

Fenntartható (a) munkaerőpiac?!

A múlt/jelen/jövő mítoszai

A munkaerőpiac fenntarthatóságáról folytatott vita
dokumentumai

Szerkesztette: Munkácsy Ferenc

Online kiadás 2022. november

Kiadó: Profunditas Kft.

Kiadásért felel: A Profunditas Kft. ügyvezetője

Weboldal: www.munkaugyiszemle.hu

E-mail: munkaugyiszemle@gmail.com

ISBN 978-615-01-6743-5

Tartalomjegyzék

- 3** Előszó
- 4** László Gyula – Sipos Norbert: A fenntartható munkaerőpiac dilemmája (vitaanyag)

Észrevételek, hozzászólások

- 16** Maria Jakubik: Debating sustainability of the Hungarian labour market
- 21** Borbély-Pecze Tibor Bors: Mi legyen fenntartható? A munkapiac vagy az ellenállóképesség
- 29** Prugberger Tamás: Reflexió „A fenntartható munkaerőpiac dilemmája” című vitaanyaghoz
- 39** Mészáros Melinda: A fenntartható munkaerőpiac kérdésköre, avagy egy vitairat margójára
- 43** Rácz Zoltán: A fenntartható munkaerőpiac egyes kérdéseiről
- 46** Herczog László: Az együttműködés nélkülözhetetlen feltétele a fenntarthatóságnak

Kiegészítések, kapcsolódó témakörök

- 50** Pogátsnik Monika: Duális képzés: az oktatás és a munkaerőpiac találkozásának jó gyakorlatai
- 56** Venczel-Szakó Tímea: Home office, mint eszköz a fenntartható munkaerőpiachoz?
- 62** Munkácsy Ferenc: A demográfiai folyamatok hatása a munkaerőpiac jellemzőire
- 69** Bagó József: A militarizáció hatása a foglalkoztatási szerkezetre
- 74** Garami Mária: Az élethosszig tartó tanulás és a mobbing kérdései
- 78** Árva László: A munkaügy és a globalizáció új kihívásai a COVID járvány és az ukrajnai háború nyomán
- 82** Boda György: Hogyan alakul a szakmastruktúra fejlődése?
- 88** Jakab Nóra - Szekeres Bernadett: A fenntarthatóság további kérdései, háttérben a körforgásos gazdaság és a méltányos átállás koncepciójával
- 92** Balog Ilona Ida: Fenntartható egyensúly és felzárkózás. Az MNB gazdaságpolitikai javaslatcsomagja munkaügyi szempontból

Workshop

- 98** Mélypataki Gábor: A jó pap holtig tanul, mi miért ne tehetnénk ugyanezt? Megjegyzések a fenntartható munkaerőpiac dilemmái workshop margójára

Összegzés

- 104** László Gyula – Sipos Norbert - Mélypataki Gábor: A fenntartható munkaerőpiac keretei – tézisek

ELŐSZÓ

2022. januárban jelent meg a MunkaügyiSzemle.hu weboldalon „A fenntartható munkaerőpiac dilemmája” című tanulmány, amely azt a szakirodalomban még nem elemzett kérdést szándékozott sokoldalúan megválaszolni, hogy valójában mit is jelenthet a fenntarthatóság a munkaerőpiacon. A természeti környezet fenntarthatósága vagy a gazdaság fenntartható fejlődése sokat elemzett témakörök, de a munkaerőpiac vizsgálata ebből a szempontból mindenképpen újszerűnek tekinthető. László Gyula és Sipos Norbert, a tanulmány szerzői nem végleges megállapításokat tettek, hanem elemzési kereteket vázoltak fel, a témakör sokoldalú kibontására, továbbgondolására ösztönözve. Így írásukat alapvetően vitaindítónak szánták.

