

Munkaügyi Szemle

Az emberi erőforrással foglalkozók digitális szakfolyóirata

62. évfolyam

2019 / 2. szám

FÓKUSZBAN

- 2** *Rimányiné Somogyi Szilvia – Janovics László: Hatóság vagy szolgáltatás? Vita a foglalkoztatási szolgálat jövőjéről*

ELEMZÉSEK, VÉLEMÉNYEK

- 8** *Poór József - Schottner Krisztina - Frajna Piller Annamária - Hárskúti János - Kis-Kálmán Dániel: Változások az emberi erőforrás menedzsmentben a digitális transzformáció útján egy magyarországi empirikus kutatás tükrében*
- 15** *Fülöp Zoltán: Milyen lesz a jövőben a munka világa? Gondolatok az „Arbeiten 4.0” című white paper alapján*
- 20** *Juhász Tímea - Kálmán Botond - Tóth Arnold: Szeretjük-e a versenyeket a munkahelyünkön?*
- 28** *H. Nagy Judit: Gondolatok a munkavédelmi törvény új módosításáról*

KRÓNIKA

- 35** *Borbély-Pecze Tibor Bors: A munka jövője és a munkaügyi szolgálatok Európában (Az EU PES Hálózat dokumentumának összefoglalója)*
- 48** *Gyuricza Péter: Országot jöttem építeni. A „visszidensek” munkaerő-piaci integrációja*
- 61** *Kónya István: A 2018. évi közgazdasági Nobel-díj. William D. Nordhaus és Paul M. Romer*
- 63** *Rácz Katalin: A szociális földprogram a vidéki Magyarországon (Recenzió Csoba Judit könyvéről)*
- 65** *Lux Judit: A „retró” szakszervezetekről – nagyon szubjektíven*

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 • Humán Szakemberek Országos Szövetsége • Károli Gáspár Református Egyetem BTK Szociológia Tanszék • Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztály • Magyar Munkajog (folyóirat) • Magyar Pedagógiai Társaság Pályaorientációs Szakosztály • Pécsi Tudományegyetem Munkatudományi és Foglalkozás-egészségügyi Kiválósági Centrum • Szent István Egyetem GTK Pedagógia és Pályatervezés Tanszék.

ISSN 2064-3748

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

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

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

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

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

A közleményekben a szerzők saját szakmai álláspontjukat képviselik.

HATÓSÁG VAGY SZOLGÁLTATÁS? *Vita a foglalkoztatási szolgálat jövőjéről*

A gyors ütemben átalakuló munkaerőpiac, a munkanélküliség helyett egyre markánsabb munkaerőhiány a magyar foglalkoztatási szolgálat feladatainak és szervezetének korszerűsítését igényli. Egy ilyen folyamatnak voltunk tanúi a közelmúltban, azonban ennek eredménye a szolgálat önállóságának fokozatos elvesztése, a munka szakmai tartalmának esetlegessé válása. Eközben az Európai Unió foglalkoztatási szolgálatai (European Network of Public Employment Services) is igyekeznek összehangolt célokat kitűzni, amelyek az Európa 2020 Stratégia és ehhez kapcsolódóan a foglalkoztatási szolgálatok 2020-ig terjedő stratégiájának¹ megvalósítását szolgálják. Mindez számos kérdést vet fel, többek közt, hogy a szervezet tevékenységében a hatósági vagy a szolgáltató jelleg domináljon-e. Avagy másfél évtizeddel az uniós belépést követően hogyan lehet egységesen és szakszerűen működtethető nemzeti szolgálatot felépíteni. **A Munkaügyi Szemle fórumot kíván nyújtani** e kérdések megválaszolásában érzékelhető véleménykülönbségek ütköztetéséhez.

Elsőként az NFSZ két korábbi regionális vezetőjének írását közöljük. Az első cikk az NFSZ állás-keresői ügyfélkategórizálási rendszere korszerűsítésének tapasztalataihoz kapcsolódik. A második az eredeti koncepció és a jelenlegi gyakorlat szembesítéséből von le következtetéseket.

RIMÁNYINÉ SOMOGYI SZILVIA²

GONDOLATOK A PROFILING RENDSZER MEGVALÓSÍTÁSI LEHETŐSÉGÉRŐL ÉS A SZERVEZET SZOLGÁLTATÓ TEVÉKENYSÉGÉRŐL

2018 őszén elkészült a 2016 januárjában bevezetett az európai uniós stratégiákhoz illeszkedő profiling rendszer hatékonyságának vizsgálata.³ A tanulmány elemzi a profiling rendszerek több országban alkalmazott módszereinek erősségét, gyengeségét és elsősorban a magyar rendszer sajátosságát. A mi rendszerünk lényege, hogy az álláskeresőket elhelyezésüket segítő kategóriákban soroljuk, így lehet gyorsabban kiszolgálni a munkáltatókat és segíteni a munkavállalók elhelyezkedését. Meg kell határozni esélyüket az elsődleges munkaerőpiacon és el kell dönteni milyen típusú segítségre van szükségük a munkaerő-piaci kilátásaik alapján.

A 2016-os bevezetést már megelőzték kisebb részprojektek, így 2002-től a PHARE program, amikor már előtérbe került a személyre szabott szolgáltatás⁴, de ekkor a megyék kapacitását a nagyméretű munkanélküliek regisztrálása kötötte le. A program folytatásaként, immáron már tagállami keretek között, a HEFOP 1.2 projekt már *önálló álláskereső, segítséggel elhelyezhető és veszélyeztetett* kategóriákat állapított meg.

¹C:/Users/laptop/Downloads/2019_Update%20of%20PES%20Network%20Strategy%202020%20and%20beyond%20FINAL.PDF

² Rimányiné Somogyi Szilvia, a Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ korábbi főigazgatója.

³ A vizsgálatot a Nemzetgazdasági Minisztérium megbízásából a Hétfa Kutatóintézet végezte. Projektvezető: Bördös Katalin.

http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2018/11/HETFFA_NGM_Profiling_ertekeles.pdf

⁴ A profiling fogalmát a PHARE terjesztette el a magyar munkaügyi szolgálatban és a 2004 zárókötet már konkrét javaslatot is megfogalmazott annak bevezetésére (Kézikönyv a magyar Állami Foglalkoztatási Szolgálat modernizációjáról 2004, 54-56. old.)

A kategorizálás célja az álláskeresői ügyfélcsoportok (szegmensek) kialakítása volt, amelyet az adott álláskeresői ügyfélszegmensre vonatkozó beavatkozás (aktív eszköz és szolgáltatás) követett volna. A profilozást és szegmentációt követte az együttműködési megállapodások megkötése, melynek rendszerét 2011-ben megszüntették. Ekkor ez a profilings nem volt kötelező és az ügyintézők leterheltsége miatt lassan megszűnt. Pilot programok keretében önkéntes jelentkezés alapján készültek tesztek, de ezek módszertani elemzésére nem került sor. Jelenleg a kötelezően bevezetett profilings rendszer ügyfélkategóriái: az *önálló álláskeresők*, a *segítséggel elhelyezhető* és a *közfoglalkoztatással segíthető*. A besorolás objektív tényezők alapján felülvizsgálható vagy kiegészíthető. Az ügyintéző és az ügyfél cselekvési tervet készít, amit közösen értékelnek az együttműködés során. A profilings rendszer finomhangolása folyamatosan zajlik, a feladatok bővülnek, a kategóriák szabad szöveges indoklással kiegészíthető, tervezik a tesztek, készségek, kompetenciák mérését is a profilingsbe építeni. Emellett a tanácsadás és a mentori szolgáltatás nyújtásának bővítése is napirenden van.

A profilings rendszer javasolt változtatásai is tovább növelik az ügyintézők leterheltségét. Előfordul, hogy időhiány miatt a legkevesebb adminisztrációt igénylő kategóriába sorolják az ügyfelet, így a rendszerben a tervezhetőség hiánya is bizonytalanságot szül. Jobban kellene kommunikálni a profilings és az egységes cselekvési tervek (ECST) lényegét, amit ma az ügyfél úgy értékel, hogy csak egy papír, amit a mappájukba tesznek. Rendszeres képzésekkel kellene biztosítani az ügyintézők felkészültségét is, ami azért okoz nehézséget, mert távollétükben még nehezen oldható meg az ügyfelek fogadása. A szolgáltatás gyengüléséhez vezetett, hogy eszközként nem sikerült bevezetni a munkaerő kölcsönzést, ami pedig erősíthetné a szervezet tevékenységének szolgáltató jellegét. A közvetlen kapcsolattartás a munkáltatókkal megfelelően indokolná a létszám feladatarányos növelését és a kölcsönzésből származó bevétel fedezetet teremtene ehhez.

A munkaügyi szervezet permanens átszervezése sem segíti a minőségi munkát. Kettős helyzet állt elő: egyrészt folyamatosan növelik az elvárásokat, másrészt leépítik az ezek teljesítéséhez szükséges létszámot. A szolgáltatási tevékenység megerősítéséhez a tárgyi feltételek (a vállalati kapcsolattartáshoz korlátozott a gépkocsiigénylés lehetősége stb.) is hiányoznak. Emellett egyre nagyobb kapacitást köt le a hatósági tevékenység, amit több szervezet duplikáltan is végez.

Egy ilyen munkaerőhiányos időszakban át kellene gondolni a közmunka feltételrendszerét. Az önkormányzatok érdeke, hogy a képzett munkaerő egy részét a településen tartsa, hiszen képzetlen emberekkel a működéshez szükséges feladatokat nem lehet ellátni. A közfeladatok egy részét közmunkásokkal közpénzből láttatják el, gyakran olyan emberekkel is, akik az elsődleges munkaerőpiacon bármikor elhelyezhető, sőt hiányoznak is.

A közmunkások másik meghatározó, munkaképes részét vállalati igények szerint kellene képezni. Szükséges lenne a tervezett és a megvalósult képzéseket áttekinteni. A megvalósulásnál magas a szépségipari képzések támogatottsága, az igényeknél pedig a betanított építőipari munkások lennének a legkeresettebbek. Ennek a rétegnek a stabilizálására kellene jelentős összegeket fordítani. Szükséges külön nyilvántartani azokat az embereket, akik jelenlegi állapotukban nem munkaképesek és orvosi rehabilitációra szorulnak.

A munkaügyi szervezet működésének cél- és eszközrendszerében hatalmas szakmai fordulatra lenne szükség, mert ma már nem a munkanélküliség sújtja az országot, hanem a napról-napra növekvő munkaerőhiány. Ennek kezelésére kellene alkalmassá tenni a szervezetet, szolgáltató tevékenységének megerősítésével. A közmunkából felszabaduló pénzeszközök felhasználásával és új eszközrendszerek bevezetésével lehetne korszerűsíteni a napi munkát. Ehhez természetesen megfelelő kormányzati döntések szükségesek.

JANOVICS LÁSZLÓ⁵

A MAGYAR FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT JÖVŐJE?

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatnak (NFSZ), korábbi nevén Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ), 1991. évi megalakulása óta deklarált célja volt, hogy fontos, meghatározó, megkerülhetetlen állami szereplője legyen a foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci politika alakításának Magyarországon. Állandó törekvése volt, hogy olyan szervezetté váljon, amely nemcsak lekövetni, hanem alakítani, befolyásolni is képes a munkaerőpiacon a foglalkoztatással kapcsolatos folyamatokat. Megbízható, kiszámítható partnere akart lenni a szociális partnereknek, a foglalkoztatóknak, a munkavállalóknak, a civil szervezeteknek, az iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli képzési intézményeknek és valamennyi érintett szereplőnek. Emellett fontos cél volt az is, hogy növekvő részesedése legyen a munkaerőpiacon az új állások betöltésénél.

A szervezet ezen célok eléréséhez a rendszerváltás utáni időszakban minden lehetséges feltételt megkapott:

- Viszonylag stabil jogszabályi környezetet az 1991. évi IV. törvénnyel és végrehajtási rendeleteivel.
- A Munkaerő-piaci Alap (MPA) és alaprészei elkülönített állami pénzalapként való – a mindenkori költségvetéstől független – stabil működésével.
- A Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete (MAT) és a Munkaügyi Tanácsok (MüT) kapcsolódó tripartit irányítási és ellenőrzési rendszerével.
- A munkaerő-piaci szervezet szakmai és költségvetési függetlensége, ami biztosította, a jogszabályok és a mindenkori foglalkoztatáspolitikai irányelvek keretei között a rugalmas döntéshozatalt, a helyi szakmai, partneri együttműködések, innovatív fejlesztéseket és az erőforrások hatékony felhasználását.
- Később az Európai Unió előcsatlakozási, majd a strukturális alapjaiból rendelkezésre álló kiegészítő források biztosították a szervezet szolgáltatásfejlesztési projektjeinek finanszírozását.
- Az Országos Foglalkoztatási Alapítvány (OFA), mint kísérletező műhely, elsősorban a hátrányos helyzetű álláskeresői csoportok vonatkozásában, a szakmai fejlesztések, szolgáltatásfejlesztések, innovációk, pilot projektek generálója, szervezője, finanszírozója. Továbbá színvonalas szakmai szellemi műhelyek bázisa.
- Innovatív környezetet, hazai és nemzetközi együttműködési lehetőségeket, ösztönzést a tanulásra, a fejlődésre, a munkavállalóknak és a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások fejlesztésére, a megismert külföldi jó gyakorlatok magyarországi és helyi adaptációjára.

A megalakulás utáni két évtizedet a folyamatos útkeresés, a töretlen fejlődés szándéka, a piaci szereplők igényeinek minőségi kiszolgálására irányuló törekvése, a munkaerő-piaci szolgáltatások folyamatos fejlesztése, a minőségirányítási rendszerek bevezetése, a dolgozók folyamatos belső képzése, a konstruktív partneri együttműködésekre való törekvés jellemezte.

Az elmúlt években nagy fordulat következett be a munkaerőpiacon. A legtöbb területen általánossá válik a munkaerőhiány. A munkáltatók sajnos nem találnak megfelelő minőségű munka-

⁵ Janovics László tanácsadó, coach, a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ korábbi főigazgatója.

erőt, még akkor sem, ha megfelelő számban rendelkezésre is állnának nem dolgozó, munkát vállalni szándékozó, de arra – különböző okok miatt mégsem képes – álláskeresők.

Ebben az új helyzetben megítélésem szerint továbbra is nagy szükség volna a munkaerőpiacon az állami szabályozó szerepet betölteni képes szolgáltató szervezetre, amely befolyásoló, kiegyensúlyozó, fejlesztő, a munkaerőpiac mindkét oldala számára segítő, támogató, szolgáltató funkciót lát el.

Annak ellenére, hogy a legutóbbi években jelentősen növekedett a foglalkoztatási ráta Magyarországon (az Eurostat szerint elértük az EU átlagát), a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási szintje továbbra is alacsony. Ezen csoportok foglalkoztathatósága tekintetében elmaradásban vagyunk az uniós átlagtól, ezért a foglalkoztatáspolitikának, a munkaerő-piaci intézkedéseknek (szolgáltatások, támogatások, programok) elsősorban ezen csoportok foglalkoztathatósága fejlesztésére kellene fókuszálniuk.

Mindezeket figyelembe véve egy működő állami foglalkoztatási intézményrendszernek a gazdaság munkaerőigényének kielégítéséhez alapvetően két területen kellene hozzájárulni:

- a munkaerő-kínálat minőségének, alkalmazkodóképességének, motivációjának fejlesztésével és
- a munkáltatói foglalkoztatási igények professzionális, tanácsadói szemléletű kielégítésével, melyben alkalmas munkaerőt közvetít a foglalkoztatónak.

Az álláskeresők foglalkoztatásának fejlesztéséhez személyre szabott és megfelelően célzott egyéni cselekvési tervek kidolgozására, a foglalkoztathatóság fejlesztésére irányuló szolgáltatásokra, eszközökre, komplex programokra van szükség.

A differenciált munkáltatói igények kielégítése az internetes adatbázisok használatán alapuló önkiszolgálástól, az alapos és részletes munkakörelemzéssel támogatott kompetenciák vizsgálatán alapuló kiválasztás, toborzás lebonyolításáig terjedhet.

A globális piacon versenyben lévő munkáltatónak csak a munkára kész és képes, motivált, versenyképes álláskeresőkre van szüksége. Ezért külön kell választanunk azokat, akik megfelelnek ezeknek a követelményeknek és azokat, akik belátható időn belül alkalmassá tehetők a foglalkoztatásra azoktól, akiknek nincs rövid távon esélyük erre. Ehhez elengedhetetlen az álláskeresőknek a szolgáltatási igényeik szerinti kategorizálása, azaz annak eldöntése, hogy kinek milyen segítségre van szüksége az elhelyezkedéshez, illetve hogy – egyéb foglalkoztatási lehetőség híján – ki léphet be a közfoglalkoztatás rendszerébe.

Az aktív munkaerő-piaci intézkedésekhez manapság is a forrásokat elsődlegesen az uniós finanszírozású operatív programok biztosítják a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP), valamint a Terület- és Településfejlesztési Operatív Programok (TOP) keretében.

Magyarország Kormánya és az Európai Unió között megkötött, a 2014–2020-as időszakra vonatkozó Partnerségi Megállapodás, illetve a GINOP rögzíti azokat a konkrét kritériumokat, amelyeket Magyarországnak teljesíteni kell ahhoz, hogy a foglalkoztatási célokhoz rendelt uniós források lehívhatók legyenek. A kritériumok nem teljesülése akár azzal is járhat, hogy az adott célhoz kapcsolódóan nem lehet az uniós forrásokat igénybe venni. A foglalkoztatási célhoz kapcsolódó feltételek egy része a munkaügyi intézményrendszerre vonatkozik. Ezek a feltételek a következők:

- a) Személyre szabott szolgáltatások, aktív és preventív munkaerő-piaci eszközök a munkanélküliség korai szakaszában, vagy azt megelőzően. Idetartozik többek között az álláskeresők kategorizálását bevezető modell (profiling) kiépítésére, valamint az egyéni cselekvési terv működtetésére vonatkozó elvárás.

- b) Transzparens információszolgáltatás az új álláshelyekről, ideértve az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) reformját is, valamint a munkaerő-piaci információk gyűjtésére, illetve a munkaügyi folyamatok elemzésére és előrejelzésére vonatkozó elvárások.
- c) A tagállami munkaügyi szervezetek formális vagy informális együttműködési megállapodásai a releváns szereplőkkel (pl. munkáltatókkal, oktatási intézményekkel), illetve ezek beépítése a szervezetet érintő reformokba.

2010 után Magyarországon a centralizációs törekvéseknek és annak a koncepcióváltásnak, mely szerint meg kell szüntetni minden önállóan működő közigazgatási szervezetet és a kormányhivatal egységes rendszerébe kell minden államigazgatási funkciót összevonni, a munkaerő-piaci szervezet is áldozatul esett. Mára az NFSZ egy virtuális szervezet lett, ami a valóságban nem, csak a képzeletünkben (és emlékeinkben) él csupán. Az egykor volt munkaügyi szervezet részben megszűnt, részben pedig feloldódott a nagy kormányhivatali integrációban:

- A jellemzően szufficites MPA elkülönített állami pénzalap jellegét megszüntették, forrásait a központi költségvetésbe terelték.
- A Munkaerő-piaci Alap Irányító Testületét (MAT) és a megyei Munkaügyi Tanácsokat (MüT) feloszlatták.
- Az országos szakmai középírányító és koordinációs szervezetét (legutolsó nevén: Nemzeti Munkaügyi Hivatal) 2015-ben jogutód nélkül megszüntették.
- Az NFSZ addig önálló megyei szervezeteit – megyénként eltérő módon – a foglalkoztatáspolitikától független egyéb szervezeti egységekkel összevonták, a megyei kormányhivatali struktúrába tagolták, forrásait, döntési hatásköreit elvették.
- A szakmai irányítás helyébe a politikai kormányzás lépett, minden hatáskör a megyékben a kormány megbízott kezében összpontosul. A decentralizált döntéseket az egyszemélyi döntések váltották fel.
- A volt megyei munkaügyi szervezet kirendeltségeit is leválasztották irányítás szempontjából az egykor volt megyei szervezetekről, azokat a járási hivatalokba olvasztották. Döntési jogköreit a technikai minimumra csökkentették.
- A feladatok, hatáskörök, döntési jogosultságok átszervezése kapcsán a járási hivatalokban a kormányablakok mellett működő foglalkoztatási osztályok, a valamikori kirendeltségek maradványai csak nyomokban képesek (sok helyen még úgy sem) munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtani.
- A központosított döntéshozatal, a források és hatáskörök elvonása nem segíti a helyi problémák helyben történő kompetens megoldását, a helyi együttműködések kialakítását. Az ilyen típusú centralizált szervezet
 - megöli az innovációt, a kezdeményezőkétséget,
 - hatáskörök hiányában ellehetetleníti a helyi szereplők közötti megállapodásokat, a konstruktív együttműködést,
 - az indikátorok szorításában tervszámokat kell teljesítenie valódi megoldások, valódi eredmények elérése helyett,
 - nem ösztönöz az egyéni fejlődésre, a gondolkodásra, csak a feltétel nélküli alkalmazkodásra, a dolgozó felelőssége a kapott utasítások kritika nélküli végrehajtására terjed ki.

Az állami foglalkoztatási-munkaügyi intézményrendszernek a kormányhivatalokba történő szervezésekor azt hagyták figyelmen kívül, hogy a munkaerő-piaci szervezetnek nem csak államigazgatási feladata és szerepe volt, hanem egy igen erőteljes munkaerő-piaci szolgáltató funkciója is, melyben a munkaerőpiac szereplői közötti együttműködések katalizátora volt. A komplex foglalkoztathatóság-fejlesztés, munkavállalási-, rehabilitációs-, pszichológiai tanácsadás, álláskereső klubok működtetése, az önálló álláskeresésre való felkészítő reintegrációs foglalkozások, stb. nem kifejezetten a hatósági munka kategóriájába tartoznak.

Amennyiben

- a magyar gazdaság jövőbeni munkaerőigényének kielégítését stratégiai kérdésnek tekintjük és azt nem a honosított munkavállalók tömegeivel akarjuk megoldani,
- továbbra is fontos a gazdaság és annak szereplői számára egy a munkaerő-piaci folyamatokat aktívan befolyásolni, alakítani képes szolgáltatásorientált szervezet létezése és hatékony működése,
- hosszú távú cél az Európával, az európai állami foglalkoztatási szolgálatokkal (PES-ekkel) való együttműködés, és számítunk a munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztését szolgáló uniós támogatásokra,
- továbbá elfogadjuk magunkra nézve kötelezőnek a Kormánynak az EU-val kötött – fentiekben idézett – Partnerségi Megállapodását,

úgy érdemes lenne az NFSZ-ről – mint önálló, az államigazgatási, hatósági szerepektől független – munkaerő-piaci szervezetről közösen újra elgondolkodni.

POÓR JÓZSEF – SCHOTTNER KRISZTINA – FRAJNA PILLER ANNAMÁRIA – HÁRSKÚTI JÁNOS – KISS-KÁLMÁN DÁNIEL

VÁLTOZÁSOK AZ EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENTBEN A DIGITÁLIS TRANSZFORMÁCIÓ ÚTJÁN EGY MAGYARORSZÁGI EMPIRIKUS KUTATÁS TÜKRÉBEN

Bevezetés

A digitalizáció ma átszövi életünk minden részét ez alól nem kivétel az egyre fontosabbá váló emberi erőforrás menedzsment tevékenység/funkció sem. A digitális transzformáció magába foglalja „az üzleti és szervezeti tevékenységek, folyamatok, kompetenciák és modellek mélyreható átalakítását a digitális technológiák és ezek akceleratív társadalmi hatása révén jelentkező változások és lehetőségek maximális kihasználásával, stratégiák és prioritások mentén, a jelen és jövőbeli gondolkodásmód megváltoztatásával (i-SCOOP, 2016). A digitális transzformáció ütemét legalább annyira diktálja a stratégia, mint a technológia. *„Az érett digitális vállalkozások arra összpontosítanak, hogy a digitális technológiákat, legyenek azok közösségi, mobil, adatelemző vagy felhő megoldások, szervesen beépítsék az üzleti működésükbe. A kevésbé érett digitális vállalkozások különálló üzleti problémákat kezelnek különálló digitális megoldásokkal”* (MIT, 2015).

A digitális transzformáció kihagyhatatlan tényezője az emberi erőforrás menedzsment (EEM) funkció, amely *„azon (irány)elvek, funkciók, rendszerek, megoldások kölcsönösen egymásra épülő együttese, melynek hatására: létrejön, alakul egy-egy szervezet alkalmazotti állománya, azaz humán tőkéje, formálódik tagjainak egyéni és kollektív teljesítménye, magatartása, attitűdje, azaz társas tőkéje. Eredményeként pedig megvalósulhat: a többszörös szervezeti teljesítménycélok etikus és kiegyensúlyozott figyelembevételre és kialakulhat az érintett csoportok kulcs-szegmensei közötti kölcsönös elköteleződés”* (Karoliny, 2017,)

Ancarani és Di Mauro (2018) úgy vélik, hogy annak a szervezetnek, amelyik sikeres digitális implementációt szeretne megvalósítani, investálnia kell a dolgozóikba, vagyis szükséges, hogy képezze, felhatalmazza a munkatársait, adekvát módon változtasson a szervezeti kultúrán, és biztosítsa a folyamatokhoz a megfelelő vezetőket, akik aktívan támogatják a digitális transzformáció megvalósulását. Tekintettel arra, hogy a sikeres digitális transzformáció kihagyhatatlan tényezője az emberi erőforrás, érdemes feltárni, hogy milyen változások történnek a humán erőforrás menedzsment területén.

A digitális transzformáció lehetőséget teremt a HRM számára, hogy befolyásolja a kultúrát, a dolgozói jólétet és elkötelezettséget, valamint pozitív hatást gyakoroljon a szervezet és alkalmazottai kapcsolatára (Rimon, 2017; Imperatori, 2017).

A Deloitte Touch (2016: 3-4) tanácsadó cég vizsgálatai szerint a digitális transzformáció hatására változik az egyes humán erőforrás menedzsment tevékenységekre fordított idő. Sokkal több idő marad a szervezet alakítás és a kompetencia fejlesztés támogatására (1. ábra).

Poór József egyetemi tanár, Szent István Egyetem és Selye János Egyetem, Humán Szakemberek Országos Szövetsége elnöke.

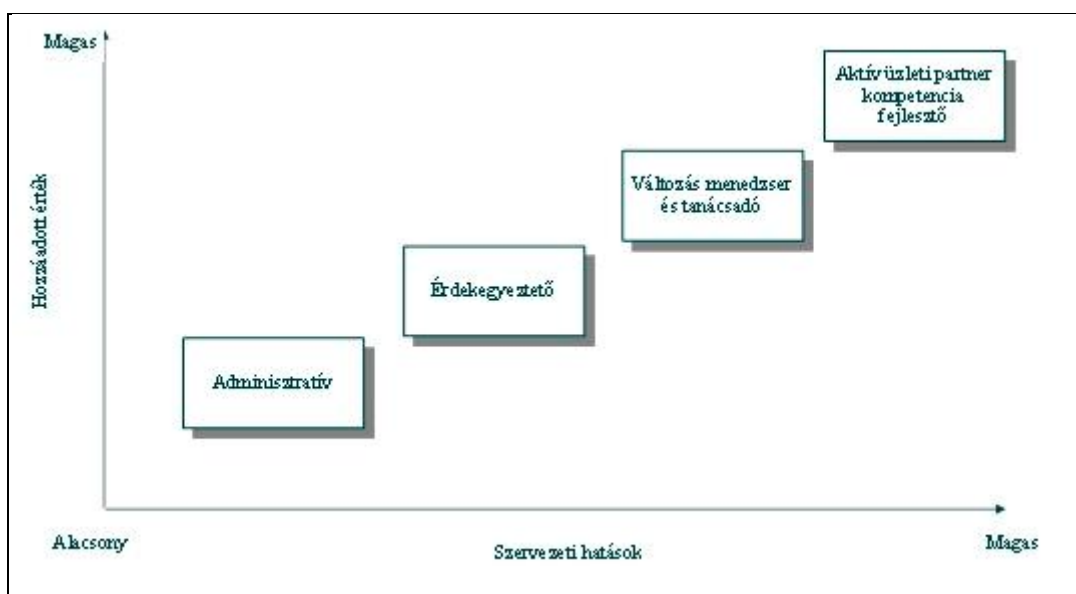
Schottner Krisztina oktatási rektorhelyettes, Milton Friedman Egyetem.

Frajna Piller Annamária HR tanácsadó, a kutató csoport vezetője.

Hárskúti János **főiskolai docens, tanszékszékcsoporthoz vezető**, Milton Friedman Egyetem.

Kiss-Kálmán Dániel, rendszerigazgató, Milton Friedman Egyetem.

1. ÁBRA: A HR SZEREPÉNEK ÁTALAKULÁSA ÉS VÁLTOZÁSA



Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A digitális transzformáció a humánerőforrás menedzsment területén rendszerint egy vagy több IT alkalmazás implementációján alapul. A HRM ilyenkor átalakítja a HR tevékenységeket, hogy új és jobb szolgáltatásokat nyújthasson a dolgozóknak. Bár a HR tevékenységek digitalizálásának elsődleges célja a folyamatok optimalizálása, a digitalizáció más előnyökkel is jár: eredményezhet például költségcsökkentést, magasabb szolgáltatási minőséget, termelékenység növekedést stb. (Berber et al., 2017).

A digitális transzformáció hat legnagyobb hatású eleme Rimon (2017, 102-103) szerint a következő:

- A HR rendszerek konzumerizálódása – a dolgozók nem alkalmazotti, hanem fogyasztói minőségben, fogyasztói attitűddel használják a rendszereket, veszik igénybe a HR szolgáltatásokat.
- Teret nyer a digitális dialógus beosztott és vezető között.
- Átalakul a tanulási mód.
- Megváltozik a célok kijelölésének módja.
- Visszajelzés – a digitális transzformáció kiterjeszti a lehetőségeket a visszajelzésre, illetve a dolgozók hangjának meghallására. Az IT megoldások lehetővé teszik, hogy a vezető és a beosztott heti megbeszélést tartson, a válaszokat összegyűjtsék és elemezzék, akár adatelemző szoftver segítségével.
- Adatelemzés – mindenről, amit az előbbieken felsoroltunk, adatok keletkeznek, amelyekből a szoftverek azonnali elemzéseket, jelentéseket generálnak a vezetők és HR szakemberek számára jó döntések és cselekvési tervek kialakítása céljából.

A korábban jelzett Deloitte Touche kutatási jelentés alapján digitális transzformáció a következő 1. táblázatban olvasható változásokat eredményez a HRM-ben.

1. TÁBLÁZAT: A RÉGI ÉS ÚJ SZABÁLYOK A HR-BEN

Régi szabályok	Új szabályok
A HR osztályok a HR folyamatok kialakítására és harmonizálására koncentrálnak sztenderd HR gyakorlatok megvalósítása érdekében.	A HR osztályok a dolgozói termelékenység, elkötelezettség, valamint a csoportmunka és karrier utak optimalizálására koncentrálnak.
A HR külső beszállítók segítségével különleges megoldásokat implementál, hogy eleget tegyen a modernitás követelményeinek.	A HR innovatív, társaság-specifikus programokat dolgoz ki, applikációkat fejleszt és megteremti a fejlődéshez szükséges platformot.
A HR informatikai csoportok „jól használható” integrált vezetői információs rendszerek implementálására koncentrálnak.	A HR informatikai csoport digitális elemző képességeket és mobil applikációkat fejleszt az ERP rendszeren belül, a hatékonyság növelésére koncentrálnak.
A HR kiválósági központok a folyamat alkotásra és a folyamatok kiválóságára koncentrálnak.	A HR kiválósági központok a mesterséges intelligencia, chat, különböző applikációk és más fejlett technológiák segítségével azon dolgoznak, hogy felhatalmazzák, támogassák a dolgozókat.
A HR programok egységességre törekszenek.	A HR programok szegmentált dolgozói csoportoknak, személyeknek, speciális csapatoknak szólnak, és a célcsoport számára munkakör és karrier szempontból releváns tartalmat nyújtanak.
A HR az „önkiszolgálással” kívánja biztosítani a megfelelő színvonalú szolgáltatást és támogatást.	A HR az „engedélyezésre” koncentrál annak érdekében, hogy hatékonyan megoldódjanak a feladatok.
A HR technológiai platformon „dolgozói önkiszolgáló portált” létesít annak érdekében, hogy megkönnyítse a tranzakciók és programok lebonyolítását.	A HR integrált „dolgozói élmény platformot” alakít ki digitális applikációk, esztendőzsment, mesterséges intelligencia és robotok alkalmazásával, hogy támogassa a mindenkor felmerülő dolgozói igények kielégítését.

Forrás: Deloitte (2016): The changing role of people management in the digital age. Report. Deloitte & Touche (M.E.), 92. oldal.

