitöltéséhez kötődtek, a FB használókat részben arra kérték, hogy töltsenek ki játékos teszteket, ám ezzel egyidejűleg, arra is – amit később épp a felhasználás eredményeit hasznosítandó ezernyi más alkalmazás is „megkért” -, hogy

⁸ Az előrejelzés korai sikereit és későbbi kudarcait igen gazdagon dolgozta fel a szakirodalom, lásd pl.: Lazer, D., Kennedy, R., Gary King, G., Vespignani, A.: The Parable of Google Flu: Traps in Big Data Analysis., 2014. Science, 343, 14 March, Pp. 1203-1205.

<https://gking.harvard.edu/files/gking/files/0314policyforumff.pdf>

és Lohr, S.: Google Flu Trends: The Limits of Big Data, 2014. The New York Times, BITS blog, 2014. 3. 28, <https://bits.blogs.nytimes.com/2014/03/28/google-flu-trends-the-limits-of-big-data/>

⁹ Fung, K.: When To Hold Out For A Lower Airfare, 2014, Five Thirty Eight, 2014. Aug. 20, <https://fivethirtyeight.com/features/when-to-hold-out-for-a-lower-airfare/>

¹⁰ A Big Data rejtélye abban van, hogy fittyet hány minden korábbi kutatási módszerre, egyáltalán nem reprezentatív (ami azért korlátja is), nem használ sem statisztikus magyarázatokat, sem oksági összefüggéseket, és semmilyen más „tudományos elvet” – ám mégis, nemhogy összefüggések feltárására, hanem előrejelzések, predikciók megtételére is alkalmas.

¹¹ E rész további megírása során Hannes Grassegger és Mikael Krogerus cikkére, illetve az abban hivatkozott irodalomra építke: Grassegger, H. – Krogerus, M.: The Data That Turned the World Upside Down, 2017, Motherboard, 2017 január 28, https://motherboard.vice.com/en_us/article/mg9vvn/how-our-likes-helped-trump-win

a tesztek kitöltői járuljanak hozzá egyéb (minden) profiladataikba való betekintéshez is. Az eredmények abból a szempontból megdöbbenően jól sikerültek, hogy a profiladatokból, különösen abból, hogy mit lájkolnak a felhasználók, igen nagy pontossággal és valószínűségekkel be lehetett lőni nemcsak vásárlási szokásaikat, vagy politikai preferenciáikat, hanem pszichológiai karakterüket és érzelmi orientációikat is.

Mindez első körben az internetes áruházak érdeklődését csigázta fel: ezen profil-adatok alapján nagy pontossággal célozhatták meg potenciális célközönségüket, azokat, akiket jó eséllyel hasznosan és hatékonyan érnek el hirdetéseik. (Ez a gyakorlat mára általános: az interneten beérkező kereskedelmi célú hirdetések erősen „célzottak”). Ám ez a kereskedelmi célzási-hatékonysági logika minden különösebb változtatás nélkül átemelhető lett politikai kampányokba is: a választásokra mozgósító üzeneteket nem kellett eljuttatni mindenkire, pláne nem azokhoz, akikből a hasonló kampányanyagok dühöt és negatív hatásokat gerjesztenek – hanem csak a hívekhez és az átbillenthető bizonytalanokhoz.

Trump elnöki kampánya azonban ezen messze túllépett az ipari méretű manipuláció irányába: az érzelmi profilok alapján nemcsak a címeket és címetteket lehetett pontosítani, hanem magukat a kampányüzeneteket is az egyéni érzelmi szükségletekből levezetett hatásokhoz, a sikeres manipulációkhoz lehetett hozzáigazítani. Ha valaki erősen abortuszellenes volt, akkor Trump üzeneteiben terhes nők érzelmileg ható képei kíséretében ezekkel az ígéretekkel lehetett „megbombázni”; ha valakinek a szabad fegyverviselés volt a rá érzelmileg erősen ható mániája, akkor vadász-idillek képei mellett Trump fegyverviselést nem korlátozó ígéreteivel lehetett vonzóbbá tenni a rá való szavazást. És még ezek a manipulációk is gyengének minősülnek ahhoz képest, hogy az ál-híreket, a fake news-okat is úgy lehetett egyénre szabni, hogy azok hatása optimális legyen.

A manipuláció technikai felvirágzása csak egy tényezője a pszichológiai és érzelmi hatásokkal operáló, az adathalászatokat intenzíven kihasználó intézményesült manipulációknak. A két Nobel díjas közgazdász, George Akerlof és Robert Shiller lényegében visszamenőleg is átírja a közgazdaságtant azzal, hogy az árakat, ezen keresztül a keresleteket és a kínálatokat messze nem csak a „láthatatlan kéz”, hanem a csábítás, a félrevezetés és a manipuláció is mindig befolyásolta. Vagy, hogy az ő metaforájukkal éljek: a racionális mérlegelések és a láthatatlan kéz által teremtett egyensúlyok mellett mindig is szerepet játszott az a vállalkozó, láthatatlan kismajom, amelyik gondolkodás nélkül utánakap a felbukkanó mogyorónak és banánnak, amely gondolkodás nélkül rámozdul minden csábításnak, félrevezetésnek és manipulációnak.¹² Könyvük legfontosabb mondandója az, hogy a vásárlók racionális meggyőzése mellett a szabad verseny mindig is épített „a láthatatlan majomra”, a vásárlók csábítására, manipulációjára és átverésére is – olykor gyengébben, csaknem elhanyagolhatóan, máskor erősebben, szinte eluralkodva a józan, haszonelvű racionalitáson. E manipulatív mechanizmusok működésében ők visszamenőleg is elengedhetetlen kiegészítő módszernek tekintik az „adathalászatot”, a csábítás célközönségének kiválasztását, és a rájuk leginkább ható csábítások és félrevezetések előre történő „lenyomozását”.

Innen fogva igen szakszerű közgazdaságtani elemzéseikben azt fejtik ki, azt támasztják alá, hogy a csábítás és manipuláció miképpen vált nemcsak gyakorlattá vagy szokássá, de miképpen intézményesült a válság előtt és alatt. Pl. a derivátumok pénzügyi terméként való megjelenésében, a Madoff-botrányban és az értéktelen részvények és másodlagos piaci termékek felcsalt

¹² Könyvük eredeti címe (Phising for Phools) expliciten utal az adathalászatra (phising) és a bolond (fool) szóból képzett saját nyelvújításuk (phool) az efféle csábításoknak felülő bolondra, ezt a magyar fordítás „elvezítette”: Akerlof, G. A. – Shiller, R.J.: Balekhalászat – A manipuláció és az átverés közgazdaságtana, 2016 (eredeti: 2015), HVG, Bp.

felülértékelésében, a hitelminősítők finanszírozásának és funkcióinak megváltozásában, vagy a korábban törvényi kötelezettséggel elválasztott takarékok, hitelfolyósító kereskedelmi és befektetési bankok szétválasztásának feloldásával, a mások - így Joseph Stiglitz - által is elemzett „too big to fail” világgazdaságot romba taszító effektusaival.

A „pozitív manipuláció”

Richard Thaler és Cass Sunstein földcsuszamlást hoztak már idézett könyvükkel.¹³ Elméleti alapvetésük az, hogy bárki bárhogyan is prezentál döntési helyzeteket és választási lehetőségeket – nem azok racionális tartalma fogja legerősebben befolyásolni azt, hogy hogyan döntünk, hanem sokkal inkább az, hogy miképpen vannak prezentálva a döntési opciók. Kiinduló tézisük tehát az, hogy bárhogyan is vannak tálalva a döntési helyzetek, mi mindenképpen manipulatív hatások alatt is állunk innen fogva, mert minden opció, és minden lehetőség-készlet tálalása, előadás-módja – az valamilyen irányban, valahogyan, de manipulatív.

A könyv címében szereplő „nudge” kifejezés lényegében lefordíthatatlan magyarra, valamiféle nógató, könyökkel való oldalba böködést jelent. Ha udvariatlanul akarnék más címet adni a könyvnek, akkor azt mondhatnám, hogy a könyv a manipulációról szól. Arról, hogy – tudatos átverő szándékkal, olykor tudatos segítő szándékkal, olykor tudatlanul – a gazdasági, társadalmi, politikai szereplők alkalmazzák a magatartási közgazdaságtan által feltárt, a racionálistól eltérítő torzító hatásokat, és ezen „alkalmazott torzító hatások” nem a meggyőzésre spekuláló racionális érveikkel hatnak, hanem, böködései manipulálnak bennünket. Ami miatt ők mégsem a valamiféle negatív konnotációkkal járó manipuláció, hanem a semleges, magyarra lefordíthatatlan metafora „nudge” kifejezést használják, az nyilván a neutralizáló szándék: ne előlegezzük meg azt, hogy minden érzelmi és magatartási hatás negatív és rossz, engedjük meg elviekben azt, hogy az jó is lehet.

Bár minden gesztusában egy proaktív, amerikaias könyvről beszélünk, de burkolt mondandójában az számos vonatkozásban „lebuktatja” azokat a manipulációkat, amelyeknek naponta áldozatai vagyunk. Nem úgy döntünk, hogy kiválasztjuk a számunkra felkínált opciók közül a számunkra legmegfelelőbbet, hanem, még ha elvileg szabadon mérlegelhetnénk és választhatnánk is, akkor is az befolyásol bennünket, hogy hogyan prezentálják a lehetőségeinket, miképpen állítanak bennünket döntés elé.

Számos korábban is, és általuk is idézett illusztráció mellett nem árt felidézni szellemükben azt, hogy miképpen vagyunk manipulálva onnan fogva, hogy belépünk egy önkiszolgáló élelmiszerboltba, odáig, hogy fizetünk a pénztárnál.

Csaknem minden önkiszolgáló úgy van berendezve, hogy a bejárathoz képest átlós átellenben vannak a pékárúk kihelyezve. Mivel a kenyér csak frissen jó, ezért a boltba betérők csaknem mindegyike kenyéret-zsemlét is vesz, (mi több, eredetileg gyakran csak azt akar venni), de nem lenne jó a boltban az, ha ilyen röviden és célratorően el tudná intézni a vásárlást. Ahhoz, hogy eljussunk a pékárúk polcaihoz, előbb bolyongani kell egy kicsit a gondolatok között, mert (az a láthatatlan majom a vállon), úgyis elcsábulunk valami másra is.

Amikor leállunk valamelyik polcnál, már innen fogva manipuláltak vagyunk: általában a szemmagasságban, könnyen elérhető termékeket választjuk, és nem nyújtózkodunk vagy hajlongunk a nehezebben elérhető cuccok körül szétnézni, onnan választani. Persze a boltok ezt tudják, és

¹³ Thaler, R.H. – Sunstein, C.R.: Nudge – Jobb döntések egészségről, pénzről és boldogságról – a pénzügyi válság után, 2011 Manager Kiadó (Eredeti megjelenés: 2008)

szemmagasságba és könnyen elérhető helyre azt teszik, amit nekünk az ő érdekükből lenne jó megvásárolnunk – és nem azt, ami nekünk jó. Ezen a hatáson még lehet javítani: a polcsorok végére, az igazán könnyen elérhető és feltűnő helyekre kell tenni azokat a termékeket, gyakran akciózással is felhívva rájuk a figyelmet, amelyek megvásárlása különösen jól jönne – az áruház-nak.

Manipulációink csak súlyosbodnak a pénztárhoz érve. Miután ott gyakran kell várakoznunk, ezért oda érdemes tenni a legcsábítóbb (és józan érdekeink szerint legkevésbé hasznos) termékeket: cukorkát, rágógumit, zseblámpát és fél literes palackban cukros üdítőitalokat. Amely különösen sunyi megoldás azon gyerekes szülőknél, akik maguk csak-csak ellent tudnak állni a csábításoknak, ám, ha kisgyerekekkel együtt voltak kénytelenek bevásárolni (ami önmagában is egy tortúra a gyerekeknek), akkor a csemeték szinte biztosan nem bírják, már unalmukban sem ellenállni a pénztári sorbaállás közben eléjük kipakolt csábításoknak. Jól ismerjük ezt a jelene-tet: ha boltban gyereksírást hallunk, akkor az többnyire nem a gonosz szülők abúzusából fakad, hanem abból, hogy a gyerekek akár hisztizve és bőgve is, de el akarják érni azt, amire csábították őket.

Thalerék legfőbb célja nem a „lebuktatás”, hanem arra való felszólítás, hogy, ha már tudjuk, hogy így is, úgy is manipulálva vagyunk a döntési helyzetekben, akárhogy is prezentálják a vá-lasztható opciókat – akkor tisztességes, segítő szándékoktól vezérelve is, élnünk kell tudni ezek-vel a racionalitástól torzító, manipulatív hatásokkal, ha hatni akarunk az emberekre.

A példák jelentős része – főképp „középosztályi” közönségnek címezve, környezet- és egészség-tudatosság, megtakarítási hajlandóság, stb. felé terelgető szándékkal – afféle politikai javaslat-ként adaptálja a „lebuktatott”, negatív hatású torzító manipulációkat. A maguk hozzáállását „libertáriánus paternalizmusnak” nevezik: nem akarnak senkit semmire kényszeríteni, fenn akarják tartani, sőt, erősíteni akarják a választási lehetőségeket („libertárius”) – de el akarják érni azt, hogy többen hozzanak „jó” döntéseket, és kevesebben „rosszakat” (paternalizmus).

Ha az önkiszolgáló boltok manipulálják a vásárlóikat azzal, hogy mit mennyire könnyen elérhető és jól látható helyre tesznek, akkor élünk ezzel a gyerekeink egészséges étkezésre szoktatásánál is. Rábeszélő propagandák helyett megtehetjük azt, hogy az önkiszolgáló menzákon tegyük jól látható és könnyen elérhető helyre az egészséges ételeket, és kevésbé kényelmesen elvehető, eldugottabb helyekre, nem megfosztva senki attól, hogy ha akarnak, ilyet válasszanak, a nem annyira egészségeseket. Ugyanígy, ha gyümölcs és sütemény között lehet választani desszertet, akkor tegyük előbbre a gyümölcsöket.

Amennyiben tudjuk azt, hogy az emberek kevésbé szeretnek veszíteni, mint amennyire nem zavarja őket, ha kevesebbet nyernek – akkor rendezzük át úgy a megtakarításokat ösztönző programjainkat úgy, ahogyan a „Save Tomorrow!” (Takarékoskodj Holnap!) program teszi. Ha az emberek veszteséggként élik meg azt, hogy a már megszerzett pénzüket nem költhetik el, hanem félreraknak belőle, és kevésbé szívesen tesznek félre „veszteséggként” a már megszerzett jöve-delmeikből – akkor állapotunk meg velük abban, hogy a jövő évben esedékes béremelésük 20 %-áról előre rendelkezzenek úgy, hogy azt tartós lekötésű megtakarítási számláikra utalják. Vagyis ugyanazt a pénzt ne veszteséggként, hanem „kisebb nyereséggként” tegyék félre saját biz-tonságuk érdekében.

Sunstein fogyasztóvédőként érvényt is szerzett annak a javaslatuknak, hogy ne lehessen a cso-magolt sonkára csak annyit felírni, azt a csábító információt feltüntetni, hogy „90%-ban zsírmen-tes” – hanem kötelező legyen ráírni az összetevőket, így azt is, hogy „10%-ban zsírt tartalmaz”.

Önkényesen szelektált és hiányos ismertetésem mellett is fontos jeleznem, hogy a szerzőpáros talán legfontosabb „politikai” és „segítő” javaslatai arra vonatkoznak, hogy ha tehetjük, akkor ne

hagyjuk homályban a létező döntési helyzeteket, ne teremtsünk olyan helyzeteket, amikor a „nem döntés” a döntés, mert ezek a helyzetek a legátverősebb manipulációk.

Ilyen példájuk az a - nálunk is érvényes – „nem-döntési döntési” helyzet, amikor a lejárt gépjármű-biztosítás vagy távközlési szolgáltatási szerződés esetén, amikor elvileg lehet biztosítót vagy szolgáltatót váltani, a „nem döntés” esetén az a döntés, hogy a szerződések ugyanannál a szolgáltatónál, de többnyire hűségdíjak és kedvezmények nélkül, drágább áron is érvényben maradnak. Számos szabályozási ötletet és javaslatot vetnek fel azzal kapcsolatban, hogy ennek nem feltétlenül kell így történnie, a versenyfeltételek tisztasága miatt is érdemes megpróbálni a kényelmes „nem döntés” lehetőségét valódi döntési helyzetté átalakítani, pl. azzal, hogy többször megismélt felszólítással a szolgáltató megválasztását ki kell kényszeríteni.

Thaler és Sunstein könyve igen hamar visszhangra talált EU munkacsoportok felállításában, vagy, a már korábban is jelzett, brit miniszterelnöki (később önállósult, független közintézményre vált) „Nudge Unit” létrehozásában. A munkacsoport vezetőjének David Halpern-nek anekdotázó emlékirata szerint annak a politikai és pénzügyi elvárásnak kellett megfelelniük, hogy viszonylag kis költséggel érzékelhető hatást érjenek el a nyílt politikai vitákban megfogalmazódott kormányzati törekvések szolgálatában.¹⁴ A javaslataikat politikai dokumentumokban tették közre, és a kormány honlapjára is felkerültek.¹⁵ Legismertebb és legsikeresebb javaslatuk az volt, hogy az adóhátralékokat felhalmozó adófizetőknek kimenő hivatalos levélbe szűrjék be azt a kis félmondatot is, hogy „az Ön környékén már csaknem mindenki befizette a teljes adóját”. A kis félmondat beszúrása ugrásszerűen megnövelte az adóhátralékukat befizetők arányát azokhoz képest, akiknek a kiküldött hivatalos felszólításban nem szerepelt ez a megjegyzés.

Thalerék könyve és a Nudge Unit sikerei tanulmányok és könyvek lavináját indította be arról, hogy hogyan is manipuláljunk célszerűen, sajnálatos és érthető módon kevésbé közpolitikai területeken, és inkább az üzleti szektorban, haszonszerzési céllal (pl. a Save Tomorrow! ötletét számos hazai pénzügyi szolgáltatói ügynöki hálózat is eltanulta már). Ugyancsak nagy hatása lett a politikai kommunikáció területén, és viszonylag gyéren, továbbá heves vitákat kiváltva hatott szociális területen. A „szociális” hatás főképpen a harmadik világ extrém szegénységével kapcsolatos projekt-leírásokban jött elő, a programokat – nem mondom, nem túl szimpatikusan, mégis csak nyomorban élők a kísérleti alanyok – kissé pszichológiai kísérletként is beállítva.¹⁶ A szociális programok „kísérleti” tervezései, bár némi átértelmezéssel, de nagyban építettek a Világbank korábban népszerűvé tett Feltételekhez Kötött Segélyezési (Conditional Cash Transfer – CCT) programjaihoz. A főképp Latin-Amerikában népszerűvé vált CCT programokról maga a Világbank is igen önkritikus értékeléseket adott, elismerve azt, hogy, ha a feltételekhez kötés szankciók fenyegetését (így segélyek megvonhatóságát) jelenti, akkor azoknak a programoknak nincsen kimutatható pozitív hatásuk, vagy, olykor kimondottan negatívak az elért hatások, így pl. a büntetésként megvont ellátások nyomán, nemcsak a szükségtől, hanem olykor a bosszútól is hajtva, romlanak a bűnelkövetési adatok. (Ez a szankcióként kiszabott feltételhez kötés jellemezte és jellemzi a hazai gyakorlatot is – a hatásokat is jól ismerjük.) Viszont, ha a „feltétel”, az valamiféle pozitív bökődő ösztönzés, afféle „nudge” – akkor az így kiváltott hatások látványosan eredmé-

¹⁴ Halpern, D.: Inside the nudge Unit, id. mű

¹⁵ A legismertebb átfogó javaslatcsomagjuk az önmagában is értelmes, de igazából mozaikszó MINDSPACE címet viseli: MINDSPACE Influencing behaviour through public policy, 2010, UK Cabinet Office – UK Institute for Government, <http://38r8om2xjhh125mw24492dir.wpengine.netdnacloud.com/wpcontent/uploads/2015/07/MINDSPACE.pdf>

¹⁶ Az ilyen behavioralista kísérleti programok leírásában gazdag illusztrációt nyújt Benerjee-Duflo idézett könyve: A szegények gazdálkodása, a példák is szerepelnek e könyven is.

nyesek lehetnek. Ha egy tál lencsét is adnak Fekete-Afrikában a gyerekeket beoltató anyáknak, akkor ez ugrásszerűen megnöveli az oltási programok hatékonyságát. (Tekintettel arra, hogy a program legnagyobb költségtényezője a technika és a személyzet „kivonulása”, amely fajlagos költsége jelentősen csökken, ha egyszerre többen oltatják be magukat – ehhez a hatékonysági nyereséghez képest jelentéktelen a lencse ára –, de hat.) Ugyanígy, ha az USA szegényebb környékén működő iskolákban 3-5 dollárt adnak azért, ha a gyerekek elolvasnak egy könyvet és néhány egyszerű kérdésre tudnak válaszolni (hogy hívták a főszereplőt? stb.) – akkor ezekkel a bökődésekkel a gyerekek olvasási kompetenciája, teljesítménye lényegesen jobban javul, mintha magas, ámde távoli jövőben, az év végi bizonyítványosztás nyomán megkapható ösztöndíjakat ajánlanak fel a jó tanulmányi eredményekért, stb.

A könyv javaslatai, de még inkább azok szemléletmódja hatott és működött: a jól megtervezett, jó irányba ható, érzékenységeket jól eltaláló „nudge”-ok valóban kedvező magatartási hatásokat váltottak ki. (Akkor is, ha a Világbank némi szomorúsággal azt is megállapította, hogy sajnos, a mentalitásokat, gondolkodásmódokat, kulturális patterneket e hatások nem tudták megváltoztatni, csak a konkrét döntéseket és magatartásokat – ami azért így sem rossz eredmény.)

A „nudge” körüli politikai vitákat főképp az váltotta ki, hogy számos komoly és nagy munka csak azt elemezte, hogy az iskolázatlan szegényekre hogyan hatnak a társadalmi-gazdasági manipulatív „nudge”-ok, és emiatt miért és hogyan hoznak a szegények rossz döntéseket, hogy ehelyett hogyan lehet rávenni őket a saját és a társadalmi fejlődést szolgáló magatartásformák követésére, jó döntések meghozatalára. A politikai vita nem annyira a megállapításokról, hanem a következtetésekről szólt, és a vitapartnerek álláspontját úgy tudnánk összefoglalni, hogy: „ideje lenne már leszállni a szegényekről, a válságot a bankárok és politikusok torz, a racionalitástól önző érdekek mentén eltorzított döntései eredményezték, és nem a szegények rossz döntései. Ők az áldozatok – nem kellene belőlük bűnbakot faragni.”

Ezzel együtt, sajnos sokan, mások mellett a szegények is tendenciózusan „rossz döntéseket” hoznak.

Bár Mullainathan és Sharif könyvükben¹⁷ nem győzik eleget hangsúlyozni, hogy mondanójuk nem kizárólag a szegénységre, hanem mindenféle szűkösségre, beszűkültségre vonatkozik; hogy a gondolkodási defektusokat nem a szegénységnek, hanem a csörlátásnak, a sávsvélesség beszűkülésének tudják be – ők maguk is, a következtetésként jelentős részben a szegények jobb segítésére irányuló tanácsaikban adják meg – és ezeket többnyire át is veszi tőlük Duflo-ék könyve és a Világbank jelentése is. Nem gondolnám, hogy javaslataik megalapozottsága, színvonala, kidolgozottsága vetekedhetne elemzéseikével, de érdemes felidézni azt a két logikai sémát, amiben ők a hatékonyabb, eredményesebb segítés, ha bárki úgy akarja: az eredményesebb és hatékonyabb pozitív manipuláció lehetőségét látják.

Az egyik sémájuk arról szól, hogy a csörlátás állapotáról nem nagyon lehet „lebeszélni” az embe- reket, ehhez, legalábbis rövidtávon a segítőknek kell alkalmazkodni. A segítők még a legjobb segítő szándékkal is tovább ronthatnak a helyzeten akkor, amikor a segítetteket olyan célok követésére, olyan feladatok elvégzésére akarják rávenni – amelyek kívül esnek a cső horizontján. Egy szegény és nincstelenségében kétségbe esett munkanélkülit teljesen felesleges megpróbálni arra rábeszélni, hogy érettségizzen és szerezzon diplomát – ezek a célok, ezek a távlatok biztosan kívül esnek a csörlátásuk horizontján, és az efféle „hegyi beszéd” javaslatok inkább a segítők elutasítását (csövön kívülre helyezését) és még kényszeresebb csörlátást eredményeznek.

¹⁷Mullainathan – Sharif: A szűkösség pszichológiája, id. mű

A hatékony segítség éppen az, ha a segítő a távlatosabb, fontosabb célokat is úgy formulázza, hogy azok a cső horizontján belülre kerüljenek. Ez általában nem megoldás a szűkösséget okozó bajra, de sokat segíthet a még nagyobb bajok elkerülésében. Ilyen, a csőbe behozó technikákat a hazai szociális és munkaügyi segítő gyakorlat is ismer – bár, leginkább „csinálja, de nem tudja”. Rutinos szociális munkások bizonyosan nem adnak egyetlen ügyfelük kezébe sem kitöltendő adatlapot, kérvényt, hogy vigye haza, töltsse ki, és hozza vissza – hanem (ha van rá hely, mód, ami nem feltétlenül...), akkor ott helyben és azonnal nekiültetik, kitöltetik, segítenek neki kitölteni. A sokára elbírálendő igényt, panaszt, a sokára megkapható fizetési könnyebbség kérelmét nem szabad a távoli és bizonytalan jövőbe tolni, hanem be kell hozni a csőbe: helybeni és azonnali perspektívába kell helyezni.

Még egyértelműbb a helyzet a „kártyás mérőórákkal”: bár a közmű-hátralékok feltorlódása súlyos következményekkel, pl. kilakoltatással is járhat, ezt a távoli, a cső horizontján kívüli veszélyt a csőlátók nem érzékelik, és még gyakrabban nem is tesznek ellene. A kártya behozza a csőlátó perspektívájába az energiadíjakat, ha nem ég a lámpa, akkor azonnali, még a szűkösségben is jól érzékelhető céllá és feladattá teszi a közműdíj befizetését úgy, hogy ezzel, bármennyire is teher, de nem veszélyezteti a lakhatás biztonságát, nem állít elő még nagyobb bajt. Általánosságban is hasonló a jó segítségek irányára tett javaslatuk: a jó segítőnek a távoli, a cső horizontján kívüli fontos feladatokat meg kell próbálnia átváltania, konvertálnia a csőlátással is érzékelhető, látható és rövidtávon is megcselekedhető ténykedésekre. Ennek vannak olykor egyszerű megoldásai is (pl. figyelmeztetéseket, riasztásokat küldeni a teendőkről, lehetőleg rendszeresen, de a határidők lejárta előtt feltétlenül), bár, általában a jó megoldások legalább annyira trükkösek, szellemesek és innovatívok – mint a kártyás mérőóra.