A vitaindító publikációra a vártnál is több, 15 reagálás érkezett. Ezek egy része a leírtakhoz fűzött konkrét reflexió volt, más része pedig egy-egy kapcsolódó témakört bontott ki részletesebben, vagy fogalmazott meg további elemzési szempontokat. Ezek a döntő részükben miniesszé igényességű írások a MunkaügyiSzemle.hu weboldalon az év során rendre megjelentek.

A véleménycserében jelentős momentum volt az MTA Emberi Erőforrások Gazdaságtana Tudományos Bizottság Munkaügyi Kapcsolatok Albizottsága és a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya közös rendezésében lebonyolított workshop.

Kiadványunkban a vitaindító tanulmányt, a hozzászólásokat és a workshopon elhangzottak ismeretetését, értékelését tartalmazó beszámolót gyűjtöttük össze. Kiegészítve egy olyan összegző írással, amelyben a szerzők megkísérlik – legalább tézisszerűen – körüljárni magát a fogalmat és annak sajátos vonásait, felvázolni a legfontosabb kitörési pontokat.

Budapest, 2022. november

LÁSZLÓ GYULA – SIPOS NORBERT

A FENNTARTHATÓ MUNKAERŐPIAC DILEMMÁJA (vitaanyag)

Sokat beszélünk a környezetünk fenntarthatóságáról, de alig esik szó egy másik dimenzióról, a munkaerőpiacról, pedig ez a mi legközvetlenebb, mindennapi életterünk. Valóban, a mi számunkra mit is jelenthet a fenntarthatóság a munkaerőpiacon? Azért is fontos ez a kérdés, mert a fenntarthatóság a munkaerőpiacon is létkérdés, de más szempontok mentén kell gondolkodnunk róla, illetve ez egy olyan, mindannyiunkat érintő, személyes ügy, amelyet erősen szubjektív, politikai mérlegelések is alakítanak. Mindezt nem könnyű kibontani, mert több idősíki és társadalmi-gazdasági tényező játszik benne alapvető fontosságú szerepet. A következőkben egy többdimenziós modellt, elemzési keretet vázolunk fel ennek vizsgálatára. Mindezt vitaindítónak, továbbgondolásra szánjuk, mert tudjuk, hogy a befolyásoló tényezőket, kölcsönhatásokat és megoldási lehetőségeket még biztosan tovább lehetne részletezni, és jó lenne megismerni minél több véleményt.

A keret-rendszer

A következőkben azt az összefüggésrendszert szeretnénk vázolni, amely – a mi megítélésünk szerint – alakítja a munkaerőpiac fenntarthatóságát. (A stratégia, cselekvési program majd csak ezután jöhet, és most nincs is szándékunk eddig továbblépni.) A fenntarthatóságra nincs kész modell, és nem akarunk szakirodalom-kutatást sem végezni (mert minden munkaerőpiac más): azt fogalmazzuk meg, hogy mi mit gondolunk erről. Mindez persze statikus lesz, mert nem lehet képes minden kölcsönkapcsolatot befogni, és biztosan tele lesz vitatható tézisekkel is, de ez nem baj, minél többet beszélünk, vitázunk erről, annál többet, nagyobbab tudunk előre lépni a közös értékrend és a megoldás keresése felé. A hosszú távú megvalósítás témaköre különös hangsúllyal jelenik meg a bizonytalan elemek között. Ezekkel a gondolatokkal vitára is hívunk mindenkit, aki elkötelezett a munkaerőpiac ezen aspektusai iránt.

