

Munkaügyi Szemle

Az emberi erőforrással foglalkozók digitális szakfolyóirata

61. évfolyam

2018 / 5. szám

FÓKUSZBAN

- 2 *Árva László*: A globalizáció felemelkedése és valószínűsíthető bukása mögött álló okok

ELEMZÉSEK, VÉLEMÉNYEK

- 6 *Pongrácz Ferenc*: Növekedés, munkaerő, foglalkoztatás, innováció – Fenntartható-e a gazdasági növekedés Magyarországon?
- 15 *Koncz Katalin*: A családon belüli gyermeknevelés, mint foglalkozás: a „családi karrier” újjáélesztése
- 21 *Dömötörfi Ákos – Pató Gáborné Szűcs Beáta – Kopácsi Evelin*: Globális szervezeti modellek és HR az ellátási láncban
- 32 *Yousef Katul*: Multinacionális vállalatok regionális stratégiaalkotása: a muzulmán országok esete

KRÓNIKA

- 36 *Petróczi Andrea – Varga Livia*: Speciális közfoglalkoztatás: új kísérlet a munkanélküliek aktiválására
- 45 *Borbély-Pecze Tibor Bors*: 10 éves az Európai Képesítési Keretrendszer
- 50 *Fóti Klára*: Válság és/vagy átalakulás? Avagy: hogyan tovább, (európai) jóléti államok? (recenzió)
- 53 *Munkácsy Ferenc*: Minden, amit a foglalkoztatáspolitikáról, a munkaerőpiacról tudni illik és tudni érdemes (recenzió)
- 57 *Biró Emese*: Munka és család (összefoglaló egy szakmai rendezvényről)

Főszerkesztő: Munkácsy Ferenc

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

Szakmai partnerek: Agrárgazdasági Kutató Intézet • Budapesti Corvinus Egyetem Munkagazdaságtan Központ • Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet • ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék • Károli Gáspár Református Egyetem BTK Szociológia Tanszék • Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztály • Magyar Munkajog (folyóirat) • Opus et Educatio (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.

ÁRVA LÁSZLÓ

A GLOBALIZÁCIÓ FELEMELKEDÉSE ÉS VALÓSZÍNŰSÍTHETŐ BUKÁSA MÖGÖTT ÁLLÓ OKOK

A globalizáció már több száz, mások szerint azonban akár ezer éve is zajló folyamat, és van, aki már a Római Birodalmat is egyfajta globalizációnak tekinti. De a komoly történészek és közgazdászok általában egyetértenek abban, hogy a globalizáció alapvetően csak a nagy földrajzi felfedezések óta létezik (ld. például Benichi, 2007, illetve Berger, 2003).

Az IMF, a Nemzetközi Valuta Alap szerint a globalizációnak a következő főbb aspektusai különböztethetők meg:

- a kereskedelmi tranzakciók nemzetközivé válása;
- a nemzetközi beruházások és a nemzetközi tőkeáramlás;
- nemzetközi migráció;
- a tudás és az ismeretek nemzetközivé válása. (IMF, 2000).

A gazdasági globalizációt viszonylag jól lehet mérni megfelelő viszonyszámokkal, mint például a kereskedelem és a nemzetközi tőkemozgások összes termeléshez való viszonyával, illetve a nemzetközi tőkemozgás vagy a munkaerő mobilitás számaival is. A globalizáció számait elemezve szembetűnő, hogy voltak korszakok, amelyek során a globalizáció lassabban változott csak, míg más időszakokban a globalizáció folyamatainak felgyorsulását figyelhetjük meg.

Agnus Maddison (2007) által összegyűjtött hosszú távú gazdasági idősorok alapján viszonylag jó képet kapunk arról, hogy a globalizáció folyamatai mely időszakokban voltak gyorsabbak, és mikor lassultak le inkább. A globalizáció eltérő ütemének elemzése egyébként számos közgazdász vagy szociológus munkáiban felbukkant (pl. Berger, Benichi, Maddison vagy Rodrik, hogy csak a nevesebbeket említsük). Maddison számai alapján azt látjuk, hogy a globalizáció első hulláma az 1500-1600-as években volt, amelyet egy jelentős lassulás követett, majd a „hosszú 19. század”, vagyis a Bécsi Kongresszustól az első világháborúig tartó időszak ismét a globalizáció ütemének gyorsulását eredményezte. A 1914-től egészen az 1970-es évekig tartó időszak a globalizáció újabb apályát hozta, majd az 1970-es évektől napjainkig tartó, sokak szerint gyökerelesen új jelenségeket hozó, újabb globalizációs dagály lépett fel.

A még napjainkban is ható globalizációs folyamatok tulajdonképpen alapvetően a második világháborút követően, egész pontosan a hetvenes évektől kezdtek előbb lassabban, majd egyre gyorsabb ütemben megjelenni és kibontakozni a világgazdaságban. Ugyanakkor azt is látni kell, hogy ez a globalizációs folyamat, amelynek a lényege az, hogy a nemzetközi kereskedelem, illetve a nemzetközi tőkeáramlás a nemzeti gazdaságok növekedési ütemeinél gyorsabban növekszik, nem volt előzmények nélküli, és érdekes módon, a globalizáció korábban már legalább egyszer látványosan összeomlott.

Suzanne Berger, amerikai közgazdász, a Massachusetts Institute of Technology, az MIT professzora és kutatója még 2003-ban, tehát jóval a 2008-as gazdasági válság előtt írt egy nagyon érdekes elemzést, „A mi első globalizációnk” címmel. Ebben a könyvben a szerző nem kevesebbet állított, mint hogy az első sikeres globalizációra már a 19. század során sor került, amikor Napóleon bukását, azaz 1815-öt követően a nemzetközi kereskedelem és a nemzetközi tőkeáramlás

Árva László egyetemi tanár, École Supérieure des Sciences Commerciales d'Angers (ESSCA).

hihetetlen ütemű fejlődésnek indult, és ez a globalizációs folyamat el is tartott egészen az első világháborúig. Egyébként más közgazdászok arra is felhívták a figyelmet, hogy már a 19. századi globalizációs hullám előtt is volt példa hasonló globalizációs hullámra, nevezetesen a nagy földrajzi felfedezéseket követően, a 15-18. század során, amikor az Európából kiinduló gyarmatosítás folyamata elkezdődött.

Ráadásul a 19. századi globalizáció olyan sikeresnek tűnt, hogy 1909-ben, tehát nem sokkal az első világháborút megelőzően egy angol újságíró, Norman Angell, az angol *The Economist* munkatársa, azt írta egy cikkében, hogy *„Európában a 20. században már soha többé nem lehetséges háború a nemzetgazdaságok szoros összefonódása miatt”*. Szerinte *„mindenki jóval többet veszítene egy háborús konfliktusban, mint amennyit azzal nyerni lehetne”*. Sajnos, az I. és a II. világháború során elfelejtettek szólni erről a hadviselőeknek, és aztán ennek nyomán tízmilliók pusztultak el, romba döntve Európát és Ázsia nagy részét.

Norman Angell-t azóta is gyakran felemlítik ezen téves jóslata kapcsán, itt azonban számunkra érdekesebb, hogy még egy korábban sikeresnek és visszafordíthatatlannak látszó globalizációs folyamat is képes volt hosszabb-rövidebb időre leállni, sőt, akár teljesen meg is fordulni, helyt adva az egymással vetélkedő nemzetgazdaságok küzdelmének. Az I. világháború után ugyanis éppen ez történt, a világkereskedelem és a nemzetközi tőke kivitel erősen lelassult, illetve a háborúk alatt teljesen el is lehetetlenül, és csak az ötvenes évek végére lendült fel a nemzetközi kereskedelem ismétlen, miközben a szorosan vett globalizáció, a maga vadonatúj jelenségeivel csak a hetvenes évek után indult el.

Nagyon valószínű tehát a tapasztalatok alapján, hogy hosszabb távon a globalizáció nem egy „megállíthatatlanul egy irányban haladó” folyamat, hanem a globalizációra inkább az jellemző, hogy „hullámokban támad”, azaz a globalizáció apályát rendszerint a globalizációs folyamatok dagálya, azaz felgyorsulása követi. Aztán ez a globalizáció dagály pár évtized múltán feltehetően eljut odáig, hogy az ellenkező, a globalizáció ellen ható hatások erősödnek fel. Sajnos, a tapasztalatok szerint a globalizáció „apálya” eddig még mindig együtt járt jelentős fegyveres konfliktusokkal is, erre az egyik legjobb példa a 20. században az első és a második világháború vagy a 15-16. századi globalizációs hullámot követő nagy európai háborúk¹.

Egyébként több jel mutat arra, hogy éppen egy globalizációs apály előtt állunk manapság mi is, és csak remélhetjük, hogy a 21. századi globalizációs apály nem fog olyan szörnyű pusztításokkal járni, mint amilyeneket a 20. századi világháborúk hoztak két globalizációs dagály között. További új fejlemény, hogy míg a 15-16. századi, illetve a 19. századi globalizációs folyamatok során igen jelentős embertömegek mozgására, azaz nemzetközi migrációra is sor került, addig a 20. századi globalizáció első évtizedei során a nemzetközi migráció jóval kisebb jelentőségű volt, de napjainkra ez a migráció is jelentősen felgyorsulni látszik. A migráció és az azt követő „civilizációk összecsapása” viszont láthatóan tovább erősíti a globalizáció elutasítását, és ez ma már nem csak néhány „szélsőségesen populistá európai kispárt”, hanem az Egyesült Államok elnöke által megfogalmazott álláspont is.

Mi lesz tehát a globalizációval? Erre vonatkozóan határozott véleményt nagyon nehéz még ma megfogalmazni, de az igen valószínű, hogy bár kétségtelen tény, hogy a világgazdaság irányultságát nem lehet egyik pillanatról a másikra radikálisan megváltoztatni, mégis nagyon valószínű, hogy a 20. század második felében elindult (liberális) globalizáció újragondolására és újragom-

¹ Éppen ezért szkeptikusan lehet csak azokra a globalizáció ellenes véleményekre tekinteni, amelyek a globalizáció leállítását várják. A tapasztalatok szerint a globalizációt ritkán szokták csendes és békés korszakok felváltani, hanem sokkal gyakoribbak a súlyos háborúk.

bolására kerül rövidesen sor. Ez az újragombolás már csak azért is valószínű, mert a globalizáció – korábbi ígéreteivel szemben -- a 20. század végén, illetve a 21. század elején végül is nem hozott a korábbi éveknél jelentősen gyorsabb gazdasági fejlődést. Sőt, éppen ellenkezőleg, 1990 óta lassulni látszik a gazdasági növekedés világszerte, miközben a vagyoni és jövedelmi egyenlőtlenségek egyre gyorsabban nőnek. Ez a helyzet nyilván nem tartható fenn sokáig, és ezért várható, hogy a globalizáció folyamata jelentősen le fog lassulni a következő időkben. A 20. századra jellemző vérfürdők elkerülését pedig csak remélni tudjuk.

Napjaink globalizációs folyamatai nyomán az egyenlőtlenségek a korábbi évekhez képest jelentősen megnövekedtek. Ennek következtében vált Thomas Piketty francia közgazdász hihetetlenül népszerűvé napjainkban, és nem véletlen, hogy Piketty a kutatásainak homlokterében a növekvő egyenlőtlenségek állnak.

További gond napjaink globalizációjával az, hogy a sajátos vállalatszerkezet miatt a szegényebb, olcsóbérű országokat a gazdagabb, magasabb bérű országokból érkező nemzetközi vállalatok sajátos módon kizsákmányolják. Ennek a kizsákmányolásnak alapvetően az az alapja, hogy a nagy nemzetközi vállalatok az elmaradott, olcsó munkabérű országokban gyártatják az alacsony hozzáadott értékű termékeket, majd azokat a gazdag országokban drágán értékesítik. Ennek nyomán sikerül olcsón vásárolni és drágán eladni: a nagy nemzetközi vállalatok ezért olyan mértékben képesek profitot termelni, amire korábban semmilyen más gazdasági szervezet nem volt képes. Egyetlen módon képesek ebből a zsákutcából a szegény országok kimászni: a munkaerő képzésével, valamint a hozzájuk betelepülő összeszerelő üzemek termelési titkaink kifürkészése és a termékek engedély nélküli lemásolása révén. Ezt eddig úgy látszik, csak Kínának sikerült maradéktalanul megvalósítania úgy, hogy gátlástalanul lemásoltak szinte mindent, amihez csak hozzá jutottak.

A 2008-2012-es nagy gazdasági válság során egyre inkább felerősödtek az antiglobalista nézetek, ami nagymértékben tükröződött nem csak a közgazdaságtanban, hanem a politikai mozgalmakon belül is. A közgazdaságtanban belül Stiglitz, Krugman, Naomi Klein, illetve Magyarországon Artner Annamária, illetve Csath Magdolna említhető a fontosabb antiglobalista szerzők közt. Bár e szerzőknek nagyon sok tekintetben igazuk van a globalizáció visszásságait és az okozott károkat illetően, mégis úgy látszik, hogy nem igazán ezek az antiglobalista szakmai vagy politikai nézetek fogják megváltoztatni a globalizáció mai arcát.

Az antiglobalista mozgalmak, illetve a globalizációval szembeni politikai ellenállás látnivalóan nem eredményezték a globalizáció tényleges és érezhető válságát. A 2008-2012 közti gazdasági válságot követően nem nagyon láthatjuk a jeleit sem a külkereskedelem (World Bank Statistics, 2001-2017, illetve WTO Trade Statistics, 2017), sem a külföldi közvetlen tőke beruházások (UN: World Investment Reports, 1993-2017) szignifikáns és tartósan ígérkező lelassulásának. Valószínű, hogy a „kutya ugat, a karaván halad” effektussal állunk szemben, ahol a globalizáció-ellenes erők egyszerűen nem voltak képesek olyan jelentősekké válni, hogy akárcsak fékezni tudnák a folyamatokat. Sőt, Európában a globalizációval szembeni politikai ellenállás is gyengülni látszik 2018 során: a Brexitet már az angolok jelentős része szeretné visszacsinálni, és Németországban vagy Franciaországban sem a globalizáció-ellenes erők erősödtek meg a 2017-es választásokon. Az EU-n belül, a globalizációval elégedetlen Visegrád 4 országok mellett 2008 tavaszág szinte csak kizárólag Ausztriában lehetett egy mérsékelt globalizáció-ellenes politikai erőtér – erősen viszonylagos -- választási győzelmét érzékelni.

Ugyanakkor talán a globalizáció mégiscsak le fog lassulni, vagy akár talán le is állhat, ha nem is a politikai ellenállás, hanem a gazdasági fejlemények, nevezetesen a robotizáció miatt. Az eddigi során elsősorban a robotizáció és a foglalkoztatás közti kapcsolatot vizsgálták. Sajnos azonban arra nézve sincs egybehangzó vélemény, hogy a robotizáció összességében milyen hatást fog

gyakorolni a munkaerőpiacra, és bár a közgazdászok nagy része szerint a robotizálás összességében csökkenteni fogja a foglalkoztatást, és ezen keresztül az állami bevételeket is, arra vonatkozóan azonban már nincs egyetértés, hogy az egyes országokban pontosan milyen mértékű lesz majd a munkaerő-kereslet alakulása. Van, aki szerint katasztrofális munkaerő-kereslet csökkenés fog bekövetkezni, mások szerint éppen ellenkezőleg, a robotizálás nyomán még növekedhet is a foglalkoztatás. Ezt a vitát azonban csak a jövő fogja eldönteni.

Ugyanakkor azonban a robotizálás és a munkahelymegszűnés mellett van egy feltehetően sokkal fontosabb hatás, nevezetesen a robotizálás és a globalizáció közti kapcsolat. Itt az a fő kérdés, hogy minek szervezzék ki a termelést egy távoli, olcsóbérű országba, ha ugyanazt a munkát olcsóbban és jobban el lehet végeztetni a piacokhoz közel lévő telephelyeken robotokkal is. Sőt, a robotok (különösen az egyre inkább elterjedő önjavító robotok) csak egyszeri beruházási kiadást jelentenek, még karbantartásra és folyamatos beállításokra sincs szükség. Az egyszeri beruházási költségek pedig rendszerint leírhatók a társasági adóból, míg munkaerő alkalmazása folyamatos bérkiadásokat igényel, amelyre ráadásul folyamatosan kormányzati terhek, mint például társadalombiztosítási elvonások és személyi jövedelemadó, terhelődnek. Mindebből az következhet, hogy a robotizáció nyomán egyes országokból, ahova korábban az olcsó bérek miatt nagy volumenben érkezett külföldi tőke, ez a tőkebeáramlás le fog állni, és a globalizáció ily módon lelassulhat.

A jövőt természetesen csak akkor fogjuk (utólag) megérteni, amint azt már megértük. Addig csak találgathatunk.

Irodalomjegyzék:

Artner Annamária (2003): Globalizációkritika a világban – Az „antiglobalizációs” mozgalmak céljai és tevékenysége. in: Magyar Tudományos Akadémia Világgazdasági Kutatóintézet – Műhelytanulmányok 54. szám.

Benichi, Régis (2007): Histoire de la mondialisation. Vuibert, Paris.

Berger, Suzanne (2003): Notre première mondialisation: Leçons d'un échec oublié. Seuil, Paris.

Csath Magdolna (2001): Kiút a globalizációs zsákutcából, Kairos, Budapest.

Csath Magdolna (2008): Globalizációs végjáték. Libri, Budapest.

IMF (2000): Globalization: Threat or Opportunity? International Monetary Fund, 12 April.

Klára Katona – László Árva – András Schlett (2013): Stages of globalisation. Kaligram, Prague.

Rodrik, Dani (1997): Has Globalization Gone Too Far?, Institute for International Economics, Washington, DC.

PONGRÁCZ FERENC

NÖVEKEDÉS, MUNKAERŐ, FOGLALKOZTATÁS, INNOVÁCIÓ – FENNTARTHATÓ-E A GAZDASÁGI NÖVEKEDÉS MAGYARORSZÁGON?

2017 júniusában a magyar delegáció tagjaként ott lehettem a Mexikóvárosban megrendezett Közgazdász Világkongresszuson, ahol a Magyar Közgazdasági Társaság – Növekedés és fenntarthatóság Kelet–Közép-Európában címmel – önálló szekcióval vett részt. Az ott elhangzott előadásokat a Társaság kétfordulós tanulmány pályázaton választotta ki, és az azok alapján készült tanulmányok a Közgazdasági Szemle 2017 nyári számában is megjelentek. A Nick Gábor szerzőtársammal közösen jegyzett írásunk címe: *Innováció – a fenntartható növekedés kulcsa Magyarországon*. (Pongrácz-Nick, 2017)

Tanulmányunk fő üzenete, hogy a magyar gazdaság fejlődési pályája napjainkra egy inflexiós ponthoz közelít. Eddig a növekedés nagymértékben olyan exportorientált nemzetközi vállalatok teljesítményére épült, amelyek elsősorban a rendelkezésre álló magas ár-érték arányt kínáló munkaerőre alapoznak. Mára Magyarország munkanélküliségi rátája az egyik legalacsonyabb szintre süllyedt Európában, miközben a foglalkoztatási ráta, amely a második legalacsonyabb volt az Európai Unióban, elérte az EU átlagát. Kimerültni látszik az a korábban sok szempontból sikeres modell, amely a gazdasági növekedést a foglalkoztatás bővítésére építette. A gazdaság fejlődésére a demográfia mellett nagy hatást gyakorol az a jelenleg is zajló technológiai forradalom is, amelynek fő hajtóereje a szoftverek és a mély iparági szaktudás ötvözése révén megvalósuló innováció. A hagyományos iparágak és üzleti modellek várhatóan jelentősen átalakulnak, és az értékteremtés kulcsa egyre nagyobb mértékben az innováció lesz. A tanulmány megírása óta eltelt egy év, de az akkor felvetett kérdések mára aktuálisabbak.

Minden az embereken múlik: munka, tőke, vállalkozó szellem, innováció

Solow (1956) jól ismert modellje szerint a GDP-növekedést három alapvető termelési tényező határozza meg: a munkaerő (L), a tőke (K), valamint a tudás/innováció/vállalkozó szellem/technológiai fejlődés (A), amely az előző két tényező hatékonyságát befolyásolja. A Solow-modellt szem előtt tartva arra a következtetésre jutunk, hogy ha a munkaerő mennyiségi szempontból korlátosan áll rendelkezésre, akkor az egyébként várhatóan inkább szigorodó tőkepiaci környezetben még nagyobb hangsúlyt kell fordítanunk az ország tőkevonzó, illetve megtartó képességének fejlesztésére és ezzel szoros összefüggésben a rendelkezésre álló munkaerő minőségi paramétereinek fejlesztésére. Szintén jól látható, hogy a gazdasági növekedés jelenlegi szintjének fenntartása nem képzelhető el az innovációs és a vállalkozási képességeink intenzív javítása nélkül.

A foglalkoztatás növekedése a közeljövőben demográfiai korlátokba ütközik

A magyarországi a foglalkoztatottsági arányok évtizedekig az egyik legalacsonyabb értékeket mutatták Európában. 2010-ben a KSH adatai alapján a foglalkoztatottak száma nem egészen 3,8 millió fő volt, a 15-64 éves korosztály foglalkoztatási rátája pedig 55,4 százalékot tett ki, ami

Pongrácz Ferenc üzletfejlesztési igazgató, IBM Magyarország, PhD hallgató, Széchenyi István Egyetem.

akkor az Európai Unión belül a legrosszabb érték volt, és 8,6 százalékponttal maradt el az Unió átlagától. 2010-ben a 10,9 százalékos magyarországi munkanélküliségi ráta 1,6 százalékponttal magasabb volt az Európai Unió átlagánál (KSH, 2011). Nyolc évvel később a KSH 2018. március 28-án közzétett gyorsjelentése szerint a vizsgált időszakban a foglalkoztatottak létszáma közel 4,5 millió fő volt. (Ezen belül a közfoglalkoztatottak száma 165 ezer főt, míg a külföldi telephelyen dolgozók száma 94 ezer főt tett ki). A gyorsjelentés szerint a 15–64 éves népességet tekintve a foglalkoztatási ráta 68,7%-ra emelkedett, míg a 20–64 éves korcsoport esetében – amely az Európa 2020 stratégiában meghatározott foglalkoztatási célok alakulásának megfigyelési köre – a foglalkoztatási ráta érteke 73,9 százalék (az Európai Unió 2020-ra 75 százalékos célértéket határozott meg). 2018. február végére a munkanélküliek száma 178 ezer főre, a munkanélküliségi ráta pedig 3,8%-ra csökkent (KSH, 2018).

Az Eurostat 2017. márciusi jelentése szerint az akkori magyarországi 4,3 százalékos munkanélküliségi ráta a cseh, a német és a máltai után a legjobb érték az Európai Unióban. Ugyanebben az időszakban az EU 28 esetében a munkanélküliségi ráta 8 százalékos, az euróövezet átlagos munkanélküliségi rátája pedig 9,5 százalékos volt. A legmagasabb munkanélküliségi rátát, 23,5 százalékot Görögországban mérték. Az Eurostat 2017-es adatai szerint a foglalkoztatási ráta tekintetében Magyarország megelőzte Szlovákiát és Lengyelországot, ugyanakkor nem érte el Csehországot és Németországot (Eurostat, 2017).

A rekord alacsony munkanélküliségi ráta, ahogyan Bagó József a Munkaügyi Szemlében 2017-ben megjelent „Meggzúntettük-e a munkanélküliséget?” című írásában részletesen kifejti, nem jelenti automatikusan, hogy mindenki dolgozik és nem állnak rendelkezésre további munkaerő-tartalékok, ugyanakkor arra mindenképpen utal, hogy ezek a tartalékok nem kifogyhatatlanok (Bagó, 2017). A Magyar Nemzeti Bank 201. márciusi Inflációs jelentésének 37-39. oldalán közöl egy elemzést a rendelkezésre álló kihasználatlan munkaerő kapacitásokról a piaci alapú foglalkoztatás szempontjából, ahol számba veszik a munkanélkülieken túl a munkaerőpiachoz szorosabban kötődő inaktívakat és az alulfoglalkoztatottakat is, csakúgy, mint közfoglalkoztatottakat és a külföldi telephelyen dolgozókat. Az elemzés szerint a felsorolt csoportok együttes létszáma, mintegy 700 ezer fő, amelynek az MNB szakértői szerint mintegy 20%-a vonható be rövid távon a piaci foglalkoztatásba (MNB, 2017).

A foglalkoztatottak számának további növekedését nem csupán a jelenleg potenciálisan rendelkezésre álló munkaerő mennyisége korlátozza, hanem annak a közeljövőben demográfiai okból várható csökkenése is. Magyarország lakossága 1981 óta csökken. Az akkori 11 milliőról mára 10 millió alá süllyedt a népességszám, és ez a trend a KSH előrejelzései (Németh-Obádovics, 2013) alapján belátható időtávon várhatóan folytatódni is fog. Az előrejelzés alapváltozata 2060-ban 7,9 millió fős, az alacsony változat 6,7 milliós, míg a magas változat 8,7 milliós lakossággal számol.

A gazdaságilag aktív (20 és 64 év közötti) népesség teljes populációhoz viszonyított arányát vizsgálva további negatív trendek figyelhetők meg. A javuló, de továbbra is alacsony termékenységi ráta és a folyamatosan emelkedő várható élettartam következtében a 65 év feletti lakosság arányának növekedése várható, miközben a gazdaságilag aktív 20–64 éves korcsoport létszáma radikálisan csökken. A 2015-ben mért 6 millió feletti értékről 2060-ra 4 millió alá csökken a munkaképes korúak száma, miközben a 65 év feletti lakosság a jelenleg 2 millió alattihoz képest két évtizeden belül 2,6 millióra bővül (Németh-Obádovics, 2013). Mindez egyrészt azt jelenti, hogy még a nyugdíjkorhatár és az egészségben töltött életevek átlagos számának emelkedését figyelembe véve is már nagyon rövidtávon számolni kell azzal, hogy a foglalkoztatási tartalékok kimerülnek és a munkaképes korú népesség belátható időn belül csökkenni fog, másrészt pedig

a folyamatosan csökkenő aktív népességnek kell eltartania az arányaiban egyre jelentősebb idős inaktív honfitársainkat. (Pongrácz-Nick, 2017)

A Portfolio 2018. március 20-án megjelent cikkének összefoglalója szerint *„Az elmúlt években nem volt nagyobb sikeresztori a magyar gazdaságban, mint a foglalkoztatás rekordszintre emelkedése és a munkanélküliség dinamikus csökkenése. Hosszú ideje már egyértelműen az elsődleges munkaerőpiac a húzóerő, és olyannyira sokan találtak állást, hogy kezdünk kifogyni a munkászekéből.”* A Portfolio számításai szerint még hadra lehet fogni néhány százezer embert – amit a nyugdíjkorhatár emelése is segít a következő években –, de a csökkenő népesség miatt hamarosan *„egy áttörhetetlen falba ütközünk”*. A Portfolio által közreadott számítások szerint a foglalkoztatás 2022 és 2025 között tetőzhet Magyarországon (Portfolio.hu, 2018)

A Magyar Nemzeti Bank 2018. márciusi inflációs jelentésében közzétett előrejelzése alapján a munkaerő kínálat bővülése még ennél is korábban, már 2020-ban leállhat a már többször említett demográfiai korlátok miatt (Magyar Nemzeti Bank, 2018).

Meddig maradhatunk bajnokok? Beruházások és munkahelyek

Az IBM Plant Location International (PLI) az IBM egyik kutatóintézete, amely a vállalatok telephely-kiválasztásával, illetve gazdaságfejlesztési stratégiákkal kapcsolatban nyújt szolgáltatásokat világszerte. A kutatóintézet felépített egy Global Location Trends elnevezésű adatbázist, amelyben a világ összes nyilvánosságra hozott zöldmezős, illetve kapacitásbővítő, külföldi tőkebefektetéssel létrehozott beruházási projektjét nyilvántartják. Ez az adatbázis képezi többek között az évente kiadott Global Location Trends tanulmány alapját (Spee-Denick, 2016, 2017). A tanulmányban közölt egyik legfontosabb mutató a külföldi befektetéssel létrehozott új munkahelyek száma. Magyarország ebből a szempontból a globális élmzőnyhöz tartozik. Viszonylag alacsony lakosságszáma ellenére az összes vizsgált ország között 2016-ban közel 20 ezer új munkahellyel globálisan a 15. helyen álltunk a külföldi befektetéssel létesített munkahelyek számát tekintve és az elmúlt években is hasonlóan jó eredményeket mutattunk fel.

A magyar teljesítmény még inkább figyelemre méltó, ha az egymillió lakosra jutó külföldi befektetéssel létrejött munkahelyek számát tekintjük: 2016-ban globálisan a 9., 2015-ben az 5. helyen álltunk, míg a 2010 és 2014 közötti időszakban a hetedikiek voltunk ebben a rangsorban (Spee-Denick, 2016, 2017).