A felmérés

A „Változások a humán erőforrás menedzsmentben a digitális transzformáció útján” című felmérést a Humán Szakemberek Országos Szövetsége (HSZOSZ) és a Zsigmond Király Egyetem Humán Erőforrás és Menedzsment Tanszéke (ZSKE, 2018. szeptembertől: Milton Friedman Egyetem, MFE) folytatta 2018. július-augusztus folyamán digitális kérdőív segítségével. A kérdőív kialakításában és a zárójelentés elméleti összefoglalóiban az Újvidéki Egyetem Szabadkai Közgazdaságtudományi Kara és a Csanádi Csoport korábbi felmérései és kutatási zárójelentései voltak segítségünkre.

A minta

Összesen 259 vállalat és intézmény HR szakembere (57%), vezetője és dolgozója (43%) jelentkezett a felhívásunk nyomán a kérdőív kitöltésére. Felmérésünkben a hazai és európai besorolás szerint⁶ a válaszadók közel egyenlő mértékben képviselik a mikro- és kisvállalatokat (40%) és a

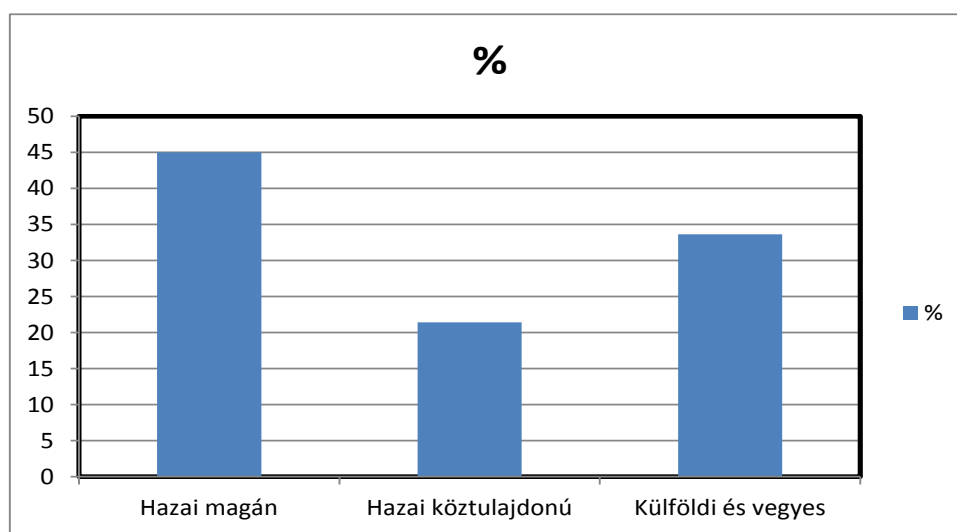
⁶ Magyarország 2004. évi XXXVI. törvény és 2003/361/EK ajánlás alapján.

nagyvállalatokat (38%), melyből 18%-nak 1000 fő feletti a dolgozói állománya. A vizsgált szervezetek 22%-a 50 és 250 fő közötti foglalkoztatottal rendelkező közép vállalat.

A legnagyobb arányban (17%) az üzleti szolgáltatások területén működő szervezetek vettek részt a kutatásban. A második legmagasabb részarány az ipari termelés területén működő szervezetek köre, 13%-os részvétellel. Ezt követi az oktatásban tevékenykedő vállalatok (11%), majd a közigazgatási, honvédelmi, valamint az IT és telekommunikációs ágazat képviseltette magát egyenlő arányban 10-10%-ban.

A megkérdezettek legnagyobb mértékben a magyar magántulajdonban lévő vállalatokat képviselték (44,98%). Külföldi és vegyes tulajdonú volt a válaszadó szervezetek 33,62%-a, és a magyar köztulajdonú szervezetek 21,4%-ban, vettek részt a kutatásban.

2. ÁBRA: A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK TULAJDONFORMÁJA



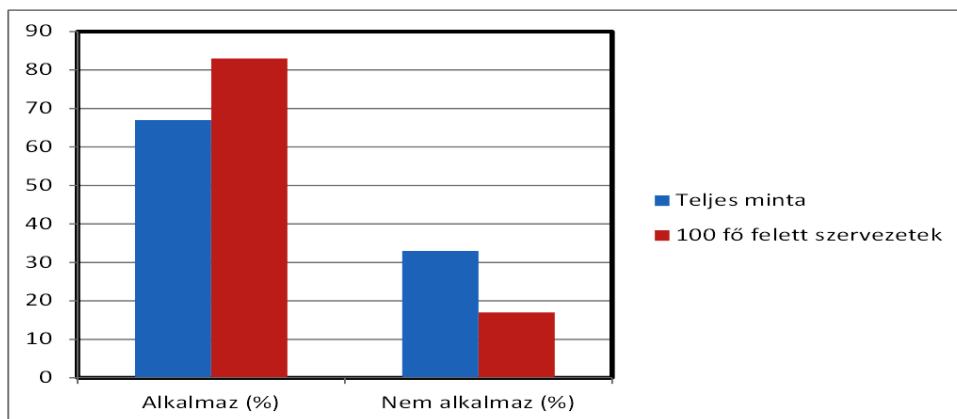
Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A felmérésben résztvevő szervezetek több mint felénél van önállóan működő HR részleg. A válaszadók 46%-ánál nincs ilyen. Összehasonlítva más korábbi felméréseinkkel, a most mért érték 15-20%-kal kisebb átlagot mutat. (Megjegyzés: Ez azzal magyarázható, hogy a mostani mintánkban a nagyvállalatok aránya viszonylag alacsonyabb volt.) (Karoliny-Poór, 2015).

Digitalizáció alkalmazása és hatásai

A technológia fejlődése nap, mint nap kínál a munkát hatékonyabbá, pontosabbá, élvezetesebbé tevő megoldásokat, mégis a szervezetek mindössze 67 százaléka alkalmaz valamilyen informatikai alkalmazást a humán erőforrás menedzsment területén. Minél nagyobb egy vállalkozás, annál valószínűbb, hogy használ digitális megoldást. A 100 fő feletti vállalkozásoknál már 83% ez az arány. Az IT alkalmazást használók 29 százaléka önálló HR rendszert, míg 19 százaléka a menedzsment információs rendszerrel integrált HR rendszert alkalmaz. A többség (52%) néhány különálló eszközt vesz igénybe a feladatok megoldásához.

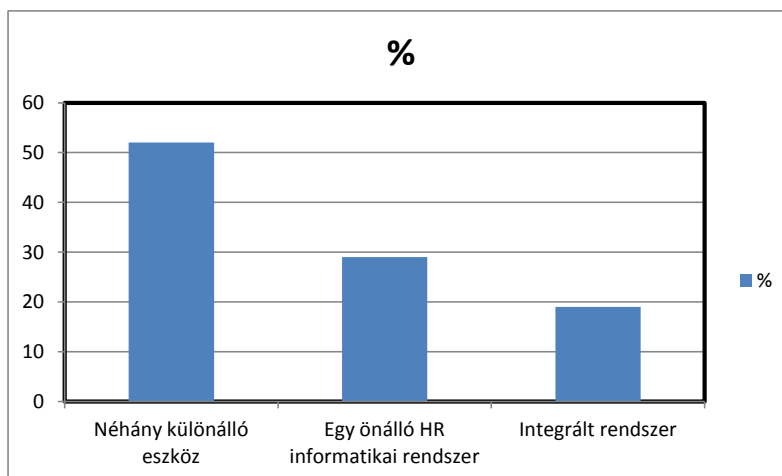
3. ÁBRA: INFORMATIKAI ESZKÖZÖK ALKALMAZÁSA



Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Önálló informatikai HR rendszer a felmérésben résztvevő szervezetek 29 százalékánál van. Ennél jóval többen vannak (52%) az olyan vállalatok a válaszadók között, ahol nincs digitalizálva még a teljes HR folyamat, azonban alkalmaznak informatikai eszközöket. A válaszadók valamivel több, mint fele bár nem teljes körűen, de alkalmazza az informatika kínálta lehetőségeket a HR-ben. Menedzsment információs rendszerrel integrált HR rendszer a résztvevő szervezetek 19%-ánál megtalálható.

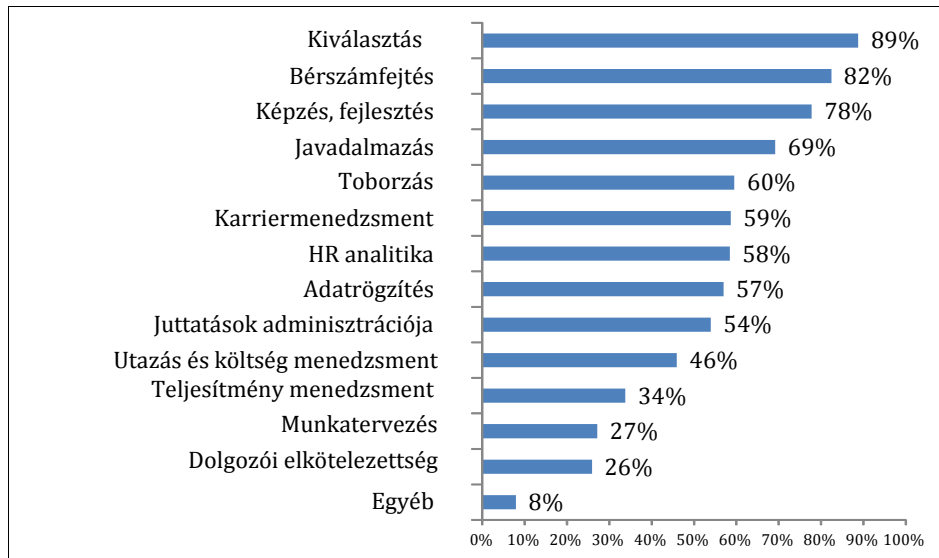
4. ÁBRA: ALKALMAZOTT INFORMATIKAI ESZKÖZ VAGY RENDSZER



Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Kutatásunkban kitértünk annak vizsgálatára is, hogy a HR mely részterületeire jellemző leginkább ma Magyarországon a digitális megoldások alkalmazása. A felmérés eredménye szerint az informatika legjellemzőbben a kiválasztás és bérszámfejtés területeken jelenik meg, a válaszadók, több mint 80%-a alkalmazza. Érdekes módon a sorban a következő a képzés és fejlesztés, míg a munkaerő-toborzásban csak a válaszadók 60%-a veszi igénybe a technológia nyújtotta lehetőségeket. A HR analitikát és adatrögzítést a felmérésben résztvevők valamivel több, mint fele végzi digitálisan, illetve ugyanez jellemző a juttatások adminisztrációjára is. (5. ábra)

5. ÁBRA: DIGITÁLIS MEGOLDÁSOK ALKALMAZÁSA A HR-BEN *

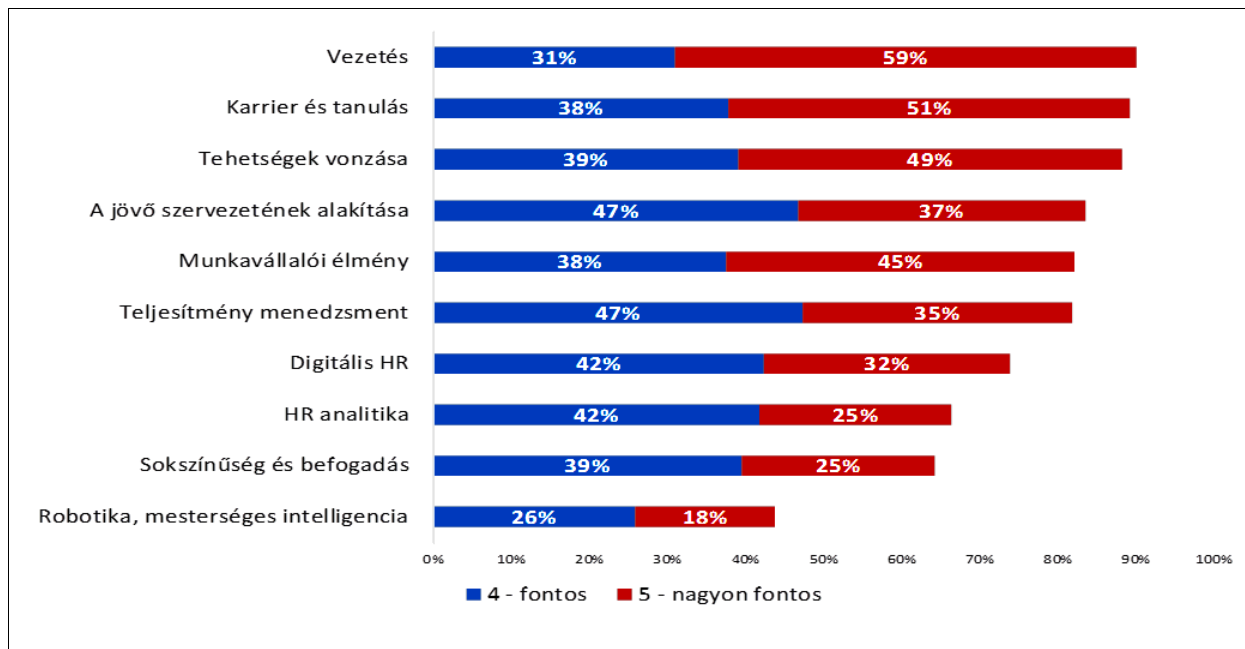


*Magyarázat: Egyéb alkalmazások: Munkaidő nyilvántartás; Személyi anyagok digitális tárolása; Dolgozói innovációs rendszer; CRM
 Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A HR szakma átalakulása és innovációja

Kutatásunkban megvizsgáltuk, hogyan vélekednek a hazai vezetők és HR szakemberek az aktuális HR trendekről.

6. ÁBRA: LEGFONTOSABB HR TRENDEK



Az eredményeket összehasonlítottuk egy hasonló kérdéseket vizsgáló globális kutatás eredményeivel. Érdekes hangsúly eltolódás figyelhető meg: míg Magyarországon a válaszadók 90 százaléka a vezetés átalakítását tartja legfontosabbnak, és 83 százalékuk véli fontosnak a jövő szervezetének alakítását, addig a nemzetközi felmérés résztvevői éppen fordítva, az utóbbi fontosságát

hangsúlyozták 88 százalékban, és kisebb arányban (78%) vélték jelentősnek a vezetés átformálását, ami a trendek rangsorában a 7. helyet jelentette, szemben a magyarországi első helyezéssel. Az egyéb trendek fontosságát azonban hasonlóan látják a hazai és külföldi szakemberek. Így a legaktuálisabb feladatok közé tartozik a felmérés szerint, hogy kiépítsék a folyamatos tanulás, alkalmazkodás, növekedés és személyes fejlődés kultúráját a szervezetekben. Továbbá, hogy a munkavállalói élmény alakításával növeljék a szervezetekben az elkötelezettséget és termelékenységét.

A digitális transzformáció és az innovativitás egymást erősítő jelenségek a szervezetekben. Ezért kutatásunkban arra a kérdésre is kerestük a választ, hogy milyen innovációs potenciállal rendelkeznek a magyar szervezetek napjainkban. Megállapítottuk, hogy a válaszadó szervezetek 62 százaléka erős innovációs potenciállal rendelkezik, 21 százaléknál viszont esélytelen az innováció helyzete, se szándék, se képesség nincs az innovációra. További 9% látszat innovációt folytat, míg 8% hasztalanul erőlködik a támogató kultúra híján.

Konklúziók

Összefoglalásképpen megállapíthatjuk, hogy a hazai HR szakma tudatában van annak, hogy a digitális transzformáció milyen jelentős változásokat eredményez a humán erőforrás menedzsmentben. Kutatásunk eredményeiből látjuk, hogy egyértelmű szakmai konszenzus van kialakulóban a legfontosabb fejlesztési irányokat illetően, így a vezetők, vállalati HR szakemberek, tanácsadó, képző és szakmai szervezetek abban a szerencsés helyzetben vannak, hogy világosan meghatározott célok mentén támogathatják a vállalatokat, intézményeket a digitális transzformáció sikerre vitelében.

Irodalomjegyzék:

- Ancarani, A., - Di Mauro, C. (2018): Successful digital transformations need a focus on the individual. In Digitalisierung im Einkauf (pp. 11-26). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Berber, N.-Đorđević, B.- Milanović, S. (2017): Elektronski menadžment ljudskih resursa (E-MLJR): Novi koncept za digitalno doba. XXII Međunarodni naučni skup: Strategijski menadžment i sistemski podrške odlučivanju u strategijskom menadžmentu. Subotica: Ekonomski fakultet, 77-87.
- Deloitte. (2016): The changing role of people management in the digital age. Report. Deloitte & Touche (M.E.):
- i-SCOOP. (2016): Digital transformation: online guide to digital business transformation. from i-SCOOP: <https://www.i-scoop.eu/digital-transformation/> (Letöltve: 2018. március 11.)
- Karoliny M.-né - Poór J. (Szerk.) (2015): Az emberi erőforrás menedzsment Gyakorlata - Magyarország - 2014/2015. Gödöllő-Pécs. Szent István Egyetem – Pécsi Tudományegyetem
- Karoliny M.-né (2017): Áttekintés az emberi erőforrás menedzsmentről. In: Karoliny .M.-né-Poór J. Emberi erőforrás menedzsment. Wolters Kluwer, Budapest.
- MIT Sloan Management Review & Deloitte. (2015): Digital Business Global Executive Study. <https://sloanreview.mit.edu/projects/strategy-drives-digital-transformation/> (Letöltve: 2018. március 12.)
- Poór J.- Schottner K. (Szerk.): Változások a humán erőforrás menedzsmentben a digitális transzformáció útján. (Kutatási jelentés) Humán Szakemberek Országos Szövetsége- Milton Friedman Egyetem, Budapest.
- Rimon, G. (2017): Six surprising truths about how digital transformation will change HR. Strategic HR Review, 16(2), 102-104.

FÜLÖP ZOLTÁN

MILYEN LESZ A JÖVŐBEN A MUNKA VILÁGA? Gondolatok az „Arbeiten 4.0” című white paper alapján

Mióta körvonalazódott a PhD dolgozati témám, továbbá egyre többet kérdeznek rokonok, barátok a kutatási területemről, megerősítést nyer, hogy ez egy aktuális szakmai kérdés, rengeteg fontos részterülettel. Ennek egy vetületét szeretném kiemelni ebben a cikkben. A kutatási területem a digitalizáció és Ipar 4.0 hatása a foglalkoztatásra. Ebből legtöbbször azt szűrik le, hogy azzal foglalkozom, hogy milyenek lesznek a jövő munkahelyei, mire érdemes készülni, mit érdemes tanulni. Rendszerint megkapom ezt a kérdést főként onnan, ahol általános iskolás vagy gimnazista korú gyermek van, hogy „mire érdemes orientálni a gyereket...”. Ezen kívül, ami számomra elsősorban meglepőbb volt, hogy az ötven év feletti korcsoportból is egyre többen aggódva kérdezik, hogy „kihúzzhatják-e még a mostani foglalkozásukkal nyugdíjig, vagy kezdjenek megbátározni a gondolattal, hogy újra az iskolapadba kell ülni?”

Úgy vélem, ezekre a kérdésekre nagy felelősség bármilyen választ adni, hiszen főként egy gyermek orientálása esetében a válaszok akár teljes életutakat is meghatározhatnak. Készülve a felelős válaszadásra, ebben a tanulmányban a német **Arbeiten 4.0** (FMLSA, 2017) írás tanulságait emelem ki.

A hivatkozott „white paper”-nek volt egy elődje, az úgynevezett „green paper” (FMLSA, 2015), melyben több kérdést is felvetettek, amelyekre a dokumentumban reagálnak. Ezek a kérdések többek között: „Azon túl, hogy a jövő munkahelye más lesz, jobb is lesz? Önállóbban és egészségesebben fogunk dolgozni? Visszamegyünk az egyetemre új szakmát elsajátítani ötven évesen? A gépek, robotok elveszik a munkánkat, vagy inkább megnyitják az utat az innovációk felé, és termelékenyebb új munkák jönnek létre?”⁷ A szerzők a „white paper”-t tulajdonképpen a „green paper”-t követő intenzív és sokrétű konzultációk és kutatási eredmények összegző dokumentumaként aposztrofálják.

Az elnevezés – „Arbeiten 4.0” (magyarul Munka 4.0) – illeszkedik a német elnevezési logikához. Először az Ipar 4.0 kapcsán indult a jelzőszám, majd ez világszerte ismertté vált és kiterjedt más fogalmakra is pl. Gazdaság 4.0 (Economy 4.0). Most ezzel a számozással jelzik, hogy az épp zajló változásokhoz illeszkedve megváltozik a munka világa is. Az egyes foglalkozásokon belül megváltozik a feladatstruktúra, megváltoznak a munkavégzési formák arányai. Nő a projekt alapon végzett munkák és távmunkák súlya, valamint egyre homályosabbá válik a határ a szabadidő és a munka között.

Digitalizáció – a Munka 4.0 alapja

Mára világszerte elértünk arra a pontra, hogy a digitalizáció nem csak a mindennapjaink részévé vált, hanem részt vesz az értékteremtésben, sőt a munkavégzés nagy részét áthatja. Az interneten keresztül nem csak emberek tudnak egymással kommunikálni, hanem a „dolgok”, eszközök, gépek is egymással, valamint emberekkel. Megdöbbentő becslés a kutatásban, hogy 2020-ra várhatóan világszerte a népesség 69 százalékának lesz mobiltelefonja, míg 68 százalékánál lesz otthon elektromos áram és csupán 45 százalékánál folyó csapvíz. (FMLSA, 2017, 20. o., tanulmányban megjelölt forrás: Cisco, 2016.)

Fülöp Zoltán PhD hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem.

⁷ Saját fordítás FMLSA, 2017 alapján.

A digitalizáció ilyen mértékű elterjedése és az új technológiák gyors fejlődése okozza a legtöbb embernél az aggodalmakat a jövő munkalehetőségeivel kapcsolatban. A 3D nyomtatás (additív termelési eszköz) már egyre elterjedtebb és a folyamatos fejlődéseknek hála egyre nagyobb lehetőségek rejlenek benne. Emellett nem csupán a klasszikus értelemben vett termelő munkaköröket veszélyezteti a technológiai fejlődés, hanem szolgáltatásokat is. Az egyik legismertebb példa az önvezető autók témaköre. A kutatók eredménye alapján **a németországi munkavállalók több mint 80 százaléka használ valamilyen digitális információforrást vagy kommunikációs eszközt a munkavégzése során.**

A tanulmány **három fő tényezőt** emel ki, amely leginkább hozzájárul a digitalizáció mértékének növekedéséhez és a gyors fejlődéshez. Az egyik az IT ágazat fejlődése és azon belül is a **procesz-szorok** teljesítményének folyamatos növekedése, mely elősegíti többek között a felhő technológiák és mobil alkalmazások használatát. A tanulási algoritmusok így már lehetővé teszik a mesterséges intelligencia fejlesztését bizonyos alkalmazásokhoz (pl. Watson, AlphaGo, Siri,).

A második azonosított tényező a **robotika és a szenzorok** folyamatos fejlődése. Ezek az eszközök, rendszerek egyre kisebbek és olcsóbbak, így alkalmazási területük kibővült. A kisebb vállalkozások is könnyebben be tudják szerezni és alkalmazni ezeket az eszközöket. Az olcsóbb és kisebb érzékelőkből a vállalatok nagyobb arányban alkalmaznak a gyártósorokban, termékekben. Ennek a trendnek, valamint a korábban említett kommunikációs csatornáknak köszönhetően egyre több adatot tudnak gyűjteni és felhasználni a vállalatok. Ezzel a minőség javítása egyszerűbbé válhat, valamint az additív termelés irányába is el lehet mozdulni.

A szerzők legfontosabbnak a harmadik tényezőt, az **összekapcsolhatóságot** tartották. Ez teszi lehetővé az Ipar 4.0 alapját képező **kiber-fizikai rendszereket**, azaz olyan „kis számítógépes hálózatokat”, amelyek érzékelőkkel és működtető szerkezetekkel vannak felszerelve, amelyek épületekbe, tárgyakba, eszközökbe és gépalkatrészekbe vannak beépítve, és a legfontosabb, hogy ezek képesek egymással kommunikálni az interneten keresztül. Ebből következik, hogy a rendszerben az eszközök nagy mennyiségű információt cserélnek egymással, és nagymértékben önállóan képesek kezelni a termelést, a leltárt és a logisztikát. Mindez új üzleti modellekhez és ügyfélközpontú szolgáltatásokhoz is vezethet.⁸

Globalizáció

Manapság akár termelésről, akár szolgáltatásáról, vagy csak az ezekhez kapcsolódó munkavégzésről beszélünk, nem szabad elfeledkezni a globalizációról, mely áthatja ezt. Ez különösen igaz Németország esetében. Az *Arbeiten 4.0* tanulmány ki is tér erre. Kiemeli, hogy **a német gazdaság mindig is nagyon integrált volt a világkereskedelemben** és a globális értékteremtésbe. Már az 1990-es évek kezdetében a német **„nyitottság” aránya** (import és export összege a bruttó hazai termék részarányában) **40 százaléka felett volt.** Ez mostanra megduplázódott. A szerzők kiemelték, hogy a németek 86 %-os aránya a második legmagasabb az OECD országok közül (Dél-Korea után). Emellett a McKinsey kutatása Németországot a „kapcsoltság” (Connectedness) mutató alapján is előre sorolja, megelőzve Hong Kongot és az Egyesült Államokat. Ez a mutató figyelembe veszi a kereskedelem mellett a határon átnyúló pénzügyi tranzakciókat, az adat és egyéb kommunikációs áramlásokat, valamint az emberek áramlását.

A digitalizáció tovább erősítette a globalizációt. A határokon átnyúló információáramlás a szolgáltatások és termékek kereskedelmében is nagymértékű növekedést generált. 2005 és 2014

⁸ A témában jobban, más nézőpontból is elmélyedni vágyóknak javaslom Makó és szerzőtársa (2018b) tanulmányát.

között a határokon átnyúló internetes forgalom tizennyolcszorosára nőtt. (Webáruházak rendelések, befektetések, előre online megvásárolt szolgáltatások, jegyek, stb.)

Ez a nagymértékű összekapcsolódás időnként rémisztő hatást kelthet, főleg egy olyan korban, amikor a termékek előállítása egyre inkább az igényvezérelt és akár helyben megoldható irányba mozdulhat el a technológiának köszönhetően. Természetes folyamat, hogy az egyes gazdaságok törekedni szeretnének, hogy a változások nyerteseként kerüljenek ki belőle.

A Munka 4.0 hatása a foglalkoztatásra

A kutatók szerint a német munkaerőpiac komoly problémákkal szembesült volna a negatív demográfiai változások miatt, de ezt a képzett bevándorlóknak és vendégmunkásoknak köszönhetően nagyrészt elkerülték. Németországban az elmúlt tíz évben nagymértékben nőtt a foglalkoztatottak száma, valamint csökkent a munkanélküliek aránya.

A jelenlegi tanulmányok azzal a kérdéssel küzdenek, hogy a technológiai munkanélküliség a jövőben kulcsfontosságú kérdés lesz-e. Egyes tanulmányok már a „**munka megszűnését**” hangoztatják, és azzal érvelnek, hogy az intelligens gépek és algoritmusok hosszú távon a legtöbb munkavállalót helyettesíthetik. **A legtöbbet ezt elutasítják** azzal az egyszerű ténnyel, hogy már a szövetség feltalálásakor is ezt képviselték többen, sőt már a korábbi ipari forradalmak során ez visszatérő felvetés volt, mégis azt láthatjuk, hogy nem szűnt meg a foglalkoztatás, egyre inkább nőtt is. Az *Arbeiten 4.0* tanulmány is elveti ennek a scenáriónak a valószínűségét. A szakemberek közötti egyet nem értést, optimista-pesszimista álláspontot már egy korábbi cikkemben (Fülöp, 2018) én is bemutattam.

Arra a kérdésre, hogy mi a hatása a foglalkoztatásra a digitalizációnak, korábban legtöbben csak azt az egyszerű választ adták, hogy **az alacsony fizetésű munkahelyek** – különösen az alacsony képzettségűek számára – **megszűnnek**. Jelenleg már inkább az a széles körben elterjedt elmélet áll a középpontban, hogy a **közepes képzettséget igénylő tevékenységek is egyre inkább automatizálhatók**, például a könyvelés vagy a termék tesztelése is már ide kerül besorolásra. Noha Németországban nemrégiben figyelmeztetőleg már jelezték a rutinszerű, középfokú végzettségű feladatok jelentőségének csökkenésére irányuló tendenciát, még nincs jele az adatokban a foglalkoztatás ezen a területen történő jelentős változásnak.

Elindult a foglalkoztatotti struktúrában az átrendeződés. Ez különböző ágazatokban akár egészen eltérő is lehet. Példaként hozza a tanulmány, hogy a biztosítási ágazatban csökkenés volt az egyszerű, rutin feladatokat ellátó munkakörökben, míg ezzel párhuzamosan növekedett az igény a magasabb végzettségű munkavállalókra. Várhatóan a fokozódó digitalizáció ezt az irányt erősíti majd tovább az ágazatban.

A tanulmányban a szerzők reflektálnak Frey-Osborne (2013) elemzésére. Nem értenek egyet azzal, hogy Németországban az automatizálás a munkahelyek 42%-a veszélyezteti. Úgy vélik, hogy legtöbb esetben nem teljes foglalkozásokat szüntet meg az automatizálás, hanem csak a munkakör egy részét, vagyis átalakítja. Ha mindezt figyelembe vesszük, akkor véleményük szerint **körülbelül a német munkahelyek 12%-áról lehet azt mondani, hogy veszélyezteti az automatizálás**. Emellett fontos hozzátenni, hogy a munkavállalók kibővítik a munkakörüket, és egyre összetettebb, bonyolultabb feladatokat is el kell lássanak. A szerzők tovább finomították a képet azzal, hogy már a rendelkezésre álló múltbeli adatok alapján is megfigyelhető, hogy Németországban minden évben a munkavállalók több mint három százaléka változtatja meg a foglalkozását, és hosszú távon a munkavállalók egyötöde nem dolgozik abban a szakmában, amelyre képzettséget, végzettséget szerzett korábban.

Előrejelzések a németországi munkaerőigényre

A német Munkaügyi és Szociális Minisztérium több előrejelzést is készített a várható munkaerőt illetően. A becslést általában 2030-ig készítették. Két scenáriót választottak ki, melyet részletesebben elemeztek.

Az „alap” scenárióban a munkavállalók száma 2030-ban ugyanannyi lesz, mint 2014-ben. A **„gyorsított digitalizációs” forgatókönyvben** – a termelékenység növekedésének köszönhetően – jelentős és pozitív növekedési és foglalkoztatási hatások várhatóak. A gyorsított digitalizáció tulajdonképpen a strukturális változások folytatását jelentené. Számításaik alapján összesen 750.000 munkahelyet veszítenek el 27 ágazatban (pl. kiskereskedelmi, papír- és nyomdaipar, közigazgatás), de ez több mint egymillió munkahely növekedése ellensúlyozna 13 ágazatban (pl. IT-szolgáltatások, kutatás és fejlesztés). Összességében 2030-ig a **munkaerőigény mintegy negyedmillió fővel nőhet**, ezzel együtt a munkanélküliség csökkenését valószínűsítik.

Úgy vélem, ez egy kritikus pont, és nehezen hihető, hogy nem okoz majd nagymértékű strukturális munkaerőhiányt. Nehéz azt feltételezni, hogy olyan gyors és hatékony lesz az átképzési rendszer, hogy a kiskereskedelemről, vagy nyomdaiparból, vagy más eltérő kompetenciákat igénylő ágazatból a munkavállalók könnyen és hatékonyan átáramlanak az IT vagy a kutatás és fejlesztés területére. Az előbbi kritikát tovább erősíti az is, hogy a szerzők az előrejelzés eredményeiből azt is kiszűrték, hogy egyre nagyobb igény lesz a **tudásmunkásokra és az „emberekkel való munkát végzőkre”**, tehát interaktív, (személyes) szolgáltatások nyújtására, amelyek mind szociális mind **kreatív készségeket** igényelnek.

Az előrejelzésnek egy logikus eleme, hogy a digitális technológiákat és az Ipar 4.0 technológiákat előállító ágazatok, beleértve az ezt támogató gépgyártást, a növekvő digitalizáció növeli az ágazatban a foglalkoztatási igényt is. Ehhez azzal a feltételezéssel kell élni, hogy az Ipar 4.0 technológiákat ők maguknak gyártják. Ezt az irányt véleményem szerint Magyarországnak is erősen szem előtt kell tartania. Ha az iparból ez a szelet is kikerül, és szinte csak a nagyban automatizálható része marad meg egy térségben, az rendkívül nagy foglalkoztatási sokkot okozhat.

A kutatók tartanak attól, hogy ha Németországban elindul a **közepes képzettségi igényű foglalkozások automatizálása, akkor a bérek polarizálódnak**, és a nagyon alacsony és a magas bérek állnak majd egymással szemben, ezzel – többek között – társadalmi feszültség jön létre.

Az Arbeiten 4.0 még kiter többek között az újfajta munkákra, új üzleti modellekre és platform alap megoldásokra, valamint az ember-gép együttműködésre.

Összegzés

A bevezetésben említett családi és baráti körből érkező megkérdésekre nehezen tudok felelősséggel válaszolni. Vagy azt a – mindenhol hallható – javaslatot tehetem, hogy tanuljon egy logikus gondolkodást, matematikát megalapozó képzésben, ahonnan IT és programozás terület felé mozdulhat el, vagy ettől kevésbé egyértelmű választ tudok adni. Emellett a nehezebben automatizálható munkakörökben is fel kell készülni a digitalizációra.