Biztosan sajátos vonása a munkaerőpiacnak, hogy a fenntarthatóság problémája itt más idődimenziókban jelenik meg. Evidens lehet abból kiindulni, hogy vázoljunk fel egy ideális munkaerőpiaci jövőképet, és haladjunk ennek megvalósítása felé. Ez egyrészt nehéz vállalkozás, hiszen mennyiben tudunk most teljeskörűen meghatározni egy idealisztikus munkaerőpiacot? Másrészt pedig a munkaerőpiacnak **ma, jelen időben** (is) teljes értékűen működni kell: a gazdaság működése ma is igényel adott paraméterekkel rendelkező, megfelelő munkaerőt, a munkavállalóknak ma is meg kell élniük a munkabérből, és fenn kell tartaniuk magukat és családjukat. Közben változnia is kell, fel kell készülnie mindkét oldalnak arra, hogy ezt a változó körülmények mellett, **holnap** (egy-két év múlva) is el tudja érni. És csak ezen túl jelenik meg a fenntartható munkaerőpiac **jövőképe**. Ezen belül is – ha a gazdaság vagy a foglalkoztatás változékonyságát nézzük – többnyire a gazdasági-üzleti tervek hosszabb távja sem több, mint néhány (3-5) év. Más, ugyancsak fontos tényezők esetén – mint a demográfiai folyamatok, az oktatás kifutási ideje – ennél hosszabb távra (5-10 évre) kell/ene/ előre tekintenünk.

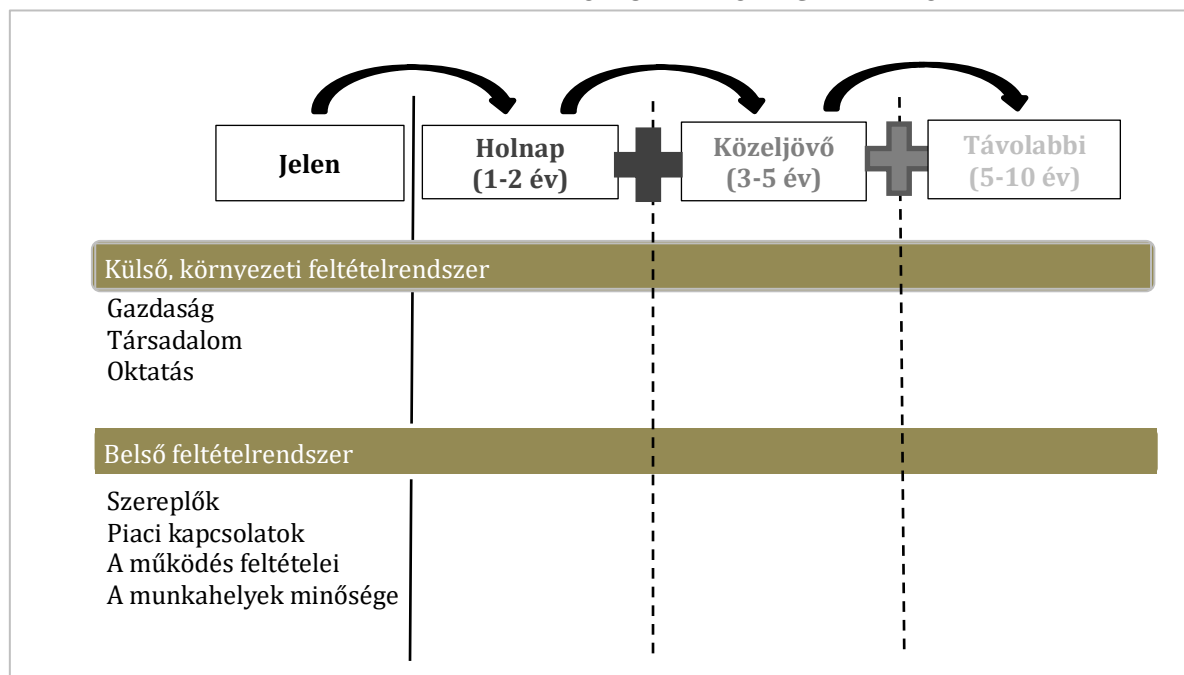
László Gyula professor emeritus, PTE KTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet

Sipos Norbert adjunktus, PTE KTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet

Különböző modellekkel kimutatható, hogy hogyan fog változni a hőmérséklet, a tenger szintje 20-30 év múlva, de a munkaerőpiacra nincs ilyen egzakt modellünk, és kérdéses, hogy mennyire lehetséges ilyen előrejelzést készíteni egyáltalán. Nagyon fontos lenne a holnap és a közelebbi vagy távolabbi jövő tényezőit külön értékelnünk, bemutatnunk, és mérlegelnünk a hozzájuk kapcsolódó egyes elemeket, ugyanakkor el kell ismernünk, hogy még a belátható jövő esetében is olyan különböző szempontok jelennek meg, amelyek miatt nehéz, sokszor a lehetetlennel határos a pontos elemek azonosítása. Ebből adódóan még ha hisszük is, hogy fontos lenne a közelebbi holnapot elkülöníteni a távolabbi jövőtől, a következőkben ezt a két kategóriát egyben kezeljük, és egységesen jövőként hivatkozunk rá.

A legfontosabb befolyásoló (egyúttal a fenntarthatóságot alakító, annak feltételét is jelentő) tényezőket első körben két nagy területre bontjuk. Egyrészt a **külső környezeti feltételrendszerre**, vagyis azokra a tényezőkre, amelyek kívülről hatnak rá. Az itteni célok és szereplők ebben a dimenzióban valóban kívülről néznek a munkaerőpiacra, kerülnek vele valamilyen kapcsolatba, fogalmaznak meg elvárásokat, feltételeket és lehetőségeket. Másrészt a **belső feltételrendszerre**, amelyet maguk a munkaerőpiaci szereplők, a közöttük zajló interakciók, belső struktúrák és működési feltételek alkotnak. A következőkben ezeket tekintjük át. (1. ábra)

1.ÁBRA: A FENNTARTHATÓ MUNKAERŐPIAC DIMENZIÓI

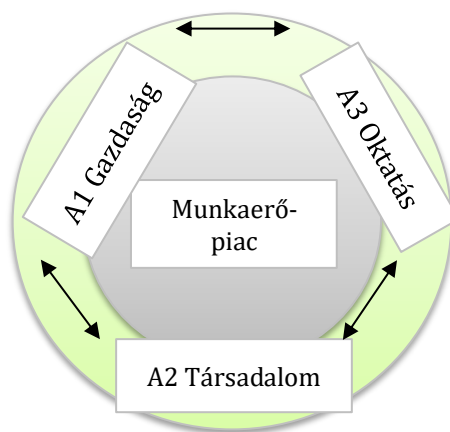


Forrás: saját szerkesztés

A külső, környezeti feltételrendszer

Aligha vitatható, hogy a munkaerőpiac nem önmagában létezik, nem is létezhetne másképp, mint egy adott (változó) társadalmi-gazdasági közegben. Ebből a komplex rendszerből – némi leegyszerűsítéssel – három tényezőt emelünk ki és mutatunk be: ezek a gazdaság, a társadalom és az oktatás. (2. ábra)

2. ÁBRA: A KÜLSŐ, KÖRNYEZETI FELTÉTELRENDSZER



Forrás: saját szerkesztés

(A1) A gazdaság

A gazdaság teremti a munkahelyeket, amit kivisz a munkaerőpiacra. (Emellett természetesen jelentős szerepe van az államigazgatásnak is, de azt nem tekintjük a fenntarthatóság pozitív forrásának.) Ez az, amit **adhat**, és ehhez **jelen időben** azt **kéri** a munkaerőpiactól, hogy a gazdaság igényeinek megfelelő munkaerő-kínálattal rendelkezzen. A csapdahelyzet ebben az, hogy a gazdaság jelen idejű munkahely-struktúrája biztosan nem azonos azzal, amit a jövő gazdasága igényelne, de a munkaerőpiacnak minden időben ezt az adott munkahelyet kell kiszolgáltatnia megfelelő képzettségekkel. Tudhatjuk, hogy a jövő más lesz, és idő kell arra átállni, de a mostani igényeket most ki kell elégíteni, az oktatási rendszernek most kell biztosítani az ehhez illeszkedő végzettséggel rendelkezőket. De ugyanez fordítva is igaz: ha adottnak vesszük a mai képzettségi szintet és struktúrát, és magas szinten kell tartani a foglalkoztatást, olyan gazdasági struktúrát kell jelen időben preferálni, fenntartani, ami az ilyen képzettségűeket tudja/akarja foglalkoztatni. Ez az, ami **ma** fenntartható egyensúlyt teremt, – de a jövőbeli fenntarthatósághoz mindkét oldalt meg kellene változtatni.