Más ismert nemzetközi összehasonlító elemzések alapján is kifejezetten a világ élmzőnyébe tartozik Magyarország a működőtőke befektetések szempontjából: A neves amerikai Site Selection Magazine (Jones-Kelley, 2018) évente megjelenteti a Conway Analytics elemzőcég által készített befektetési rangsort, amely az olyan, mind hazai, mind nemzetközi háttérű vállalati beruházásokat dolgozza fel, amelyek hozzájárulnak a fogadó ország jólétéhez és megfelelnek az alábbi kritériumoknak:

- legalább egymillió dolláros volumen,
- legalább 20 új munkahelyet eredményeznek
- legalább 1900 négyzetméternyi új területet foglalnak el.

A tanulmány ezen túlmenően több vezető versenyképességi rangsort is figyelembe vesz. Mindezek alapján a jelentés a több szempontból is a nemzetközi élmzőnyben tartja számon Magyarországot. A fenti kritériumok alapján a beruházási projektek számát tekintve Magyarországon a világ összes országa közül 2017-ben a 8. legtöbb projektet regisztrált és a kelet-európai és közép-ázsiai régióban a felmérés eredményei alapján a vizsgált időszakban Magyarország a legvonzóbb befektetési célország.

A korábban idézett IBM tanulmány a létrejött munkahelyek mennyisége mellett azt is vizsgálja, hogy mekkora a beruházási projektek átlagos értéke. Ebből a szempontból 2016-ban Magyarország - Írország, Dánia, Szingapúr és Hollandia után - a világon az ötödik legmagasabb értéket tudta felmutatni, ami arra utal, hogy van rá remény, hogy egyre tőkeintenzívebb beruházások érkeznek hozzánk (Spee-Denick, 2016, 2017). Az amerikai Conway működtetőke-befektetési tanácsadó vállalat részletesen ismertetett tanulmánya szerint pedig Magyarország a vizsgált szegmensben a kelet-európai és közép-ázsiai régióban 2017-ben az első helyen áll az egy lakosra vetített beruházások értékét tekintve (Jones-Kelley, 2018).

Összefoglalásként elmondható, hogy az évtizedes munkaerő-kínálat bővülési trendet az ismertett előrejelzések alapján 2-7 éven belül tartósan munkaerő-kínálat szűkülési trend fogja követni. Jelenleg Magyarország nemzetközi összehasonlításban is vonzó befektetési célpont, ugyanakkor amennyiben fenntartható gazdasági növekedést, sőt a legfejlettebb gazdaságokhoz viszonyítva gazdasági felzárkózást célunk meg, akkor tovább kell növelni az ország tőkevonzó képességét, amelynek fontos eleme a munkaerő minősége és a potenciális befektetéseket fogadni képes vállalkozások versenyképessége. Bizonyos jelek arra mutatnak, hogy elindult egy alkalmazkodási folyamat, amelynek eredményeként egyre magasabb hozzáadott értékű munkahelyeket eredményező beruházásokat is képesek lehetünk az országba vonzani.

Nekünk is szép lesz az új világ?

A napjainkban tapasztalható rendkívül felgyorsult globális gazdasági, társadalmi és környezeti változások nagy része véleményem szerint két kulcsfontosságú hajtóerőre vezethető vissza: az infokommunikációs technológiák forradalmára és a népesedési folyamatokra.

A Föld 2010-ben 7 milliárdos népessége 2060-ra várhatóan túllépi a 10 milliárdot, majd 2100 körül a 11 milliárdot. A jövőbeni növekedés 80%-a Afrikában várható. Az ENSZ Department of Economic and Social Affairs, Population Division 2015-ös előrejelzése szerint mindeközben Európa 2010-ben mért 735 milliós népessége 2100-ra 650 millióra fog csökkenni. Arányait tekintve a Föld népessége 1950 és 2010 között az előttünk álló növekedéshez képest még nagyobb mértékben bővült: 2,5 milliárdtól 7 milliárdra. Ehhez a korábbi növekedéshez Ázsia járult hozzá döntő mértékben, 3 milliárd fővel. (ENSZ, 2015).

Az infokommunikációs technológiai robbanás egy korábbi hullámát a múlt század utolsó két évtizedében a személyi számítógépek indítottak el, amit az internet gyors elterjedése követett. Mindez a világkereskedelem liberalizációjával és a globális logisztikai hálózatok megerősödésével egyidőben következett be. Az említett változások nagyban hozzájárultak a világgazdaság ma ismert működési modelljének kialakulásához, amelynek egyik legfontosabb ismérve, hogy a transznacionális vállalatok – modern technológiákat alkalmazva – kihasználják a munkaerő árának globális különbségeit. A globalizáció összességében a jövedelmek növekedését eredményezte, de ez a többlet nem egyenletesen oszlik el. A változások győztesei a világ leggazdagabbjainak nagyon szűk rétege és a feltörekvő ázsiai középosztály. Mindeközben a fejlett nyugati országok középosztálya és alacsonyabb státusú társadalmi rétegei, illetve a világ legszegényebbjai (főleg az afrikai kontinensen) gyakorlatilag nem érzékelték jövedelememelkedést, így relatív pozíciójuk romlott. Lakner-Milanovic (2015) szerint a leggyorsabban emelkedő jövedelemmel rendelkező csoportok 90 százaléka Ázsiában él. Rajtuk kívül a világ népességének legmagasabb jövedelmű egy százaléka volt a globalizáció elmúlt húsz évének nyertese a jövedelmek elemzésének tükrében.

A demográfiai trendek alakulása és a jövedelmek egyenlőtlen eloszlása legalább részben magyarázatot ad arra, miért erősödnek egyes fejlett országban a protekcionista nézetek, és miért ala-

kult ki migrációs nyomás az alacsony jövedelmű, gyorsan növekvő népességű területekről Európa irányába.

A változások hatására Európa átalakul. Nyugat-európai vállalatok Kelet-Európába és Ázsiába telepítenek munkahelyeket, miközben a bevándorolt népesség aránya, különösen a nagyvárosokban, gyors növekedést mutat. Az Európai Unió közép- és kelet-európai tagállamaiban tíz- és százezerrel jöttek létre új munkahelyek – leginkább nyugat-európai és egyesült államokbeli székhelyű befektetők döntéseinek köszönhetően. Mivel ezen „új” tagországok lakossága csökken, korosodik, és kormányaik - jelentős társadalmi támogatás mellett - jellemzően elutasítják a migrációt mint a munkaerő állomány pótlásának elsődleges eszközét, az egyetlen út a gazdasági növekedés és stabilitás fenntartására a magasabb hozzáadott értékű gazdasági tevékenységek arányának folyamatos növelése és – ennek megalapozása érdekében – az innovációs képességek fejlesztése.” (Pongrácz-Nick, 2017)

A infókommunikációra épülő technológiai forradalom eközben gyorsuló ütemben folytatódik. Az alaptermotechnológiák sok évtizede töretlen exponenciális fejlődése (számítási kapacitás, adattárolási kapacitás, adatátviteli sávszélesség) a belátható időben várhatóan folytatódik. A technológiai fejlődéssel párhuzamosan olyan új típusú menedzsment és innovációs elméletek és módszerek terjedtek el, mint a magyarra kicsit félrevezető módon gyakran romboló innovációnak fordított „disruptive innovation” koncepció, amely a neves közgazdász Clayton M. Christensen nevéhez fűződik és arra a jelenségre utal, hogy az innováció segítségével egy adott piacra belépő szereplők új piacokat és értékláncoakat teremtenek és ezek gyakran átveszik a korábbi vezető vállalatok helyét. Elterjedt az úgynevezett Lean Startup koncepció, az agilis projektmenedzsment módszerek és az ügyfélélményt a termék és szolgáltatásfejlesztési folyamat központjába állító Dizájn Gondolkodás (Design Thinking).

Az úgynevezett nyílt innováción alapuló innovációs ökoszisztémák szerepe és jelentősége is látványosan nő. Marc Andreessen a Wall Street Journalban megjelent híres cikkének szellemében sokan úgy gondolják, hogy a szoftverek és velük együtt a szilikon völgyi technológiai óriások és startup-ok megesszik a világot (Andreessen, 2011). Ha a legnagyobb, jellemzően kaliforniai technológiai cégek részvényárfolyamait nézzük, jogosan mondhatjuk, hogy Andreessennek igaza volt, ugyanakkor sokak szerint a hagyományos iparágakat uraló „régik” szereplőket nem minden esetben fogják leszorítani a pályáról az említett feltörekvő új játékosok. A sikeres „hagyományos” közép- és nagyvállalatok is komoly digitális transzformációs programokat hajtanak létre és átveszik a modern innovációs módszertanokat. A témával kapcsolatban egy érdekes tanulmány tett közzé az IBM „A bennfentesek visszavágnak” (Incumbents Strike Back) címmel, utalva arra, hogy a hagyományos iparágak vezető vállalatai hogyan néznek szembe a korábban részletezett piaci kihívásokkal (IBM, 2018a).

Az Egyesült Államok korábban egyértelmű technológiai előnye relativizálódik és egyre több technológiai területen Kína napról napra potensebb kihívóként jelenik meg a kutatás-fejlesztésben is. A hangulat érzékeltetésére jó példa az amerikai Forbes magazin egy 2018. február 7-én megjelent cikke, amely egyenesen technológiai háborúról beszél a két nagyhatalom között, külön kiemelve a mesterséges intelligencia fejlesztések frontján kialakuló rivalizálást (Bey, 2018).

A globális versenyben Európa is keresi a helyét. Az EU tudományos, kutatási és innovációs teljesítményét összefoglaló, 2018-as keltezésű jelentés szerint, miközben Európa vezető helyet foglal el az akadémiai tudományos területeken, az Unió innovációs teljesítménye mélyen elmarad az elvárthoz képest. Az EU a GDP körülbelül 2%-át költi kutatás-fejlesztésre. Ez az arány az USA esetében 2,8%, Japánban 3,3% még Dél-Koreában 4,2%. A GDP arányos kutatás, fejlesztés és innovációs kiadások tekintetében a nemrégiben elért 2,1%-os értékkel már Kína is megelőzte

Európát. Az Unióban elérhető kockázati tőkeforrások csupán az ötödét teszik ki az Egyesült Államokban rendelkezésre álló állománynak. Miközben Európában sok izgalmas innovációs ötlet születik, a kontinens lemaradt a digitális platformok fejlesztésében és azok sikeres piacra vitelében, miközben az Egyesült Államokkal ellentétben nem sikerült olyan vállalkozásokat kinevelnie, amelyek teljes iparágakat alakítottak át globális méretekben (European Commission, 2018).

A digitális transzformáció korában az egyes országok versenyképességét befolyásoló tényezőket elemzi részletesen az OECD a tagországok tudományos, technológiai és ipari teljesítményét mérő indikátorokat összegző tanulmánya OECD (2017). A vezetői összefoglaló kiemeli, hogy a tudományos és technológiai fejlődés motorját továbbra is az olyan infokommunikációs technológiák adják, mint például a mobil technológiák, az úgynevezett felhőalapú adattárolás és feldolgozás (Cloud Computing), a dolgok internete (Internet of Things - IoT), a mesterséges intelligencia (Artificial Intelligence - AI) vagy az igen nagyméretű, gyakran strukturálatlan adatforrások elemzése (Big Data Analytics).

Miközben a digitális átalakulás gyorsuló mértékben jelenik meg az élet minden területén, a kutatás és az új technológiák bevezetése jelentős területi koncentrációt mutat. 2012 és 2015 között például minden évben Kína, Korea, Japán és az USA hozta létre az adott éve legjelentősebb infokommunikációs technológiai újításának 70-100%-át. Csak 2015-ben 18.000 a mesterséges intelligencia fejlesztésekkel kapcsolatos szabadalmat jegyeztek be és ezeknek a szabadalmaknak a 62%-át az USA, Japán és Dél-Korea regisztrálta. Az Egyesült Államokban és Kanadában az 50 kutatási szempontból legeredményesebb vállalkozás felelős az üzleti innovációs teljesítmény 40%-áért, míg ez az arány 55% Németországban és Japánban. A világ 2000 kutatás, fejlesztés innovációt végző vállalkozása csupán három országban, az Egyesült Államokban, Kínában és Japánban koncentrálódik és ezek közül a világ vezető 200 vállalkozásánál jelenik meg a kutatási költségvetés 70%-a.

A fentieket jól példázza, hogy az Egyesült Államokban 25 éve minden évben az IBM regisztrálta a legtöbb szabadalmat. A vállalat bejegyzett szabadalmainak száma csak 2017-ben 9043 volt (IBM, 2018b).

Az OECD tanulmány kiemeli, hogy miközben a digitális gazdaság megköveteli a „digitális írástudás” magas szintjét, ugyanakkor ez önmagában nem elégséges az újfajta gazdaságban. A magasabb hozzáadott értékű munkahelyek magasabb kognitív készségeket várnak el munkavállalóktól (szövegértés, számolási készség, problémamegoldás), ugyanakkor az olyan szociális képességekkel kapcsolatos elvárások is nőnek, mint a kommunikáció és a kreativitás.

A több mint 200 oldalas OECD elemzés más forrásokkal, például az Eurostat munkaerő-piaci és gazdasági statisztikáival kiegészítve lehetőséget nyújt arra, hogy több tucat dimenzió alapján összehasonlítsuk Magyarország helyzetét a világ és Európa vezető gazdaságaival. Ez a kép meglehetősen színes. Ahogy mondani szokás teljesítményünk a legtöbb területen megfelel a gazdasági fejlettségünknek. Bizonyos területeken kifejezetten jól állunk. Ilyen az infokommunikációs szektor aránya a teljes GDP-hez viszonyítva: ebből a szempontból az egyik legjobb értéket tudjuk felmutatni Európában. Nagyon sokat kell fejlődünk ugyanakkor például a népesség nyelvtudása szempontjából, ami az egyik leggyengébb az Európai Unión belül. (OECD, 2017, Eurostat, 2015)

Nem várhatunk mindent a felnövekvő nemzedékektől

Amikor a munkaerő mennyiségéről és minőségéről beszélünk, gyakran hajlamosak vagyunk a munkaerőpiacra belépő nemzedékre koncentrálni. Ez természetesen fontos feladat, de ha kicsit utánaszámolunk a dolognak, könnyen beláthatjuk, hogy önmagában nem elég a kihívások megválaszolásához.

Először nézzük meg a munkaerőpiac kínálati oldalát! A jelenlegi szabályozás szerint alapesetben az 1954-ben született korosztály 2018-ban 64 évesen éri el a nyugdíjkorhatárt. (Természetesen vannak, akik különböző kedvezményekkel élve korábban, s vannak, akik pedig később vonulnak nyugdíjba. A nyugdíjkorhatár 65 évre emelése a következő években szintén árnyalja a képet). Nagyon leegyszerűsítve azt mondhatjuk a KSH (2018) adatai alapján, hogy a 2018-ban potenciálisan nyugdíjba vonuló 1954-ben született népesség létszáma körülbelül 159 ezer fő, miközben a munkapiacra belépő 1993-1997 között született generációk létszáma 103 ezer és 122 ezer között mozog. A későbbi generációk létszáma pedig még ennél is alacsonyabb: a 2008 után született nemzedékek létszáma egy alkalommal sem érte el a 100 ezer főt. Mindebből jól látszik, hogy alapértelmezésben, ha csak a munkaerőpiacra belépőket és az onnan a nyugdíjkorhatár elérésével potenciálisan kilépőket vesszük számba, akkor a munkaerő kínálat folyamatos szűkülése várható. Természetesen ezt a képet rengeteg tényező árnyalja, mint például:

- a kilépő korosztályok ténylegesen mikor lépnek ki a munkaerőpiacról (teljes, vagy részmunkaidős foglalkoztatás a nyugdíjkorhatár felett, vagy éppen fordítva, nyugdíjkorhatár előtti nyugdíjba vonulás),
- a potenciálisan munkaerőpiacra belépő korosztályok aktivitási rátája,
- a foglalkoztatási statisztika módszertanától függetlenül az sem mindegy, hogy a fel-növekvő korosztályok a hazai, avagy a nemzetközi munkaerő-kínálatot bővítik.

Jól látszik, hogy a gazdaságilag aktív, 2017-ben körülbelül 4,6 milliós népességhez viszonyítva az évente potenciálisan újonnan belépő 100 ezer alatti fiatal viszonylag alacsony részarányt képvisel, így a jelenleg is aktív populáción belüli változások hatása ehhez képest, különösen rövid távon nagyobb figyelmet érdemel. Elsősorban mennyiségi szempontokat figyelembe véve néhány fontos szempont:

- a ki és bevándorlás egyenlege,
- az aktivitási ráta változása,
- a külföldön dolgozók száma,
- a közmunkások száma.

A korábbiakban hosszasan elemeztük, hogy a demográfiai korlátok miatt növelni kell a gazdaság tőkeintenzitását, a vállalkozások versenyképességét és nem utolsósorban a gazdaság innovációs képességeit. Mindezt olyan környezetben kell elérnünk, ahol rendkívül erős a nemzetközi versenyben az Európai Unió is erősen küzd, hogy tartsa relatív pozícióját.

Nem nehéz belátni, hogy a beruházások tőkeintenzitása, a vállalkozások versenyképessége és különösen azok innovációs képessége erősen kapcsolódik a vállalkozók és a munkavállalók készségeihez, képességeihez és képzettségéhez. Ezen minőségi mutatók tekintetében is igaz, hogy nem elég a munkaerőpiacra belépő nemzedékre koncentrálni. A fenti számok jól mutatják, hogy még abban az ideális esetben is, ha az újonnan munkába álló nemzedék minden mutató (pl. iskolázottság, nyelvtudás, vállalkozási ismeretek, csoportmunka, analitikus és szociális készségek stb.) szempontjából a világ élvonalához tartozna, és a legjobbak közülük mindannyian Magyarországon állnának munkába, akkor is a 4,6 milliós gazdaságilag aktív népességhez viszonyított évente maximálisan 100 ezer körüli potenciális új munkavállaló csupán alig több mint 2%-os részarányt képvisel, így még ideális esetben is csupán „felmenő rendszerben”, évtizedek alatt lehetne a munkaerő minőségi mutatóiban jelentős fejlődést felmutatni. Mindezt tetézi, hogy a világ velünk gazdasági szempontból versengő más részei lényegesen kedvezőbb demográfiai helyzetből indulnak és sokan nagyon versenyképes oktatási rendszerrel rendelkeznek.

A bemutatott, leegyszerűsített gondolatmenet alapján is látszik, hogy a munkaerőpiacon aktív munkaképes korú lakosság folyamatos képzése, munkaerő-piaci értékének folyamatos emelése

és egészségének, így munkaképességének minél hosszabb ideig történő megőrzése nemcsak mindannyiunk életminősége szempontjából kulcsfontosságú kérdés, de gazdasági kényszer is. A világ városai versengenek a nagy hozzáadott értéket teremteni képes vállalkozókért és szakemberekért. Versengünk a legtehetségesebb magyarok itthon tartásáért, illetve hazacsábításáért, de versengünk azokért a nemzetközi tehetségekért is, akik ideiglenesen vagy akár véglegesen, legális keretek között nálunk letelepedve a hazai gazdaságot erősítve hoznak létre vállalkozásokat, vagy munkavállalóként járulnak hozzá a közterekhez és az ország gazdasági teljesítményéhez.

Természetesen mindezekkel együtt is jól felfogott érdekünk, hogy mindent megtegyünk annak érdekében, hogy a hazai népesség fogyását megállítsuk és a születésszám hazánkban is a népességfogyás megállításához szükséges szintre emelkedjen, ahogyan az is hogy a közoktatás és a felsőoktatás színvonalát folyamatosan emeljük. Ezen a téren nem lehetünk eléggé igényesek. Minderre szükség van, de nem várhatunk mindent a most munkába álló és a gyermekvállalás előtt álló honfitársainktól. Akkor tudjuk fenntartani a gazdasági növekedés jelenlegi magas szintjét, ha a vállalkozásaik versenyképessége érdemben fejlődik, amihez pedig elengedhetetlen, hogy a vállalkozók ismeretei jelentősen bővüljenek és a munkavállalók nagyon széles rétegei érdemben képesek legyenek növelni a munkaerő-piaci értéküket. Érdemes belevágnunk, mert az egyre inkább keresleti munkaerőpiacon mindez érdemi jövedelememelkedéssel is jár.

Irodalomjegyzék:

- Andreessen, M. (2011): Why software is eating the World. The Wall Street Journal, augusztus 20.
<https://www.wsj.com/articles/sb10001424053111903480904576512250915629460>
- Bagó, J. (2017): Megszüntettük-e a munkanélküliséget?, Munkaügyi Szemle 60. évf. 2. Szám,
https://drive.google.com/file/d/0B94H_Ej9wGWveERXNEpJdEktZ00/view
- Bey, M (2018): The Coming Tech War With China, Forbes.com 2018. feb. 7.
<https://www.forbes.com/sites/stratfor/2018/02/07/the-coming-tech-war-with-china/#6861b44e1cd4>
- European Commission (2018): Science, Research and Innovation Performance of the EU 2018,
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/srip-report-full_2018_en.pdf
- Eurostat (2015): Foreign language skills statistics http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign_language_skills_statistics
- Eurostat (2017): Euro area unemployment at 9.5%. Euro indicators news release, 75/2017.
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8002525/3-02052017-AP-EN.pdf>
- IBM (2018a): Incumbents Strike Back - Insights from the Global C-suite Study
<https://public.dhe.ibm.com/common/ssi/ecm/98/en/98013098usen/incumbents-strike-back.pdf>
- IBM (2018b): 25 Years of IBM Patent Leadership <https://www-03.ibm.com/press/us/en/presskit/42874.wss>
- Jones-Kelley, A (2018): The 10th Annual Global Best to Invest Awards salute the regions leading the way in corporate facility attraction and expansion, Site Selection magazine, May 2018.
<https://siterelection.com/issues/2018/may/cover.cfm>
- KSH (2011): Munkaerő-piaci helyzetkép, 2010. Statisztikai Tükör, 5. évf. 12. sz. www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz10.pdf
- KSH (2017): Foglalkoztatottság, 2017. Gyorstájékoztató, március–május,
- KSH (2018): Gyorstájékoztató Foglalkoztatottság, 2017. december–2018. Február
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog1802.html>
- KSH (2018): Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint, január 1.
<https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html>
- Lakner, C.–Milanovic, B. (2015): Global Income Distribution: From the Fall of the Berlin Wall to the Great Recession. World Bank Economic Review, Vol. 30. No. 2. 203–232. o.
<https://doi.org/10.1093/wber/lhv039>
- Magyar Nemzeti Bank (2017): Inflációs Jelentés (2017.március) <https://www.mnb.hu/letoltes/hun-ir-1.pdf>

- Magyar Nemzeti Bank (2018): Inflációs Jelentés (2018 március) <https://www.mnb.hu/letoltes/hun-ir-12.pdf>
- Németh L.–Obádovics Cs. (2013): Népeség-előreszámítás. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest. <http://demografia.hu/hu/nepesseg-eloreszamitas>
- OECD (2017): OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017 https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-2017_9789264268821-en#page1
- Pongrácz F.–Nick G. A. (2017): Innováció – a fenntartható növekedés kulcsa Magyarországon, Közgazdasági Szemle, LXIV. évf., július–augusztus (723–737. o.)
- Portfolio.hu (2018): Az elmúlt évek legnagyobb sikertörténete volt Magyarországon - Most mégis betonfalba ütközhet. március 20., https://www.portfolio.hu/users/elofizetes_info.php?t=cikk&i=279535
- Solow, R. M. (1956): A Contribution to the Theory of Economic Growth. Quarterly Journal of Economics. Vol. 70. No. 1. 65–94. o. <https://doi.org/10.2307/1884513>
- Spee, R.–Denick, J. (2017): Global Location Trends. 2017 Annual Report. IBM Institute for Business Value, <https://www-01.ibm.com/common/ssi/cgi-bin/ssialias?htmlfid=GBE03868USEN>

KONCZ KATALIN

A CSALÁDON BELÜLI GYERMEKNEVELÉS, MINT FOGLALKOZÁS: A „CSALÁDI KARRIER” ÚJJÁÉLESZTÉSE

A kedvezőtlen népesedési viszonyaink javítása összehangolt nemzetstratégiát igényel, amelynek foglalkoztatási érintettsége is sokrétű. A legkiterjedtebb kutatási terület a népesedési kérdések és a női foglalkoztatás összefüggésének sokirányú kapcsolódása. Hazai és nemzetközi szintéren egyaránt vitatott kérdés, hogy a női foglalkoztatás kiterjesztése hogyan befolyásolja a termékenység alakulását. Általában a statisztikák közötti korreláció áll a vizsgálatok középpontjában, a foglalkoztatás körülményeire kevesen figyelnek. Igazolt tény, hogy a foglalkoztatott nők termékenységi arányszáma kisebb, mint a háztartás kereteiben dolgozó nőké. Arra is idézhetőek azonban statisztikai adatok, hogy azokban az országokban, ahol a nők foglalkoztatásának és családi feladatainak összehangolására hatékony intézkedéseket léptetnek életbe a döntéshozók, a termékenység magasabb, mint ahol ezek hiányosak.

A női foglalkoztatás szintje és feltételei azonban nem csupán a döntéshozók akaratának függvénye. Piaci feltételek között a munkaerő-piaci mechanizmusok sem elhanyagolhatók. A női foglalkoztatás munkaerő-piaci szerepe szerint foglalkoztatásuk alakulása mindenkor és mindenhol a makrogazdasági követelmények, a munkaerő-piaci egyensúly igénye szerint alakul (Koncz, 2013).

Eklatáns hazai példa a Gyes bevezetésének időzítése (1967), amit – interpretálása ellenére – nem szociális vagy népesedési gondok indokoltak. A koncepció már a hatvanas évek elején az Országos Tervhivatal fiókjaiban hevert. A bevezetés időpontját az „Új gazdasági mechanizmus” (1968) várható munkaerő-piaci hatása diktálta. A feltételezett munkanélküliség lecsapolásának kivezető csatornájaként tételezték. És a kutatások, mint általában, igazolták a gazdasági szükséglet ideológiai hátterét. Az már a gyermekek és családok szerencséje, hogy – hazai és nemzetközi szakirodalomra utalva – arra hivatkoztak, hogy a gyermek egészséges fejlődése és hatékony szocializációja a személyre szóló gondozást és odafigyelést igényel 3 éves korig. Ez egyúttal arra is figyelmeztet, kérdéses, hogy a gyes alatti kereső munka vállalása – az érintettek kezdeti rész-munkaidős, majd teljes idős foglalkoztatása – szolgálja-e a gyermekek érdekeit.

A rendszerváltást követő foglalkoztatási gyakorlat is igazolja a nők munkaerő-piaci egyensúlyt szabályozó szerepét. A gyermekgondozás, családi háztartási feladatok összehangolása a kereső foglalkozással („kettős kötődésű karrier” Koncz, 2013) – elsősorban a nők foglalkoztatására vonatkoztatva – napjainkban is aktuális ajánlás a hazai és nemzetközi szervezetek programjaiban.

Közvetlenül foglalkoztatási viszonyt érint a hivatásos nevelőszülői program, vagy az egyelőre javaslatként megfogalmazott hivatásos szülő program. A hivatásos nevelőszülői program feltételrendszerét, anyagi juttatásait jogszabály rögzíti.² A saját háztartásában gyermeket gondozó nevelőszülőt nevelési díj valamint ellátmány illeti meg. Az aktuális javaslatok között figyelemre

Koncz Katalin egyetemi tanár.

² A nevelőszülői jogviszony intézményére vonatkozó hatályos jogszabályok: 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról, 5/1998. (IV. 30.) NM rendelet a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről, 513/2013. (XII. 29.) Korm. rendelet a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony és a helyettes szülői jogviszony egyes kérdéseiről. A Fővárosi Gyermekvédelmi Központ tájékoztatása 2018-06-04.

méltó a Hivatásos Szülők Program, amely a 3 vagy több gyermek felnevelését támogatja az elszegényedés kockázata nélkül, fizetett életpálya modellként (Benda, 2018). A Hivatásos Szülők Program, mint életpálya modell a háromféle karrierstratégia („családi karrier”, „munkaerő-piaci karrier”, „kettős kötődésű karrier”) közül a családgondozásra, háztartásra berendezkedett nők és férfiak számára nyújt teret hatékony társadalmi támogatással.

A népesedési viszonyaink aktualitása

Napjainkban különösen aktuális az a széles körben ismert tény, miszerint a népesedési helyzetünk aggasztó, amit a statisztikai adatok is bizonyítanak (1. táblázat). Ez a tény már sok éve is napirendre került: Fekete Gyula a hetvenes években megkongatta a vészharangot, amivel média-támadások középpontjába került. A magukat tudósoknak vélők, közírók, politikusok is csatlakoztak a problémát bagatellizálók közé. Akkor még volt majdnem fél évszázadunk a trend megfordítására, mégsem történtek hathatós intézkedések.