A lehetséges jó „manipulatív” segítség másik iránya gyakran még a segítő létező csőlátásába sem fér bele. A csőlátásból eredő gondok enyhítésének ugyanis nemcsak az lehet a módja, hogy nudge-okkal, manipulatíván behozzuk a csőbe a fontos célokat és feladatokat, hanem az is, hogy valahogyan segítsünk sáv szélességeket nyerni, tágítani a cső horizontját. Az erre vonatkozó javaslatok nem annyira frappánsak, kicsit egysíkúak is, de, talán még fontosabbak az előző csoportba sorolható javaslatoknál.

A sáv szélesség tágításának legfontosabb módszere a tartalékok képzése – amelyről a hazai szakemberek azért nem bírnak sokat szakmai feladatként gondolni, mert jellemzően a saját tartalékaikat is már rég felélték. Különösen igaz ez a pénzre. Pedig, Mullainathan és Sharif erről is mond megfontolandót. Bár számukra a hazai uzsora gyakorlata elképzelhetetlen, de magas kamatozású, fedezet és hitelképesség igazolás nélküli gyorshiteleket már ők is láttak, és látták azt is, hogy sok szűkösségben élő (szegény) ott is gyakran végletesen eladósodik az ilyen hitelekkel. Ők az eladósodottság szanálásról nem úgy gondolkodnak, hogy azt vissza kell adni a hitelezőknek. Inkább úgy, hogy (állami szubvenciókkal és garanciákkal, de) alacsonyabb törlesztő-részletű hitelekkel kell kiváltani azokat úgy, hogy az alacsonyabb, de még mindig elég magas törlesztő-részlet egyik fele „valódi” törlesztés, de a másik fele az ügyfél elkülönült bankszámlájára megy azzal a céllal, hogy a következő pénzügyi megszorulásakor ne csak (újabb) gyorshitelekhez, hanem az így keletkező saját megtakarításaihoz is hozzá lehessen nyúlni. (Hasonlít ehhez a konstrukcióhoz az, amikor az átmeneti szálláson lakóktól nemcsak a térítési díj befizetését, hanem kötelező takarékoskosságot is elvárnak, pl. azért, hogy a szállás elhagyásakor ki tudják fizetni a lakók az albérleti szoba kiadásánál szokásos néhány havi kauciót is.)

A sáv szélesség tágításában talán még a pénzbeni megtakarításnál is fontosabb – az idő-tartalékok képzése. Azt mondják, hogy nincsen olyan jó tevékenység-tervezés és időmenedzsment, amely mellett ne lehetnének csúszások, elmaradások, az ezekből fakadó csőlátásból kieső elhanyagolt feladatok. A csúszásoknál is gyakrabban, az összetorlódott feladatok teremtette

szűkösségekben nem marad idő és mód a végig sem gondolható teendők kitalálására és „improduktív” összerendezésére, mondjuk így, tervezésre. Merthogy, ha a tervezetlen teendők sorsszerűen töltik ki az időt – akkor az maga a sáv szélesség-vesztés, a csőlátásba sodródás. Ezeket az elmaradásokat pótló és a jövőt töprengve kitaláló-megtervező feladatokat csak azok tudják időről időre, a normál állapotú sáv szélességek megőrzésével megoldani – akik bármilyen trükkel, csellel vagy ármánnyal, de előre időket spórolnak meg maguknak. Felvetésükben a sáv szélesség megőrzésének a szükségessége teremtette meg és tartotta fenn a zsidó shabat hagyományát, amikor a hívő zsidónak nem szabad semmiféle érdemi munkával és teendőkkel foglalatzkodnia, leginkább a Talmudot kell olvasnia és elmélkednie kell. Vagy, tegyük hozzá, e hagyományt folytatva a vasárnapi munkaszüneti nap hagyományát is, amikor, bár a vásárlás-vásárolás elmaradt teendőit mára már nem, de más, különösen háziasszonyi elmaradt teendők pótlásában (takarítás, mosás, stb.) mind a mai napig él e hagyomány. A hagyományok követésén kívül persze egyéb, innovatív útjai is vannak az időnyeréseknek, a szerzők megemlékeznek egy ismerősükről, aki a titkárnő által vezetett naptárba rendszeresen becsempészett „ál-programokat” is, amely ál-programok idejét vagy az elmaradt teendői pótlására, vagy sétára és elmélkedésre fordította.

Noha a javaslatok valóban nem annyira revelatívak, mint az elemzések – az irányuk igencsak megfontolandó. Sáv szélesség-veszteségeink gyakorta vannak, és nemcsak a segítettek, hanem a magunk számára is elemi szükségünk van a széles sávok és horizontok fenntartására, tágítására – a csőlátásaink megelőzésére. Vagy gyakran már csak azok égető hiányainak orvoslására.

Na és, akkor... Az anomáliák sorsa: a régi elmélet átparaméterezései, avagy paradigmaváltás

Egyelőre nem tudhatjuk érzékeltetni a behavioral economics további sorsát, a fejlődésének irányát. A tudomány, különösen a közgazdaságtudomány „konzervatív” művelői (és ők vannak többségben, még az ebben a dolgozatban idézett szerzők között is) úgy gondolják, hogy a behaviorista hatások létezéséből a beérett, általánosan használt ökonometriai modelleket kell felfrissíteni, módosítani, leginkább: átparaméterezni. Ez még a tudomány hagyományos értékeit megőrizni igyekvő konzervativizmus mellett is egy eléggé nagyszabású program, hiszen, a kísérletekből származó, kisszámú, nem reprezentatív mintán nyert, gyakran nem is számszerűsített megfigyeléseket kellene átültetni a közgazdaságtan univerzálisnak tételezett, a természettörvényekhez hasonlóan általánosnak tekintett összefüggésekre.

Mások a jelenlegi helyzetet olyan anomáliákkal terhelt helyzetnek tekintik, mint amilyen Kepler és Kopernikusz előtt, a Föld-központú világképbe legfeljebb csak bonyolult hurkokkal és görbékkel beilleszthető bolygómozgások megfigyelése volt; vagy, mint amilyen a késő XIX. század fizikájának olyan eredményei voltak, mint a vonalas színképeknek a Maxwell-i fizikába be nem illeszthető kísérleti tényei voltak. Az anomáliáknak az efféle összesűrűsödése és számszerű gyarapodása Thomas Kuhn¹⁸ híres paradigma-elméletében a tudományos forradalmakat megelőző, azokat előkészítő időszakok sajátossága. Ezt a paradigma-váltó türelmetlenséget jól érzékelteti az economics.com bloggere, Jason Collins, aki a közel 300 listázott torzulásra és tévedésre utalva azt adta vonatkozó bejegyzése címének, hogy „Kérem! Nehogy még egy torzulást!”¹⁹ Minden ala-

¹⁸ Kuhn, T.S.: A tudományos forradalmak szerkezete, 2000 (eredetileg: 1970), Osiris Könyvtár – Madárfejűek Társasága, Bp.

http://lazarus.elte.hu/~zoltorok/oktat/Kuhn/a_tudomanyos_forradalmak_szerkezete.html

¹⁹ Collins, J.: Please, not an another bias! An evolutionary take on behavioural economics, 2015, <https://jasoncollins.org/2015/07/30/please-not-another-bias-an-evolutionary-take-on-behavioural-economics/>

pos és jogos, indulatait sem leplező türelmetlensége ellenére azonban legfeljebb gyenge javaslatok vannak egy új, a behaviorista anomáliákat és az ismert összefüggéseket magába foglaló új paradigma felállítására. Ezzel együtt is, én azt hiszem, hogy az Adam Smith által megalapozott klasszikus egyensúlyi közgazdaságtan nem, vagy csak nagyon alapos fazonigazítások nyomán lehet képes befogadni a magatartási közgazdaságtan eredményeit a ma általánosan elfogadott paradigmájába.

A behavioral economics kihívásai a segítő szakmák és szakemberek számára

Jó okkal felmerül az a kérdés, hogy, bár remélem, izgalmasan és érdekesen sikerült összefoglalnom a behavioral economics történetét, fontos attitűdjeit és eredményeit – de mi köze van mindennek a munkaügyhöz, vagy általánosabban a segítő szakmákhoz?

Erre van egy viszonylag egyszerű válaszom: mert ezek a területek sem vonhatják ki magukat a behavioral economics kihívásai alól. Ezek a kihívások egyrészt igen mélyen érintik a szakma etikai alapfeltételezéseit és normáit: vajon feladattá kell-e tenni az emberek, különösen a segítségre szoruló emberek „immunizálását” a manipulációkkal szemben? Ha igen, akkor ezt hogyan kell tenni, miképp kell rájuk a rezisztenciákat erősítő hatást gyakorolni?

Vagy talán el kell inkább fogadnunk Thaler és Sunstein belenyugvását, hogy akármit is teszünk, akárhogy is kínálunk fel választási lehetőségeket – nem tudjuk elkerülni azt, hogy mi magunk is manipuláljunk. Ám ha ez így van, akkor részben felmerül az a speciális probléma, hogy a saját szakterületünkön, miképpen lehet és kell nekünk is céljaink eléréséhez hatékonyan, eredményesen manipulálnunk partnereinket és ügyfeleinket, hogyan tőkésíthetnénk mi magunk is a szakterületünkön a behavioral economics-ból megismert döntési torzulásokat és tévedéseket.

Ám még ha technikai tudásainkban versenyképpé is tudnánk magunkat tenni az e területen profi marketingesekkel és politikai kampánymenedzserekkel, még ha elfogadnánk is azt, hogy muszáj élnünk e manipulatív hatásokkal – akkor is kételyek között maradunk abban, hogy mi is a tisztességgel vállalható jó cél és jó hatás, amelynek érdekében akár manipulálhatunk is.

Talán helyesebb itt Bertold Brecht „Szecsuáni jólélek” című drámájának utolsó sorát felidézniem: *„Tisztelt közönség, kulcsot te találj, mert kell jó végnek lenni, kell, muszáj!”*

KISS AMBRUS

MI LETT EGYMILLIÓ MUNKÁSSAL?

A munkaerő-piaci kereslet és kínálat átalakulása a népszámlálások adatai alapján

A napi sajtóban és a politikai propagandában is egymásnak gyökeresen ellentmondó beszámolók és értékelések jelennek meg a magyarországi munkanélküliség mértékéről és kilátásairól. Egyfelől állítják, hogy a munkanélküliség Magyarországon megszűnt, legalábbis teljes foglalkoztatás van, amibe a ma mért munkanélküliség bőven belefér. Másfelől állítják, hogy a munkanélküliség nagyon is virulens, legfeljebb eltakarják bizonyos trükkökkel. Ugyanakkor megegyeznek abban, hogy fojtogató munkaerő-hiány alakult ki. Az elmúlt két évben tapasztalt folyamatok szerint a munkaerő-hiány nem kezelhető a munkanélküliekből és a közfoglalkoztatottakból, bár a két sokaság együtt nagyjából félmillió. Ennek minőségi okai vannak.

A szakirodalom felfogása is eltérő. György László és Veress József a 2010-től kialakuló gazdasági modell elemzésénél²⁰ megállapítják, hogy a magyar gazdaságpolitika 2010 után koherens, legfontosabb célja az egyensúly helyreállítása utáni növekedés. Ez valójában teljesült, a költségvetést konszolidálták, az államadósság csökkenő pályára állt, mindezt külföldi elemzők is elismerték. Ezzel együtt a foglalkoztatás is javult, 2010 és 2015 között 9,0%-kal, bár a növekedés közel fele a közfoglalkoztatási programoknak köszönhető. Magyarország az OECD-országok rugalmasabb munkaerőpiacai közé került. Az oktatási célok is helyesek a szerzők szerint, mert cél a szakképzés arányának növelése, a közoktatás központosításával pedig az egyenlőtlenségeket csökkentik, a felsőoktatásban is a reáltudományok irányába lépnének. Ezzel szemben a kormány nem alkalmazhatott anticiklikus gazdaságpolitikát, ezzel nem enyhíthette a reálgazdasági válságnak a magyar társadalomra és gazdaságra gyakorolt hatásait.

Bagó József²¹ felhívja a figyelmet, hogy Magyarországon munkanélküli meglepően sok van a foglalkoztatási szolgálat látókörében is, de egyéb felmérések szerint is, bár ezek a mennyiségek az elmúlt 2 évben jelentősen csökkentek. Bagó korrekten bemutatja a munkanélküliek számbavételének szabályait, amelyek persze eltérnek a KSH és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat esetében (a két halmaz azért nagymértékben fedi egymást). Hozzá kell tenni, hogy egyfelől a vizsgálati paraméterek változtatása, másfelől a regisztrációs szabályok (például az ellátási idő és a megfelelő munkahely fogalmának) változtatása a mért mennyiségeket is jelentősen változtathatja (az 1941. évi népszámlálás nem mért munkanélküliséget). Ha pedig munkanélküli van, akkor a munkanélküliség kezelésére is szükség van.

A munkanélküliség következményei közgazdasági szempontból is súlyosak. Nem véletlenül írja Samuelson²² tankönyvében, hogy a Nagy Válság során a munkanélküliség (rátája 18,2%) 1930 és 1939 között 2100 milliárd \$ kibocsátás veszteséget okozott, amely az időszak egy átlagos évének 340%-a. De nem hallgatja el azt sem, hogy a munkanélküliség társadalmi kárai is jelentősek.

Kiss (sr) Ambrus közgazdász, a Nyugat-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ ny. főigazgatója.

²⁰ György László – Veress József: 2010 utáni magyar gazdaságpolitikai modell. Pénzügyi Szemle, 2016/3. szám 367-388.

²¹ Bagó József: Megszüntettük-e a munkanélküliséget? Munkaügyi Szemle 2017/2. szám 2-6.

²² Paul A. Samuelson - William D. Nordhaus: Közgazdaságtan I. Alapfogalmak és makroökönómia. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1987. 303.

Ezt támasztja alá Bagó József is, amikor ismerteti az 1931-32 telén Marienthalban végzett kutatás eredményét, ami a helyi gyárbezárás következményeit vizsgálta.²³

A munkanélküliség tehát káros jelenség, a kormányok igyekeznek a munkanélküliséget és annak káros következményeit csökkenteni, illetve megszüntetni. Mivel Magyarországon a rendszerváltáskor eltűnt másfél millió munkahely, nagy munkanélküliség alakult ki. Ennek okát György és Veress a gazdasági transzformáció elhibázott módjában és a késlekedő gazdaságpolitikában találja meg. Ennek eredménye, hogy 1 millió fő hiányzik a foglalkoztatottak közül, illetve 1 millió munkahely hiányzik a munkaerőpiacról.²⁴

Hová tűntek a foglalkoztatottak?

Eddig az elemzések a foglalkoztatás egészét érintették, de érdekes dolgok derülnek ki, ha azt szerkezetében vizsgáljuk.

1. TÁBLÁZAT: A FIZIKAI ÉS A NEM FIZIKAI DOLGOZÓK SZÁMÁNAK ÉS ARÁNYÁNAK ALAKULÁSA AZ UTÓBBI NÉPSZÁMLÁLÁSOK SZERINT

A népszámlálás ideje	A fizikai foglalkozásúak		A nem fizikai foglalkozásúak		Összes foglalkoztatott	
	száma fő	aránya %	száma fő	aránya %	száma fő	aránya %
1970	3 758 639	75,3	1 230 037	24,7	4 988 676	100,0
1980	3 560 496	70,2	1 508 344	29,8	5 068 840	100,0
1990	3 011 208	66,5	1 515 949	33,5	4 527 157	100,0
2001	2 114 950	57,3	1 505 693	40,8	3 690 269	100,0
2011	2 156 179	54,7	1 767 235	44,8	3 942 723	100,0

Forrás: KSH népszámlálási kiadványokból saját számítás

A népszámlálások adataiból látszik, hogy a magyar foglalkoztatásban 2011-re 1970-hez képest a fizikai dolgozók közel fele, 1,6 millió ember veszett el. **A veszteség zöme, 900 ezer ember 1990 és 2001 között került ki a fizikai dolgozók közül.** Ez idő alatt a nem fizikai dolgozók száma mintegy fél millió fővel nőtt. 1970 és 1980 között 300 ezer fővel, 2001 és 2011 között mintegy 250 ezer fővel nőtt, tehát 1980 és 2001 között stagnált.

A fizikai dolgozók aránya 1970-ben 75% volt, ez 2011-ben 55% alá csökkent. A nem fizikai dolgozók aránya 25%-ról 45%-ra nőtt. Az aránynövekedés ciklusonként 4 %, ebben megtorpanás nem volt.²⁵ A nem fizikai dolgozók száma 1990 és 2001 között mindössze 10 ezer fővel csökkent.

A fizikai dolgozók létszámcsökkenését több tényező idézte elő. Egyrészt a politikai rendszerváltás lehetővé tette olyan ágazatszerkezeti változások lebonyolítását (bányászat, kohászat), amikre a szocializmusban nem volt hajlandóság, de olyan technológiai változások is bekövetkeztek (az anyagmozgatásban az élőmunka igényesség radikálisan csökkent), amelyek sok fizikai munkást „takarítottak meg”. Sok foglalkoztatottat, de kibocsátást is veszített az agrár-ipari vertikum,

²³ Bagó József: Megszüntettük-e a munkanélküliséget? Munkaügyi Szemle 2017/2. szám 5.

²⁴ György László – Veress József: 2010 utáni magyar gazdaságpolitikai modell. Pénzügyi Szemle, 2016/3. szám 374.

²⁵ Kiss (sr) Ambrus: A magyarországi munkaerő-piacokról. Kézirat 2017, 174-175.

amely az elhibázott gazdasági transzformáció káros hozadéka.²⁶ Ebből a sokkból máig sem tért magához a magyar vidék.

De a magyar munkásság sem. Az új hatalom abbeli igyekezetében, hogy az átalakulás fő vesztese, a munkásosztály ne legyen képes visszafordítani a hatalmi viszonyokat, nagyrészt megszüntette annak szervezeteit, kulturális, rekreációs intézményeit, korlátozta szervezkedési lehetőségeit és jogait. Ezzel azonban az új viszonyokhoz való szakmai, szociális alkalmazkodóképességeit is megtörte, ami veszélyeztette újratermelését is.

De nézzük ezt még részletesebben!

2.TÁBLÁZAT: A FIZIKAI DOLGOZÓK ÖSSZETÉTELÉNEK ALAKULÁSA 1970 ÉS 2011 KÖZÖTT

Évek	Szakmunkások		Betanított munkások		Segédmunkások		Összesen fő
	száma fő	aránya %	száma fő	aránya %	száma fő	aránya %	
1970	1 201 194	32,0	1 273 425	33,9	1 023 713	27,2	3 758 639
1980	1 451 643	40,8	1 400 829	39,3	509 852	14,3	3 561 496
1990	1 406 156	46,7	1 044 432	34,7	343 464	11,4	3 011 208
2001	1 441 352	68,2	417 536	19,7	256 062	12,1	2 114 950
2011	1 294 644	60,0	477 164	22,1	384 371	17,8	2 156 179

Forrás: KSH népszámlálás 1970-2011 adataiból saját számítás

1970-1990 évek adatai nem teszik ki a 100%-ot, mert a segítő családtagok és az önállóak a táblázatban nem szerepelnek. A táblázat értékelésénél figyelembe kell venni, hogy az adatok önbévalláson alapulnak, az emberek hajlamosak arra, hogy saját státuszukat emeljék. Ennek ellenére, ha ezek nem is teljesen fedik a valóságot, jól közelítik azt.

A szakmunkások száma 1970-ben 1,2 millió fő volt. Ez 1980-ra 250 ezer fővel növekedett, aztán 2001-ig lényegében stagnált, majd 2011-re 140 ezer fővel csökkent. A '70-es években megfigyelt 250 ezer fő növekedés, 2010 és 2020 között megy nyugdíjba, tehát 2020-ra ez 250 ezer fő szakmunkás csökkenést jelent, ha képzéssel nem kompenzálják. Azonban az iskolai képzésben részt vevő 10 éves korcsoport eleve 300 ezer fővel kisebb, mint a nyugdíjba menő 10 éves korcsoport, azon kívül nagyobb a fiatalabbak körében a felsőfokú képzésben részt vevők aránya – nagyon helyesen -, ezért a szakmunkás utánpótlás csak akkor lehetséges, ha a fiatalok körében a képzetlen kibocsátás eltűnik, vagy a minimumra csökken.

A betanított munkások száma 1970-ben még 1,27 millió fő volt, ez még növekedett is (1980-ban 1,4 millióra), aztán 1990-re 1 millióra csökkent, aztán 400 ezerre zuhant 2001-re.

1970-ben még dolgoztak az 1910-20 között született emberek, akik a háború után a népességvesztés és az új, szocialista gazdaság szükségletei miatt nem az iskolai végzettségük alapján, hanem tanfolyammal, betanítással jutottak el arra a szintre, hogy a hiányzó szakmunkások helyett azok részfeladatait végezzék el.

²⁶ A magyar mezőgazdaság 1 főre jutó kibocsátása az 1980-as évek közepén 2300 dollár, az 1990-es évek közepén 800 dollár, aztán 2012-ig 540-783 dollár között ingadozik. György László – Veress József: 2010 utáni magyar gazdaságpolitikai modell. Pénzügyi Szemle, 2016/3. szám 372.

Egyes iparágakban (bányászat, kohászat) nagy tömegben dolgoztak betanított munkások, egyébként magas keresettel (vájár, csillés, öntő, formázó), de az élelmiszer- és a könnyűiparban is. A nehézipar leépítése miatt eleve kiestek a munkából százezrek, főleg betanított munkások. 2011-re mintegy 60 ezer fővel nőtt a betanított munkások száma, az összeszerelő-ipar, modulgyártó ipar szükségletei miatt (elektronikai ipar, de részben az autógyártás is). Bár még mindig van kereslet az iparban betanított munkások iránt, azonban erősebb náluk a szakmunkás-hiány, s a jövőben a betanított munkára épülő gazdaság visszaszorulására számítunk.

A segédmunkások száma 1970 és 1980 között megfeleződött, 1 milliőről fél millióra csökkent, a csökkenés aztán folytatódott 2001-ig, s az eddigi minimumát elérve 250 ezer fő lett. 2011-re azonban 50%-kal nőtt, 380 ezer fő lett. Növekedett tehát azoknak az aránya, akiket a gazdaság nem tud magasabb státuszban alkalmazni, pedig magasabb státuszú dolgozóra szükség lenne. De ők 2011-ben mégis dolgoznak, egyébként nagy részük munkanélküli vagy inaktív lenne. Mivel a versenygazdaságnak már nincs szüksége ennyi segédmunkásra, az állam alkalmazza őket valamilyen közfoglalkoztatásban. A foglalkoztatás növekedése 2001-től 2011-ig mintegy 250 ezer fő, ebből 130 ezer fő a segédmunkások számának növekedése. A betanított munkások száma 60 ezerrel nőtt, a szakmunkások száma 150 ezerrel csökkent. Ezek súlyos foglalkoztatási helyzetre utalnak akkor is, ha a nem fizikai állomány 235 ezerrel nőtt, s a nem fizikai foglalkozást űzők közül a diplomások száma 285 ezerrel nőtt. Ez utóbbiak helyes tendenciák.

A 2010-es években a kormány tovább növelte a közfoglalkoztatottak számát, ezzel a segédmunkások számát és arányát. A következő népszámlálásra a 2011. évinél is rosszabb arányok várhatók. A foglalkoztatás súlyos állapota miatt az alap- és középfokú oktatás megerősítésére és kiterjesztésére van szükség az ifjúsági korban is és a felnőttkorban is.²⁷

A szakmunkások tehát nagyrészt bennmaradtak a foglalkoztatásban, de újratermelésük visszaesett, ennek eredményei látszanak már 2011-re.

Az általános iskola sem tudott megbirkózni a rendszerváltás kihívásaival, nem tudta kellően előkészíteni a munkás utánpótlást. A tanulók jelentős része gyenge készségekkel hagyja el az iskolát, s ha szakmunkásképzőbe kerül (bármilyen legyen is annak az aktuális neve), nem nyújt jó teljesítményt. A szakmunkásképzés „reformjai” elhibáztak voltak. Előbb a gyakorlati képzés késleltetett indítása, napjainkban az elméleti képzés alárendelése rontja a kibocsátás minőségét, nehezíti a beiskolázást, s azt eredményezi, hogy a kibocsátás nem felel meg a gazdaság igényeinek.

A modern foglalkoztatás követelményei egyre nagyobbak, összetettebbek. A változásokat jellemző a foglalkoztatottak iskolai végzettségének változásai.

Bármilyen meglepő, de az, hogy a szakmunkások esetében a leggyakoribb iskolai végzettség a szakmunkásképző, csak 1980-tól figyelhető meg. De az is látszik, hogyan nő a felsőfokú és az érettségizettek aránya (2011-ben együtt már 41%). A növekvő iskolázottság figyelhető meg a betanított munkások és a segédmunkások esetében is.²⁸ (3. táblázat)

²⁷ Kiss (sr) Ambrus: A magyarországi munkaerő-piacokról. Kézirat 2017, 188-190.

²⁸ Id. mű 188-191.

3. TÁBLÁZAT: A SZAKMUNKÁSOK LEGMAGASABB BEFEJEZETT ISKOLAI VÉGZETTSÉGÉNEK ALAKULÁSA %

Iskolai végzettség	1970	1980	1990	2001	2011
8 osztálynál kevesebb	25,6	7,9	1,1		0,4
8 osztály	36,8	31,4	24,3	23,4	10,8
Középfokú szakmunkásképző, szakiskola	29,5	45,4	55,1	47,6	47,6
Középfokú iskola	7,9	15,1	18,7	26,6	35,9
Felsőfokú iskola	0,2	0,3	0,8	2,5	5,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: KSH népszámlálások adataiból saját számítás

A foglalkoztatottak mintegy 1%-ának nincs legalább 8 osztály végzettsége, vagyis alacsony végzettséggel már segédmunkás sem lehet a dolgozó, legfeljebb közfoglalkoztatott. Ezért veszélyes a közfoglalkoztatás, mert az a mai munkaerő-piac követelményei szerint zsákutca²⁹ (egyéb okok miatt a közmunka szervezésétől nem zárkozhatunk el, de csak akkor, ha azt megfelelő foglalkoztathatóság javító intézkedésekkel gazdagítjuk).

Hogyan pótoljuk a hiányzó munkásokat?