A **jövőt** nézve egy fenntartható gazdasági növekedésre van szükség, ez biztosítja a foglalkoztatás magas szintjét és a jövedelmek, az életszínvonal növekedését. A szakmai megfontolások a tudásalapú, kreatív gazdaságot jelölik meg alapvető fejlődési iránynak, és a munkaerőpiacra szembeni elvárás az ennek megfelelő, alaposan megújított, folyamatosan naprakészen tartott kompetencia-készlet, ami szintén az oktatással érhető el. A mai, középszerű tudásra és alacsony bérekre épülő, összeszerelő gazdaság biztosan nem lesz fenntartható. A gazdaság elveszti versenyképességét, ezért a munkaerőpiac sem kerül tartósan fenntartható állapotba. Tehát megint a fenntarthatósági csapda: miközben ma alacsony bérű, közepes tudású munkaerőpiaci keresletünk és kínálatunk van, és ezt ma még működtetni kell egymással, máris váltani kell, vagy legalább gyorsan készülni egy tudásintenzív, innovatív struktúrára, ugyancsak mind a kereslet, mind a kínálat oldalán.

(A2) A társadalom

A társadalom (és a politika) **ma** többségében tényleg kívülállóként néz a munkaerőpiacra, mintha nem is róla lenne szó. Amit **adhatna** a társadalom a munkaerőpiacnak, az a kitüntetett figyelem, a folyamatok nyomon követése, a pozitív elemek, kezdeményezések támogatása (mert a saját munkájáról, megélhetéséről is szól). Elsősorban a szolidaritását kellene kifejeznie azokkal, akik segítik a munkaerőpiacot, akik annak szélén rekedtek, vagy leszakadtak onnan, akik szegények,

nem foglalkoztathatók, kiszolgáltatottak. Mindez hiányzik, inkább csak az jelenik meg, amit a politikai kommunikáció tárgyalásra kínál, ami pedig jellegéből adódóan a saját céljainak megfelelő optikán keresztül prezentálja a kérdést. Egy erős, tudatos társadalom saját maga tudná a számára fontos kérdéseket tematizálni, megvitatni, nem lenne szüksége egy külső, átpolitizált értelmezésre.

Amit **kérhetne** ennek fejében a társadalom a munkaerőpiactól, az a társadalmi szempontok iránti érzékenység (CSR, egyenlőség stb.), a különböző egyéni helyzetekből adódó *kevesebb lehetőség* (a hátrányos helyzetűre újabban alkalmazott EU-s fogalomrendszernek megfelelően) ellensúlyozása, a munkából származó stabilitás és megélhetés, illetve a munkabéke. Ugyancsak megjelenhet az állampolgári lét fejlesztéséhez kapcsolódó kezdeményezések szervezeten belüli szakmai-anyagi támogatása vagy legalábbis elfogadása, hogy az ez ellen ható erők csökkenjenek.

Igazából egyik oldal sem teljesül, jelen időben sem. Ez egy nagyon rossz egyensúly. Nő ugyan a bérszint, magas a foglalkoztatottság, de nagyon nagy a differenciálódás (az átlagbérekből nem kapunk megfelelő képet a különböző társadalmi rétegek jövedelmi helyzetéről), az alacsonyabb szintek felé haladva egyre nagyobb a leszakadás, a bizonytalanság, kiszolgáltatottság. Ezzel párhuzamosan biztosan csökken a másokra irányuló figyelem, hiszen a mindennapok meg/túlélése kerül a középpontba, de jellemzően magasabb szinteken sem látható nagyfokú érzékenység, másokra figyelés. Ez természetesen számos tényezőre vezethető vissza, a különböző társadalmi csoportok arányai jelentősen meghatározzák az egész társadalom erejét és aktivizálódási képességét.