1. TÁBLÁZAT: EZER LAKOSRA JUTÓ ÉLVESZÜLETÉSEK ÉS TERMÉSZETES SZAPORODÁS/FOGYÁS ALAKULÁSA 1900 ÉS 2016 KÖZÖTT

Év	Ezer lakosra jutó		
	éveszületések	halálozás	Természetes szaporodás/fogyás
1900	39,7	26,3	13,4
1960	14,7	10,2	4,5
1980	13,9	13,6	0,3
2000	9,6	13,3	-3,7
2010	9,0	13,0	-4,0
2011	8,8	12,9	-4,1
2012	9,1	13,0	-3,9
2013	9,0	12,8	-3,9
2014	9,3	12,8	-3,5
2015	9,3	13,4	-4,1
2016	9,5	12,9	-3,5

Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_wdsd001a.html

a. Népeség, népmozgalom (1900-)(1/3). (Letöltés: 2018-04-18.)

A kedvezőtlen népesedési viszonyokat súlyosbította a terhesség-megszakítások alakulása. 1953 és 2017 között több mint 6 millió életet pusztítottunk el. A terhesség-megszakítások száma 1954-ben ugrott meg, az 1953 évi becsült 2800-ról 16.300-ra emelkedett. Ettől kezdve folyamatosan nőtt, 1969-ben érte el maximumát, majdnem 207 ezret. Ettől kezdve csökkent 1981-ig, amikor ismét emelkedni kezdett 1989-ig, majd megkezdődött a napjainkig tartó folyamatos csökkenés. 2017-ben az 1955. évi alá esett. A tragikus méreteket jól jelzi, hogy 1959 és 1973 között minden évben több terhesség-megszakítás történt, mint ahány évszületés. A terhesség-

megszakítások száma 1960 és 1969-ben tetőzött, több mint 1,8 millió élet pusztult el. A következő évtizedben (1970-1979) már „csak” 1,3 millió.³

A gyermekvállalás társadalmi, gazdasági meghatározó tényezőit korábban is vizsgáltam, a népességfogyás megállítására javaslatokat fogalmaztam meg (Koncz, 1987). Ráműtöttam, hogy népmozgalmi jelenségeink minden mozzanata aggodalomra ad okot, az elveszületések száma csökken, a halálozások száma nő, a népesség elöregedési folyamata gyorsul, a válások száma tartósan magas (2. táblázat), mérséklődik a házassági kedv, népességünk egészségi állapota kedvezőtlen, szocializációs folyamatainkat súlyos problémák terhelik. Ezek a tények arra utalnak – írtam akkor –, hogy az emberi lét tágran értelmezett újratermelési feltételei az elmúlt években jelentős mértékben romlottak. Senkit nem érdekelt. Létünk válságai címmel, neves szerzők közreműködésével az általam szerkesztett kötet megjelentetését 1988-ban a kiadók nem vállalták. Később Kopp Mária és kutatócsoportja az életminőség komplex, multidiszciplináris vizsgálatának eredményeit adta közre (2006).

2. TÁBLÁZAT: HÁZASSÁGKÖTÉSEK ÉS MEGSZŪNÉSEK SZÁMA ÉS ARÁNYA 1980 ÉS 2011 KÖZÖTT

Megnevezés	1980	1990	2001	2010	2011
Házasságkötés	80 331	66 405	43 583	35 520	35 750
Ebből: újraházasodás	23 506	18 478	13 930	11 748	11 800
Megszűnt házasság	98 221	89 817	78 248	71 081	69 600
Válás következtében megszűnt házasság	27 797	24 888	24 391	23 873	23 200
Ezer fennálló házasságra jutó válás	9,9	9,9	11,0	12,3	12,1
Ezer házasságkötésre jutó válás	346,0	374,8	559,6	672,1	649,0

Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xtabla/nepmozg/tablnepe11_06.html (Letöltés: 2018-04-18.)

A többek által megfogalmazott figyelmeztetésekre a hatalom nem reagált érdemben, s mint a táblázatból is látható, a kedvezőtlen tendencia folytatódott. Csekély vigasz, hogy a kedvezőtlen népesedési viszonyok egész Európára jellemzők. A teljes termékenységi mutató tekintetében 2016-ban Magyarország összehasonlítható adatok tükrében az Európai Unió közepes tartományában helyezkedett el (1,53), a két szélsőérték között (1,92 – Franciaország, és 1,34 – Spanyolország és Olaszország). Az EU27 ország átlagában a mutató értéke 1,6.⁴

Napjainkban már jelentős késésben vagyunk a népességfogyás megállításában. Benda József (2015) szerint maximum két-három évünk van a káros folyamat mérséklésére. A szakadék szélén tántorgunk, mint ahogy a könyv címe is figyelmeztet. A szülési kedv lanyhul, a népesség fogy, a házasságkötések száma mérséklődik, a válások aránya magas szinten stabilizálódik. 2010-ben 1980-hoz viszonyítva több mint felére csökkent a házasságkötések és az újraházasodások száma, az ezer házasságkötésre jutó válások száma csaknem megduplázódott (2. táblázat).

„Az 1990-es évekig a 25-29 éves korosztály 60-70%-a lépett házasságra... 2012-ben a férfiak 95%-a nőtlen, a nők 88%-a hajadon...” (Benda, 2015: 34) A fiatalok jelentős része nem akar, nem képes párkapcsolatot kialakítani. A széthulló családokban férfi és nő – de leginkább a gyermek –

³ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_wdsd001b.html?down=269. Letöltés: 2018. augusztus 17.

⁴ Ezek a hozzáférhető legfrissebb adatok: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>. Total fertility rate (tps00199). (Letöltés: 2018-04-18.)

egyaránt sérül. A nemzet szétesik, leépül. „Ha a jelenlegi tendenciák folytatódnak, 10-15 év múlva évente kétszer annyian fognak meghalni, mint amennyien születnek.” (Benda, 2015: 22) Amennyiben az elkövetkező két-három év alatt hathatós intézkedéseket léptet életbe a döntéshozó, a negatív tendencia megállítható, és további kitartó munkával javítható a népesedési helyzetünk. Ha akarjuk. Mindnyájan. Döntéshozók és a társadalom tagjai külön-külön és együtt.

A népmozgalmi folyamatot természetesen nem csupán a gyermekvállalási hajlandóság határozza meg, a jelen tanulmányban azonban csak ezzel a kérdéssel foglalkozom. A Népeségtudományi Kutatóintézet számos korábbi és újabb tanulmánya igazolja, hogy a gyermekvállalási hajlandóság javításához kedvező kiindulási alapot teremt a magyar társadalom gyermekpártisága, a fiatalok több gyermeket terveznek, mint amennyit végül vállalnak.⁵ A szándék és a tett közötti eltérés okaiként a társadalmi átrétegződés hatását, a javakért folytatott kíméletlen versenyt, az önkiszákmányoló életmód általánossá válását, a társadalmi és a családi munkamegosztás zavarait, a népesedési kérdések háttérbe szorulását a központi döntési hierarchiában, a gyermeknevelés társadalmi presztízsének csökkenését jelöltem meg.

Napjainkban további tényezők riasztják el a fiatalokat a családalapítástól, gyermekvállalástól. Kedvezőtlenek az önállósodásuk feltételei. Az önálló lakás megteremtésének nehézségei miatt sokan a „mamahotelt” részesítik előnyben. A devizahitelekkel tönkretett családok reménytelen helyzete, a biztonságot nélkülöző munkahelyi viszonyok sem biztatnak gyermekvállalásra. A gyermekek szocializációjának folyamatában a családoknak és az iskolarendszernek van meghatározó szerepe. A családi és iskolai szocializáció zavarai, hiányosságai, anomáliái a sokszálú társadalmi problémák mellett a termékenység csökkenésében is kifejezésre jutnak. Benda (2015) túllép a termékenységi magatartást meghatározó szokványos magyarázatokon. Rámutat, hogy a gyermekek szükségleteinek teljes háttérbe szorítása, az elhibázott gyermekintézményi koncepció és gyakorlat milyen generációkra átöröklített kedvezőtlen hatásokkal járt. A kora gyermekkori anya-gyermek kapcsolat alapvető fontosságú a kötődési képesség kialakulásában és leépülésében, ami generációkra átöröklődik, és a társadalmi szintű bizalmatlanság forrása. A gyermeknek szeretetteljes, biztonságos, személyre szóló gondozásra van szüksége (Demcsákné, 1982). Sőt test-közelségre. Hermann Imre „megkapaszkodás ösztön” teóriájában (másutt kapaszkodási reflex), mutatott rá, hogy az anya-közelség döntően meghatározza a gyermek fejlődését (Hermann, 1984).

Az édesanyák szocializációjának meghatározó szerepét a gyermekek egészséges fejlődésében igazolják azok a hazai szociológiai vizsgálatok is, amelyek a gyás bevezetését követően készültek a hatvanas évek végén. A felmérések – szakmai gyengéik mellett – rámutattak arra, hogy a kismamák nem tudtak mit kezdeni a rájuk szakadó 3 év gyermekgondozási szabadsággal. Mert a (napi, heti, havi) bölcsődékben személytelen felügyeletben részesülő fiatalok nem tanulták meg a kereső munkára kényszerített édesanyáktól a gyermekgondozás, nevelés, háztartásvezetés feladatait és alkotó örömeit. Mert a bölcsődei gondozók voltak a gyerekek nyiladozó értelmének tanúi, nem a szülők.

Sokan, sokféleképpen elemzik az iskolarendszer szocializációs funkcióját, célját, eredményeit, fogyatékoságait, zavarait. A téma annyira sokrétű, differenciált, kulturális, területi, tanár, diák, családi háttér függő, hogy nagyon nehéz általános ítéletet megfogalmazni. Az iskolai követelményeknek legalább annyira személyre szólónak kellene lennie, mint amit a családi gondozástól elvárunk. A tanulóállomány strukturáltsága differenciált oktatást igényel. Ebből a szempontból kellene megítélni a szegregált oktatásról szóló egyoldalú megközelítéseket is. A személyre szóló

⁵ Lásd Pongrácz Tiborné korábbi kutatási eredményeinek publikálását a Népeségtudományi Kutatóintézet kiadványaiban, a Szerepváltozások című könyvekben, Kapitány Balázs – Spéder Zsolt (2017).

oktatás követelménye természetesen tömegméretekben megoldhatatlan. A hogyanra még senki nem talált hatékony eljárást. A hatalom birtokosai megoldják a problémát, gyerekeiket a magas tandíjat felszámító „elit iskolákba” íratják, vagy külföldön taníttatják.

A népességcsökkenés megállítására a Kapitány-Spéder négy tényezőt jelöl:

- a sikeres családpolitikát,
- a várható élettartam növelését,
- a kivándorlás alacsony szintű stabilizálását,
- fiatal bevándorlók érkezését.

„Ez utóbbi nélkül a népesség reprodukciójának hosszú távú biztosítása lehetetlennek látszik.” (2017:186) Egyik bemutatott modelljük szerint „évi 10 ezer főnyi többletet jelentenek a távolabbról érkezők (évi 20 ezer bevándorló és évi 10 ezer fő továbbvándorló feltételezésével).” (2017:187) A népesség csökkenését önmagában nem feltétlenül tekintik problémának (2017:189). Felmerül a kérdés, ha ez így van, akkor miért van szükség az Európán kívüli migránsokra?

Statisztikai szempontból vélhetően igazuk van a szerzőknek. De szélesebb társadalmi összefüggésbe ágyazva, szociológiai, kulturális, társadalomlélektani szempontokat is mérlegelve a következményeket más feltételezésekre építik. Az Európán kívüli bevándorlók eltérő kulturális szocializációjuk nyomán fellazítják a nemzeti identitás alapját képező kulturális sajátosságainkat, párhuzamos társadalmakat építenek ki a befogadó ország törvényeit figyelmen kívül hagyó önálló törvénykezéssel, hatályon kívül helyezik a nők esélyegyenlősége terén elért eredményeinket, más tényeket most nem említve. A nemzet sorsa szempontjából fontosabbnak vélem a hazai gyermekvállalási kedv elősegítését és intézményi támogatását. Természetesen megfelelő hangsúlyt fektetve a halálozási arányszámok csökkentésére, ami az egészségügy fejlesztését, a betegségek megelőzését célzó feltételrendszer megteremtését igényli (élelmiszerbiztonság, környezeti ártalmak csökkentése).

A statisztikai mutatókkal mérhető népesedési folyamatokat közvetlenül befolyásoló körébe indokolt a kulturális és társadalomlélektani tényezők bevonása is. A gyermekvállalási korban levő nők számának csökkenése miatt csak rendkívül hathatós támogatási rendszerrel lehet az élveszületések számát növelni a jövőben. A szűken értelmezett családpolitikai intézkedések ma már elégtelenek, de a célfüggvénybe helyezett népesedési helyzet szemszögéből újrafogalmazott családpolitika a maga komplexitásában nagyobb hatóerővel rendelkezik. E komplex megközelítésben helyet kap a családi kohézió növelése és a szeretetkultúra újraépítése is. Az "Összefogás a Gyermek és Családbarát Magyarországot Szakértői Műhely" komplex megközelítésének megfelelően nyolc tematikus munkacsoportban (Lakás, Gazdaság, Etika, Családi Életre Nevelés, Közösségfejlesztés, Életkezdet, Kommunikáció-média, Hivatásos Szülők) szakértők közreműködésével vizsgálja a népesedési helyzetünk javításának lehetőségeit.

A tények sokoldalú elemzése, a felszíni statisztikai közelítéseken túllépve, a mélyben munkáló okok feltárása segít megjelölni a változtatás irányát is. Már 2014-ben megfogalmaztam a **makroszintű nemzetstratégia igényét, amelynek középpontjában a népesség egészséges fizikai, szellemi és lelki állapotának megteremtése, fenntartása és fejlesztése áll.** (Koncz, 2014). Megfontolásra sem tartották érdemesnek a döntési pozícióban levők. Napjainkban a „demográfiai súlypontú kormányzás” ígérete biztat elmozdulásra, ami a gyermekvállalás pénzügyi, infrastrukturális, kulturális körülményeinek megteremtését igényli. Az átfogó javaslat rendelkezésre áll, a komplex Hivatásos Szülők program (Benda, 2018), megvalósítása, mint életpálya modell reményteljes fordulattal kecsegtet. A hatékony és a népesedési helyzetet javító komplex intézkedéssorozat nagy költségigénnyel jár. A költségvetési források átcsoportosításával, a korrupció által elnyelt összegek becsatornázásával az intézkedéssorozat finanszírozása megoldható.

A népesedési kérdést középpontba állító stratégia megvalósításában a társadalom minden szintjének, minden intézményének és szereplőjének megvan a maga felelőssége. Ha van széleskörű társadalmi akarat, döntéshozói felismerés, bátorság a változtatásra, létrehozható az érintettek együttműködése, akkor a változás öngerjesztő folyamata beindítható. Ebben a folyamatban a család szerepe meghatározó, amely a népesség újratermelésének/bővítésének alapzata, s amely a felnövekvő generációk fizikai, szellemi és lelki minőségéért felel. Az egyén felelőssége sem elhanyagolható, hogy személyes döntésével járuljon hozzá a kívánatos fordulathoz. A döntéshozók és az egyének érzékenyítésében kitüntetett szerepe van a médiának. Fordulatot akkor remélhetünk, ha a jelenlegi silány, értéktelen, kapcsolat- és családromboló szemlélet helyett a nemzet fennmaradásának és kulturális felemelésének a szellemisége az iránytű. Feltehető a kérdés ezúttal is: Cui prodest? Kinek az érdeke?

A 2010 óta bővülő családpolitikai eszköztár már érezteti hatását. Kedvező irányú változások bontakoztak ki a természetes népmozgalmi folyamatban, 2016-ra minden elemében kedvező változásról ad hírt a KSH kiadványa. Emelkedett az élveszületések száma (2016-ban 93.100 volt), csökkent a csecsemőhalálozás, 2016-ban már az összes halálozások száma is (126.900). A terhesség-megszakítások száma a 2010-re jellemző 40.449-ről, 2016-ra 30.400-ra csökkent (1990-ben 90.394 volt). Emelkedett a házasságkötések száma, a 2010-es 35.520-ról 51.800-ra (KSH, 2017). A makroszintű nemzetstratégia biztató jövőképet sejtet.

Irodalomjegyzék:

Benda József (2015): A szakadék szélén. A népességfogyás okai és megállítása. Budapest.

Benda József (2018): A Hivatásos Szülők program 6.2 Kreatív megoldások a népességfogyás megállítására. április 18. Kézirat.

Demcsákné Kelen Ilona (1982): Pszichoszomatikus zavarok gyermek- és ifjúkorban. Medicina kiadó.

Hermann Imre (1984): Az ember ősi ösztönei. Magvető Kiadó.

Jakab András – Urbán László (2017): Hegymenet - Társadalmi és politikai kihívások Magyarországon. Osiris Kiadó Kft.

Kapitány Balázs - Spéder Zsolt (2017): Hitek, tévhitek és tények a népességcsökkenés megállításáról. Demográfiai kihívások és kezelési lehetőségeik. In Jakab András – Urbán László, 2017. 177-190. o.

Koncz Katalin (1987): A gyermekvállalás társadalmi-gazdasági meghatározottságáról. Közgazdasági Szemle, XXXIV. évf november. 1348-1360. o.

Koncz Katalin (2013): Karriermentedsment. Budapesti Corvinus Egyetem.

Koncz Katalin (2014): Nők a politikai hatalomban 1990-2014. Budapesti Corvinus Egyetem.

Kopp M, Kovács Mónika Erika szerk. (2006) A magyar népesség életminősége az ezredfordulón. Semmelweis Kiadó, Budapest.

Központi Statisztikai Hivatal (2017): Magyarország 2016. Budapest.

DÖMÖTÖRFI ÁKOS – PATÓ GÁBORNÉ SZÚCS BEÁTA – KOPÁCSI EVELIN

GLOBALIS SZERVEZETI MODELLEK ÉS HR AZ ELLÁTÁSI LÁNCBAN*Bittner Péter Tanár Úr emlékének ajánlva,
a tanárnak, a barátoknak, az embernek.***Bevezetés**

Az elmúlt néhány évben számos tanulmány foglalkozott a szervezetek versenyképességével.^{6 7 8} A kutatások javarésze elsősorban a globális beszerzés (global sourcing)^{9 10}, a kiszervezés (outsourcing)^{11 12 13}, karcsú gyártás (lean management)^{14 15 16 17 18}, magkompetenciákra (core competence) való törekvés^{19 20 21} stb. témakörével foglalkozott. Természetesen ezek a tényezők mindig is örökérvényű kérdések maradnak, és ugyanúgy lesznek kapcsolódó logisztikai és HR vonatkozásai. Jelen tanulmányunkban viszont egy olyan terület áttekintésére teszünk kísérletet, amely kérdéskör eddig kevésbé került a versenyképességi kutatások középpontjába.

Az örök dilemma – centralizált vs. decentralizált szervezet

Ahhoz hogy ellátási lánc működését megértsük, először annak felépítését kell feltérképezni. Az ellátási láncok tipizálhatók például a bennük megjelenő termékek szerint.²² Más és más sajátosságok igazak az autóipar ellátási láncára, az FMCG szektor ellátási láncára, a katonai ellátási láncra, vagy akár egy gyógyszeripari ellátási láncra. Termelési koncepció szempontjából, az iparban általánosságban két metódus (majd azok kombinációja) terjedt el a gyakorlatban: előrejelzés alapú gyártás (BTF – Build to Forecast) és rendelésalapú gyártás (BTO - Build to Order), ami tulajdonképpen a toló (push) és húzó (pull) rendszereknek felel meg.²³ A gyakorlat egyre inkább kezd áttérni a rendelésre történő gyártásra, de ettől függetlenül többféle szempontból lehet összehasonlítást tenni az egyes ellátási láncok között. Az, hogy a gyártási folyamat elkezdésekor ismert a vevő személye, a húzó rendszerben termelő vállalatok számára jelent előnyt.

Dömötörfi Ákos PhD hallgató, Széchenyi István Egyetem.

Pató Gáborné Szúcs Beáta egyetemi docens, Pannon Egyetem.

Kopácsi Evelin egy. hallgató, Pannon Egyetem.

⁶ Gelei, A. – Nagy, J. (2004a)

⁷ Gelei A. – Nagy J. (2004b)

⁸ Gelei, A. – Venter, L. – Gémesi, K- (2011)

⁹ Crespo Márquez, A. (2010)

¹⁰ Faust, P. – Yang, G. (2010)

¹¹ Altlay, F. (2002)

¹² Voss, H. (2006)

¹³ Voss, H. (2007)

¹⁴ Demeter, K –Losonci, D. I –Matyusz, Zs –Jenei, I. (2009)

¹⁵ Losonci, D. I. – Demeter, K. – Jenei, I. (2010a)

¹⁶ Losonci, D. I. – Demeter, K. – Jenei, I. (2010a)

¹⁷ Demeter, K. – Losonci, D. I. – Matyusz, Zs. – Jenei, I. (2010)

¹⁸ Demeter, K. – Jenei, I. – Losonci, D. (2011)

¹⁹ Gelei, A. – Chikán, A. (2007)

²⁰ Gelei, A. (2007)

²¹ Bonjour, E. – Micaëlli, J. P. (2010)

²² Dömötörfi, Á. (2013)

²³ Klug, F. (2006)

A húzó rendszer megköveteli a résztvevőktől, hogy megőrizzék rugalmasságukat a külső kapcsolatokban és a belső folyamataikban egyaránt.²⁴ Mindezek további „terheket”²⁵ rónak az ellátási lánc minden szereplőjére azért, hogy a folyamatos ellátás zavartalan legyen. Az ellátási lánc szereplőinek együttműködése és a „terhek” is jól kontrollálhatók lehetnek a beszállító értékeléssel, ami a szereplők számára visszacsatolást és fejlesztési lehetőségeket is magába foglal.²⁶

Ebben a kutatásban az elemzés elsődleges célpontja az elsőszintű autóiipari beszállítók (Tier 1) vizsgálatán keresztül az ellátási láncok működését meghatározó logisztikai szervezetek vizsgálata és ezen keresztül az ember szerepének kihangsúlyozása. Az ellátási lánc ezen szintjén jelenik meg az a fokú diverzifikáltság, amelyben egy beszállító vállalat akár több gyártól is függhet, ezáltal különböző standardoknak, rugalmassági tényezőknek, és költséghatékonysági mutatóknak kell megfelelnie.

Természetesen van alapja olyan jellegű összehasonlításnak is, amely az OEM-ekre (Original Equipment Manufacturer) irányul, de ezek javarésze az egymással való versengés adott járműszegmensekben (pl. alsó, közép és felsőkategóriás járművek), piacon elfoglalt pozíció (market penetration), piaci szegmentáció (market segmentation) stb. téma köré koncentrálódik legtöbbször. Ugyan adott szektorok (pl. autóiipar) ellátási láncai is globalizálódtak, ugyanakkor az autógyártó szinten még mindig nagy részben régió centrikus. Ez azt is jelenti, hogy a régióon belül értelmezett szűkebb piaci környezet, a helyi sajátosságok többnyire ismertek, folyamataiban stabil, kevesebb benne a bizonytalanság, ezáltal viszonylag jól tervezhető. Stabilitását annak köszönheti, hogy az ellátási lánc legfelsőbb szintjén (OEM) szinte kivétel nélkül megvannak a standardizált eljárások, amelynek szerves része az erősebb ellenőrzési struktúrák (pl. az autóiiparban a német VDA²⁷ szabvány). Standardizált eljárások - vagy azok kialakításra való törekvés, nemcsak az autóiiparban meghatározóak, hanem más területeken is, pl. oktatás²⁸, szolgáltatás, honvédség, stb.

A strukturáltság – szemben a jelenkor hálózatelméletein²⁹ ³⁰ alapuló szervezetekben, mint például a Facebook³¹ vagy a Google³² – elősegíti a működésre és a pénzügyi hatékonyságra való törekvést, habár már több iparágban is kezdenek elterjedni ezen megoldások alkalmazásai. A fent említett regionális szegmentációnak némelyest ellentmondva, de a gazdasági szempontokat szem előtt tartva fordulhat így elő az is, hogy a gyártási sorozatnagyság figyelembevételével egy-egy terméket a világgpiacokra is csak egy helyütt gyártanak. Természetesen itt is van kivétel, amelyet pl. az autóiiparban a CKD³³ gyártás testesít meg, de ez egy másik gazdasági sajátosság miatt alakult ki (egyes országokban a magas import vámok elkerülése érdekében a termék összeszerelése helyben történik, részben az adott országban gyártott alkatrészek segítségével (local content)).

²⁴ Dömötörfi, Á. (2010)

²⁵ Magasabb biztonsági készletek, megnövekedett járatindítási frekvencia, nagyobb földrajzi távolságok gyorsabb áthidalás, magasabb fuvarszköz állomány, beruházás korszerű modern technológiákba stb.

²⁶ Pató Gáborné Dr. Szűcs Beáta – Kopácsi Evelin – Kreiner Barbara (2015)

²⁷ Verband der Automobilindustrie – Autóiipari Egyesület (Németország)

²⁸ Pató, Beáta Sz. G. (2015)

²⁹ Barabási, A.-L. (2003)

³⁰ Gelei, A. (2009)

³¹ Barabási, A.-L. (2010)

³² Buchanan, M. (2003)

³³ A CKD (completely knocked down) az angol kifejezésből fordítás szerint az alkatrészeire, részegységekre bontva szállítást jelent.

Globális hálózatok jelentősége Tier 1-es szinten

Mindezek ismeretében okkal merül fel a kérdés, hogy van-e egyáltalán létjogosultsága létrehozni globális szervezeteket bizonyos szinten? Autógyárak esetén a továbbértékesítés egyfajta meghatározott rendszerben (nevezhetjük kvázi franchise-nak is) történik, melynek kapcsolódási szempontból legfőbb sajátossága talán az, hogy a hálózat tagjai szinte kivétel nélkül determinisztikus kapcsolatrendszerrel rendelkeznek. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy mind a beszállítók, mind a „vevők”, (azaz az autószalonok) felé, kötött szerződéses kapcsolatok állnak fenn. Az autógyárak nagyon ritkán, vagy kevés esetben értékesítenek új autókat a végfelhasználóknak (többnyire inkább csak luxus, és egyedi nagy értékű megrendelések esetén), a márkakereskedések pedig a saját márkának köszönhetően központilag irányítottak. Beszállítók esetében a kapcsolatok szintén determináltak, ugyanakkor irányultság szerint különbözőek. Ez azt eredményezi, hogy egy beszállító több OEM-el lehet kapcsolatban és egy beszállítóknak szintén több albeszállítója lehet.

Ahogy haladunk egyre „lefelé” az ellátási láncban a hálózat szélesedik. A gyakorlatban az alakult ki, hogy az autógyár egy-egy fő alkatrésztípusnál (commodity) 2-3 beszállítóval dolgozik, amit nyilvánvalóan gazdaságossági szempontok is befolyásolnak. Bár nem kimondva, de az autógyárak is igyekeznek fenntartani azt az egyensúlyt beszállítói között, amely megfelelő biztonságot ad abban az esetben, ha valamelyik beszállítóval valamilyen probléma adódna (akár gazdasági, akár műszaki, akár innovációs jellegű). Ezért fordulhat elő az, hogy sokszor nem pusztán ártervezők befolyásolják a beszállító kiválasztást, hanem biztonságkockázati (risk management) szempontok is.^{34 35 36 37 38 39} Ez alól kivételt képeznek természetesen olyan stratégia szövetségek, ahol egy beszállító szorosan integrált⁴⁰ az autógyár termelésébe, illetve azok az alkatrész-csoportok, melyeket vertikális integráció keretében az autógyárak maguk gyártanak le. Az utóbbiak jellemzően fő alkatrész elemek, gyártási technológiájukat magas fokú automatizáltság jellemzi, mely által kevés manuális összeszerelési tevékenységet igényel. Mindezek ismeretében kell tehát az elsősztű beszállítóknak a modern logisztikai kihívásaival megküzdenie azért, hogy piaci pozícióját megtartsa, esetleg részesedését növelje.

A kutatás módszertana

A kutatás módszertanát a kutatási célhoz igazítva határoztuk meg. A kutatás célja, a globális autóipari hálózatok jelentőségének vizsgálata, Tier 1-es szinten, a szervezeti felépítésen keresztül. Ehhez fontos megismerni, hogy létezik-e első szintű, globális autóipari beszállítói szinten, központi logisztikai funkció, mint szervezeti egység. A logisztika, mint önálló szervezeti egység, szervezetben betöltött szerepe mutatja meg azt, hogy a logisztika irányító, vagy támogató funkciókat lát-e el. Ennek ismeretében megállapítható, hogy standardizálható-e a logisztikai folyamatok és milyen mélységben, vagyis a standardizálás, vagy a testre szabás segíti-e a hatékony működést. A kutatás módszertanaként összehasonlító elemzés jelenti a kiindulási alapot, a vizsgált vállaltok organigramjainak elemzésén keresztül, amelyet a résztvevő megfigyelés egészít ki.