Egy orvosnak is készen kell állnia arra, hogy a jövőben várhatóan robotokkal kell együtt dolgoznia. Robotok készítenek elő javaslatokat, vagy akár végeznek el vágásokat a műtétek során.

Azt mondhatom, mindenképp olyan képzéseken vegyen részt, amely a gyors alkalmazkodást, problémamegoldást segíti, hogy mindig tudja adaptálni az új technológiákat, összetett problé-

mákat tudjon kezelni, kreatív megoldásokkal álljon elő.⁹ Emellett felhívhatom a figyelmét, hogy melyek azok a foglalkozások, amelyeket, ha most választani szeretne, fel kell készülnie a váltásra. Egy ma tizenéves gyerek szüleinek nem javasolnám jó szívvel például a korábban nagyobb presztízsű foglalkozások közé tartozó könyvelő szakmát sem. Természetesen az sem lenne jó, ha ezután már senki sem választja, hiszen az átmeneti időszakban is el kell látni ezeket a feladatokat.

Érzem a növekvő jelentőségét a jól szervezett átképző rendszereknek. Úgy vélem, nekünk nagy figyelmet kell irányítani Németország és más nyugati országok felé, mivel ott nyilvánvalóan várhatóan hamarabb elindul a felkészülés az átmeneti időszakra és a struktúraváltásra.

Irodalomjegyzék:

Cisco (2016): 10th Annual Cisco Visual Networking Index (VNI) Mobile Forecast Projects 70 Percent of Global Population Will Be Mobile Users. Source: <https://newsroom.cisco.com/press-release-content?articleId=1741352>

FMLSA (2015): Green Paper Work 4.0, Re-imagining work, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Germany, 2015. június. Utolsó letöltés (2019.01.16.): <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/arbeiten-4-0-greenpaper-work-4-0.html>

FMLSA (2017): White Paper Work 4.0, Re-imagining work, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Germany, 2017. március. Utolsó letöltés (2019.01.16.): <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a883-white-paper.html>

Frey Carl B. and Michael A. Osborne (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? Mimeo. Oxford Martin School.

Fülöp Zoltán (2018): Az Ipar 4.0 munkaerőpiacra gyakorolt hatása, Munkaügyi Szemle, 61. ÉVF. (2018) 6. szám Utolsó letöltés (2019.01.16.): https://drive.google.com/file/d/1LorAymvtrCYC3iVslNHPz2jA_GCSqyqU/view

Makó Csaba – Illéssy Miklós – Borbély András (2018a): Automatizáció és kreativitás a munkavégzésben, *Educatio* 27(2), pp. 192–207 (2018), DOI: 10.1556/2063.27.2018.2.3

Makó Csaba – Illéssy Miklós (2018b): Innovation as an engine for inclusive growth: significant challenges for policy learning on the eve of digitalisation, Work Package 4: Policy Analysis Deliverable D4.3, Centre for Social Sciences – Institute of Sociology of the Hungarian Academy of Sciences, Budapest.

⁹ Az automatizáció és a kreatív munkavégzés kapcsolatát elemzik Makó és szerzőtársai (2018a) is.

JUHÁSZ TÍMEA – KÁLMÁN BOTOND – TÓTH ARNOLD

SZERETJÜK-E A VERSENYEKET A MUNKAHELYÜNKÖN?

Irodalmi összegzés

Hagyományosan az ember és ember közötti verseny az olcsó munkaerő iránti igényből indult ki (Fregan, Kocsis, & Rajnai, 2018.). A munkahelyi környezetben megjelenő versenyezettetés több oldalról közelíthető meg. Egyaránt lehet konstruktív és destruktív is annak függvényében, hogy mi a verseny célja, kik a résztvevők valamint, hogy mennyire mérhető objektíven az eredmény. Egy jól megkonstruált kompetitív szituáció megnövelheti a hatékonyságot és fejlesztheti a munkavállalókat (Formann & Damsa, 2018).

A konstruktív versengés következtében az egyén motiváltabb lesz, nő a versengő felek közötti együttműködés és erősebb lesz az elkötelezettség a szervezet iránt. Hatékonyabb lesz a feladatmegoldás és a tanulás is (Tjosvold, Johnson, Johnson, & Sun, 2003). Destruktív minden olyan versengési folyamat, amely a csoporton belül ellenségességet szül és negatívan hat a teljesítményre valamint a produktivitásra (Fülöp, 2006), illetve csökkenti a pszichés jóllétet, növeli viszont a depresszió és a csalódottság esélyét (Tjosvold, Johnson, Johnson, & Sun, 2003).

Orosz és társai szerint a konstruktív versengés létrejöttében kiemelt szerepe van a verseny élvezetének és a belső motivációnak, ami versenyzésre, hatékonyabb feladatmegoldásra készítet és a személyes fejlődést is segíti. A versengési stratégiákat illetően jellemző a másik féllel szembeni segítőkészség és együttműködés (Molnár & Orosz, 2017). Molnár és Orosz 382 fős mintán végzett vizsgálata kimutatta, hogy míg a konstruktív versengés és az életelégedettség, illetve a munka-család konfliktus között nincs szoros korreláció, addig a destruktív verseny egyértelműen negatívan befolyásolja mindkét területet (Molnár & Orosz, 2017).

Ezt jól magyarázza az ún. átszivárgási elmélet (spillover theory), amelyet először Zedeck írt le 1992-ben (Zedeck, 1992), de azóta is számos szakirodalmi hivatkozás fordul elő még a legújabb munkákban is (Mazerolle, és mtsai., 2018). Ennek lényege, hogy a magánélet és a munka területe között nincs átjárhatatlan határ, az egyik terület problémái előbb-utóbb kihatnak a másik területen nyújtott teljesítményre is.

A munkatársak közötti verseny jelentős színterévé, hajtóerejévé vált a képzettség, és bizonyos képességek megléte, avagy hiánya. Kárpátiné és társai 2016-ban magyar kis- és középvállalkozások (a magyar szaknyelvben KKV, az angol irodalomban SME rövidítés használatos jelölésükre), illetve nagyvállalatok vezetőinek önképzési szokásait vizsgálták kérdőíves felmérésükben. Szignifikáns kapcsolatot találtak a vállalatméret és a vezető által választott önképzési formák között: míg a nagyobb cégeknél szinte minden képzési forma megtalálható (coaching, tréningek, tanfolyamok, tanulmányutak), addig a kisebb cégek vezetői – főleg anyagi okokból az online elérhető tartalmakat részesítik előnyben. Közös vonás viszont, hogy mindkét szektor (az összes válaszadó több mint 85%-a) fontos területnek tartja a képzettség növelését a személyes versenyképesség növelésében. Fontos továbbá a vezetői önképzés olyan szempontból is, hogy személyes példamutatással a dolgozóikat is tanulásra motiválhatják (Kárpátiné, Vágány, & Fenyvesi, 2016).

Juhász Tímea tanácsadó.
Kálmán Botond joghallgató, ELTE.
Tóth Arnold egyetemi docens, BGE.

A munkahelyi versenyképes légkör elsősorban annak függvénye, hogy mennyire vágyott az egyes alkalmazottak által a többet, jobban, hatékonyabban dolgozóknak kitűzött jutalom. Ez lehet kitüntetés, előléptetés vagy fizetésemelés. Ez a versenyhelyzet különösen akkor érzékelhető, ha a rendelkezésre álló jutalmak korlátozottan vannak jelen (Sahadev, Seshanna, & Purani, 2014).

Bár a szervezetek úgy vélik, hogy ez a verseny-klíma jó hatással van az alkalmazottakra, hogy összpontosítsák erőfeszítéseiket, kiderült, hogy a pszichológiai versenyképesség megítélésében a negatív kimenetelt jobban fokozza, mint pozitív hatásokat. Az eredmények azt mutatták, hogy az ilyen légkör hatása inkább káros és növekszik a fluktuáció, a kiégés, a munkahelyi stressz és a munka-magánélet közötti szerepkonfliktus (Ghadi, 2018). A versenyhelyzet negatív hatása lehet továbbá, hogy az érintetteknél reaktív, kompenzációs viselkedéshez vezet, mellyel megpróbálja enyhíteni kisebbségi érzését (Kim & Glomb, 2014).

A destruktív verseny okozta negatív reakciók nemcsak érzelmekben nyilvánulhatnak meg (akár pszichiátriai tünetek kialakulásához vezetve), hanem gyakran tényleges cselekvésben is (Shu & Lazatkhan, 2017). Mivel ez az alacsony önértékelésű egyéneknél gyakrabban fordul elő, sokat segíthet egy pozitív önértékelésű kolléga vagy vezető által nyújtott támogató segítség (Wobeker, 2015).

A destruktív verseny kiváltotta a reakciókat több elmélet is vizsgálta. Az egyik leggyakrabban alkalmazott ezek közül a szociális összehasonlítás elmélete (Social Comparison Theory). Eszerint az alkalmazottak összehasonlítják magukat kollégáikkal és amennyiben úgy érzékelik, hogy kollegáik rosszabb teljesítményt nyújtanak náluk, akkor ez fokozza motivációjukat és versenyszellemüket. Amennyiben a munkatársat ítélik jobbnak, ez negatív hatással van rájuk és a destruktív versenyhez kapcsolódó érzelmeket és viselkedést vált ki.

Fontos faktora a pozitív versenynek a kreativitás is. A kreatív emberek egyben a gazdasági növekedés motorjai is. A jó teljesítmény mértéke lehet a lojalitás is. Az alkalmazotti lojalitást alapvetően meghatározza, hogy milyen lehetőségeket nyújt dolgozóinak a cég, illetve az, hogy mennyire fejezi ki azt, hogy értékeli munkájukat.

A pontosság a megfelelő szervezeti kultúra egyik alapja. A dolgozói pontatlanság azt jelenti, hogy az alkalmazottak igyekeznek elkerülni a munkát, ami annak jele, hogy nem elégedettek a céggel (Sailaya & Krishna Naik, 2016). Bizonyos munkakörökben a pontosság nemcsak megbecsült tulajdonság, hanem alapkövetelmény is (pl. a tömegközlekedés járműveinek vezetőitől joggal elvárható). Ezekben az esetekben azonban a pontosságot nem minden áron kell elvárni, a menetrend betartása ugyanis nem mehet a biztonság rovására. A pontosság megkövetelése tehát ezekben az esetekben inkább stresszor tényező, mint motivátor, mert rontja a teljesítményt és növeli a hibaszázalékot (Tripathi & Borrión, 2016).

A kutatás módszertana

A szerzők a kutatást 2018-ban folytatták le. A kérdőíves megkérdezés során a válaszadóknak interneten keresztül kellett a kérdőívet kitölteniük. A mintagyűjtési eljárás a hólabda módszer volt, emiatt sem tekinthető a vizsgálat reprezentatívnak. A kvantitatív vizsgálatban az írók alapvetően zárt jellegű kérdéseket alkalmaztak, amelyek metrikus és nominális változókra épültek. A kérdések az 1. táblázatban szereplő csoportokba sorolhatóak.

1. TÁBLÁZAT: A KÉRDŐÍV STRUKTÚRÁJA

1. kérdéscsoport	2. kérdéscsoport	3. kérdéscsoport	4. kérdéscsoport
A minta specifikálása: Lakóhely Iskolai végzettség Szervezet tevékenysége Cég tulajdonviszonyai	Az alapiskola során előforduló versenyhelyzetek elemzése	A középiskola során előforduló versenyhelyzetek elemzése	A munkahelyi versenyhelyzetek elemzése (az egyéni és csapatverseny jellemzői a szervezetekben)

Forrás: saját szerkesztés

A kérdések kiértékelésénél a szerzők egy-és többváltozós statisztikai elemzési módszereket alkalmaztak: gyakorisági-, átlagvizsgálatokat, ANOVA-t és faktoranalízist.

A kérdőívet 308 válaszadó töltötte ki, és minden kérdőív elemezhető volt. A minta specifikálása a következő:

A válaszadók 42%-a férfi, 58%-a nő volt. A korosztály szerinti megoszlást nézve a megkérdezettek átlagéletkora: 25 év.

A kutatásban résztvevők több mint fele (54,5%) a közép-magyarországi régióban élt. A második legrepresentatívabb régió 20,5%-os részvételi arányával az észak-magyarországi. A többi régióból csak az összes válaszadó 3-6%-a került ki.

Az iskolai végzettség alapján a minta 66%-a érettségivel rendelkező középfokú végzettségű volt. 18%-uk felsőfokú szakképzésben vagy OKJ-s képzésben szerzett végzettséggel is rendelkezett. A diplomások arány 14%-t mutatott. 2% volt az érettségivel nem rendelkezők nagysága.

A munkahely létszám alapján a válaszadók 36,4%-a valamelyik nagyvállalatnál dolgozott, a mikro-, kis és középvállalati szektort szektoronként nagyjából 20%-20% képviselte.

Az összes válaszadó 80%-át beosztottként alkalmazták, 8%-8%-uk közép- vagy felsővezető, illetve tulajdonos volt. Az alsó szintű vezetők aránya 4%.

A kutatásban számos hipotézis vizsgálatát végezték el a szerzők. A mostani írás az alábbi feltételezést elemzi:

Hipotézis: A kutatásban szereplők véleménye alapján szeretjük a munkahelyi versenyeket a szervezetekben.

A kutatás eredményei

Mint előzőleg a szerzők említették 308-an vettek részt a vizsgálatban. A kutatás először arra kérdezett rá, hogy egyáltalán létezik-e verseny a megkérdezettek munkahelyén a munkatársak között. A válaszadóknak egy ötfokozatú skálán kellett az ezzel kapcsolatos állításokat megítélniük, hogy azok mennyire jellemző az adott foglalkoztatóra, ahol ők dolgoznak. Az egyes az egyáltalán nem jellemzőt, míg az ötös a teljesen jellemzőt mutatta. A 2. táblázat a meghatározásokra adott válaszok átlagát és szórását foglalja össze.

2. TÁBLÁZAT: „AZ ÖN MUNKAHELYÉN LÉTEZIK-E VERSENY A MUNKAVÉGZÉSBEN A MUNKATÁRSOK KÖZÖTT?” KÉRDÉSRE ADOTT VÁLASZOK (ÁTLAG ÉS SZÓRÁS ÉRTÉKEK)

Megállapítások	N		Átlag	Szórás
	N	Hiányzó		
Vannak, akik arra törekednek, hogy a leggyorsabban dolgozzanak.	308	0	3,33	1,322
Vannak, akik arra törekednek, hogy mennyiségileg a legtöbbet dolgozzanak.	307	1	3,31	1,293
Vannak, akik arra törekednek, hogy a teljesítményük a legjobb legyen.	306	2	3,72	1,182
Vannak, akik arra törekednek, hogy a legtöbb időt töltsék a munkahelyükön.	307	1	2,60	1,275
Vannak, akik arra törekednek, hogy a leglojálisabbnak legyenek a céghez.	307	1	3,11	1,158
Vannak, akik arra törekednek, hogy a legelégedettebb legyen velük a főnökük.	308	0	3,66	1,190
Vannak, akik arra törekednek, hogy a legpontosabb munkaerők legyenek.	308	0	3,65	1,118
Vannak, akik arra törekednek, hogy a legmegbízhatóbb munkaerők legyenek.	307	1	3,77	1,129

Forrás: saját szerkesztés

A táblázat adatai azt mutatják, hogy a résztvevők munkahelyén jellemzően létezik a verseny a munkavállalók között. Alapvetően a megbízhatóságra, a vezetői elégedettségre, a teljesítményre és pontosságra irányulnak a versenyek. Igaz, az adott szórás értékek igen magasak, amelyek azt igazolják, hogy a válaszadók az adott tényezőket illetően nem voltak egyöntetű véleményen.

A szerzők megvizsgálták, hogy a vállalati méret mennyire befolyásolja, hogy a munkatársak között létezik a verseny. Az ANOVA vizsgálat azt mutatja, hogy csak egy változó esetében volt a szignifikáns különbség igazolható. Ez a pontosságot illetően volt bizonyítható: $F: 3,101$ szign.: $,027$ $p < 0,05$, azaz a pontosságra törekvés leginkább a nagyvállalatoknál volt jellemző (átlag: 3,88), míg legkevésbé a kisvállalatoknál (átlag: 3,39). Az adatok továbbá azt is igazolták, hogy a fent említett versenytörekvések alapvetően a nagyvállalatoknál indukálódnak (kivéve a munkahelyen töltött időt), míg legkevésbé a kisvállalatoknál. Ezeket az eredményeket talán az is igazolhatja, hogy egy nagyméretű cégnél nehéz kitűnni a dolgozóknak, míg a kisebb vállalatoknál a létszám miatt ez könnyebben elérhető.

A vizsgálati eredmények alapján felvetődik a kérdés, hogy a válaszadók is szeretnek-e versenyezni a munkahelyükön. Erre a kérdésre a válaszadók 32,5%-a elutasítóan válaszolnak, míg minden tízedik arról nyilatkozott, hogy kimondottan élvezi a versenyhelyzeteket. Az ANOVA vizsgálatok azt igazolták, hogy a végzettség alapján lehet különbséget találni a válaszadók között aszerint, hogy mennyire élvezik a munkahelyi versenyeket (F-próba: 3,145 szign.: $,025$ $p < 0,05$). Az érettségivel rendelkezők találnak örömet leginkább ezekben a versenyekben, míg legkevésbé az alapfokú végzettségűek. Ez utóbbi magyarázata az is lehet, hogy ők érzik leginkább esélytelennek magukat egy versenyben, míg az érettségivel rendelkezők talán úgy gondolják, hogy a verseny segítségével tudnak kitűnni a sokaságból.

További kérdésként merült fel, hogy valójában miért is versenyzünk egy munkahelyen? A lehetséges pozitív hozadékot a válaszadóknak, mint korábban, egy ötös skálán kellett értékelniük, hogy mennyire fontos a számukra. Az egyes az egyáltalán nemet, míg az ötös a teljesen fontosat jelentette.

3. TÁBLÁZAT: MILYEN ÖRÖMET JELENT A VERSENY? (ÁTLAG ÉS SZÓRÁS ÉRTÉK)

Megállapítás	N		Átlag	Szórás
	N	Hiányzó		
Jó megmutatni, hogy mit tudok.	308	0	3,57	1,228
Szeretem a versenyek izgalmát.	308	0	3,27	1,269
Szeretem legyőzni a másikat.	308	0	2,97	1,302
Szeretek örömet szerezni a családomnak.	308	0	3,31	1,326
Büszke vagyok magamra, ha én vagyok az első.	308	0	3,89	1,171
Szeretem, ha megdicsérik.	308	0	3,65	1,216
Tudom, hogy a részvételt valamivel jutalmazzák.	308	0	2,85	1,286
Új dolgokat tanulhatok a verseny közben.	308	0	3,72	1,115
Népszerűséget ad a verseny.	308	0	2,59	1,201
Nagyon jó érzés, hogy engem választanak a legjobbnak.	308	0	3,67	1,245
Sokat tanulok a verseny során a többiektől is.	308	0	3,73	1,134

Forrás: saját szerkesztés

A legfontosabb pozitívum az egyén számára az elismertség és a tanulás lehetősége, míg legkevésbé fontos a válaszadók számára a tényleges jutalom, avagy hogy felülkerekedjenek a munkatársak felett. A szerzők az adott változókat faktorokba tömörítették. Az állítások alkalmasak voltak a faktorképzésre: KMO érték: ,864, a Bartlett teszt: a hozzávet. Khi-négyzet: 1427,96 df: 55 szign: 0,00. Valamennyi változó kommunalitása magasabb volt, mint a hüvelykujjszabályként elfogadott 0,25-ös érték. A faktorok rotálása ortogonális forgatási módszerrel, és azon belül is Varimax-eljárással történt. Az összes faktorsúly az igazán fontosnak ítélt 0,5-ös abszolút értéket meghaladta, így valamennyi változó hozzájárult a faktorelemzéshez.

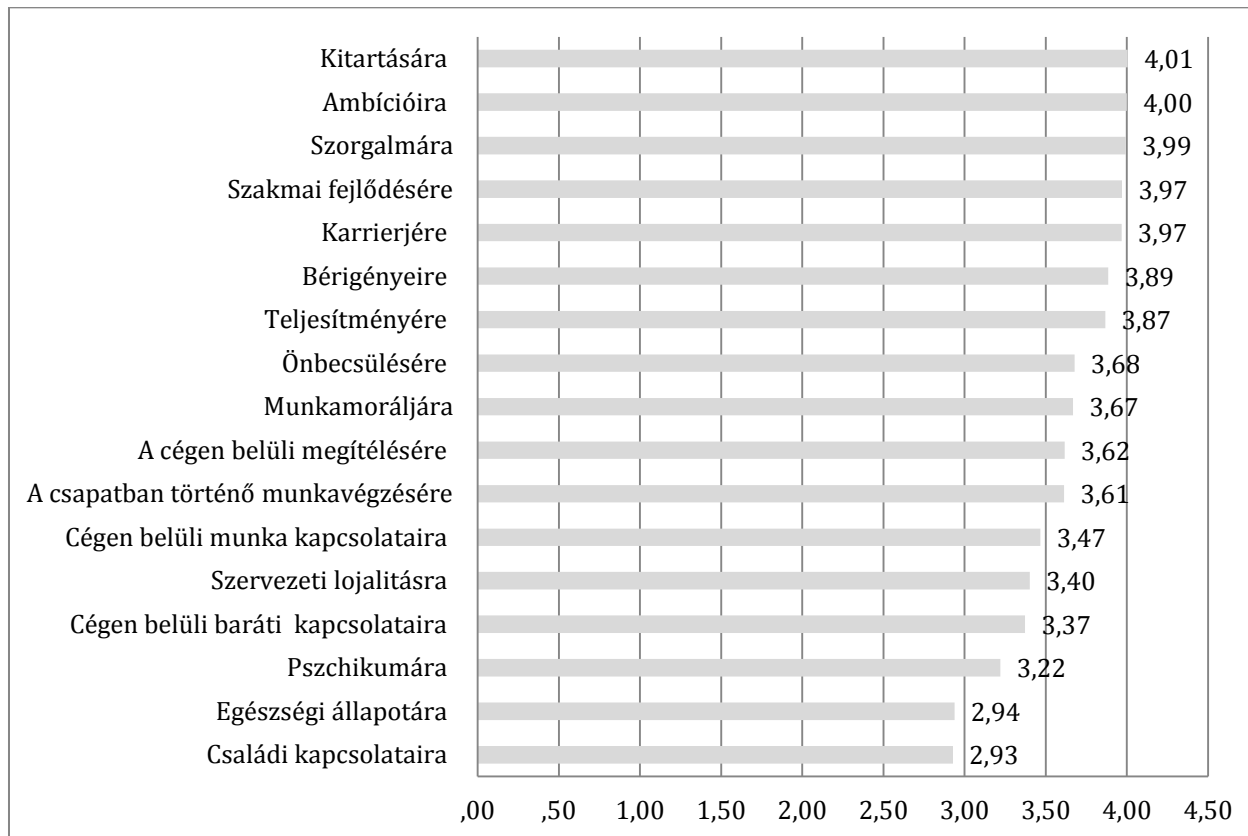
A faktorok magyarázott varianciarányada 65,173% lett, amely elfogadhatónak tekinthető. A faktorsúlyok alapján a faktorok a következőképpen azonosíthatóak:

1. faktor A szervezeti és belső lelki elfogadottság
2. faktor A tanulás lehetősége
3. faktor A népszerűség erősödése

A szerzők megvizsgálták, hogy a különböző iskolai végzettségűek számára, melyik örömforrás motiváló leginkább a versenyre. Az ANOVA vizsgálatok azt igazolták, hogy a harmadik faktor esetében vélekednek szignifikánsan eltérően a megkérdezettek (F: 2,853 szign.: ,038 p<0,05). Az érettségivel nem rendelkezők számára a tanulás a fontos alapvetően, a középfokú végzettségűeknek a népszerűség a motiváló leginkább, míg a felsőfokúaknak szintén az új elsajátításának a lehetősége kínál igazi motivációt.

Végezetül tárgyalásra került a vizsgálat során, hogy milyen hatással vannak a versenyhelyzetek a válaszadókra. A megkérdezetteknek kellett megválaszolni egy ötös skálán, hogy miképpen érzik, hogy az adott tulajdonságot hogyan befolyásolja a verseny. Az egyes az egyáltalán nemet, míg az ötös az erős pozitív hatást mutatta. Az egyes ábra az átlagokat foglalja össze:

1. ÁBRA: TULAJDONSÁGOK (ÁTLAG)



Forrás: saját szerkesztés

A grafiknról leolvasható, hogy pozitívan hatással van a verseny a kitartásra, az ambícióra, a szorgalomra, míg legkevésbé hat a családi kapcsolatokra és az egészségi állapotra. Az ANOVA vizsgálat azt is igazolta, hogy a különböző végzettségű emberek közel hasonlóan gondolkodnak a kérdéstről, kivéve a teljesítményt illetően (ez utóbbival kapcsolatban az F-próba: 4,502 szign.: ,004 $p < 0,05$). E tekintetben a legkevésbé hatást az érettségi nélkül élők érzik (átlag: 2,6), míg a felsőfokú végzettségűek vélték igen erősnek (átlag: 3,96).

Ezek az eredmények összhangban vannak azzal, hogy 32%-uk a válaszadóknak úgy véli, hogy verseny jó hatással van a gazdasági szervezetekre, és mintegy 15%-uk gondolja úgy, hogy ennek kedvezőtlen hatása is lehet.

Konklúzió

A tanulmány egy a múlt évben végzett vizsgálat néhány eredményét mutatta be. A kutatás alapvetően a szervezeten belüli verseny hatásait vizsgálta, mind a vállalatokra, mind az egyénekre. A kutatásban, és a tanulmányban megfogalmazott hipotézist a szerzők többé-kevésbé elfogadottnak tekintik. Azért nem mondják ki, hogy teljesen egyetértenek a hipotézissel, avagy elutasítják azt, mert a válaszadók többsége maga sem tudta igazán, hogy melyik oldalra álljon egyöntetűen.

A vizsgálat rámutatott arra, hogy a verseny alapvetően jelen van a vállalatok működésében és minden harmadik megkérdezett úgy hiszi, hogy ez jó hatással lehet a szervezetek működésére, habár csak közel 10%-a megkérdezetteknek élvezi a versenyhelyzeteket. A kutatás arra is rávilágított, hogy a verseny jellemzőit befolyásolja a vállalati méret, a szervezeti tulajdonviszonyok és a versenyzők iskolai végzettsége.

Irodalomjegyzék:

- AMA (2014): Is Employee Loyalty Still Valued? New York: American Management Association International.
- Barna, I., & Székelyi, M. (2008): Túlélőkészlet az SPSS-hez. Budapest: Typotex Kiadó.
- Belmi, P., & Pfeffer, J. (2014): How "Organization" Can Weaken the Norm of Reciprocity: The Effects of Attributions for Favors and a Calculative Mindset. *Academy of Management Discoveries*, 1 (1).
- Bies, R. J. (2013): The delivery of bad news in organizations: A framework for analysis. *Journal of Management*, 39(1), 136-162, 39 (1), 136-162.
- Bies, R. J., Tripp, T. M., & Shapiro, D. L. (2016): Abusive leaders or Master Motivators? In N. M. Ashkanasy, R. J. Bennett, and Mark J., & M. J. Martinko (szerk.), *Understanding the High Performance Workplace* (old.: 252-276). New York: Taylor & Francis .
- Cederfelt, E., & Basmaci, T. (2017): No matter where you are recognition is always useful. Stockholm: Södertörns Högskola.
- Formann, R., & Damsa, A. (2018): Videójátékoktól a munka világáig – játékosipológiák és munkahelyi motiváció. *Információs Társadalom*, XVIII (1), 18-25.
- Fregan, B., Kocsis, I., & Rajnai, Z. (2018.): Az Ipar 4.0 és a digitalizáció kockázatai. XXIII. Fiatal Műszakiak Tudományos Ülésszaka, (old.: 87-90). Kolozsvár.
- Fülöp, M. (2006): Egyéni és csoportos versengés a szervezetekben. In M. Aranka (Szerk.), *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága* (old.: 194-232). Miskolc: Z-Press Kiadó.
- Ghadi, M. Y. (2018): Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*, 41 (12), 1438-1459.
- Guy, S. A. (2014): Examining the Relationship Between The Quantities of Active Small Business Lending Institutions and The Quantities of Active Small Businesses per City in the State of New York. Rochester: Fisher Digital Publications.
- Hofstede, G. (1984): Cultural Dimensions In Management And Planning . *Asia Pacific Journal of Management* (1), 81-99.
- ILO (2014): World of Work Report 2014: Developing with jobs. Geneva: International Labour Office.
- Jones, D., Tonin, M., & Vlassopoulos, M. (2018). Paying for what kind of performance? Performance pay and multitasking in mission-oriented jobs (Working Paper). Milan: Dondena Working Papers.
- Kárpáti, J. D., Vágány, J., & Fenyvesi, É. (2016): Fejlődünk, hogy fejlődhessünk? *Vezetéstudomány*, XLVII. (12), 72-82.
- Khorasani, S. T., & Almasifard, M. (2017): Evolution of Management Theory within 20 Century: A Systemic Overview of Paradigm Shifts in Management. *International Review of Management and Marketing*, 7 (3), 134-137.
- Kim, E., & Glomb, T. (2014): Victimization of High Performers: The Roles of Envy and Work Group Identification. *Journal of Applied Psychology* (99), 619-634.
- Li, A. N., & Liao, H. (2014): How do leader-member exchange quality and differentiation affect performance in teams? An integrated multilevel dual process model. *Journal of Applied Psychology* (99), 847-866.
- Li, C. (2018): Will they stay or will they go? Issues and options for Chinese Skilled Migrants in New Zealand. Christchurch (New Zealand): Lincoln University.
- Lindqvist, P. (2018): Leadership in a multi-cultural business environment. Kokkola: Centria University of Applied Sciences.
- Lorenson, S., & Garman, K. (2013): How to Tackle U.S. Employees' Stagnating Engagement. *BUSINESS JOURNAL* JUNE 11, 2013 (June 11).

- Ludviga, I. (2017): Social Representations of Employee Creativity in Workplace: Are Myths Still Alive? In M. Bilgin, H. Danis, E. Demir, & U. Can (szerk.), *Country Experiences in Economic Development, Management and Entrepreneurship Eurasian Studies in Business and Economics* (old.: 899-914). Springer.
- Mazerolle, S. M., Goodman, A., Eason, C. M., Spak, S., Scriber, K. C., Voll, C. A., és mtsai. (2018): National Athletic Trainers' Association Position Statement: Facilitating Work-Life Balance in Athletic Training Practice Settings. *Journal of Athletic Training* 2018;53(8):796–811, 53 (8), 796-811.
- Molnár, N., & Orosz, G. (2017): A munkahelyi destruktív és konstruktív versengés kapcsolata a munkacsalád konfliktussal. *ALKALMAZOTT PSZICHOLÓGIA* 2017, 17(2):7–28., 17 (2), 7-28.
- Park, S., Sturman, M. C., Vanderpool, C., & Chan, E. (2015): Only time will tell: The changing relationships between LMX, job performance and justice. *Journal of Applied Psychology* (100), 660-680.
- Putnam, L. L., Myers, K. K., & Gailliard, B. M. (2014): Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human Relations*, 64 (4), 413-440.
- Ristovska, K., & Ristovska, A. (2014): The Impact of Globalization on the Business. *Economic Analysis*. Vol 47. Pp. 83-89, 47, 83-89.
- Ryan, P. (2015): Companies Ambivalent on Hiring from Within (Press Release). New York: American Management Association International.
- Sahadev, S., Seshanna, S., & Purani, K. (2014): Effects of competitive psychological climate, workfamily conflict and role conflict on customer orientation: the case of call centre employees. *Journal of Indian Business Research*, 6 (1), 70-84.
- Sailaya, R., & Krishna Naik, C. N. (2016): Job Satisfaction Among Employees of Select Public and Private Banks in Rayalaseema Region, A.P. *International Journal of Research in Management*, 2 (6), 49-62.
- Shu, C.-Y., & Lazatkhan, J. (2017): Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33 (1), 69-81.
- Tjosvold, D., Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Sun, H. (2003): Can Interpersonal Competition Be Constructive Within Organizations? *The Journal of Psychology*, 137, 1, 63–84., 137 (1), 63-84.
- Tripathi, K., & Borrion, H. (2016): Safe, secure or punctual? A simulator study of train driver response to reports of explosives on a metro train. *Security Journal*, 29 (1), 87-105.
- Tse, H. H., Lam, C. K., Lawrence, S. A., & Huang, X. (2013): When my supervisor dislikes you more than me: The effect of dissimilarity in leader-member exchange on coworkers' interpersonal emotion and perceived help. *Journal of Applied Psychology* (98), 974-988.
- Wobeker, I. (2015): The Price of Envy—an Experimental Investigation of Spiteful Behavior. *Managerial and Decision Economics* (36), 326-335.
- Zedeck, S. (1992): *Work, families, and organizations*. San Francisco: JosseyBass.