Ezek a vázlatosan bemutatott jelenségek és folyamatok vezettek oda, hogy ma már munkaerő-hiány is van, és tartós (több generációs) munkanélküliség van, a munkanélküliség jó része ma nem munkaerő-tartalék, s nem lehet forrása az EU-2020 foglalkoztatási céljának, a 75%-os foglalkoztatási szintnek a megvalósításának.³⁰

A megfelelő foglalkoztatáshoz (a „munkaalapú társadalomhoz”) az alapoktatás javítására, céltudatos szakképzésre és kiterjedt foglalkoztathatóság javító intézkedésekre van szükség. Ennek kell centrális szervezeti bázisa, területi végrehajtó intézményrendszere, beleértve a helyi döntéseknek a szociális partnerekre való alapozását.

Foglalkoztathatóságot javító intézkedések a rendszerváltozás óta működtek, ma is működnek, még ha kevés is. Azonban az intézkedések mennyisége nem érte el a kritikus tömeget, az érdekeltek, a munkások számára felülről érkező adomány, jótett volt, nem a saját szervezeteikben, saját akaratból és célból kezdeményezett gyakorlat. A foglalkoztathatóságot javító intézkedéseket a szakszervezetekkel együtt kell megvalósítani.

²⁹ Kiss (jr) Ambrus kis gömböcnek nevezi a magyar közmunkarendszert, amely megette a munkaképes magyar társadalom 5,5 %-át. Amikor a kis gömböc kipukkan, kiömlik belőle a dolgozói sokaság, s valószínűleg nem jó állapotban. Kiss (jr) Ambrus: Köz munkarendszer: ez így nem mehet tovább. Népszava, Szép szó, Új egyenlőség melléklet, 2017.szeptember 30. III-IV.

³⁰ György László – Veress József: 2010 utáni magyar gazdaságpolitikai modell. Pénzügyi Szemle, 2016/3. szám 375. oldal. A munkaalapú gazdaság két stratégiai cél köré szerveződik. Az egyik az aktivitás és foglalkoztatás növelése, a belső megtakarítások növelésével és demográfiai fordulattal, a másik a külső pénzügyi sebezhetőség csökkentése és a gazdaságpolitika szuverenitásának növelése.

A foglalkoztatás rugalmassága valóban erősödött. Részben ennek hatására jött létre a prekarius osztály³¹, ami valójában underclass, szervezete, érdekvédelme, perspektívája annyi sincs, mint a munkásosztálynak. Ide tartoznak a munkaerő-kölcsönzöttek, a közfoglalkoztatottak, a diákmunkások (itt azért van perspektíva, de nem a munkából, hanem a tanulásból adódóan), a szociális szövetkezetek dolgozói (ez csak a nevében szövetkezet), gyorséttermi dolgozók, szabadúszók.

A munkaerő-kölcsönzés a legérdekesebb. Ez a nagytőke szükséglete, piaci rugalmasságának egyik feltétele. A munkaerő-kölcsönző aktív partnere az állami munkaerő-közvetítő hálózatnak: munkaerő-igénye van, megjelenik az állásbörzéken, kapcsolatot tart a képzőkkel. Amikor az állami munkaerő-közvetítő kiközvetíti a kölcsönzőhöz az álláskeresőt, s ő azzal megegyezik, akkor gyakran előfordul, hogy a regiszterből hagyja töröltetni magát, mert a regiszterben maradás feltétele az, hogy a közvetítő „macerálja” az ügyfelet. Az ügyfél sok esetben készenlétben áll a régi foglalkoztató hívására, nem kap munkanélküli ellátást, de elküldhetik közfoglalkoztatásra, vagy más módon beleszólnak az időgazdálkodásába. Ezért akkor is, ha nincs munkája, s jövedelmet sem szerez, nem regisztrált munkanélküli, de aktív eszköz támogatásra sem jogosult, beleértve a képzést is. Ezért az állami munkaerő-közvetítő megpróbálja visszaszerezni (újra regisztrálni) az ügyfelet, ha tudja. Ne feledjük, ez underclass társadalmilag, de e foglalkoztatás hatékonysága sem elégséges.

Az állami foglalkoztatási szolgálat a munkaerőpiac egyik intézménye. Legfontosabb funkciója a munkaerő-közvetítés, aztán a foglalkoztatás elősegítése, leginkább a foglalkoztathatóságot javító támogatásokkal, intézkedésekkel, végül a munkanélküliek nyilvántartása és ellátása. Abban a szerencsés, de szinte lehetetlen esetben, ha nincs munkanélküliség, akkor az nem akadályozza abban, hogy a munkaerő-közvetítés és munkaerő-piaci támogatás funkcióit teljesítse.

Valójában a munkanélküli az állami munkaerő-közvetítő munkaerő-piaci kínálatának zöme. A munkanélküli munkanélkülisége lehet nagyon rövid idejű is. A munkanélküliség sokszor a fluktuációtól függ. Ha egy gazdaságban a fluktuáció 20% (nem tudjuk, hogy mennyi, mert nem mérjük, de a múltból szerzett tapasztalatok alapján, meg hogy a foglalkoztatás szezonális erősödik, még ha az ágazati mobilizáció nem is működik, ez persze válság, ez biztosan több mint 20%), a foglalkoztatottak száma 4 millió fő, akkor a munkahely megszűnések száma 1 millió, az üres munkahelyek száma 1 millió. Ez tehát folyamatos és intenzív munkaerő-piaci mozgás. Ez mehet a foglalkoztatottak sokaságán belül, mehet úgy, hogy a dolgozó kipattan az inaktívok közé, onnan vissza is pattanhat a foglalkoztatottak közé. Gyakoribb azonban, hogy a dolgozó a foglalkoztatásának megszűnésekor a munkanélküliek közé kerül, ott információt szerez, erőt gyűjt, s visszatér a foglalkoztatottak közé. Sokszor az inaktivitásba távozás (nyugdíjazás) is a munkanélküliségen keresztül megy (jó esetben, ha jó a kínálat, a nyugdíjba szándékozó még vissza is térhet az aktív foglalkoztatottak közé), másrészt, ha jó a munkaerő-közvetítő működése, akkor az inaktívok (például pályakezdők) a munkanélküliség csatornáján keresztül jutnak be a foglalkoztatásba. Ezt a rendszert egyszerűsített modellben lásd Kiss (sr) Ambrus: A magyarországi munkaerőpiacokról.³²

Eddig a múlt baljós árnyaival foglalkoztunk. De mit hoz a szép jövő?

Sok jel utal arra, hogy az energetika és közlekedés forradalmi átalakulása előtt állunk, s folytatódik az automatizálás. Amennyiben áttérünk az elektronikus közúti gépjárművekre, megváltozik

³¹ Pogátsa Zoltán: Az északi modell esélyei Magyarországon. Népszava, Szép szó, Új egyenlőség melléklet I-VII.

³² Kiss (sr) Ambrus: A magyarországi munkaerő-piacokról. Kézirat 2017, 28.

a gépjárművel kapcsolatos szolgáltatások rendszere. Ez lehetséges, hogy nem kevesebb dolgozót követel, de más tudással rendelkezőt. Az önvezető autók azonban kiváltanak sok munkaerőt, ma a városi és távolsági személyforgalomban és a közúti áruszállításban is dolgozó hiány van. Rábeszéljük az embereket, hogy legyenek sofőrök, s 10 év múlva már nem kellene. A 84 Járművezetők és mobilgépek kezelői foglalkozási csoportba a 2001. évi népszámláláskor 184 815 dolgozót, a 2011. évi népszámláláskor 213 964 főt soroltak, tehát a növekedés látványos (15,8%).³³ A járművezetők közül azonban 118 ezer főnek középfokú szakképzettsége volt (55%), 56 ezer főnek legalább érettségije volt (26%).³⁴ A magasabb képzettség könnyebbé teszi a változásokhoz való alkalmazkodást, de konfliktusmentesen nem megy, s társadalmi támogatást követel.

Az automatizálás nem csak a feldolgozóiparban „fenyeget”, de a szolgáltatások számos területén is. A bolti kiskereskedelemben elterjedhet az automata pénztár (ma munkaerőhiány van), az árufeltöltést is el lehet végeztetni robotokkal. A személyszállításban is helyettesíthetők a dolgozók.

Változások korábban is voltak, ez várhatóan gyorsul. Foglalkozások tűnnek el, s újak keletkeznek (a FEOR 10 évenként változik, lehet, hogy ez is gyakoribb lesz). A változásokat az emberek nem „bőjtölhetik ki”, azokhoz alkalmazkodni kell. Az alkalmazkodásra már az alapképzésben fel kell készíteni az embereket, s a dolgozók felnőttkori alkalmazkodását felnőttkori projektekkel kell segíteni.

Bagó József az alábbiakkal fejezi be az írását:

„Nem partikuláris tehát, hogy a foglalkoztatás milyen tartalmú, milyen színvonalú, milyen időtartamú, milyen időbeosztású, illetve hogyan, mennyi idő alatt érhető el, s mennyire segíti a megélhetést, a szellemi és az anyagi gyarapodást.”³⁵

De az sem partikuláris, hogy a munkaadó és a munkavállaló érdeke miként találkozik, ezt a találkozást hogyan segítjük elő, akár a munkanélküliség körülményei között is. Nem partikuláris a változásokhoz való alkalmazkodás sem, ez stratégiát követel, szervezett, folyamatos munkaerőpiaci szolgáltatásokat.

A foglalkoztatásban, beleértve a munkanélküliséget is, sok összetett probléma van. Ezek: az alacsony foglalkoztatási színvonal és alacsony termelékenység, közepes, de makacs munkanélküliség, a hátrányos helyzetűek alacsony foglalkoztathatósági szintje, nem elégségesen alkalmazkodó oktatás, prekarius osztály a foglalkoztatásban, gyenge alkalmazkodóképesség, hiányos jogvédelem. Ezeket a problémákat meg kell oldani, meg kell teremteni a Szociális Jogok Európai Pillére alapelemeinek megvalósítási feltételeit, ehhez szükség van arra, hogy a munkaerőpiaci intézmények (a foglalkoztatási szolgálat, az érdekegyeztetés, a munkaerőpiaci képzés) a rendszerváltást követő két évtized gyakorlatánál magasabb színvonalon épüljön újra.

³³ Id. mű 214.

³⁴ Id. mű 214.

³⁵ Bagó József: Megszüntettük-e a munkanélküliséget? Munkaügyi Szemle 2017. 2. szám 6.

BANKÓ ZOLTÁN

A TÁVMUNKA SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

Munkajogi és foglalkoztatáspolitikai célok, intézkedések és problémák

Magyarországon a távmunkára létrejött munkajogviszony 2004-ben részesült részletes szabályozásban,³⁶ az azóta eltelt 12 év lehetőséget ad arra, hogy értékeljük a szabályrendszert, visszatekintsünk a jogalkotás céljaira és vizsgáljuk megvalósulásukat. Ennek érdekében áttekintjük a távmunkára vonatkozó magyar szabályozás alakulását, a távmunka európai uniós jogi környezetét, a magyar távmunkában történő foglalkoztatással kapcsolatos értékeléseket³⁷ és tapasztalatokat. A szabályok hatálybalépését követően számos elemző tanulmány értékelte hazánkban a távmunkára kialakított szabályokat, többször megállapítva, hogy a jogintézmény nem mentes sem a munkajog dogmatikáját érintő problémáktól, sem pedig a gyakorlati alkalmazhatóság rovasára jelentkező következetlenségektől.³⁸

A távmunka elterjedtsége Magyarországon – a távmunkában foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó statisztikai adatok és értékelésük

Többféle, egymástól nagyon eltérő statisztikai adatot találni arról, hogy Magyarországon távmunkavégzés keretében a munkavállalók hány százaléka kerül foglalkoztatásra. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai szerint a gazdasági válság hatására a tömeges elbocsátások alternatívájaként előtérbe kerültek a rugalmas foglalkoztatási formák, így a távmunka alkalmazása is,³⁹ minden tizedik foglalkoztatott dolgozott már távmunkában.⁴⁰ A KSH szerint a 2006-2014 időszakban összességében a távmunkában foglalkoztatott nők aránya 7,7-ről 10 %-ra, a férfiaknál pedig 6,8-ről 9,6 %-ra emelkedett, a jellemzően vagy alkalmanként távmunkában foglalkoztatottak aránya Közép-Magyarországon volt a legmagasabb, meghaladta a 14%-ot 2014-ben,

Bankó Zoltán tudományos főmunkatárs, MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport.

A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport „A személyek határokon átnyúló munkavégzésének munkajogi, foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kihívásai” című kutatás keretei között készült. A kutatást az OTKA „A munkáltató jogviszonyalakítási hatalmának gazdasági és munkajogi alapelemei, a munkajogviszony teljesítése során bekövetkező érdekváltozások és érdekmulás” c. pályázat támogatta. A tanulmány alapját „A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon” című tanulmány képezte, amely a Magyar Munkajog e-folyóirat 2016. évi II. számában jelent meg, lásd www.hllj.hu. Szerző köszönetét fejezi ki Gyulavári Tamásnak a tanulmány eredeti tartalmának kialakításában nyújtott közreműködéséért és Bagó Józsefnek a tanulmány továbbfejlesztésével kapcsolatos javaslataiért.

³⁶ Lásd az 1992. évi XXII. törvény 192/C-193/A. §§-ait (2012. július 1-jétől a 2012. évi I. törvény 196-197. §§-ai rendelkeznek a távmunka keretében foglalkoztatott munkavállaló munkajogviszonyáról).

³⁷ A távmunkával kapcsolatos elemzések gyakran az atipikus munkajogviszonyokat elemző monográfiákban találhatóak meg részletesen, lásd például Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, Osiris, 2002. 409–407.; Laky Teréz: Az atipikus foglalkozások. Budapest, Struktúra Munkaügyi Kiadó, 2001; Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2010; Bankó Zoltán – Ferencz Jácint: Atipikus munkajogviszonyok, Budapest, Wolters Kluwer, 2015; Ferencz Jácint: Atipikus foglalkoztatási formák, Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2015.

³⁸ Prugberger Tamás – Kenderes György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. Miskolci Jogi Szemle, 2009/2. 55.

³⁹ Központi Statisztikai Hivatal Magyarország 2014. Budapest, Központi Statisztikai Hivatal, 2015. 33.

⁴⁰ Központi Statisztikai Hivatal 2015, 35.

ezzel szemben az Észak-Alföldön 4,5 %-ot tett ki.⁴¹ Az arányokkal kapcsolatosan feltétlenül hangsúlyozni kell, hogy ezen adatgyűjtés szempontjából távmunkás az a dolgozó, aki munkáját részben vagy egészében otthon, illetve megbízójától vagy megbízója telephelyétől távol eső helyen végzi, és annak eredményét információs- és kommunikációtechnológiai eszköz közvetítésével juttatja el az alkalmazójának.⁴² A fenti számok tehát korántsem a munkajogviszony keretében történő távmunkavégzést mutatják, hanem minden más jogviszony (például megbízás, vállalkozás) is ide sorolódik, ha megfelel a munkavégzés többi eleme a fenti távmunka definíciónak.

Vannak olyan felmérések is, amelyek a távmunkában foglalkoztatott munkavállalók arányát próbálják kimutatni, eszerint Magyarországon a kormányzati és vállalati szféra törekvéseinek köszönhetően 1-2 %-ra tehető azon munkavállalók aránya, akik a cégüknél távmunkában (teljes, rész, avagy ad hoc jelleggel) dolgoznak.⁴³ Ez utóbbi számadatokat erősítik meg összehasonlító kutatások, rögzítve azt, hogy Magyarországon még a Kelet-Európai országok átlagához képest is alacsony a távmunkában foglalkoztatottak száma.⁴⁴

Igaz ez akkor is, ha Magyarország az elmúlt évtizedben viszonylag jelentős fogadó országává vált a megosztott szolgáltató központoknak, ami főként kedvező földrajzi fekvésének, a főváros pénzügyi és kulturális vonzerejének, az európai viszonylatban viszonylag olcsó, képzett munkaerőnek, a társasági adó alacsony szintjének és az utóbbi években az EU-csatlakozásnak volt köszönhető.⁴⁵

A távmunka az Európai Unió tagállamaiban, az Európai Unió távmunkára vonatkozó szabályai⁴⁶

A távmunka helyzete a tagállamokban⁴⁷

A távmunka elterjedtségének felvázolásakor tanulmányok – a magyar felmérésekhez hasonlóan – rendkívül eltérő adatokat közölnek arra vonatkozóan, hogy az egyes országokban mekkora a távmunkában foglalkoztatottak száma.

Az egységes európai statisztikai adatkezelés hiányában nehéz az összehasonlítás, de a nagyságrendek érzékeltetésére érdemes néhány adatot áttekinteni a távmunkavégzőkről: Nagy-

⁴¹ Központi Statisztikai Hivatal 2015, 35.

⁴² Központi Statisztikai Hivatal 2015, 35.; Laky Teréz - Borbély Szilvia - Nacsa Beáta - Frey Mária - Lakatos Judit - Nadas Magdolna - Simonyi Ágnes - Lindner Sándor - Plank Ferencné - Gere Ilona: Az atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon. Budapest, kiadja az Integrációs Stratégiai Munkacsoport, 1997.

⁴³ Forrás: <http://tvmunkas.hu/p12m/htm>; Szabó Katalin - Becsky András: Önmegvalósítás vagy digitális magány? A távmunka elterjedésének ösztönzői és akadályai Magyarországon. Vezetéstudomány, 2003/12. 10.

⁴⁴ Visser, Jelle and Martin, Nuria Ramos: Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework. Amsterdam, University of Amsterdam, 2008, 46.

⁴⁵ Eckert Bálint: Országhatárokon átívelő „távmunka”. A megosztott szolgáltatóközpontok és az outsourcing. In: Radványi Tamás (szerk.): Gyakorlat és Tudomány. Dolgozatok a BGF Pénzügyi és Számviteli Kara tudományos műhelyéből. Budapest, BGF Pénzügyi és Számviteli Kar, 2007. 306.

⁴⁶ A távmunka fogalmának megjelenését az Európai Unió dokumentumaiban lásd részletesen Bankó Zoltán – Ferencz Jácint: Atipikus munkajogviszonyok, Budapest, Wolters Kluwer, 2015.; illetve

⁴⁷ A távmunka keret-megállapodás végrehajtásával kapcsolatosan több összehasonlító kutatás is napvilágot látott, lásd például Blanpain, Roger (szerk.): European Framework Agreements and Telework. Law and Practice, A European and Comparative Study. The Netherlands, Kluwer Law International, 2007; Visser, Jelle and Martin, Nuria Ramos: Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework. Amsterdam, University of Amsterdam, 2008.

Britanniában 1999-ben több mint egymillióan,⁴⁸ Németországban 875 ezer és 1,5 millió fő közé becsülik a távmunkások számát,⁴⁹ Franciaországban az összes foglalkoztatott 17 %-a dolgozik a távmunka valamely formájában.⁵⁰

Hangsúlyozni kell, hogy azon felmérések estében, amikor a távmunka keretében foglalkoztatottnak a teljes foglalkoztatottakhoz viszonyított aránya ezeknél az adatoknál nagyságrendekkel magasabb adatokat mutat, akkor nem csak a munkajogi relevanciájú számokról van szó, sokkal inkább számítástechnikai eszközzel történő munkavégzésről ideértve az önálló munkavégzőket is (a távmunka legtágabb definíciója). Az „otthondolgozó” távmunkások aránya 7,5 % uniós átlagban.⁵¹ A távmunka-keretmegállapodás által érintett munkavállalók számát Európában 4,5 millióra becsülték már 2002-ben.⁵²

Az Unióban a távmunka terjedésével párhuzamosan felmérések, vizsgálatok elemezték az ilyen tevékenységet végzők helyzetét. Korábban bedolgozók tekintetében azt tapasztalták, hogy csak alacsonyan fizetett, főleg női munkásokat alkalmaztak ilyen minőségben, s ennek megisméltőlésétől tartottak a távmunkások esetében is. Bár az, hogy a távmunka magában foglalja a magasabb képzettséget igénylő munkatevékenységeket is, bizonyos mértékben védelmet jelenthet.⁵³ Megfigyelhető volt, hogy a több távmunkást foglalkoztató munkáltatónál olyan munkavállalók dolgoznak, akik adott esetben nem ismerik egymást, sőt egymás létezéséről sem tudnak.

Németországban merült fel az a munkavállalói követelés, amely – a Betriebsverfassungsgesetz (üzemi alkotmányjogi törvény) eltérő rendelkezése hiányában – az ilyen teleworker munkavállalók viszonylatában is az **üzemi tanács** megválasztására irányul. Az igény jogosságát már csak azért is komolyan kell venni, mert **ez a munkavállalói réteg kerülhet a legkönnyebben kiszolgáltatott helyzetbe, hiszen munkavégzése rendkívül elszigetelt módon történik, technológiailag is kizárólagos függőségben van munkáltatójától és éppen ezért a munkáltató szociális tárgyú döntéseinek a befolyásolása számukra alapvető jelentőségű.** Így érthető, hogy a szociális partnerek egyre intenzívebb érdeklődése mellett kezdődtek meg a tárgyalások a távmunka európai szintű rendezése tárgyában.⁵⁴

Az Európai Távmunka keretmegállapodás

Az Európai Unió joganyagát vizsgálva, a távmunkavégzés vonatkozásában az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka keretmegállapodás tartalma szolgál iránymutatásul, mely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket. A megállapodással kapcsolatosan hangsúlyozandó, hogy az az európai szociális partnerek megállapodása, a részmunkaidejű

⁴⁸ Neal, Alan: Atypical workforms and European Labour Law. RdA, 1992/2.

⁴⁹ Weiss, Manfred: Federal Republic of Germany. In Deventer/Boston, 1997, Kluwer.; Weiss, Manfred.: The Future of the Individual Employment Contract in Germany. In Betten, Lemmy (szerk.): The Employment Contract in Transforming Labour Relations. The Hague, 1995, Kluwer, 171.

⁵⁰ Ray-Rojot 2007, 157.

⁵¹ Gareis 2006, 43. (nincs a Phd. ir. jegyzékben)

⁵² Blanpain, Roger: European Framework Agreements and Telework: Law and Practice: A European and Comparative Study. The Hague, Wolters Kluwer, 2007. 43.; a European Foundation for Living and Working Conditions adatai alapján 2002-ből, ezt követő időszakról, az adatok alakulásáról nem állnak rendelkezésre összehasonlító adatok.

⁵³ Brocklehurst a távmunka hatásait értékelve arra a következtetésre jut, hogy bizonyos szempontból párhuzam vonható a bedolgozók és a távmunkások (new-technology homeworkers) között státusukat, megfizettségüket, képzettségüket vizsgálva. Brocklehurst, Mike: Homeworking and the New Technology. The Reality and the Rhetoric. Bradford, MCB University Press, 1989.

⁵⁴ Lásd Blanpain 2007, 31–38.

foglalkoztatással és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos keretmegállapodásokat követő harmadik ilyen. Az eltérés az első két megállapodáshoz képest, hogy míg azokat később irányelvbe foglalták, ebben az esetben a hatályosulás a nemzeti szinten⁵⁵ a szociális partnerek eszközeivel történik.⁵⁶

A keretmegállapodás definíciója szerint a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.⁵⁷

A keretmegállapodás elsőként a távmunka önkéntes jellegét említi.⁵⁸ A távmunkát a munkavállaló munkaszerződésében is elő lehet írni, de önkéntes alapon később is választható ez a konstrukció.

Eszerint, ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, és a munkaadó ajánlatot tesz a távmunkavégzésre, azt a munkavállaló elfogadhatja vagy visszautasíthatja. Ha a munkavállaló fejezi ki abbéli szándékát, hogy távmunka keretei közt dolgozzon, a munkaadó elfogadhatja vagy visszautasíthatja ezt az ajánlatot. A távmunkára való átállás önmagában, mivel csak a munkavégzés módját módosítja, a munkavállaló jogi státusát nem változtatja meg. A távmunkának a munkavállaló általi visszautasítása önmagában nem lehet oka annak, hogy a munkaadó az adott munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, vagy annak feltételeit megváltoztassa.⁵⁹

Ha a távmunka nem része az eredeti munkaszerződésnek, a távmunkára való átállásról szóló megállapodás visszaváltoztatható. A visszaváltoztatás jelentheti azt, hogy a munkavállaló a munkaadó telephelyén folytatja a munkavégzést akár a munkaadó, akár a munkavállaló kérésére. A visszaváltoztatás módzatait egyéni vagy kollektív szerződés fekteti le.⁶⁰

A távmunkát végzők foglalkoztatási feltételeivel kapcsolatosan a keret-megállapodás elsődlegesen a diszkrimináció tilalmának elvét⁶¹ rögzíti.

A távmunkavégzés során az adatvédelmi rendelkezések betartását és tájékoztatási kötelezettséget⁶² a keretmegállapodás alapvetően a munkáltató kötelezettségeként tervezi rögzíttetni: a munkaadó felelős a megfelelő, szoftverrel kapcsolatos intézkedések megtételéért, a távmunkát végző által szakmai céllal használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítására. A munkaadó tájékoztatja a távmunkavállalót az adatvédelemmel kapcsolatos vállalati szabályzatról, a hatályos jogszabályokról és a távmunkát végző köteles ezeket betartani.

A munkáltató tájékoztatási körében előírásra kerülhetnek a következők a keret-megállapodás alapján:

- bármely, a számítástechnikai eszközök használatával kapcsolatos megszorításokról, így például az internet használatáról;
- az e megszorítások be nem tartásáért járó szankciókról.

⁵⁵ 2006 júniusáig a tagállami végrehajtásról 23 tagállamból érkezett jelentés, nem kezdődött el eddig az időpontig a folyamat Bulgáriában és Romániában, de a szociális partnerek vizsgálják a lehetőségét a végrehajtási folyamatba való bekapcsolódásnak Blanpain 2007, 43.

⁵⁶ Lásd Blanpain 2007, 43.

⁵⁷ Lásd keret-megállapodás 2. pont.

⁵⁸ Lásd keret-megállapodás 3. pont.

⁵⁹ Lásd keret-megállapodás 3. pont.

⁶⁰ Lásd keret-megállapodás 3. pont.

⁶¹ Lásd keret-megállapodás 4. pont.

⁶² Lásd keret-megállapodás 5. pont.

A távmunkát végző privátszférájának védelme az otthon végzett távmunka esetében meglehetősen hangsúlyosan merül fel. Ezzel kapcsolatosan rögzítendő, hogy ha bármely megfigyelő rendszert állít be a munkáltató, annak a vizuális figyelő eszközökről szóló 90/270/EK irányelv céljával összhangban kell állnia, és azt annak figyelembevételével kell üzembe helyezni.⁶³

A munkaeszközök biztosítása, a rezsiköltségek viselésének kérdése a távmunka-végzés során alapvető fontosságú a munkavállalók szempontjából. Általános szabályként kimondható a keretmegállapodás alapján,⁶⁴ hogy a munkaadót terheli a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges eszközök biztosítása, üzembe helyezése és karbantartása, hacsak a távmunkavállaló nem saját eszközeit használja. A keretmegállapodás a munkavállalói érdekek védelmében a kérdéssel részletesen foglalkozik: ha a távmunkát rendszeresen végzik, a munkaadó ellentételezi vagy fedezi a munkavégzés, így különösen az adattovábbítás/kommunikáció okán közvetlenül felmerülő költségeket. A munkaadó megfelelő színvonalú technikai háttérszolgáltatást biztosít a munkavállalónak. A távmunkát végző megfelelően karbantartja a számára biztosított eszközöket, és segítségükkel az internetről nem gyűjt, és azon nem terjeszt jogellenes adatokat.