A kutatás elemző részeként 7 autóipari vállalat szervezeti felépítése került megvizsgálásra. Közös bennük, hogy mindegyik több telephelyes, elsősztű, globális autóipari beszállító. A vizsgá-

³⁴ Manuj, I. – Mentzer, J. T. (2008)

³⁵ Hofmann, E. (2011)

³⁶ Zsidisin, G. A. – Hartley, J. L. (2012)

³⁷ Coliccia, C. – Storozzi, F. (2012)

³⁸ Achzet, B. – Helbig, C. (2013)

³⁹ Pató Gáborné Dr. Szűcs Beáta – Kopácsi Evelin – Kreiner Barbara (2015)

⁴⁰ Pató Gáborné Dr. Szűcs Beáta – Szabó László (2013)

lat során igyekeztünk szem előtt tartani az „almát az almával” összehasonlítás elvét (apples to apples comparison⁴¹), de a különböző termékportfóliókból adódóan nehéz volt teljesen egyforma vállalatokat kiválasztani. A tanulmányban szereplő beszállítók egyike sem járult hozzá nevének publikussá tételéhez, ezért a kutatásban azokat A-tól F-ig kezdőbetűkkel jelöltük. Az egyes szervezeti ábrák a „The Official Board” internetes oldalon 2014 októberében fellelt információkat tükrözik.

Alapjában véve minden autóiipari szervezet felépítése más. Nincs egzakt elterjedt „séma” a szervezeti felépítést illetően, mert általában a szervezet felépítését a termék, vagy a szolgáltatás határozza meg. Egy kis vállalat (KKV) is lehet ugyanúgy első szintű beszállító, mint egy nagy multinacionális nagyvállalt. Ugyanakkor vannak kötöttségek, amelyeket az ISO és más egyéb autóiipari szabványok követelnek meg, ezért szinte kivétel nélkül, mérettől függetlenül van minőségügyi osztály, logisztika, beszerzés, termelés, pénzügy stb.. szervezeti egység ezeknél a vállalatoknál. Első szintű beszállítóktól az autógyártó cégek szinte kivétel nélkül megkövetelik az ISO TS 16.949 autóiipari szabvány meglétét (vagyis ennek hiányában nem szállíthatnak, vagy csak eltérési engedéllyel addig, amíg ezt a tanúsítványt meg nem szerzik). Mivel tanulmányunk elsősorban a globális logisztikai szervezetek meglétére koncentrált, ezért a fentiek elemzésétől eltekintettünk.

Fő kutatási kérdésként azt vizsgáltuk, hogy a kiválasztott elsőszintű globális autóiipari beszállítók szervezeti felépítésében hogyan jelenik meg logisztika, mint önálló funkcionális egység. További kérdéseink ezen témakörből kiindulva kerültek feltáró kutatási kérdésként meghatározásra.

K-1: A logisztikai egység megléte alapján, milyen következtetések vonhatók le a szervezeti struktúrából, a vállalati működésre?

K-2: Milyen ellátási lánc, működési jellemzők kapcsolódnak a szervezeti felépítéshez, és azokból azonosíthatók-e logisztika szerepek (támogató vs. irányító; centralizált-decentralizált; standardizált vs. testre szabott)?

K-3: Milyen szervezeti felépítéssel és működéssel jellemezhetők a vizsgált TIER 1 beszállítók?

Kiválasztott beszállítók elemzése

1. Az első szervezet, amelyet bemutatunk, egy két fő divízióval rendelkező, megközelítőleg 3 milliárd amerikai dollár árbevételű vállalat. Személyi állományát tekintve 18.000 fővel 27 országban és több mint 100 telephellyel van jelen a világon. Központilag duálisan irányított Amerikából és az Egyesült Királyságból. Termékportfólióját tekintve viszonylag egyszerű termékeket gyárt, a szervezeti struktúra lapos, amely abból adódik, hogy az értékteremtő tevékenységeket duális szerepkörökben kisebb teamek irányítják. Termékszegmensében, melyben értékesít, kb. 67%-os piaci részesedéssel rendelkezik. (1. ábra a következő oldalon)

⁴¹ Az apples to apples comparison szabad fordításban annyit tesz, hogy almát az almával összehasonlítás elve. Az üzleti életben ez egy elterjedt szleng, abból a célból hogy valamilyen dolog azonos ismérvek mentén, legyen összehasonlítható.

1. ÁBRA: „A” VÁLLALAT SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE⁴²



2. Másodikként egy szintén kb. 3 milliárd dollárral rendelkező vállalatot mutatunk be, mely 16 országban van jelen, megközelítőleg 25.000 alkalmazottal akik 80 feletti telephelyen végeznek különböző termelő tevékenységeket. Irányítottságát tekintve szintén decentralizált, melyet jelenleg 3 országból végeznek. (Németország, Amerika és Hollandia). Globális növekedését elsősorban nem innovációinak, hanem más cégek felvásárlásának köszönheti, melynek eredményeként napjainkban 3 fő jelentős régióban képviseltetik magukat (Európa, Amerika, Ázsia). Termékösszetételét viszonylag komplexebb termékek alkotják, amelyet négy fő irányvonal képvisel.

2. ÁBRA: „B” VÁLLALAT SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE⁴³



3. A harmadik vállalat méretét tekintve ez előző kettőnél kisebb, ugyanakkor szervezeti felépítését tekintve bonyolultabb struktúrával rendelkezik. Árbevétele kb. 1,2 milliárd amerikai dollár, melyet 3800 dolgozó állít elő. A vállalat központilag Amerikából irányított, de stratégia szempontok miatt a legfőbb autóipari országokban is (Németország, Japán, Kína) rendelkezik képviselőkkel. Jellemzően technológia központú vállalat, mely sikerességét elsősorban innovatív termékeinek köszönheti. Ebből adódik az, hogy a személyi állományában jelentős hányadot képvisel a kutatás+fejlesztéssel foglalkozó alkalmazottak száma. Gyártása szintén az anyaországra koncentrálódik, ahonnan a vilá piacokra értékesít.

3. ÁBRA: „C” VÁLLALAT SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE⁴⁴



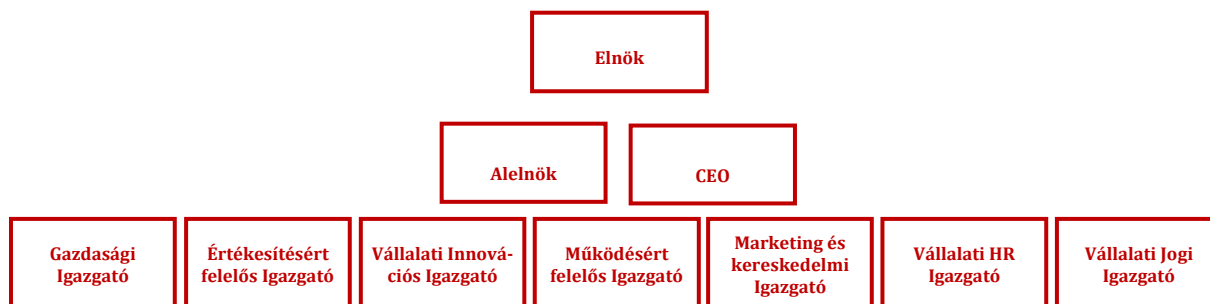
⁴² Forrás: www.theofficialboard.com, letöltve: 2014.10. 14.

⁴³ Forrás: www.theofficialboard.com, letöltve: 2014.10. 14.

⁴⁴ Forrás: www.theofficialboard.com, letöltve: 2014.10. 14.

4. Negyedikként egy olyan vállalatot mutatunk be, amely 3,5 milliárd amerikai dollárt állít elő évente, köszönheti több mint 140 üzemének a világ 25 különböző országban. A mérete és volumenei mellett azért is valóban globális vállalatnak mondhatjuk, mert világszerte 25 fejlesztő központot működtet (technical office) ezáltal elkötelezett híve az innovációknak. Versenyelőnye is ennek köszönhető, hogy a fő hangsúlyt az innovációra helyezte, melyet jól tükröz szervezeti struktúrája, tervező- és termelőközpontjait pedig alacsony költségű országokba (Low Cost Country) helyezte ki, mely által extraprofitot realizálhat a világpiacokon. Ebből következik az is, hogy vállalat felépítése decentralizált és központja az anyaországban kisebb jelentőséggel bír.

4. ÁBRA: „D” VÁLLALAT SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE⁴⁵



5. A következő vállalat 1,6 milliárd amerikai dollár forgalmat bonyolít évente, közel 12.000 alkalmazottal, 41 telephellyel a világ 15 országából. Három fő termékvonalát egy erősen felépített központból irányítják Amerikából, ami azt is jelenti, hogy emellett sehol a világon nem rendelkezik regionális vagy divízióális képviselővel. Köszönhetően a 3 fő termékvonalnak a napi működést kisebb, teljesen funkcionálisan felépített jellegű top teamek irányítják.

5. ÁBRA: „E” VÁLLALAT SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE⁴⁶



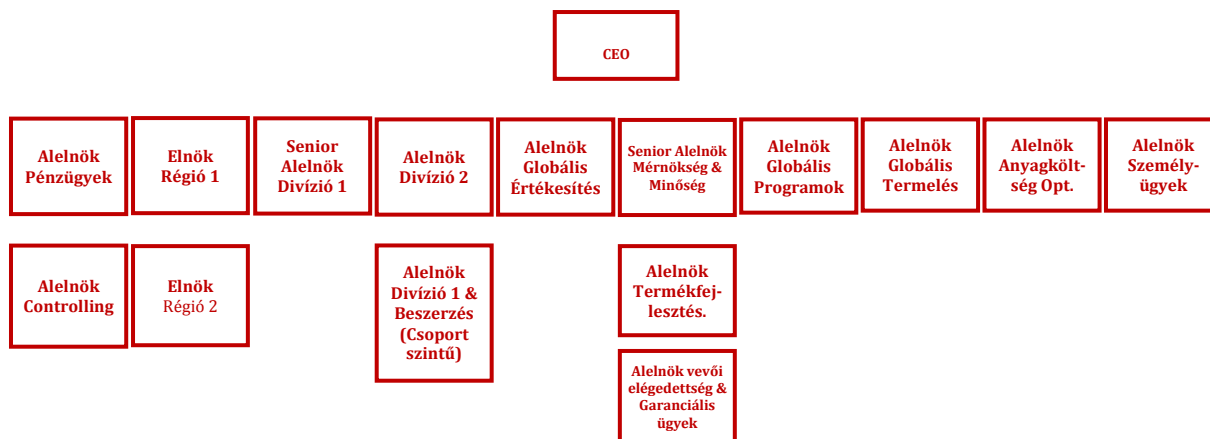
6. A hatodik vállalat sokrétű, komplex termékportfóliójából adódóan, nagyobb volumenben értékesít ha pénzben kifejezett értéket tekintjük. 11.700 alkalmazottja 13 országban és 30 telephelyen végzi tevékenységét, a központ Amerikában található. Felsővezetésében többnyire szakmai specialisták találhatóak, duális fókusszal a terméktervezésre és a minőségre.

(6. ábra a következő oldalon)

⁴⁵ Forrás: www.theofficialboard.com, letöltve: 2014.10. 14.

⁴⁶ Forrás: www.theofficialboard.com, letöltve: 2014.10. 14.

6. ÁBRA: „F” VÁLLALAT SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE⁴⁷



7. Végül egy olyan vállalatot mutatunk be, amely iparági szempontból olyan innovatív terméket gyárt, melyek a jövő autóiiparát tekintve meghatározók lesznek. Megközelítőleg 1,9 milliárd dolláros forgalmának fele származik az autóiiparral összefüggésbe hozható értékesítéssel. 75 telephellyel világszerte 19 országban van jelen. Gyárthatóság szempontjából viszonylag egyszerűbb megoldásokat alkalmaz, de az innovációs beállítottságnak köszönhetően több funkcionális fókuszot kap.

7. ÁBRA: „G” VÁLLALAT SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE⁴⁸



Kutatási eredmények

A megvizsgált szervezetek kutatási eredményei alapján a kutatási kérdésekre az alábbi válaszok adhatók.

K-1: A logisztikai egység megléte alapján, milyen következtetések vonhatók le a szervezeti struktúrából, a vállalati működésről?

Globális elsőszintű autóiipari beszállítók esetén a vizsgált vállalatoknál, a logisztika nem jelenik meg a vállalatcsoport legfelsőbb vezetési szintjén. Feltételezhető, hogy a logisztika irányítása funkcionális egységként továbbra is - a vállalatcsoporton belül - termelő egységek felelősségi körébe tartozik. Ez HR szempontból is előnyös lehet, hiszen a beszállítókkal való kapcsolattartás

⁴⁷ Forrás: www.theofficialboard.com, letöltve: 2014.10.14.

⁴⁸ Forrás: www.theofficialboard.com, letöltve: 2014.10.14.

és a zökkenőmentes működés „első kézből” valósítható meg, élve a munkavállalókban rejlő szükséges kompetenciák és helyi ismeretek szinergiáival, kölcsönhatásával.

K-2: Milyen SC működési jellemzők kapcsolódnak a szervezeti felépítéshez, és azokból azonosíthatók-e logisztika szerepek (támogató vs. irányító; centralizált-decentralizált; standardizált vs. testre szabott)?

Folytatva a K-1 kérdés gondolatmenetét, megállapítható, hogy a logisztika a vizsgált vállaltoknál még nem stratégiai funkció, mivel az nem jelenik meg a legfelsőbb vezetési szinten. Tehát a logisztika továbbra is elsősorban támogató funkciót lát el a vizsgált minta alapján. Ennél fogva, lokális funkcióként működik a vállalatcsoporton belül értelmezve, megteremtve a lehetőségét az eltérő folyamatoknak az egyes termelő vállalatok között. Ennek legfőbb oka, az autógyárak által megkövetelt eltérő (be)szállítási stratégiák, standardok. Az ellátási láncokban a logisztikai folyamatok a vevőhöz közeledve egyre kevésbé standardizálhatóak, az eltérő vevői igényekből fakadó beszállítási koncepciók miatt.

Arra a kérdésre, hogy van-e egyáltalán létjogosultsága létrehozni globális logisztikai szervezetet Tier 1-es szinten, nem könnyű a válasz. Alapvetően egy szervezet struktúráját a képviselt termékportfólió, földrajzi elhelyezkedés és méret határozza meg. Nyilvánvalóan, léteznek olyan szinergiák, amelyeket kihasználva van létjogosultsága globális szintű irányításnak a logisztika területén. Példaként említhető a riportálási folyamatok, azonos mérőszámok kialakítása, azonos beszállítási standardok cégcsoport belül, mely a beszállítók számára egyszerűsítik a napi ügyvitelt stb. Másrészt, ha a szervezet túl kicsi, vagy vevő specifikusan más irányelveknek kell megfelelniük, valószínűleg nincs értelme létrehozni globális logisztikai szervezetet, mert az irányítás egy szűk körre koncentrálódik. Harmadrészt a munkavállaló „emberi” szerepe is fontossá válik, abban a kontextusban, hogy a legfelső szinten, többnyire a valós logisztikai problémákat csak „madártávlatból” szemlélve, mennyire tudnának érvényesülni a logisztikában oly fontos munkavállalói kompetenciák, mint a rugalmasság, agilitás, proaktivitás, alkalmazkodó képesség, gyorsaság, kölcsönösség, együttműködés – amelyek egy funkcionális szervezetben, szervezeti szinten is meg kell, hogy jelenjenek. Ez különösen fontos lehet, ha nem tranzakció alapú kapcsolatban, hanem hosszú távú kapcsolat kialakítás a cél – akár a logisztika támogató, akár irányító szerepben van.

K-3: Milyen szervezeti felépítéssel és működéssel jellemezhetők a vizsgált TIER 1 beszállítók?

A bemutatott hét vállalat szervezeti ábrájának példáján keresztül látható, hogy szinte mindegyik a tipikus gyártóvállalat modelljével rendelkezik, igazolván a fő kompetenciára való törekvést, melyre a bevezetőben is utaltunk. Többnyire a funkcionális felépítés (vagy mátrix, de funkcionális fókusszal) a jellemző. A divíziókra osztott struktúra jobban elterjedt, mint a földrajzi régiókra való felosztás, ami azt is jelenti, hogy a többség, termékportfólió által vezérelt. Szintén kulcsfontosságú, hogy mindegyik vállalat kiemelten kezeli az emberi erőforrást koncentrálna az innovációs tevékenységre, amely a növekedés fő mozgatórugója is egyben.

1. TÁBLÁZAT: A VIZSGÁLT VÁLLALATOK ÖSSZEHOSONLÍTÁSA

	"A" vállalat	"B" vállalat	"C" vállalat	"D" vállalat	"E" vállalat	"F" vállalat	"G" vállalat
Árbevétel	3 Milliárd USD	3 Milliárd USD	1,2 Milliárd USD	3,5 Milliárd USD	1,6 Milliárd USD	3 Milliárd USD	1,9 Milliárd USD
Telephelyek száma	100+	80+	9	145	41	30	75
Hány országban van jelen	27	16	8	25	15	13	19
Alkalmazottak száma	18.000	25.000	3.800	14.800	12.000	11.700	16.800
Fő termékdivíziók száma	2	4	4	5	3	3	3
Központ	Michigan (US) Egyesült Királyság	Michigan (US) Németország Hollandia	Michigan (US)	Spanyolország	Michigan (US)	Michigan (US)	Texas (US)

saját szerkesztés

Következtetések

Mivel tanulmányunk elsősorban logisztikai szempontból vizsgálja az elsőszintű globális autóipari beszállítók szervezeti felépítését, megállapítható, hogy a logisztika, egyik bemutatott vállalat esetén sem játszik még központi szerepet, így önálló funkcionális egységet sem alkot a felső vezetésben. Ez a tény azt támasztja alá, hogy első beszállítói szinten a logisztikai még mindig többnyire támogató funkció, annak ellenére, hogy más iparágakban egyre nagyobb szerepet kap a versenyképesség egyik fő tényezőjeként.

Globális szintű hálózatokról beszélünk, de a vizsgálat szempontjából érdemes az ellátási láncot továbbbontani. Egyfelől globális, mert a bemutatott vállalatok alapanyagaikat a lokális és regionális piacok mellett a globális piacokról is szerzik be, ezáltal interkontinentális láncolatot alkotnak (Globális Beszerzési Vezető funkció több helyütt). Késztermék értékesítés szempontjából viszont nagyon ritkán, vagy csak kevés esetben (jellemzően cégcsoporton belüli értékesítések, CKD igények) értékesítenek a globális piacokra, mert stratégiaileg az autógyárak elvárása is az, hogy a beszállítóik az OEM telephelyéhez a lehető legközelebb helyezkedjen el. Ehhez hozzájárul még az is, hogy az egyes autógyárak esetén más és más beszállítási logisztikai koncepciók preferáltak (JIT, JIS, Pearl-Chain stb.), amely tovább erősíti azt a tényt, hogy az első szintű autóipari beszállítók logisztikai tevékenységének nagy része még mindig lokálisan/regionálisan vezérelt. Vagyis egy gyártó által gyártott ugyanazon fő részegység kontinensenként eltérő standard szerint, a helyi sajátosságok figyelembe vételével jut(hat) el rendeltetési helyére.

Ezen tényezők összességéeként adódik az, hogy a logisztika nem jelenik meg önálló egységként az összvállalati struktúrában, hanem az a szervezet alacsonyabb szintjein realizálódik. Ez a HR szempontjából is meghatározó, hiszen úgy a beszállítókkal, mint a vevőkkel való logisztikai kapcsolatok a partnerekhez „közel” helyezkednek el, többnyire helyi munkavállalók által ellátott munkakörökkel valósul meg; így ismerve, a helyi igényeket, elvárásokat, sajátosságokat, kultúrát. Ez lehetővé teszi olyan „emberi” kapcsolatok kialakítását, ami hosszú távú üzleti kapcsolatokat határozhat meg. A munkavállaló, nem csak, mint munkavállaló, hanem, mint „EMBER” is fontos szerepet játszik a vállalat versenyképességének alakításában és a zökkenőmentes, hosszú távú stratégiai partner kapcsolatok megalapozásában.

Jövőbeli trendek, kutatási irányok

Az információ és a megfelelő emberi erőforrás talán még sosem volt annyira értékes, mint napjainkban. Ehhez társul az autógyártásban meglévő komplexitás (elsősorban vásárolók egyénre szabott igényei miatt), mely a hatékonysági, átláthatósági, fenntarthatósági és technológiai szempontból is kihívások elé állítja az ellátási láncban résztvevőket.

A digitalizáció szerepe egyre meghatározóbb lesz. Előtérbe kerülnek „Okos megoldások” (Smart thinking), prediktív technológiák és sok értékes adatból elvégzett Big-Data elemzések és az ezek alapján nyert információk. A digitalizáció témakörébe sorolható szintén a közösségi média szerepe, mely felválthatja egyes támogató funkciók szerepét az autógyártási ellátási láncok irányításakor.

Példaként említhető az egyik német gyártó, amely időben felismerte ennek jelentőségét és bevonta mind a közel harmincezer (elsősztintű és azok alatt lévő) beszállítóját egy olyan szisztematikus rendszerbe, amelyen keresztül a szociális hálózatokon, illetve az ott megjelent információk segítségével követi nyomon a tevékenységüket. Amikor a helyi újság közösségi felületén értesültek róla, hogy egy negyedik szintű beszállítójuk nem tudja kifizetni alkalmazottjait a hónap végén, a BMW és bankja azonnal közbelépett, elrendezték a pénzügyi nehézségeket és ezáltal elkerültek egy esetleges leállást, amely az egész BMW ellátási láncát veszélyeztette volna. Ilyen jellegű menedzsmentszemlélet nagyon fontos akkor, amikor az ellátási lánc Just in Time szinten működik.⁴⁹ Ebben nemcsak a vállalati érdekeket, de a hosszú távon „kifizetődő” emberi, emberséges partneri viszony jelenlétét is fontos kihangsúlyozni.

Irodalomjegyzék:

- Achzet, B. – Helbig, C. (2013): How to evaluate raw material supply risk - an overview; Resources Policy, Vol. 38 (4), 435-447. o.
- Altlay, F. (2002): Outsourcing of Logistics Functions – An Assessment of the Outsourcing Decision Process for Logistics Functions of an Automobile Manufacturer, MSc Thesis, Cranfield Centre for Logistics & Transportation, Cranfield University, Cranfield,
- Coliccia, C. – Storozzi, F. (2012): Supply chain risk management: a new methodology for systematic literature review; Supply Chain Management: An International Journal, Vol. 17(4), 403-418. o.
- Barabási, A.-L. (2003): Behálózva. A hálózatok új tudománya, Magyar Könyvklub, Budapest.
- Barabási, A.-L. (2010): Villanások – A jövő kiszámítható, Nyitott Könyvműhely, Budapest
- Bonjour, E. – Micaëlli, J. P. (2010): Design core competence diagnosis: A case from the automotive industry., IEEE Transactions on Engineering Management, Institute of Electrical and Electronics Engineers, Vol. 57 (2), 323-337. o.
- Buchanan, M. (2003): Nexus, avagy kicsi a világ. A hálózatok úttörő tudománya, Typotex, Budapest.
- Crespo Márquez, A. (2010): Dynamic Modelling for Supply Chain Management, Springer, London
- Demeter, K. – Losonci, D. I. – Matyusz, Zs. – Jenei, I. (2009): The impact of lean management on business level performance and competitiveness, in: Reiner, G. (szerk): Rapid Modelling for Increasing Competitiveness, Tools and Mindset. Springer, London. p. 177-198. o.
- Demeter, K. – Losonci, D. I. – Matyusz, Zs. – Jenei, I. (2010): Lean és versenyképesség – egy kutatás eredményeinek összefoglalása, Logisztikai Híradó, Vol. 2., 12-13. o.
- Demeter, K. – Jenei, I. – Losonci, D. (2011): A Lean menedzsment és a versenyképesség kapcsolata, Budapesti Corvinus Egyetem, Versenyképesség Kutató Központ, Budapest
- Dömötörfi, Á. (2010): A lean menedzsment rendszerszemléletű alkalmazása az autógyártási ellátási láncban, in: Svéhlik Cs. (szerk): V. Kheops Tudományos Konferencia Konferenciakötet, Mór, 34-45. o.

⁴⁹ Galbraith, J. R. (2014)

- Dömötörfi, Á. (2013): Paradigmaváltás a logisztikában, in: Péter, T. (szerk): Innováció és Fenntartható Felszíni Közlekedés Konferencia Konferenciakötet, Budapest, Paper 17, 86-95. o.
- Faust, P. – Yang, G. (2010): China Sourcing, Springer-Gabler, Berlin, Heidelberg
- Galbraith, J. R. (2014): Designing Organizations: Strategy, Structure, and Process at the Business Unit and Enterprise Levels, , Jossey-Bass, San Francisco
- Gelei, A. – Nagy, J. (2004a): Partnerkapcsolatok értéke a hazai autóipari ellátási láncban – fókuszban a beszállító vállalatok, Budapesti Corvinus Egyetem, Vállalatgazdaságtan Intézet, 51. Műhelytanulmány <http://edok.lib.uni-corvinus.hu/50/1/GeleiNagy51.pdf> (Letöltve: 2010.04.04)
- Gelei A. – Nagy J. (2004b): Versenyképesség a hazai autóipari ellátási láncban – fókuszban a beszállító vállalatok, BKÁE Vállalatgazdaságtan tanszék, Műhelytanulmány
- Gelei A. – Nagy J. (2005): Versenyképesség az autóipari ellátási láncban – A vevői érték és dimenziói az egyes beszállító típusok esetében, Vezetéstudomány, Vol. 3., 10-20. o.
- Gelei, A. (2007): Beszállító-típusok és azok alapvető kompetenciái a hazai autóipari ellátási láncban; PhD értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem, Gazdálkodástani Doktori Iskola, Budapest
- Gelei, A. – Chikán, A. (2007): Vállalati versenyképesség – a vevői érték és a képesség alapú megközelítés összekapcsolása, Vezetéstudomány, Vol. 3., 12-27. o.
- Gelei, A. (2009): Hálózat – A globális vállalat kvázi szervezete, Vezetéstudomány, Vol. 2. szám, 16-33. o.
- Gelei, A. – Venter, L. – Gémesi, K- (2011): Multinacionális vállalatok a járműgyártás iparágban, in: Chikán A. (szerk.): A multinacionális vállalatok hatása a hazai versenyre és versenyképességre, Budapesti Corvinus Egyetem, Versenyképesség Kutató Központ, 179- 231. o.
<http://www.uni-corvinus.hu/index.php?id=22017> (Letöltve: 2011. nov.22.)
- Hofmann, E. (2011): Natural hedging as a risk prophylaxis and supplier financing instrument in automotive supply chains, Supply Chain Management: An International Journal, Vol. 16(2), 128-141. o.
- Losonci, D. I. – Demeter, K. – Jenei, I. (2010a): A karcsú (lean) menedzsment és a versenyképesség, Vezetéstudomány, Vol. 3., 26-42. o.
- Losonci, D. I. – Demeter, K. – Jenei, I. (2010a): A karcsú (lean) menedzsment hatása a vállalati versenyképességre, Magyar Minőség, Vol 10., 6-27. o.
- Klug, F. (2006): Synchronised Automotive Logistics: An Optimal Mix of Pull and Push Principles in Automotive Supply Networks, in: Bourlakis, M. – Cullinane, K. – Mulley, C. – Nelson, J. (szerk): Logistics Research Network Conference Proceedings, Newcastle, 187–191. o.
- Manuj, I. – Mentzer, J. T. (2008). Global supply chain risk management, Journal of Business Logistics, Vol. 29(1), 133-155. o.
- Pató Gáborné Dr. Szűcs Beáta – Kopácsi Evelin – Kreiner Barbara (2015): Beszállító értékelés folyamatának elemző kutatása. in Vállalkozásfejlesztés a XXI. században tanulmánykötet, Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/04_Pato_Kopacsi_Kreiner.pdf, pp, 57-76.
- Pató, Beáta Sz. G. (2015): The Logistical Approach of Public Education, Studia Universitatis Babes-Bolyai, Oeconomica 2015. Vol. 30 Iss. 2. pp.22-41.
- Pató Gáborné Dr. Szűcs Beáta – Szabó László (2013): Külső logisztikai szolgáltatások/szolgáltatók vizsgálata, Vezetéstudomány XLIV. évf. június pp. 87-94.
- Voss, H. (2006): Logistik-Outsourcing in der Automobilindustrie – Eine Untersuchung zur Flexibilität, Studie im Rahmen des Forschungsverbundes ForLog, Nürnberg,
- Voss, H. (2007): Supra-Adaptivität durch Outsourcing – Dienstleistertypen und Kompetenzprofile, in: Günthner, W. (szerk): Neue Wege in der Automobillogistik, Springer, Berlin, 219–229. o.
- Zsidisin, G. A. – Hartley, J. L. (2012): A strategy for managing commodity price risk, Supply Chain Management Review, Vol. 16(2), 46-53. o.