H. NAGY JUDIT

GONDOLATOK A MUNKAVÉDELMI TÖRVÉNY ÚJ MÓDOSÍTÁSÁRÓL

Bevezetés

2018. december 6-án, a Magyar Közlöny 194. számában jelent meg az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2018. évi XCIV. törvény, mely többek között tartalmazza a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.) módosítását is.

A munkavédelmi törvény nagyobb léptékű módosítására rendszerint akkor van lehetőség, amikor több foglalkoztatási tárgyú törvény módosítására egyidejűleg, egy törvénycsomagban kerül sor. 2016 nyarán és 2018 év végén is ez adta a keretet az Mvt. módosításához. A törvény módosítás tartalmának és terjedelmének meghatározását széles körű egyeztetés előzi meg. A jogalkotó figyelembe veszi a jó gyakorlatokat, nemzetközi tapasztalatokat, a munkavédelmi szakterület adta javaslatokat, így különösen az Országos Munkavédelmi Bizottság Munkavállalói és Munkáltatói Oldala, valamint más érdekképviselői szövetségek, szakmai szervezetek által megfogalmazott javaslatokat. Ezek a javaslatok rendszerint jól megalapozottak, elősegítik a munkavédelmi szabályozás korszerűsítését, egyszerűsítését egyben az adminisztrációs terhek csökkentését.

Az Mvt. 2018 év végi módosítása egyrészt tartalmaz tisztázó, magyarázó rendelkezéseket, másrészt reflektál megalapozott szakmai és foglalkoztatási igényekre is. A módosítás alapjául szolgáló javaslatok különböző szervezetektől érkeztek, így az Mvt. egymástól teljesen különböző fejezeteit érintik. Jelen írásom célja ezeknek a módosításoknak a számbavétele és rendszerezése.

Változás a szabványok alkalmazására vonatkozó követelményben

A munkavédelmi szabályok hierarchiáját és rendszerét alapvetően az Mvt. állítja fel. A munkavédelemre vonatkozó szabályok csúcsán Magyarország Alaptörvénye áll, mely a XVII. ("Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez") és a XX. ("Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez." "A jog érvényesülését Magyarország ... a munkavédelem és az egészségügyi ellátás megszervezésével, ... segíti elő.") cikkében határozza meg a munkavédelmet érintő alapvető jogokat. Az Alaptörvényben megfogalmazott alapjogot az Mvt. bontja ki és minden szervezett munkavégzésre kiterjedő hatállyal állapítja meg a munkáltatók és munkavállalók alapvető kötelezettségeit és jogait.

Az Mvt. szerint munkavédelemre vonatkozó szabálynak tekintendő még az Mvt. felhatalmazása alapján kiadott és más külön jogszabályok, valamint az egyes veszélyes tevékenységekre vonatkozó biztonsági szabályzatok. Ezen felül az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját a jogszabályok és a szabványok keretein belül pedig a munkáltatónak kell meghatároznia.

Az Mvt. utal tehát arra, hogy a szabványokat is figyelembe kell vennie a munkáltatónak az általa kialakított munkahelyekre vonatkozóan. Joggal vetődik fel a kérdés, hogy mely szabványok jöhetnek itt szóba, ugyanis a gyakorlatban sokszor előfordult, hogy magyar nyelvű fedlappal ellátott, de ténylegesen idegen nyelvű szabvány kerül közzétételre nemzeti szabványként.

Ennek a kérdésnek a megválaszolását nem segítette elő az Mvt. 2018. december 31-ig hatályos szövege, mely így hangzott: „Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül a nemzeti szabvá-

H. Nagy Judit jogász, munkavédelmi szakértő.

nyosításról szóló jogszabály figyelembevételével a munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány any-nyiban, hogy a magyar nyelvű nemzeti szabványtól különböző megoldás alkalmazása esetén a munkáltató köteles - vitás esetben - annak bizonyítására, hogy az általa alkalmazott megoldás munkavédelmi szempontból legalább egyenértékű a vonatkozó szabványban foglalt követelmény-nyel, megoldással."

E szabály értelmezése sok nehézséget vetett fel. Sokak szerint az idegen nyelvű szabványok ma-gyar szabványként nem fogadhatók el, mert a különböző értelmezések és fordítások gyakran eltérő alkalmazást eredményeztek. Ami pedig mindig a munkáltatókat hozza nehéz helyzetbe, mert mindig az ő feladatuk annak biztosítása, hogy a munkahelyen alkalmazott megoldásaik feleljenek meg a tudomány és a technika legújabb állásának. Ezt a helyzetet kívánta rendezni a jogalkotó azzal, hogy az alábbiak szerint módosította az Mvt. 11. §-át szerint: **"Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül a nemzeti szabványosításról szóló törvény figyelembevételével a teljes egészében magyar nyelvű munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány."**

Ez a törvényi rendelkezés munkáltató és munkavédelmi hatóság számára is egyértelműbb hely-zetet teremt. Ha valamely tevékenységre, technológiára stb. rendelkezésre áll teljes mértékben magyar nyelvű szabvány, azt munkavédelemre vonatkozó szabálynak kell tekinteni. Egyéb szab-ványok önkéntes alkalmazása a vonatkozó törvény értelmében természetesen továbbra is lehet-séges, mert a szabványok legtöbbször olyan megoldásokat tartalmaznak, melyek a tudomány és a technika legújabb állásának is megfelelnek.

A "kellő időben" kifejezés lecserélése

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények megteremtése a munkálta-tó feladata. Ennek érdekében a munkáltatónak a munkavédelmi szabályokban meghatározotta-kat kell megvalósítania. Különösen fontos nagy körültekintéssel eljárni, amikor a munkáltató átalakítja a munkahelyet, mert például új technológiákat vezet be. Ebben az esetben a bevezetés előtt a munkavállalókkal és a munkavédelmi képviselőkkel is meg kell tárgyalni a bevezetés egészségre és biztonságra kiható következményeit. Ennek az a célja, hogy a munkáltató ne vá-lasszon helytelenül technológiát, mert a helytelenül megválasztott technológia egyrészt veszélyt jelenthet a munkavállalókra és akár balesetek forrása is lehet, másrészt többletköltséget is okozhat a munkáltatónak.

Eddig ez a szabály oly módon volt megfogalmazva, hogy a munkáltató „kellő időben” volt köteles az imént említett konzultációt az érdekeltekkel megtartani. A munkáltatók azonban nagyon elté-rően értelmezték ezt a kifejezést. Volt, aki már abban a fázisban tanácskozott a munkavállalókkal és képviselőikkel, amikor tervezés alatt állt az új technológia, de volt olyan is, aki már telepítette is az új technológiát, és annak érdekében, hogy eleget tegyen a szabálynak az üzembe helyezés előtt tájékoztatta az érdekelteket.

Ezt felismervén született meg az Mvt. módosítás, miszerint **„Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles a technológia változtatását és az új technológia bevezetését érintő döntés előtt megtárgyalni a munkavállalókkal, valamint mun-kavédelmi képviselőkkel a változtatás, vagy bevezetés egészségre és biztonságra kiható követke-zményeit."** Ha a munkáltató már az új technológia bevezetését érintő döntés meghozatalának fo-lyamatába bevonja a munkavállalókat és képviselőiket, csökkenthetővé válik a technológia mun-kavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt káros következménye. További előnye, hogy sokkal könnyebbé is válik elfogadtatni a munkavállalókkal az új technológiát, ha bevonásra ke-rülnek a változtatás folyamatába.

A munkavédelmi képviselőkre vonatkozó egyes szabályok változása

A munkavállalók képviselőinek biztosítása a munkahelyen az egészséget és biztonságot érintő kérdésekben a 89/391/EGK munkavédelmi keretirányelven alapuló jog. A munkavédelmi képviselők a munkahelyen jogosultak meggyőződni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről. A munkavédelmi képviselők mindig az őket megválasztó munkavállalók érdekében kötelesek gyakorolni a tevékenységet.

Ennek keretében nagyon **fontos jogosultság a munkabalesetek kivizsgálásában és a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában való részvétel**. A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések vizsgálata nem csak azért fontos, hogy feltárásra kerüljenek a balesethez és megbetegedéshez vezető okok és körülmények, hanem a kivizsgálás elő tudja segíti a további balesetek és megbetegedések megelőzését is. Ha tudjuk a balesethez vagy megbetegedéshez vezető okokat, akkor ezek ismeretében megtehetőek azok a megelőző intézkedések, amelyek ahhoz szükségesek, hogy újabb baleset vagy megbetegedés ugyanezen okoknál fogva ne következzen be.

Az Mvt. korábbi szabályai szerint a munkavédelmi képviselő részt vehetett a munkabalesetek kivizsgálásában, de csak az arra jogosult kezdeményezésére működhetett közre a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában. Ez a szabály indokolatlanul tett különbséget a munkabalesetek kivizsgálása és a foglalkozási megbetegedések vizsgálata között. Mind a munkabaleset, mind a foglalkozási megbetegedés a munkavállalók egészségét károsítja. A munkavédelmi képviselő, mint a munkavállalók képviselője, egyrészt a balesettel vagy megbetegedéssel érintett kollégája számára támogatást tud nyújtani a kivizsgálás folyamatában, másrészt a munkavédelmi képviselő maga is munkavállaló, nagyon jól ismeri a munkakörülményeket, így számos információkkal segítheti magát a kivizsgálást is.

Ezt felismerve a jogalkotó felszámolta a különbséget a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések vizsgálata között. A törvény új szövege tehát ebben a vonatkozásban a következő: „*A munkavédelmi képviselő jogainak gyakorlása keretében az adatvédelmi előírások betartásával részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában.*”

Itt még arra is fel kell hívni a figyelmet, hogy a részvétel során valószínűleg a munkavédelmi képviselő is megismerhet **személyes és érzékeny adatokat**, így fel kell hívni a képviselők figyelmét, hogy ezen adatok vonatkozásában – ahogy az Mvt. új szabálya is előírja – **a kezelésükre vonatkozó szigorú szabályokat nekik is be kell tartaniuk**.

A munkavédelmi képviselők jogaik gyakorlása során **a munkáltatónál intézkedéseket is kezdeményezhetnek**. Munkahelyi ismereteik, több éves tapasztalatuk, kollégáik által elmondott információk és javaslatok alapján megfogalmazhatnak olyan kezdeményezéseket, melyek segíthetik a munkahelyen az egészség és biztonság fejlesztését, ezáltal a munkakörülmények javítását, de akár a termelés hatékonyságának növelését is. A munkáltató ezen javaslatokat és kezdeményezéseket megvizsgálja és eldönti, hogy tesz-e lépéseket a megvalósítás érdekében. Gyakran tartják a munkáltatók hatékonyságnövelőnek és a munkakörülmények fejlesztésére alkalmasnak az ilyen javaslatokat, de nem mindig rendelkeznek megfelelő erőforrásokkal azok azonnali megvalósítására.

Az Mvt. eddig is tartalmazta azt a szabályt, miszerint a munkáltatónak a kezdeményezésre vagy intézkedésre, vagy 8 napon belül válaszolnia kell. Az új Mvt. szabály viszont azt írja elő a felek közötti érdemi együttműködés érdekében, hogy a munkáltató nemcsak az intézkedéséről, hanem az intézkedés elmaradása esetén az elmaradás okairól is tájékoztatja a munkavédelmi kép-

viselőt. A tájékoztatásnak a kezdeményezés tudomására jutásától számított 8 napon belül kell megtörténnie.

Változik az újraválasztott **munkavédelmi képviselők képzésére** vonatkozó szabály is. Ha a munkavédelmi képviselő a megválasztása után a feladatait már nem az első ciklusban látja el, akkor a képviseleti tevékenység ellátására vonatkozóan már rendelkezik alapvető ismeretekkel, tapasztalattal. A gyakorlat is azt mutatta, hogy a megválasztás utáni első 16 órás képzés azok számára nyújt inkább új információkat, akik először töltik be ezt a szerepet. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a képviselők számára ne lenne szükség időről-időre továbbképzésre, például a jogszabályi változások vagy a fejlesztések megismerése céljából. Így a jogalkotó a munkavédelmi képviselőket megillető jog megtartásával, de 8 órára csökkentette az újraválasztott munkavédelmi képviselők számára tartandó első képzés időtartamát. Ezzel arra a munkáltatói igényre is tekintettel volt a jogalkotó, hogy a munkavédelmi képviselői feladatot ellátó munkavállalók minél rövidebb ideig essenek ki a munkából.

Mindezek alapján a régi-új munkavédelmi képviselőknek nyújtott képzésnek koncentrálnak és hatékonyak kell lenniük és éppúgy, mint a rendszeres éves 8 órás továbbképzéseknél, az új információkra és ismeretekre kell fókuszálniuk.

Gyakran merül fel a képzések színvonalának kérdése. Mivel sem az nem volt szabályozva, hogy ki tarthat képzést munkavédelmi képviselők számára, sem az, hogy milyen tartalmi követelményeket kell teljesítenie az oktatóknak, a gyakorlati tapasztalatok azt mutatták, hogy nagyon eltérő színvonalúak voltak a képzések. Mivel a munkavédelmi képviselők jogai gyakorlásához és kötelezettségeik teljesítéséhez szükséges, hogy megfelelő oktatásban részesüljenek, az elérendő cél fontossága indokolta tette az Mvt. módosítást, mely megköveteli, hogy **a munkavédelmi képviselői képzések a felnőttképzési tevékenység keretében történjenek**. Mindez garantálhatja, hogy a képzések kizárólag engedéllyel rendelkező képzők szervezésében, előminősített képzési program alapján, megfelelő végzettségű oktatók alkalmazásával, ellenőrzött módon valósuljanak meg. Így jobban garantálható az is, hogy a munkáltató által a képzésre fordított költség a munkahelyi egészség és biztonság érdekében hasznosuljon.

A munkavédelmi keretirányelvnek megfelelően az Mvt. a munkavédelmi képviselők védelméről eddig is úgy rendelkezett, hogy a munkavédelmi képviselőt jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti. Ugyanakkor a jogalkotó számára több jelzés is érkezett, mely szerint több esetben nem éri ugyan hátrány jogai gyakorlása miatt a munkavédelmi képviselőt, de valamilyen módon jogai gyakorlásában akadályozzák őket. Ez az akadályozás lehet, hogy csak enyhe formában valósul meg, mert például nem értesítik a munkavédelmi képviselőt arról, hogy egy munkabaleset vizsgálatában részt vehet. Közvetett formában ugyan, de ez is egy formája a jogok gyakorlása akadályozásának. Mindezen gyakorlati jelzések és tapasztalatok alapján **indokoltnak látta a jogalkotó a munkavédelmi képviselők feladatellátásának megerősítését célzó módosítás bevezetését**, mely szerint „A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogai gyakorlásában nem akadályozható és jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.”

A munkavédelmi képviselők védelmét hivatott megerősíteni az Mvt. azon módosítása is, mely a természetes személyekkel szemben alkalmazható közigazgatási bírság anyagi jogi szabályait érinti. Anyagi jogi szabályok azok a szabályok, amelyek meghatározzák, hogy mely cselekmények vagy mulasztások esetén lehet kiszabni ezt a bírságformát. A bírság kiszabhatóvá vált a módosítás nyomán azon természetes személlyel szemben, aki „a munkáltató képviselőjeként a munkavédelmi képviselő választásra vonatkozó szabályokat megszegi, a munkavédelmi képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak gyakorlásában akadályozza, vagy a munkavédelmi képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz.” Ha ezt a szabályt egybevetjük a 6. pontban részletezett módosítással, akkor látszik, hogy a jogalkotó itt a

munkavédelmi képviselőket jogaik gyakorlása során védő szabályokra reflektál, oly módon, hogy **a szabályok megszegőivel szemben alkalmazható szankciót határoz meg**. Külön kiemелendő, hogy ez a bírság csak a munkáltató képviselőjével szemben alkalmazható, hisz elsősorban a munkáltatóval "szemben" látja el a munkavédelmi képviselő az érdekvédelmi tevékenységét a munkahelyen.

Az Országos Munkavédelmi Bizottságra vonatkozó módosítás

Hosszú idővel ezelőtt megfogalmazódott az az igény, hogy a munkavédelem országos érdekegyeztetését folytató tripartit munkavédelmi bizottságot elnevezésében is meg kellene különböztetni a munkahelyi érdekegyeztetés fórumaitól. Ennek a megkülönböztetésnek az érdekében az Mvt. módosítás szerint **az érdekegyeztetés országos bizottságának elnevezése Országos Munkavédelmi Bizottságra változott 2019. január 1. napjától**.

A munkavédelmi hatóság tájékoztatási kötelezettségét érintő módosítások

A munkavédelmi hatóság az ellenőrzési tevékenységét évről évre a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter (jelenleg pénzügyminiszter) által közzétett úgynevezett ellenőrzési irányelv alapján végzi. Az ellenőrzési irányelvet a minisztérium minden évben közzéteszi. Az állam ezzel teljes mértékben publikussá teszi a munkavédelmi hatóság által az év során végzendő tervezett ellenőrzések és célvizsgálatok fő irányait. Az Mvt. módosítás a közzététel módját érinti, mert a 2018. december 31-ig hatályos szabályozás szerint a minisztérium hivatalos lapjában évenként, az ellenőrzési időszakot megelőző 45. napig kellett közzétenni az ellenőrzési irányelvet. A gyakorlat azonban alkalmazkodott a 21. század követelményeihez. A közzététel rendszerint eddig is a minisztérium tematikus honlapján történt, ahol az érdekeltek minden közérdekű információról gyorsan és pontosan kapnak tájékoztatást. Ezt a bevett gyakorlatot deklarálja az Mvt. módosítása 2019. január 1. után azzal, hogy kimondja, hogy **az ellenőrzési irányelveket a minisztérium „a hivatalos honlapján elektronikusan teszi közzé”**.

A munkavédelmi hatóság ellenőrzési tevékenységéről **rendszeresen készít** a közvélemény részére **tájékoztatást**, mint ahogy **tájékoztatást nyújt időről-időre a munkabalesetek alakulásáról is**. Ezt a tevékenységet helyezi az eddiginél szabályozottabb keretbe az Mvt. módosítása, amikor kimondja, hogy a munkavédelemre vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése céljából tartott vizsgálatok tapasztalatairól, valamint a munkabalesetek alakulásáról a munkavédelmi hatóságnak fél évente kell beszámolót készítenie a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter számára. A beszámolót a miniszternek a tárgyidőszakot követő 60 napon belül elektronikusan kell közzé tennie. Ezeket a beszámolókat általában negyedévente tették eddig közzé, de arra a gyakorlati tapasztalatra tekintettel, hogy 6 hónapos távlatban lehet látni tendenciákat, és a munkavédelmi hatóság adminisztrációs terheinek csökkentése is indokolt, **a közlési gyakoriságot fél évesre ritkítják** ezután.

A közigazgatási bírság anyagi jogi szabályainak változása

Az Mvt. több pénzügyi szankciót is szabályoz. Egyrészt a munkavállalók életét, egészségét, testi épségét súlyosan veszélyeztető munkáltatóval szemben **a munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot szabhat ki**, másrészt a munkavédelmi hatóság közigazgatási bírságot azzal a természetes személlyel szemben szabhat ki, aki szervezett munkavégzés során az Mvt. 82/D. §-ában foglalt valamelyik tényállást megvalósítja.

A közigazgatási bírság tényállásainak négy különböző esetét sorolja fel az Mvt. Az elsőnek bármelyik munkavállaló lehet az elkövetője, akár beosztotti, akár munkairányítói pozícióban van. A második és harmadik esetben az valósíthatja meg a szabályszegést, akinek akár a munkabaleset bejelentésével, akár a foglalkozási megbetegedés kivizsgálásával kapcsolatosan van valamilyen feladata. A negyedik esetben a szabályszegés megvalósítója csak a munkáltató képviselője lehet. Ez utóbbi negyedik eset módosítása már részletezésre került fentebb a munkavédelmi képviselőkről szóló fejezetben.

Az Mvt. módosítás kiterjed még a harmadik esetre is, amelyet az a természetes személy követhet el, akinek foglalkozási megbetegedés kivizsgálásával kapcsolatosan van feladata. Ahogy az a munkavédelmi képviselőket érintő módosításokat tartalmazó fejezetben is kifejtésre került, indokolatlan lehet, ha a törvény a munkabalesetek kivizsgálása és a foglalkozási megbetegedések kivizsgálását érintő szabályokban különbséget tesz. A munkavédelmi képviselők esetén mindkét esetben fontos a jelenlétük és jól meghatározható módon hozzá is tudnak járulni a kivizsgálás sikeréhez. Ugyanígy a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában érintett személyek kötelezettségei és kötelezettségszegésének következményei között is indokolt összhangot teremteni, mert mindkét esetben egyformán fontos mind a kivizsgálás, mind az azzal kapcsolatos kötelezettségek teljesítése.

Így most az Mvt. 82/D. § (1) bekezdés foglalkozási megbetegedés kivizsgálással kapcsolatos c) pontja hozzáigazításra került a 82/D. § (1) bekezdés munkabalesetek kivizsgálásával kapcsolatos b) pontjához. Eszerint az a természetes személy valósítja meg **a közigazgatási bírság kiszabásának alapjául szolgáló szabályszegést**, aki a „foglalkozási megbetegedéssel, fokozott expozíciós esettel kapcsolatos adatszolgáltatási kötelezettségét nem teljesíti, valótlan adatot közöl, a foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció valódi okát eltitkolja, vagy kivizsgálását akadályozza”.

A távmunkával kapcsolatos törvényi szabályokat érintő módosítás

A távmunka szabályainak módosítása a munkavégzés új formáinak terjedésére, a rugalmasabb munkavégzési formák iránti igényre vezethető vissza. További cél ezáltal a vállalkozások versenyképességének megőrzése. A távmunkavégzés egy speciális munkavégzési forma, amely során a munkavállaló információtechnológiai és számítástechnikai eszközzel végzi a munkáját.

Az Mvt. szerint a munkaeszközöket általában a munkáltató biztosítja, de a távmunka esetén arra is lehetőség van, hogy a munkaeszközt a munkavállaló bocsátja rendelkezésre. Az Mvt. régi szabályai szerint az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezte. Ez a jogszabályi rendelkezés azonban túl szigorúnak mutatkozott, mert a korszerű információtechnológiai és számítástechnikai eszközök (pl.: laptop, mobiltelefon, tablet) használata esetén is a veszélyes munkaeszközök üzembehelyezését megelőző munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követelt meg. Az új szabály szerint **a munkáltató az ilyen munkaeszköz esetén a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz biztonságos állapotáról.**

A szabályozás szerint a munkaeszköz biztonságos állapotának fenntartásáról a munkavállaló gondoskodik. A munkáltató a távmunkavégzés esetén nem tudja a munkavállaló munkavégzését folyamatosan ellenőrizni, így a munkaeszköz munkavégzésre alkalmas állapotban tartása vonatkozásában sokkal nagyobb a munkavállaló önállósága, így felelőssége is.

Ugyanez elmondható a munkahellyel kapcsolatosan is. Egyrészt az Mvt. módosítása konkrétan rögzíti, hogy távmunkavégzés esetén mit kell munkahelynek tekinteni. „Munkahely az a munkaszerződésben a felek által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló az információtechnológiai

„*vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi.*” Másrészt azt is meghatározza, hogy **a munkahelyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.** A jogalkotó tehát a távmunkavégzés esetére áttöri az Mvt. általános munkahely fogalmát annak érdekében, hogy ne a munkavállaló teljes otthona minősüljön munkahelynek, hanem csak az a helyiség, ahol ténylegesen munkáját végzi. A szűk értelmezés mögött érthető módon az áll, hogy a munkáltató nem tarthatja ellenőrzése alatt a munkavállaló teljes otthonát. Ezért kell tehát a munkavállalónak egyeztetnie arról is, ha a kockázatértékeléssel a munkáltató által "jóváhagyott" munkavégzési helyen változtatni akar.

Mivel a távmunkavégzés rendszerint a munkavállaló lakóhelyén történik, oda nem léphet be bármikor sem a munkáltatója, sem a munkáltató képviselője. A munkavállaló otthoni munkavégzési helyére kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat munkáltató vagy a munkáltató megbízottja. Kikerült tehát az üzembe helyezési és a felülvizsgálati cél a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépés okai közül, ahogy a távmunkavégzés esetén egyébként sem kell már a munkaeszközöket üzembe helyezni.

Módosítások az értelmező rendelkezésekben

A korábbiakban a közúti közlekedés definíciója tartalmazta azt a kitétel, miszerint a közúti közlekedésnek a helyi és helyközi menetrendszerinti járáttal történő helyváltoztatás minősült. A módosítás során a közúti közlekedés fogalmából kivezetésre kerül a helyi és helyközi menetrendszerinti járat kitétel, mely tévesen szerepelt az Mvt. szövegében, mivel közúti közlekedés nyilvánvalóan nem csak menetrendszerinti járatokkal történhet.

Az Mvt. alkalmazásában mindig is kérdéses volt, hogy mit kell pontosan a bérelt jármű fogalma alatt érteni. Ez azért bírt jelentőséggel, mert nem minősült munkabalesetnek az úti baleset, de ha ugyanaz a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt, akkor már munkavégzéssel összefüggésben bekövetkezett balesetnek kellett tekinteni. A jogalkotó a bérelt jármű fogalmát pontosította és kiterjesztette. *„Ha a baleset a munkáltató saját tulajdonában álló, bérleti vagy más szerződés alapján, továbbá egyéb megállapodás alapján biztosított járművel történt, akkor a balesetet munkavégzéssel összefüggésben bekövetkezett balesetnek kell tekinteni.”* Ez az új meghatározás egyértelmű helyzetet teremt olyan értelemben, hogy **ha a közlekedéshez szükséges járművet bármilyen jogcímen és bármilyen szerződéssel, de a munkáltató biztosítja** (pl.: szerződéses járatok), **akkor a munkavégzéssel összefüggésben bekövetkezettnek kell tekinteni a munkavállalót érő balesetet.**

A munkavédelmi információs rendszer megszüntetése

Az állam megszünteti munkavédelmi információs rendszert, ezért az erre vonatkozó rendelkezések kikerülnek az Mvt.-ből. Az Mvt. viszont továbbra is tartalmazza **a tanácsadási tevékenységet,** így azt **a munkavédelmi hatóság továbbra is ellátja.**

A munkabiztonsági szakértői engedélyezési feladatok

A munkabiztonsági szakértői engedélyezési feladatok azon része, melyet a munkavédelmi hatóság látott el, átkerül a tervező- és szakértő mérnökök, valamint építészek szakmai kamaráiról szóló törvényben meghatározott területi mérnöki kamarákhoz. Ez azt jelenti, hogy **a nem mérnöki alapszakképzéssel rendelkező munkabiztonsági szakértőkkel kapcsolatos engedélyezési és nyilvántartási feladatokat a jövőben a területi mérnöki kamarák végzik majd.**

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

A MUNKA JÖVŐJE ÉS A MUNKAÜGYI SZOLGÁLATOK EURÓPÁBAN (az EU PES Hálózat dokumentumának összefoglalója)

2018-ban az Európai Állami Munkaügyi Szervezetek Hálózata (EU PES Network)¹⁰ négy tevékenység köré szervezte a munkafolyamatait. A központi helyre a munka világának küszöbön álló átalakulása és ennek a munkaügyi szervezetekre gyakorolt várható hatásai kerültek. E témával szorosan összefüggő kérdéseket taglalt a további három munkacsoport; a) digitalizáció, b) a munkaadók holisztikus támogatása és c) a munkaügyi szervezetek HRM igényei. A jövő munkapiacainak átalakulása és a munkaügyi szervezetek lehetséges válaszlépései azonban egy olyan, központi témakört jelentenek, amely tisztázása nélkül a további részletkérdésekről nem érdemes beszélni. Az itt bemutatott gondolatsor tizenegy európai állami munkaügyi szervezet közös műhelybeszélgetéseinek a szerkesztett kivonata.

A dokumentum először is vázolja a technológiai és demográfiai tendenciákat, abból kiindulva, hogy melyek a bér munka jövőjének fő társadalmi, gazdasági kihívásai Európában. Így a jelentés először is a „**Miért történik?**” kérdésre keresi a válaszokat. Olyan fő mozgatórugók tartoznak ide, mint az automatizálás, a mesterséges intelligencia és a bér munkavégzés nem sztenderd formái (pl. a platform gazdaság), melyeket jelentősen megkönnyít az Internet elterjedése. A társadalmi tendenciák között ott van az európai társadalmak rapid öregedése és a megnövekedett földrajzi mobilitás.

Miért kell az ÁFSZ-eknek lépniük?

A jelenlegi gazdasági konjunktúrában felgyorsul a munkahelyteremtés, ezzel egyszerre a fizetett munka fogalmának újradefiniálása és gépek általi kiváltása is napirenden van. Várhatóan jelentősen megváltozik az egyes foglalkozások tartalma és a hozzájuk rendelt készségek, attitűdök és kompetenciák is jelentős változáson mennek át. Az újonnan kialakuló munkavégzési formák drasztikusan megváltoztatják a polgárok, többek között az álláskeresőkön és munkáltatókon igényeit is. Ezek összességében olyan horderejű változások, amelyek alapjaiban készítetik újr gondolásra a második világháborút követően globális sztenderdek (ILO 88-as egyezmény, 1948-50) alapján kialakított állami munkaügyi szolgálatok működési modelljeit. Mindezek következtében korszerűsíteni kell az ÁFSZ teljes szervezetés és tevékenységét. Különben félő, hogy a modern társadalom-, és gazdaságszervezés, a Web 3.0 és az Ipar 4.0, a platformgazdaság elsodorja az európai munkaügyi szervezeteket.

Mit tehet az ÁFSZ és hogyan kezeljük az állandóan változó munkaerő-piacokat?

A fő tendenciák és ezek ÁFSZ-re gyakorolt hatásait vizsgálva ez a munkaanyag hozzájárul az európai ÁFSZ-ek új, a jövő munkaerő-piaci igényeinek kielégítésére alkalmas jövőképek kialakításához. Vagyis a „**Mivel?**” foglalkozzanak az ÁFSZ-ek kérdésre adott válaszok tartalmazzák a társadalmi befogadást, képessé tétel, az ÁFSZ-működés felhasználókkal közös kialakításán

Magyar fordítás: Balkay Fruzsina, munkacsoport-vezető: Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors, külső konzultáns Dr. Pedro S. Martins, School of Business and Management, Queen Mary University of London. A dokumentum az Európai Állami Foglalkoztatási Szolgálatok Hálózatának terméke, eredeti nyelven letölthető: EU PES Hálózat tudásközpont: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1163&langId=en>

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014D0573&from=EN>

és a tudásmenedzsmenten alapuló stratégiai módszereket, valamint az új munkaerő-piacra vonatkozó tudás megfelelő hasznosítását. A jövőbeli munkaerő-piaci változások különféle működésikövetkezményekkel járnak az ÁFSZ-ek számára: át kell alakítani a többcsatornás kommunikációra épülő ügyfél-orientációt és korszerűsíteni a pályainformációkat, alkalmazkodóképes és motiváltabb és képzettebb munkatársakra van szükség és központosabb szerepet kell adni a társadalmi partnerekkel való együttműködésnek. Ez a tanulmány olyan módszereket és példákat mutat be, melyek segítenek az ÁFSZ-eknek a „túlélést és megújulását biztosító stratégiák megvalósításában”.

Bevezetés

A munka új világa már el is érkezett, miközben persze a technológiai fejlesztések folyamatosan viszik előre és tovább gyorsítják a változást. A bér munka jövője valószínűleg nagyon más lesz, mint a jelene, még ha a pontos természetét nem is látjuk előre. A tanulmány célja ezért világos iránymutatást adni a trendekhez, rámutatva, hogy milyen következményekkel jár a munka jövője az ÁFSZ-ekre nézve. Az ÁFSZ-eknek számításba kell venniük a geopolitikai, társadalmi és gazdasági, intézményi (polity) környezetekben, célokban, termék-portfóliókban és saját struktúráikban megmutatkozó jelentős nemzeti különbségeket.

1. TÁBLÁZAT: VÁLTOZÁSKEZELÉS: MIÉRT, MIT ÉS HOGYAN?

MIÉRT? A „jövő munkájára” ható tendenciák	MIVEL? Implikációk az ÁFSZ-ek számára	MIT?	
Technológiai trendek	Új ügyfelek	HOGYAN léphet fel az ÁFSZ?	
Mesterséges intelligencia (AI)	Munkavégzés új formái, (pl. platform gazdaság)	Ügyfél-orientáció erősítése (keresleti és kínálati oldalon egyszerre)	Modernizált pályatanácsadás, lifelong guidance
Munkavégzés „nem sztenderd” formái (pl. platform gazdaság)	Készségek	Alkalmazkodó-képes és motivált munkatársak	Befogadáson, együttes létrehozáson és a tudás használatán alapuló ÁFSZ-stratégiák

Több uniós kedvezményezés is hatott a tanulmány tartalmának kialakítására. Ide tartozik, többek között; az Európai Szociális Pillér European Pillar of Social Rights, az Új készségek menetrend EU New Skills Agenda (különösen az Upskilling Pathways Kompetenciafejlesztési pályáról), a Ifjúsági Garancia Youth Guarantee, a Ajánlás a tartós munkanélküliek integrációjára Recommendation on the integration of the long-term unemployed (benne az Aktív társadalmi befogadás Active Inclusion fogalmával, miszerint minden polgárt, még a leghátrányosabb helyzetűeket is képessé kell tenni a teljes körű társadalmi részvételre), A munka jövője: életpályaszemlélet Future of Work: a Lifecycle Approach Tanácsi Konklúziói és a Bizottságnak az Mesterséges Intelligencia Európának Artificial Intelligence for Europe kapcsán kiadott közleménye.