A **jövő** nagy társadalmi kihívása munkaerőpiaci szempontból is a népesség fogyása, illetve elöregedése. Az persze nem várható a társadalomtól, hogy a fenntarthatóság jegyében önként szaporodjon és fiatalodjon, tehát biztosan nem **ad** majd ugyanolyan munkaerőforrást, mint korábban. Abban viszont – megint csak a fenntarthatóság érdekében – nem kellene passzívnak maradnia, hogy ennek következményeit kezeljük. Biztosan nem lesz elég a politika és a munkaerőpiac erre irányuló erőfeszítése, ha az nem kap társadalmi elismerést és támogatást. Ilyen témák például a nyugdíj-korhatár, a más kultúrák iránti nyitottság, az migráció és emigráció, és még tágabban a társadalmi kultúra, a tolerancia, a szociális és civil célok megismerése, sőt, az aktív fellépés ennek érdekében.

Ezzel szoros kölcsönhatásban: amit **kaphat** a társadalom egy fenntartható munkaerőpiactól a jövőben, az maga a munkaerőpiac korszerűsítése. Az új generációk igényeinek beépítése, atipikus munkahelyek, új munkaformák (gig economy, platform gazdaság, shared economy stb.), rövidebb munkaidő, a munka és a magánélet egyensúlya, lifelong learning, a munkaadók és munkavállalók (+kormány) együttes fellépése a fiatalok és idősek, nők és gyermekek problémáinak megoldására. Jólét és jóllét.

A warfare (a gyűlölködő-háborúzó társadalom) ellen jó volt a welfare (a jólétet és szociális biztonságot segítő eszközök alkalmazása). Amikor ez fenntarthatatlanná/finanszírozhatatlanná vált és megszűnt mögötte a politikai/gazdasági támogatás, jónak tűnt a workfare (az újraelhelyezkedést ösztönző, néha kikövetelő eszközök). Viszont, ahogy ez a munka-alapú társadalom megvalósul a napjainkban, az sem jó, sokan kiszolgáltatottak, illetve nem kapják meg a megfelelő támogatást a munkaerőpiacra való visszajutás érdekében. Talán vissza lehetne hozni a welfare gondolatot, vagy legalább megtalálni egy *új egyensúlyt* (a gyűlölet-warfare ellen) a welfare és a workfare között.

(A3) Az oktatás

Az oktatás alapvető szolgáltatás, az alkotmányban rögzített jog, ami egyaránt fontos a társadalomnak és a gazdaságnak is. Ad mind a kettőnek, a jelenlegi rendszer kereteiben elérhető minőséget.

Amit viszont ma ad, az nem jó a jövő társadalmának, továbbá a gazdaságnak is csak a jelen állapothoz viszonyítva, részben jó. Ezért nem fenntartható hosszú távon.

Ma:

Alapfok: alapvetően a magyar rendszer egy tudást követelő, egyfajta értékrendet megtestesítő, centralizált irányításra építkező, korszerűtlen ismereteket átadó rendszer. A tudásátadásért felelős pedagógusok az elmúlt évek bérfejlesztései ellenére alulfinanszírozottak, sokszor eszköztelemek, illetve alulmotiváltak. Magyarországon valóban viszonylag magas a foglalkoztatottság (75%, 20-64-évesek, 2020-ban) és tényleg nagyon alacsony a munkanélküliség (4,2%), ami elfedi azt a tényt, hogy ezen a téren nincs, vagy legalábbis biztosan nem elégséges az előrelépés. Tartósan jelentős mértékű a befejezetlen 8 osztállyal, vagy a maximum általános iskolai végzettséggel (szakképzettséggel nem) rendelkezők aránya a munkaerőpiacon nem megjelenők körében, akik közül sokan funkcionális analfabéták. Ez a rendszer inkább növeli az esélykülönbséget, jellemző a szegregáció, egyedi szereplőkön múlik a minőség, ami változó színvonalhoz vezet.