YOUSEF KATUL

MULTINACIONÁLIS VÁLLALATOK REGIONÁLIS STRATÉGIAALKOTÁSA: A MUZULMÁN ORSZÁGOK ESETE

Bevezetés

Az üzleti világban annak érdekében, hogy mindenki számára érthető tervek szülessenek, jellemző a régiókban való gondolkodás. A vállalatok egyes országcsoportokat egységes régióként kezelnek, üzleti terveiket is ennek megfelelően alakítják ki. Dacára annak, hogy egy régió, mint egység nehezen definiálható, így a mögöttes tartalom értelmezése nem teljesen egyértelmű. Jelen cikk a muzulmán országokban is tevékenykedő multinacionális vállalatok stratégiaalkotása során gyakorolt regionális szemlélet témakörét helyezi fókuszpontba, kiemelve a muzulmán országok sokszínűségét és hangsúlyt adva annak, hogy miért nem célravezető egymással akár szomszédos muzulmán országokat is egy régióként kezelni és ott egységes üzleti stratégiát alkalmazni. Tévedés az Iszlámot, mint egy egységet, és azon országokat, amelyek állampolgárai ezt a vallást gyakorolják, mint homogén csoportot értelmezni. Nem csak a központ és a leányvállalatok közötti különbség felismerése és ennek a tudásnak a kommunikációba való beépítése fontos (Borgulya et.al., 2015; Chakravarty et.al., 2016), hanem a régióon belüli különbségek átlátása és értelmezése is releváns.

A többi valláshoz hasonlóan az Iszlám is sokszínű, és a nemzetállamok is különböző mértékben és formában gyakorolják a vallást. A törvénykezést, igazságszolgáltatást, az állampolgárok mindennapjait átszövi a vallás, de ez korántsem követ egységes sztenderdet. A hivatalos intézményekben, többek között iskolákban, egyetemeken is eltérő mértékben hangsúlyosak az Iszlám tanai. Mivel a vallásgyakorlás különbözik, az egymással szomszédos muzulmán országokat sem lehet ilyen értelemben egy csoportba sorolni.

A multinacionális vállalatok tevékenységi körüknél fogva, illetve a piaci verseny miatt, távoli országokban működnek a helyi előnyöket kihasználva. (Lunnan-Zhao, 2014) A távolság nem csak fizikailag értendő. A multinacionális vállalatok számára megvan a lehetőség, hogy a helyi előnyöket maximálisan kihasználva élesen különböző kultúrájú országokban működjenek, így a létrejövő szinergiából hosszú távú versenyelőnyt tudnak kovácsolni. Olykor iparági sajátosságok miatt kell egyes szervezeteknek távoli kultúrákat egybefogniuk. (Miska, 2017) Az első nehézség mégsem a párbeszéd elindítása, hanem sokkal inkább annak nem megfelelő minősége és annak alacsony hatékonysága, s ez az eredményesség szempontjából korlátot jelent. (Kenesei-Stier, 2015)

Gyakori, hogy a muzulmán országokat differenciálatlanul kezelik, a köztük lévő különbségektől eltekintenek a stratégiaalkotás során. Érdemes figyelembe venni, hogy ahogyan az európai keresztény közösség sem egységes, úgy az ázsiai Iszlám sem az. (Smith, 2016) A multinacionális szervezetekben a különböző jelentéstartalmakra érzékenyen kell reagálni és érdemes figyelembe venni, hiszen csak így alapozható meg egy hosszú távú kiegyensúlyozott kapcsolat. Toarniczky szerint: „...akkor beszélhetünk multikulturális szervezeti kontextusról, ha elismerjük a különféle kultúrák létezését, amelyek határait a folyamatos kategorizálási folyamatok jelölik ki, és amelyek az egyének identitásának forrását képezik.” (Toarniczky, 2012:29) E megállapításból

Yousef Katul PhD hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem.

kiindulva elengedhetetlen pontosan tudni milyen kulturális háttérrel rendelkező munkavállalókból áll a szervezet. Ahhoz, hogy ezt sikeresen meg lehessen tenni, a régiókat részletesebben célszerű elemezni, hiszen egy régió nem jelent egységes kultúrát, így a munkavállalók identitása és háttere sem ugyanaz. (Balogh-Fehérvölgyi, 2013)

A kultúra megjelenése az üzleti világban

Az Iszlám vallás szigorú, szabályozott és strukturált. A 21. században azonban megfigyelhető ennek az egységnek a megbomlása. (Fan, 2016) A muzulmán emberek sokfélék nemzetiségüket, életvitelüket és attitűdjüket tekintve is, így több irányzata jelent meg ennek a vallásnak is. Törvényszerű, hogy idővel változik, formálódik egy-egy vallás akkor is, ha a központi értékrendszerre változatlan marad. (Eyadat, 2012)

Jelenleg két szélsőség figyelhető meg: a fellazult, más kultúrákkal összekeveredett muzulmán kultúra és a konzervatív, és az évszázados hagyományokat követő Iszlám. Egyes országok felismerték, hogy a nyitás elengedhetetlen a fejlődéshez, ami gazdaságilag részben meg is történt, és ezt követték a kulturális téren végbemenő változások is. A külföldi működő tőke megjelenése az eddig zárt, muzulmán többségű országokban a gazdasági nyitással egyben szemléletmód-váltást is magával hozott. A multinacionális vállalatok megjelenése, a külföldi befektetők térhódítása egyre több munka- és tanulási lehetőséget jelentett a helyiek számára, aminek egyértelmű kulturális befolyása volt, nagy volumenű változásokat okozva. (Lorenz, 2017) Az egyes országok eltérően reagáltak ugyanazokra a hatásokra. Így nem körvonalazódott egy sztenderd megoldás, hiszen a nemzetközi kapcsolati hálózat, a politika és a társadalmi rétegek különféleképpen reagálnak.

Interkulturális kommunikációs stratégia

A megoldások keresése során érdemes figyelembe venni a már említett tényt, hogy a muzulmán országok közötti különbségek óriásiak. Nem célszerű egységes stratégiát kidolgozni, hiszen a nemzetek közötti eltérések miatt nem érnének célba a törekvések. Nem kizárólag csak európai és ázsiai gondolkodásmódokat különböztetünk meg, hanem minden országnak megvannak a saját hagyományai, kultúrája, rítusai, szimbólumai és értékrendje (Clarke, 2016a) – sőt több országon belül éles különbségek mutatkoznak az egymás mellett élő népek között is.

Tovább cizellálja a helyzetet az a tény, hogy a fiatalabb generációk már lényegesen eltérően gondolkodnak, nemcsak generációs különbségek észlelhetők, hanem éles felfogásbeli és attitűdváltozások is folyamatban vannak. A nők helyzete is változik, bár nem mondható hogy ebben egységes lenne az Iszlám világ. Egyes országok ugyanakkor konkrét lépéseket tesznek az egyenjogúság felé. (Wong, 2014) A diverzitás különböző tényezői között a fentieket érdemes kiemelni, mert itt a legfeltűnőbb a változási folyamat.

Létre kell hozni a kultúrák közötti kommunikációt annak érdekében, hogy távolságok megszűnjenek, de fel kell mérni, hogy kik kommunikálnak. A partnerek, akik között a párbeszéd létrejön, hogyan állnak egymáshoz, mennyire ismerik egymást. (Yusupova, 2016; Clarke, 2016b)

Üzleti kapcsolatokat tekintve észrevehető, hogy ha kialakul egy kényszerhelyzet egy adott ok miatt – pl. szűkös nyersanyagforrás, túltelített piac – akkor két vagy több kultúra találkozik egymással és kommunikációra kényszerülnek. Ebben a helyzetben óvatosnak kell lenni, hiszen alapvető üzleti érdekeket kell támogatni a megfelelő kommunikációval. (Jonas, 2013; Froese, 2016) Amikor még nem ismert a kultúra, a partner ország belső helyzete, érdemes előzetesen elemezni azt, felmérni a lehetőségeket és stratégiát csak ezután kialakítani. Fontos megemlíteni,

hogy a stratégia nem lehet egységes, hiszen nem egységes a célcsoport sem. Nincs egyetlen tökéletes út, egyik stratégia működőképes egy országban, de a másikban esetleg megbukik. Az országok olyannyira különbözőek, hogy külön-külön kell megtalálniuk a lehetőséget a nyugati világ befogadására.

Konklúzió

A multinacionális szervezeteken a különböző célok elérése érdekében – hatékonyságnövelés vagy költségcsökkentés – folyamatosan újabb országokat kell megismerni, terjeszkedni vagy partneri viszonyt létrehozni velük. Nem csak egy másik kultúrát kell megismerni és ahhoz igazodni (Sass, 2016; Shah-Barker, 2017), hanem észre kell venni a különbségeket és fel kell ismeri, hogy nem csupán két idegen kultúra találkozik egymással, hanem sokkal több. Minden országnak megvannak a saját jellemzői, amiből az következik, hogy a stratégia kialakítása előtt érdemes eldönteni, hogy mi a cél az adott országban és az annak megfelelő kommunikációra helyezni a hangsúlyt. (Fang, et.al., 2013; Bjorge-Whittaker, 2015) Elegendő-e, hogy csak kitermelő és szállító partner legyen egy adott projekt keretén belül, vagy tovább szeretne menni az adott szervezet, és az üzleti kapcsolatot hosszabb távra igyekszik megalapozni. (Deephouse, et.al., 2016) Eddigi kutatási eredmények arra világítanak rá, hogy egy régióban lévő országok között olyan nagy különbségek lehetnek, hogy nem feltétlenül eredményes egy egységes stratégia alkalmazása. (Li, et.al., 2012)

A muzulmán országokban vallás az egyetlen közös jellemző, minden másban élesen eltérnek egymástól. A népesség összetétele, államformájuk és gazdasági helyzetük is nagyban különbözik. A helyi, az országra jellemző hagyományok nagyobb hatással vannak az üzleti kapcsolatokra, mint az egységesnek tekintett Iszlám kultúra. (Haxhi-Ees, 2010) Megfigyelhető, hogy Nyugaton mindig egy kultúraként veszik figyelembe a muzulmán országokat, holott rengeteg a különbség köztük. Országoként eltérő szokások és hagyományok vannak, érdemes őket külön-külön vizsgálni. Egy új projekt során nem célravezető egységes régióként kezelni ezen országokat, és centrális stratégia alkotás esetén is érdemes a különbségekre figyelembe venni és azokkal kalkulálni. Ily módon versenyelőnyhöz lehet jutni. (Primecz,, 2011)

Irodalomjegyzék:

Balogh, Á. – Fehérvölgyi, B. (2013): Kulturális Intelligencia – Multikulturális világunk „kötőanyaga” Vezetéstudomány / Budapest Management Review. Jun, Vol. 44 Issue 6, 29-36. 8. o.

Bjorge, A.K. – Whittaker, S., (2015): Corporate values – A linguistic approach, International Journal of Cross Cultural Management, Volume: 15 issue: 3, 347-362. o.

Borgulya, Á. – Konczosné Sz., M., - Szondi, Gy., (2015): Nemzetközi vállalatok országhatárokon átívelő belső kommunikációjának menedzsmentje, Vezetéstudomány / Budapest Management Review Sep/Oct, Vol. 46 Issue 9/10, 12-71. 14. o.

Chakravarty, D. – Hsieh, Y-Y. – Schotter, A. P.J. – Beamish, P.W. (2017): Multinational enterprise regional management centres: Characteristics and performance, Journal of World Business 52, 296–311. o.

Clarke, M. (2016): Points of Equilibrium: Religious beliefs and economic development policy, Sustainable Development Sust. Dev. 24, 181–189. o.

Deephouse, D.L. – Newburry, W. – Soleimani, A., (2016): The effects of institutional development and national culture on cross-national difference in corporate reputation, Journal of World Business, Volume 51, Issue 3, April, 463-473. o.

Eyadat, Z. (2012): Islams: Between dialoguing and mainstreaming, Philosophy and Social Criticism 38(4-5), 507–516. o.

Fan, F. (2016): Modernity, Region and Technoscience: one samll cheer for Asia as method, Cultural Sociology, Vol. 10(3) 352–368. o.

- Fang, Y.- Wade, M. – Delios, A. et. al. (2013): An exploration of multinational enterprise knowledge resources and foreign subsidiary performance, *Journal of World Business*, Volume 48, Issue 1, January, 30-38. o.
- Froese, F.- Kwanghyun, K. - Aileen, E. (2016): Language, Cultural Intelligence, and Inpatriate Turnover Intentions: Leveraging Values in Multinational Corporations through Inpatriates, *Management International Review (MIR)*. Apr, Vol. 56 Issue 2, 283-301. 19. o.
- Haxhi, I. – Ees van, H. (2010): Explaining diversity in the worldwide diffusion of codes of good governance, *Journal of International Business Studies*, May, Volume 41, Issue 4, 710–726. o.
- Jonas, A.G. (2013): City-Regionalism as a Contingent 'Geopolitics of Capitalism', *Geopolitics*, 18:284–298. o.
- Kenesei, Zs. – Stier, Zs., (2015): Kultúraközi szolgáltatásélmények vizsgálata a megalapozott elmélet módszerével, *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*. mar., Vol. 46 Issue 3, 2-17. 16. o.
- Li, J. – Tan, Y. – Cai, Z. et.al. (2012): Regional differences in a national culture and their effects on leadership effectiveness: A tale of two neighboring Chinese cities, *Journal of World Business*, 48, 13-19. o.
- Lorenz, M.P. – Ramsey, J.R. – Richey Jr. R.G., (2017): Expatriates' international opportunity recognition and innovativeness: The role of metacognitive and cognitive cultural intelligence. *Journal of World Business*, (in press, available online 27 November 2017).
- Lunnan, R., & Zhao, Y. (2014): Regional headquarters in China: Role in MNE knowledge transfer. *Asia Pacific Journal of Management*, 31(2), 397–422. o.
- Miska, Ch. – Szócs, I. – Schiffinger, M. (2017): Culture's effects on corporate sustainability practices: A multi-domain and multi-level view *Journal of World Business* (in press).
- Primecz, H. (2011): Stratégia, kultúra, emberierőforrás-menedzsment, *Stratégia Menedzsment*, szerk. Dobák, M; Bakacsi, Gy; Kiss, Cs. *Vezetéstudományi Intézet*, Budapest, 271-278.o.
- Shah, D. - Barker, M. (2017): Cracking the cultural code – Indian IT expatriates's interculutural communication challenges in Australia, *International Journal of Cross Cultural Management*, Volume: 17 issue: 2, 215-236. o.
- Sass, M. (2016): Törpékből Óriások? – Kelet-középeurópai elektronikai multik, *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*. aug, Vol. 47 Issue 8, 40-49. o.
- Toarniczky, A. (2012): Multikulúrális szervezet és identitás, *Vezetéstudomány*, Jul/Aug, Vol. 43 Issue 7/8, 18-31. 14. o.
- Wong, D. (2014): Time, generation and context in narratives of migrant and religious journeys, *Global Networks*. Jul., Vol. 14 Issue 3, 306-325. 20. o.
- Yusupova, G. (2016): The Islamic representation of Tatarstan as an answer to the equalization of the Russian regions, *Nationalities Papers*, Vol. 44, No. 1, 38–54. o.

PETRÓCZI ANDREA – VARGA LÍVIA

SPECIÁLIS KÖZFOGLALKOZTATÁS: ÚJ KÍSÉRLET A MUNKANÉLKÜLIEK AKTIVÁLÁSÁRA

A gazdasági, társadalmi fejlődés alapköve az elérhető legmagasabb foglalkoztatási ráta, vagy ahogyan azt egyre többször halljuk, a teljes foglalkoztatottság⁵⁰ elérése. E törekvés sikeressége a nehezen foglalkoztatható, hátrányos helyzetű munkanélküliek aktiválásának mértékétől is függ. Jelenleg a hazai aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök között domináns szerepet tölt be a közfoglalkoztatás, amelynek egyik speciális, kísérleti jellegű programja az egészségügyi és egyéb okokból nehezen foglalkoztatható személyek munkakészségének fejlesztését, munkaerő-piaci aktivitásuk növelését célozta. Cikkünk a kísérleti program főbb jellemzőit mutatja be.

Bevezetés

Az aktív munkaerő-piaci politikák (különösen a közfoglalkoztatás) előtérbe kerülése és a szociális ellátások jogosultsági és indokoltági feltételeinek szigorítása figyelhető meg hazánkban. A szociális ellátásokban bekövetkező változások egyre inkább előfeltételezik az aktív álláskeresést, továbbá a biztosítási alapú ellátások folyósítási idejének rövidülése is elvben a passzivitás helyett az aktív álláskeresésre sarkall. 2008-tól kezdődően alapvető változás történt a munkanélküliség kezelésének módjában. A munkanélküliség fő okát a munkakínálati oldalon azonosítják, amely a munkanélküliség kezelésében az állami szerepvállalást a támogatások csökkentésére és a feltételek szigorítására sarkallta. (Molnár et al., 2014)

A munkanélküli és szociális ellátások fokozatos átalakítása, illetve szigorodása mellett a közfoglalkoztatás szerepe nőtt meg az elmúlt évek során. Ez tetten érhető a közfoglalkoztatottak megnövekedett létszámában, és a költségvetésből erre a célra fordított összeg nagyságának emelkedésében is. A tágran értelmezett aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök között kiemelt szerepet tölt be a közfoglalkoztatás, amely – a kormányzat célkitűzése szerint – nem pusztán foglalkoztatáspolitikai eszköz, hanem szociális és településfejlesztési funkciókat is betölt.

A közfoglalkoztatás átalakulása

2011. január 1-jével jött létre a közfoglalkoztatás új rendszere, amely a korábbi formák (közhasznú munkavégzés, központi közmunkaprogram és közcélú foglalkoztatás) megszűnésével járt együtt. A közfoglalkoztatásban részt vevő személyek száma és a költségvetésből erre a célra fordítható forrás nagysága – átmeneti csökkenés után – tovább emelkedett.

Az új munkavégzési formát a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (Kftv.) szabályozza. A közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet tartalmazza a programtípusokat – többek között a speciális közfoglalkoztatási program leírását is.⁵¹

Petróczi Andrea: szociálpolitikus hallgató, ELTE.

Varga Lívia: szociológus, Belügyminisztérium.

⁵⁰ Egy 2014-es miniszterelnöki nyilatkozat a magyar foglalkoztatáspolitikai céljának a teljes foglalkoztatottság elérését jelöli ki. Lásd: <http://www.kormany.hu/hu/a-miniszterelnok/beszedekek-publikaciok-interjuk/orban-viktor-beszede-a-siemens-kepzesi-kozpont-megnyitasan>

⁵¹ Beiktatta: 125/2016. (VI. 7.) Korm. rendelet 2. §.

A közfoglalkoztatás 2011. júliustól a belügyminiszter feladat- és hatáskörébe tartozik, továbbá a munkaviszony egy speciális formáját jelenti. A közfoglalkoztatás finanszírozása felülről zárt lett, a kiadás nem lehet több az előirányzatnál. (Kőnig, 2012) A közfoglalkoztatás új rendszerének kialakításával a kormányzat célja, hogy a tartós álláskeresőket, segélyezetteket visszaterelje a munka világába, segítse munkaerő-piaci integrációjukat, továbbá szem előtt tartja a hátrányos helyzetű települések fejlesztését is.⁵²

Az eltelt évtizedek során a közfoglalkoztatás szabályozása, feltételrendszere, intézményi környezete többször átalakult. E módosulások közül Bördős (2015) alapján szeretnénk kiemelni, hogy a közhasznú munkavégzés esetében a regisztrált munkanélküliek jelentették a célcsoportot, a közmunkaprogramokat tekintve elsősorban tartós munkanélkülieket kívántak bevonni. A közcélú munka a rendszeres szociális segélyben, illetve rendelkezésre állási támogatásban részesülőket célozta meg. A közfoglalkoztatás új, egységes rendszere pedig a regisztrált álláskeresőknek és a rehabilitációs ellátásban részesülőknek biztosít munkalehetőséget.

A főként 2013-2014-ben kibővített közfoglalkoztatás fontos célja a munkából (és nem szociális támogatásokból) élő személyek számának növelése – azt remélve az intézkedéstől, hogy a passzivitásból kivezet a nyílt munkaerőpiacra.

A speciális közfoglalkoztatás

A munkaerő-piaci esélyegyenlőség megteremtése olyan társadalmi csoportok esetében, amelyek számos, gyakran halmozódó munkaerő-piaci hátránnyal rendelkeznek (egészségügyi, mentális, szociális területen), különösen nehéz közpolitikai beavatkozás nélkül.

A megváltozott munkaképességű személyek családi, szociális, mentális, munkaerő-piaci helyzete, foglalkoztathatósága nagyon eltérő lehet. Éppen ezért amennyiben egy foglalkoztatáspolitikai program nem egészül ki más eszközökkel (szociális elemekkel), a megváltozott munkaképességű személyek esetében a munkaerő-piaci integráció kevésbé lehet eredményes. Európai szinten ezt támogató szolgáltatásoknak is nevezik, amelyek a '90-es évek óta gyakran egészítik ki a különböző foglalkoztatáspolitikai programokat. (Csoba, 2010) Szakpolitikai szemszögből fontos a komplex megközelítés, hiszen minél közelebb állnak a foglalkoztatási programok szolgáltatásai az egyének munkaerőpiacról való kiszorulásának okaihoz, annál nagyobb a valószínűség a pozitív kimenetelre. (Molnár et al., 2014) Véleményünk szerint ebben áll a fontossága az eszközök kombinálására épülő speciális közfoglalkoztatási programnak, amelyet 2016-ban és 2017-ben is elindítottak Magyarországon kísérleti jelleggel.

A speciális közfoglalkoztatási program a közfoglalkoztatásba be nem vonható, álláskereső személyek munkavállalói készségeinek, munkaszocializációjának és így foglalkoztathatóságának fejlesztése érdekében megvalósított program. Öt hónapos mintaprogramként indult el 2016-ban és 2017-ben is kb. 300 fővel négy megyében. Mentális, szociális és egészségügyi problémákkal küzdő emberek számára biztosított az állapotuknak megfelelő, egyszerű, rövid időn belül elsajátítható, betanított munkát, s emellett munkaidőn belül egyénre szabott (munkaerő-piaci, szociális és egészségügyi) szolgáltatásokat is igénybe vehettek a résztvevők. A tevékenységeket a kiválasztott települések a helyi igényeknek és adottságoknak megfelelően határozhatták meg. A napi hat órában végezhető, egyszerű betanított munka magában kellett, hogy foglalja az alapvető kulcsképeségek fejlesztését. Olyan tevékenységek valósultak meg, mint pl. faanyagok megmunkálása, vesszőseprű és rongyszőnyeg készítése, irattartó tasakok, papírdossziék és dobozok haj-

⁵² Például startmunka mintaprogramot – néhány kivételtől eltekintve – csak hátrányos helyzetű településeket indíthatnak.

toogatása, papír brikett összeállítása, madárodú készítése. Az egyénre szabott szolgáltatásokat mentorok biztosították, s emellett egyszeri meleg ebédet, zuhanyzási lehetőséget és az elérhető szociális ellátásnál valamivel magasabb, de a közfoglalkoztatásnál alacsonyabb összegű bért biztosított a program a résztvevők számára.

A komplex programot a Belügyminisztérium által a közfoglalkoztatás keretein belül szervezték meg, de több minisztérium is részt vett a kidolgozásban és a szolgáltatások megszervezésében. A közfoglalkoztatási jogviszony időtartama alatt az Emberi Erőforrások Minisztériuma volt felelős a személyre szabott szociális és egészségügyi szolgáltatások biztosításáért, a Nemzetgazdasági Minisztérium pedig a munkaerő-piaci szolgáltatásokért.

A program célkitűzéseit a Belügyminisztérium úgy foglalta össze, hogy a „régóta nem dolgozó emberek” számára munkát biztosít, ezáltal pénzkeresési lehetőséghez jutnak egy olyan komplex szolgáltatás keretében, amely alkalmas az egyének akut állapotából való kimozdítására, figyelembe véve a halmozódó szociális hátrányait, amelyek addig ezt meggátolták. Célja tehát a programnak, hogy csökkentse vagy megszüntesse az egyének munkavállalási képességeiben jelentkező deficitet.

A speciális közfoglalkoztatási program célcsoportja azok a tartós munkanélküliek, akik 12 hónapnál régebben regisztráltak a munkaügyi regiszterben, de nem volt közvetítési eseményük, vagy rendszeresen sikertelen volt – pl. foglalkoztatásuk az egészségügyi alkalmassági vizsgálatokon meghiúsult, illetve a járási hivatal által is ismert szociális, mentális és egészségügyi problémával küzdöttek. A program 2016-os elindítását egy felmérés előzte meg, amely megvizsgálta a foglalkoztatásba mentális, szociális vagy egészségügyi okokból be nem vonható álláskeresők személyi körét, valamint a számukra nyújtható, személyre szabott szociális, egészségügyi és munkaerő-piaci szolgáltatások és felzárkózást elősegítő képzések nyújtásának lehetőségét. A települések kiválasztásakor a közfoglalkoztatási statisztikák elemzésével kiválasztottak több, munkaerő-piaci szempontból rossz helyzetben lévő települést. Ezt követően a helyi járási hivatalokkal és a közfoglalkoztatókkal folytatott szakmai egyeztetések során kerültek kiválasztásra a programba bekerülő közfoglalkoztatók a helyi végrehajtók beleegyezésével. Irányadó szempont volt, hogy a hátrányosabb helyzetű településekre kell koncentrálni a program megvalósításakor.

A felmérés a munkaügyi regiszterben lévők iskolai végzettségének, képzettségének és a munkavállalás szempontjából minden fontos képességének a részletekbe menő megismerésére irányult. Beletartozott a vizsgálatba például, hogy a maximum nyolc általános végzettségűek esetében milyen az összetétel az elvégzett osztályok szerint, illetve milyen, a munkavállalást esetlegesen akadályozó szociális hátrányok állnak fenn az egyén életében és az egész háztartásban. A felmérés a társadalmi szükséglettel kapcsolatban azt a megállapítást tette, hogy 132 ezer olyan személy van az álláskeresők nyilvántartásában, akik számára iskolai végzettségük és munkaképességük alapján a hagyományos közfoglalkoztatás nem alternatíva. Emiatt egy speciális közfoglalkoztatási program elindítása mellett döntöttek, hogy a halmozódó problémákat egymás mellett, egyidejűleg kezeljék.

A komplex, szociális elemekkel kiegészülő munkaügyi programoknak nincs kitüntetett szerepe a magyar foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerben. Ennek egyik gyökere minden bizonnyal ott keresendő, hogy komplex problémák kezelési módjának megtervezéséhez széleskörű statisztikai ismeretekre van szükség a célcsoport szociokulturális háttéréről, képességeiről. Az uniós csatlakozásunk óta folytak kísérletek és próbálkozások ennek bevezetésére, de hol nem volt elegendő politikai akarat, hol pedig a technológiai feltétel nem tudott teljesülni. Végül a 2014-2020-as programozási periódusban két éves előkészítés után, 2016. január 1-jével indult el a Nemzetgazdasági Minisztérium hatáskörében az az ügyfél-szegmentációs modell, más néven profiling rendszer, amelynek egyik elsődleges célja az, hogy hamarabb észrevehetővé váljon a tartós

munkanélküliség kockázata az ügyfelek esetében, és ezáltal segítsen a prevenció programok jobb célzásában.⁵³ A profiling rendszer elindulását követő tavasszal készült a kísérleti programot előkészítő felmérés, tehát joggal feltételezhetjük, hogy ennek a profiling rendszernek köszönhetően vált azonosíthatóvá a közfoglalkoztatás által egyáltalán nem mobilizálható réteg az álláskeresési regiszterben.

Ezt a szükséglet-felismerést a speciális közfoglalkoztatási program megvalósításához szükséges jogszabály-módosítások⁵⁴ megszületése követte.

A speciális közfoglalkoztatás finanszírozása

Az 1253/2016. (VI. 6.) Korm. határozat a mentális, szociális vagy egészségügyi problémával küzdő álláskeresők számára 2016-ban indított közfoglalkoztatási pilot mintaprogram szervezéséhez 209 millió forint forrást jelölt ki a Nemzeti Foglalkoztatási Alap (NFA) Start-munkaprogram címéből. Munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásához további 62 millió forintot különített el a kormány az NFA fejezetén belül az Aktív támogatások című Foglalkoztatási és képzési támogatások alcíméből. Szociális és egészségügyi szolgáltatásokra 19 millió forint forrást biztosítottak az Emberi Erőforrások Minisztériuma (EMMI) fejezet terhére.