Miért? Tendenciák és következményeik az ÁFSZ-ek számára

Két irányzatnak lesz fontos szerepe a munkaerőpiac alakításában az elkövetkező években: a demográfiai és a technológiai változásoknak. Bár ezek a trendek eltérően alakulhatnak Európán belül, több közös kihívásra is számítani lehet, és ezek óhatatlanul hatással lesznek az ÁFSZ-ekre. Közös és átfogó téma a munkaerőpiac átalakuló jellegének felgyorsulása.

Technológiai tendenciák

Az EU-ban a műszaki és társult szakmákban alkalmazott felnőtt munkavállalók 54%-a tapasztalt már változást a munkahelyén alkalmazott technológiák terén az utóbbi öt évben¹¹. A tanulmány itt az automatizálásból, a mesterséges intelligenciából és olyan az „nem sztenderd” munkaformákból adódó változásokra összpontosít, mint a platform gazdaság.

Automatizálás

Ahogy egyre kevesebb emberi beavatkozásra van szükség a termelési folyamat feladatainak elvégzése során, úgy csökken ezek munkaerő iránti kereslete. Egy 2018-as OECD¹² tanulmány szerint az OECD országok egy részhalmazában az állások 14%-a esetében 70% vagy nagyobb az automatizálás esélye, és az állások 32%-a esetében 50 és 70% között van. Az automatizálás tehát a munkaerő kiváltásához vezethet olyan ágazatokban, mint a feldolgozóipar, az építőipar és a mezőgazdaság, ugyanakkor növekedhet a foglalkoztatás a tudásigényes, digitális és kreatív ágazatokban.

Polarizálódik a munkahelyteremtés; különösen a készség-spektrum alsó és felső végén áll fenn a munkahelyek polarizációjának veszélye¹³. Egyes társadalmi szegmensekben nőnek a reáljövedelmek, és az új termékek és szolgáltatások iránti kereslet – melyek körül sok igencsak munkaigényes – új munkahelyeket eredményez, részben új ágazatokban (pl. internetes kereskedelem). Növekedhetnek ugyanakkor a jövedelmi egyenlőtlenségek is, különösen ha a hanyatlóban levő ágazatok dolgozói szorúlnak a jövedelmi skála aljára. Esetükben aktív állami beavatkozásokra van szükség, hogy foglalkoztathatóságuk megmaradjon. Szintén átalakulnak az egyes munkakörhöz tartozó feladatok (tasks) is, ideértve a legrepetitívebb elemek eltűnését olyan automatizálási funkciók révén, mint az adatértelmezés, ami időt szabadít fel a „puhább” és nem kognitív aspektusok céljára, melyek a szociális vagy személyközi szerepvállaláshoz kapcsolódnak. Ez a folyamat felértékeli a nem kognitív készségek szerepét a munkaerőpiacon.

Mesterséges intelligencia

A számítógépek egyre inkább képesek az emberekhez hasonlóan információt értelmezni és döntést hozni. A mesterséges intelligencia növekedését a big data (nagy adatok), a digitalizálás és a gépi tanulás ösztönzi. Az automatizáláshoz hasonlóan a mesterséges intelligencia is bizonyos foglalkozások eltűnéséhez vagy átalakulásához vezethet. A mesterséges intelligencia új állásokat is teremthet, mivel a vállalkozásoknál potenciálisan előálló költségcsökkenés profitot generál, ugyanakkor csökkenti az árakat és növeli a dolgozók reáljövedelmét. Mindezek nyomán megnőhet a kereslet az új termékek és szolgáltatások, valamint az ilyen termékek és szolgáltatások mögött meghúzódó állások, foglalkozások és készségek iránt¹⁴.

¹¹ CEDEFOP (2018)

¹² Nedelkoska, L. és G. Quintini (2018)

¹³ CEDEFOP (2012)

¹⁴ L. pl.: Acemoglu, D. és P. Restrepo (2017), Autor, D. (2015), Graetz, G. és G. Michaels (2018), McKinsey Global Institute (2017)

'Nem sztenderd' munkavégzési formák

A részmunkaidős foglalkoztatás majdnem 20%-át, a határozott idejű foglalkoztatás több mint 10%-át tette ki az Európai Unióban 2017-ben¹⁵.

Az Internet igen jelentősen megkönnyítette a rugalmas munkavégzési formák elszaporodását. Gyakori a rugalmas, „egyszeri” kapcsolat a munkáltató és munkavállaló között, nőtt az önfoglalkoztatás és a munkavégzés számos egyéb útja-módja¹⁶. Vagy az olyan szerződések, például a brit nulla órás munkaszerződés, ahol a munkaadó csak adott megrendelések beérkezésekor hívja le a munkaórákat és nem fizet állandó havibért a dolgozóinak. Példa erre az IKT alapú munkavégzés, a portfólió- vagy platform-munka¹⁷. 2017-től kezdődően az Európai Unió felnőtt népességének átlagosan 10%-a használt már online platformot valamilyen munka szolgáltatására. Jelenleg azonban csak a felnőtt népesség 2% keresi jövedelme 50 vagy nagyobb százalékát és/vagy dolgozik több mint 20 órát platform-munka formájában¹⁸. Mindét szám, és a platformok száma is (2017-ben a becslések szerint 173 platform működött az EU-ban¹⁹) nőni fog a következő években.

Ezek a virtuális piacterek új lehetőségeket kínálhatnak a dolgozóknak, akár fő jövedelemforrásként, akár főállásuk kiegészítéseként. Új lehetőségeket kínálhatnak számos munkavállaló-típus számára, többek között szakképzett tanácsadóknak és azoknak, akik értékelik az önfoglalkoztatással járó rugalmasságot, például azért, mert rokonokat gondoznak vagy munka mellett tanulmányaikkal vagy más érdeklődési területeikkel szeretnének foglalkozni. Ez a munkavégzés azonban gyakran jár együtt a munkakörülmények és a jövedelemáramlás nagyobb fokú kiszámíthatatlanságával, különösen az alacsony képzettséget igénylő foglalkozásokban. Növelheti az illegális és színlelt önfoglalkoztatás és a csökkent szociális védelem (beleértve a táppénzt és munkanélküliségi segélyeket és az öregségi nyugdíjat) kockázatait is. Az egyes országokban rendelkezésre álló szociális védelmi rendelkezések és ezek hozzáférési feltételei függvényében a 'platformgazdaság' modellje összekapcsolódhat a rugalmasság és biztonság növekvő egyenlőtlen ségével, amit az ÁFSZ-eknek számításba kell venniük az álláskeresők beilleszkedésének támogatásakor.

A technológia és a digitalizálás nyomán nagyobb hangsúlyt kap a „tudás alapú társadalom”, ahol a versenyképességhez létfontosságúak a szellemi feladatok, valamint az információk és adatok szervezése és elérése. Ez új együttműködési formákhoz és átláthatóbb információkhoz vezethet, ha az információ széles körben elérhetővé válik, de potenciálisan erősítheti is a meglévő tendenciákat, melyek munkaerő-piaci polarizációt eredményeznek és megnövelik a munkaerőpiac szélére szoruló dolgozók számát, akik egyre inkább megjelenhetnek az ÁFSZ-ek törzs- és elsőbbségi ügyfélcsoportjaiban.

¹⁵ Employment and Social Developments in Europe 2018 (Foglalkoztatás és szociális fejlemények Európában 2018-ban),

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110&furtherPubs=yes>. L. még: Spasova S., Bouget D.*, Ghailani, D. és Vanhercke B. (2017)

¹⁶ Az ilyen munkalehetőségeket nem kell feltétlenül munkaszerződéssel létrehozni. Ezek a kérdések együttműködési lehetőségeket vethetnek fel az ÁFSZ Hálózat és az új Európai Munkaügyi Hatóság között.

¹⁷ Eurofound (2018)

¹⁸ Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018)

¹⁹ Fabo, B., Beblavý, M., Kilhoffer, Z. és K. Lenaerts (2017)

A 2018-es Nesta Jelentés²⁰, 'A blueprint for designing inclusive skills policy for the digital age' (Tervezet befogadó szaktudás-fejlesztési politika kidolgozására a digitális kor számára) megállapította, hogy a digitális újítások lehetőségeket teremtenek a polgárok bevonására, a társadalom javítására és a gazdaságok növelésére. A munkaerőpiacot megzavaró változás gyors üteme miatt ugyanakkor folyton változik a szaktudás iránti kereslet. Következésképpen az egyének a lemaradást kockáztatják, ha nem rendelkeznek a megfelelő készségekkel, és a vállalkozásoknak küzdelem az innováció és a növekedés, ha nem találnak megfelelő szaktudással rendelkező dolgozókat. A kormányoknak ezért a képességfejlesztésre kell összpontosítaniuk, hogy táplálják az olyan befogadó és alkalmazkodó-képes munkaerő-piacokat, melyek mindenki számára lehetővé teszik a digitalizáció kínálta előnyök kiaknázását. A jelentés arra a következtetésre jut, hogy a digitális innováció négy fő kihívást jelent a kormányoknak, melyek mindegyike különösen releváns az ÁFSZ-ek számára: azon készségek/szaktudás előrejelzése, melyek keresettek lesznek; a dolgozók különféle igényeinek kiszolgálása különféle kontextusokban; rugalmas munkaerő-piaci rendszer kiépítése, mely képes alkalmazkodni a készségek iránti kereslet változásaihoz, valamint olyan szolgáltatások felfedezése és ösztönzése, melyek erősítik az emberek tanulásra irányuló belső motivációját.

Demográfiai tendenciák és társadalmi változás

Öregedés és csökkenő létszámú munkaerő

Az Eurostat szerint 2017-ben az Európai Unióban 29,9% volt az időskori függőségi ráta (a 65 év fölöttiek száma a keresőképes, vagyis 15-64 éves korcsoporthoz képest), és ez az arány 4,7 százalékponttal nőtt az elmúlt évtized során. Az öregedés fokozatosan megváltoztatja a munkaerő összetételét és tovább erősíti a munkaerőpiac átalakuló dimenzióját. Az öregedés kihat a munkaerő iránti keresletre is, mivel megváltozik az idősebb népesség által keresett javak és szolgáltatások profilja, például megnő a kereslet az idősgondozási és az időskori egészségügyi szolgáltatások iránt. Továbbá kihat az életpályák teljes időtartamára és a fiatalabb munkavállalók munkaerő-kínálati preferenciáira, akik több időt és nagyobb rugalmasságot követelhetnek, hogy gondozhassák (idősebb) rokonaikat. Mindezek a fejlemények azt jelentik, hogy valószínűleg egyre lényegesebbek lesznek a munka és a gondozás összehangolására és az idősebb munkavállalók megtartására irányuló politikák.

Megnövekedett földrajzi mobilitás

A fent ismertetett változások hatására megnő a munkaerő országok közötti és országokon belüli mobilitása. Az európai és egyéb országok, illetve az európai országok közötti jelentős élet- és munkakörülmény-különbségek valószínűleg megmaradnak, és ez jelentős migrációs áramlásokat eredményez a következő évtizedekben. 2016-ban a becslések szerint 2,4 millióan vándoroltak be az EU-28 országaiba nem uniós országokból. Ezen kívül 2016-ban több mint 16 millió európai az állampolgárságától eltérő tagállamban dolgozott. A migráció képes lehet kezelni a jövő készségigényeit, ez azonban azon múlik, lesz-e megfelelő és elégséges intézkedés és erőforrás a sikeres integrációhoz. Viszont azok az országok, melyek képesek úgy pozicionálni magukat, hogy kihasználják a munka jövőjéből adódó lehetőségeket, arra is képesek lesznek, hogy jobban képzett bevándorlókat vonzzanak magukhoz és jobban teljesítsenek a tehetségért folyó globális versenyben.

²⁰ Orlik, J., Casasbuenas, J., Helkkula, K. (2018)

A megnövekedett mobilitás növekvő munkaerőhiányt is eredményezhet bizonyos foglalkozásokban vagy térségekben. A városi növekedési gócpontokba koncentrálódás következtében a vidéki területeken megnőhet a munkahelyek és a képzett munkaerő hiánya. Egyes városi területeken viszont nehezebben vagy egyáltalán nem áll majd rendelkezésre tudás, információ és szolgáltatás (oktatás, egészségügyi ellátás stb.). Mindet a lehetőségek, munkahelyek és jövedelmek egyenlőtlenségéhez vezet.

Egyes országokban és térségekben az ÁFSZ így a jövőben egyre heterogénabb ügyfélcsoportokkal foglalkozhat (akiknek a mobilitási szintje is eltérő), és növekvő egyenlőtlenségekkel kerül szembe a munkaerő-piacok növekvő változatossága következtében. A megnövekedett mobilitás és az új munkavégzési formák együttműködési kérdéseket vetnek fel az ÁFSZ Hálózaton és a Hálózat határain kívül eső munkaerő-piaci intézmények között, ráadásul ezt a tervezett Európai Munkaügyi Hatóság vonatkozásában is át kell gondolni.

Következmények az ÁFSZ-ek számára

A fent ismertetett tendenciák hatással vannak az ÁFSZ-ekre, melyeknek alkalmazkodniuk kell a munkavégzés új formáihoz, valamint a változó készség-igényekhez és a megváltozó ügyfélmenetrendhez.

Új munkavégzési formák

A fent vázolt irányzatok következtében várhatóan több foglalkozás is növekedésnek illetve hanyatlásnak indul, és eközben az oda tartozó feladatok listája is módosul. Ráadásul új foglalkozások is megjelennek. Változnak a munkaadók és munkavállalók kapcsolatai, nő a rugalmas munkaidő-beosztás, a munkavállaló- és munkakör-megosztás (sharing), illetve a szabadúszás az álláskeresők egy része számára nagyobb lehetőségeket kínál, míg mások számára a foglalkoztatási bizonytalanság kockázatával jár. Ezek a fejlemények növelik a munkaerő-piaci átállások/pályaváltoztatások számát, és jelentősen csökkentik a már elavult „életre szóló állás” modell jelentőségét²¹.

Mivel egyre többen dolgoznak a korábbiaktól eltérő módokon és hosszabb ideig, az ÁFSZ-eknek holisztikus felfogást kell magukévá tenniük az átalakuló munkaerőpiaccal kapcsolatban. Ebbe beletartozik a korábbinál sokkal proaktívabb alapokon nyugvó életen át tartó tanácsadás²² mind egyes egyéneknek, mind heterogénebb ügyfélcsoportoknak, amely kiterjed arra, hogy mely készségek, foglalkozások és új munkavégzési formák könnyítik meg legnagyobb eséllyel a sikeres átmenetet karrierjük során az egyik munkavégzési formából a másikba, egy foglalkozásból a másikba, az egyik ágazatból, térségből vagy országból egy másikba. Az ÁFSZ-eknek gyorsan kell cselekedniük, hiszen részletesebb munkakör- és kompetencia-definíciókat kell kidolgozni, hogy naprakész munkaerő-piaci információkkal lássák el a nagyobb fokú bizonytalansággal és kevésbé egyértelmű dolgokkal szembekerülő ügyfeleket.

²¹ A Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében ülésező képviselői által kialakított állásfoglalás-tervezet (2004. május 14.) az intézkedések, rendszerek és gyakorlatok megerősítéséről az egész életen át tartó tanulás területén

²² A Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében ülésező képviselői által kialakított állásfoglalás (2008. november 21.) a pályaaorientációnak az egész életen át tartó tanulás stratégiába való fokozottabb integrálásáról (Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies) (2008/C 319/02)

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:42008X1213\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:42008X1213(02))

2. TÁBLÁZAT: ELTŰNŐ, NÖVEKVŐ ÉS ÚJ ÁLLÁSOK PIACA

Eltűnő	Növekvő	Új
fizikai munka	személyközi	információtechnológia
adatfeldolgozás	gondozás	
	kreatív munka	

Középpontban a készségek

A digitális, technológiai és demográfiai változások és a rugalmasabb munkavégzési formák miatt még inkább a középpontba kerülnek a digitális, vállalkozói, személyközi valamint a puha és nem kognitív készségek²³. Továbbá mivel több a váltás munkáltatók és foglalkozások között az élet-pálya folyamán, az embereknek új készségeket kell kifejleszteniük az életük során. Az ÁFSZ-eknek figyelniük kell a jövőbeli készség-igényeket, hogy előre tudják jelezni a keresletet és ennek megfelelően fejlesszék a képzést. Ebbe beletartozik a munkáltatókkal és az oktatási ágazattal való szorosabb kapcsolattartás és együttműködés a jobb jövőbeli készség-igény megfeleltetés érdekében. Az egyre inkább átalakuló munkaerő-piacokon a döntéshozóknak és az ÁFSZ-eknek többet kell befektetniük egy rugalmasabb (és rendszeresebben frissített) képzés-kínálatba és annak elérhetőségébe, szélesebb alapokon nyugvó tananyagokba a heterogénebb ügyfél-profilok számára és abba, hogy javítsák a változás által leginkább érintett ágazatok munkavállalóinak képzettségi szintjét.²⁴

ÚJ KÉSZSÉGIGÉNYEK

digitális	együttműködés	átvihető	feladat-alapú
-----------	---------------	----------	---------------

Változó ügyfelek

Megfigyelhetők a munkával kapcsolatos hozzáállás változásai, a munka és a magánélet közötti kompromisszumot érintő eltérő preferenciák. Ráadásul nő a munkaerő mobilitása és új munkavállalói profilok alakulnak ki, például a „vállalkozó-alkalmazottaké”), akik munkavégzése és munkajogi védettsége inkább a vállalkozói létre emlékeztet.

Az ÁFSZ-eknek növelniük kell a kirendeltségeken nem jelentkező ügyfelek elérését. Ez azt is jelenti, hogy figyelembe kell venni a munkáltatók és munkavállalók közötti munkaviszony változásának implikációit, beleértve a munkavégzési formák és szerződéses megoldások nagyobb rugalmasságát. Ez az ÁFSZ-ek belső (humán erőforrás) menedzsmentjére is érvényes. Ami a munkakör- egyén megfeleltetését (matching) illeti, a készségekre, de ugyanakkor a személy(iség)re is összpontosító megoldásokat kell kidolgozni. Az utóbbiba beletartoznak az illető preferenciái és motivációi, pszichés jól-léte és személyes körülményei (így családi helyzete) is.

Az ÁFSZ-ek azoknak a támogatására összpontosítanak, akiket a leginkább érint a küszöbön álló változás és akiknek támogatásra van szükségük ahhoz, hogy fenntartható munkát találjanak és abban meg is maradjanak. Ez kérdéseket is felvet az ÁFSZ-ek számára, például azt, hogy nyilván-tartásba kellene-e venniük a platform-gazdaság üres álláshelyeit is, és potenciálisan figyelembe kellene-e venniük azokat az aktív álláskeresőket, akik a kritériumainak való megfelelés vizsgálatakor a

²³ Lásd A Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról (Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning (2018))

²⁴ Európai Bizottság (2016)

munkanélküliségi segélyek kifizetések, amennyiben ilyen rendelkezések vannak érvényben az adott országban.

Mit? Az ÁFSZ-ek válasza a munka jövőjére

A PES 2020 and beyond²⁵ (ÁFSZ 2020 és azon túl) stratégia több változtatási lehetőségre is felhívja a figyelmet, köztük a keresleti oldalra helyeződő nagyobb hangsúlyra, a többi érdekelttel (az oktatásban és a pályaorientációban is) való erősebb partnerségre, a nagyobb gyorsaságra és rugalmasságra, és az ÁFSZ-ek kiemelkedőbb vezetői szerepére a munkaerőpiacon. Ide tartozik az ÁFSZ-ek személyi állományának, álláskeresőinek, munkavállalóinak és munkaadóinak segítése a jövő munkaerő-piaci váltásaiban. Következésképpen az ÁFSZ-eknek a munka jövőjéből adódó kihívások és lehetőségek kezelésére irányuló stratégiáiban kulcsfogalom a befogadás, a helyzetbe hozás/képessé tevés, az együttes létrehozás és a tudás hasznosítása. Alább bemutatunk pár módszert olyan ÁFSZ-ektől, amelyek továbbfejlesztették ezeket az elveket.

Szilárd ÁFSZ-stratégia kidolgozása

Az ÁFSZ-eknek ki kell aknázniuk az új munkavégzési formákkal, így a készségek központibb helyével és a heterogén ügyfélcsoporttal járó lehetőségeket. Több ÁFSZ is elkezdett már stratégiát kidolgozni a küszöbön álló változásokra, elsődlegesen annak érdekében, hogy az új munkavégzési formákat népszerűsítsék. A német ÁFSZ részvételen és átláthatóságon alapuló 2025-ös stratégiája bevonja a munkavállalókat, és a kormányzat valamennyi szintjén megtárgyalja a stratégiáját és a módszereit. A 2018-2021-es dán ÁFSZ-stratégia célja a partnerek, így kutatók, más tudás-létrehozók, szociális partnerek és ügyfelek bevonása. Mindkét stratégia kiemeli a befogadást: a német stratégia hangsúlyozza a növekvő társadalmi egyenlőtlenségek jelentette kihívást és az egyenlőtlen munkaerő-piaci részvételi esélyeket, és célja a részvételi lehetőségek növelése azáltal, hogy felelősséget vállal a társadalmi kohézió növeléséért. A dán ÁFSZ a digitalizációban esélyt lát a munkaerő-piaci részvétel növelésére jobban célzott és egyénekre szabott szolgáltatások útján. Mindkét stratégia hangsúlyozza az egyének helyzetbe hozását az ügyfél-orientáció és az együttes létrehozás révén.

A munkaerő-piaci tudás hasznosítása

Mindkét fent említett ÁFSZ hangsúlyozza, hogy fontos a rendelkezésre álló munkaerő-piaci tudás jobb kiaknázása, hogy (még ennél is) adat-vezéreltebb és tény-alapú szervezet legyünk. Az ÁFSZ-ek jelenleg is óriási mennyiségű adatot gyűjtenek: nyilvántartják az álláskeresők nagy részét, gyűjtik az üres álláshelyeket (bár a penetrációs ráták között jelentős országonkénti eltérések vannak²⁶) és monitorozzák szolgáltatásaik, többek között a többszörös aktív munkaerő-piaci eszközök megvalósítását. Bizonyos esetekben az ÁFSZ-ek interakcióban vannak vagy akár fuzionálnak is más állami testületekkel, hogy további adatokat gyűjtsenek, pl. társadalombiztosítási ügynökségekkel, adóhivatalokkal, oktatási minisztériumokkal és készség-tanácsokkal, mint az alábbi koreai esettanulmány esetében is. A munkaerő-piaci tudást olyan adatigényes tevékeny-

²⁵ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en>

²⁶ Az Eurostat által összegyűjtött EU munkaerő-felméréseken alapuló számításaink szerint a 2016-ban aktívan állást kereső személy átlagosan 38%-a lépett kapcsolatba egy állami foglalkoztatási szolgálattal a felmérés előtti négy hét során. Ez a százalékos arány 21%-ra csökken a magán munkaközvetítő irodák esetében. Ugyanakkor azonban a 2016-ban alkalmazott személyeknek csak 8%-a talált állást országa ÁFSZ-ének bevonásával.

ségeknél lehet felhasználni, mint a munkaügyi információs rendszerek, a profilozás és a közvetítés.

Az ÁFSZ-ek finomíthatják a folyamatokat és új illetve tökéletesített szolgáltatásokat nyújthatnak a „big data” és a mesterséges intelligencia segítségével, kiaknázva a több ezernyi egyéntől és munkavállalási adataikból származó információkat²⁷, és határozottan hozzájárulva az elektronikus kormányzat terjesztéséhez.

Hogyan? Az ÁFSZ-ek válasza a munka jövőjére

Az ügyfél-orientáció fokozása

Az ügyfelek (álláskereső, munkaviszonyban álló állásváltók és munkáltatók) megnövekedett digitális jártassága és a különféle kommunikációs technológiákhoz és szolgáltatásokhoz való jobb hozzáférés növelte az automatizált ÁFSZ-szolgáltatások és a digitális elérési tevékenységek lehetőségeit.

Az ügyfél-orientáció előfeltétele annak, hogy az ÁFSZ-ek segíthessék a munkát a jövő munkaerő-piacain. Ehhez az szükséges, hogy a szolgáltatások megfeleljenek az állampolgárok igényeinek, felhasználóbarátok és elérhetőek legyenek. Az egyik mód ennek a biztosítására az ügyfél meglátásain alapuló együttes létrehozás és az ügyfelek bevonása a szolgáltatások kialakításába vagy adaptálásába. Például az új szolgáltatások tesztelésének, tökéletesítésének és eredményességük, célzottságuk javítása az egyik módja az alulról felfelé építkező megközelítés, amikor kisebb kísérleti projektek keretében valósítják meg az ügyfelek ötleteit.

A küszöbön álló változásokra való tekintettel az ÁFSZ-eknek az új ügyfélcsoportokra gondolva kell fontolóra venniük és kidolgozniuk szolgáltatásaikat: start-up vagy platformgazdasági ágazatokban tevékenykedő munkáltatók vagy elbocsátás előtt álló munkavállalók is kaphatnak célzott segítséget. Az ÁFSZ-ek továbbá kulcsszerepet játszanak abban, hogy bővítsék a munkaerő-piaci részvételi lehetőségeket azok számára, akik a legtávolabb vannak a beilleszkedéstől. A jövő munkaerő-piacain bizonyos csoportoknak, például az alacsony képzettségű, tartós munkanélkülieknek vagy az idősebb munkavállalóknak növekvő problémákat okoz majd a munkaerő-piacra való belépés vagy az, hogy megmaradjanak egy fenntartható munkahelyen. Bizonyos sérülékeny csoportok esetében az intenzívebb, személyes támogatás csökkentheti a munkanélküliség időtartamát²⁸. Ehhez az szükséges, hogy jobb partneri viszonyban dolgozzanak együtt más beilleszkedést segítő szereplőkkel, így a társadalmi, egészségügyi illetve oktatási szolgálatokkal a személyes igények kezelésén.

Első lépésként a profilozás eszközeivel meg lehet határozni a támogatás szintjét és típusát, miáltal hatékonyabban lehet felhasználni az ÁFSZ-ek szűkös erőforrásait az ügyfél-igényeken alapuló módszeres és bizonyítékokon alapuló rangsorolás alkalmazásával:

Korszerűsített karriertervezés és életpálya-fejlesztés

Mivel az egyének nagyobb bizonytalanságot tapasztalnak pályaválasztási, karrier döntéseik során és több munkahelyek és foglalkozások közötti váltás áll előttük életük során, egyre fontos-

²⁷ Az adatokhoz és információkhoz való hozzáférés kihasználásakor továbbra is előfordulhat, hogy foglalkozni kell olyan kihívásokkal, mint az adat- ill. információ-megosztás jogi és/vagy technikai korlátai.

²⁸ Lásd a Tanácsa ajánlását a tartós munkanélküliek integrálásáról a munkaerő-piacra (Council Recommendation on the integration of the long-term unemployed into the labour market) valamint Európai Bizottság (2018)

sabb az ÁFSZ-ek és partnereik támogatása a váltások kezelése során. Különösen igaz ez a változás által leginkább érintett ágazatokban dolgozókra és a fiatalokra (különösen azokra, akik nem vesznek részt oktatásban vagy képzésben és nem is foglalkoztatottak).

Az ÁFSZ-ek által nyújtott támogatásnak része a karrier tanácsadás, készségfejlesztő kezdeményezésekkel kombinálva, és ebben igen hasznos lehet a partneri együttműködés más munkaerőpiaci érdekelt felekkel. Az ÁFSZ és az oktatási ágazat formálisabb együttműködéssel, a pályaaorientációs tanácsadás újfajta kapcsolatteremtő módozataival és bizonyos csoportoknak nyújtott speciális támogatással erősítheti a meglévő szolgáltatásokat²⁹. Ezen kívül a digitális szolgáltatások, a big data/mesterséges intelligencia az elérés új vetületeit kínálja fel és szélesebb csoportokat céloz meg (miközben felszabadít erőforrásokat azok számára, akiknek a legtöbb támogatásra van szükségük).

Alkalmazkodó-képes és motivált munkatársak

Az ügyfelekkel dolgozó képzett ÁFSZ munkatársak³⁰ nyújtanak tanácsadást a leginkább rászorulóknak illetve támogatást a munkaerő-piaci váltások során. Ahhoz, hogy a jövőbeli változásokat kezelni tudják, a munkatársaknak minden szinten naprakész munkaerő-piaci információkkal és megfelelő készségekkel és kompetenciákkal kell rendelkezniük, hogy támogatást nyújthassanak az ügyfélkörben feltehetően majd nagyobb arányban jelentkező nehezebben segíthető ügyfeleknek. Ebben egy olyan szervezeti kultúra segíthet a munkatársaknak, amely elősegíti a rugalmas változáskezelést, az autonóm döntéshozatalt, a képzést és a részvételt. Ez lehet a megoldás a kormányzati testületek korlátozott változáskezelési képességei (pl. az öregedő ÁFSZ-munkaerő digitális készségeinek hiánya) által jelentett kihívásra is. Minden munkatárssal közölni kell a küszöbön álló változásra vonatkozó jövőképet; ismertetnie kell, hogyan profitálhat a szervezet a változásból.

Irány az együttműködés és együttes létrehozás!

Heterogénebb ügyfélkörére tekintettel az ÁFSZ-eknek szélesebb körű együttműködést és együttalkotást kell folytatnia egyéb integrációs szereplőkkel, az elérési tevékenységekre összpontosítva. Az állami, nonprofit és magánszektor valamennyi részét képviselik a fő partnerek³¹. A partnerek közé tartoznak a társadalombiztosítási rendszerek, melyek – feltéve, hogy megfelelő (szervezeti és technikai) interfészek állnak rendelkezésre -- kritikus szerepet játszhatnak abban, hogy gyakori és átfogó adatokkal szolgáljanak a dolgozók és cégek foglalkoztatási eredményeiről, melyeket az ÁFSZ azután bevihet a saját mesterséges intelligencia rendszereibe monitoring, értékelési, előrejelzési és aktíveszközbe vonási célokra.

A munkáltatók számára a platformgazdaság és a munkaközvetítés egyéb újszerű módjai kevésbé költséges alkalmat kínálhatnak arra, hogy munkavállalókat találjanak, gyakran rugalmasabb feltételekkel. Bár ezek a tevékenységek potenciálisan gyengíthetik az ÁFSZ-ek részesedését az állás kínálatból (amely számos országban már így is alacsony)³², maguk a tevékenységek és a

²⁹ L. itt is: PES Network Position Paper: Proposal for a structured cooperation between PES and the education sector for better school-to-work transitions (2017)

³⁰ Az ÁFSZ munkatársak kompetenciáiról lásd még: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14100&langId=en>

³¹ Lásd: 'PES 2020 and beyond' Stratégia az együttműködő partnereknek.

³² Az ilyen potenciális versenytársak megjelenése – és potenciális hatásuk az ÁFSZ által gyűjtött adatokra – gyengítheti is az ÁFSZ által kínált képzés és a munkáltatók igényei közötti megfelelést, illetve hasznosságukat munkaerő-piaci információs forrásként. A kisebb és kevésbé átfogó ÁFSZ-adatok ilyenkor veszélyez-

munkavégzés új formái lehetőségeket is jelentenek. Például start-upok jobb eséllyel vesznek fel hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat. Ez azonban nem mindig jelenti azt, hogy ez a fajta foglalkoztatás előnyös az utóbbiaknak a béreket és munkakörülményeket tekintve.³³ Az ÁFSZ-nek itt majd támogatást kell biztosítania bizonyos (különösen sérülékenyebb) ügyfeleknek, ismertetve, hogy a munkavégzés melyik új formája lenne megfelelő és fenntartható munkavégzés, állásban-tartás számukra, és ezt személyre szabott támogatással kell kombinálnia.

Ha partnerként együtt dolgozunk a platform-gazdaság eredményeként megjelenő új típusú munkáltatókkal, ezzel naprakész munkaerő-piaci információkhoz juthatunk, hogy kezelni tudjuk a bizonytalanságokat és a nem egyértelmű helyzeteket, amint azt az alábbi kísérleti projekt is mutatja. Érdekes lehet az ÁFSZ-eknek nyilvántartási és feltérképezési tevékenységeket folytatni és képzési ajánlásokat megfogalmazni a platformgazdasági állásokra vonatkozóan. Amint azt korábban kifejtettük, az ilyen munkalehetőségek körül sok megfelelő számú álláskereső igényeinek és készségeinek.