A munkahelyi egészség és biztonság tekintetében értelemszerűen a technikai munkavédelmi rendelkezések alkalmazását meg kell követelni. Ehhez szorosan kapcsolódó munkajogi dogmatikai kérdés a munkáltató kárfelelőssége a távmunkavállaló munkaviszonyával összefüggésben (a munkáltatótól távol) bekövetkezett káráért (baleset, egészségkárosodás). Védelmet nyújt a távmunkavállaló részére, ha jogszabályi szinten rögzítik, hogy a munkáltató vétkességre való tekintet nélkül felel a távmunkavégzés során is. Ehhez a témakörhöz kapcsolódik az a szabály, hogy a munkáltatónak, a munkavállalói képviselőnek és/vagy az illetékes hatóságoknak szabad bejutást kell lehetővé tenni a távmunkavégzés helyére olyan mértékben, amennyire azt a nemzeti törvények és a kollektív szerződések lehetővé teszik. Ha a távmunkavállaló otthon végzi a munkát, a bejutási szándékról a munkavállalót előzetesen értesíteni kell és ahhoz hozzájárulását meg kell szerezni.⁶⁵

A keretmegállapodás következő rendelkezése szerint a távmunkavállaló lehetőség szerint maga dönthesse el, hogyan szervezi munkaidejét.⁶⁶ Fontos jellemvonása a távmunka leggyakoribb formáinak az önálló munkaidő-beosztás, de nem minden körülmények közt kell ennek az elvnek érvényesülnie.⁶⁷ Óvatosan fogalmaz e kérdéssel kapcsolatosan maga a keretmegállapodás is, amikor „a hatályos jogszabályok, a kollektív szerződések és a vállalat szabályzatának keretei közötti” önálló munkaidő-meghatározási lehetőségről beszél.

Sokszor a távmunkával kapcsolatos hátrányként említik a munkahelytől távol dolgozók izolációját. Ennek megfelelően munkáltatói kötelezettségként előírható az, hogy megfelelő intézkedések megtételére kerüljön sor annak érdekében, hogy a távmunkavállaló elszigetelődjön a vállalat munkavállalói kollektívájának többi részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információhoz való hozzájutásra.⁶⁸ Ezzel a problémával összefüggésben felmerül a kollektív munkajog intézményeinek az alkalmazása (szakszervezet, kollektív szerződés, üzemi tanács, üzemi megállapodás).

⁶³ Lásd keret-megállapodás 6. pont.

⁶⁴ Lásd keret-megállapodás 7. pont.

⁶⁵ Lásd keret-megállapodás 8. pont.

⁶⁶ Lásd keret-megállapodás 9. pont.

⁶⁷ Különös tekintettel a munkaidőre vonatkozó szabályok munkavállaló-védelmi jellegére. Természetesen a munkaidő szabályainak betartása (és annak ellenőrzése) további megválaszolandó kérdéseket vet fel.

⁶⁸ Lásd keret-megállapodás 9. pont.

A távmunkavállalóknak a munkaadó telephelyén a hozzájuk hasonló munkavállalókkal azonos képzési és szakmai előmeneteli lehetőségeket kell biztosítani, és munkájukra e munkavállalókkal azonos értékelési rendszer vonatkozzon.⁶⁹

Nagy szerepük lehet a távmunkával kapcsolatos kollektív munkajogi kérdéseknek is. Ebben a körben tulajdonképpen a diszkrimináció tilalmát deklarálja a keretmegállapodás azáltal, hogy kimondásra kerül, a távmunkát végzőknek a munkáltató telephelyén dolgozó munkavállalókkal azonos jogosultságai vannak. E követelmény szerint azonos feltételek kell, hogy vonatkozzanak rájuk a munkavállalói részvétel, illetve a munkavállalói érdekképviselési tevékenység igénybevétele kapcsán. A távmunkát végzők is beleszámolandók a munkavállalói érdekképviseléssel rendelkező testületek céljaira történő küszöbérték meghatározásába az európai nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve vonatkozó gyakorlat alapján. Az a szervezet, mely a távmunkát végzők kollektív jogainak érvényesítésére hivatott, a munkajogviszony létrejöttékor határozandó meg. A munkavállalói képviselőket a távmunka rendszerének bevezetésekor tájékoztatni kell, és velük konzultálni kell az európai és nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve a vonatkozó gyakorlat alapján.⁷⁰

A távmunka munkajogi szabályozásának alakulása Magyarországon

A távmunka elterjedtségéről, foglalkoztatáspolitikai szerepéről

Az európai országok távmunkára vonatkozó adatainak értékelési bizonytalanságaival szemben a hazai helyzetképpel kapcsolatosan bizonyosan állíthatjuk, hogy nem lehet adatokat közölni arról, hogy Magyarországon hányan dolgoznak távmunka keretében.⁷¹ Mindenesetre a felmérések nem tévednek nagyot, amikor tág határok között jelölik meg a távmunkában foglalkoztatottak számát, így például az összes foglalkoztatott 0,4 és 2,6 %-a közé becsülik a távmunka keretében foglalkoztatottakat.⁷²

Már 2005-től empirikus kutatások próbálták mérni a távmunkához való munkáltatói/munkavállalói hozzáállást, azzal a hipotézissel, hogy változás állt be, vagy áll be a közeljövőben a munkaadói oldalon a távmunkához való hozzáállásában, s ez 2005-ben már kimutatható lesz.⁷³

A távmunka nem túl távoli múltira visszatekintő története Magyarországon a **foglalkoztatáspolitikai célok kitűzésével és e célok támogatásával** jellemezhető a legjobban. A jogpolitika a távmunka terjesztését sokszor a magyar fogadókészségnél nagyobb hévvel támogatva igyekezett minél több távmunkahely létesítésre ösztönzi.⁷⁴

⁶⁹ Lásd keret-megállapodás 10. pont.

⁷⁰ Lásd keret-megállapodás 11. pont.

⁷¹ Differenciált fogalomhasználat esetén lenne elképzelhető egyáltalán értékelhető adatgyűjtés, és akkor is csak a távmunka bizonyos szegmensei lehetnének számbavehetőek pontosan. Vizsgálandó lenne a „munkajogviszonyban álló távmunkát végzők” száma.

⁷² Az Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézet 2006-os adatai alapján.

⁷³ Ecker Bálint: A távmunkások foglalkoztatásával kapcsolatos feltételek átalakulása a verseny- és közszférában. I. rész Munkaügyi Szemle, 2006/6. 26.

⁷⁴ A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 19/C. §-a 2003 januárjától teremtette meg először a lehetőséget a távmunka foglalkoztatáspolitikai célú támogatására: támogatás nyújtható olyan foglalkoztatáshoz, amelynek során a munkavégzés a foglalkoztató székhelyéhez, telephelyéhez nem tartozó helyen, számítástechnikai eszköz felhasználásával történik.

Intézményesített, kormányzati távmunkaprogram először 1998-ban készült Magyarországon, amikor is az akkori kormány létrehozta a Távmunka Koordinációs Kht-t, melynek alapító tulajdonosai a Munkaügyi Minisztérium és a Futuris Magyar Modernizációs Rt. voltak.⁷⁵ 2003 februárjában új lendületet kapott a távmunka ügye, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium megalapította a Távmunka Tanácsot.⁷⁶

A Távmunka Tanács fő feladata „a minisztérium stratégiáját formáló, döntéselőkészítő, javaslatokat tevő, projekteket, akciókat és pályázatokat kidolgozó tevékenységi körének valamint a hazai távmunka elterjesztésének segítése”. 1998 elején kezdte működését a Távmunka Közhasznú Társaság, amelynek feladata a hazai távmunka számítástechnikai feltételeinek biztosítása, egy országos szolgáltató központ üzemeltetése. Az első lehetőségeket a megváltozott munkaképességűeknek írták ki, a második pályázatot pedig a gyermekgondozáson lévő, illetőleg gyermeküket egyedül nevelő nők számára. Munkavégző bőven akadt volna, a Kht. 1998 augusztusáig már több mint 15 ezer potenciális munkavállalót regisztrált, a munkaadók viszont alig érdeklődtek. 1998-ban 60, otthoni számítógépes munkát ajánló cég pályázatát bírálták el, 27 részesült támogatásban 197 munkahely létesítéséhez.⁷⁷

A távmunka magyar szabályozása

Magyarországon 2004-től kezdődően a Munka Törvénykönyve⁷⁸ speciális szabályokat tartalmaz a távmunkát végző munkavállalókra.⁷⁹

Egyetértünk azzal az állásponttal, hogy a magyar távmunkára vonatkozó szabályok adekvátak, megfelelnek az uniós követelményeknek, de a távmunka alacsony volumene miatt nagyon kevés esetben érvényesülnek.⁸⁰

Arra, hogy szükség van-e a távmunkára vonatkozó speciális rendelkezésekre, vagyis hogy megjelenjék-e a fogalom jogi normákban, a válasz napjainkban Magyarországon egyértelmű: amikor ehhez a tevékenységhez az állam adó, társadalombiztosítási, támogatási következményeket fűz, óhatatlanul definiálnia is kell azt. Egyre inkább hasonlóan válaszolható meg a kérdés (bár kevésbé mondható szükségszerűnek)⁸¹ a munkajogi jogalkotás vonatkozásában is, a szabályozás elen-

⁷⁵ Szabó Katalin – Becsky András: Önmegvalósítás vagy digitális magány? A távmunka elterjedésének ösztönzői és akadályai Magyarországon. Vezetéstudomány, 2003/12. 9.

⁷⁶ Szabó Katalin – Becsky András: Önmegvalósítás vagy digitális magány? A távmunka elterjedésének ösztönzői és akadályai Magyarországon. Vezetéstudomány, 2003/12. 9.

⁷⁷ Rövidtávú... 1999, 43.

⁷⁸ 2004-től 2012-ig az 1992. évi XXII. törvény 192/C-193/A. §§-ai, 2012. július 1-jétől a 2012. évi I. törvény 196-197. §§-ai.

⁷⁹ Ez a megoldás, hogy a keretmegállapodás által érintett kérdések munkajogi kódexben kerülnek meghatározásra, Magyarországon evidenciának számít már napjainkban, azonban a tagállamok összehasonlításában ez a megoldás inkább kivételesnek mondható lásd például Weiss, Manfred: Germany. In Az egyes tagállami megoldásokról lásd még Visser, Jelle and Martin, Nuria Ramos: Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework. Amsterdam, University of Amsterdam, 2008.

⁸⁰ Gyulavári 2014, 108.

⁸¹ Lásd a távmunka különböző jogviszonyait, így nem csak munkajogi szabályozásról (bár általában ennek a sürgetése figyelhető meg gyakran) lehet szó. Figyelemre méltó ebből a szempontból az angol jog „worker” terminológiájának rugalmassága, a fogalom alkalmazhatósága független a klasszikus munkajogviszonytól például alkalmas lehet egy ilyen új helyzet kezelésére, az ezzel kapcsolatos fejtegetést lásd Neal 2007, 234–235. Az európai szociális partnerek megállapodása nyomán a munkajogi szabályok alkotása erősödő tendenciát mutat. Lásd Blanpain 2007.

gedhetetlen egy olyan jogviszonynál, amely több elemében is eltér a hagyományos munkaviszonytól.⁸²

Árnyaltabb a kép a második kérdéssel kapcsolatban, vagyis hogy *milyen jogforrás* rendelkezzen a távmunkáról. A keretmegállapodás tartalmának törvényben való rögzítésére kevés példát találhatunk, ezekben a nemzeti jogokban történt meg, ahol a szociális partnerek nem a saját nemzeti szintű megállapodásaikon keresztül kívánták azokat érvényre juttatni, hanem ebben a jogalkotó segítségnyújtását látták célravezetőnek.⁸³

A szabályok **tartalmával** kapcsolatban általánosságban annyi rögzíthető, hogy a „hagyományostól eltérésre” alkothatóak/alkotandóak speciális szabályok, az ezt meghaladó kodifikáció nem indokolható. Ez pedig két szabálycsoportot jelenthet: a munkavégzés sajátos helyével és a munkavégzés sajátos eszközével kapcsolatosakat.

A magyar munkajogban 2004 óta szerepel a „távmunkát végző munkavállaló” fogalma és meghatározásra kerülnek a tevékenység végzésére vonatkozó speciális munkáltatói és munkavállalói jogok és kötelezettségek, azonban az alapkérdés a kodifikációtól függetlenül az maradt, hogy a tevékenységet milyen jogviszonyok keretében lehet végezni.⁸⁴ Az alapprobléma – mely nem csak a távmunkával kapcsolatban merül fel – az, hogy ha egy adott munkatevékenységet többféle jogviszony keretében is el lehet látni, akkor a felek szerződésalkötési szabadsága meddig terjedhet a különböző szerződéstípusok közötti választásban. Ily módon a távmunka keretében végzett tevékenységre is köthető megbízási-, vállalkozási vagy munkaszerződés egyaránt.

A német munkajogi irodalom alapján hazánkban elsőként a távmunka és a bedolgozói jogviszony elhatárolási kérdéseit **Prugberger Tamás** elemezte már 1998-ban, jóval a távmunka hazai kodifikálása előtt.⁸⁵ A jogalkotás kérdése a távmunka szabályozásával kapcsolatban alapvetően abban állt Magyarországon, hogy kell-e törvényi rendelkezéseket alkotni a távmunkára. Erre a választ azon tény ismeretében lehet megválaszolni, hogy a jelenség volumene elérte-e ezt a szintet, hogy szükség legyen a törvényi szabályozásra, illetve, hogy egyáltalán szükség van-e törvényi szintű munkajogi szabályokra. Annyi ezzel kapcsolatban megjegyezhető, hogy a távmunkában foglalkoztatáspolitikai célt látván erősödtek meg a szabályozási igények, az már más kérdés, hogy a speciális munkajogi szabályrendszer léte vagy nem léte teljesen függetlenedhet(ett volna) attól, hogy mennyire támogatjuk azt a célt, hogy bizonyos személyek otthon végezzenek munkát.

A távmunka hazai gyakorlatát⁸⁶ és jogszabályi hátterét számos tanulmány elemezte a 2004-es kodifikációt követően. A távmunka és bedolgozói jogviszony elhatárolásával kapcsolatban⁸⁷ született tanulmányok az új Mt. megszületésével sem veszítették el aktualitásukat.

⁸² Lásd. Göndör 2004, 20.

⁸³ A távmunka törvényi szintű szabályozására Csehország, Lengyelország, Magyarország, Portugália említendő csupán. Blanpain 2007, 53. Sokkal inkább jellemző, a kollektív megállapodásokon keresztül történő szabályozás.

⁸⁴ Lásd az ezzel kapcsolatos statisztikai adatkezelési problémát fent.

⁸⁵ Prugberger Tamás: A házi bedolgozás és a távmunka. MSZ, 1998/12.

⁸⁶ Lásd például Breinerné Varga Ildikó: A távmunka humánpolitikája. Emberi Erőforrás- menedzsment Módszertani Füzetek, 2004/6.; Makó Csaba – Keszi Roland – Mester Dániel: Munkáltatói vélemények a távmunka bevezetésének előfeltételeiről és gyakorlatáról. Kutatási jelentés. Társadalomkutatás, 2004/2-3. 203-243.

⁸⁷ Bódi Antal: Otthonom a munkahelyem – munkahelyem az otthonom. Személyügyi Hírlevél, 1997/7.; Prugberger Tamás: A házi bedolgozás és a távmunka. Munkaügyi Szemle, 1998/12.

Az az alapvető tétel, mely szerint, ha a felek a szerződés típusának megválasztásával költséget csökkenthetnek, akkor a munkaerő-piaci szereplők normális és racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződéstípus felé orientálódnak⁸⁸ - talán a távmunka esetében a legnyilvánvalóbb.

Azt, hogy munkaviszonyról vagy vállalkozásnak, illetve megbízásnak minősülő jogviszonyról van-e szó, a távmunka esetében a szerződés tartalma és a munkát végző személy egzisztenciális státusza dönti el. Ezért meg kell határozni azokat a tartalmi kritériumokat, amelyek szerint minősíthető a jogviszony: ahhoz, hogy a távmunkás önálló munkavégzőnek minősülhessen (vállalkozó, megbízott) két együttes feltételnek kell teljesülnie: egyrészt a munkaidő, munkahely meghatározása teljesen a távmunkás lehetősége legyen, valamint egzisztenciális feltétel: a piacon önállóan megjelenő személyről legyen szó. Ellenben munkajogviszonyról van szó a távmunka esetében akkor, ha a munkavégzés a munkát adó utasításainak megfelelően történik, az ellenőrzés és a felügyelet valamilyen formája is megjelenik a jogviszonyban. A kritériumok további felsorolása (lásd még alább) nélkül is megállapítható, hogy azok az ismérvek, melyeket a joggyakorlat és a munkajogtudomány alakított ki a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolására, alkalmazhatóak a távmunka jogviszonyainak minősítésére is.

A polgári jog két szerződéstípusa: a megbízási és a vállalkozási szerződés jöhet szóba a munkatevékenység jogi rendezésére. Ezekre a szerződésekre a Polgári Törvénykönyv tartalmaz szabályokat. A vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó valamely munkával elérhető eredmény létrehozására, a megrendelő pedig a szolgáltatás át vételére és díj fizetésére köteles. A megbízási szerződés alapján a megbízott köteles a rábízott ügyet ellátni.

A megbízási szerződéstől való elhatárolás szempontjából a munkaszerződésnek a következő ismérveit kell általában figyelembe venni: bizonyos fajta munka rendszeressége, állandó jellege, a munkáltató és a munkavállaló közötti szoros kapcsolat, a munkavállalónak a munkáltatótól függő helyzete, a munkafegyelem megtartásának kötelezettsége, a munkaerőnek meghatározott keretben állandó jellegű lekötöttsége, tehát a munkaerőnek a munkáltató rendelkezésére bocsátása, a munkáltató utasításai szerint történő munkavégzés kötelezettsége.⁸⁹

Hozzá kell tenni a kérdéshez mindenképpen azt, hogy a távmunkavégzés során végzett munkatevékenységek döntő többsége napjainkban olyanok, amelyek aggálytalanul végezhetőek bármely jogviszony keretében.⁹⁰ Azonban az ilyen tevékenységek esetében is igaz az, hogy ha fennállnak a munkajogviszony fenti jellemvonásai, akkor ezekre a szerződésekre munkaszerződést kell kötni.

Az „önállótlan munkát” végző fél védelmét a munkajogi jogalkotás oly módon tudja biztosítani, hogy ha a jogviszony tartalma megfelel a munkajogviszonynak, akkor arra a munkajog szabályait kell alkalmazni.

Az új Mt. úgy definiálja a távmunkavégzést, hogy a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.⁹¹

⁸⁸ Gyulavári Tamás: A szürke állomány. A gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Budapest, Pázmány Press, 2014, 110.

⁸⁹ Gellért 2001, 1624.

⁹⁰ Ezek általában ma még nagyfokú önállósággal járó, kötetlen időbeosztás szerint végezhető munkák ilyen tipikusan például a fordítói, újságírói munka.

⁹¹ Mt. 196. § (1) bek.

Az Mt. rögzíti a távmunkavégzésre irányuló munkaszerződés speciális tartalmát: a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.⁹²

A munkáltató – a 46. §-ban foglaltakon túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót

- a) a munkáltató általi ellenőrzés,
- b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá
- c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.⁹³

A távmunkát végzőkkel kapcsolatos egyenlő bánásmódra vonatkozó szabály az, mely szerint a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.⁹⁴

A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.⁹⁵

Főszabály szerint a jogalkotó eltérést ad a feleknek, így akkor is, amikor azt rögzíti, hogy a munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.⁹⁶

Ugyanilyen diszpozitív rendelkezés, amely szerint eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.⁹⁷ Hozzá kell azonban tenni, hogy még kötetlen munkarend esetében is csak a munkavállaló szabad munkaidő-beosztási lehetőségét jelenti e szabály, nem pedig a munkaidőre vonatkozó kógens szabályok átlépésének lehetőségét.⁹⁸

A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.⁹⁹

A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba.¹⁰⁰

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.¹⁰¹

Nagyban befolyásolja a hazai távmunka keretében történő foglalkoztatási hajlandóságot (az ilyen irányú munkaszerződések megkötését) a távmunkára alkalmazandó közjogi, nevezetesen munkavédelmi szabályrendszer. A munkavédelmi törvény szerint a távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történ-

⁹² Mt. 196. § (2) bek.

⁹³ Mt. 196. § (3) bek.

⁹⁴ Mt. 196. § (4) bek.

⁹⁵ Mt. 196. § (5) bek.

⁹⁶ Mt. 197. § (1) bek.

⁹⁷ Mt. 197. § (5) bek.

⁹⁸ Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Complex, 2012, 497.

⁹⁹ Mt. 197. § (2) bek.

¹⁰⁰ Mt. 197. § (3) bek.

¹⁰¹ Mt. 197. § (4) bek.

het. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi.¹⁰²

Táv munkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.¹⁰³

A munkáltató vagy megbízottja a szükséges munkavédelmi feladatok elvégzése, a munkavédelmi eljárások lefolytatása - így különösen az üzembe helyezés, kockázatértékelés, felülvizsgálat, balesetvizsgálat - céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.¹⁰⁴

Az Mvt. szerint a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól. A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.¹⁰⁵

Hatósági ellenőrzést a felügyelet kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezheti. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább három munkanappal erről tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.¹⁰⁶

Összességében a magyar szabályozásról annyi megállapítható, hogy az a távmunkára vonatkozó **adekvát munkajogi kérdésekről rendelkezik**, aggály csak a rendelkezések tényleges **hatályosulása (a kapcsolódó, sokszor elriasztónak értékelt munkavédelmi rendelkezések) vonatkozásában** említhető, ami felvetheti a távmunka nagyobb volumenű hazai terjedése esetén a távmunka speciális kérdéseinek más (polgári jogi) jogviszonyok keretében történő átgondolását is.¹⁰⁷

Összegzés

A távmunka magyarországi szabályozásának története kezdeti lelkesedéssel, foglalkoztatáspolitikai nagyratörő tervekkel, részletes kodifikációval és nem túl nagy eredményekkel jellemezhető. Ha abból indulunk ki, hogy a távmunka elsősorban munkaszervezési mód,¹⁰⁸ amely alkalmazása a munkajogviszony atipikus jellegét eredményezi, a munkajogi jogalkotás ezeknek a jellegzetességeknek a szabályozását tűzheti ki célul, amely önmagában még nem alkalmas foglalkoztatás-

¹⁰² Mvt. 86/A. § (2) bek; a munkavédelmi szabályokról lásd részletesen a NGM Munkafelügyeleti Főosztály és a Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztály tájékoztatása a távmunka munkavédelmi és munkajogi szempontú megítéléséről, http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt_menu=172&hir_reszlet=533.

¹⁰³ Mvt. 86/A. § (3) bek.

¹⁰⁴ Mvt. 86/A. § (5) bek.

¹⁰⁵ Mvt. 86/A. § (6) bek.

¹⁰⁶ Mvt. 86/A. § (7) bek.

¹⁰⁷ A probléma ebben az esetben a „munkavállalóhoz hasonló jogállású” személyek problémája lesz, ha kialakul egy „kvázi önálló-munkavégző” távmunkás réteg (mert a tevékenység klasszikusan valóban megfelelhet az önálló munkavégzés kritériumainak), azonban tevékenységüket csak egy megbízó részére végzik, stb. lásd az első részben írtakat.

¹⁰⁸ Forgács Tamás: Távmunka – korunk új munkaszervezési modellje? Humánerőforrás-menedzsment, 2008/5-6. 35.

politikai célok elérésére. Ezért két körülményt érdemes összefoglalásként rögzíteni a távmunka jövőjével, alapkérdéseivel kapcsolatosan: egyrészt azt, hogy a számítógép előtt végzett munkák nagy hányada végezhető távmunka keretében, a megfelelő (ösztönző) jogszabályi környezet a távmunkában történő foglalkoztatottak számát jelentősen növelheti. Ez a magyar tapasztalatok alapján azt is jelenti, hogy elérhetőek foglalkoztatáspolitikai célok, de csak akkor, ha a támogatási szándék támogató jogszabályi háttérrel párosul. A másik (a jogalkotással kapcsolatos) megállapítás pedig az, hogy a távmunka szabályozásakor felmerülő kérdések jól mutatják a munkajog határainak, az önálló és önállótlan munkavégzés szabályozásának¹⁰⁹ megoldandó kérdéseit.¹¹⁰

¹⁰⁹ A magyar munkajogi irodalom egységes abban, hogy a szabályozásra történtek kísérletek, de ez a jogalkotási kérdés ma még korántsem rendezett, illetve lezárt Gyulavári 2014, 67; lásd még Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlöny 2013/1.

¹¹⁰ Nem túlzás az a következtetés, hogy egy gazdaságilag függő távmunkavégző réteg lehet az egyik célcsoportja egy jövőbeli harmadik munkavégzői kategória megteremtésének. Gyulavári 2014, 108.