Az 1139/2017. (III. 20.) Korm. határozat utasította a belügyminisztert, hogy folytassa a 2016-ban elindult speciális közfoglalkoztatási programot, egyúttal kijelölte a megvalósításhoz szükséges forrásokat, amelyeket az NFA és az Emberi Erőforrások Minisztériuma költségvetési fejezet terhére a következők szerint állapított meg:

- 115 millió forint biztosítása a Start-munkaprogram címéből a program folytatásához,
- 180 millió forint elkülönítése munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásához a Start-munkaprogram címéből és az Aktív támogatások című Foglalkoztatási és képzési támogatások alcíméből,
- 25 millió forint elvonása szociális és egészségügyi szolgáltatások nyújtása érdekében a Start-munkaprogram címéből és az EMMI fejezetből.

Látható, hogy a program finanszírozása főként elkülönített állami pénzalapból történt, és a költségek fedezetét csak kisebb részben biztosították más költségvetési fejezetből. A munkabéren kívül 2016-ban jelentős költséget jelentett a foglalkoztatás helyszínének kialakítása, az ún. közfoglalkoztatási pontok létrehozása, amelyek a program után a közfoglalkoztatók, vagyis jórészt az önkormányzatok tulajdonában maradtak.

A speciális közfoglalkoztatás a statisztika tükrében

A speciális közfoglalkoztatási pilot programokat öt hónapos időtartamra tervezték. A szerződéseket 2016-ban július–november időszakra kötötték meg. 2017-ben pedig alapvetően áprilistól augusztusig tartottak a programok, de egy esetben – Pircse településen – szeptemberben ért véget a speciális közfoglalkoztatás. A 2016-os programokban részt vevő 11 település⁵⁵ közül egyedül Nagykanizsán kötöttek két foglalkoztatóval is szerződést 2016-ban és 2017-ben is. Harsány kivételével a többi településen 2017-ben is megvalósult a speciális közfoglalkoztatás. A

⁵³ Lásd: http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf

⁵⁴ Lásd a 375/2010. (XII. 31.), illetve 170/2011. (VIII. 24.) Kormányrendeletet és a 1253/2016. (VI. 6.) Kormányhatározat.

⁵⁵ A kiválasztott települések az alábbiak voltak: Baranya megyében Komló, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében Arló, Felsőzsolca, Harsány, Ózd, Sárospatak, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében Nyíregyháza, Pircse, Tiszaszentmárton, Tornyospálca, Zala megyében Nagykanizsa.

résztevő települések munkaerőpiacának és a területfejlesztési szempont megítélése szempontjából fontos kiemelni, hogy a programot megvalósító települések közül hat⁵⁶ a 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet vagy a 105/2015. (IV. 23.) Korm. rendelet értelmében hátrányos helyzetűnek minősül.

A legfontosabb terv- és tényadatokat az 1. táblázat településenként és foglalkoztatónként mutatja be.

1. TÁBLÁZAT: A SPECIÁLIS KÖZFOGLALKOZTATÁSI PROGRAM TÁMOGATÁSÁRA VONATKOZÓ LEGFONTOSABB ADATOK AZ EGYES FOGLALKOZTATÓK SZERINT, 2016-2017

Foglalkoztató neve	Tervezett létszám (fő)		Ténylegesen bevont létszám (fő)		Szerződés szerinti támogatás (millió Ft)		Kifizetett támogatás (millió Ft)		Egy főre jutó szerződésben töltött napok száma	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Komló Város Önkormányzata Városgondnokság	25	25	27	31	15,2	12,2	13,7	11,2	138,2	117,4
Arló Nagyközség Önkormányzata	20	20	21	20	11,1	9,6	8,3	8,8	126,9	149,3
Felsőzsolca Város Önkormányzata	20	20	23	26	21,6	23,2	20,0	20,1	124,7	113,2
Harsány Község Önkormányzata	20	-	21	-	15,5	-	13,3	-	141,6	-
Ózdi Városüzemeltető Intézmény	20	20	22	22	12,6	7,8	8,5	6,9	127,6	126,7
Sárospatak Város Önkormányzata	20	20	23	22	12,3	9,6	9,8	5,9	110,9	105,4
NYÍRVV Nyíregyházi Városüzemeltető és Vagyongazdálkodó Nonprofit Kft.	40	40	36	47	27,9	20,4	19,1	13,9	97,5	111,2
Piricse Község Önkormányzata	20	20	25	21	17,3	12,5	15,7	12,4	113,4	145,7
Tiszaszentmárton Község Önkormányzata	20	20	25	21	13,3	10,1	10,9	9,4	111,0	145,0
Tornyospálca Község Önkormányzata	20	20	20	24	16,3	14,1	14,8	13,7	139,9	124,9
Futurus-Pannonia Hulladékgazdálkodási Közszolgáltató Nonprofit Kft. (Nagykanizsa)	50	50	73	62	35,4	28,1	29,2	21,2	84,6	110,3
Via Kanizsa Városüzemeltető Nonprofit Zrt. (Nagykanizsa)	25	25	29	30	16,9	15,0	14,8	11,4	113,8	110,5
Összesen	300	280	345	326	215,5	162,6	178,1	135,0	113,0	120,1

Adatok forrása: Belügyminisztérium

2017-ben a tervezett létszám 20 fővel volt alacsonyabb, mint 2016-ban. Ennek oka, hogy Harsány Község Önkormányzata 2017-ben már nem indította ezt a programot. A foglalkoztatók között elsősorban települési önkormányzatokat találunk és a legtöbb esetben meghaladta a speciális

⁵⁶ Ezek az alábbiak: Arló, Ózd, Piricse, Sárospatak, Tiszaszentmárton, Tornyospálca. Komló a 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet 4. melléklete szerint 2016. január 1-jéig átmenetileg kedvezményezett településnek minősült.

lis közfoglalkoztatásba bevont személyek száma a terv szerinti létszámot – ez 2016-ra és 2017-re egyaránt igaz. Ennek oka a fluktuáció: az érintett személyek egy része nem dolgozott a program teljes időszakában, így a szerződés lejárta előtt kilépők helyett új személyeket vontak be. A pilot program első évében 345 főt, míg a második évben 326 főt ért el a speciális program. Amennyiben a tényleges (érintett) létszámot elosztjuk a terv szerinti létszámmal, megkapjuk a fluktuáció egy lehetséges mérőszámát. 2016-ban Tornyospálcán a szerződés szerinti létszámmal megegyező számban vontak be személyeket a programba (a fluktuáció mutatója ebben az esetben egy). 2017-ben szintén egy településre, Arló községre volt ez igaz. A fluktuáció mértéke a nagykanizsai Futurus-Pannonia Nonprofit Kft. esetében volt a legmagasabb 2016-ban és csak egy településen – Nyíregyházán – volt kevesebb a bevont személyek száma a tervezettnél. A fluktuáció az egy főre jutó szerződésben töltött napok számában is tetten érhető: ahol magas a tényleges és a tervezett létszám hányadosa, ott alacsony az egy főre jutó napok száma, és fordítva. 2016-ban átlagosan 113 napig, míg 2017-ben 120,1 napig vettek részt a programban a bevont személyek. Összességében 2016-ban 178,1 millió forintból, míg 2017-ben 135,0 millió forintból valósult meg a speciális közfoglalkoztatás. Ez azt jelenti, hogy az első évben 17,4 százalékkal, míg a második évben 17,0 százalékkal kevesebb támogatást vettek igénybe a foglalkoztatók, mint ahogyan azt tervezték.

A ténylegesen kifizetett támogatások költségeleseit, s azok arányait vizsgálva elmondható, hogy 2016-ban jelentős kiadásnak számított a programban részt vevő személyek munkabére és annak járulékai, továbbá a beruházási költségek, a munkairányítók bérköltsége, a nagy értékű tárgyi eszközök költsége, illetve a meleg étkeztetés is. A speciális közfoglalkoztatási program érdekessége, hogy a résztvevők számára biztosították a napi étkezést, továbbá a munkairányítókat a Munka Törvénykönyve⁵⁷ szerinti javadalmazás illette meg. Néhány településen a nagy értékű tárgyi eszközök beszerzése a kiadások nagyobb hányadát tette ki – ez volt jellemző például Nyíregyháza (34,0%), Sáropatak (27,4%) és Piricse (17,2%) esetében. A beruházási költségek magas arányt képviseltek a kiadásokon belül Felsőzsolcán (57,6%), Harsányban (43,1%), Tornyospálcán (38,2%), Piricsén (33,6%), Tiszaszentmártonban (28,0%) és Nagykanizsán (26,5%).

2017-ben egy új tétellel, a foglalkoztathatósági szakvélemény díjával bővült a költségelemek köre. Ilyen típusú kiadással Komlón, Nyíregyházán és Nagykanizsán számoltak el. A meleg étkezést ebben az évben is biztosították a résztvevőknek. Az első és a második évi költségszerkezetet összehasonlítva megállapíthatjuk, hogy a beruházásokra és a nagy értékű tárgyi eszközökre fordított kiadások aránya csökkent. Az első évi beruházások és tárgyi eszköz beszerzések a 2017. évi pilot program megvalósulását is szolgálták. A beruházási költségeket tekintve kivételként említhetjük meg Felsőzsolcát és Tornyospálcát. Előbbi településen a beruházások kiadásokon belüli részaránya növekedett (57,6%-ról 60,6%-ra), utóbbi településen pedig nem változott jelentős mértékben (2016-ban 38,2%-ot tett ki, 2017-ben 37,9%-ot).

A speciális közfoglalkoztatási programba 2016-ban és 2017-ben bevont személyek nem, iskolai végzettség és életkor szerinti jellemzőit mutatják be a 2-4. táblázatok.

A 2017. évi speciális közfoglalkoztatási program résztvevői között voltak olyan személyek, akik az előző évi programban is részt vettek. A mindkét évben érintett személyek száma a következők szerint alakult: Komló: 10 fő, Arló: 3 fő, Felsőzsolca: 5 fő, Ózd: 9 fő, Sáropatak: 8 fő, Nyíregyháza: 14 fő, Piricse: 1 fő, Tiszaszentmárton: 8 fő, Tornyospálca: 6 fő, Nagykanizsa (a két foglalkoztatót külön tekintve): Futurus-Pannonia Nonprofit Kft.: 21 fő; Via Kanizsa Nonprofit Zrt.: 7 fő. Ez összesen 92 fő.

⁵⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)

2. TÁBLÁZAT: A SPECIÁLIS KÖZFOGLALKOZTATÁSI PROGRAMBAN RÉSZTVEVŐK MEGOSZLÁSA NEMENKÉNT A MUNKAVÉGZÉS HELYE SZERINT, 2016-2017

Megye	Település	2016				2017			
		fő		%		fő		%	
		Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő
Baranya	Komló	16	11	59,3	40,7	13	18	41,9	58,1
Borsod-Abaúj-Zemplén	Arló	8	13	38,1	61,9	7	13	35,0	65,0
	Felsőzsolca	11	12	47,8	52,2	9	17	34,6	65,4
	Harsány	10	11	47,6	52,4	-	-	-	-
	Ózd	0	22	0,0	100,0	0	22	0,0	100,0
	Sárospatak	16	7	69,6	30,4	15	7	68,2	31,8
Szabolcs-Szatmár-Bereg	Nyíregyháza	16	20	44,4	55,6	15	32	31,9	68,1
	Piricse	13	12	52,0	48,0	5	16	23,8	76,2
	Tiszaszentmárton	14	11	56,0	44,0	12	9	57,1	42,9
	Tornyospálca	8	12	40,0	60,0	6	18	25,0	75,0
Zala	Nagykanizsa (Futurus-Pannonia Nonprofit Kft.)	29	44	39,7	60,3	20	42	32,3	67,7
	Nagykanizsa (Via Kanizsa Nonprofit Zrt.)	28	1	96,6	3,4	30	0	100,0	0,0
Összesen		169	176	49,0	51,0	132	194	40,5	59,5

Adatok forrása: Belügyminisztérium

A speciális közfoglalkoztatási programban 2016-ban és 2017-ben is több nő volt érintett, mint férfi. Az első évben a résztvevők nemek szerinti aránya még kiegyenlítettebb volt, a második évben azonban a nők aránya emelkedett (59,5%-ra nőtt). Ózdon mindkét évben csak nők vettek részt a programban, míg Nagykanizsán (a Via Kanizsa Városüzemeltető Nonprofit Zrt.-nél) 2017-ben csak férfiak. Utóbbi foglalkoztató programjába 2016-ban csak egy nő lépett be, a résztvevők többsége (96,6%-a) akkor is férfi volt.

2016-ban a résztvevők 69,6 százaléka legfeljebb az általános iskolát végezte el, további 23,5 százalékuk rendelkezett szakiskolai végzettséggel vagy szakmunkás bizonyítvánnyal. 2017-ben 80,1 és 15,3 százalék volt az említett két arány. 2016-ról 2017-re a résztvevők iskolai végzettség szerinti összetétele romlott. Az általános iskolai végzettséggel sem rendelkező személyek többsége (73,0 és 73,3%-a) mindkét évben a nők közül került ki. Az általános iskolát végzett résztvevők között szintén több nőt találunk, mint férfit – a nők aránya 53,7 százalék volt 2016-ban és 61,1 százalék volt 2017-ben. A férfi többség a szakiskolai, szakmunkás végzettséggel rendelkezők és a szakközépiskolát végzettek között volt jellemző mindkét évben (lásd 3. táblázat).

3. TÁBLÁZAT: A SPECIÁLIS KÖZFOGLALKOZTATÁSI PROGRAMBAN RÉSZTVEVŐK MEGOSZLÁSA NEMENKÉNT ÉS ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINT, 2016-2017

Iskolai végzettség	2016				2017			
	fő		%		fő		%	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő
általános iskolai végzettség nélküli	17	46	27,0	73,0	23	63	26,7	73,3
általános iskola	82	95	46,3	53,7	68	107	38,9	61,1
szakiskola, szakmunkásképző	60	21	74,1	25,9	31	19	62,0	38,0
szakközépiskola, technikum	9	6	60,0	40,0	8	1	88,9	11,1
gimnázium	1	7	12,5	87,5	2	3	40,0	60,0
főiskola, egyetem	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
Összesen	169	176	49,0	51,0	132	194	40,5	59,5

Adatok forrása: Belügyminisztérium

A speciális közfoglalkoztatási program résztvevőinek életkor és nem szerinti összetétele 2016-ról 2017-re változott (lásd 4. táblázat). Az első évben a 18-24 és a 25-34 évesek csoportjában a férfiak voltak többségben, míg 2017-ben utóbbi korcsoportban a nők. A 18-24 évesek fele nő volt 2017-ben. A 35-44 évesek kohorszán belül mind a két évben meghaladta a nők aránya a 60 százalékot. Az idősebb korcsoportokban szintén nő többség figyelhető meg, azonban a nemek aránya közötti különbség kisebb mértékű.

4. TÁBLÁZAT: A SPECIÁLIS KÖZFOGLALKOZTATÁSI PROGRAMBAN RÉSZTVEVŐK MEGOSZLÁSA NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTOK SZERINT, 2016-2017

Korcsoport	2016				2017			
	fő		%		fő		%	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő
18 év alatti	0	1	0,0	100,0	0	0	-	-
18-24 éves	18	11	62,1	37,9	6	6	50,0	50,0
25-34 éves	23	18	56,1	43,9	15	31	32,6	67,4
35-44 éves	24	38	38,7	61,3	22	38	36,7	63,3
45-54 éves	49	50	49,5	50,5	47	57	45,2	54,8
55 éves vagy idősebb	55	58	48,7	51,3	42	62	40,4	59,6
Összesen	169	176	49,0	51,0	132	194	40,5	59,5

Adatok forrása: Belügyminisztérium

Egy foglalkoztatáspolitikai program eredményeinek értékelésekor fontos indikátor a programból kilépő személyek elhelyezkedésének a vizsgálata. A 2017-es pilot programot tekintve azonban nem állnak rendelkezésünkre olyan adatok, amelyek alapján ezt értékelni lehetne. A 2016. évi program esetében a Belügyminisztérium által készített éves beszámoló ismerteti a kilépő személyek elhelyezkedési arányát.⁵⁸ E tájékoztató szerint a pilot programot tekintve egyfajta eredménynek tekinthető, ha a kilépő személyek hagyományos közfoglalkoztatási programba kerülnek át, ugyanis olyan résztvevőkről van szó, akik korábban nehezen vagy egyáltalán nem voltak bevonhatók és foglalkoztatásuk speciális feltételeket igényelt.

A 2016. évi résztvevők közel fele (48,1%-a) került be más közfoglalkoztatási programba a speciális támogatást követően. Az alacsony iskolai végzettségűek, továbbá a középkorú és idősebb személyek csoportján belül az említett mértéknél magasabb volt az átkerülés aránya. A speciális közfoglalkoztatást követő munkaerő-piaci életút alakulását – az életkor és iskolai végzettség mellett – minden bizonnyal befolyásolhatta a megváltozott munkaképesség mértéke, illetve a lokális munkaerőpiac állapota is. A legfrissebb adatok szerint⁵⁹ a speciális közfoglalkoztatásból 2016-ban kilépő 345 személy közül 25 fő tudott elhelyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon – a programból történő kilépést követő 180. napon ennyi fő volt a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) adatbázisa szerint foglalkoztatott.

⁵⁸ Erről részletesen lásd: Belügyminisztérium: Beszámoló a 2016. évi közfoglalkoztatásról, 102-103. old.

⁵⁹ A Belügyminisztérium éves jelentésének készítésekor a 2016. októberig kilépő személyek elsődleges munkaerő-piaci elhelyezkedésének adatai álltak rendelkezésre. Azóta az összes kilépőre vonatkozóan ismert az arány. A hagyományos közfoglalkoztatásban elhelyezkedők aránya viszont a 2016-ban speciális programba bevont személyek teljes körére vonatkozik a minisztériumi beszámolóban.

Összegzés

A speciális közfoglalkoztatási programot alapvetően az a szükséglet hívta életre, hogy a magyar munkaerőpiacon van egy jelentős számú csoport, amelyik mentális, egészségügyi és szociális nehézségei miatt az állami foglalkoztatáspolitikai közvetlen munkahely-teremtési programjaiban sem tud részt venni. A munka nélkül lévők álláskeresőre, munkába állásra ösztönzése a nemzetközi trendeknek megfelel. A pilot program első évében 11 településen összesen 345 főt, míg a második évben 326 főt ért el a program. A speciális közfoglalkoztatásból 2016-ban kilépő 345 személy közül 25 fő tudott elhelyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon. A program a munkarutin megszerzésére, a közösségbe tartozás, az együttműködéshez szükséges ún. „soft skilllek” elsajátítására egy figyelemre méltó kísérlet volt.

A program úgy indult el 2016-ban, hogy az öt hónap lejártát követően bizonytalan volt a folytatása, esetleges országos kiterjesztése. 2017 tavaszán végül kiderült, hogy egy újabb kísérleti program lesz a folytatása nagyjából ugyanazokkal a feltételekkel. A komplex, szemléletében innovatív és előremutató program jelenleg szünetel. A program áttételes folytatása lehet egy, a szemléletében hasonló európai uniós projekt,⁶⁰ amely azonban a már megkezdett fejlesztési, aktiválási folyamatban nem jelent folytatást, az uniós projekt helyszíneinek kiválasztásában ugyanis ez nem volt szempont.

Irodalomjegyzék:

Bakó Tamás – Cseres-Gergely Zsombor – Kálmán Judit – Molnár György (kutatásvezető) – Szabó Tibor: A munkaerőpiac peremén lévők és a költségvetés. MTA KRTK KTI, Budapest, 2014.

<http://www.parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KTI+A+munkaer%C5%91piac+perem%C3%A9n+1%C3%A9v%C5%91k+%C3%A9s+a+k%C3%B6lts%C3%A9gvet%C3%A9s+jav%C3%ADtott.pdf/ba01c982-873e-416c-8b7f-c6684fe55db8>

Belügyminisztérium: Beszámoló a 2016. évi közfoglalkoztatásról. BM, 2017.

http://kozfoglalkoztatasi.kormany.hu/download/4/8e/e1000/Besz%C3%A1mol%C3%B3_2016_170713.pdf

Bördös Katalin: A közfoglalkoztatás intézményi környezete – történeti áttekintés. In: Fazekas Károly – Varga Júlia (szerk.): Munkaerő-piaci tükrök 2014. MTA KRTK KTI, Budapest, 2015.

http://econ.core.hu/file/download/mt_2014_hun/kozelkep_21.pdf

Csoba Judit: A tisztességes munka. A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája? L'Harmattan, Budapest, 2010.

König Éva: Aktív korú tartós munkanélküliek segélyezésének alakulása Magyarországon. Pro Cseréhát Egyesület, 2012.

http://www.pillangokutatas.bffd.hu/kutatas_pdf/aktiv-koruak-tamogatasai-magyarorszagon.pdf

(A hivatkozott honlapok tartalmának utolsó letöltési ideje: 2018. 05. 01.)

⁶⁰ EFOP-1.5.1-17 Végtelen lehetőség - Kísérleti program a leginkább elmaradott járások területi felzárkózása érdekében.

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

10 ÉVES AZ EURÓPAI KÉPESÍTÉSI KERETRENDSZER

2018-ban tíz éves lett az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR vagy angolul EQF).⁶¹ Bár az EQF egy fiatal projekt, máris számos Európán kívüli országgal talált kapcsolatot, vagy szolgálta a nemzeti keretrendszer felülvizsgálatának alapjául. Az alábbiakban a képesítési keretrendszer fejlődésének történetét írjuk le, de nem térünk ki annak tételes bemutatására, hiszen ez már magyar nyelven is elérhető.⁶²

Az EKKR, mint metarendszer kialakításakor az volt a cél, hogy a tagállamok képesítéseit, a képesítések szintjét össze lehessen vetni és a 90-es években (1992-es maastrichti, majd 1997-es amszterdami szerződésmódosításokkal) elindított közösségi mobilitási kezdeményezések napi gyakorlattá válhassanak a tanulni és dolgozni vágyó uniós polgárok számára. A digitalizációs agenda pont jókor érkezett ahhoz, hogy e tíz év alatt az EKKR-nek új szerepet adjon és megjelenhessen a kommunikációban a validáció fogalma is. Szintén kiemelt aktualitást ad a rendszer továbbélésének az „Európai Oktatási Tér 2025” bizottsági kommunikáció 2017-es megjelenése is.⁶³ A göteborgi javaslati kemény költségvetési eleme, hogy 2025-re a tagállamok legalább GDP-jük 5%-át fordítsák oktatáspolitikára.

Az EKKR és a magyar keretrendszer eredete

Az EKKR a 2000-es évek elején lezajlott LLL vita egyik terméke, amely többek között, a Bologna folyamathoz, a koppenhágai szakképzési megállapodáshoz vezetett. A 2000-ben elfogadott Lisszaboni Stratégia még egy más gazdasági klímában született meg, ahol Európa hitte, hogy oktatáspolitikai szempontból is a világ vezető ereje maradhat. Fontos előzménye volt az EU megalakulása előtti szakképzési keretrendszer kialakítására tett kísérlet, amelyben 12 akkori tagállam vett részt. 200 szakképzés összehasonlítására tett kísérlet teljes kudarccal zárult. A tanulási eredményre váltás volt lényegében az a kapcsoló, amely 2004-től oda vezetett, hogy ma már több tucat nemzeti keretrendszer létezhet az EU-ban és azon kívül is. Globálisan kb. 150 képesítési keretrendszer van forgalomban.

Az európai keretrendszerrel megfeleltetett Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) kialakítása is hosszú folyamat volt, amely a 2005-ben indult konzultációtól az MKKR 2015-ös brüsszeli elfogadásáig tartott.⁶⁴ A témát az elmúlt években a magyar oktatáskutatók az OFI/EKE majd az OH, az NSZFI megrendelésére meglehetősen jól dokumentálták⁶⁵, így az EKKR/NKKR újbóli bemutatását nem végezzük itt el. Szintén jó minőségű magyar nyelvű dokumentumok mutatják be az elismerés, a validáció uniós irodalmát⁶⁶. Az EQF/NKKR tíz év alatt magához ölelte az előzetes tudás és a validáció ügyét, némileg hozzákapcsolódott az Europass dokumentumokhoz, miközben más szakmai témákat ejtett (pl. lifelong guidance / életpálya-tanácsadás). Valószínűleg a bizottsági portfóliók legutóbbi elosztása (amikor a szakképzés, felnőttképzés átkerült a DG EMPL-hez) nem készült olyan stratégia, amely az egyes építőkockákat tüzetesen áttekintette

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

⁶¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11104&from=HU>

⁶² https://www.oktatas.hu/kepesiteseknyito/kepesitesek/europai_kepesitesi_keretrendszer

⁶³ https://ec.europa.eu/commission/news/towards-european-education-area-2025-2017-nov-14_en

⁶⁴ https://www.oktatas.hu/kepesiteseknyito/kepesitesek/mkkr_tortenete

⁶⁵ https://www.oktatas.hu/kepesiteseknyito/kepesitesek/europai_kepesitesi_keretrendszer

⁶⁶ Pl.: Derényi-Tót (2011) <http://mek.oszk.hu/12900/12987/12987.pdf>

volna, hanem a meglévő eszközök életben tartására kerültek egyes résztémák bele a bizottsági fősodorba. 2019 őszén kiderül, hogy a következő Bizottság portfólióelosztása mennyiben lesz szakmailag racionálisabb.

Az EQF/NKKR jövőjével kapcsolatosan körvonalazódó terv, hogy az ESCO (Európai Képességek, Kompetenciák és Foglalkozások) és az EQF a képességek szintjén összeköthető, és ezzel az oktatás teljes vertikuma összeköthető lesz a munkaerőpiaccal. Hogy a társadalmi mérnökség ilyen precizitással eltervezett gyakorlata mennyire lehet majd sikeres azt a jövő fogja eldönteni.

Meglehetősen erős figyelmeztetés az új-zélandi NKKR (NZQR) gyakorlata, amely a „micro credential” felé mozdul el, és nem is akarja ezeket a mini képzéseket betagozni a teljes szakképzések rendszerébe. A 2018 nyarán induló rendszerben a vállalatok konkrét igényeire kialakított képzések kapnak majd tanulmányi pontot, de magyar fogalmakkal nem vezetnek A-körös, OKJ képzésekhez és még modulként sem lesznek beszámítva.

A keretrendszerrel, bár elképesztő mennyiségű egyeztetés folyt uniós és tagállami szinteken egyaránt, lényegében egy rendkívül egyszerű filozófiára épül; a tanulási eredmények⁶⁷ alapján összevethetővé kívánta tenni az egyes államokban, nemzeti rendszerekben megszerezhető bizonyítványok tartalmát. Mindezt azon az értelmes módon teszi, hogy a tanuló/munkavállaló egyéni attribútumait (tudás, képesség, attitűd, autonómia) veszi sorra és sorolja be egyes illetékességi szintekre, szám szerint nyolcra. Tehát nem tanulmányi időt, hanem kimenetet határoz meg. Ez a szemlélet több mint akár az ECTS rendszere, amely a felsőoktatásban egy kreditet 32 tanórához köt, bár később gondoskodik a beszámítás és a transzferabilitás lehetőségéről.

A magyar keretrendszer is megmaradt a nyolc szinten, bár ez nem volt elvárás. Világos természetesen, hogy tanulási eredményeket is különböző okokból írunk (pl. egy kurzus követelményei, egy végzettség megszerzése, keretrendszer kialakítása, munkába ágyazott képzés stb.), tehát a tanulási eredmények sem jelentenek csodaszert és figyelemmel kell lenni arra, hogy milyen céllal íródtak. E vita része, hogy a szakmai és szakmafeletti kompetenciák arányát hogyan határozza meg egy-egy nemzeti rendszer. Az EU területén ez most különösen aktuális az egész életen át tartó kulcskompetenciák megújítása kapcsán. Az újabb ajánlást 2018 januárjában fogadták el.⁶⁸

Világos, hogy a szakmai és szakmafeletti (kulcs) kompetenciák az egyéni életpálya során nem egymással szemben, hanem együttesen határozódnak meg⁶⁹, sőt ez utóbbiak felértékelődését figyelhetjük meg⁷⁰. Társadalmi és gazdasági értelemben a tudástőke felhalmozása értékelhető és az intézményi környezet túlhangsúlyozása e tudás megszerzésében a 21. században sokat veszít jelentőségéből. Ezt mutatja be pl. az OECD 2011-es Képességpolitika vizsgálatsorozata⁷¹ is, ahol több ország, pl. Dél-Korea, Norvégia esetében ez a szemléletváltás már jól látható.

Az uniós és a nemzeti (amely ma már nem csak az EU tagállamokat fedi le) keretrendszerek a tanulási eredmény alapú tudás és készség elismerését teszik könnyebbé és mint ilyen a mobilitást (földrajzi és tanulási, munkavégzési) támogató eszköznek nem lényegtelen foglalkoztatáspolitikai hatásai is vannak. 2018 elején 39 európai ország 43 nemzeti keretrendszert működtetett. Nagy-Britanniában és Belgiumban több NKKR is van. A 2017-es tavaszi megújítás óta az EKKR összehasonlítása folyik az ausztrál az új-zélandi és a hongkongi keretrendszerekkel.