Az ÁFSZ-eknek alkalmuk nyílik a digitális technológia kiaknázására annak érdekében, hogy rendszereik átjárhatóak legyenek más partnerek rendszerei számára. Kialakítható egy „puha infrastruktúra”. Ez a módszer különösen hasznos lehet a munkaerő-piaci készségkövetelmények azonosítására szolgáló adatok alaposabb kiaknázására illetve ezek megfeleltetésére az ügyfelek kompetenciáinak. A kiterjesztett adathasznosítással dolgozó digitális szolgáltatások képezhetik ennek a szélesebb ökoszisztémának az építőköveit, bár az ilyen átjárhatósághoz bizonyos közös szabványokat, folyamatokat és szemantikát kell kifejleszteni. Mindez alapul szolgálhat olyan nyitott együttműködési platformok számára, melyek jobb megfeleltetést biztosítanak és ezáltal lehetővé teszik a szereplőknek az együttműködést, és az ügyfeleknek olyan szolgáltatások elérését, amelyek a leginkább megfelelnek az igényeiknek.

Ajánlások döntéshozóknak, az ÁFSZ-eknek és az ÁFSZ hálózatnak

A jelenleg is tapasztalható technológiai, demográfiai és társadalmi tendenciák – ilyen az automatizálás, a mesterséges intelligencia, a platformgazdaság, az idősödés és a mobilitás – valószínűleg tovább gyorsulnak. Jelentősek, és potenciálisan mindenki számára életszínvonal-növekedést hoznak. Ugyanakkor növekvő munkaerő-piaci egyenlőtlenséggel és polarizálódással járnak az országok között és az országokon belül is.

Összefoglalva, az ÁFSZ-nek a következőket kell tenniük;

- Játsszanak még **fontosabb karmesteri, koordinációs** szerepet a munkaerőpiacon. E szerep betöltése nemcsak azt teszi lehetővé az ÁFSZ számára, hogy lépést tartson a munkaerőpiacon és a tágabb értelemben vett gazdaságban és társadalomban zajló fejleményekkel, hanem mindenek előtt azt, hogy kiaknázza a kialakulóban levő új lehetőségeket ügyfelei jobb kiszolgálása érdekében. Az átmeneti és átalakuló munkaerő-piacnak szüksége van egy „karmesterkén” működő testületre. Vagyis az ÁFSZ-t mint elsődleges állásajánlat-kínáló és állasközvetítő forrást a nemzeti kormányok munkaközvetítő szolgáltatásainak középpontjában kell tartani.
- Tegyék lehetővé a zökkenőmentes, fenntartható és befogadó jellegű állás-, és karrierváltásokat, olyan stratégiák alapján, melyek **az ÁFSZ ügyfelek helyzetbe hozására** összpontosítanak, befektetnek készségeik fejlesztésébe és adaptálásába, a lehető leg-

tethetik a munkaerő-piaci adatok relevanciáját, pontosságát és az ÁFSZ által alkalmazott új megfeleltetési technológiák használatával elérhető meglátásokat.

³³ Fackler, Daniel; Fuchs, Michaela; Hölscher, Lisa; Schnabel, Claus (2018)

jobban kihasználják a rendelkezésre álló tudást és azokra fókuszálnak, akiknek erre a legnagyobb szükségük van, miközben termékeny párbeszédet folytatnak az ügyfelekkel és az érdekeltekkel a munkaerő-piacról, és bevonják őket a szolgáltatások kialakításába és a szolgáltatásnyújtásba.

- Finomítsák vagy akár találják ki újra a stratégiákat és az intézkedések kialakítását és megvalósítását, vagyis folytassák folyamataik és eszközeik korszerűsítését **gyorsabban és rugalmasabban** működve. Ez jelentheti az egész szervezet megváltoztatását az ügyfélorientált szolgáltatás modelleknek megfelelően, a termékenyebb és harmonikusabb munka biztosítása érdekében. Kulcsfontosságú egy meggyőző gazdasági tanulmány az ÁFSZ által kínált értéktöbblet bizonyítására.

A döntéshozók esetében ezeket jelentheti:

- A közpolitikák tartsanak lépést ezekkel a jövőbeli munkaerő-piaci trendekkel, **hozzák egyensúlyba a rugalmasságot és a biztonságot** (EU: flexicurity, ILO: decent work) minden polgár számára, javítsák a foglalkoztatás minőségét és **akadályozzák meg, hogy bizonytalan helyzetek** alakuljanak ki a munkaerő-piaci váltások miatt, beleértve a **munkavállalók szociális védelmét** a munkavégzés minden formájában.
- Az ÁFSZ-ekre jelentős hatással van országuk társadalmi-gazdasági és politikai helyzete. Az ÁFSZ-ek struktúrája eltérő, aszerint hogy politikai felhatalmazásuk miként definiálja a törvényi és intézményi környezetet valamint az ÁFSZ tevékenységeit. Annak érdekében, hogy biztosítani lehessen, hogy a jól működő ÁFSZ jobban tudja támogatni a (jövőbeli) munkaerő-piaci váltásokat, felhívjuk a döntéshozókat, hogy erősítsék meg **szervezeti kapacitását**, és pedíg a munkatársak készségeire és kapacitására, a vezetésre, a tudás-kezelésre és a rendelkezésre álló munkaerő-piaci információk eredményes kiaknázására és a digitális szolgáltatások nagyobb fokú alkalmazására összpontosítva.
- Az „alulról felfelé építkező hálózatoknak”, ideértve **a tudás és jó gyakorlatok tagállamok közötti** szisztematikus és bizonyíték alapú **cseréjét** is, politikai támogatásra van szükségük. Maga az ÁFSZ Hálózat is ezt a módszert követi, olyan erőforráshatékonysági és pozitív hatásokat elősegítve, hogy az érdekeltek sajátjuknak érezzék a menetrend-változtatást, serkentve az állandó párbeszédet az egymástól tanulás (peer-to-peer learning) terén, hogy lehetővé váljon az állandó tökéletesítés. Az ÁFSZ Hálózat döntéshozatalhoz való hozzáállása kiaknázható lehet más (az ÁFSZ-hez kapcsolódó) szakpolitikai területeken és más szinteken, és a foglalkoztatási és az oktatási szektorban is. A szakpolitika-alkotás és -megvalósítás jobb összekapcsolása révén ez a módszer egy olyan felfelé közelítési folyamatot ígér, miáltal holisztikusabb támogatást lehet nyújtani a polgároknak, ami elősegíti jövőbeli munkavégzésüket, a munkaerő-piaci egyensúly megmaradását, és ösztönzi a társadalmi befogadást. Ez biztosíthatja, hogy a technológiai változás hasznát valamennyi polgár igényeinek és törekvéseinek megfelelően kamatoztassuk.

Irodalomjegyzék:

Acemoglu, D.ÉS P. Restrepo (2017): 'Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets', National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 23285.

Autor, D. (2015): 'Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation', Journal of Economic Perspectives, 29(3).

CEDEFOP (2012): 'Future skills supply and demand in Europe', lásd: http://www.cedefop.europa.eu/files/5526_en.pdf.

- CEDEFOP (2018): 'Insights into skill shortages and skill mismatch: Learning from Cedefop's European skills and jobs survey', lásd: http://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf.
- Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning (2018): https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1527150680700&uri=CONSIL:ST_9009_2018_INIT.
- Council Recommendation on the integration of the long-term unemployed into the labour market (2018) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32016H0220%2801%29&qid=1456753373365>
- Eurofound (2018): 'Overview of new forms of employment – 2018 update', Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2016): 'Atypical Employment and the Role of European PES. An exploratory paper'.
- European Commission (2018): 'Early activation and employment promotion'.
- Fackler, Daniel; Fuchs, Michaela; Hölscher, Lisa; Schnabel, Claus (2018) 'Do start-ups provide employment opportunities for disadvantaged workers?'
- Graetz, G. és G. Michaels (2018): 'Robots at Work', mimeo, London School of Economics.
- McKinsey Global Institute (2017): 'Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation'.
- NESTA (2018): 'A blueprint for designing inclusive skills policy for the digital age', elérhető itt: https://media.nesta.org.uk/documents/Digital_Frontrunners_Web.pdf
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018): 'Automation, skills use and training', OECD Social, Employment and Migration Working Paper 202, OECD, Paris.
- EU PES Network Position Paper: Proposal for a structured cooperation between PES and the education sector for better school-to-work transitions (2017): elérhető itt: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18867&langId=en>
- Spasova S., Bouget D., Ghailani, D. és Vanhercke B. (2017): 'Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies' European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission.

GYURICZA PÉTER

ORSZÁGOT JÖTTEM ÉPÍTENI

A „visszidensek” munkaerő-piaci integrációja

Bevezető

Jelen tanulmány háttérének megvilágításához indokolt néhány fogalmat tisztázni, illetve a merítés alapját megindokolni. 2017-ben és 2018-ban a Miniszterelnökség Nemzetpolitikai Államtitkársága támogatásával, a Magyarország Barátai Alapítvány kiadásában megjelent a Visszidensek és a Visszidensek II. című interjúkötetem.³⁴ Mindkét könyvben tizenkettő, Magyarországra hazatért ember portróját, illetve családjának sorsát mutattam be. A tanulmány róluk szól, személyes életükből mutat be néhány – munkaerő-piaci szempontból is – releváns pillanatot. A 24 interjú alapján nem állíthatom, hogy az elemszám bármilyen reprezentativitást mutatna. Ami ezeket az embereket összeköti, és ami olvasói szempontból lényeges, az a sajátos helyzet, hogy a két könyvben szereplő emberek többsége ma a világ bármely pontján élhetne és dolgozhatna, ők – nagyon is magyarázható okokból – mégis Magyarországot választották.

Indokolt kitérni a könyv címére. A visszidensek olyan emberek, akik korábban vagy maguk hagyták el az országot, vagy a felmenőik döntöttek úgy a történelem adott pillanatában, hogy Magyarország helyett akkor biztonságosabb, és a szovjet fennhatóságon kívül eső országot választanak. A háború utáni években, de különösen az 1956-os forradalom nyomán a köznyelv az országot elhagyókat disszidensként bélyegezte meg.³⁵ A Magyarországra visszaköltözők ebből az akkor pejoratív kifejezésből alkották meg azt a szójátékot, hogy ha a szüleik disszidáltak, akkor ők visszidáltak, vagyis visszidensek. Általában jellemző, hogy minden hazatérést egy menekülés, akkori szóhasználattal disszidálás előzött meg. Az is közös a szereplőkben, hogy Magyarországra költözésük után – életkoruktól függetlenül – aktívan vesznek részt a munka világában, függetlenül attól, hogy ezt vállalkozóként vagy már nyugdíjasként teszik.

A visszidensekről

Ebben a tanulmányban a könyv szereplőinek nevét nem változtattam meg, erre nem is lenne szükség, hiszen mindenki névvel, fényképpel vállalta a beszélgetést, azt, hogy családjának több generációjáról is meséljen. Annak ellenére, hogy a két kötetben megszólalók „összetétele” nem reprezentatív, a könyvek szerkesztése során figyeltem bizonyos szempontokra. A 24 szereplő közül ötven Dél-Amerikában (Venezuela, Brazília, Argentína) születtek, hárman az Egyesült Államokban, illetve Kanadában, négyen Európa országaiban (Hollandia, Németország, Ausztria).

Gyuricza Péter újságíró, egyetemi docens, Kodolányi János Egyetem.

³⁴ Gyuricza Péter: Visszidensek (Magyarország Barátai Könyvek) Budapest, 2017 – Visszidensek II. Budapest, 2018.

A két kötet a Magyarország Barátai Alapítványon keresztül érhető el. <https://friendsofhungary.hu/>

³⁵ A Magyar Értelmező Kéziszótár a következő definícióval élt, „disszidál: Hazája törvényeinek megsértésével külföldre távozik, ill. kinttartózkodási engedélyének lejártá után a hazatérést megtagadja.” Magyar Értelmező Kéziszótár, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1975. 235. p.

Burget Lajos Retró Szótárában a kifejezés vallási tartalmának megvilágítása után találjuk a politikai értelmezést: „A disszidens szót 1949 táján azért kezdték használni a rendszer szerint hazájukat hűtlenül elhagyott személyek megjelölésére, mert az emigráns szót túl elegánsnak vélték, és a Kossuth-féle eltávozókat értették alatta.” Burget Lajos: Retró Szótár (Korfestő szavak a második világháborútól a rendszerváltásig), Tinta Könyvkiadó, Budapest, 2008. 65. p.

Tizenketten, vagyis a szereplők fele magyarul, illetve magyar területen született. Kettő Erdélyben (Fugyivásárhely, Marosvásárhely), ötven Budapesten, ötven falun vagy vidéki városban (Nyírbéltek, Tiszabura, Kiskunhalas, Debrecen, Szolnok). Minden negyedik szereplő nő. Ami az életkori megoszlást illeti, Szele György a legidősebb, ő 1928-ban született, ötven 1931-1940, hetven 1941-1950, hatvan 1951-1960, hárman 1961-1970 között. Frido Diepeveen 1972-ben, Brum Alejandra pedig 1984-ben. Mondhatjuk, hogy a visszidensek többsége ma már nyugdíjas, de vegyük figyelembe, hogy a visszaköltözők többsége a rendszerváltáskor vagy azt követően, tehát csaknem harminc éve tért vissza: Kraft Péter, Papp Keve, Stipsicz Károly, Musto István és Liptay Antal 1989-ben, Almay Béla és Szapáry György 1990-ben. A kilencvenes években döntött a hazaköltözés mellett Gyuricza Gábor, Habsburg György, Szekeres Szabolcs, Emődy Csaba és Kondor László. A visszidensek fele a 2000-es évek után települt vissza Magyarországra.

Önálló tanulmány témája lehetne, hogy - különösen - akik 1956 előtt hagyták el az országot, hányan gondolták, hogy kivándorlásuk az életük végéig tart, avagy visszatérhetnek majd a hazájukba. Legtöbben úgy gondolták, hogy távollétük ideiglenes, és amint a politikai széljárás kedvezőre fordul Magyarországon, hazatérnek. Legtöbbjük azonban, mikorra a politikai változás bekövetkezett, és a szovjet csapatok valóban elhagyták Magyarországot, megöregedtek, néhányan meg is haltak.

Emigránshullámok

Kossuth Lajos emigrációba vonulása óta a magyaroknak több nemzedéke kelt útra. Ki azért, hogy boldogabb életre találjon, ki azért, mert a politikai helyzet erre kényszerítette. Voltak, akik egy életen keresztül nem tudták kiheverni az elszakadást a gyökereiktől. Mások igyekeztek a képességeiknek, tudásuknak megfelelő munkát keresni, hogy eltarthassák a családjukat. A visszidensek történeteiben négy generáció sorsa jelenik meg. Mind a négy számára mást jelentett az emigráció, és a magyar identitás megőrzése. Az első generációba tartoznak Brum Alejandra Uruguayba kivándorolt felmenői: „Dédpapám az iparban dolgozott, a dédmamám háztartásbeli volt.” A következő nemzedék 1945 és 1948 között hagyta el Magyarországot. Sokukat üldözte a szovjetizálódó új rendszer, börtönnel, halállal fenyegetve őket. Voltak köztük a Horthy-rendszer apparátusának vezetői, minisztériumi alkalmazottak, jogászok vagy katonatisztek, akik nem akartak az új hadseregbe fölesküdni. A harmadik emigráns generáció 1956 forradalmi eseményei miatt hagyta el az országot. Valójában elenyésző számban voltak olyanok, akik személyesen is részt vettek a harcokban, és emiatt látták jobbnak, ha elhagyják az országot, mint Miska János vagy Kondor László. A mintegy kétszázézer ötvenhatos „disszidens” többsége azért ment el, mert nyitva volt a határ, és a hirtelen támadt szabadságot nem akarták elveszteni. Így jutott Amerikába Magyar Kálmán édesanyja is: „A legenda szerint Szegeden az édesanyámnak, amikor tizenvalahány éves volt, egy cigányasszony megjósolta kávéból, hogy egyszer az életében New Yorkban fog kikötni. 1956 őszén, amikor lehetősége volt rá, a nálam hat évvel idősebb iker-nővéreimmal útra kelt, én meg itt maradtam az édesapámmal és a két nagymamával.”

Az új hazában nem volt könnyű a beilleszkedés. Az ügyvédek és orvosok diplomáját például nem is fogadták el, nekik újra tanulniuk, majd vizsgázniuk kellett, hogy hivatásukat folytathassák. Ez történt a sebész Szele Györggyel Washingtonban: „1959 tavaszán kaptam meg a diplomát. Virginiában, Washingtonban és New York államban is levizsgáztam.”

Nyelvtudással és anélkül, illetve hogyan tanulható meg idegen nyelvként a magyar?

Hiába született Emődy Csaba Budapesten, amiből következik, hogy magyar az anyanyelve, hároméves korában Olaszországba került rokonokhoz, mialatt szülei egy ausztriai menekülttáborban várták, hogy sorsuk jobbra forduljon: „Amikor viszontláttam a szüleimet, addigra nem beszéltem már magyarul, csak olaszul, azt is tiroli akcentussal.” Aki tehát gyermekként került külföldre, annak a magyar nyelv elsajátítása ugyanolyan nehézséget jelenthetett, mint azoknak, akik az emigrációban születtek. Tizennégy visszidensnek kellett ezzel a nehézséggel megküzdenie, tíz visszidens számára viszont az idegen nyelv elsajátítása volt az alapfeltétele annak, hogy be tudjanak illeszkedni a számukra idegen környezetbe. A nyelvmegtartó képesség ereje aztán generációról generációra gyengült.

Brum Alejandrának a dédszülei vándoroltak ki Uruguayba. Nagyapja már ott született és még tudott magyarul: „emlékszem, néha énekelt is egy-egy dalt, ezen kívül csak néha mondott néhány szót magyarul... Édesanyám már nem beszélt magyarul, édesapám pedig baszk származású.” Alejandra a tánc és az ének révén ismerkedett meg a magyar nyelvvel, majd 2003-ban elnyerte a Balassi Bálint Intézet egy éves budapesti ösztöndíját, és akkor kezdett el igazán magyarul tanulni. A holland Frido Diepeveen nagymamája „tökéletesen beilleszkedett Hollandiában, volt ugyan akcentusa, voltak szavak, amelyeket nem tudott pontosan kiejteni és voltak nyelvtani hibái is. A dédnagymamám még megtanította magyarul a nagynénémet. A nagymamám viszont azt gondolta, hogy anyukámat összezavarná a több nyelv, ezért csak hollandul beszélt vele.” Frido ifjú korában beleszeretett a cigányzenébe, és elhatározta, prímás lesz. 1994-ben a később Kossuth-díjjal is kitüntetett Boros Lajos, a 100 Tagú Cigányzenekar örökös, tiszteletbeli főprímása azt mondta neki, hogy „a magyar nótát akkor lehet jól elmuzsikálni, ha tudod a szöveget.” Ekkor határozta el, hogy meg fogja tanulni a magyar nyelvet. Később a bankszakmában helyezkedett el, ahol a főnöke közölte vele: „ha fél éven belül nem tanulsz meg magyarul, akkor elválnak az útjaink. Fél év után hitelelemzőként magyarul kellett beszélnem az ügyfelekkel.”

Az emigráns környezetben döntő momentum lehetett, hogy a szülők (nagyszülők) megőrizték identitásukat, otthon kizárólag magyarul beszéltek, és az „idegenben” született gyerekek legkisebb koruktól tanulták és használták a magyar nyelvet: „Otthon csak magyarul volt szabad beszélni. Apám kijelentette, hogy ő nem érti, ha spanyolul kotyogunk” – mesélte Diego-Fedor Alice. „Hozzánk otthon csak magyarul beszéltek” – mondta Jókay Kinga, és hasonlóan fogalmazott Kraft Péter vagy Stipsicz Károly is. Szép történetek szólnak arról, hogyan tanultak meg magyarul olvasni olyanok, akik soha nem jártak magyar iskolába. Kunckelné Fényes Ildikó: „A nyári vakációra apu elhozta az Egy magyar nábobot. Délutánonként nagy meleg volt, ezért senki se ment a tengerre, és ekkor olvastunk. Apa kezdte. Remek előadó volt, valósággal eljátszotta az első fejezetet. Ahogy olvasta, rögtön megfogott minket. A következő délután anyu olvasott „normálisan”. A harmadik délután rajtam volt a sor, aki már konyítottam a magyarhoz is, az olvasáshoz is. A negyedik nap jött a húgom, aki kicsi volt, és a cukrot is „kukolnak” olvasta. Alig értettünk valamit. Az ötödik nap megint apu jött volna, ekkor rájöttünk, ha nem olvassuk el a negyedik fejezetet, akkor aput nem fogjuk érteni, ezért anyu segítségével újra elolvastuk a szöveget. Mire véget ért a nyár, már a húgom is egészen szépen olvasgatott magyarul.” A Buenos Airesben született Szalay András is regényeken tanult meg magyarul olvasni: „Tizenvalahány éves koromban történt, amikor Szabó Sári néni a kezembe adta az első magyar nyelvű könyvet, mondván: fiam, ezt el kell olvasnod. Gárdonyi Géza regénye volt, az Egri csillagok. Akkor én beültem édesapám műhelyébe és elkezdtem olvasni, és minden harmadik vagy negyedik mondatnál megkérdeztem, hogy mit jelent ez vagy mit jelent az. Becsülettel végigolvastam a regényt, és Sári néni láthatóan örült.” Szóczi Árpádnak Torontóban a magyar sportújságok segítettek, amiket édesapja rendelt meg

Budapestről: „Amikor megkaptam az első számokat, nem értettem meg egyik vagy másik kifejezést vagy mondatot. Leültünk a konyhában, megkérdeztem, hogy ez vagy az mit jelent. Egy év után megértettem az egészet. Aztán kezdtem mást is olvasni.” Gyuricza Gábor³⁶ São Paulóban született. Ő is a családi környezetnek köszönhetően, hogy megtanult magyarul: „Bakos Anna nagyanyám, aki 1956-ban nagyapám után ment, sokat foglalkozott velem, ő olvasott és mesélt magyarul. És természetesen a szüleim is.”

Néhány embertől megkérdeztem, mit tekint anyanyelvének. Gyuricza Gábor: „Édesanyám magyar, úgyhogy a magyart. A második nyelv a portugál, és a harmadik az angol.” Habsburg György Németországban született, ő a németet és a spanyolt nevezte anyanyelvének: „Minden szünidőt Spanyolországban töltöttük, ezért ezt a két nyelvet ismerem a legjobban. Az iskolában franciát és angolt is tanultunk. A szüleimmel azt játszottuk, hogy próbáltunk minden nap más nyelven beszélni.” (Habsburg György 1992-ben kezdett magyarul tanulni, amikor édesapja, Habsburg Ottó magyarországi utazásainak szervezésében és lebonyolításában nyújtott segítséget: „Éppen azért jöttem Magyarországra, hogy magyarul tanulhassak.”) A nyelvek szempontjából talán Papp Keve a legsokszínűbb. Washingtonban született, iskolás éve alatt Párizsba költöztek, de egy évet Budapesten is járt iskolába. Ennek eredményeként angolul, franciául és magyarul is tud gondolkodni: „Számomra az az anyanyelv, amelyiken a szülőkkel beszélek. Ilyen értelemben a magyar az anyanyelvem, ugyanakkor angolból jobb a helyesírásom, franciából pedig szebb a kiejtésem. A három nyelv között nincs erősrend.”

A Magyarországot elhagyók későbbi elhelyezkedési esélye szorosan összefüggött a nyelvtudásukkal. Voltak, akik emigráns életük végéig sem sajátították el (tökéletesen) az őket befogadó ország nyelvét. Magyar Kálmán édesapja például: „sohase tanult meg, viszont mindig mosolygott. Voltak emberek, akik beszélgettek velem, és amikor elköszöntek, akkor azt mondták, hogy milyen kedves ember a papád. A mosolya miatt azt hitték, hogy értette, amit mondanak neki.” Szőczy Árpád édesapja is nehezen boldogult az angollal Kanadában: „Tudta, hogy létezik a yes és a no, de nem tudta, mi a különbség a kettő között. Így aztán csak egyszerű munkákat tudott vállalni.” Szalay András így emlékezett szülei nyelvtudására: „Édesanyám jól megtanult spanyolul, édesapám viszont soha életében nem beszélt jól.” Papp Keve nagyapja bizonyíték arra, hogy a nyelvtudás és a szakmai lehetőség milyen szorosan összefüggött: „Nagyapám gondnok volt, amíg meg nem tanult angolul, aztán többedmagával elhelyezkedett a NASA-nál.” Nagymamája pedig arra bizonyíték, hogy egy magyar nagymama miként fordítja előnyére a hátrányát: „Nagymamám konyhanyelven beszélt, így tudott egy kicsit kommunikálni. Ennek ellenére egy gyermekmegőrzőt szervezett, vigyázott pelenkás csecsemőkre, de kisdíjakok is betértek hozzá leckét írni. Az élet furcsasága, hogy miközben nem beszélt angolul, egy-két gyerek megtanult magyarul, ugyanis magyar énekeket tanított nekik.”

Néhány családban imponálóan sok nyelven beszéltek. Emődy Csaba édesapja például „beszélt magyar, angol, német, olasz és francia nyelven. És ehhez megtanulta a spanyolt is.” Emődy Csaba is többnyelvű, beszél magyarul, angolul, spanyolul, olaszul, franciául. Hozzátette: „Portugálul inkább értek, mint beszélek.” Musto István azt mondta: „A nyelvtudás valahogy rám ragadt.” Amikor az egyetemi jelentkezésről gondolkodott, akkor Passauban tájékoztatta a szüleit, hogy találkozott egy férfival, aki a madridi egyetem kollégiumába szervezett kelet-európai menekült fiatalokat. „Spanyolul akkor még egy szót sem tudtam”. Viszont „a magyar mellett angolul és németül ekkor tudtam már.” A madridi egyetemi évek is segítettek: „Egy évvel később már cikkeket írtam spanyolul, később könyvet is.” Diego-Fedor Alice szülei Venezuelába menekültek: „Apám tudott németül, anyám ott kezdett tanulni.” Ő „egyetemi tanár, fordít, tolmácsol és a szakszó-

³⁶ Gyuricza Gábor csupán névrokona a szerzőnek.

kincstan kutatója lett. Spanyol, magyar, német és angol nyelven beszél.” A Michiganben született Jókay Kinga édesanyja „franciátanárnő lett, és tudott németül is.” Szapáry György is felsorolta, milyen nyelveken beszél: „magyarul, franciául és angolul. Fiatal koromban tudtam németül, Bécsben ma sem tudnának eladni.” Stipsicz Károly családjában is több nyelven beszéltek: „Apám négy, anyám három nyelven beszélt. Mi is mindannyian, és a gyerekeim is négy-öt nyelvet beszélünk.” Ez utóbbi megjegyzés egy új szempontot vet fel, vagyis hogyan viszonyulnak a magyar nyelvhez a legújabb nemzedék tagjai, a visszidensek gyermekei, unokái. A kép ebből a szempontból vegyes. Gyuricza Gábor négy – akkor iskoláskorú – gyerekkel visszidált Brazíliából. Mindannyian tökéletesen beszélnek magyarul, csakúgy, miként Kraft Péter lányai, Emódy Csaba, Szalay András vagy Habsburg György gyermekei. (Jegyezzük meg, hogy a Habsburg házban németül beszélnek egymás között, és a gyerekek német iskolába járnak. „Mindenhon másutt magyarul, de szeretném, hogy anyanyelvi szinten tudjanak németül is.”) A gyerekorvos Jókay Kinga szabadkozott, amikor erről kérdeztem: „Az sem az én érdemem, hogy tudok magyarul, hanem a szüleimé, a nagyszüleimé. Az enyém az, hogy a gyermekeim tudnak.” Kissé szomorúan jegyezte meg, hogy a gyerekek már nem falják a rokon, Jókai Mór műveit. „A gyerekek unják, számukra már idejét múlt.” Stipsicz Károly négy gyermeke világpolgár: „Az egyik Kínában van, a lányom Afrikából jött vissza, ott dolgozott, a második fiam Berlinben dolgozik és a negyedik Angliában tanul.” Szóczi Árpád kétlaki életet él, két hetet Berlinben, kettőt Budapesten dolgozik. A lányai Németországban születtek. Fontosnak tartja, hogy beszéljenek magyarul is: „Tizenhárom éve magyar bébiszitterünk van.” Kunckelné Fényes Ildikó német férjével maradt itthon. A venezuelai politikai helyzet késztette őket arra, hogy felhagyjanak az ingázással. A családban több nemzet képviselői élnek – összeköti őket a magyar nyelv: „Zoltán fiam felesége chilei, de a lánya magyarul beszél csak azért, mert Zoltán kizárólag magyarul beszél vele. Zoltán a családjával Berlinben él, Csilla, aki maga is orvos, erdélyi orvos férjével és két lányával Bécsben, és Béla a venezuelai, szintén építészmérnök és várostervezői képzettségű feleségével most dönti el, hogy visszamegy-e Venezuelába vagy Budapesten marad. Nagy boldogság, hogy mind a három unokám folyékonyan beszél magyarul, annak ellenére, hogy külföldön élnek.” A Nádasdy család tagjainak egy része 1948-ban emigrált, de a többség 1956-ban. „1981-ben vált valóra az az ötlet, hogy találkozzanak a világon szétszórtott Nádasdyak. Ma már tizenhat országból jönnek. És a legtöbbjük beszél magyarul.”

A Chicagóba került Kondor Lászlónak két gyermeke van. A fia járt már egyszer Magyarországon, de a lánya még nem. Arra azonban büszke, hogy második felesége, aki amerikai, „majdnem mindent megért magyarul”. A Chiléből visszidáló Liphay Antalnak hat gyermeke van, három Chilében él, három pedig Ausztriában. Nem beszélnek magyarul. „Bár a legfiatalabbak, egy ikerpár, ott a fiú kezd magyar szavakat használni, ő 32 éves lesz. Én 44 voltam, amikor elkezdtem barátkozni a magyarral. Talán ő továbbviheti, amit én elkezdtem.” A szolnoki születésű, 1956 után Amerikába menekülő Szele György büszkén adott számot arról, hogy családjában mindenki beszél magyarul: „Öt gyermekünk van, az egyik fiam Oxfordban idegbiológus, két lányom Virginiában él, mindkettő férjhez ment. Van egy lányom Tennessee-ben, és egy üzletember fiam, aki amerikai-magyar üzleti kapcsolatokat próbál teremteni. És van tizenhárom unokám. Mindegyik beszél magyarul... Az volt a szabály, hogy otthon magyarul beszélünk, és ha valaki egy szót mégis kimondott angolul, akkor arra mi magyarul feleltünk.” Gyuricza Gábor is az unokák és a nagyszülők közötti kapcsolattal világítja meg ezt a különleges viszonyt: „Apám 93 éves, és mindig azt mondja, hogy 15 unokájából azok állnak hozzá legközelebb, akik tudnak vele magyarul beszélni.” A magyar nyelv nemzedékről nemzedékre történő átadása tehát döntő kérdés. Különösen az 1945-1948-as emigráns generáció tartotta lényegesnek, hogy a gyerekeik beszéljenek magyarul. Az újabb generációk nyelvismeretét ma legjobban a nemzeti értelemben vett vegyes házasságok nehezítik, az, „amikor az én generációm elvett egy nem magyar lányt, vagy egy magyar lány hoz-

záment egy nem magyar fiúhoz. A vegyes házasságban nagyon nehéz volt megtartani az anyanyelvet.”

Akik mindenüket elvesztették

Az egykori arisztokraták egyik percről a másikra elveszítették mindent, birtokot, kastélyt, vagyont, jólétet. Volt, akinek a pusztai életéért kellett menekülni, mint Jókai Kinga rokonainak. „Nagyapám felsőházi képviselő volt, de 1945 után nem maradhatott Magyarországon se a kiserősség, se az apám, bármennyire is próbálták elrejteni őket a cselédek. Amikor látták, hogy ég a szomszéd falu, szaladtak, és figyelmeztették, hogy Jókai úrfi, önért jönnek, meneküljön.” Stipsicz Károly a történelmi Bethlen család leszármazottja, anyja a Torda megyei Aranyosgyéresen nőtt fel, apja katonatiszt volt, a második világháború után vett egy téglagyárat, az államosítás után azonban segédmunkákból élt. 1956-ban a család Bécsbe menekült. Liphay Antal családjának történetét a XIII. századig, a tatárjárás utáni időkig lehet visszavezetni. 1945 után a családtól elvették az erdélyi és a felvidéki birtokokat. A nagyapja által 1942-ben vásárolt szécsényi kastélyt államosították. Nádasdy Borbála felmenői között találunk hadvezért, főispánt, országbíró, főkapitányt. A család 1920 után elveszítette a trianoni határokon kívül eső javait, 1945 után pedig a magyarországi vagyont kobozták el tőlük: „1945-ben Sopronban voltunk, és apám akkor el is akart menni az országból, de édesanyám azt mondta, nem. Vége van a háborúnak, ott van Lepény, a gyönyörűen felépített otthonunk, és hazamegyünk. Anyám boldog és naiv volt, mert azt hitte, ha visszamegy, ott talál mindent érintetlenül. Akkor jött a csalódás, hogy a fél ház le volt bombázva, és mindenkit kidobtak onnan. Apámat négy évre „malenkij robotra” a Szovjetunióba hurcolták. Minket meg kitelepítettek az alsóperepusztai vadászaházból, mondván, nektek itt nincs jövőtök.” Szapáry György is grófi családból származik. Felmenői között találunk földbirtokosokat, főispánokat, fiúmei kormányzókat, nagyköveteket, minisztert, miniszterelnököt is: „A háború után a szüleim élete teljesen felborult. A birtokaikat elkobozták, a lakóhelyüket Pusztataskonyban és Bükön el kellett hagyniuk. Eleinte Bükön maradtunk, ahol több hűségese család menedéket adott nekünk. Édesapám több alkalmi munka után – asztalos munka, házi-nyúltenyésztés, stb. – vásári árus lett, búcsúról búcsúra járva az országot. Apró vásári portékát árult egy faládából, amit kisasztallá lehetett kinyitni. Bükön is árusított, ahol korábban a birtokuk volt. Elment a búcsúba, és kijárt futballmeccsekre is árusítani. Néha ott voltam vele én is. A falusi emberek kevéske pénzt adtak a gyerekeik kezébe, és mondták: „Menjete, vegyete cukorkát a gróf úrtól!” 1950-ben az édesanyját tíz, édesapját öt évre bebörtönözték: „Egy májusi éjszakán vitték el a szüleimet. Hetekig nem tudtuk, hogy hol vannak és mi történt velük. Később tudtuk csak meg, hogy főbenjáró bűnnel, a nyugatnak való kémkedéssel vádolják őket. A legrosszabbtól tartottunk.” A szülőket 1962-ben engedték szabadon. Ezalatt az öt gyermeket 1951-től kitelepítették: „Hat hónap után mindnyájunkat megtaláltak, nővéremet, két húgomat és öcsémet, és elvittek Tiszapolgárra. Nyolcan laktunk egy kis szobában, mi öten testvérek, a nagynéném, valamint egy idősebb házaspár.” Szapáry György ma már büszkén meséli, hogy „én vagyok az egyetlen Szapáry, aki jelenleg Magyarországon él.”