PONGRÁCZ ÉVA

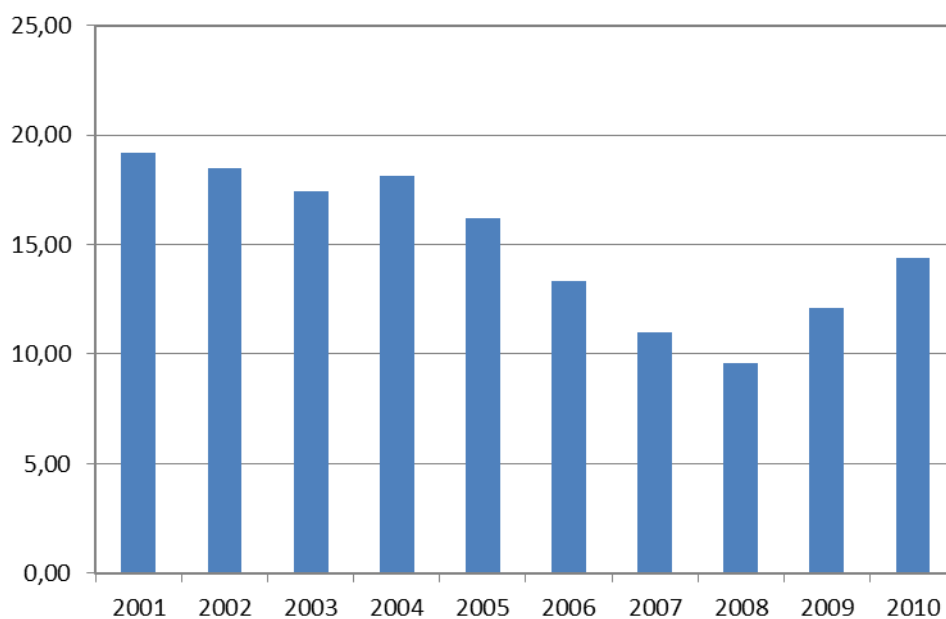
A SZLOVÁK MUNKAERŐPIAC AKTUÁLIS HELYZETE ÉS A SZOCIÁLIS GAZDASÁG

A szlovák gazdaság kicsi és egyben nagyon nyitott gazdaság, munkaerőpiacára jelentős hatással bír a globális árukereslet, a szolgáltatások iránti kereslet és a globális fogyasztás. A gazdasági növekedés és a munkaerő-piaci helyzet nagymértékben függ a legnagyobb kereskedelmi partnerek gazdasági helyzetétől. A munkaerőpiacot a gazdaság belső és külső környezete formálja. A munkanélküliség csökkentése és a foglalkoztatás növekedése szoros összefüggésben van a gazdasági teljesítménnyel és a társadalom elsődleges feladatai közé tartozik. A magas szintű fogyasztás feltétele a magas foglalkoztatottság, ami pedig a termelés növekedését és a gazdasági növekedést feltételezi. A munkanélküliség ugyanakkor olyan kedvezőtlen társadalmi jelenségekhez társuló mutató, amely a társadalmi státusz elvesztését jelenti, a munkanélküliek a szegénység és a társadalmi kirekesztés veszélyének vannak kitéve. A tanulmány a szlovák munkaerőpiac jelenlegi helyzetével és várható változásaival foglalkozik.

A munkanélküliségi ráta alakulása

A szlovákiai munkanélküliség növekedő tendenciáját 2001-ig figyelhettük meg (19,2%), ezután ez a mutató fokozatosan csökkenni kezdett (2004-ben némileg növekedett). 2008-ban már 34,45 ezerrel kevesebb volt a munkanélküliek száma, mint az előző évben és ez 11,8%-os éves csökkenést jelentett. A munkanélküliség átlagos szintje 1999 óta ekkor volt a legalacsonyabb, már 10 % alá csökkent (9,6%). A gazdasági recesszió következtében a munkalehetőségek hiánya megmutatkozott a munkanélküliség alakulásán (12,1%) és ez a trend folytatódott 2010-ben is (14,4%).

1. ÁBRA: A MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTA SZLOVÁKIÁBAN, 2001-2010 (%)



Forrás: Szlovák Statisztikai Hivatal

Pongrácz Éva tanszékvezető-helyettes, Pozsonyi Közgazdasági Egyetem.

2011-ben a helyzet enyhén javult, de a regisztrált munkanélküliségi ráta tovább nőtt és 14% körül ingadozott. A munkanélküliek száma 2014-ben fokozatosan csökkent, ami 1,3 százalékpontos javulást jelentett és elérte a 13%-ot. A következő évben a munkaügyi hivatalok már 31.079 fővel kevesebb álláskeresőt regisztráltak, ami viszont 2015-ben átlagosan még mindig magas számot, 354.582 munkanélkülit jelentett. A munkanélküliségi ráta továbbra is fokozatosan csökkent és 2015-ben 11,5% volt. Ez a pozitív tendencia a 2016-os évben is folytatódott és a munkanélküliségi ráta a 10%-os, mágikus határ alá mérséklődött (9,7%). Jelenleg a munkanélküliek aránya történelmi mélypontra, 6-7%-ra esett vissza és ez az erőteljes javulás érzékelhető Szlovákia hátrányos helyzetű régióiban is.

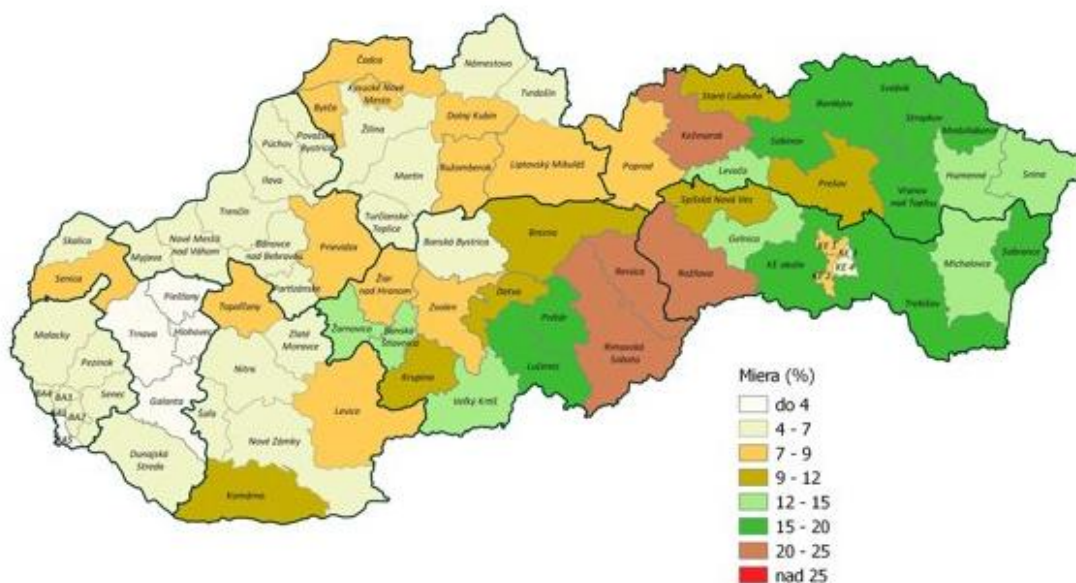
A szlovák munkaerőpiac strukturális problémái

A munkanélküliségi ráta kedvezőtlen fejlődését az elmúlt években nagyban befolyásolta a globális gazdasági válság. Jelenleg Szlovákia történelmében a munkanélküliségi ráta az eddigi legalacsonyabb szintre esett vissza, viszont a szlovák munkaerőpiac már hosszú ideje strukturális problémákkal küzd. Ide sorolhatjuk:

- a munkanélküliség nagy regionális egyenlőtlenségeit,
- a fiatalok magas munkanélküliségét,
- a tartós munkanélküliség magas arányát,
- az alacsonyan képzett munkaerő magas számát,
- szakképzett munkaerő hiányát egyes ágazatokban,
- a roma kisebbség óriási munkanélküliségét.

A Központi Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal adatai szerint a legmagasabb munkanélküliségi rátát 2016-ban az Eperjesi, Besztercebányai és a Kassai kerületben mérték. A régiók közötti munkanélküliségi ráták közötti különbség nagyon magas; míg a Pozsonyi kerületben 4,9%, az eperjesi régióban 14,47% (9,57 százalékpontos különbség), ami ez előző adat közel háromszorosa. A munkanélküliség aránya a Rimaszombati, Récei, Késmárki és Rozsnyói járásokban volt a 2016-os évben a legmagasabb.

2. ÁBRA: A MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTA SZLOVÁKIA RÉGIÓIBAN, 2016 (%)



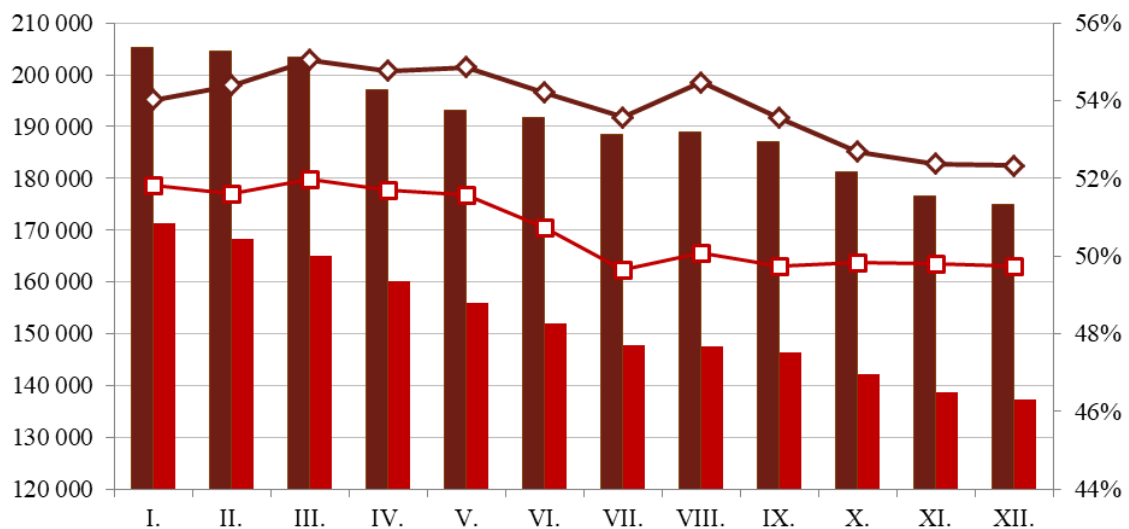
Forrás: Központi Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal (színek: a munkanélküliség rátája)

Az 5/2004-es foglalkoztatási szolgáltatásokról szóló törvény értelmében hátrányos helyzetű álláskeresőnek tekinthetjük a szlovák munkaerőpiacon azt az állampolgárt, aki:

- fiatalabb mint 26 éves, kevesebb mint két éve fejezte be nappali tanulmányait és azóta nem rendelkezett rendszeresen fizetett állással,
- ötven évnél idősebb,
- legalább 12 egymást követő hónapon át nyilvántartott álláskereső (tartós munkanélküli),
- alsó középfokú végzettséggel rendelkezik,
- legalább 12 egymást követő naptári hónapban nem volt rendszeres munkaviszonyban,
- harmadik országbeli állampolgár, menedékjogot vagy kiegészítő védelmet kapott,
- egyedülálló és egy vagy több személy, illetve legalább egy tanköteles gyermek ellátását biztosítja,
- fogyatékkal él.

Regionális szempontból a hátrányos helyzetű álláskeresők legmagasabb arányát 2016-ban az Eperjesi, Besztercebányai és a Kassai kerületben mérték. A hátrányos helyzetű álláskeresők leggyakoribb kategóriája Szlovákia valamennyi régiójában a tartós munkanélküliek csoportja és azok, akik a regisztráció előtti 12 hónapban nem rendelkeztek rendszeresen fizetett munkaviszonnyal.

3. ÁBRA: A TARTÓSAN MUNKANÉLKÜLIEK SZÁMA ÉS ARÁNYA, 2015, 2016



2015: barna, 2016: piros

Forrás: Központi Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal

A tartós munkanélküliség magas aránya, azaz az ún. kemény mag, amely 2016-ben még mindig 50% fölé kúszott, a szlovák munkaerőpiac súlyos problémája. A munkanélküliek több mint fele olyan hátrányos helyzetű álláskereső, akik megszokták az alacsony társadalmi státuszt, a szegénységet, a szociális juttatásoktól való függőséget. A Regionális Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatalok 2016-ban 152.610 tartós munkanélkülit regisztráltak. Közülük több mint a 22%-uk legalább négy éve regisztrált álláskereső.

A leghátrányosabb helyzetű álláskeresők csoportjába tartoznak az ötven év felettek is. Átlagon felüli a nyugdíjkor előtti álláskeresők nyilvántartási időtartamának aránya, mivel az 55-59 évesek közül csaknem 70%-uk egyúttal tartósan munkanélküli.

A fiatalok munkanélkülisége nemcsak drága, de veszélyes a társadalom számára. 2016-ben csaknem 17 ezer abszolvens fiatalot regisztráltak a hivatalok. Magas arányú a szakközépiskolát végzett személyek nyilvántartása. Ennek oka egyrészt a gyakorlat hiánya, másrészt pedig a munkaerőpiac igényei nincsenek összhangban az oktatási rendszerrel.

1. TÁBLÁZAT: A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ ÁLLÁSKERESŐK ARÁNYA, 2015, 2016 (%)

Hátrányos helyzetű álláskeresők	2015	2016	évi változás (százalékpont)
abszolvensek	6,27	5,63	-0,64
ötven év felettek	25,45	26,41	0,96
tartósan munkanélküliek	53,88	50,73	-3,15
legalább 12 egymást követő naptári hónapban nem volt rendszeres munkaviszonyban	68,27	66,91	-1,36
fogyatékkal élők	3,64	3,59	-0,05

Forrás: Központi Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal

Minden alkategória sajátos problémákkal küzd, amelyek megnehezítik számukra a munkaerőpiacon való érvényesülést. A tartósan munkanélküliek a munkavégzési szokások fokozatos elvesztésén túl sokszor halmazottan hátrányos helyzetbe kerülnek (különösen az iskolai végzettség hiánya, a roma etnikumhoz való tartozás, az egészségi állapot, az életkor stb.). Az ötven év feletti munkanélküliek esetében probléma lehet a rugalmasság hiánya, azaz kevésbé képesek alkalmazkodni a munkáltatói követelményekhez (idegen nyelvek, információs technológiák stb.). A frissen végzett abszolvensek nem rendelkeznek szakmai gyakorlattal és a szükséges készségekkel, ami hátrányt jelent a tapasztaltabb álláskeresőkhöz képest. Jelenleg egy óriási probléma van kialakulóban, a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok (NEET) helyzete.

Szociális gazdaság és szociális vállalatok

A halmazottan hátrányos helyzetű álláskeresők munkaintegrációs folyamatában jelentős szerepet játszhatnak a szociális gazdaság aktív szereplői. Szlovákiában számos olyan kezdeményezés működik, amelyeket a szociális gazdaság hatékony eszközeinek lehet tekinteni. A szektor fejlődését nagyban hátráltatja a szociális gazdaság átfogó jogszabályi háttérének hiánya.

A foglalkoztatási szolgáltatásról szóló törvény (5/2004) módosításával 2008-ban a WISE (Work Integration Social Enterprises) típusú foglalkozási beilleszkedést elősegítő szociális vállalkozások jogi legitimitást szereztek Szlovákiában. Azóta az aktív munkaerő-piaci politika eszközeként működhetnek.

Szociális vállalatnak tekinthetjük azokat a fizikai vagy jogi személyeket, amelyek:

- a munkahelyek legalább 30%-át hátrányos helyzetű álláskeresőkkel töltik be,
- segítenek ezeknek a munkavállalóknak elhelyezkedni a nyílt munkaerőpiacon,

- az üzleti tevékenységgel kapcsolatos valamennyi költség levonása után a bevétel legalább 30%-át új munkahelyek teremtésére, illetve a munkakörülmények javítására fordítják,
- szerepel a szociális vállalatok nyilvántartásában.

Ezek a vállalatok a 2008 és 2013 közötti időszakban az aktív munkaerő-piaci politika eszközeként célzott pénzügyi támogatást is igényelhettek (az első évben a teljes munkaerőköltség 50%-át, a második évben a teljes munkaerőköltség 40%-át). Az említett kritériumok betartását rendszeresen, évente egyszer kell igazolni a Szlovák Munkaügyi, Szociális és Családügyi Központnak. Ez a hivatal kompetens odaítélni a szociális vállalat státuszt, amit követően a vállalat bekerül a nyilvántartásba.

A pénzügyi ösztönzés megszűnése patthelyzetet alakított ki a szociális gazdasági szektorban. Mivel a szociális vállalatok célzott pénzügyi támogatást jelenleg nem kapnak, alacsony az érdeklődés és újabb szociális vállalatok csak a nyilvántartáson kívül jönnek létre. Ez további problémákat generál; hiányzik egy átfogó adatbázis, információcsere és elsősorban a szociális gazdaság fejlődésének támogatása.

Szlovákiában nagyon jól működnek az önkormányzatok által létrehozott szociális vállalkozások, amelyek a község kezdeményezésére jönnek létre, a helyi önkormányzatok felügyelete és ellenőrzése alatt működnek. A szociális céllal szemben a profit háttérbe szorul, a vállalkozás küldetése a pozitív változás elérése és végső soron a helyi lakosság életminőségének javítása. A vállalkozás alapítását helyzetelemzés készítése, helyi források és lehetőségek felmérése, majd a konkrét üzleti terv kidolgozása előzi meg; mindez a kulcsszereplők – helyi önkormányzat, lakosság, hátrányos helyzetűek együttműködésével.

Jó példa Görgő község (Spišský Hrhov), ahol sikeresen működik a helyi önkormányzati szociális vállalat. Célja a hátrányos helyzetűek munkaintegrációja, elsősorban a roma kisebbséghez tartozó egyéneké. A közösségben óriási fejlődés figyelhető meg, az érintettek értékrendje fokozatosan megváltozott. Az elmúlt tíz évben több roma származású álláskereső munkalehetőséghez jutott, már egy roma származású gyermek sem jár speciális iskolába, középiskolákban tanulnak, 3-4 személy érettségi bizonyítványt szerzett és hárman egyetemi hallgatók.

A szociális gazdaságra vonatkozó hiányzó komplex jogi háttér és támogatás hátráltatja a szektor fejlődési folyamatait. A Szlovák Munkaügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium munkacsoportja jelenleg a szociális gazdaságról szóló törvény megfogalmazásán dolgozik, amely előreláthatólag 2018 tavaszán lép életbe. Az új komplex törvény remélhetőleg olyan kedvező, támogató környezet feltételeit teremti majd meg, amelyek elősegítik a szociális gazdaság és a szociális vállalatok fejlődését.

Irodalomjegyzék:

Act No. 5/2004 on Employment Services as amended by later regulations. (zákon c. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov)

Pongrácz, E. et al. (2015). *Sociálna ekonomika -Social economy*, 2st ed. Bratislava, Slovak Republic: Ekonóm.

Pongrácz, E. and Poláčková, H. (August 2017): *Labor Market Inclusion Through*.

Rievajová, E. and Klimko, R. (2016): *The Labour market in the Slovak Republic-structural problems. Proceedings of 16th International scientific conference. Economic and social development - the legal challenges of modern world*. Split, Croatia, pp. 498-507.

Social Economy in Slovakia, Unemployment - Perspectives and Solutions. [Online]. Available: <https://www.intechopen.com/books/unemployment-perspectives-and-solutions/labor-market-inclusion-through-social-economy-in-slovakia>

Szlovák Statisztikai Hivatal – adatbázis.

CSEHNÉ PAPP IMOLA

A KÖZHASZNÚ FOGLALKOZTATOTTAK FŐBB JELLEMZŐINEK VÁLTOZÁSA 20 ÉVES IDŐTÁVBAN

Egy kistérségi kutatás eredményei

Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök közül a közmunka az egyik legrégebben alkalmazott a magyar munkaerőpiacon. Ugyanakkor a közmunka segítségével elérendő cél, az alkalmazásának mértéke és célzottsága dönti el, hogy aktív foglalkoztatáspolitikai eszközként, vagy inkább, mint a szegénység kezelését szolgáló szociálpolitikai eszköz funkcionál. A tanulmány a közhasznú foglalkoztatottak legfőbb jellemzőit vizsgálja három időpontban végzett felmérés (1995-ben¹¹¹, 2005-ben¹¹², 2015-ben¹¹³) eredményeire alapozva, mintegy 20 éven átívelő időszakot tekintve. A vizsgálatok célja annak feltárása volt, hogy miként változott a közhasznú foglalkoztatásban résztvevő munkanélküliek szerkezeti megoszlása a Hatvani Kirendeltség körzetében.

Jogszabályi változások

A foglalkoztatáspolitikai eszközök közül a második legnagyobb létszámot érintő aktív program – országos szinten – a **közhasznú foglalkoztatás**, amelyet 1987 II. féléve óta alkalmaznak Magyarországon. Ebben az évben az összes résztvevő száma – országos viszonylatban – 770 fő volt, ami 1988-ban 2258 főre, majd 1989-ben 6054 főre emelkedett.

1991. óta a létszámot illetően erőteljes fejlődés figyelhető meg, mivel ekkor négyszeresére nőtt az érték. A közhasznú munkán foglalkoztatottak állománya 1994-ben pedig csaknem 70.000 fő volt, ami 37%-os növekedést mutatott az előző évhez képest. Ekkoriban a munkanélküli egyéneket folyamatosan legfeljebb 12 hónapig lehetett közhasznú foglalkoztatottként alkalmazni. A gyakorlat azonban azt mutatta, hogy azok a munkaadók, aki ugyanazt a munkavállalót kívánták hosszútávon alkalmazni, hamar megtalálták a „kiskaput”. Az egy év leteltével 1 hónapra megszakították a közhasznú munkás munkaviszonyát és máris eleget tettek a törvényi előírásoknak. A közhasznú munka forrásai 2009-től jelentősen csökkentek, és a gazdasági válság kiszélesedésével a közcélú foglalkoztatás lépett a helyére (Szabó, 2013; Bördős, 2015; Kálmán, 2015).

A **közmunkaprogram** 1996-tól létezik, és nagyobb arányban a szezonálisan végezhető, nehéz fizikai munkák végzésére vonatkozik, mint az ár- és belvízvédelmi rendszerek helyreállítási és fenntartási munkáira, karbantartására vagy környezetvédelmi munkákra.

A **közcélú foglalkoztatást** 2000 májusától vezették be azzal a céllal, hogy a rendszeres szociális segélyre jogosultakat átmeneti munkába vonják be. Ezáltal a segély odaítélésénél feltételként szabták meg a legalább 30 napos közcélú foglalkoztatásban való részvételt. A közcélú foglalkoztatást települési önkormányzatok, azok társulása vagy az általuk megbízott szervezetek hívták életre és működtették.

Csehné Papp Imola egyetemi docens, intézeti igazgató, Szent István Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar.

¹¹¹ Az Országos Munkaügyi Központ megbízásából, a Heves Megyei Munkaügyi Központ Hatvani Kirendeltségének térségében

¹¹² Az adatgyűjtésben Habó Ágnes, a kirendeltség munkavállalási tanácsadója segített.

¹¹³ Az adatgyűjtésben Kerek Ágota emberi erőforrás tanácsadó segített.

A lényeges eltérés a közhasznú és közcélú munkában a támogatás anyagi részében nyilvánult meg, nem pedig a végezhető tevékenységekben. A közhasznú munkához 70, illetve 90%-ban

járulhatott hozzá az illetékes munkaügyi központ, a közcélú munka esetében a támogatási összeg munkanaponként, foglalkoztatottanként volt rögzítve. Az önkormányzatok felismerve ezt a kedvező lehetőséget 2004-re már 212 ezer főre emelték az ily módon foglalkoztatottak számát, az átlagos foglalkoztatási idő azonban relatív alacsony maradt: 1 hónap.

2011. szeptemberben a korábbi három közfoglalkoztatási formát az „egységes közfoglalkoztatás rendszere” váltotta fel, melynek szabályozása a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (Kftv.) hatálya alá tartozik, az új támogatási formák leírását pedig a 375/2010. kormányrendelet tartalmazza. A törvény rendelkezik a közfoglalkoztatási jogviszonyról és a közfoglalkoztatási berről (a nettó minimálbér körülbelül 76-88 százalékában). A béreket – a munkabérhez hasonlóan – szja-előleg (16 százalék), nyugdíjjárulék (10 százalék), egészségbiztosítási járulék (7 százalék) és munkaerő-piaci járulék (1,5 százalék) terheli, a foglalkoztatók pedig szociális hozzájárulási adót (13,5 százalék), valamint szakképzési hozzájárulást (1,5 százalék) kötelesek fizetni. A kormány az új-fajta közfoglalkoztatás során egyfelől az értékteremtő munkát jelölte meg, kiemelve a mezőgazdasági termelést és a közüzemi szolgáltatások ellátását, másfelől a közszolgáltatást, harmadiként pedig az integrált szervezésű közfoglalkoztatást (Márk, 2017).

A vizsgálat

A vizsgálati mintát a Heves Megyei Munkaügyi Központ Hatvani Kirendeltségén 1994-ben közhasznú foglalkoztatásban részesült ügyfelek (213 fő), és 2004-ben közhasznú munkába bevont ügyfelek (122 fő) képezték. Hatvan Járásban a hagyományos hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás keretében 2015. márciusban és novemberben indultak programok 611 fő foglalkoztatására. A vizsgálatok ideje: 1995. január-március, 2005. január-március és 2015. január-március időszakban volt, és az előző naptári évek adataira vonatkozott.

A vizsgált időszak két részre bontható. Az első tíz év alatt a közhasznú foglalkoztatásba bevont ügyfelek létszáma, mintegy felére csökkent. Az 1995-ben készült vizsgálat szerint, a közhasznú foglalkoztatottak 1994-ben 213 főt, 2004-ben csupán 122 főt tettek ki. Ezt a jelentős létszámcsökkenést egyrészt indokolhatta a munkaerő-piaci támogatások kiszélesedése is. Másrészt, az eszköz térnyerésének csökkenését befolyásolhatta a Foglalkoztatási Alapból nyújtott támogatás mértéke is. 1994-ben közhasznú foglalkoztatás támogatására 24,319 millió forintot fordíthatott a Hatvani Kirendeltség, 2004-re pedig 43,431 millióra változott a felhasználható keret, ami jelentős csökkenést jelent, beszámítva a tíz év alatt végbement inflációs változásokat is. A második szakaszban a létszám megötszöröződött, 273,092 millió forint 2015. évi forrás lekötésével.

A nemek megoszlásának tekintetében mindkét időszakban jelentős változás történt: 1994-ben a közhasznú foglalkoztatottak 75%-a, 2004-ben pedig csupán 42%-a volt férfi, és ez 2014-ben 64%-ra nőtt ismét.

Az 1995-ös vizsgálat megállapította, hogy legtöbb (30%) közhasznú munkás 8 általánost, illetve szakiskolát végzett, 2005-ben ugyancsak 30%-ot tett ki a 8 általánost végzettek, és 21%-ot a szakiskolát végzettek aránya. A közhasznú foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása kissé javult a vizsgálat második időszakát tekintve.

A szakképzettség rövidebb munka nélkül töltött időszakot biztosított a közhasznú foglalkoztatást megelőzően 1994-ben, míg ez nem volt jellemző 2004-re és 2014-re sem.

1994-ben közel egyenlő arányt tettek ki a közhasznú foglalkoztatást megelőzően járadékban és a jövedelempótló támogatásban részesülő munkanélküliek, 2004-ben kétszeres volt a száma a rendszeres szociális segélyből közhasznú foglalkoztatásba kerülőknek, mint a járadék ideje alatt közhasznú foglalkoztatottá váltaké. 1994-ben a szakképzettséggel rendelkezők 30%-a már a járadék folyósítás ideje alatt bekerült közhasznú munkába, a szakképzetlenek pedig ugyancsak 30%-ban a jövedelempótló támogatás ideje alatt. 2004-ben lecsökkent az aránya a munkanélküli járadékból, és megnőtt az aránya a rendszeres szociális segélyből közhasznú foglalkoztatottá válóknak. 2014-ben a közfoglalkoztatottak 35%-a már 1 éve nem dolgozott közfoglalkoztatáson kívül más munkaviszonyban. 2 éve 11%-uk, 3 éve 32%-uk, 4 éve 8%-uk, 5 éve 14%-uk nem dolgozott az elsődleges munkapiacra.