⁶⁷ Pl.: Farkas (2017) <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/219/369>

⁶⁸ <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf>

⁶⁹ Pl.: Köllő (2016) www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/01/mt_2016_hun_53.pdf

⁷⁰ Fazekas (2018) https://mersz.hu/hivatkozas/matud_108#matud_108

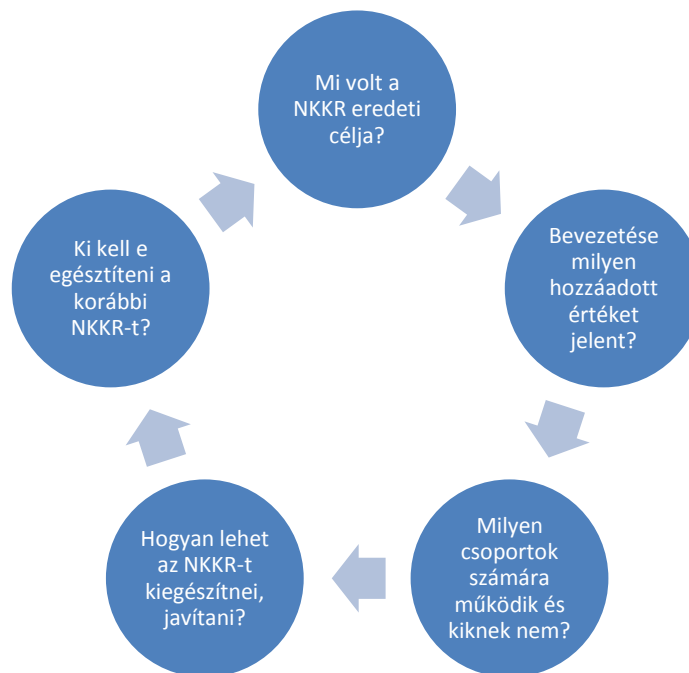
⁷¹ <http://www.oecd.org/skills/>

Az EQF és a nemzeti keretrendszerek mögöttes oktatáspolitikai-filozófia mondandója, hogy a 21. századi munkapiacra nem érdemes a formális végzettségek szerepét túlhangsúlyozni, például a munkaközvetítés sem megy már ezen az alapon, de az egyén életútját, mint tanulási folyamatot érdemes vizsgálni. Ezért kapcsolódik össze a képesítési keretrendszer a validáció az előzetes tudás beszámításával, vagy az Europass dokumentumcsomag alkalmazásával.

A CEDEFOP hivatalból folyamatosan figyelemmel kíséri az EQF/NKKR fejlődését a legutóbbi részletes jelentés 2016-ban jelent meg, de a teljes dokumentáció elérhető a szervezet honlapján.⁷² Kifejezetten érdekes volt a felsőoktatás és a szakképzés betagozódása a keretrendszerbe. A felsőoktatás esetében a Bologna folyamatot, amely az EQF előtt indult be, is kellett illeszteni ebbe a filozófiába. A képesítési keretrendszer ügye abban a tekintetben kapcsolódik össze a munkaügyi szervezetek tevékenységével, amennyiben az állásközvetítés és az egyéni életpályatervezés feladatait ma már a kompetenciák nyelvén végzik a működő munkaügyi szervezetek (pl. Pole l'Emploi, VDAB, BA, Job Centre Malta), ahogyan az életpályatervezés, tanácsadás számos európai munkaügyi szervezetnek a gyakorlatához tartozik.

A munkaügyi szervezetek az előbb említett feladataik miatt a képesítési keretrendszerek és a tanulási kimenetek leírásainak nagy felhasználói is és mint ilyenek a szakpolitikai visszacsatolási kör fontos szereplői számos országban. A CEDEFOP elemzése ma inkább abban az irányban mozdulnak el, hogy ezt a visszacsatolási kört felmérjék, fejlesztésére javaslatot tegyenek. Ilyen fórumot jelenthetnek a készségtanácsok, amelyet a magyar szakképzési törvény 2017. decemberi módosítása hívott életre Magyarországon, vagy a szakképzési és felsőoktatási képzési irányok, szakalapítások munkaerő-piaci, társadalmi kimeneteinek a részletes vizsgálatai.

1. ÁBRA: AZ NKKR FELÜLVIZSGÁLATA, CEDEFOP (2018)⁷³



⁷² <http://www.cedefop.europa.eu/hu/events-and-projects/projects/national-qualifications-framework-nqf>

⁷³ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9127>

Új-Zéland a legelsőik között alakította ki saját keretrendszerét⁷⁴, amely a 90-es évek végén indult, ma is fejlődik, változik. Jelenleg 10 szinten különböztet meg. Tartalmát a képzők, a munkaadók és más szervezetek együttesen írják újra meg újra. Komolyan figyelik a Világgazdasági Fórum (WEF) tevékenységét a 21. századi képességek meghatározásáról.⁷⁵

A hivatkozott WEF jelentés a PISA adatok és a jövedelmi decilisek összevetése alapján már arra is felhívja a figyelmet, hogy a 21. századi képességek tekintetében az alacsony jövedelmi helyzetű háztartásokban komoly gondok várhatóak. Ez alááshatja egy országban a társadalmi békét, de a gazdaság teljesítményét is egy olyan időszakban, amikor a technológiai forradalom amúgy is tömegesen tünteti el a taylori munkaköröket.⁷⁶ Magyar szerzők ezt a helyzetet így írják le; „Ha nem a szakmaszerkezetben, hanem a feladatok tartalmában bekövetkező változásokat tekintjük, új és korábban nem vizsgált változás érhető tetten a fejlett országok munkaerőpiacán. *Ez pedig a nem-kognitív készségeket (is) igénylő feladatok arányának és fontosságának jelentős növekedése.*” (Fazekas, 2018).

A német képesítési keretrendszert (DQR) a validációval összekapcsolva próbálja meg az ország összekötni a nem formális és informális tudás beszámítását. A bonni Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) beszámolója szerint Németországban is nehéz a tanulási eredmény fogalmával dolgozni, mert ez kulturálisan idegen, de azt mondani, hogy „mit tud majd a tanuló/hallgató” elvégezni, már nem az. A német Valikom projekt⁷⁷ a felnőttek által egyes szimulációkban elvégezhető tevékenységeket méri fel a felnőttképzés, szakképzés megkezdése előtt. Ezzel a bevándorló integrációban későn érkező Németország is olyan módszerek után néz, mint amelyeket Kanada, Franciaország régebb óta használ⁷⁸, kiküszöbölve akár a nem megfelelő nyelvtudásból adódó félredignosztizálásokat.

Itt érdemes kiemelni, hogy a BiBB fókuszcsoportos kutatásai szerint a német oktatási szakértők továbbra is teljes szakképesítésekben gondolkodnak és elutasítják a szimuláción alapuló kiválasztást, illetve a modulszerű szakképzést, mert a klasszikus szakképzés (Berufe) értékének lerombolását érzékeli benne. Érdekes módon a FRONTEX, az európai határ/partiőrőség is érdekelt az EQF és a validáció működésében, mivel a nemzeti partiőrőségek munkaerőhiánnyal küzdenek. Jelenleg olasz vezetéssel folyik egy 11 tagállamra kiterjedő validációs projekt, amely a partiőrőségek céljait fogja szolgálni.

Összegzés

Jól érzékelhető az a törekvés, amely a tanulás körül a 18-19. század során felépített és a szakképzés tekintetében a 20. század elején megerősített intézményesülés, az „iskoláztatás” kérdését próbálja újraértelmezni. Lényegében az EQF/NKKR, az elismerés (recognition), validáció, Europass-csomag mind olyan eszközöknek tekinthetők, amelyekből a tanulás új architektúráját fel lehet építeni, s ezt a változást, ha az oktatáspolitikai lépések túl lassúak lesznek a munkapiac magától is ki fogja kényszeríteni.

Az elmúlt években az ágazati képesség tanácsok kialakítása vált követendő példává, amelyekben az egyes ágazatok szereplőitől várja azt az oktatásügyi és munkaügyi adminisztráció, hogy az

⁷⁴ <http://www.nzqa.govt.nz/studying-in-new-zealand/understand-nz-quals/nzqf/>

⁷⁵ http://www3.weforum.org/docs/WEFUSA_NewVisionforEducation_Report2015.pdf

⁷⁶ Makó-Illéssy-Borbély (2018) https://mersz.hu/hivatkozas/matud_112#matud_112 és (Fazekas,2018) https://mersz.hu/hivatkozas/matud_108#matud_108

⁷⁷ <https://www.valikom.de/index.php?id=2311&L=0>

⁷⁸ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15262&langId=en és <https://www.pole-emploi.fr/candidat/recrutement-par-simulation-@/article.jsp?id=60604>

egyres képzések tartalmát meghatározza. Magyarországon, az MKIK és NGM kezelésében, 2017 decemberétől 20 ilyen tanács felállítása került a napirendre a szakképzési törvény módosítása alapján. A munkaerő-piaci igények gyors változása miatt szintén nemzetközi divattá vált az állami szakképesítések számának csökkentése mellett az előzetes tudás felmérése és beszámítása. A felnőttképzési rendszerek főként a rövid távú, gyors továbbképzésekre irányulnak.

Az új-zélandi képesítési hatóság például a képesítések megtartása mellett a mini képesítések kialakítását célozza, azaz a lego-szerűen összeépíthető felnőttképzési blokkokban gondolkodnak. Konkrét példát is említve: mindössze kilenc hét alatt képeznek át kezdő programozókat, akik csak alapvető tudást szereznek majd az egész napos intenzív képzésen, de ez elegendő a megrendelő vállalat számára.

Eközben nagyon új munkaköri képzési igények is keletkeznek, például megjelent az elektromos autó akkumulátor karbantartó munkás és a mezőgazdasági drón kezelő, mint teljesen új tevékenységek. Ezen igényekhez kapcsolódó mini képzések befogadása egy NKKR-be a jövő egyik szakmai feladata lesz.

FÓTI KLÁRA

VÁLSÁG ÉS/VAGY ÁTALAKULÁS?

Avagy: hogyan tovább, (európai) jóléti államok?

Első pillantásra úgy tűnhet, hogy **Andor László** „*Jóléti modellek, európai válságok*” című, első-sorban ismeretterjesztésre szánt kötete meglehetősen ambiciózus célt tűz maga elé, amikor már az előszóban felteszi a kérdést: „*Mennyiben tekinthető a jóléti modell a mai kapitalizmus evolúciós vonáspontjának?*” Igaz, a szerző rögtön elismeri, hogy kimerítően a jelen kötetben erre a kérdésre válaszolni lehetetlen. Az is kétségtelen, hogy a kimondott cél, vagyis az európai szociálpolitika evolúciójáról szóló vita elindítása nemcsak reális, hanem a téma kifejezetten hiánypótló is, amennyiben erről még a szakemberek körében sem folyik átfogó diskurzus.

A kiindulópontot érthető módon a jóléti állam sokat emlegetett állítólagos válsága, illetve reformjának szükségessége jelenti. Az EU kelet-európai tagállamai számára különösen lényeges az EU ehhez kapcsolódó szerepe. Mára világossá vált, hogy ez a szerep rendkívül korlátozott, s ha léteztek is az EU jelentős befolyásához fűződő bizonyos illúziók, azok – különösen a 2008-as gazdasági-pénzügyi válságot követően – szertefoszlottak. A szerző „bizalomvesztésről” beszél, amelynek hátterében szerinte négy „megatrend” húzódik meg: a neoliberális globalizáció, a félkész valutaunió, a digitális-automatizációs forradalom és az EU keleti bővítése.

A könyv e valóban meghatározó négy fő tényező tárgyalásán alapul, és a kötet felépítése is ezt tükrözi: az első fejezet általános háttérrel ad nagyrészt történelmi kitekintéssel a 30-as évek válságából, azaz a jóléti intézmények kiépítésének kezdeteitől kiindulva. A második, harmadik, negyedik és ötödik fejezet foglalkozik az előbbi négy fő trenddel, míg az utolsó összefoglaló fejezet „Szociális kohézió – politikai kohézió” címmel nemcsak a legutóbbi fejleményeket (főként az EU által kezdeményezett szociális pillért) tárgyalja, hanem a jövőt illetően rendkívül aktuális kitekintést ad mind a kohéziós politika perspektívái, mind pedig a szociáldemokrata útkeresés vonatkozásában.

A bevezető fejezet (ami „A jóléti állam tündöklése és átváltozása” címet viseli) a már említett történelmi áttekintésen túl világos háttérrel is felvázol az eltérő jóléti modellek, a felbomló konszenzust magyarázó nézetek, végül pedig a mai viszonyokat megalapozó változások tekintetében. A jóléti kapitalizmus három eredeti változatának rövid ismertetése – Esping-Andersen alapműve, a *(Three worlds of welfare capitalism, 1990)* nyomán – természetesen elengedhetetlen a későbbi érvelések, nézetek megértéséhez. Sajnálatos azonban, hogy ennek továbbfejlesztéséről a későbbiekben is csak részlegesen esik szó: a mediterrán országokról, mint eltérő típusról történik ugyan említés (főként az EU-n belüli centrum és periféria viszony kapcsán), de a kelet- és közép-európai országokat, mint az irodalomban mára már szintén elkülönített modellt, a szerző nem említi.

A mai viszonyokat megalapozó változások tárgyalása során az egyik legfontosabb megállapítás, hogy „nemcsak a jóléti politika eszközzrendszere bővült, hanem a célrendszere is. Ennek kulcsfogalma a *<well-being>*... a jólét korábban már megszokott mutatói (jövedelmi szint, foglalkoztatás, szegénység) mellett olyan indikátorok is szerepet kaptak, mint a mentális egészség vagy a környezeti minőség”. Valóban, az a kezdeményezés, ami a GDP-n túli („beyond GDP”) mutatók figyelembevételét tűzte ki célul, azért is lényeges, mert a szokásosan alkalmazott objektív és főként

Fóti Klára Research Manager, Social Policies.

gazdasági indikátorok mellett lehetővé tette az emberek közérzetét, életminőségét tükröző szubjektív mutatók széleskörű alkalmazását.

A jövedelmi szegénység mérése, különösen országok közötti összehasonlítása például számos értelmezési és egyéb problémával járt. Ezzel szemben a deprivációs mutatók – vagyis a nélkülözés különböző dimenziói, azaz pl. egyes létszükségleti cikkek fogyasztásának nehézségei - kevésbé képezhetik vita tárgyát. Egyet lehet érteni a szerző azon megállapításával is, miszerint úgyszintén szemléletváltozást tükröz a szociális beruházás célkitűzése: „a jóléti politikának nem egyszerűen elszenvedett károk utólagos kompenzációjával (szociális védelem) kell foglalkoznia, hanem a jövőbeli jobb teljesítmény megalapozásával.” Ami az Európai Unió szociálpolitikát érintő szerepét illeti, lényeges következtetés, ezért bővebb kifejtést érdemelt volna, hogy az „Európai Unió létrehozása nem volt lehetséges az integráció szociális dimenziójának definiálása nélkül”.

A második fejezet, amely a globalizáció hatásaival foglalkozik (címe: Globális verseny, társadalmi szakadékok) hasznos összefoglalóját adja a globalizációval kapcsolatos különböző, eltérő nézeteknek. Ez a fejezet a legújabb jelenségeket is vázolja - főként az Egyesült Államok destabilizáló lépéseit, és az azok nyomán (is) létrejövő „világ gazdasági rendetlenségeket”. Egyet lehet érteni azzal a megállapítással, miszerint a Donald Trump elnökké választása óta bekövetkezett washingtoni fordulat új helyzetet teremtett az EU számára, amennyiben az Egyesült Államokra ma már aligha lehet számítani az európai egységesülési folyamat támogatójaként.

Jelentőségére való tekintettel a fejezetben külön részben kerül sor a növekvő egyenlőtlenségek tárgyalására (Piketty és az egyenlőtlenségek). A szerző helyesen emeli ki, hogy a témával foglalkozó legismertebb közgazdászok (Thomas Piketty, Joseph Stiglitz, Tony Atkinson) nemcsak az egyenlőtlenségek éleződésére, hanem annak káros gazdasági hatásaira is rámutattak. A problémák orvoslását Atkinson például a progresszívebb jövedelemadóknak és az örökösödési adók fokozottabb előtérbe helyezésében látja. Magyar közgazdászok is megfogalmaztak hasonló ajánlásokat (pl. Békesi László) – sajnálatos, hogy ezeket a szerző annak ellenére sem említi, hogy a magyar javaslatok nyilvánvalóan a hazai közönség fokozott érdeklődését válthatják ki.

A téma fontossága kellően indokolja, hogy a jövedelmi egyenlőtlenség ismét szóba kerüljön a következő, a valutaunióról szóló fejezetben (címe: Valuta, válság, szolidaritás). A hangsúly ebben az esetben azonban a 2008-ban kitört válság azon következményeire helyeződik, amelyek az EU-n belüli polarizációt idézték elő. A szerző meggyőzően érvel az automatikus stabilizátorok alkalmazása mellett, és megállapítja, hogy az elkövetkezendő időszak *„szükségképpen az eurózóna mélyítéséről szól”*.

A harmadik fő témával, vagyis a digitális-automatizációs forradalom lehetséges hatásaival foglalkozik „A jövő ablakai” című, negyedik fejezet. A bevezető rész nemcsak a „robotfrász” jelenséget tárgyalja, hanem a digitalizáció lehetséges következményeit összeveti a globalizáció korábbi hatásaival, és rámutat a különbségekre is. Főként arra, hogy míg a globalizáció inkább a közepes végzettségű dolgozók munkahelyét veszélyeztette, *„most az alacsony képzettséget igénylő, szolgáltató és kiegészítő munkahelyek kerültek a célkeresztbe. Ugyanakkor itt kopogtat az ajtón a < mesterséges intelligencia >, vagyis a bonyolultabb, kreatívabb tevékenységek és szakmák robotok általi kiszorítása is”*. A szerző ezen kihívások kapcsán nemcsak a humántőke-beruházás fontosságát hangsúlyozza, hanem a társadalom idősödését is: *„Európában megkezdődött az a korszak, amikor évről-évre többen lépnek ki a munkaerőpiacról (nyugállományba), mint ahányan belépnek oda. Ezt a trendet az Európán kívülről jövő bevándorlás csak igen kis mértékben enyhíti, az Európán belüli migráció viszont számos ország esetében súlyosbítja (főként az Unió keleti peremvidékén)”*.

A technikai korszakváltás hatásainak tárgyalásakor a szerző nemcsak a foglalkoztatásra gyakorolt következményeket vizsgálja, hanem szélesebb kitekintést is nyújt, amikor ezek kapcsán a

szociális modellek jövőjét is górcső alá veszi. Említést tesz például arról, hogy a munkahely-vesztésből adódó károkat sokan úgy tartják enyhíthetőnek, ha lényegi szociális reformok bevezetésére kerül sor. Ennek kapcsán esik szó a sokat vitatott feltétel nélküli alapjövedelem (FNA) bevezetéséről. A „Mindenkinek egyaránt?” című rész e viták lényegét vázolja, fontos és releváns kérdéseket vetve fel arról, hogy az FNA milyen csoportok esetében járulhat hozzá a munkaerőpiacra való belépéshez, illetve melyek azok a csoportok, amelyek helyzetének enyhítése, megoldása önmagában még az FNA-tól sem várható el (pl. hajléktalanok, hátrányos helyzetű kisebbségek, stb.). A szerző a mai realitásokat értékelve helyesen mutat rá arra, hogy „*az FNA messze nem magától értetődő...A konszenzus ma jó esetben addig terjed, hogy a minimálbér mellett minimáljövedelemre is szükség van...*”

A négy fő témát tárgyaló utolsó fejezet (ami a kötet ötödik fejezete) a találó „Rosszléti rendszer-váltás” címet viseli, és elsősorban a kelet-európai tagállamok speciális problémáit tárgyalja; Magyarország helyzetére különös hangsúlyt helyezve.

A szerző hasznos áttekintést ad az elmúlt negyedszázad szociálpolitikai változásainak fő irányairól, az azokat részben magyarázó-megalapozó paradigma-váltásokról. Akad azonban olyan megállapítás is, ami bár alapjaiban nem kérdőjelezhető meg, a fejleményekről mégsem teljes pontossággal számol be: „*Magyarországon a szociálpolitika fejlődését az elmúlt negyedszázad során többnyire olyan doktrínák határozták meg, amelyek a léépülés (kevesebb forrás, szerényebb állami feladatkör, szűkebb jogosultság) felé mutattak. Ami még érdekesebb, hogy a Kornai-féle <koraszülött jóléti állam> és az orbáni <munkaalapú társadalom> között az EU-csatlakozás időszakában nem kezdődött új szakasz Magyarországon.*”

A fenti megállapítás kapcsán ugyanis mindenképp említést kellett volna tenni arról a komoly kísérletről, amely a gyerekszegénység enyhítését célozta. Fontosságát mutatja, hogy a program 2006 májusától hivatalosan is a kormányprogram részévé vált. A Ferge Zsuzsa vezette programiroda⁷⁹ (amely már 2005 végétől működött) pedig közel 6 éven keresztül végezte tevékenységét⁸⁰. A szerző ugyanakkor – érthető módon – a fejezetben külön részt szentel a szegénység vizsgálatának („Szegénység – európai tükrökben”), amelyben értékes megállapítások találhatók például arról, hogy a jövedelem fontos része a szegénység mérésének, de nem az egyetlen többek között azért sem, mert „sok múlik a szociális szolgáltatások és infrastruktúra színvonalán, a családok számára rendelkezésre álló juttatásokon.” Ez a rész különösen gazdagon tartalmaz adatokat, ami a kötet többi fejezeteiről/részeiről kevésbé mondható el. Egyes esetekben pedig az érvelést meggyőzően támaszthatták volna alá a statisztikák. Például számos adatot lehetett volna találni épp ebben a fejezetben ahhoz a megállapításhoz, miszerint „a gazdasági teljesítőképesség alapján azt mondhatjuk, hogy a szociális mutatók jobbak is lehetnének”.

Az utolsó fejezet a jövőre vonatkozó európai szintű dilemmákat, az útkeresés problémáit, próbálkozásait vázolja fel – különösen lényeges és a szociálpolitika szempontjából releváns a már említett kohéziós politikáról szóló eszmefuttatás, ami figyelemreméltó meglátásokat tartalmaz.

Összességében a kötet világos áttekintést nyújt a jóléti modellek kialakulásáról és jövőbeli lehetőségeiről. A szerző logikusan rendszerezve teszi érthetővé a sokszor meglehetősen bonyolult összefüggéseket, foglalja össze a különböző, egymástól eltérő nézeteket, vitákat. A könyv tehát bátran ajánlható nemcsak a szakemberek, hanem a témával ismerkedő diákok és a szélesebb olvasóközönség számára is.

(Andor László: *Jóléti modellek, európai válságok*, Noran Libro Kiadó, Budapest, 2017)

⁷⁹ <http://www.gyerekesely.hu/index.php>

⁸⁰ Terepmunkájuk összefoglalója itt található: http://www.gyere.net/downloads/otodik_ev.pdf

MUNKÁCSY FERENC

MINDEN, AMIT A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁRÓL, A MUNKAERŐPIACRÓL TUDNI ILLIK ÉS TUDNI ÉRDEMES

„*A munka világa a 21. század elején*” címmel jelentetett meg egy már külsőre is tekintélyt parancsoló, keményfedelű, 432 oldalas kötetet a Saxum Kiadó. A cím alapján első közelítésként azt hihetnénk, hogy a manapság divatos témakörök, a digitalizáció, az automatizáció és (a legújabb nyelvtörő jövevényszó) a robotizáció foglalkoztatásra gyakorolt hatásairól vizionáló írások gyűjteményét vehetjük kézbe.

De ha kötetünk belső borítójára lapozunk, csak ott válik világossá, hogy – bár nem függetlenül a fentiekől – de jelen évtizedeink egy másik, talán földhözragadtabb, mégis meghatározó problémakörét dolgozza fel a szerzői kollektíva. Ugyanis a mű alcíme: „*Foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci kézikönyv*”.

A szocializmus teljes foglalkoztatása (és egyúttal alacsony termelékenysége) után történelmileg rendkívül rövid idő alatt kialakuló tömeges munkanélküliség, az átmeneti konszolidáció után a válság érezhető hatása, majd napjaink (állítólag) már a gazdasági növekedést is akadályozó munkaerőhiánya (a termelékenység alig javuló tendenciája mellett) bizony izgalmas munkaerő-piaci folyamatokra utalnak. Mi ebben a munkaerő-piaci helyzetben az állam, a munkáltatók, a munkavállalói képviselők szerepe, egyáltalán mi is az a foglalkoztatáspolitikai, hol a helye a többi szakpolitika között? És ne feledkezzünk meg a nemzetközi környezetről, ahol Keleten és Nyugaton ugyancsak számunkra is nagy fontosságú változások játszódtak/játszódnak le.

Bár számos publikáció született e témakörökben, de a kérdéskört a maga sokoldalúságában kezelő, pontos definíciókra törekvő, a fiatal generációk számára tankönyvként, a szakemberek számára elméleti kiinduló pontul szolgáló, de egyúttal nagyon gyakorlatias alapmű – még nem. Ebben a vonatkozásban tehát hiánypótló a vállalkozás.

Más szempontból is talán szokatlan, és ezért külön kiemelendő, hogy a kötet szerzői és lektorai hét hazai felsőoktatási intézmény oktatói, kutatói. Rendkívül szerteágazó téma, diverzifikált szerző kör – mindez nagy feladat elé állította a szerkesztőt. **Sebők Marianna** nagyszerűen oldotta meg ezt a problémát, a mű szerkezete logikusan felépített, példásan áttekinthető.

A kézikönyv két nagy részre tagolódik. Az elsőben főként foglalkoztatáspolitikai összefüggéseket találunk, leegyszerűsítve talán azt mondhatjuk, hogy a stratégiák oldaláról közelítik a témát a szerzők, míg a másodikban a munkaerőpiac elemeit, működését, szabályozását mutatják be és rendszerezik, tehát megint csak leegyszerűsítve: a stratégiák megvalósulásának eszközrendszerét ismerhetjük meg. Mindezt a gyakorlatban konkrétan felhasználható módon.

A bevezető fejezetet, amely az egész téma „felütéseként” is értelmezhető, a szerzői kollektíva doyenje, **Krisztián Béla** írta. Gondolatébresztő esszéjében a munka fogalmát, a társadalomban betöltött szerepét mutatja be, eljutva a 21. századi, a fentiekben már jelzett folyamatokig. Ami mindebből talán a legfőbb tanulsággal szolgál, hogy amíg a történelmi időkben a korszakos változások hosszú időszakokként, több évszázadot felölelő periódusokban követték egymást, mára a fejlődés hihetetlenül felgyorsult. És ennek a fejlődésnek nemcsak pozitív, hanem aggodalomra okot adó elemei is vannak.

Munkácsy Ferenc főszerkesztő, Munkaügyi Szemle.

A munkaerő-piaci eszközrendszer céljainak és működésének a megértéséhez fontos adalék a foglalkoztatáspolitikai szerepét és tartalmát, kapcsolatrendszerét taglaló két fejezet (**Móré Mari-ann** munkája). A foglalkoztatáspolitikai korántsem egységes hazai definícióit a szerző aszerint különbözteti meg, hogy kizárólag kormányzati tevékenységrendszerről van-e szó, vagy figyelembe veendő a közösségi, egyéni kapcsolódási pontok is. Valószínűleg közelebb jutunk a jelen kihívásaira adott válaszokhoz, ha a szélesebb értelmezést fogadjuk el.

Bár kicsit közhelyszerű, mégis nagyon lényeges annak hangsúlyozása, hogy önmagában vett foglalkoztatáspolitikai nincs, csak más szakpolitikákkal együtt értelmezhető. Ezek közül a szerző az oktatáspolitikát, a szociálpolitikát és nem utolsósorban a gazdaságpolitikát emeli ki. Itt némi hiányérzetünk támad, mert a területfejlesztés, általában a regionális politika és például a népesedéspolitika esetében is találhatóak lennének aktuális kapcsolódási pontok.

A foglalkoztatáspolitikai célok megvalósulását szolgáló eszközrendszer bemutatása kötelező fejezete egy ilyen kötetnek, viszont nagyon tanulságos az egyes válsághelyzetekre (1929, 1973 és 2008) adott foglalkoztatáspolitikai válaszok áttekintése.