A disszidensek és visszidensek munkavállalási esélyei

Ebben a fejezetben azt mutatom be, hogy az országot elhagyók hogyan folytatták életüket, milyen munkát végeztek az emigrációban. A könyvek terjedelme lehetővé tette, hogy az egyes generációk sorsát külön-külön mutassam be. Itt kénytelen vagyok tömöríteni, viszont lényegesnek tartom, hogy egy-egy névhez tartozóan követni lehessen, milyen munkát végeztek a szülők, nagyszülők Magyarországon, aztán az emigrációban, és mivel foglalkoztak, foglalkoznak a visszidensek.

Akik menekülni kényszerültek, azoknak ausztriai vagy németországi menekülttáborban kellett hónapokig vagy akár évekig is várniuk befogadó nyilatkozatra. Volt, aki talált munkát a táborban, de sokan csak az időt múltatták az olykor harminc férőhelyes zsúfolt gyűjtőtábori „szobában”. Emódy Csaba édesapja Klebelsberg Kuno államtitkára volt. A menekülés hónapjaira így emlékezett: „Nem volt hova mennünk. Végül Innsbruckban kötöttünk ki, egy DP-táborban (Displaced Persons Camp). Volt egy ingem, a hátulján egy nagy D és P betűvel. Hontalanok lettünk. A táborban apám tolmács volt.” A Klebelsberg-program nemzetközi tapasztalatokkal rendelkező egykori fejlesztője „Buenos Airesben a City Hotelben lett portás. Emellett a Sarrasani Cirkusznak volt a könyvelője.” Fia, Emódy Csaba szociális munkát végzett: „Dolgoztam az indián közösségben, fenntartható fejlesztési programokat, projekteket csináltam.” 1975-től tagja volt a River Plate futballcsapat elnökségének. A világon ő szervezett először egyesületnél futballakadémiát. 1993-ban megalapították az Argentínai Magyar Intézmények Szövetségét (AMISZ), elnökségi tag volt a Magyarok Világszövetségében, és Szentendrére költözve 2002-ben elindult a polgármester-választáson is. Három gyerekével együtt jött vissza Magyarországra. Eleinte a tartalékokból éltek: „A feleségem elvégzett egy ékszer- és műtárgybecsüs tanfolyamot, és nyitottunk Szentendrén egy műtárgyboltot.” Aztán a Marriott Hotelben. „Ez ment egészen 2001. szeptember 11-ig, amikor egyszerre elválták a nyugdíjas amerikai turizmust.” Emódy Csabáék ekkor új vállalkozásba fogtak: „megcsináltam a kávépörköldét a Balatonnál, és szemes kávé adtunk el... Egy darabig ez ment. Aztán már ez sem.” Emódy Csaba ma 77 éves, még mindig dolgozik, „de már csak online”. A Celladam külföldi értékesítését szervezi: „rengeteg kuncaftom van, mindenhol veszik Ausztráliától Kanadáig.” Vállalkozó lett Frido Diepeveen is. Dédnagyanyja Hollandiában „megszerezte a diplomát és varrónőként dolgozott.” Ő a bankszakmában helyezkedett el, aztán: „felépítettünk egy fejtámasz céget, amit 2010-ben adtunk el. És természetesen a mai napig foglalkozom cigányzenével, gyakran muzsikálunk.” A holland fiatalember zenésztársainak többsége a Rajkó zenekarban tanult roma zenész.

A Brazíliában született Gyuricza Gábor családja hagyományos értelmiségi pályát futott be: „az apai és anyai nagyapám is jogász doktor volt, anyai nagyapám bíró, ítéltáblai tanácselnök. Édesapám azonban a háború miatt sajnos nem tudta befejezni a jogi egyetemem.” Az ő szülei, nagyszülei Salzburg mellett, Halleinben éltek egy évig lágerben: „Apám úgy mesélte, hogy aranyéletük volt, mert mind a ketten tanítottak, apám hegeszteni, forrasztani, hiszen a hobbija volt az autószerelés. Anyám pedig varrni tanította a felső-középosztálybeli hölgyeket.” São Paulóban aztán „fölvették apámat és a nagyapámat is eladónak, ma úgy mondanánk, hogy területi képviselőnek. Szerszámokat kellett eladniuk. Fölszálltak egy buszra, elmentek a tizenhatodik megállóig, és onnan visszafelé sétálva bementek az összes gyárba. Apám annyira megtanulta ezt a szakmát, hogy 1954-ben alapított egy SAFOL nevű céget nagyapámmal, ami hatvan évig működött... Anyám is elment dolgozni egy gyárba, varrónők munkáját irányította, előbb műszakvezetőként, majd igazgatóhelyettesként. Legalább húsz évig dolgozott ott.” Gábor São Paulóban két néptánc-együttest is alapított, mielőtt négy gyermekével visszidált. Úgy képzelte, ha itt népszerűek a hungarikumok, akkor lehet valamit kezdeni a brazilikumokkal is: „A brazilikumok azok a tipikus termékek, ételek, szokások, amik kimondottan Brazíliára jellemzőek. Évekkel ezelőtt volt egy honlapom, ahol Brazíliából importált termékeket árusítottunk, de a magyar közönség nem nagyon volt rá vevő. Ilyen volt például a kókuszvíz... Itt nem vált be. Egy dolog van viszont, ami Európában is elterjedt, a brazil strandpapucs. Ez is brazilikum. Ezt a papucsmárkát még kausukból készítik, és ettől sokkal kellemesebb a tapintása, és nincs benne műanyag érzés. Ez bejött, most már tizenöt éve ezzel foglalkozom.”

Szóczy Árpád édesapja 1942-ben vonult be katonának. „Egy vonatért volt felelős, ami Budapesttől a frontig szállított élelmiszert, fegyvert és időnként német katonákat. Sokszor vitatkozott a németekkel, ezért tízszer került fogságba.” A háború után a Magyar Nemzeti Banknál kapott ál-

lást. „1951-ben az igazgató behívta, és közölte vele, hogy ha az állását meg akarja tartani, akkor be kell lépnie a kommunista pártba. Mint fogalmazott, ha nem lép be, akkor nem tudja őt megvédeni. Apám erre azt válaszolta, elnézést uram, de én más gondolkodású ember vagyok, és ezt nem írom alá. Egy héten belül kirúgták. Egyik napról a másikra nem volt állása, se fizetése. Ekkor hallotta, hogy a brit nagykövetségnél lehetne dolgozni. Volt ott egy titkos csoport, amelyik a hidegháború kezdetén magyar nyelvű röpcédulákat terjesztett. Mint később kiderült, édesapámat és a testvérét, aki a kisgazda pártban dolgozott, az ávósok ekkor már figyelték, minden lépésüket követték. Aztán egyszer bevitték őket az Andrássy út 60-ba.” Innen „átszállították egy dél-magyarországi munkatáborba”, ahonnan sikerült a testvérével együtt Ausztriába szöknie. Kanadába jutott, ahol azért került konfliktusba, mert hogy a háborúban katona volt. Az egyik magyar munkaadója megkérdezte: „Maga magyar katona volt? Igen. Akkor tűnjön el innen, kirúgom. Csak azért, mert magyar katona volt. Szerencsére volt néhány magyar a városban, például az Ontario Tobacco cigaretta és szivarcég tulajdonosa, Horváth József, egy magyarországi menekült üzletember, aki felvette.” Szóczi Árpád újságírónak tanult Torontóban. A hetvenes évek végén már Kanadába is eljutottak információk arról, hogy mi történik Kelet-Európában, mit művel Ceausescu a kisebbségek, különösen a magyarok ellen. 1989-ben segítette, hogy két kanadai újságíró, Michael Clair és Réjean Roy konspiratív körülmények között interjút készíthessen Tőkés Lászlóval. A temesvári lelkész nevét ebből az interjúból ismerhette meg a világ, miután a felvételt 1989. július 24-én leadta a Panoráma, a Magyar Televízió külpolitikai magazinja. Szóczi Árpád később dokumentumfilmben mutatta be az interjú készítésének korántsem veszélytelen körülményeit. Ma Berlinben és Budapesten dolgozik, a Deutsche Welle és az MTVA munkatársa.

Konthur Mária férje tizenöt évig volt az Erdélyi Világszövetség németországi csoportjának elnöke. Miként Szóczi Árpád Torontóban, ők Németországban igyekeztek felhívni a társadalom figyelmét az erdélyi falurombolásra, a magyar kisebbséget ért atrocitásokra. Történetük annyiban rendhagyó, hogy ők nem Magyarországról, de elsősorban magyarságuk miatt szöktek el 1973-ban Ceausescu Romániájából, majd Budapestre visszidáltak. Konthur Mária Marosvásárhelyen született, ahol „volt egy híres babagyár, édesanyám ott dolgozott. Nagyon ügyesen tudott kötni, varrni, horgolni. Később egy szövetkezetnek kötött. Éjjel-nappal dolgozott, otthon is. Nagypám cukorgyári munkás volt, időnként süvegcsukrot csempészett ki a zsebében, hogy hazahozza az unokájának.” Fiatalon ment férjhez, párja sebészorvos volt, de „ahogy elkezdődött az iskolák románosítása, a férjemnek újra vizsgát kellett tennie, pedig a szakmájában ő volt a legjobb.” Faluról falura helyezték őket, Mária eközben zenét tanult és zeneiskolában tanított. Érdeklődése a népművészet felé fordult. Németországban 1978-tól kezdett gyerekekkel foglalkozni: „Az előadásokon mindig olyan ruha volt rajtam, amilyen tájegységről énekeltem, így mutattam be a kalotaszegit, a székit, a székelyt vagy éppen a csángót. És akkor elkezdtem gyűjteni, elsősorban a viseleteket... A gyűjtemény ma már körülbelül 350-400 darabból áll, viseletek, kézimunkák, szőttek, kerámiák, festmények.” Könyvsorozatot is írt: „Huszonnégy könyvünk van. Ezek mind egy-egy teljes tájegységet mutatnak be, mint például Palócföld, Háromszék, Kalotaszeg, Sárköz.” Emellett előadóművészként lépett fel: „Bartókot és Kodályt énekeltem zongorakísérettel, meg balladákat és sok Bach-kantátát, Rossini áriákat, a Sevillai Borbélytól a Hamupipókéig. Klasszikus dalokat Schuberttől, Schumanntól. Rengeteg iskolai rendezvényen, kiállításokon és irodalmi esteken énekeltem, attól függően, hogy mi volt a kérés.”

Diplomaták

2011 februárjától Gyuricza Gábor négy évre a magyar nagykövetség munkatársaként visszatért a szülőhazájába, „pár hónappal később pedig a São Paulóban újonnan megnyitott magyar külképviseletre.” A nagyobb és a kisebb településekre vitte el az egyszerűsített honosítás lehetőségét. „A braziliai magyarok nagy százaléka ugyanis olyan elcsatolt területekről származik, ahonnan

három-négy generációval korábban vándoroltak ki felmenőik, így a magyar állampolgárság megszerzésére korábban nem nyílt lehetőségük.” A visszidensek között nem ő az egyetlen, aki diplomáciai kiküldetést vállalt. Szapáry György 2011-től washingtoni, Kraft Péter pedig 2002 és 2003 között perui nagykövet volt. Habsburg György öndefiníciója szerint diplomata: „1996-ben Horn Gyulától rendkívüli és meghatalmazott nagyköveti pozíciót kaptam, amit a mai napig tartok.” Liphay Antal 1981 és 1987 között Chile kulturális és sajtóattaséja volt Ausztriában, Németországban és Romániában, tehát őt nem a magyar külügy alkalmazta. Musto István azért költözött Madridból Münchenbe, mert Spanyolországban nem látott komolyabb szakmai kifutási lehetőséget. „Érdekelte volna a spanyol diplomataiskola, esetleg utána a diplomáciai tevékenység. Eleget tettem minden felvételi követelménynek, kivéve egyet, nem voltam született spanyol. A diplomáciai akadémiára pedig csak azokat vették fel, akiknek a szülei, sőt még a nagyszülei is született spanyolok.” Almay Bélának is lett volna lehetősége külügyi pályára lépni: „A magyar kormány kért fel, nagyon izgalmas feladat lett volna. Nem titok, hogy elég sok gond van a svéd-magyar diplomáciai kapcsolatokban. De végül úgy döntöttünk, hogy Magyarországon maradjunk.”

Rendszerváltók

Szapáry György 1990-ben a szabad országgyűlési választások második fordulójának napjára időzítette a hazatérését. Hozzá hasonlóan voltak, akik szintén azért költöztek vissza Magyarországra, mert segíteni akartak a rendszerváltás után, hogy az ország minél előbb megközelítse az áhított európai színvonalat. Az Argentínában született Szekeres Szabolcsot New Yorkból hívták. „Amikor nagyapám eljött (Erdélyből), egy ideig vasúti vagonban élt Cegléden a családjával, aztán Kunszentmártonban talált állást. Jegyző lett a városházán, és ez tisztességes jövedelmet biztosított számára. Apám később úgy tudott egyetemre járni, hogy felcsapott katonának. Az Egyetemi Századnál szolgált, egyenruhában járt az egyetemre is. Tartalékos tiszt volt, de megjárta a frontot... Édesanyám Egerbe járt az angolkisasszonyokhoz, tanítóképzőt végzett, de nem gyakorolta a hivatását. Férjhez ment, aztán jöttek a gyerekek, velem az élen. Apámnak Magyarországon jól ment. Magnagykereskedő volt, sokat exportált Németországba. Ennek köszönhetően kerültünk ki Magyarországról... A szüleimnek nagyon nehéz volt... Az első állás, amit apámnak ajánlottak, annak a fizetéséből a lakbérre sem telt volna. Édesanyám egy ottani magyar család cukrászdájában dolgozott, napi nyolc-tíz órában tortát sütött... Apám az északi dzsungelekbe is járt, és gyík-bőröket vásárolt fel, azokat hazahozta, és Németországba exportálta. Az egész lakás büzlött a kiszáritott, cserzetlen bőrtől.” Szekeres Szabolcs New Yorkban közgazdaságtant végzett a Columbia Egyetemen. Ugyanott a magyar cserkészcsapat parancsnoka lett és egy barátjával megalapította a hétvégi magyar iskolát, mely a mai napig működik. Washingtonban tanácsadó céget szervezett, és a rendszerváltás előtt kapcsolatba került a magyar ellenzék tagjaival. 1993-ban az Állami Vagyonkezelő Rt. első embere lett: „Teleki Pál hívott, akit felületesen ismertem, mert ő is Washington környékén élt. Ő már korábban idejött, mint Bod Péter Ákos, az akkor ipari miniszter tanácsadója, és később őt nevezték ki az ÁV Rt. elnök-vezérigazgatójának. Ő kért fel, hogy legyek mellette pénzügyi vezér-helyettes... Nagyon hamar szembesültem vele, hogy Amerikához képest itt azért másként működnek a dolgok.” Elsősorban azt viselte nehezen, amikor a politika megrendelést adott, hogy melyik pályázatnak kell nyernie, kit kell kineveznie vagy éppen felmentenie az állásából. A konfliktus kibékíthetetlen lett, végül távozott a vagyonügynökségtől. De mint fogalmazott: „utánam nyúlt a politika. Feljelentettek számviteli fegyelem megsértésével. Évekig húzódtott ez a vizsgálat, aminek következtében ez idő alatt nem tudtam más bankokban elhelyezkedni. Hiszen hogy dolgozhat az ember egy bankban, amikor ügyészügyi ügy van a feje fölött? Évekig tartott, mire a bíróság kimondta az ártatlanságomat.” Visszatért a tanácsadó cégéhez, aztán Koszovóban és Brüsszelben dolgozott. Az utóbbi években ősei falujának segít Erdély-

ben, Mezőmadarason: „Entz Géza alapítványától kaptunk négyezer dollárt, hogy a mezőmadarasi utat felújítsuk. Vettünk hatvan teherautónyi kavicsot. Százméterenként leltároztuk az út minőségét, hogy fölmérjük, melyik szakaszokon legrosszabb a helyzet. Ugyanis nem mindenhol jutott kavics ennyi pénzből.”

Kraft Péter így foglalta össze a családi történetet: „1722-ben jött az első Kraft Magyarországra. A név azt jelenti, hogy erő. Édesapám ludovikás katonatiszt volt, 1941-ben avatták, úgyhogy aki ilyenkor vállalta a katonai pályát, az egyben azt is vállalta, hogy életét adja a hazájáért. Miután a háború befejeződött, Romániában került hadifogságba, bár ezt bátran hívhatjuk koncentrációs tábornak is. Hat hónap után megszökött, és 36 kilóval érkezett vissza. Sokszor kértem, hogy meséljen, de nem nagyon akart erről beszélni.³⁷ A Néphadseregéből osztályidegenként távolították el. Édesapám háromhetes hajóút után érkezett meg Buenos Airesbe... Édesapám csőszerezőként, napszámosként dolgozott, a havi fizetése 1000 peso volt, egy család megélhetéséhez nem volt elég. Kivettek egy 56 négyzetméteres lakást, aminek 700 peso volt a bére. Az egyik szobát albérletbe adták, hogy meg tudjanak élni... Argentín viszonylatban, kulturális szempontból a felső középosztályhoz tartoztunk, a konzervatív újságokat olvastuk, jártunk koncertekre, ugyanakkor a pénztárcánk nem volt olyan vastag, a mindennapi életben inkább az alsó középosztályhoz sorolnám magunkat. Ezzel együtt mindannyian privát iskolába jártunk...” Kraft Péter 1977-ben Venezuelába ment, ahol „először könyvvizsgálóként, majd multinacionális vállalatok pénzügyi igazgatójaként” dolgozott. A Harvard Egyetemen végzett. 1985-ben az American Expresshez került, 1990-ben ő lett az American Express magyarországi leányvállalatának alapítója és első magyar igazgatója. Az első Orbán-kormány idején a hazai turizmus irányításáért felelt helyettes államtitkárként. „Én ezt úgy vállaltam el, hogy a nemzetet akarom szolgálni, és ez alatt a 15 milliós magyarságot értettem. Aztán rövid idő után kiderült, hogy itt komoly pártérdekek és politikai érdekek vannak. Amikor például az ellenzékétől fogadtam egy polgármestert vagy parlamenti képviselőt, azt a fideszesek rossz néven vették. A másik, amit még nehezebb volt megélni, hogy míg én szolgálni mentem, voltak olyan politikusok, akik meggazdagodási lehetőségükön munkálkodtak.” 2003 óta turisztikai fejlesztésekkel foglalkozik. Hobbiként a XIX-XX. századi festészet műalkotásait, valamint az antik bútorokat gyűjti.

Miska János Kanadába került 1956-ban. Szerencsés volt, alig néhány hetet töltött menekülttáborban. Író szeretett volna lenni, ezért tanult az ELTE újságíró szakán. A kultúrához egész életében hű maradt: „Kanadában nótafává nyilvánítottak, mert több mint négyszáz dalt énekeltem szalagra, amit ma már az Országos Levéltárban őriznek... 65 nemzetiség 75 nyelvű irodalmát dolgoztam fel, és nemcsak a publikációikat, hanem a róluk szóló írásokat is. Úgy gondolom, ez az én Nobel-díjam.”

Magyar Kálmán is a kultúra embere, mondhatni nagykövete. 1962-ben, tizenhét éves korában kapta meg édesapjával a vízumot, hogy az 1956-ban Amerikába kivándorolt édesanyjával és testvéreivel újra találkozhasson. „Édesanyám színházi parókakészítő és fodrász, édesapám egy drogéria tulajdonosa volt. Kiskunhalason kezdte, később Szegedre költözött, utána pedig Budapestre. Akkor jött a fővárosba, amikor az '50-es években államosították a szegedi üzletét.” Édesanyja 1956 decemberében Bostonba került. Egy nap elutazott New Yorkba. „Kószált az utcán, amikor a Metropolitan Operaházhoz ért. Bement a művészbekjárón, és elkezdte mondani, hogy

³⁷ Kraft Péter mellett Diego-Fedor Alice, Stipsicz Károly, Szapáry György, Almay Béla, Kunckelné Fényes Ildikó, Liphay Antal, Szalay András és Szőczy Árpád nyilatkozta azt, hogy édesapja a történelemnek vagy személyes sorsának egy-egy mozzanatáról nem beszélt. Ilyen válaszokat adtak: „Nagyon keveset beszéltek a múlttól.” „Anyukám erről nagyon keveset beszélt.” „A börtönben eltöltött évekről sohasem akartak beszélni.” „nem a miénk volt az egyetlen család, ahol a szülők nem beszéltek arról, hogy mi is volt azelőtt.” „a szüleim nem nagyon beszéltek erről. Csupán annyit mondtak, hogy több is vészett Mohácsnál.”

Hungarian opera. Egyáltalán nem beszélt angolul. Volt ekkoriban a Metropolitanben egy magyar énekes, Carelli Gábor, a portáról őt hívták, hogy legyen szíves, jöjjön. Megkérdezte, hogy miben segíthet. Most jöttem New Yorkba, a Madách Színházban meg a Szegedi Nemzeti Színházban dolgoztam, parókákat készítettem. Azonnal hívták a parókást... Kérdezték anyámtól, hogy el tudna-e készíteni egy szakállat meg bajuszt. Hát persze! Anyámnál mindig ott volt az a kis szerszám, amivel parókát csinált. Tizenöt perc alatt végzett, a nő nem akart hinni a szemének, és azt mondta, anyám sehova ne menjen innen. Mindjárt ki is fizették a hotelszámláját, azonnal felvették és bért is kapott." Ő segített a fiának munkát találni a világhírű operaházban: „Ültető lehettem. A munkám abból állt, hogy a nézők odajöttek, és mutatták a jegyüket. Ha páros szám volt, akkor jobbra kellett irányítanom őket, ha páratlan, akkor balra. Szépen be voltam öltözve, nagyon jó pénzt kerestem. Ezt a munkát az első perctől kezdve csináltam, napközben pedig mentem a suliba." Magyar Kálmán ugyan több nagy gyógyszer- és orvosi segédeszköz gyártó vállalatnál dolgozott, a hétvégeken az amerikai városokat járta, ahol magyar néptáncot tanított. Zenei találkozók, fesztiválok, szimpóziumokat szervezett. Több népzenei lemez kiadója, többek között ő jelentette meg az első Kallós Zoltán népzenei gyűjtést. Magyar táncosoknak, együtteseknek segített megszervezni amerikai turnéjukat. Ezek mellett egy csomagolóipari céget alapított Magyarországon. „Elsők között voltunk, akik bevezették a zsugorfólia-csomagolást... Eleinte csak 2-3 hónapot töltöttem Budapesten. Elkezdtük talpra állítani a céget, de nem értettem, hogy miért nem megy. Egy idő után rájöttem, hogy azért, mert amerikai koncepció szerint akartam csinálni, és nem úgy gondolkodtam, mint a magyar emberek. Nem a csomagolásban van a különbség, hanem abban, ahogy egy céget vezetsz, ahogy az emberekkel beszélsz. Itt ki kell használni a lehetőségeket, a kapcsolatokat, pályázatokat kell beadni. Amikor mi elkezdtük, jóformán mindent importálni kellett. Ma már komoly cégek vannak, amelyek különböző termékeket gyártanak, és ma már nem kell importálni. Amikor ezt megértettem, attól kezdve a cég kezdett talpra állni. Az elmúlt évben már 615 millió forint volt a forgalom." Cégvezetőként egy furcsa lélektani helyzetet is kezelnie kellett: „azt éreztem, hogy nem bíznak bennem. Azt hitték, hogy visszajött ide ez a pasas, és azt képzelem, hogy tud valamit. Különbözően is biztosan csak a pénzt akarja innen elvinni, be akar csapni vagy ki akar minket használni. Ez a bizalmatlanság elég sokáig tartott. Amikor viszont megismertek, és kiderült számukra, hogy ki vagyok és hogy lehet bennem bízni, meg nem azért jöttem ide, hogy gyorsan meggazdagodjak, eltűnt a bizalmatlanság." Az előítélettel Jókay Kingának is szembe kellett néznie: „Amikor a munkaalkalmasságintézetem, már-már azt hittem, el fognak küldeni pszichiáterhez, mert leesett az álluk, hogy Amerikában dolgoztam, volt munkahelyem, minden rendben volt, és akkor most ide jöttem?! Végül is nem a magyar állami egészségügyben dolgozom ez igaz, mert ez egy magánrendelő. Az összes tulajdonos egy kivételével orvos, és dolgozik. A főorvosok mind külföldi tapasztalattal a hátuk mögött költöztek haza." Jókay Kinga rokonságban áll a népszerű íróval, Jókai Mórral: „A nagyapám nagyapja volt, ez nem is annyira távoli rokonság. Az én nagyanyám adta a Jókai-villát az államnak." Édesapja öt évet töltött egy németországi menekülttáborban, amikor Amerika befogadta. „Lehetett volna Ausztrália vagy Venezuela is, de Amerika volt az első, ahonnan azt mondták, hogy jöhetnek... Apám a szervezetekben volt minden lében kanál. Ott volt a cserkészletben, a magyar klubban, az '56-os társaságban is szerepet vállalt, mindenhol ott volt, mindenhol ismert mindenkit, szervezte a dolgokat. Élelmiszervegyész volt. A Dunántúlról menekült húszévesen..."

Musto István és a szülei 1947-től 1951-ig Passauban éltek: „Volt a közelben egy menekülttábor. Anyámék cigarettát sodortak, és azt adták el a jugoszlávoknak. Később a táborban megnyitottak egy magyar menekültiskolát. 1948-tól, amikor a valutareform megtörtént Nyugat-Németországban, apám kapott 40 vagy 60 márkát havonta azért, hogy tanítson az iskolában. Szakmáját tekintve ügyvéd volt és közjegyző, soha nem tanított, viszont hobbimatematikus volt, és nagyon jól ismerte a magyar irodalmat, így az iskolában részben matematikát, részben magyar irodalmat tanított." Musto István az egyedüli, aki ha csak egy parlamenti ciklus erejéig is, de

megmártózott a politikai mélyvízben: „1989 elején értesültem, hogy egy nagy német politikai alapítvány képviselőt kíván nyitni Budapesten. Tagja voltam a német liberális pártnak, ez alatt ugyanakkor sohasem az amerikai típusú kapitalizmust értettem, hanem a nyugat-európai stílusú demokráciát, a jogállamiságot, a toleranciát, a törvények által szabályozott piacgazdaságot. Kérdezték, átvenném-e ennek az alapítványnak a képviselőtét. Nehéz döntés volt, mert ott kellett hagyni az egyetemem, az addigi életemet, de érdekelt a lehetőség, mert úgy éreztem, hogy történelmi fordulópontra állunk. Később összekülönböztünk az alapítvánnyal, mert ők akarták meghatározni, hogy Magyarországon mit jelentsen a liberalizmus, én pedig azt akartam, hogy együttműködhessenek magyar mozgalmakkal és pártokkal, és nem hagyom magam korlátozni, hogy kivel állok szóba és kivel nem. 1993-ig voltam ott, utána elváltak útjaink. Ekkor kerestek meg a Szabad Demokraták Szövetségétől, és az ő színeikben indultam az 1994-es országgyűlési választásokon. Egy ilyen érdekes lehetőséget nem akartam kihagyni. Belpolitikai kérdésekbe semmiképp sem szerettem volna beleszólni, ezt határozzák meg azok, akik itt éltek az elmúlt évtizedekben, de olyan kérdésekben, amelyek például az európai integrációt illetik vagy ami a külpolitikával kapcsolatos, egyszóval olyan témákban, amelyekkel évtizedek óta foglalkoztam, nagyon szívesen együttműködnék. A külügyi és az európai integrációs bizottságnak lettem a tagja, de a magyar belpolitikáról soha egy szót sem szóltam.” Musto István Madridban végezte az egyetemem, de az életét Németországban folytatta: „Münchenben egy-két évig külpolitikai újságíró voltam a Szabad Európa Rádiónál, majd meghívót kaptam egy dél-amerikai egyetemre vendégtanárként. Két évig dolgoztam Kolumbiában... 1964-ben nyitották meg a német fejlesztéspolitikai intézetet Berlinben... Azonnal munkát ajánlottak, remek fizetéssel. Először a latin-amerikai osztály, később az európai integrációs és kooperációs osztály vezetését vettem át. Kezdetben a német minisztériumok, később az Európai Bizottság és az ENSZ megbízásából jártam a világot és készítettem tanulmányokat, jelentéseket. Küldözgettek a világon mindenhová. Közben Berlinben megszereztem az egyetemi tanári címet. A professzori kinevezést 1980-ban kaptam meg.”

XXI. századi mecénások

A visszidensek többsége ma már nyugdíjas. Tegyük hozzá, ennek ellenére aktív életet élnek. Miska János, Nádasdy Borbála vagy Szele György könyveket írt, és író-olvasó találkozókra mesélnek a magyar történelem általuk megélt napjairól. Vannak, akik karitatív ügyeket karolnak fel. Jókay Kinga: „A bátyám a Jókai Alapítvány elnöke, és többféle karitatív projektjük is van: Pápán a református gimnáziumban, ahova az apám és felmenője is járt, ösztöndíjakat adnak. Könyveket adnak ki, templomokat, közösségi házakat építenek. Emellett ruhaneműt viszünk Ukrajnába, Erdélybe.” Miska János is segít egykori falujában: „Én szegény sorból jövök, és hozzám az élet, a történelem kegyes volt... Meg akarom hálálni a szülőfalumnak, mert ők különös kegyben tartottak engem. Ezért létrehoztuk a Miska János Alapítványt, és ösztöndíjat alapítottunk, amiből évenként egy tehetséges és szegény sorsú nyírbélteki növendéknek, és egy hajdúböszörményi angol szakos tehetséges, szegény sorsú diáknak segíthetünk.” Nádasdy Borbála büszkén mesélt mecénás őseiről. Példaképeinek dédapját, Nádasdy Ferencet mondta, aki a nádasdladányi kastélyt építette, és gazdag könyvtárat hozott létre, híres ménese volt és ő volt a vadászkamara elnöke: „Amikor elvesztette a feleségét, nem nősült meg, hanem a közélettel foglalkozott.” Nádasdy Borbála szerint a korábbi mecénatúra nem hasonlítható össze a mai szponzorációval: „Akkoriban arisztokratának lenni az országért vállalt felelősséggel is járt. Egészen mást jelentett mecénásnak lenni, mint napjainkban szponzornak. Mindig hangoztatom is, hogy ez a kettő egészen más. A mecénások a maguk vagyonából adtak nemes célokra, és nem vártak viszonzást, ellentétben napjaink szponzoraival.” Erről Liphay Antal is hasonlóan gondolkodik. „Ma alapvetően kapitalista szemlélet uralkodik, ami az arisztokrácia idejében nem létezett. Ott a felelősséget széle-

sebben lehetett értelmezni. Egy arisztokrata nemcsak a saját családját látta el, hanem mindenkit, aki a nagybirtokon neki és vele dolgozott. De ha megengeded, hadd hozzam fel a saját példámat. Nemrég történt Erdélyben. A gyergyószárhegyi kastélynak én voltam a többségi tulajdonosa, és ebben a minőségemben azt szerettem volna, hogy a kastély a magyarságot és a magyar kultúrát szolgálja. A kisebbségi tulajdonosok ennek ellene voltak, szerintük a kastélyt az idegenforgalom céljaira kellene használni, vagyis legyen belőle szálloda. Én ezt a javaslatot nem tudtam elfogadni, de nem találtam megoldást. Úgy léptem ki a konfliktusból, hogy a többségi tulajdonomat átadtam a Bőjte Csaba által vezetett Szent Ferenc Alapítványnak.” Liphay Antal ma Benczúrfalván³⁸ él, ahol keresztutat épített, majd hozzákezdett egy kápolnához is: „a Szent Antal Fogadalmi Keresztút egy szakrális tér, amely arra szolgál, hogy az ember Krisztusra tekintsen, és vegye fel a saját keresztjét. 2015-ben kezdtük az építést, és egy évvel később felszenteltük a 800 méteres keresztutat. De még nem vagyunk kész, mert a keresztút végén, a dombtetőn kápolnát építünk, ennek a falai már állnak.” Liphay Antal azt mondja, hogy „a kápolna a béke, a megbékélés szimbóluma.” A báró a kápolna sorsáról is rendelkezett: „A halálom után ez a 4,2 hektáros terület az egyházmegyéé lesz. A kápolna be fog kerülni az évi liturgiába, és itt egyházi eseményeket tartanak majd.” Ő és felesége is aktív közéleti életet él. 1994-ben Pallavicini Károllyal, a feleségével, dr. Liphay Erzsébettel és Bereczky Lóránddal, a Magyar Nemzeti Galéria akkori főigazgatójával létrehozták a Pro Arte et Natura Alapítványt, és tagja az Iparművészeti Múzeum Baráti Körének is. „Az alapítványt azért hoztuk létre, mert úgy gondoltuk, hogy ezen keresztül tudjuk a természet és a művészet értékeit szolgálni. Az Iparművészeti Múzeumhoz pedig családi szálak kötnek. Egyik rokonunkat, Végh Gyulát a saját otthonában lőtték le. 1917–1934 között ő volt a múzeum főigazgatója.” Emellett évek óta minden augusztusban hagyományörző és alkotótáborokat szervez: „Ez egy rajztábor, ahol mindenféle anyagokkal és színekkel dolgoznak. Eddig háromszor rendeztünk gyerektáborot és kettőt művészeknek. Volt itt húszéves táborozó és volt nyolcvanas is. És az alkotásaik fantasztikusan szépek.”