A közhasznú foglalkoztatást követően ugyanolyan részarányban (19%) helyezkedtek el a munkavállalók 1994-ben, mint 2004-ben, és alig valamivel kevesebben (13%) 2014-ben.

A legelső vizsgálati eredmények azt mutatták, hogy az ügyfelek státusza általában nem változott a közhasznú foglalkoztatás igénybevétele előtt és után: kiemelkedő volt jövedelempótló támogatásba részesülők aránya (40%), illetve a megelőzően járadékot kapott, közhasznú foglalkoztatás után elhelyezkedettek (17%) aránya, ami 2004-ben mindössze 8%-ot tett ki. A második vizsgálati időpontban a legnagyobb létszámot azok a munkanélküliek tették ki, akik a közhasznú foglalkoztatást megelőzően rendszeres szociális segélyben részesültek, utána pedig munkanélküli járadékra lettek jogosultak (32%).

Az 1994-es adatok elemzéséből kiderült, hogy minél fiatalabb volt a közhasznú foglalkoztatásból kikerült ügyfél, annál nagyobb volt az esélye az elhelyezkedésre. 2004-re csökkent a 18-25 éves korosztály elhelyezkedési kilátása, és kétszeresére emelkedett az 51 éven felüli munkanélküliek esetében. 2014-re a 18-25 éveseknek csak a 13%-a tudott az elsődleges munkaerőpiacon elhelyezkedni, holott a közfoglalkoztatottak több mint felének lenne igénye, hogy alkalmanként dolgozzon. De vagy nincs rá ideje, vagy nem talál megfelelő munkát.

Az első 10 év alatt szorosabb összefüggés mutatható ki a munkavállaló szakképzettsége és a közhasznú munkavégzésért kapott bér nagysága között, és megnőtt az aránya a minimálbérben részesülőknek (52%-ról 77%-ra).

1994-ben azokat a munkanélkülieket fizették meg a legjobban (a minimálbérnél magasabb összeggel), akik 7-9 hónapot dolgoztak. 2004-re nem volt összefüggés a foglalkoztatás időtartama és a közhasznú munka végzéséért kapott munkabér nagysága között. A bérezés háttérbe szorult a közhasznú foglalkoztatás szempontjai között, mert az ügyfelek akkor is vállalták, ha ezzel nem tettek szert magas keresetre.

1994-ben nagyobb volt a szórás a közhasznú munka keretében végzett tevékenység jellege és a közhasznú munka végzéséért kapott munkabér között. 2004-ben minimálbérnél magasabb összeget csak segéd- és szellemi munkavégzés esetén lehetett megkapni, a minimálbér kétszeresét pedig kizárólag szellemi munkáért. 2014-ben a megkérdezett közfoglalkoztatott dolgozók legnagyobb része (77%) volt elégedetlen, kisebb része (33%) pedig elégedett a közfoglalkoztatási bérével. Az elégedetlenek mindegyike elfogadhatónak tartaná az összeget, ha a jelenlegi közfoglalkoztatási bérét a minimálbérnek megfelelő összegre emelnék fel.

A végzett tevékenység jellegét tekintve nem sok változás történt a két vizsgálati időszakban. A legtöbb közhasznú munkás segédmunkát végzett: 35% 1994-ben, 67%-uk 2004-ben, 68% 2014-ben. Ők főként általános iskolai végzettségű munkavállalók. A korábbi kutatás eredménye rámutatott, hogy a közhasznú foglalkoztatottak iskolai végzettségüknek megfelelő tevékenységet végeztek a közhasznú foglalkoztatás keretén belül. Szembetűnő különbség, hogy 2004-ben és 2014-ben a szakmunkás végzettséggel rendelkezők 93%-a is segédmunkát végzett. A felsőfokú

iskolai végzettségűek minden felmérési időpontban, és minden tevékenységi szinten megjelentek.

A vizsgálatok következtetései

A közfoglalkoztatással szemben a közéletben leggyakrabban felhozott kritikák a következők: csak átmeneti jellegű, nem vezet vissza az elsődleges munkaerőpiacra, nem javítja a foglalkoztathatóságot, tartós foglalkoztatási lehetőségeket szoríthat ki.

A saját vizsgálati tapasztalatok alapján az alábbi közös következtetések érdekesek:

- A 1995-ös vizsgálat rávilágított, hogy néhány ügyfél a nyilvántartás bevezetése óta több alkalommal is volt munkanélküli. Ezt a 2005-ös és a 2015-ös elemzések is vizsztatükrözték. Ennek okát az első két vizsgálati időpontban abban láttuk, hogy a közhasznú munkára gyakran azokat az ügyfeleket alkalmazta a munkáltató, akik az elsődleges munkaerőpiacon sikertelenül próbálkoztak az elhelyezkedéssel, és tartósan marginalizálódott helyzetbe kerültek. A 2015-ös vizsgálat során több megkérdezettel történt személyes beszélgetés következtében fényt derült arra, hogy szerintük azért maradnak benne a körforgásban, mert nincs idejük munkahelyet keresni.
- Az első és második vizsgálat során kiderült, hogy könnyebben reintegrálódnak azok a munkanélküliek, akik csak egyszer vettek részt közhasznú munkában, mint azok, akik többször. 2015-ben erre nagyon ritkán volt példa, de a munkavállalók megjegyezték, hogy annak ellenére, hogy a többség kényszerből vállalja el a munkát, mégis közben rájön, hogy jó tartozni egy közösséghez, nincsenek teljesíthetetlen követelmények, és többször kötetlenül tölthetik a munkaidejüket.
- A közhasznú foglalkoztatás keretében felajánlott munkák többsége alacsony presztízsű, nem alkalmas arra, hogy társadalmi megbecsülést adjon, illetve segítségével támogatás nélkül elhelyezkedjen a munkavállaló. 2015-ben ez a megállapítás munkavállalói oldalról kiegészült: a legtöbbszörük korábban elképzelhetetlennek tartotta, hogy közfoglalkoztatásban dolgozzon. Amióta a közfoglalkoztatás kibővült az országos foglalkoztatókkal, többszörösére nőtt a munkalehetőségek száma.
- 1994-ben és 2004-ben is a tipikus közhasznú foglalkoztatott 3-6 hónapot dolgozott, 8 általános végzettséggel rendelkezett. 2014-ben a közfoglalkoztatottak legtöbbször fizikai munkakörben dolgozó, 8 osztállyal rendelkező férfi munkavállaló, aki szerény körülmények között lakott. Évekkel ezelőtt segélyekből, alkalmi és feketemunkából tartotta el családját. A megkeresett pénz, nem nevezhető havi jövedelemnek, sokszor magasan fedezte a család kiadásait, sokszor azonban alatta maradt.
- Az első tíz évet tekintve változatlanul a minimálbérnek megfelelő fizetés volt a legelterjedtebb, 2015-ben a munkabért minden dolgozó igazságtalannak ítélte meg, sokan még a minimálbért is kevésnek tartották.
- Míg 1994-ben szoros összefüggés volt a közhasznú munka keretében végzett tevékenység jellege és a munkanélküli végzettsége között, 2004-re sokkal inkább jellemző volt a végzettségnél alacsonyabb tevékenységi szinten történő közhasznú foglalkoztatás. Ezt támasztották alá a 2014-es adatok is.
- 1994-ben és 2004-ben a programban résztvevő munkáltatók legnagyobb részben a polgármesteri hivatalok voltak, amelyek hosszú éveken keresztül foglalkoztatták a munkavállalókat. Az általuk végeztetett tevékenységek közterületi jellegűek vol-

tak, ami iránt a vállalkozói szféra nemigen mutatott érdeklődést, és a támogatás hiányában meg sem valósultak volna. A 2014-re vonatkozó vizsgálatban résztvevő munkáltatók többsége nem olyan régen, általában 2-4 éve áll munkakapcsolatban közfoglalkoztatottakkal.

Összegző megállapítások

2008-2010-ig több kutatás (elsősorban Frey Mária vezetésével) elemezte a közhasznú foglalkoztatás munkaerő-piaci és társadalmi hatásait. A vizsgálatok során több negatívum is megfogalmazódott a támogatásról. A bírálókat egy része azt emeli ki, hogy a szubvencionált munkavégzés nem, vagy csak kevéssé járul hozzá, hogy a támogatott munkavállaló a munka során szerzett tapasztalatai segítségével tartósan elhelyezkedjen a munkaerőpiacon, noha ez a cél az eszköz egyik funkciójaként fogalmazódott meg. A másik fő kritika szerint az eszközt elsősorban alkalmazó önkormányzatok az így kapott forrást, mintegy pótlólagos állami támogatásként használják feladataik ellátására. Cseres-Gergely és Molnár (2014) későbbi elemzése is arra utalnak, hogy a rendszeren kívülre kerülés esélye a közfoglalkoztatásból kisebb, mint más programokból, és minél többször lesz valaki közfoglalkoztatott, annál kisebb a valószínűsége, hogy kijut a rendszerből.

A két évtizeden átívelő vizsgálat arra irányult, hogy megvizsgáljam a Hatvan térségében 2004-ben közhasznú munkában résztvevők összetételét és összehasonlítsam a 1994-es vizsgálat adataival, továbbá kiegészítsem a 2014-esekkel. Az eredmények rámutattak, hogy a kezdeményezés jó és előremutató, azonban az eddigi tapasztalatok arra utalnak, hogy számos hibája, „gyermekbetegsége” van, amin javítani kell. Itt megemlíteném a **bérezés, a kapcsolódó képzési rendszer szükségessége, vagy a munkafeladatok, a munkaszervezés, a munkafeltételek problémája**.

A jövőre vonatkozó cél a közmunkába való **„beragadás” elkerülése**, melyet célzott segítséggel, gyakorlati tapasztalatot biztosító képzésekkel, illetve átképzésekkel lenne célszerű támogatni, mellyel a nehezen foglalkoztatható álláskeresőket vissza lehetne juttatni a munkaerőpiacra. Igazi változást csak aprólékos munkával és eddig a hazai szakpolitikában nem látott megközelítéssel lehet elérni.

Irodalomjegyzék

- Bördös Katalin (2015): A közfoglalkoztatás intézményi környezete – történeti áttekintés. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2014. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 66-75.
- Csehné Papp Imola (2007): A közhasznú foglalkoztatás jogi és humán vonatkozású változásai az utóbbi tíz évben, Munkaügyi Szemle. 4. 15-19.
- Cseres-Gergely Zsombor - Molnár György (2014): Közmunka, segélyezés, elsődleges és másodlagos munkaerőpiac. In: Társadalmi riport, 2014. TÁRKI, Budapest, 204-225.
- Frey Mária (2007): A közhasznú foglalkoztatás munkaerőpiaci hatásai, http://old.ektf.hu/~juhasz.istvan/human_erof_akt_k/Munkaer%20piaci%20t%20fck%20f6r/2007/frey.pdf. (Letöltés: 2017. december 1.)
- Frey Mária (2002): A munkaerőpiaci politika jogszabályi és intézményi környezetének piactudományi fejlődéstörténete, In: Munkaerőpiaci tükrök 2001. MTA KTI Budapest, 174-240.
- Kálmán Judit (2015): A közfoglalkoztatási programok háttere és nemzetközi tapasztalatai. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2014. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 42-58.
- Márk Edina (2017): Indul a közfoglalkoztatás reformja, Világgazdaság. Március 10. <https://www.vg.hu/velemenyt/indul-a-kozfoglalkoztatasi-reformja-484623/> (Letöltés: 2017. december 1.)
- Szabó Andrea (2013): A közfoglalkoztatás jelentősége két gazdasági recesszió tükrében. Esély.4. 73-86.

FELBÁB MELINDA

A CSOPORTOS LÉTSZÁMCSÖKKENTÉS SZABÁLYOZÁSA AZ EURÓPAI UNIÓ KÉT MEGHATÁROZÓ JOGRENDSZERÉBEN

A cikkben az Európai Unió két meghatározó jogrendszerét tekintem át a csoportos létszámcsökkentés szabályainak a középpontba állításával. Céloom, hogy megismertessem az olvasót a germán és az angolszász jogrendszer csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezéseivel, továbbá, hogy a megvizsgált országok tapasztalatait összefoglalva szempontokat adjak a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó magyar szabályozás felmerülő kérdéseire adott válaszokhoz.

Germán jogrendszer

Németország

A germán jogrendszeren belül elsőként Németországot vizsgálom meg. Kiindulópontként az alapfogalom, a csoportos létszámcsökkentés, azaz németül „die Massenentlassung” vizsgálatával kezdem. A fogalmat ketté kell bontanunk, először a létszámcsökkentést, azaz a „Entlassung” kifejezést kell megvizsgálunk. A német jogban az „Entlassung” kifejezés egy gyűjtőfogalom. Jogintézménye a munkajogviszony megszüntetése a munkáltató által tett egyoldalú akaratnyilatkozat, amely rendszerint a rendes felmondást jelenti.¹¹⁴ A német jog sajátossága, hogy nem vette át az irányelvnek azon korlátozását, amely szerint a „Massenentlassung” alatt csak az olyan „Entlassung” értendő, amelynek alapja nem a munkavállaló személyéhez kötődik.

A fentiek alapján „Massenentlassung” alatt olyan elbocsátást értünk, amelynek oka a munkavállaló személyében vagy magatartásában rejlik.¹¹⁵

Az alábbi megszüntetési formák léteznek a német munkajogban:

- határozott időre szóló munkaszerződés esetén a határozott idő elteltével (Zeitablauf),
- a próbaidő alatt történő megszüntetéssel (Auflösung während der Probezeit),
- közös megegyezéssel (einvernehmliche Auflösung),
- felmondással (Kündigung),
- elbocsátással (Entlassung),
- a munkavállaló idő előtti kilépésével (vorzeitiger Austritt),
- a munkavállaló halálával.

Németországban a jogviszony megszüntetés általános formája a felmondás. A megszüntetési módokon belül külön kiemelném az elbocsátást. Elbocsátás esetén a munkaviszony a felmondási idő betartása nélkül, azonnali hatállyal megszűnik.¹¹⁶

Felbáb Melinda PhD hallgató, Szegedi Tudományegyetem.

¹¹⁴ Prugberger (2015): 286-305.

¹¹⁵ KSchG: „Massenentlassungen sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus cinem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitmechmer liegen, vornimt...”

¹¹⁶ Radnay (2004): 169.

Az elbocsátás azonban a felmondással ellentétben csak nyomós ok fennállása esetén megengedett. A munkáltató nem köteles a munkavállalóval szemben az elbocsátás kifejezett okát közölni, azonban ezt a munkáltatónak meg kell határoznia és vita esetén igazolnia kell.

Az elbocsátási okok általában olyan **súlyosan korlátozzák, sértik a munkáltató érdekeit**, hogy nem lehet elvárni a munkáltatótól, hogy a munkavállalót a jogviszonyra irányadó felmondási időpontig tovább foglalkoztassa, pl. a munkavégzés engedély nélküli abbahagyása, többszörös kötelezettségzegés, becsületsértés, testi sértés, lopás, hűtlen kezelés, ittas állapot.

Az elbocsátáson belül a csoportos elbocsátás szabályaira térnék rá. Németországban a csoportos létszámcsökkentést az 1951-ben hatályba lépett Felmondásvédelmi törvény szabályozza (KSchG).

A törvény célkitűzése, hogy az ellentétes érdekeket csökkentve, biztosítsa a munkavállalók munkahelyi biztonságát. 1985-től a felmondási védelem Németországban az ötnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatókra, és a hat hónapot meghaladóan a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra terjedt ki.

2004. január 1-től változás történt. Abban az esetben, ha 2003. 12. 31-én az üzemben tíznél több munkavállalót foglalkoztattak, a védelem továbbra is fennmaradt. Abban az esetben viszont, ha az előzőekben említett időben legfeljebb öt munkavállalót foglalkoztattak, a védelem csak abban az esetben áll fenn, ha a foglalkoztatottak száma a tíz főt eléri.

Nem kell a törvényt alkalmazni sztrájk, illetve kizárás esetén történő elbocsátásra.¹¹⁷ Németországban a magyarhoz hasonlóan az irányelv¹¹⁸ által felkínált két alternatíva közül az első variációt követve határozza meg a csoportos létszámcsökkentés (die Massenentlassung) kritériumát. Azzal az eltéréssel, hogy a 20 és 60 munkavállalót foglalkoztató üzemből a munkáltató legalább 5 munkavállalót, a 60 és 500 fő között a munkavállalók 10 %-át, vagy legalább 25 munkavállalót, az ennél nagyobb létszám esetében, azaz legalább 500 munkavállaló fölött, pedig legalább 30 vagy azt meghaladó számú munkavállalót kíván leépíteni.¹¹⁹

Amennyiben a gazdasági okból szükséges felmondásnak e 30 napos időhöz kötött feltétele fennáll, a munkáltatónak konzultációt kell kezdeményeznie az üzemi tanáccsal, hiányában, pedig a munkavállalók szakszervezeti vagy a munkavállalók delegált képviselőivel.

Az üzemi tanács értesítésével egyidejűleg értesíteni köteles a területi munkaügyi hivatalt is. A tárgyalás időtartama 30 nap, amely 60 nappal meghosszabbítható.

A konzultáció a munkáltató által elkészített szociális kiválasztási terv alapján kezdődik, ahol az első szempont a létszámcsökkentés elkerülésének megtárgyalása (előnyügdíj, rövidített munkaidő, más üzembe történő áthelyezés, átképzés).

Akiket pedig e lehetőségek megvizsgálása után is el kell bocsátani, azoknál a szociális terv alapján történő a munkavállaló szociális helyzetének függvényében történik a jogviszony megszüntetés. Kiemelendő, hogy a felmondásoknak szociálisan igazoltnak kell lenniük. Németországban a gazdasági okból történő létszámleépítéskor a leépítésre kerülő munkavállaló annyiszor félhavi

¹¹⁷ KSchG 25.§

¹¹⁸ Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

¹¹⁹ Prugberger - Ploetz (1995): 100-102.

bérének megfelelő kártalanításra (Abfindung) jogosult, ahány éves szolgálati viszonyal rendelkezik.¹²⁰

Ausztria

Ausztriában csoportos létszámleépítés akkor áll fenn, ha a munkáltató 30 napon belül

- bármilyen munkavállalói létszámú üzemből legalább 5 fő ötven év feletti munkavállalót kíván elküldeni,
- 20 és 90 fő közötti létszám esetében 5 vagy annál több munkavállalót,
- 100 és 600 főt foglalkoztató üzemből a munkavállalók 5%-át,
- 600 főt meghaladó létszám esetében, pedig 30 vagy ezt meghaladó számú munkavállalónak kíván felmondani.¹²¹

Az értesítésre és a konzultációra vonatkozó időtartamok a német joggal teljes mértékben megegyeznek. Ausztriában is fel kell állítani szociális tervet és csak szociális igazoltság alapján lehet a leépítést elvégezni.

Különbség a német joghoz képest, hogy itt az üzemi tanács erősebb jogosultsággal rendelkezik. Ez abban nyilvánul meg, hogy az üzemi tanács 2/3-os minősített szótöbbséggel jóváhagyhatja a munkáltató döntését. Ebben az esetben a felmondások nem támadhatóak meg bírósági úton. Ha az üzemi tanács ellentmond a munkáltató döntésének, akkor a munkáltatói döntés mind az üzemi tanács, mind az érintettek által megtámadható.

Abban az esetben viszont, ha az üzemi tanács nem foglal állást egyöntetűen, akkor csak a leépítésre került személyek fordulhatnak a munkaügyi bírósághoz a munkáltató döntésével szemben. A létszámleépítéssel érintetteknek a német joghoz hasonlóan kártalanítás (Abfindung) jár.¹²²

Angolszász jogrendszer

Nagy-Britannia

Ugyanúgy, mint a germán jogrendszer vizsgálatánál itt is a fogalom bemutatásával kezdem. Az angol jogban a „redundancy” fogalmát az 1966. évi Employment Rights Act (a továbbiakban: ERA) határozza meg.

Az ERA kizárólag az elbocsátás esetén járó illetmény szempontjából szabályozza a kérdést. Lényeges ugyanakkor, hogy az irányelvnek megfelelő, azaz a collective redundancy-ra vonatkozó definíciót tartalmaz az 1992. évi Trade Union and Labour Relation Act (a továbbiakban: TULR(C)A).

A jogellenes elbocsátást az ipari kapcsolatokról szóló 1971. évi törvény (IRA) vezette be. Ez a jogintézmény azóta is a munkavállalók legjelentősebb írott jogszabályon alapuló joga maradt.¹²³ Ez a jogintézmény egyrészt a munkavállalók munkahelyi védelmét biztosítja, másrészt, pedig az elbocsátások miatt kialakult sztrájkok számának csökkentésére szolgál.¹²⁴

A szokásjog szerint a munkáltató nem köteles az elbocsátást megindokolni. A jogellenes elbocsátás és az üzemi okból való megszüntetés szempontjából, ha a munkáltató a munkavállaló alkal-

¹²⁰ Zöllner/Loriz/Heldenröder (1997): 28.

¹²¹ Wilhelm (2010): 227-239.

¹²² Trócsányi (1973): 111-113.

¹²³ Unfair dismissal

¹²⁴ Bónis (2011): 2.

mazásáról szóló szerződést felmondási idővel vagy a nélkül szünteti meg, a munkavállaló elbocsátottnak minősül. Jogalap nélküli megszüntetés esetén a munkavállaló bírósághoz fordulhat.¹²⁵

Az angolszász országokban elbocsátás esetén a munkavállaló kérésére a – nyilatkozat kézhezvételét követő 14 napon belül – írásban közölni kell az elbocsátás indokát.¹²⁶

Az elbocsátással összefüggésben meg kell említenünk még az ún. vélelmezett elbocsátás esetét is. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató szerződéses kötelezettségét súlyosan megsértette, a munkavállaló a szerződésszegés tényét nem fogadta el, és emiatt a munkavállaló munkaviszonya kilépéssel megszűnt.

A munkáltatónak ebben az esetben az alábbiak valamelyikét kell bizonyítania:

- a munkavállaló képességével, vagy képzettségével összefüggő indok,
- az egészségvédelmi és munkabiztonsági szabályok, valamint a szerződéses szabályok megszegésében megnyilvánuló magatartás,
- létszámtöbblet,
- a továbbfoglalkoztatás jogszabálysértéssel járna,
- egyéb lényeges indok.

Létszámcsökkentés esetén nem szabályos intézkedés, ha a munkavállaló bizonyítja, hogy az elbocsátás végett történt kiválasztásának fő indoka szakszervezeti tagsága, illetve annak hiánya volt, vagy a kiválasztás a helyben szokásos előírások megszegésével történt. Ilyenkor, ha a munkavállalónak a munkáltatónál munkaviszonyban töltött ideje két évet meghaladja, a munkavállalónak kártalanítás jár.¹²⁷

Abban az esetben, ha a munkavállaló megfelelően bizonyítja a fentieket, akkor az elbocsátásnak az ún. automatikus eseteiben további vizsgálatra nincs szükség (pl.: a szakszervezeti tagság miatti elbocsátás).

Hibás elbocsátásról van szó, ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a szerződéses vagy törvényi felmondási idő megtartása nélkül szüntette meg. Ilyen esetben a munkavállaló szerződésszegés miatt kárigénnyel léphet fel a munkáltatóval szemben.¹²⁸ A munkavállaló hibás elbocsátáson alapuló igénye a bíróságok közzétett határozatain alapuló common law-n nyugszik.¹²⁹

A fenti szabályozáson kívül még meg kell említenünk, hogy ha az állami foglalkoztatási szolgálat fegyelmi szabályzatát a munkáltató figyelmen kívül hagyja, akkor szintén megállapítható a jogszerűtlen elbocsátás.

Az elbocsátás azonban nem jogszerűtlen, ha az elbocsátásra a nemzetbiztonság védelme érdekében került sor, pl.: kizárás, azaz lock-out esetén.

Abban az esetben, ha megállapításra kerül, hogy az elbocsátás jogellenes volt, vagy helyreállítás, vagy újraalkalmazás indul. Helyreállítás esetén úgy kell eljárni, mintha a munkavállaló jogviszonyát meg sem szüntették volna.

Újraalkalmazásnál hasonló vagy a végzettségének, munkakörének egyébként elvárható munkakört biztosítsanak a munkavállalónak.

¹²⁵ Bell (2006): 10.

¹²⁶ ERA s. 92.

¹²⁷ redundancy payment

¹²⁸ wrongful dismissal

¹²⁹ Kiss (2009): 224-226. o.

A fentiekben magával a szabályozással foglalkoztam, a továbbiakban, röviden összegezem az eljárásra vonatkozó szabályokat.

Az angol jogban a TULR(C) a konzultáció oldaláról közelíti meg a csoportos létszámcsökkentés kvantitatív elemeit.¹³⁰ Az Egyesült Királyságban a TULR(A) előírásai szerint, ha a munkáltató 90 napon belül 20 vagy annál több munkavállalót kíván gazdasági okból elbocsátani, a tervezett elbocsátásokat megelőzően 30 nappal a területi munkaügyi hivatalt és a független szakszervezeti küldöttekből álló munkavállalói képviselőket a tárgyalások megkezdésének az időpontjáról, valamint a leépítések tervbe vett ütemezéséről értesíteni köteles. A tárgyalási időtartam 90 nap.

Az angolszász jogrendszerhez tartozó országoknál érdemes megvizsgálnunk, hogy mit értünk üzem alatt. Az angol jog először 1977-ben foglalkozott ennek vizsgálatával. Fontos, hogy el kell különítenünk az üzem fogalmától a vállalkozás fogalmát. A vállalkozás olyan gazdaságilag, pénzügyileg független intézményt jelent, amely a gazdaságban meghatározott javakat és szolgáltatásokat nyújt, és adott esetben több üzemből áll. Az üzem, pedig a vállalatához képest az a szervezeti egység, amelyben a munkáltató és a munkavállaló anyagi, technikai és szellemi erőforrásaik felhasználásával munkavégzést folytatnak.

A fogalmak vizsgálata után a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó rendelkezéseket mutatom be. Angliában az 1975. évi EPA terjesztette ki a kollektív tárgyalásokat a csoportos létszámcsökkentésre. Ezek a szabályok kerültek át a TULR(C)A szabályai közé. Ezen rendelkezés korábbi cikkelyei értelmében a munkáltató konzultációs kötelezettsége csak azon munkavállalók érdekképviselői szerveivel szemben állt fenn, akiket a munkáltató ún. független szakszervezetként ismert el.