Érthető, hogy a hazai foglalkoztatáspolitikai nemzetközi összefüggéseinek vizsgálatakor ma már elsőként az Európai Unió kerül fókuszba. Ugyanakkor jelentőségéhez képest viszonylag kevés szó esik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerepéről. Pedig a munka világának jogi kereteit, alapvető normáit közel 100 éves tevékenységével, alapvetően egyezményeivel és a tagállamoknak nyújtott technikai segítségével e szervezet alakította ki. Méghozzá egyedülálló és következetesen alkalmazott háromoldalú struktúrája révén biztosítva, hogy a szabványokat a kormányok, a munkáltatók és a munkavállalók egyaránt magukénak érezzék. (Az ILO fejezet szerzője **Szellő János**).

Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai stratégiáit, illetve a foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának módját **Rusinné Fedor Anita** tekintette át az integrációs folyamat kezdetétől napjainkig. Röviden bemutatja az Európai Szociális Chartát, amely tagadhatatlanul komoly befolyással bír munka világa jellemzőire, ugyanakkor azt sem hallgatja el, hogy az EU közösségi szintű foglalkoztatáspolitikája, amely a 90-es évek végétől kapott különösebb hangsúlyt és az ún. Lisszaboni Stratégiában öltött testet, nem volt egyértelműen sikeres. A hiányosságok értékelése és az ebből levont tanulságok megfogalmazása alapján születettek az Európa 2020 stratégia foglalkoztatási célkitűzései. Egyelőre ennek csak részeredményeit látjuk. Anélkül, hogy bármilyen aktuális hazai politikai felhangot is kiéreznénk, a szerző utal az Unióban a közösségi politika nemzetenkénti értelmezéséről folytatott egyre élesebb vitákra.

Az egész kötetre jellemző egyébként, hogy a szerzők igyekeznek elkerülni a közvetlen politikai összefüggések említését, ami azért komoly feladat, mert a foglalkoztatáspolitikai ezer szállal kapcsolódik a gazdaság- és társadalompolitikához, és így alapvetően befolyásolja a lakosság jólétét és jól-létét, azaz a napi politika számára is mindenkor hangsúlyos fókuszpontot jelent.

Éppen ezért nehéz – és talán kissé hálátlan – feladatot vállalt **Nemeskéri Zolt** a magyar foglalkoztatáspolitikának a szocializmus végnapjaitól a jelenig terjedő feldolgozásával. A több koncepcióváltással és csak lassan kibontakozó és ellentmondásos eredményekkel jellemezhető folyamat megértését szerencsésen segíti az, hogy a szerző nagy hangsúlyt fektet a foglalkoztatás méreteit, összetételét alapvetően meghatározó gazdasági jellemzők bemutatására is.

Logikusan felépített kronológiában plasztikusan jellemzi a rendszerváltáskor megjelenő tömeges munkanélküliség okait, érthetővé teszi az akkor – úgy is fogalmazhatunk, hogy – pánikszzerűen létrehozott, de a recenzens véleménye szerint azért több előremutató elemet tartalmazó foglalkoztatáspolitikai intézmény- és eszközrendszer ellentmondásait. A továbbiakban ismerteti az uniós csatlakozás előtt kitűzött stratégiai célokat, nem elhallgatva, hogy az Unióból érkező taná-

csok részben a hazai helyzet hiányos ismeretét tükrözték. Az is kétségtelen, hogy az alacsony foglalkoztatottság növelése mindvégig nehezen megoldható feladat maradt.

A gazdasági válság hatására nyilván újabb korrekcióra kényszerült a foglalkoztatáspolitikai, hogy aztán 2010-től a szerző megfogalmazása szerint paradigmaváltás következzen be. A korábbinál nagyobb hangsúlyt kapott a gazdaságélénkítés, de a továbbra is duális és szegmentált munkaerőpiac kellően indokolta az új, nagyszabású közmunkaprogramot.

*

Amíg a kézikönyv első, a foglalkoztatáspolitikával foglalkozó nagy blokkját a rendszeralkotásra, az ok-okozati összefüggések feltárására való törekvés jellemzi, addig a második rész a munkaerőpiac jellemzőinek és eszközeinek szakszerű leírását, az előforduló fogalmak pontos meghatározását nyújtja az érdeklődő vagy azt kötelező tananyagként kapó olvasónak.

Sok összefüggésben – kissé talán könnyelműen is – használjuk a munkaerőpiac fogalmát különböző jelenségek értelmezésekor vagy minősítésekor. De még így is meglepő, hogy a kézikönyv második részének szerzői (**Nemeskéri Zsolt, Sebők Marianna és Szellő János**) milyen sok vonatkozását tudták felfedezni és jól strukturáltan prezentálni e számos kapcsolódási ponttal jellemezhető fogalomnak.

A munkaerőpiac működésének és működtetésének megértéséhez első megközelítésben támpontul szolgál, ha a meghatározó társadalmi-gazdasági rendszerfilozófiákból indulunk ki. Így különböző munkaerő-piaci modelleket azonosíthatunk, ha azokat a liberális, a szociális piacgazdasági, a jóléti vagy éppen a korporatív piaci filozófiákból vezetjük le. Persze tiszta modell nem létezik – olvashatjuk a kézikönyvben –, mert az elméleti képleteket felülírja a munkaerőpiac „társadalomfüggősége”. Ugyanakkor ez a társadalom „munkaerőpiac-függőségével” párosul. E kölcsönös meghatározottság tényezőinek számbavétele során kibontakoznak azok az ellentmondások, speciális jellemzők, amelyek a munkaerőpiac működésének bonyolultságát adják.

Ez indokolja például a rugalmasság és biztonság egyidejű érvényesítésére való törekvést (flexicurity), vagy éppen az esélyegyenlőség, azaz a munkához való mindenki számára diszkriminációmentes hozzáférés biztosítását.

A munkaadó és munkavállaló látszólag kibékíthetetlen érdekellentétük ellenére „kényszerkoalícióra” vannak ítélve, mert a tartós konfliktus mindkét félnek veszteségeket okoz. Ezért a munkaerőpiac működésének sajátos eleme a munkaügyi kapcsolatok rendszere, amely mindig a viták középpontjában áll ugyan, de végül is célja a konszenzusteremtés. A munkaügyi kapcsolatok intézményeiről, a működéséről tömör összefoglalót olvashatunk a könyvben. Talán túl lakonikus és tárgyyszerű ez az ismertetés, mert a munkaerőpiac sokat hangoztatott társadalmi-gazdasági meghatározottságából következik, hogy annak működését szükségszerűen kísérik a vélt vagy valós aránytalanságok, egyensúlytalanságok. Az érdekek feltárásával, konstruktív vitákkal, ha meg nem is szüntethetők, de mindenképpen csökkenthetők (lennének) ezek a feszültségpontok.

Ugyancsak röviden ismertetik a szerzők munkaerő-piaci adatok megismerésének és a keresletkínálat, tehát a várható egyensúlytalansági pontok létfontosságú előrejelzésének rendszerét.

A kötet jól érzékelhető alapkoncepciójának megfelelően viszont nagy terjedelmű és igényes az európai munkaerőpiacra való kitekintés. Ennek keretében képet kapunk azokról a trendekről, amelyek az európai közösségben, ahova Magyarország is tartozik, napjainkban jellemzőek. Természetesen sok a hasonlóság, de több olyan terület is van, ahol azért mások a hangsúlyok. Jól érzékelhető, hogy az Unióban komoly hangsúlyt kapnak, és ezért külön cselekvési programok születnek az ifjúsági munkanélküliség, a nők és idősek foglalkoztatásának segítésére. Érdemes elgondolkodnunk a fogyatékosokkal élő és megváltozott munkaképességű álláskeresők támo-

gatásának intenzitásán is. Olyan új fogalmakról is olvashatunk, mint például a nálunk még alig feldolgozott „tranzicionális” vagy a „virtuális munkaerőpiac”.

Az EU fejlett országaiban ma már nemcsak üres jelszó, hanem a napi gyakorlatba átültetett felismerés, hogy az egész életen át tartó tanulás a 21. század egyik legfontosabb munkaerő-piaci tényezője. A kézikönyvben is megfelelő teret kap e témakör, amivel esetleg sikerülhet iniciálni határozottabb hazai programokat.

Minden kétséget kizáróan napjaink legégetőbb és egyúttal legtöbbet tárgyalt és vitatott kérdése a migráció, amely különböző vonatkozásai révén ugyan különböző összefüggésekben, de az európai országok döntő többségében más, ugyancsak fontos témákat háttérbe szorítva uralja a politikát és a közbeszédet. A migráció munkaerő-piaci összefüggéseiről azonban ritkán találunk szakmailag megalapozott közleményeket.

Ezért a kézikönyv komoly érdeme, hogy nagy teret szentel munkaerő-migráció és az európai munkaerőpiac összefüggései feldolgozásának. E fejezet, amely megismerteti a fogalmi rendszerrel, az elméleti modellekkel, bemutatja a munkaerő-vándorlás okait, trendjeit és jogi kereteit, nemcsak a munkaügyi szakemberek számára hasznos, hanem ajánlott olvasmány lehet minden politikus és publicista számára, aki szakmailag megalapozottan kíván a kérdéskörben véleményt nyilvánítani.

A nemzetközi kitekintés része az állami foglalkoztatási szolgálatok működési filozófiájának ismertetése 9 ország munkaügyi szervezete munkájának tömör jellemzésével, továbbá annak felvázolása, hogy az állami foglalkoztatási szolgálatok hogyan járulnak hozzá az Európa 2020 stratégia célkitűzéseinek megvalósulásához. Érdekes ezen alfejezeteket összevetni a magyar munkaerő-piaci intézményrendszert bemutató későbbi szövegrészekkel. Megállapítható, hogy a hazai alapelvek, a szolgáltatások megfelelnek az európai normáknak. Annak ellenére, hogy a hazai munkaügyi szakigazgatás lényegében folyamatos átszervezés alatt állt az elmúlt évtizedekben.

A kézikönyv befejező fejezete, amely „A magyarországi munkaerőpiac jellemzői, rendszere, eszközei” címet viseli, önálló műként is megállná a helyét, mert lényegében teljes körű, szakszerű áttekintést nyújt minden olyan témakörrel, amellyel akár átfogó jelleggel, akár valamely szegmenst kiemelve egy kutató, egy felsőoktatási intézmény hallgatója, egy szakpublicista, de akár – utalva a fentebb leírtakra – egy politikus is foglalkozni kíván.

*

Nemcsak az utolsó fejezet, hanem az egész könyv műfajában az elmúlt 20 évet tekintve egyedülálló e szakterületen, a szó szoros értelmében vett alapmű, amely korszerű, ugyanakkor időtálló ismereteket tartalmaz. (De természetesen a későbbiekben az új fejlemények, trendek feldolgozásával tovább fejleszthető.)

A kötet végén egy fogalomtárt is találunk, amely nemcsak a témával most ismerkedők számára hasznos, hanem a tájékozott szakemberek számára is tanulságos lehet. Az egyes fejezetek lényegi mondanivalóját egy-egy összegzés zárja, és – ahogy egy kézikönyvhöz illik – bőséges irodalomjegyzék egészíti ki, elsősorban a gazdag hazai szakirodalomra koncentrálva.

(A munka világa a 21. század elején. Szerk.: Sebők Marianna. Saxum Kiadó, Budapest, 2018.)

BIRÓ EMESE

MUNKA ÉS CSALÁD

Összefoglaló az MKT Munkaügyi Szakosztályának és a Károli Gáspár Református Egyetem Szociológia Tanszékének szakmai rendezvényéről

A *Munka és család* cím hallatán talán sokunknak rögtön a munka és család szféráinak összehangolására tett egyéni és intézményi törekvések jutnak az eszünkbe, amelyeket a közös célok megvalósításáért teszünk (mint például az elégedett, kiegyensúlyozott, a munkában és a magánéletben egyaránt kiteljesedő munkavállalók támogatása). Emellett óhatatlanul megjelennek előttünk ennek az egyensúlynak az akadályai, és a területek közti konfliktusok, érdekellentétek is. Ezek a potenciális konfliktusok, akadályok pedig már a felmerülésük előtt is korlátozhatnak minket, például emiatt elhalaszthatjuk a gyermekvállalást, a közelgő vagy bekövetkezett gyermekvállalás miatt pedig esetleg visszafogjuk saját karrier-ambícióinkat. A hátráltató tényezőket megfigyelhetjük saját magunkon, „éles” helyzetben, vagy mások példáján, akik a munkavállalói karrier különböző lépcsőfokain próbálják a számukra legoptimálisabb stratégiákat kidolgozni a munka és magánélet összeegyeztetésére. A rendezvény ennek az igen tág területnek egyes kiemelt aspektusait mutatta be a rendelkezésre álló időkeretek között.

A rendezvény kezdetén **Török Emőke**, az alkalom moderátora, a Károli Gáspár Református Egyetem (KRE) docense köszöntötte az előadókat és a hallgatóságot az MKT Munkaügyi Szakosztálya és a KRE Szociológia Tanszék nevében. Bevezetőjében hangsúlyozta a Szakosztály rendezvényeiben felfedezhető közös vonásokat, miszerint, a szakmaiság és a tudományosság szinte magától értetődő megléte mellett, törekednek a közéleti aktualitás és érdeklődés középpontjában álló témákat napirendjükre tűzni.

A bemutatkozást követően **Spéder Zsolt**, a KSH Népeségtudományi Kutatóintézet igazgatója, a Pécsi Tudományegyetem Szociológia Tanszékének egyetemi tanára tartott előadást „*Szülővé válás a munkapiac és iskolarendszer változó körülményei*” címmel. A rendezvény másik előadója **Nagy Beáta**, a Budapesti Corvinus Egyetem (BCE) egyetemi tanára, a BCE-n működő Társadalmi Nem- és Kultúrakutató Központ társigazgatója volt, prezentációjának témája a „*Nők és férfiak munka-magánélet egyensúlya a mobiltechnológia korában*”.

Spéder Zsolt a termékenységi átmenet témájával indította előadását. Ez a jelenség az 1990-es évek óta mutatható ki Magyarországon esetében, a gyermekvállalás későbbre halasztását és a termékenység szintjének csökkenését jelentve. Az előadó röviden áttekintette, hogyan alakult a korszpecifikus termékenységi ráta 1990 óta. Ezt követően rátért a termékenységi átmenet természetét alakító tényezőkre, amelyek közül az iskolai expanziót és a munkaerőpiaci szorításokat, vagyis a család és munkahely összeegyeztetésének nehézségeit emelte ki, mint a jelen előadása témájához leginkább kapcsolódó tényezőket.

Emellett megemlítette még a párkapcsolatok alakulását, instabillá válását, a családpolitika (in)stabilitását, az anyagi jólét, a lakossági fogyasztás 2006-os megtorpanását a gazdasági válság következtében és a feltételezett értékváltozásokat is. A felsőoktatási expanzió alatt a hallgatói létszám az 1990-es évi 100 ezer főről a kétezres évek közepére több mint négyszeresére növeke-

Biró Emese egyetemi adjunktus, Károli Gáspár Református Egyetem.

A szakmai fórum 2018. május 10-én a Magyar Közgazdasági Társaság tanácstermében került megrendezésre.

dett (2005-ben érte el a csúcspontot 424.000 fővel), majd ettől kezdve lassú csökkenést mutat. Az előadó rávilágított, hogy a felsőfokú képzésben a nappali tagozatos hallgatók számának fokozatos növekedésén túl az esti és levelező képzésben résztvevők számának ugrásszerű növekedése volt tapasztalható. Utóbbi hallgatók azok, akik a munka mellett folytatják tanulmányaikat.

Spéder Zsolt előadása a továbbiakban főként arra a kérdésre összpontosított, hogyan alakul azoknak a gyermekvállalási hajlandósága, akik egyszerre dolgoznak és tanulnak is. Mielőtt rátért volna az empirikus vizsgálata eredményeire, a demográfiai és közgazdasági szakirodalom alapvető állításait foglalta össze. Elsőként a demográfia „vastörvényét” említette, amely kijelenti, hogy addig, amíg valaki tanul, általában nem vállal gyermeket. Ennek az egyik oka az a társadalmi elvárás, hogy előbb fejezzük be tanulmányainkat, utána álljunk munkába, és csak azt követően alapítsunk családot. Ebben tehát benne van az a normatív tiltás, hogy amíg tanulói státuszban vagyunk, halasszuk el a gyermekvállalást. A tanulmányok közben bekövetkező gyermekvállalás kockázata, hogy abbahagyjuk tanulmányainkat, és későbbi kereseti lehetőségeink emiatt rosszabbak lesznek (ez a kereseti „büntetés”). Az előadó ugyanakkor rámutatott, hogy a munkába állás után viszont megszűnik a gyermekvállalást tiltó norma, sőt, társadalmi elvárássá válhat a gyermekvállalás, ami pozitívan hat a foglalkoztatottak gyermekvállalási hajlandóságára. Ugyanakkor az ő gyermekvállalásuknak is vannak közvetlen és közvetett költségei, amelyek csökkentik az esetükben a gyermekvállalási hajlandóságot. A nagyvonalú családtámogatási rendszer komoly keresetkompenzációt nyújt a számukra, a gyermekellátó intézmények szűkössége viszont megnehezíti a munka és család összeegyeztetését, elmélyítve a két szerep közti konfliktust.

Fentieket figyelembe véve, az előadó abból a feltételezésből indult ki, hogy azok, akik munka mellett tanulnak is, és úgy vállalnak gyermeket, méginkább megterhelő szerepkonfliktust élnek át, mivel három szerepet kell összehangolniuk. Ez alapján feltételezhető, hogy ők még nehezebben vállalnak gyermeket, mint a csak tanulók vagy a csak foglalkoztatottak. Ugyanakkor előfordulhat, hogy egy tompított szerepkonfliktusról van szó, és a gyermekvállalási hajlandóságuk inkább a foglalkoztatottakéhoz közelít. Spéder Zsolt és Bartus Tamás közösen végzett elemzésükben empirikusan is megvizsgálták, hogyan alakul a kettős státusúak, vagyis egy időben dolgozó és tanuló státussal rendelkezők gyermekvállalási hajlandósága. Az *Életünk fordulópontjai* kutatásnak, a KSH nagyszabású társadalmi-demográfiai panel adatfelvételének az adatain végeztek statisztikai elemzéseket. Egy lekorlátozott mintával dolgoztak, az 1961 és 1983 között született nőket választva ki a teljes mintából, ami egy 2462 fős mintát eredményezett. Négy kohorszra osztották fel ezt a mintát, az első kohorsz tagjai, az 1961-65 között születettek még a rendszerváltozás előtt váltak szülőkké, a fiatalabb kohorszok tagjai, a 1971-75 és 1976-83 között születettek pedig a rendszerváltozást követően. Spéder és Bartus versengő hipotéziseket fogalmaztak meg és teszteltek a kettős státusúak gyermekvállalási hajlandóságáról.

Az elemzés során igazolták első hipotézisüket, amely a szakirodalom által is megalapozott klaszikus összefüggésen alapul: akik csak tanulnak, kisebb eséllyel vállalnak első gyermeket, mint a foglalkoztatottak. Egy másik hipotézis, ami beigazolódott, már nem volt ennyire előre látható, és ezt emelném ki az előadás egyik fő fókuszpontjaként. Eszerint a kettős státusúak (akik dolgoznak és tanulnak is) kisebb eséllyel vállalnak gyermeket, mint a csak foglalkoztatottak, viszont nagyobb eséllyel, mint a csak tanulók. Ezzel a tompított szerepkonfliktus feltételezés igazolódott be a kettős szerepkonfliktus feltételezésével szemben. Egy harmadik hipotézis, ami igaznak bizonyult, hogy a foglalkoztatottak gyermekvállalási hajlandósága visszaesett, ami mögött a gyermekvállalás halasztása vagy az erről való lemondás állhat. Konklúzióként Spéder Zsolt megfogalmazta, hogy az iskolai expanzióknak valóban szerepe volt a termékenység csökkenésében, viszont kisebb mértékben, mint előzetesen feltételezték, mivel a képzésben résztvevők egy jelentős részét a kettős státusúak (munka mellett tanulók) jelentették, akiknek gyermekvállalási hajlandósága magasabbnak bizonyult, mint a csak tanulóké. A foglalkoztatottak gyermekvállalási

hajlandóságának csökkenése mögött a munkaerő-piaci verseny és feszültségek hatása sejthető az előadó elmondása alapján.

A rendezvény Nagy Beáta előadásával folytatódott, aki azzal a felütéssel kezdte prezentációját, hogy rávilágított egy meglepő és nehezen hihető eredményre: a TÁRKI által 2014-ben végzett országos reprezentatív vizsgálat szerint a magyar dolgozó emberek nagyobb része (mintegy háromnegyede) elégedett a munka-magánélet egyensúlyával a saját maga életében. Mivel a munka és magánélet összehangolásának nehézségeiről lassan könyvtárnyi szakirodalom szól, a kutatókat ez az eredmény arra motiválta, hogy kvalitatív eszközökkel (interjú, fókuszcsoport) is mélyebben megvizsgálják, hogy mi rejlik a kvantitatív eredmények mögött.

Az előadás a témába illeszkedő szakirodalom áttekintésével folytatódott. Régebben a konfliktuselméleti keretekben gondolkodtak a kutatók, akik a munka és a család területei közti feszültségekre helyezték a hangsúlyt, pl. az időbeosztásban, a stresszben és a viselkedésben világosan tetten érhetők a konfliktusok. Később paradigmaváltás következett be a kutatói gondolkodásban, és a munka és család szféráira kezdtek úgy tekinteni, mint amelyek nem egymás ellen dolgoznak, hanem akár egymást erősítve, mivel a kettős szerepben (munkavállalói és családi) benne rejlenek a pozitív lehetőségek is, mint például a szerepgazdagítás (work – family enrichment). A határelmélet (border theory), amint az igen kifejező neve alapján sejthető, a munka és magán-szféra közti határ szerepére, átjárhatóságára, a két terület közti határátlépésekre helyezi a hangsúlyt. Az előadó több elméletet is megemlített még, köztük előkelő helyen a spillover elméletet, amely szerint az egyik területen összegyűjtött tudások, tapasztalatok és érzelmek nemcsak átszivárognak a másik területre, hanem ott tartós pozitív vagy negatív hatást keltenek. Az előadás során az derült ki számomra, hogy a fentiek közül az utóbbi elmélet volt az egyik legjobban alkalmazható a Nagy Beáta és kutatótársai által megvalósított OTKA kutatásban (2013-2017), amelynek fontos része volt a mobiltechnológiák hatásának vizsgálata a munka és magánélet egyensúlyára (ami az itt bemutatott előadás témája is). Mielőtt még a mobiltechnológiák hatásának témájára részletesebben rátért volna, az előadó a szervezetszociológia és társadalmi nemek szakirodalmából merített.

Kitért arra, hogyan kénytelenek „zsonglőrködni” a nők a jó anya és jó munkaerő szerepelvárások között a „mohó szervezetek” szorításában. A férfiak közül azok, akik aktív apák (szeretnének lenni), szintén érintettek lehetnek ebben a problémában. Az anyasággal kapcsolatos erős kulturális elvárások viszont kimutathatóan büntudatot keltenek a nőkben, esetükben sokszor éppen a család a „mohó szervezet”, amely ki akarja sajátítani az egyént.

Ezt követően megismerhettük a fenti kutatás szakirodalmi háttérének egy másik fontos pillérét, amely kifejezetten a mobiltechnológiák munka-magánélet vonatkozású hatásairól szóló külföldi kutatásokat jelentette. Egyes kutatók meglátása szerint a mobiltechnológiák létrehozzák „a kibertér rabszolgatelepeit”, ahol a munkavállalók kiszolgáltatottak, mivel folyamatosan elérhetőnek és rendelkezésre állónak kell lenniük, még a szabadidejük alatt is. Ezzel szemben Judy Wajcman és munkatársai a mobiltechnológiák pozitív szerepére is felhívták a figyelmet, pl. lehetőség nyílik a távolabbi munkavállalók, kismamák bekapcsolódására a munkába, baráti és családi kapcsolatok ápolására. Nagy Beáta következtetése a fentiek alapján az volt, hogy a megnövekedett rugalmasság előnyei és az állandó elérhetőség veszélye együtt vannak jelen a munkavállalók életében. Kifejezetten a nők mobilhasználatára vonatkozó kutatásokat is megemlített, például a kanadai diplomás nők a telefon segítségével szükség esetén „távirányítással” intézik családi ügyeiket a munkahelyről („remote mothering”), és fordítva, amikor otthon személyesen kell jelen lenniük („really mothering”), például a gyermek gondozása vagy betegsége miatt otthonról dolgoznak, kapcsolatot tudnak tartani a munkahellyel (Crowe és Middleton kutatása alapján).

Nagy Beáta ezután saját OTKA – kutatásuk mobiltechnológiákra vonatkozó eredményeivel folytatta előadását. A mobiltechnológiák hatása a munka-magánélet egyensúlyára (különös tekintettel a magas pozícióban dolgozókra) Magyarországon kevésbé kutatott terület. Ezt a hiányt pótolta a vizsgálatuk, amely persze a jelen előadás kereteit meghaladó nagy volumenű, több kutató együttműködésében készült vizsgálat volt. A vizsgálat kevert módszertant alkalmazott. Nemcsak egymás mellett alkalmaztak több kutatási módszert (reprezentatív kérdőíves adatfelvétel, egyéni interjúk, fókuszcsoporthoz, tartalomelemzés), hanem például az interjúk vezérfonalának kidolgozásában felhasználták a kvantitatív vizsgálatból levonható tanulságokat. A kutató elmondta, hogy kutatás eredményeit tartalmazó tanulmánykötetet (Nagy B. - Gering Zs. - Király G. szerk. *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*, L'Harmattan) júniusban mutatják be. Nagy Beáta előadása a továbbiakban a vezetőkkel készített félig strukturált interjúk eredményein alapult. Az interjúalanyok a mobiltechnológiák szerepével kapcsolatban kritikusak voltak, az egyes pozitívumok mellett felismerték ezek negatívumait is. A pozitívumokat főként a munkakörülmények rugalmasságában látták. Nem kell feltétlenül helyhez kötve, az irodában dolgozni. A női interjúalanyok említették, hogy szükség esetén otthonról is elvégezhető a munkájuk, pl. a gyermek betegségének első napján, amikor a segítő személy (bébiszitter vagy nagyszülő) csak a következő naptól tudja elvállalni a feladatot. A férfi interjúalanyok a (beteg) gyermek ellátását sosem említették az otthonról végzett munka indokai között, annál inkább az utazásra fordított idő megtakarítását, aminek köszönhetően több idejük marad a munkára. Az interjúalanyok pozitívumként fogták fel, amit szakértői szemmel negatívumként értelmezünk, hogy akkor is tudnak otthonról dolgozni, kapcsolatot tartani a munkahellyel, akár a hatékonyság illúzióját is átélve, ha betegek.

A mobiltechnológiákkal összefüggő egyértelmű negatívumokat is kiemelték az interjúalanyok. Elmondásuk alapján a multinacionális cégeknél az az elvárás, hogy az ott dolgozók a hét összes napján, napi 24 órában elérhetőek legyenek, vagyis a „kibertér rabszolgatelepei” kifejezés jól illeszkedik a jelenség leírására Magyarországon is. Az egyes női interjúalanyok stratégiáiról is hallhattunk, volt, aki szabadidejében elnémítva tartja telefonját, figyelni ugyan a hívásait, de inkább visszahívja a fontosabb ügyben telefonálókat, ezáltal igyekszik kontroll alatt tartani őket.

Az előadás befejező része és konklúziói a munka és magánszféra határainak kétirányú, de nem egyenlő átjárhatóságáról szóltak. Kiderült, hogy a női vezetők munka közben korlátozzák saját maguk magáncélú telefonbeszélgetéseit, pl. családtagokkal szükség esetén és röviden beszélnek. Megvan bennük a késztetés, hogy kontrollálják a családtagok életét és idejét, de ezt inkább csak az üzenetek, vagy nagyon rövid hívások szintjén teszik. Ezzel szemben a családi életükbe be nyomul a munka világa, munkahelyi hívások, e-mailek, otthonról is elérhető online kommunikációs rendszer formájában. Ezt a határátlépést is kontrollálni próbálják, de jóval nehezebben megy, mivel a munkahelyi kultúrák elvárásának megfelelően sokan éjjel is online vannak, és dolgoznak, és közben kommunikálnak egymással. Nagy Beáta konklúziójaként kiemelte a vállalati kultúrák felelősségét, amelyek magára hagyják az egyént azzal a problémával, hogy a mobilkommunikáció a munkahely érdekében elárasztja az egyént, miközben az egyén a folyamatos készenlétet saját döntésének és felelősségének érzékeli.

A két előadást követő beszélgetésben a hallgatóság kérdéseire válaszolva az előadók újabb információkkal egészítették az eddig elmondottakat, és egymás előadására is reflektáltak. Összességében elmondható, hogy az előadások, amelyek a munka, az oktatásban való részvétel és család témakör különböző aspektusait világították meg, elgondolkodtatóak és érdekesek voltak, sikeresen megragadták és fenntartották a hallgatóság figyelmét, ami a közös beszélgetésből is kiderült.