Végül

Elemzésemben huszonnégy ember sorsa bontakozik ki. Családjuk történetén keresztül pedig megelevenedett a XX. századi magyar- és világtörténelem. Az élettörténetek kivétel nélkül azt bizonyítják, hogy a magyar emberek, kerüljenek bármily nehéz helyzetbe is, minden körülmények között megállták a helyüket. Számtalan tanulmányban olvashatunk arról, hogy az emigráció számára az új otthon megtalálása, a beilleszkedés mennyi nehézséggel járt – függetlenül attól, hogy az 1900-as évek kivándorlásai közül ki melyik hullámhoz tartozott. A fókuszba állított emberek helyzetét különösen nehézre tette az a körülmény, hogy otthonukat, hazájukat kényszerből kellett elhagyniuk, többen egy hátizsákkal a vállukon menekültek az itthon rájuk leselkedő veszély (nem egy esetben életveszély) elől. Mint láttuk, könnyebb volt azoknak a beilleszkedés, akik beszélték a befogadó ország nyelvét vagy olyan mesterséghez értettek, amit idegenben is folytathattak. Példaértékű, hogy az emigrációban mennyire fontosnak tartották, hogy megőrizték magyar identitásukat, hogy gyermekeiket (unokáikat) megtanítsák magyarul. A szülők többsége arra is törekedett, hogy gyermekük színvonalas oktatásban vehessen részt, és olyan szakmát válasszon, amellyel boldogulhat itthon és idegenben egyaránt. A visszidens generációk munkavállalását legalább annyira érdekes és érdemes kutatni, mint az emigránsok beilleszkedését az idegen környezetben. Tanulmányom ehhez lehet gondolatébresztő.

³⁸ A település a XIV. század óta ismert, csak akkor még Dolányként tartották számon. 1910-ben költözött oda Benczúr Gyula festőművész, aki 1920-ban ott halt meg, ott is van eltemetve, és 1927 óta az ő tiszteletére kapta a település a Benczúrfalva nevet.

KÓNYA ISTVÁN

A 2018. ÉVI KÖZGAZDASÁGI NOBEL-DÍJ *William D. Nordhaus és Paul M. Romer*

A közgazdaságtan talán legfontosabb kérdése az, hogy miért (vagy miért nem) növekednek a gazdaságok hosszú távon. Ha egy gazdaság éves egy főre jutó átlagos növekedése 2%, akkor 50 év alatt 2,7-szeresére nő, míg évi 4%-os növekedés esetében ugyanez a szám 7,1! Kulcskérdés tehát, hogy milyen tényezők határozzák meg a hosszú távú gazdasági fejlődést. A 2018-as közgazdasági Nobel-díjasok erre adtak iskolateremtő válaszokat.

Az 1980-as évek végéig a növekedéelméletet az ún. **Solow modell** (Solow, 1956) és ennek változatai jelentették. Ebben a gazdasági növekedés fő forrása a tőkeberuházás. A modell a mai napig nagyon jól használható olyan kérdések megválaszolására, hogy miért növekedtek gyorsan a nyugat-európai országok a II. világháború után, vagy miért gyorsabb a visegrádi országok növekedése, mint pl. Németországé. Ugyanakkor mind elméleti, mind gyakorlati szempontból belátható, hogy a pusztán tőkeberuházásra alapozó növekedés csak időlegesen fenntartható – ennek egyik legjobb példája a Szovjetunió volt. A sikeres fejlődés titka hosszú távon a technológiai haladás, a tudás felhalmozása. A Solow modell azonban a technológiai haladást exogén „fekete dobozként” kezelte.

Paul Romer fő hozzájárulása (Romer, 1986 és Romer, 1990) az, hogy elsőként elemezte azokat a tényezőket, amelyek a **tudásfelhalmozást** meghatározzák. Ehhez feltételezte, hogy a technológiai haladást elsősorban a vállalatok kutatási-fejlesztési tevékenysége vezérli. Ez közgazdasági eszközökkel modellezhető, de csak akkor, ha két fő ponton eltérünk a korábbi növekedési modellekben feltételezett tökéletes versenytől. A tudás ugyanis különleges „termék”. Ellentétben a normális javakkal – mint például egy autó – ugyanaz a tudásanyag párhuzamosan felhasználható több gazdasági szereplő által is anélkül, hogy ezzel bárki kevesebb tudáshoz jutna. A tudás párhuzamos használata bár korlátozható, de ennek mértéke sohasem nem teljes. Gondoljunk például egy új gyógyszer felfedezésére. Ennek gyártása szabadalmi rendszerben időlegesen a feltaláló monopol joga, de a szabadalom lejártá után a tudás szabadon felhasználhatóvá válik.

Romer további meglátása volt, hogy a K+F tevékenység jellemzően növekvő skáláhozadéku. Ez azt jelenti, hogy az innováció kezdeti költségei magasak, siker esetén viszont az új termék előállítására már relatíve olcsó. Ilyen esetben a gyártó legalább időszakos monopol helyzete kifejezetten kívánatos, mert csak az így elért többlet profit tudja ellensúlyozni a K+F kiadásokat. Ugyanakkor a monopolhelyzetnek ára van, hiszen a gyártó magasabb áron, kevesebb terméket értékesít, mint egy versenyző piac. Erre példa az AIDS gyógyszerek esetére, amelyeket a nyugati gyártók komoly költséggel fejlesztettek ki, és ezért magas áron akartak értékesíteni. Ez ugyanakkor elérhetlenné tette az egyébként olcsón előállítható gyógyszereket az afrikai betegek számára. Romer modelljének segítségével ezt a fundamentális dilemmát vizsgálni tudjuk, és a hosszú távú növekedés gazdaságpolitikai meghatározói is (legalábbis részben) azonosíthatók.

Mint fentebb leírtuk, a tudásfelhalmozásnak jelentős, **pozitív externális hatásai** vannak. Egy új felfedezés nem csak a felfedező, hanem versenytársai számára is hasznos, ezt azonban a felfedező jellemzően nem veszi figyelembe. Ezért a technológia fejlődés üteme külső, állami beavatkozás nélkül valószínűleg túlságosan alacsony. Romer szerint az állam megfelelő szabadalmi

Kónya István tudományos főmunkatárs, MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet.

rendszer kialakításával, illetve az alapkutatások és az azokat folytató egyetemek és kutatóintézetek finanszírozásával tud a legtöbbet tenni a hosszú távú gazdasági növekedés érdekében.

Az eredeti Romer modellben a kutatói szférában és a termelésben dolgozók egymás tökéletes helyettesítői. Egy realiztikus megközelítésben a K+F tevékenységet magasan képzett munkavállalók végzik. Egy ilyen kiterjesztésben a tudás bővülését és a gazdasági növekedést az oktatási rendszer is döntően befolyásolja. A munkagazdaságtan szemszögéből nézve a Romer modell fő üzenete a gazdaságpolitika felé az, hogy a munkapiacnak és az oktatási rendszernek meg kell felelnie a tudás alapú gazdaság jelentette kihívásnak.

A Solow modell egy másik hiányossága, hogy nem veszi figyelembe a természeti erőforrások véges voltát. **William Nordhaus** fő kutatási területe a globális felmelegedés, amely előre láthatóan súlyos gazdasági következményekkel jár a világ számára. Ennek vizsgálatára és számszerűsítésére Nordhaus egy olyan vizsgálati keretet hozott létre, amelyben a széndioxid kibocsátás, a globális felmelegedés, illetve a gazdasági növekedés egymást kölcsönösen befolyásoló folyamatok (Nordhaus, 1974; Nordhaus, 1994; Nordhaus, 2013; Nordhaus és Boyer, 2000). „Integrált értékelési modelljében” fizikai, kémiai és közgazdaságtani modelleket kombinált annak érdekében, hogy a globális felmelegedés és a gazdasági növekedés kapcsolatát gyakorlati célra felhasználható módon számszerűsítse.

A széndioxid kibocsátásnak nagyon jelentős **negatív externális hatásai** vannak, mert a globális felmelegedés nem csak a szennyezőt, hanem az egész világot sújtja. A szennyező azonban ezt nem veszi figyelembe, ezért Nordhaus modelljében is jelentős szerepet kap az állami szabályozás. Elemzése arra mutatnak rá, hogy a globális felmelegedés kezelésében a leghatékonyabb eszköz egy világszerte azonos mértékű karbon kibocsátási adó lenne.

Összefoglalva a két díjazott tevékenységét, mindketten a hosszú távú gazdasági növekedést meghatározó tényezőket vizsgálták új eszközökkel. Míg Romer a tudásfelhalmozás által nyújtott pozitív lehetőségeket vizsgálta, addig Nordhaus a környezeti erőforrások végességére és ezen belül a globális felmelegedés okozta problémákra hívta fel a figyelmet. Mindketten rámutatnak azonban, hogy a gazdasági fejlődés folyamatában lényeges szerepet játszik a megfelelő állami szabályozás és intézményi keret. Ehhez adtak fontos, és a szakirodalom által jelentős mértékben továbbfejlesztett eszközöket, amelyek felhasználhatók a szakpolitikai döntéselőkészítés számára.

További információk elérhetőek a Nobel-díj hivatalos honlapján:

<https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2018/press-release/>.

Irodalomjegyzék:

Nordhaus, W. D. (1974): Resources as a Constraint on Growth. *American Economic Review*, 64: 22-26.

Nordhaus, W. D. (1994): *Managing the Global Commons: The Economics of Climate Change*. Cambridge, MA: MIT Press.

Nordhaus, W. D. (2013): *Integrated Economic and Climate Modeling*. Chap 16, *Handbook of CGE Modeling - Vol. 1*. Amsterdam: Elsevier.

Nordhaus, W. D. and J. Boyer (2000): *Warming the World: Economic Models of Global Warming*. Cambridge, MA: MIT Press.

Romer, P.M. (1986): Increasing Returns and Long-Run Growth. *Journal of Political Economy*, 94: 1002-1037.

Romer, P.M. (1990): Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, 98: S71-S102.

Solow, R.M. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *Quarterly Journal of Economics*, 70: 65-94.

RÁCZ KATALIN

A SZOCIÁLIS FÖLDPROGRAM A VIDÉKI MAGYARORSZÁGON (Recenzió Csoba Judit könyvéről)

Csoba Judit „*A szociális földprogram társadalmi és munkaerő-piaci integrációs szerepe a vidéki Magyarországon*” című, a Debreceni Egyetemi Kiadónál megjelent könyve a cél- és eszközrendszer, elért eredményei, hatásai alapján is figyelemre méltó, számos elemében innovatív társadalmi felzárkóztató program, a Szociális Földprogram negyedszázados működési tapasztalatait tekinti át. Különösen aktuális témát választott a szerző, hiszen a leszakadó társadalmi csoportok integrációjában elért eredményei alapján a Szociális Földprogram szempontokat adhat a 2008-as gazdasági válságot követő, illetve egy esetlegesen bekövetkező újabb válság esetén ugyancsak szükségserűvé váló szociálpolitikai útkereséshez a szakpolitika formálók, a témakörrel foglalkozó kutatók, oktatók, egyetemi hallgatók, de akár a helyi fejlesztésben szerepet vállaló településvezetők számára is.

A könyv szemléletesen mutatja be, hogy a hazai környezetben a 90-es évek első felében elindított Szociális Földprogram a munkajövedelem nélkül maradó, szegénységi csapdahelyzetbe kerülő háztartásokat hatékonyan segítő felzárkóztató programmá tudott válni, ami főként azzal magyarázható, hogy a helyi adottságok, szükségletek figyelembevételével, a helyi szereplők bevonásával egy sajátos integrációs modellt alakított ki. Miközben az önkéntes és túlnyomórészt alulról szerveződő földprogram helyi közösségi szükségleteket elégített ki, hangsúlyt fektetett az egyének/háztartások gazdasági önállósága, jövedelemtermelő képessége erősítésére, életminőségének javítására, azon társadalmi csoportok körében, ahol a nyílt munkapiaci elhelyezkedésre a legkevesebb esély volt. A passzív és aktív ellátási formák között átmenetet képező, földprogram sajátos eszközrendszerével (vissza nem térítendő, természetben nyújtott ellátás, vagy szolgáltatás) számos, a térségi és társadalmi leszakadás zsákutcájába jutott kistelepülésen életképes együttműködési, érintkezési, közösségszerveződési formákat és a fenntarthatóság jeleit mutató termelési rendszereket hívott életre.

A széles módszertani eszköztárra (pl. részletes kontextus elemzés, szakirodalom feldolgozás, nyolc települést érintő, átfogó terepmunka) építkező könyv alapját egy 2014-2017 között megvalósult, „*Innovative Social Investment: Strengthening communities in Europe*” (InnoSi) című Horizont 2020-as kutatási projekt adta, amelynek fő célkitűzése az Európai Bizottság által kezdeményezett társadalmi befektetési stratégiák gyakorlati megvalósításának elemzése és a társadalmi innovációs keretfeltételek átfogó vizsgálata volt. Az InnoSi kutatás adta értelmezési keret szerint a Szociális Földprogram is egy, a posztindusztriális gazdaság és társadalom okozta kihívásokkal szemben sikeresen fellépő társadalmi befektetési programként értelmezhető.

A könyv tíz fejezetében a szerző a Szociális Földprogram fejlődési pályáját áttekintve szemléletesen mutatja be, hogy már az induláskor is társadalmi innovációként értelmezhető program célrendszere jelentős változásokon ment keresztül, a természetben biztosított, aktiválást segítő szociális támogatástól, a foglalkoztatási elem túlhangsúlyozásán át a piaci önfenntartásig terjedően. A szerző imponáló elméleti felkészültséggel és módszertani igényességgel tárja fel a hátrányos helyzetű, kis lélekszámú településeken működő integrációs modellek – a Szociális Földprogram, a szociális szövetkezet, a korábbi közmunka program, valamint a Startmunka (közfoglalkoztatási) mintaprogram – jellemzőit, világossá téve, hogy az egymást kiegészítő, egymásra

Ráczi Katalin, osztályvezető, Agrárgazdasági Kutató Intézet.

épülő fejlesztési eszközök hatékonyabban segítik a felzárkóztatást, mint az egydimenziós fejlesztési modellek.

Az elkészült munka talán legnagyobb hozzáadott értéket képviselő, a társadalmi felzárkóztató programok értékelése terén hiánypótlónak tekinthető részét „*A Szociális Földprogram működése, jellemzői napjainkban*” című fejezet képezi, amely kvantitatív és kvalitatív módszerekre épülő empirikus kutatómunkán alapul. A terepkutatás helyszínét adó, összetett területi és társadalmi hátrányokkal sújtott nyolc kistéleplés a „*Kertkultúra és kisállattartás*” alprogramban halmozott fel esetenként több évtizedes tapasztalatokat, amelyeket a kötet a típusalkotáshoz szempontokat adó rendszerszemlélettel tesz az olvasó számára értelmezhetővé. A lokális erőforrásoktól és szükségletektől erősen függő programok útkeresését, a fejlődési utak közötti, illetve a közvetlen és közvetett hatásmechanizmusokban is mutatkozó különbségeket összefoglaló táblázatok rendszerezik, valamint a településvezetőkkel, koordinátorokkal, célcsoporttagokkal készített interjú-részletek teszik érzékletessé.

A kutatás fogalmi-elméleti keretétül választott társadalmi innovációs megközelítést a könyv szerzője magabiztosan kombinálja egyéb, a gazdaszociológiai gondolkodást meghatározó nagyhatalmú szerzők (pl. Weber, Polányi) nézetrendszerével, amelynek eredménye egy inspiráló, önmagában is innovatív, más társadalmi felzárkóztató programok elemzéséhez elméleti keretet adó megközelítés. A szerző nem hagyja kétségek között az olvasót, az általa kialakított hipotetikus modellek tesztelésének lehetővé tanú a programkombinációk típusait bemutató 8. fejezetben. Míg a szociális földprogram és a startmunka mintaprogram eszközrendszerét ötvöző „Hagyományos tsz” modell, illetve a szociális földprogram és a közfoglalkoztatás kombinációján alapuló „Kertgazdaság” modell erős közösségi függőséggel, alacsony tranzitív hatással jellemezhető, addig a közfoglalkoztatás és a Startmunka mintaprogram eszközeire támaszkodó „Uradalom” modell meghatározó jellemzője a korlátozott felelősség és autonómia. Az „Önfenntartó falu” modell ezzel szemben egy olyan integrációs modellnek tekinthető, amely komplementer jellege folytán a többi modellhez képest dinamikusabban képes segíteni a lokális gazdaság fejlesztését és a helyben lakók életminőségének javítását. A könyv utolsó fejezetében a szerző a kormányzat által napjainkban kiemelten támogatott „integrációs modell”, a szociális szövetkezet országspecifikus sajátosságait tekinti át, rámutatva annak kockázatára is, hogy a szociális szövetkezetek közép-pontba állításával a lokális gazdaságban eddig komplementer jelleggel működő modellek számos településen egymással versenyhelyzetbe kerülhetnek.

Összességében a Szociális Földprogram kiadványban bemutatott negyedszázados „tanulópályája” meggyőzően támasztja alá, hogy a társadalmi integrációs folyamatban nagy szükség lenne a Szociális Földprogramhoz hasonló tartalmú, alulról építkező, rendszerszemléletű, aktív szociálpolitikai eszközökre, amelyek az alapvető kompetenciákat fejlesztve, a szocializációs deficiteket korrigálva, a társadalmi kohéziót erősítve a hátrányos helyzetű vidéki térségek felzárkóztatásának hatékony eszközeiként működhetnek. A könyvet olvasva világossá válhat, hogy a Földprogramban érvényesülő, a fokozatosság elvén alapuló eszközrendszerrel még a peremhelyzetű társadalmi csoportok esetében sem reménytelen az elveszettnek hitt kompetenciák, munkavállalói attitűdök fejlesztése és a passzív ellátásokhoz kötődő függőségi viszonyok felszámolása.

Az elkészült hiánypótló munka egyszerre ajánlható a szociálpolitika, illetve a kapcsolódó szakpolitikák, valamint a felsőoktatás, a kutatás és fejlesztés szereplői, továbbá a helyi fejlesztésben résztvevők számára.

(Csoba Judit: A szociális földprogram társadalmi és munkaerő-piaci integrációs szerepe a vidéki Magyarországon. Debreceni Egyetem Kiadó, Debrecen, 2017.)

LUX JUDIT

A „RETRÓ” SZAKSZERVEZETEKRŐL – NAGYON SZUBJEKTÍVEN

Nem is tudom, hányszor kérdezték meg tőlem, finomabb, és kevésbé finom formában kedves hallgatóim: „Tanárnő, hogy lehet tagja egy „retró” szervezetnek?” A retró helyett ósdi, avitt, semmire sem való, kommunista és még sokféle jelzót használtak. Eleinte igen komolyan elmagyaráztam, hogy miért is vagyok több mint 50 éve szakszervezeti tag, miért pont a Nyomdászszakszervezetnek vagyok a tagja, mint tudjuk „nyomdászat nincs is”.

Évtizedek óta első kérdésem hallgatóimhoz: *Ki szakszervezeti tag?* Levelezősök körében is egyre csökkenő számban teszik fel a kezüket. Nappalisok körében inkább azt kérdezem, ki hallott a szakszervezetekről. Van-e valaki, akinek szülei szakszervezeti tagok. Egy-két kéz emelkedik fel újabban. Az egyértelmű volt, hogy alig tudnak valamit a könnyedén lefitymált szervezetről. Igaz volt ez azokra is, akik nappali tagozaton tanultak, és egyre inkább a levelezősökre is. A sommás vélemény azonban minden csoportnál egyértelmű volt az elmúlt évek során: Szakszervezet mi az? Retró, avitt, minek egyáltalán?

Házi dolgozatokból

„Már-már közhellyé vált, de többnyire valós az a megfogalmazás, miszerint a mai fiatalok fejében a szakszervezet valamiféle, a szocializmus hagyatékaként ránk maradt, idejétmúlt intézmény, amely már nem illik bele a 21. századi valóságba. Gyakran téves képzettársításokat helyeznek mellé és nincsenek tisztában azzal, hogy ténylegesen milyen tevékenységet folytatnak, netán eredményeket érnek el, többnyire csak a történelemkönyvekből, jobb esetben a szülőktől jutnak információhoz.” (KA)

„Ha mint munkavállalót megkeresne egy szakszervezetis, hogy lépjek be, nem lépnék be.”- mondja egy a közélet iránt érzékeny műszaki egyetemista. „Az a klasszikus forma, amit képviselnek nem hiszem, hogy túlságosan valid lenne”. ... Igaz, a mi egyetemünkön még egy szakszervezetis embert sem láttunk, aki elmondaná, mi is ma a szakszervezet, miért jó belépni. Biztosan elmennénk, ha volna egy előadás a témában.” (AP)

Egy kutatásból

A Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség felkérésére a Policy Agenda reprezentatív közvéleménykutatást készített a 18-35 év közötti korosztály körében. A cél az volt, hogy minél részletesebb képet adjanak a pályájuk elején álló fiatalok szakszervezetekkel, munkavállalással kapcsolatos véleményéről.³⁹ Itt két kérdést és az azokra adott választ mutatjuk.

A „szakszervezeti tagnak tartja-e magát” kérdésre a teljes populációnak (18-35 év közötti) 5%-a mondta, hogy szakszervezeti tag. Ebben azok is benne vannak, akik nem dolgoznak. (Ha csak azokat vesszük számba, akik dolgoznak, a mérés szerint a 18-35 éves korosztály 7%-a tartja magát szakszervezeti tagnak.)

„Egyetértesz-e azzal, hogy „a szakszervezet a szocializmusból itt maradt ősközület...” A válaszadók relatív többsége (26%) – erre sokaknak nem volt kialakult véleménye – inkább egyetértett

Lux Judit főiskolai tanár.

³⁹ Az összefoglaló (2018.11.18.) itt olvasható: <https://www.policyagenda.hu/elemezsek/2018/fiatalok-es-a-munka-vilaga-kutatasi-eredmenyek/>

az állítással.” A Z generációnak semmilyen élménye nem volt az 1990 előtti időszakról, ennek ellenére 29%-uk azt gondolja, hogy a szakszervezet a szocializmus öröksége.

Az „Iskolai tanulmányaid alatt foglalkoztatok a munkavállalói jogok kérdésével, vagy nem?” A többség azt mondta, hogy nem, vagy még nem foglalkoztak ezzel. Érdekes, hogy ebben a tekintetben a Z generáció tagjai jóval alacsonyabb számban válaszoltak nemmel a kérdésre, mint az őket eggyel megelőző generációba tartozók.

Fontos látni, hogy milyen alapbeállítódásuk a fiataloknak. Azaz mernek-e hinni a közösség erejében, vagy úgy érzik, hogy saját magunkban lehet csak bízni. „Képzeld el, hogy a munkahelyeden nem kapod meg a téged megillető jogokat – mit tennél?” A többség úgy látja – és ebben a tekintetben nincsen különbség a generációk között – ha probléma van a munkahelyen, akkor azt neki kell megoldania. A szakszervezeti tagok körében hasonlóan vélekedtek (itt is fontos aláhúzni, hogy az adatok az alacsony esetszám miatt fenntartásokkal kezelendők). Azaz ebben a metszetben megváltozik az összkép, már csak 25% mondja azt, hogy saját magának kell megvédenie jogait, és 60% kiáll a közösségi védelem fontossága mellett.

Amennyiben azokon a munkahelyeken dolgozókat nézzük, ahol van szakszervezet, akkor 46% az egyén vs. 36% a közösség mellettiek megoszlása. Ez elgondolkodtató abból a szempontból, hogy azok lesznek inkább szakszervezeti tagok, akik alapbeállítódásukban inkább közösségpártiak, vagy már tagként változik meg az emberek véleménye.

A kutatás egyéb megállapításai is alátámasztják a tapasztalatot, melyben a hallgatók véleményét szondáztam. Megjegyzendő, hogy tudtak a Hallgatói Szakszervezetről, de a negatív hozzáállás itt is meghatározó volt.

A tüntetésekről (szorgalmi időben, vizsga időszakban)

„A tüntetéssel kapcsolatban az a véleményem, hogy jól kitalált kezdeményezés volt, de az összhang legcsekélyebb mennyisége sincs meg a szakszervezetek és azokat tömörítő szervezetek között. Még talán egy magas fokú összefogással sem lehetne változást elérni békés keretek között, nem, hogy ilyen szétszórtság mellett. A munkavállalók nagy része sincs megfelelően tájékoztatva a módosítás által őt érintő lehetséges negatívumokról, úgy pedig végképp nehéz embereket toborozni tüntetésekre.

A szakszervezeti szövetségeknek is félre kéne tenni saját érdekeiket és létrehozni egy olyan egységes minden szakszervezetet és azokat tömörítő szervezeteket összefogó entitást, amely fellépne közös érdekeik védelmében. Egy szó, mint száz szerintem felettébb elszomorító ez az egész és félve várom, hogy a Kormány mennyit és mit mer még megtenni és megengedni saját érdekeit nézve, azt pedig kíváncsian várom, hogy meddig nézik el tétlenül a dolgokat a negatívan érintett felek.” (P.L.)

„Az látszik, hogy a szakszervezetek fordulóponthoz érkeztek, amely a negatív spirál ellenére lehetőségeket is rejt magában, és talán érdekesebb lenne erről az oldalról megközelíteni. A legnagyobb port kavaró ‘Rabszolgatörvény’, mely a Munka Törvénykönyvének a munkavállalókra nézve rendkívül hátrányos módosítása, nem csak a szakszervezeteket, de az egész társadalmat megmozdította. Ez valóban egy kedvezőtlen fordulat a kormány-munkáltatók-munkavállalók hármásának rendszerében, az egyeztetés mikéntjében és az eredményeket tekintve, mégis azt látjuk, hogy ez kellett ahhoz, hogy valami történjen a társadalomban.” (KA)

Megoldási javaslat egy ifjúsági szakszervezeti vezetőtől

Nyitni a szakszervezeti tevékenységet, megmutatni magunkat akár a Szigeten, akár más ifjúság által látogatott rendezvényeken. Nem elég, csak a munkavállalókra és munkahelyekre koncent-

rálni! Fel kellene vállalni más, a munkavállalók mindennapjaihoz köthető társadalmi problémákat: lakhatási válság, az oktatási rendszer forráskivonása, negatív irányú átalakítások, mind a középiskolákban, mind a felsőoktatásban, hiszen ezek mind hatással vannak a munkavállalók mindennapjaira, vagy éppen a jövő munkavállalóira.

A helyi ügyek felvállalása biztosan hatékonyabban vonzza a „csak” érdeklődőket, a jövődö tagokat, az érdekvédelmi munkába. Új szövetségesek kellene, együttműködési pontokat kell találni a civilekkel.

Erősebb felsőoktatási jelenlét elengedhetetlen: bár a hallgatók többnyire nem részei a munka világának, több ponton alá lehet támasztani ennek fontosságát. Változó világunkban, a munkakörülmények romlása, a kiszolgáltatottság növekedése és a bizonytalan foglalkoztatások terjedése miatt, a munkaerőpiacra kikerülőknél fontos lenne a kollektív érdekvédelem. Ezt kellene érthető nyelven elmondani a különböző felsőoktatási fórumokon, rendezvényeken. Meg kellene jelenni a szakszervezeti vezetőknek is, állni a sarat, ha kérdeznék.

Ne a régi érdekvédelmi szöveget mantrázzuk. „.....amik valamikor még igazak voltak, napjainkban azonban már idejétmúltak.”

Erősítsük a szakszervezeti értékeket. Alapvető fontosságú kellene, hogy legyen a szolgáltató szakszervezetek erősítésével szemben a szakszervezeti értékek és feladatok elmélyítése a köztudatban, hogy ne csak a taglétszám esetleges és rövidtávú növelése, hanem az aktivizmus megalapozása is hangsúlyosabb szerepet kapjon.

Egy megoldás-féle

Évek/évtized óta igyekszem közelebb hozni a szakszervezeteket a fiatal emberekhez. Az órai bevezetőkhöz tartozik, hogy nézzenek körül a hírekben, van-e olyan, ami a munka világát érinti. A félév vége felé már tényleg figyelték, mi is van a munkaerőpiacon.

Ha elérünk a munkaügyi kapcsolatok történetéhez, és elhelyezzük a szakszervezeteket szerveződésük idejében, némi érdeklődés villan fel. Esetenként megfogalmazódott az igény a gyökerek megismerésére.

Kialakult a *Mit üzen a múlt?* kérdés sora. (Valamikor a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége havi lapjában a SzakInfóban – majd MSZOSZInfóban – íródott e sorozat.) A cél ugyanaz volt, mint a jelen hallgatóinál, megismerni, mit tettek eleink mindig ellenszélben azért, hogy tartozzanak egy olyan szervezethez, amely érdekeik védelmében tevékenykedik. Hogy járták a szakmunkások a környező országokat a szakmát jobban elsajátítani, pénzt keresni, miképpen hozták haza tapasztalataikat arról, hogy a munkás egy magában nem sokat ér.

A Szakszervezeti Értesítő számai a kezdetektől, a régi lapok első példányai, a kiváló szakszervezeti vezetők munkái a múlt feldolgozásáról. Így bukkanhattak fel mozzanatok Mónus Illésről, Jászai Samuról, Teszársz Károlyról, Braun Soma iskolájáról... Hogyan alakultak a könyvtárak, amelyek alapításához egy asztal, egy szék kellett, és lehetett felajánlani a könyveket. Derűltség volt, ha az első szakszervezeti szemináriumokról beszéltem, hogy minden szakmának megvolt a kedvenc kocsmája, ahol egy elkülönített szobában folyt a retorika, társadalom ismeret, matematika, nyelvoktatás. Tetszett, hogy kocsmahelyiség, így a szakmák einstandjáról is szó esett, majd a nagyon kemény alkoholelleses küzdelemről. Tény azonban, hogy a szakszervezeti frakció Nemzetgyűlésben végzett munkája izgatta különösen a politikatudomány szabadon választott kurzusára járókat. Érdemes volna ebből is szemezgetni.

Az is tény, hogy bármiről esett szó, volt áthallás a jelenre. A kérdésekből, észrevételekből derült ki, nagyon is sokat tudnak a szakszervezetekről. „*Hogyan tudtak heteken át sztrájkolni?*” „*A bír-*

tárgyalásokhoz kezükben voltak a létminimum adatok, a nyugdíjas kosár.” „Miért tekintették jobban partnernek őket, mint ma?” „Csak a tagdíjból éltek, nem volt állami támogatás!” Sorolhatnám még az észrevételeket.

Aztán jött az 1948-1988 közötti időszak, amelyről egy mondatos, lesújtó véleményük volt. A szakszervezetek, mint őskövület, a kommunista berendezkedés megmaradt darabja volt látóterükben. Vagyis érthető (talán), hogy a rendszerválás utáni pár évtized nem hagyott nyomokat abban az új nemzedékben, akiknek már szülei sem léptek be a szakszervezetbe, vagy intettek egyet, ha hallották.

Befejezésül egy műszaki egyetemen tanuló szakkollégista véleménye:

„Odamenni a jövő tagokhoz, legyen az szakmunkás tanuló vagy egyetemista. Látens igény megvan, hogy legyen, de hadd ne én mondjam meg, mit szeretnék pontosan. Amikor felbukkant az okostelefon, ki tudta, mit tud, de mindenki azt akart. Persze, kell érdekvédelem, legyen az szakszervezet, kérjük a bemutatását!