Ez a rendelkezés a közösségi jog vizsgálata alá került 1994-ben, amelynek eredményeként az Európai Bíróság elmarasztalta Angliát. Az Európai Bíróság kiemelte, hogy a tagállamok nem alakíthatnak ki olyan szabályokat, amelyek az irányelv rendeltetésével, célkitűzésével részben vagy egészben-ellentétben áll. Ebből következően az adott tagállamok nem alakíthatnak ki olyan gyakorlatot, amelynek alapján a munkáltató mentesülne a tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége alól.

A bíróság ítéletét követően Anglia 1995-ben, majd 1999-ben jelentősen módosította a munkavállalói képviselői szervekkel fennálló konzultációs és tárgyalási kötelezettségét.

Írország

Írországban a csoportos létszámleépítést a Protection Employment Act rendezi. Fontos, hogy a csoportos létszámleépítés előírásait már akkor is alkalmazni kell, ha a munkáltató 10 és 20 fő közötti munkavállalói létszámmal működő üzemből 5 főt kíván 30 napon belül leépíteni. Az ennél nagyobb létszámleépítésénél az ír jogban is az irányelv első alternatívája érvényesül.

A munkáltató a tervezett felmondásokat két héttel megelőzően köteles a munkaügyi hivatalnak és a munkavállalói képviselőnek az értesítést a létszámleépítési tervvel és a tárgyalások megkezdésének javasolt időpontjával együtt megküldeni.

A tárgyalás időtartama 30 nap, amely más országokhoz hasonlóan újabb 30 napra meghosszabbítható. A kiválasztásnál elsősorban a munkaértékelési szempontok érvényesülnek, ami háttérbe szorítja mind a szociális, mind a szenioritási elven alapuló kiválasztási eljárásokat.¹³¹

¹³⁰ TULR (C)A 188. § (1). bekezdés.

¹³¹ Prugberger (2011): 130-150.

Záró gondolatok

Tanulmányomban a csoportos létszámcsökkentés Európai Uniói szabályozását, valamint az egyes jogrendszerekhez tartozó országok eljárási gyakorlatát tekintetem át. Ezen jogrendszerekhez tartozó országok szabályozásáról szerzett tapasztalataimat, kutatási eredményeimet az alábbiakban összegezem:

A germán jogrendszerhez tartozó országok közül Németországot és Ausztriát vizsgáltam meg. Egyértelműen megállapítható volt, hogy a német jog a létszámcsökkentés intézményét alapvetően a munkáltatói rendes felmondásra építi. Ebből következik, hogy alapvetően a felmondásvédelmi rendszeren keresztül közelíti a szabályozást az irányelv tartalmi elemeihez.

Ausztriát illetően maga az eljárásra vonatkozó szabályokban nem igazán találtam nagy eltérést a német szabályozáshoz képest. Lényegében megegyezett a német eljárási joggal.

Az angolszász országok közül Nagy-Britanniát és Írországot vizsgáltam. Itt is főleg Angliára helyeztem a hangsúlyt, kiemelten a tájékoztatás és a konzultáció vonatkozásában történt módosításokra.

Általánosságban elmondható, hogy az egyes tagállamok igyekeztek átvenni az irányelv követelményeit. Voltak olyan tagállamok ahol ez maradéktalanul megtörtént és voltak olyan tagállamok is, ahol a közösségi jog lépett közbe. Lásd korábbiakban említett Nagy-Britannia esete.

Az irányelv kvantitatív követelményeivel összefüggésben azt a konzekvenciát vontam le, hogy a tagállamok többsége igyekezett átvenni e követelményeket is. Az irányelvnek a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó rendelkezéseit a tagállamok szintén igyekeznek betartani. Ebben nagy szerepet játszott az Európai Bíróság, amely kimondta, hogy a munkavállalói érdekképviseleti szervek közötti megkülönböztetés nem lehetséges, illetve, hogy a munkáltató nem mentesülhet a tárgyalási kötelezettsége alól.

Végezetül, amit még kiemelnék záró gondolatként, hogy a csoportos létszámcsökkentés következtében felmerülő munkajogi kérdések megoldására bármely országról is legyen szó, az irányelv betartása mellett rendkívül fontos mindkét oldal együttműködése, az felek érdekeinek jogszerű biztosítása.

Irodalomjegyzék

Bell A. (2006): Employment Law. Sweet and Maxwell.

Bónis Péter (2011): Az ausztriai polgári törvénykönyv és polgári jogunk. Az ABGB jelentősége és hatása a magyar bírói gyakorlatra és jogfelfogásra, *De iurisprudentia et iure publico*. http://www.matarka.hu/cikk_list.php?fusz=116636

Brauneder W. (2010): Die Dauerhaftigkeit einer Kodifikation: 200 Jahre österreichisches ABGB *Acta Universitatis Szegediensis: Acta juridica et politica* http://www.matarka.hu/cikk_list.php?fusz=110184

Entzeroht K. (2010): Der leitende Angestellte im Individualarbeitsrecht. Verlag Dr. Kovac, Hamburg.

Fuhlrott M. (2011): Die rechtliche Stellung letender Angestellte. In: Arbeitsrecht Aktuell.

Haering S. (2012): Das Verfahren zur Entlassung aus einem Ordensverband, *Folia Theologica et Canonica* http://www.matarka.hu/cikk_list.php?fusz=147328

Kiss György (2003): Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában. Osiris Kiadó, Budapest

Kiss György (2009): Proportionality and Employment Discrimination in the UK, *Industrial Law Journal*, *Pécsi munkajogi közlemények* http://www.matarka.hu/cikk_list.php?fusz=103449

Kiss György (2010): Alapjogok kollíziója a munkajogban, *Justis Bt*, Pécs.

- Nacsa Beáta (1996): A létszámleépítés szabályai az Európai Unióban és Magyarországon. Jogi tanulmányok. Budapest.
- Prugberger Tamás (2011): A munkaszerződés felmondásának új jogi szabályozási terve az európai uniós államok felmondási szabályainak tükrében. Miskolci Jogi Szemle 6. évfolyam.
- Prugberger Tamás (2000): A munka- és pihenőidő, a túlmunka és díjazása, valamint a csoportos létszámleépítés a magyar Munka Törvénykönyve jogharmonizációs célú módosításának tervezetében. Jogtudományi Közlöny.
- Prugberger Tamás (2015): A munkaszerződés és a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek az új magyar Munka törvénykönyvében, kitekintéssel más európai államokra, Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica
http://www.matarka.hu/cikk_list.php?fusz=133255
- Prugberger Tamás – Ploetz Manfréd (1995): Magyar és európai munkajog, Jogtudományi közlöny, 1995. 50. évf. 2. sz. http://www.matarka.hu/cikk_list.php?fusz=90484
- Radnay József (2004): A munkaviszony egyoldalú megszüntetésének egyes rendszerei. Liber Amicorum-Sudia Stephano Kertész Dedicata, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest
- Radnay József (2002): A BGB módosítása a munkajog szempontjából, Gazdaság és jog, 2002. 10. évf. 2. sz. http://www.matarka.hu/cikk_list.php?fusz=2033
- Richardi R. (1992): Münchener Handbuch Arbeitsrecht.C. H. Beck Verlag, München.
- Söllner A.– Waltermenn R. (2003): Grundriss des Arbeitsrechts. 13. kiadás, München.
- Trócsányi László (1973): Osztrák munkajog, 16. évf. 1. sz.
- Ulrich P. (2010): Arbeitsrecht–Ein Lehrbuch für Wirtschaftswissenschaftler. Verlag Franz Vahlen, München
- Zöllner-Loriz-Heldenröder (1997): Löwisch, 1331-1435: Btk.Massanenetlassung nach eutpaischen und nationalem Recht, In: Ünnepi tanulmányok, III., Novotni Kiadó, Miskolc.

KISS NIKOLETTA

SZOCIÁLIS EURÓPA A BREXIT ELŐTT ÉS UTÁN

Összefoglaló az MKT rendezvényéről

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi, valamint Nemzetközi Gazdasági Szakosztálya a Brexit Európára és Magyarországra gyakorolt lehetséges hatásait vizsgálta 2017. november 16-án a Budapesti Gazdasági Egyetemen.

Nagy Katalin, a Magyarország Brüsszeli Állandó Képviselőtének korábbi tanácsosa, a konferencia moderátora, bevezetőjében elmondta, hogy a rendezvényen csak korlátozott betekintésre lesz lehetőség, hiszen a tárgyalások még folyamatban vannak, így csak találgatni lehet a végkifejlet kapcsán. Az Eurofound szerint a munka világában 2016-ban a Brexit volt az egyik legnagyobb hatású esemény. Közel négy millió európai uniós állampolgár közvetlenül érintett a témában, akik vagy Angliában dolgoznak, vagy külföldön dolgozó angliai állampolgárok. Ennél azonban sokkal többről van szó. Az EU szociális dimenziója tekintetében ugyanis számos kezdeményezés történik, illetve várható, melyek az Egyesült Királyság közreműködése nélkül más fordulatot vehetnek. Ilyen például a novemberi szociális csúcson aláírásra kerülő szociális pillér megerősítéséről szóló proklamáció végrehajtása. Hasonló példák hatásait csak a későbbiekben tudjuk értékelni, addig a tárgyalásokat figyelve tudjuk csupán a jövő folyamatait felbecsülni.

Iain Lindsay, az Egyesült Királyság magyarországi nagykövete beszédében hangsúlyozta, hogy ugyan elhagyják az Európai Uniót és kilépnek annak intézményrendszeréből, mégsem fordítanak hátat Európának. Úgy véli, hogy európai országgént továbbra is kiveszik részüket az európai értékek közvetítésében, és hozzájárulnak Európa védelmi képességének megőrzéséhez a biztonsági fenyegetésekkel szemben. Továbbá mindent meg fognak tenni az Európai Unió sikeréért és jólétéért. Az Egyesült Királyság teljes mértékben szerepet fog vállalni ezen célok elérésében, egy erős Európai Unióval kötött új, széleskörű és különleges partnerség keretében.

A rendezvény második előadója **Balázs Péter**, a Közép-európai Egyetem egyetemi tanára, az Európai Bizottság korábbi biztosa, az MKT alelnöke elmondta, hogy a kilépési tárgyalások a szó valódi értelmében még nem kezdődtek el, jelenleg még csak az erőviszonyok felmérésénél és a közös célok kitűzésénél tartanak. A rengeteg bizonytalanság között egy dolgot biztosan tudhatunk, mégpedig azt, hogy Nagy-Britannia ki akar lépni a belső piacról és egy szabad kereskedelmi típusú kapcsolat kialakítására törekszik, amely azonban számos további kérdést vet fel. Mi lesz a belső piaccal és mi lesz a munkaerőpiaccal?

A Brexit hatására megváltoznak majd az erőviszonyok az Európai Unióban.

Az egyik legnagyobb hatása a költségvetésre lesz, ahonnan 10-12 milliárd euró fog hiányozni. Ez azonban nem feltétlenül nagy probléma, mert várhatóan a kiadások szerkezete a jövőben egyébként is átalakul; a mezőgazdasági és kohéziós politika helyett inkább a biztonság és a versenyképesség kerül majd előtérbe.

Az intézmények döntéshozatali mechanizmusaiiban is pozitív irányú elmozdulás várható, hiszen megszűnnek az angolok, franciák és németek közötti folyamatos véleménykülönbségek szülte akadályok. Ugyanakkor megnő majd Németország és Franciaország súlya az Európai Unión belül.

Kiss Nikoletta közgazdász.

Az angolok távozásával az Európai Parlamentben 73 szék szabadul majd fel, ezt azonban véleménye szerint nem feltétlenül kellene feltölteni, így egyszerűsödhet a rendszer.

Szociális tekintetben a képlet összetett. A közös munkaerőpiacról nagyon fog hiányozni az Egyesült Királyság és ez az a témakör, amely hazánkat leginkább érinti. Az Európai Unió mindössze csak a kisebb bérkülönbségeket tudja kezelni, a nagyokat nem, ezért alakult ki a szociális dömping jelenség. Magyarországon az ezzel kapcsolatos emberveszteséget a háborús veszteséghez hasonlította, hiszen a magasabb bérek reményében százezrek távoztak hazánkból.

A jövőben a védelem kiemelt fontosságú téma lesz, s reményei szerint Magyarország e tekintetben nem a periféria, hanem a centrum felé mozdul majd el.

Andor László, a Budapesti Corvinus Egyetem tanszékvezető egyetemi docense, az Európai Bizottság korábbi biztosa kifejtette, hogy a Brexit sajnálatos dolog, amely mind az Egyesült Királyság, mind az Európai Unió számára veszteséggel jár. Véleménye szerint nem azért lépnek ki, mert ez nekik jó, hanem mert a népszavazáson így döntöttek az emberek. Ennek oka, hogy az angol kormány nem tudta meggyőzni az embereket arról, hogy az EU-tagság nemzeti érdek.

Elmondta, hogy ugyanakkor nem volt egyszerű a partnerségi viszony az Egyesült Királyság és az Európai Unió között. Nagy-Britannia ugyanis rengeteg mentességet kapott, s így a szigetország „testreszabott EU tagsággal” bírt (például a munkajogi irányelvek részlegesen érvényesültek).

A szociális dimenzió szempontjából három fontos kockázattal kell számolni a Brexit kapcsán. Az első a költségvetés valószínűsíthető csökkenése. A költségvetésbe befolyó források fejlesztési célt szolgálnak, ami lehetővé teszi a jövedelmi konvergenciát, azaz a szegényebb országok felzárkóztatását, amely célra a Brexit hatására kevesebb forrás állhat majd rendelkezésre.

A második a munkavállalók jogaiban bekövetkező változás. Az Egyesült Királyságban magas a más tagállamokból érkező munkavállalók aránya, s ez különösen az egészségügyi és felsőoktatási ágazatot érinti. Andor László szerint a már ott dolgozók jogai nem csorbulnak majd, itt azonban az a kérdés, hogy milyen feltételeket biztosítanak a jövőben a Brexit után érkező EU-s munkavállalóknak. A jövőbeni bizonytalanságok hatására sok dolgozó már hazament (vagy készül erre), és már most kevesebben jelentkeznek az üres állásokra. Ez arra ösztönzi a briteket, hogy változtassanak azon felfogásukon, miszerint az EU-s munkavállalók terhet jelentenek, hiszen azzal, hogy az országukban dolgoznak, hasznos szolgáltatást nyújtanak, és összességében nettó befizetői a brit költségvetésnek.

A harmadik problémakör ugyancsak a munkavállalókkal kapcsolatos. Elképzelhető hogy az Egyesült Királyság a magasabb gazdasági versenyképesség érdekében, alacsonyabb színvonalú munkajogi és szociális szabályozást próbál majd kialakítani, hogy előnyt érjen el az EU tagállamokkal szemben.

Az Európai Uniónak ezen problémák megoldása érdekében több gyakorlati lépés megtételére lesz, és legfőképpen bölcs tárgyalási stratégiára szüksége. Ugyanakkor a Brexit alkalmat is teremti a 27 tagú EU szociális dimenziójának megerősítésére. A jelenlegi problémák megoldásában legfontosabb lépés a valuta unió megreformálása. Ezen keresztül az EU visszatérhet oda is, hogy az egységes piac és valuta egyazon földrajzi térben van (ti. ez volt az eredeti szándék).

Az előadássorozatot **Gellérné Lukács Éva**, az ELTE ÁJK Nemzetközi Munkajogi és Európai Gazdasági Jogi Tanszéknek adjunktusa folytatta, aki a Brexitet jogi aspektusból vizsgálta. Véleménye szerint a Brexit lökést adott a szociális Európának, hiszen ez a lépés előrelendítette a diskurzust. A Bizottság által kiadott Fehér Könyv egy vízió, hogy milyen módon kezeljék a helyzetet. Őt utat vázol fel a jövőre nézve a status quo kiindulási pontjától egészen az integráció valamennyi területen való elmélyítéséig.

A Reflexiók papír a szociális dimenzióról a Fehér könyvhöz igazodva három utat tart lehetségesnek. Az első, hogy a szociális dimenziót a szabad mozgásra kell korlátozni. A másik út, hogy akik többet szeretnének tenni szociális területen, azoknak legyen erre lehetőségük. Az utolsó lehetőségként pedig azt látják, hogy a 27 tagú Európai Unió együtt mélyítse el a szociális dimenziót.

Ez utóbbiról látszik, hogy megvalósulására meglehetősen kevés esély van, mert egészen addig ameddig nem módosítják az Európai Unió Alapszerződését, ebben a témában nem lesznek változások.

A probléma legjobban a szabad mozgás bemutatásán keresztül szemléltethető. A terület fontosságát bizonyítja az is, hogy az uniós polgári jogok azon három kérdés egyike, amelynek tisztázása a Brexit tárgyalások második szakaszba való lépésének az előfeltétele.

E tekintetben a Brexittel, de anélkül is, súlyos gondok vannak a tagállamok közti szolidaritással. A gazdaságilag aktívak (munkavállalók, önálló vállalkozók) nézőpontjából határozott a politikusi kiállás. Az ő érdekeik védelme 2016 júniusa óta megjelenik minden kapcsolódó uniós dokumentumban, mint pl. a 2017. júniusi Brexit tárgyalási irányelvekben vagy a 2017. októberi tanácsi következtetésekből.

A gazdaságilag inaktívak (diákok, családtagok) tekintetében azonban visszafogottság érzékelhető. A szociális biztonsági koordináció területén a tagállamok korlátozni akarják az egyenlő bánásmódot, az Európai Bíróság jogeseteire támaszkodva. Nagyon megemelkedett a szabad mozgás jogával élő inaktív uniós polgárok száma a tagállamokban, amely feszültségeket okozott a szociális szférában is (beleértve az oktatási, lakhatási kérdéseket). Így nem szívesen fogadják már őket a tagállamok. Visszatérni látszik az integráció a gazdasági szempontokhoz, és távolodni látszik a szociális Európa céljától.

A hallgatói mobilitás kiemelt kérdés, a brit fiatalok a Brexit választáson is az EU-ban maradás mellett szavaztak, mert érzik-értik az előnyeiket. Ugyanakkor itt is recseg-ropog az egyenlő bánásmód követelménye, nem minden támogatás érhető el a más tagállami uniós polgároknak. Egy azonban biztos, Nagy-Britannia benne akar maradni az ERASMUS+ és egyéb kutatási programokban, így az ott átmenetileg tanuló diákok helyzetében egyelőre nem következik be változás.

Nem lehet egyértelműen válaszolni arra, hogy hová fejlődik a szociális Európa koncepciója a Brexit után, de az biztos, hogy rengeteg a feszültség kelet-nyugat és észak-dél irányban. A migrációs hullám csökkentette a szociális dimenzióra szánt forrásokat, így csökkent az EU-n belüli szolidaritás, ami nem sok jót sejtet.

A konferencia utolsó előadója **Greskovits György**, a Milestone Intézet oktatási programvezetője, a Brexit felsőoktatásra gyakorolt lehetséges hatásait mutatta be.

Véleménye szerint nem lehet pontosan tudni, hogy mi várható, azonban az érdekek azt kívánják, hogy minden maradjon a régiben.

A jelenlegi becslések alapján 70-80 százalékkal csökken majd az EU-s diákok jelentkezése, ami több mint tízmillió font bevételkiesést jelent a szigetország egyetemének. Jelenleg megközelítőleg 120 ezer EU-s diák tanul Nagy-Britanniában, ami a felsőoktatásban tanulók összességének több mint hat százalékát teszi ki. Egyes felmérések szerint mindez évente három milliárd fontnyi bevételt és 20 ezer munkahelyet biztosít a brit gazdaság számára.

Az Egyesült Királyság felsőoktatási intézményei hagyományosan élenjárta az EU kutatási és fejlesztési pályázatainak hasznosításában. Ezeket a lehetőségeket elveszítve, a Brexit lehetséges következményként, egyes kimutatások szerint egymilliárd fontnyi pénzforrástól eshetnek el.

Bizonyos érdekek azonban túlmutatnak a gazdasági kérdéseken, hiszen az egyetemek érdeke a nemzetközi együttműködések fenntartása – a munkaerő és a tehetségek szabad áramlása mellett kell, hogy kiálljanak, mert abból profitálnak, hogy szerte a világból a legtehetségesebb diákok tanulnak náluk, továbbá, hogy a szakmájukban legjobb kutatók és oktatók csatlakoznak hozzájuk.

Még a referendum előtt 103 brit egyetem vezetője írt alá egy nyílt levelet, amelyben annak a véleményüknek adtak hangot, hogy a kilépés “egyedülálló támogatástól és kiépült hálózataiktól” fosztaná meg őket, továbbá “aláásná az Egyesült Királyságnak a tudományok, művészetek és innováció területén betöltött globális vezetői pozícióját”.

Fontos kérdés tehát, hogy a tárgyalások során hogyan döntenek majd az egyetemekről. Egyelőre három lehetséges forgatókönyv kezd kirajzolódni. Az első egy nagyjából hasonló rendszer működtetése. A második, hogy az egyetemek is „brexitelnek”, ezért jelentősen megnő majd a tandíj az európai uniós diákok számára, de harmadikként az is lehetséges, hogy valamilyen köztes rendszer kerül majd kialakításra.

A rendezvény végén, a **kérdések** során számos fontos gondolat hangzott el.

Az európai közösség multilaterális diplomáciája kezdetben egy családi asztalhoz hasonlított a maga hat tagállamával, mára azonban egyfajta közgyűléssé vált, és nagyon hasonlít az ENSZ-re. Ebben a helyzetben kell megtalálnunk a mozgásterünket. A szuverenitás a mienk, ami egy tőke. Ezt a tőkét befektethetjük jól és rosszul egyaránt, azonban ha ügyesek vagyunk, kihozhatjuk belőle a maximális hasznot. Az Európai Unióban az eredmények tekintetében az van, amit mi kihozunk belőle, így nagyon fontos, hogy ez a gondolat tudatosodjon is bennünk. Bizonyos fokig vonatkozik mindez a Brexit és a Szociális Európa összefüggéseire is, melyet a folyamatban lévő tárgyalások során érdemes fokozott figyelemmel nyomon követnünk, hiszen az eredmények sokunk jövőjét befolyásolhatják.

BIERMANN MARGIT

MUNKAERŐHIÁNY? EGY ALKALMI VENDÉGLÁTÓS TAPASZTALATAI A BALATONNÁL

Az utóbbi években a nyár közeledtével egyre több cikket olvashatunk a balatoni vendéglátás területén tapasztalható munkaerőhiányról. Különösen nehéz helyzetben vannak a szezonálisan üzemelő munkahelyek, akik csak három hónapra, vagy ennél is rövidebb időszakra keresnek dolgozókat. A vendéglátás magas élőkommunikációs igényes ágazat, szolgáltatási jellegéből adódóan ott és akkor kell rendelkezésre állni a munkaerőnek, ahol, és amikor a vendég a szolgáltatást igénybe szeretné venni.

A ManpowerGroup által készített hiányszakma felmérésben a vendéglátóipari dolgozó 2011 óta minden évben szerepel az első tíz között. A munkáltatók különböző módszerekkel igyekeznek kezelni a munkaerőhiányt, amik között szerepel a túlmunka; a szabadnapok számának csökkentése; szálláslehetőség biztosítása a távolabbról érkező munkavállalók számára; rövidebb nyitvatartási idő; a szolgáltatás színvonalának csökkentése pl. szűkebb étlappal; a nyugdíjasok, diákok foglalkoztatása; az alkalmi munka/egyszerűsített foglalkoztatás keretében kisegítő munkaerő foglalkoztatása.

2012-13-ban elvégeztem egy szakács tanfolyamot, így nyaranta „élőben” is részese vagyok a balatoni vendéglátásnak. A következő bekezdésekben csokorba szedtem azokat a tapasztalataimat, amiket ez idő alatt szereztem. Egy része álláskeresésre, másik része pedig egy-két napos, vagy hosszabb távú munkavégzésre vonatkozik.

1. eset: 2013. július, a parttól távolabb található csárda. Az állandó szakács mellé kerestek kisegítő szakácsot. A személyzet eléggé kirekesztő módon viselkedett, inkább ellenséget, mint segítséget láttak az alkalmi munkaerőben. A hőség miatt kevés vendég volt, így két nap után közölték, hogy most pár napig ne jöjjenek, majd telefonálnak, ha szükség lesz a munkámra. Nem telefonáltak, de a két napi bért sem fizették ki. A tulajdonos álláshirdetéseit azóta is minden évben látom, tehát nem sikerült állandó személyzetet szereznie.

2. eset: 2014. július-augusztus, Balaton északi parti, egész évben nyitva tartó, családi vezetésű bisztró. A tulajdonoson – aki szakács végzettségű volt – és két családtagján kívül két felszolgáló és két konyhai alkalmazott dolgozott határozatlan idejű szerződéssel, a többiek – hozzám hasonlóan – alkalmi munkát végeztek. Mindenki a környéken lakott, helyben vagy 10-15 kilométeres távolságban. Az útiköltséghez kaptunk hozzájárulást, vagy a buszbérlethez, vagy a gépkocsi használathoz.

Július közepén jelentkeztem kisegítő szakács munkakörbe, augusztus 20-ig dolgoztam itt. A tulajdonos minden napra bejelentett alkalmi munkára, 5-5 nap után kaptam két szabadnapot – ez mindig a hét első négy napjára esett. A többi napon déltől zárásig – ami a forgalom függvényében kilenc és tizenegy óra közötti időpont volt – dolgoztam. A többi alkalmazott szintén kapott két szabadnapot, ilyenkor egymás között felosztottuk a munkát. Ez azt jelentette, hogy a tulajdonos és a leánya is mosogatott, ha éppen arra volt szükség. A hétfői nagyobb forgalomra tekintettel ezekre a napokra még jött egy-egy dolgozó a konyhai és az éttermi részre is. A munkatársakkal beszélve a munkahely fő vonzerejének a heti két szabadnapot és a tulajdonos megfelelő hozzáállást tartották.

Biermann Margit, mestertanár, Pannon Egyetem.

3. eset: 2015. június, északi parton található, szezonálisan üzemelő szálloda. Napi négy órás, reggeliztető állásra jelentkeztem. A vezető elmondta, hogy fizetés a következő hónap 11-én lesz. Ha a bért kézhez kapva nem dolgozom tovább, akkor azt a 11 napot nem fogja kifizetni. Ez meglehetősen inkorrekt magatartás, teljes mértékben bizonytalanná teszi a foglalkoztatást. Három nap múlva, reggel hét órakor kellett kezdenem. Előtte este felhívtam a vezetőt, hogy akkor másnap reggel a megbeszéltek szerint megyek dolgozni. Közölte, hogy talált egy helybelit, akinek nem kell bejárást fizetni. Az inkorrekt vezetői hozzáállás valamint a nem átlátható foglalkoztatás és bérezés miatt nem népszerű a hely, azóta is nyaranta folyamatosan munkaerőt keresnek.

4. eset: 2015. július, déli parton található, szezonálisan nyitva tartó étterem. Az állást szállás biztosításával hirdették meg, így arra gondoltam, ezt is kipróbálom. A személyzet nagy része Észak-Magyarországról érkezett, ehhez jött még két környékbeli nyugdíjas. Amikor a szállást megláttam, már kétségeim voltak, hogy maradok-e. Az étterem feletti tetőtérben található, korábban vendéglátó egységként működő helyiségből alakították ki, a szobák egy részét csak függöny választotta el a folyosótól, az ágyak fele benyúlt a pult alá, az egész hely nem volt bizalomgerjesztő. Ennek ellenére úgy gondoltam, hogy rögtön nem futamodhatok meg, így elkezdtem a munkát. Mivel az étteremből még a tulajdonos strandi büféjébe is készítettünk ételt, így szinte semmi megállás nem volt. Az állandó szakács elmondta, hogy ő általában reggel hét órakor kezd és este 10-11-ig, hétféig esetleg még tovább dolgozik. Ez átlagosan napi két műszakot jelentett melegben, az egész nap álló munkát végezve.

Miért vállalják sokan ezt az embert próbáló munkát? Ugyan a bejelentés alacsonyabb bérrel történik – a minimálbérrre vagy a garantált bérminimumra –, de a valóságban ennyi teljesített órával a szezon végére akár nyolcszázezer - egymillió forintot is haza vihetnek. Ez nagy pénz, sokat lendít otthon a családi kasszán. Igaz, két hónapig távol vannak az otthonuktól, nagyon fárasztó a munka, de otthon kevesebb munkalehetőség van és sokkal alacsonyabb a bér. Amikor az esti órákban újabb nagy adag húst kellett megsütnöm a rostlapon, úgy éreztem, ezt nem tudom egy hónapon keresztül minden nap csinálni. A kollégák sajnálták, hogy elmegyek, de megértették, hiszen ők már hetek óta ennyit dolgoztak. Ezután már komoly fenntartásaim alakultak ki azokkal a munkahelyekkel, akik szállást biztosítanak, így inkább helyben próbálkoztam.

5. eset: 2015. július-augusztus, északi parton, egy kempingben található, szezonálisan nyitva tartó étterem. A tulajdonosok maguk is vendéglátósok, a férj felszolgálóként dolgozott, a felesége pedig hétfégenként jött a konyhába. Kisegítő szakács munkára jelentkeztem, napi 6-8 órára. Az étteremben két főzőasszony volt, akik már évek óta visszajártak, a többiek újak voltak. A távolról érkezőknek biztosítottak szállást. Júliusban egy diák is dolgozott kisegítő munkakörben, aki a Balaton közelsége miatt jött. Kicsit csalódás volt, hogy nem volt szabadnap, de az ebéd és a vacsora közötti időszakban le tudott menni a strandra. Augusztusban újabb diák jött, de ő nem bírta a mosogatást és a hosszú munkaidőt, így már három nap után kilépett. Őt a tulajdonos egy helybeli nyugdíjossal tudta pótolni a hátralevő időben.

Mind a felszolgálóknál, mind pedig a konyhai dolgozóknál előfordult, hogy valakinek nem tetszett valami és közölte, hogy kilép. Felszolgálót főszében már szinte lehetetlen találni, így hétfégenként a tulajdonosok lánya jött pultosnak vagy felszolgálónak. Az állandó szerződéssel levők itt is reggeltől estig dolgoztak, általában 12-14 órát. Ha a forgalom megengedte, délután tudtak egy-két órát pihenni. A hosszú műszakokat mindenki a magasabb bér reményében vállalta, vagy a nyugdíjának kiegészítése, vagy a család megélhetésének biztosítása miatt. Volt olyan dolgozó, aki délelőtt a kempingben dolgozott, délutáni műszakban pedig az étteremben. Otthon, Kelet-Magyarországon munkanélküliként csak közfoglalkoztatásban tudott volna részt venni, itt három hónap alatt többet keresett, mint otthon egy év alatt.

6. eset: 2017. július-augusztus, északi parton, egész évben nyitva tartó étterem. A nyári szezonra, a hirdetés szerint heti két-három napra kerestek konyhai dolgozót. Arra gondoltam, ennyi nap elég is lesz, dolgozni is és pihenni is lesz időm. Már az első héten kiderült, hogy inkább heti négy napról van szó, sőt, július közepétől heti ötről. Szerencsére az étterem hétfőn-kedden zárva volt, így a két szabadnap a személyzet minden tagjának megvolt. Ez nagy vonzerőt jelentett a dolgozóknak, többen emiatt választották ezt a munkahelyet.

A viszonylag rövid nyitvatartási idő – hétvégén is csak 21-22 óráig – is hozzájárult a személyzet megtartásához. A szakácsok szakképzettek voltak, de a felszolgálók nem rendelkeztek szakirányú végzettséggel. A szakmai hiányosságokat igyekeztek figyelmességgel, kedvességgel pótolni, így a vendégek kedvező véleményt alakítottak ki róluk. A hétvégi nagyobb forgalommal járó napokra még egy-egy plusz dolgozó is jött, vagy alkalmi munkára, vagy diákmunkára. Az eddigi nyári munkahelyeim között ez az egy volt, ahol a főszezont mindenki végig dolgozta, egyetlen dolgozó sem lépett ki, bár időnként – főként a nagyon meleg napokon – nagyon megterhelő volt a munka.

Összegzésként a következőket állapítottam meg:

- Az egész évben nyitva tartó vendéglátó helyeknél általában van egy stabil személyzet, de a nyári hónapokra szükség van plusz munkaerőre, aminek biztosítása nem egyszerű feladat.
- Egy étteremben legalább egy szakképzett szakács szükséges, őket általában szakképzetlen, de konyhai gyakorlattal rendelkezőkkel egészítették ki. A felszolgálók között egyre magasabb arányt képviselnek a szakképzetlenek, ők részben diákok, részben pedig más iskolai végzettséggel rendelkező fiatalok.
- Akik helyben vagy a környéken laknak, többre értékelik a szabadnapot, mint a pénzt, míg az ország távolabbi helyéről érkezők a magasabb kereset érdekében vállalják a szabadnap nélküli, hosszabb műszakokat is.
- A munkaerőhiány miatt könnyű új helyet találni, így ha valami nem tetszik a dolgozóknak, nagyon könnyen, akár azonnali hatállyal is felmondanak.
- A vendéglátásban nagyon jellemző a rejtett gazdaság jelenléte, a bejelentés általában nem a valós béren történik, ami csökkenti a foglalkoztatás biztonságát.
- A jegyzet elején bemutatott módszerek mindegyikére találtam példát, főként az alkalmi munka, a nyugdíjasok és diákok foglalkoztatása volt jellemző.
- Az iparágban a hétvégi munka, a hosszú műszakok elég nagy fizikai és pszichoszociális terhelést jelentenek. Ennek ellenére sok szépség rejlik ezekben a szakmákban, a korrekt tulajdonos, a jó munkahelyi légkör, a megfelelő munkakörülmények és a munkával arányos kereset komoly megtartó erő lehet.

SZABÓ ATTILA

NAGY UTAZÁS

Tapasztalatok és tanácsok a külföldi munkavállaláshoz – Iowából

Mindig szerettem a távolba nézni, a jövőt fürkészni, benne az izgalmat az új lehetőséget keresni, azt, ami nincs meg “készen” hanem alakítható, izgalmas, várakozással teljes és messze túlmutat rajtunk, amiben felfrissülhetünk és megújulhatunk ...

Átléptem, átléptük a külföldi pályára állásunk első évtizedét hét év svájci valamint három év amerikai munka után. Úgy érzem, olyan élményekkel gazdagodtunk és olyan kultúrákba nyertünk mély betekintést, amelyekkel a (családi) világnézetünk és értékrendünk feltétlenül gazdagodott. Mindemellett elsősorban az üzleti életben elengedhetetlen adaptációs készségekre tettünk szert, amiről úgy gondolom, hogy a magánéletben is nagyszerűen kamatoztatható.

2006 májusában egy vezetőképző tréningen vettem részt Svájcban, amit az a multinacionális cég szervezett, amelynél mint gyárigazgató dolgoztam Magyarországon. A tréning és a csoportdinamika nagyon mozgalmas volt, hiszen Európa szinte minden országából voltak résztvevők. Az egyik “break-out” szekció a szabadban volt, ahonnan csodálatos kilátás nyílt a Titlis hegy csúcsára. Ott, a csúcs körül felszálló felhőket nézve fogalmazódott meg bennem a gondolat, hogy a következő fejezetet az életemben, karrieremben a családommal együtt külföldön szeretném megélni.

A személyes elhatározást a feleségemmel együtt hosszasan és mélyen átgondolt párbeszéd és tervezés kovácsolta családi döntéssé. Az elhatározásunk fókuszában a gyermekeink nemzetközi taníttatása, a magyar hagyományainkra építő, ugyanakkor a nemzetközi kultúrákra nézve befogadó, kozmopolita, széleskörű világnézet megformálása állt. A változás „anyagi oldaláról” tudtuk, hogy az pénzügyileg nem feltétlen lesz előrelépés (annál is inkább, mert a feleségem feladta a Magyarországon működő fogorvosi praxisát ...), de a megtapasztalt élmények az életünket pénzben ki nem fejezhető módon fogják színesíteni.

A „nagy döntés” után a főnökeimnek nyíltan beszéltem az elképzelésemről, amiből egy éven belül konkrét ajánlat született. Az állás egy vadonatúj, európai szintű stratégiai üzleti tervezői pozíció volt, amit újonnan kellett kialakítani, és amihez remekül fel tudtam használni a cégnél korábban, négy különböző funkcióban begyűjtött vezetői tapasztalataimat, illetve a frissen megszerzett MBA-s ismereteimet.

A cég rugalmas volt és ránk bízta a választást, a pozíciót angliai és svájci székhellyel is elláthatam. A döntést természetesen a feleségemmel együtt, a család szükségleteinek maximális figyelembevételével hoztuk meg. Mindkét helyszínre mindketten kiutaztunk és feltérképeztük a számunkra fontos körülményeket. A lányom ekkor 12, a fiam pedig 8 éves volt, így az iskola, a sport, a nemzetközi kultúra és a nyelvi lehetőségek mellett végül a biztonság és kiszámíthatóság miatt döntöttünk Svájc mellett, annak ellenére, hogy mindketten „angolosak” voltunk, nem pedig „németesek”.

A kiköltözés inkább lelkiileg volt megterhelő, a család és a barátok „elhagyása” miatt, hiszen magát a ki- és bepakolást, a vámolást, az ezerféle szükséges dokumentációt egy profi cég bonyolította számunkra. Ez utóbbit mindenkinek ajánlom, mert még úgy is marad elég adminisztráció és hivatalba járkálás bőségesen a családi teendők között.

Szabó Attila alelnök, Fisher Flow Control – Emerson Automation Solution, USA.

A 2008. januári kiköltözést a családi „ritmushoz” igazítottuk, ami a gyerekek iskolai félévének a lezárását és a családi karácsonyi ünnepek még itthoni lebonyolítását jelentette. Nagyon hasznos volt, hogy én már három hónappal a kiköltözés előtt az új munkakörömben és környezetemben dolgoztam, ami a svájci lakóhelyünk kiválasztásában sokat segített. Ez utóbbit megelőzte az iskola kiválasztása, amit mindenképpen a gyerekek bevonásával együtt ajánlom megtenni, hiszen úgy ők is magukénak érzik a döntést.

A gondos előkészületek ellenére a kiköltözés első szakasza (6-12 hónap) volt a legkritikusabb, különösen a gyerekek és a feleségem számára. Míg körülöttem a cég és annak kultúrája, angol üzleti nyelve változatlan maradt, a család egy teljesen új közegben kellett, hogy magára találjon, ráadásul úgy, hogy nekem közben az új pozíciómra és az ott elvárt eredményekre kellett koncentrálnom, nem beszélve a sűrűbbé vált üzleti utakról. A feleségem hozta meg azt az áldozatot, hogy az első évben teljesen a gyerekek nyelvtanulására, iskolájára és az új családi kapcsolatok kinti beindítására koncentrált, ami rendkívül hasznos befektetésnek bizonyult. A „stabilizáció” után szerencsére neki is sikerült újra a szakmájában elhelyezkednie, amely nélkül a hosszabb távú külföldi kintlét és elégedettség elképzelhetetlen. Az egyszerű, de annál igazabb „*Happy Wife – Happy Life!*” mottó örökérvényű határon innen és túl.

A kinti munkaköröm nagyon izgalmas és egyben óriási váltás volt a gyárigazgatói munkához képest. Sokkal kisebb stábbal, de a teljes szervezetet átfogva kellett üzleti, 3-5 éves stratégiát kialakítani úgy, hogy abba minden európai funkció szervesen kapcsolódjon. Egy közel 400 fős gyár direkt irányításához képest ez egy sokkal inkább befolyásoló és meggyőző jellegű vezetői stílust igényelt. Ehhez mindenképpen szükségem volt a svájci központú „fizikai” jelenlétre, hiszen a cég európai elnöke és a menedzsment jelentős része is ott volt. Amiből szintén rengeteget tanultam, de nem mindig élveztem, az a tagok, kollégák, szervezetek közötti politikai feszültségek és érdekellentétek kezelése volt, amely a stratégia bevezetése, a változásmenedzsment során hatványozottan került a felszínre.

Az eredetileg hároméves szerződéselem kitolódott újabb, Svájcban betöltendő munkakör elfogadásával, ami a cégünk öt európai gyáranak teljes körű műszaki és operatív vezetését, fejlesztését foglalta magába. Ez utóbbi állás jóval több „stresszel” és utazással járt, ugyanakkor óriási szakmai kielégülést jelentett a kézzel fogható, számokkal mérhető eredmények, fejlesztések, a szemem előtt fejlődő gyárak, illetve emberi karriernek kibontakozásának látványa. Megjegyzem, az öt éven túli szerződés hosszabbítás azt jelentette, hogy ki kellett lépniünk a magyar nyugdíj és tb biztosítási rendszeréből és a svájci rendszerbe kellett belépniünk.

A svájci kintlétünk alatt számos nemzetközi kapcsolatunk valamint egy fantasztikus, magyar baráti körünk alakult ki. Rengeteget utaztunk, túráztunk és a síelés mellett a hegyi kerekpározás szerelmesei lettünk. Ezek mellett évente legalább háromszor Magyarországra is vissza tudtunk menni, ami Amerikából nézve rendkívül gyakorinak és nagy kincsnek látszik.

Be kell valljam, nekünk hét év nem volt elég arra, hogy svájci kapcsolatrendszer alakítsunk ki, aminek azt hiszem, egyformán voltak „belső és külső” okai. A külföldi baráti körünk a gyerekek nemzetközi iskoláján keresztül alakult ki. Remek kapcsolataink szövődtek német, francia, spanyol és angol honból Svájcba érkező családokkal, akikkel a gyerekeink azóta is tartják a kapcsolatot. A mindig kedvesen és udvariasan angolul beszélő svájci felszínen túl nem tudtunk meleyebbre ásni, aminek az egyik alapvető oka az volt, hogy bár vettünk „*Hochdeutsche*” németórát, a svájci-németet a „*Schwyzerdütsch*”-ot nem beszéltük. Továbbá az sem segített, hogy az amerikai munkahelyemen gyakorlatilag nem voltak svájci kollégák.

Az angol, spanyol és német nyelvek mellett a *Schwyzerdütsch*-ot leginkább a fiam sajátította el, mivel a helyi vízilabda csapatban, valamint a svájci junior nemzeti válogatottban is játszott. Ennek ellenére neki sem lettek tartós kapcsolatai onnan.

Nagyon érdekes volt megélni, hogy a gyönyörű és tiszta Svájc alapjai egy nagyon biztonságos és rendkívül konzervatív szabályrendszerre épülnek, amit nekünk „kreatív” magyaroknak, akik mindig tudunk egy „rövidebb utat az erdőn át”, talán soha nem lehet teljesen megszokni. Azt is nagyon érdekesnek találtuk, hogy a „gazdag Svájc” sok szempontból mennyire spártai, vagy ha úgy tetszik „minimalista” a sportban, szórakozásban, vagy akár a gyerekek neveltetésében is. Ennek oka talán az egészen az 1900-as évek elejéből, egy kifejezetten szegény ország kulturális örökségéből fakad, amit az igen jelentős arányt kitevő, az alsó-közép kategóriába tartozó társadalmi réteg valamint a gyönyörű svájci zöld pázsitot makulátlanul rendben tartó svájci gazdakör még a mai napig a gondolkodásmódjában hordoz. Ebben a közegben eltöltött hét év kitörölhetetlenül belénk és a gyerekekbe oltotta a természet, az egészség, a minden értelemben vett tisztaság, a nemzeti, ill. kisebbségi kultúrák, a függetlenség valamint az európaiságunk tiszteletét és az emberi kapcsolatok fontosságát.

A rendkívül gyorsan elszálló hétéves külföldi kint lét, a gyerekeinkbe investált nemzetközi képzés és tapasztalatok, valamint négy nyelv megszerzése után meg nem akartunk hazamenni. Úgy éreztük, azt az életmódot és pályát, amire ráálltunk most még nem lehet, és nem akarjuk Magyarországra fordítani, viszont azt is tisztán láttuk, hogy nem akarunk a svájci közegben örökre ott maradni. 2014-15 ideálisnak látszott a váltásra, hisz a lányom a gimnáziumot, a fiam pedig az általános iskolát fejezte be akkor, így mindketten egy természetes iskolaváltás előtt álltak.

A céggel továbbra is teljesen nyílt és aktív karriertervezési párbeszédet tartottam fenn, amibe nagyon jól illeszkedett egy tengeren túli, globális funkció betöltése, a családi életpályánkkal szinkronban. Ezek után 2014 őszi kezdéssel kineveztek a cégünk globális beszállítói láncának alelnökévé (Vice President Global Supply Chain), amit már az amerikai központban kellett betölteni. Az új munkaköröm ismét teljesen más lett, mint amit korábban csináltam, de az előzőleg megszerzett tapasztalataimra remekül tudtam építkezni.

Egy több mint másfél milliárd dolláros cég stratégiai beszerzési és beszállítói lánc vezetése egyszerre igényel stratégiai és taktikai irányítási elemeket - a világot kontinensen átívelően -, aminek tökéletesen és proaktívan kell igazodnia a gyárak, elosztórendszerek és gazdasági ciklusok igényeihez. Mindezt úgy, hogy a cég cash-flow, készletgazdálkodási, inflációs és termék-életciklus igényeit maximálisan kielégítse. Egy ilyen komplex feladat, a cég globális beszerzési stratégiájának tervezői szabadságával és felelősséggel párosulva, óriási szakmai kihívást és egyben kielégülést jelent számomra, amit a mai napig élvezettel csinálok.

Hasonlóan a svájci jól bevált módszerhez, együtt utaztunk ki a családdal, hogy kiválasszuk az új lakóhelyünket, illetve a fiam számára a gimnáziumot és a sportklubot, aminek eredményeként egy nyugodt kisvárosi egyetemvárosra esett a választásunk, közel Iowa állam fővárosához, Des Moines-hoz.

Bár ez már a második költözésünk volt, ennek ellenére az elválás a családtagoktól, barátoktól, ismerősöktől és immár Európától sokkal-sokkal nehezebb volt, mint hét évvel azelőtt Magyarországról Svájcba menni. Talán azért is, mert a lányunk Angliában folytatta az egyetemi tanulmányait, így a család két kontinensre szakadt. Ekkor éreztük azt igazán, mit jelent átlépni az óceán másik oldalára, egy új kontinensre és merőben más kultúrába.

Miután három hónapja már az új funkciómban dolgoztam, 2015 januárjában értünk földet családdal Iowa-ban. Ismét profi cég végezte a költöztetést - immár a tengeren túlra, ami újfent na-

gyon hasznosnak és kényelmesnek bizonyult, és ami nélkül nem tudom, hogyan tudtunk volna megbirkózni a számos adminisztratív teendővel.

A mínusz 20-25 fokal iowai tél sarkvidéki széllel párosulva igazi sokk volt a svájci alpesi telek után is! Egészen tavaszig szinte csak arra koncentráltunk, hogy „megfelelő sebességbe” váltsuk magunkat, ami a kultúra és a szórakozás tekintetében „lefelé kapcsolást”, míg a munka, tanulás, sport tekintetében „magasabb fokozatba kapcsolást” jelentett. Ebben az időszakban óriási kincs volt, hogy az egyik korábbi amerikai főnököm, akivel a kapcsolatunk időközben nagyon szoros baráti kötelékké vált, ugyanabban a városban laktak. Velük rendszeresen találkoztunk brunch, vacsora, vagy csak egy beszélgetős sörözés erejéig, és akikkel átbeszélhettük a problémáinkat, kérdéseinket, amit minden tőlük telhető módon próbáltak megválaszolni vagy segíteni. Ők voltak azok, akik kinyitották számunkra a saját baráti körök kapuját, amin keresztül szocializálódni és barátkozni tudtunk. Remek volt és örök hála érte!

Mindezek mellett azt tapasztaltuk, hogy a kultúra és az emberek a „Mid-West”-en (Chicagótól nyugatra Iowa-t is beleértve) rendkívül nyitottak, barátságosak és kifejezetten bevonóak a külföldiekkel szemben, ami nagyon kellemes meglepetés volt. Soha nem felejttem el az első grillezést a teraszunkon a kertünkben, amikor átintegtettem a szomszédoknak egy sörrel a kezemben, miközben forgattam a steak-et a vaslapon, és öt percen belül mind átjöttek, és versengve hívtak át magukhoz, hogy az ő grilljüket meg sörüket is feltétlenül kóstoljuk meg. Egy nyár alatt többet beszélgettünk a szomszédainkkal, mint hét év során Svájcban. Időközben egy zenekart (Garage JAM) is összehoztunk, amiben hetente egyszer újra átéljük a tinédzserkori rock és dzsessz dalainak örömeit. Sajnos magyarokkal itt kint eddig nem találkoztunk, de az amerikaiak közvetlensége valamelyest kompenzálta a szociális igényeinket.

A feleségem – csakúgy, mint Svájcban – az első év családi alapjainak lerakása után elhelyezkedett, ha nem is fogorvosként, de legalább a fogorvosi szakmában. Sajnos Amerikában nem ismernek el semmilyen USA-n kívül szerzett orvosi diplomát vagy fokozatot és egy önálló praxis vagy praktizálás csak több százezer dolláros, 3-5 éves nappali képzést jelentő befektetéssel szerzhető meg, aminek a megtérülése a mi esetünkben már nem volt reális. Köztes megoldás lett a praktikus kompromisszum; egy kétéves amerikai képzés után betölthető dentálhigiénikus állás, ami ha nem is teljesen elégíti ki, de nagyban kompenzálja a fogorvosi hivatást és szakmai elismerést.

Szerencsére a fiam középiskolája remekül bejött. A helyi 36 ezer fős iowai Állami Egyetem nagyon kedvezően befolyásolja a gimnáziumi színvonalat. Igaz, csak nagyon kemény tanulással érhető el, de egyszerűen és kényelmesen kivitelezhető az előzetes egyetemi kreditpont gyűjtés, ahova „csak át kell sétálni” a gimnáziumból az egyetemre. Így van ezzel a fiam is, aki a „gimis” matekot egy évvel ezelőtt már befejezte, és most a negyedikben már ez elsőéves egyetemi matekot gyúrja a később csak pénzért elérhető kreditpontokat előre ingyen begyűjtve.

Amerikában a dolgok vagy üzleti, vagy önkéntes alapon működnek. Az állam nagyon minimálisan van jelen (ott is ahol pedig kellene, lásd például egészségügy). A profi és egyetemi sportban kemény pénzek forognak, aminek a legjobb középiskolai sportegyesületek az előcsarnokai, de amelyek meg önkéntes alapon működnek. Itt a Mid-West-en gyakorlatilag a sport helyettesíti a kulturális és színházi rendezvényeket. Egész városok, emberek ezrei kerekednek fel a kedvenc csapatuk mezébe bújva óriási terepjáróikkal, lakóbuszaikkal vagy éppen tragacsokkal (itt Iowában az autóknek nincs műszaki vizsga előírva!), hogy elkísérjék fiaikat, lányukat, barátaikat, a kedvenc csapatukat vendégül látó stadionba, egyetemre, középiskolába és ott „Tail Gate”-ezve fesztiválazzák át a hétvégét. Ezt a jelenséget egy minden hétfőn megelevenedő EFOTT-hoz tudnám hasonlítani, mind a méret, mind a hangulat szempontjából. A fiam a helyi úszóegyesületnek és a középiskolai válogatottnak is a tagja, így szinte minden hétvégéjét részben vagy

egészben az úszó barátaival tölti. Az úszócsapat támogatói köréhez mi is szívesen és gyakran csatlakozunk, hol önkéntes időmérőként, versenyfelügyelőként, esetleg „hadtáposként”, vagy éppen csak szórakozásból és társaságvágyból, ami a baráti körünkön is látszik, hisz annak jelentős része a sporton keresztül alakult ki.

Nem mondom, hogy Iowa a legizgalmasabb állam Amerikában, de közelebbről átélve nagyon sok és kedves meglepetést és emberséget lehet találni benne, amit még számos oldalon keresztül lehetne sorolni. A közvetlen környezet mellett rengeteget utazunk tavasztól ősziig és – a helyiek szerint is – már több mindent láttunk Amerikából, mint akik egész életükben itt laknak.

Azt gondolom, az életünk következő fejezetét továbbra is a nemzetközi terepen tervezzük eltölteni, ha összejön, akkor újra egy országban összehozva a családot, hogy a gyerekek munkakezdei lépéseit közvetlenül tudjuk a tapasztalatainkkal és jelenlétünkkel segíteni, persze, ha ők is úgy akarják és persze, csak akkor, ha a „*Happy Wife - Happy Life*” továbbra is fenntartható marad...

*

Amennyiben esetleg valaki az előző oldalak végigolvasása helyett (vagy mellett) egyből a beszámoló végére ugrana tanácsokért, akkor, íme az én tippjeim egy nemzetközi pálya elkezdéséhez és bonyolításához:

- A nemzetközi vagy külföldi karrier és életpálya nem feltétlenül jobb, de mindenképpen másabb, mint a hazai.
- Azoknak ajánlom, akiket nem (csak) anyagi megfontolás, hanem a tapasztalatszerzés, a tanulás, a változatosság élvezete és a világ tágabb megismerésének igénye és élvezete hajt.
- A külföldi vagy nemzetközi karrier csak a családdal teljes összhangban képzelhető el, amit az elején, közepén és a végén is tudatosan kell tervezni és maximálisan figyelembe venni.
- Mindenki saját maga felelős a karrierjéért; nem a cége, nem a főnöke és nem a körülmények. Akár az otthoni, akár a külföldi pályamódosítás mindig Tőled kell kiinduljon - persze csak akkor, ha akarsz.