Középfok: a gazdaság pillanatnyi igényeire egyoldalúan építő, nem korszerű, nem készségalapú, nem tanít tanulni, tartósan foglalkozhatóvá válni. A rossz hír az, hogy persze, sokáig, mint ahogy eddig is, jól megvoltunk vele. Csak épp ezzel a közepszerűséggel egy-egy lépéssel mindig lemaradunk, leértékelődünk. Kellenek ilyen munkaerőpiacok is, bár nem a dinamikus, tudásalapú „elit” gazdaságok számára.

A magas székekből, hivatalokból, képző és szolgáltató intézményekből le kellene hajolni azokhoz/azokért, akik nem iskoláztak, nem tudtak/akartak integrálódni a XXI. század elvárás-rendszerébe. A közfoglalkoztatásnak eddig az volt a jelszava, hogy munkát adj, ne segélyt. Át kellene váltani arra, hogy tudást (munkaszeretet, -értelmet, felkészültséget) is adj, ne csak (köz)munkát. Nonszensz az is, hogy még mindig vannak olyanok, akik az alapfokú iskolából funkcionális analfabétaként lépnek ki, bár úgy gondoljuk, hogy sok tehetség, egyéniség van közöttük, és az esélyt egyébként is mindenki számára meg kellene adni. A középfok sem jelent garanciát, sem az egyén jövőjének biztosítására, sem a gazdaság (vagy a szolgáltatások fogyasztói) szakképzettségbeli igényeinek kielégítésére. A szakképzésben reform reformot követ, de még mindig inkább a „legyen munkára fogható” képzés jegyében, és nem a XXI. században elvárt kompetenciák kifejlesztése érdekében.

Felsőfok: a felsőfokú végzettségűek aránya még mindig nem érte el az általános európai szintet (több mint 50%). A 26-30 évesek körében ugyan elérte Magyarország az EU2020-as célkitűzést (34,6%), ugyanakkor a finanszírozás triple helix modelljét tekintve (kormány, vállalatok, egyén) az állami szerepvállalás egyre inkább háttérbe szorul. Az egyéni hozzájárulás egy bizonytalan polgári középérték miatt kiegyensúlyozatlan, a társadalom többségének nincs esélye önálló finanszírozásra. A felsőoktatás irányításában és finanszírozásában eszközölt változtatások hatékonysága kérdéses. Jelenleg még mindig jelentős - még ha fokozatosan csökken is - a felsőfokú végzettségűeknek a középfokúakhoz képest kialakult bérelőnye.

Munkaerőpiaci képzés: Európában itt is a sereghajtók között vagyunk, az LLL alacsony szintű, a tudás napra készen tartása, az új ismeretek és kompetenciák elsajátítása nélkül óhatatlanul lemaradunk a versenytársainktól. Meg kell értenie mindenkinek, hogy a triple helix logikája szerint a képzés egy közös feladat, meg kellene teremteni mind a három érintett oldal igényességét, elkötelezettségét, támogatását, aktivitását, továbbá az ehhez illeszkedő, megfelelő oktatási/kompetencia-fejlesztési kínálatot.

A jövő:

Az oktatásnak nagyobb fokú szabadságra van szüksége, illetve arra, hogy a társadalom különböző szereplői találkozzanak egymással, hogy a heterogenitás erősítsen, ne pedig gyengítsen. Mindenképpen szükséges a pedagógusok, oktatók társadalmi és anyagi elismerésének növelése, erősítése. A teher csökkentése elősegíti a motivációt, ami pedig hosszabb távon egy erősebb, kompetenciára építkező társadalmat, a kihívásokra pedig gyorsan reagálni képes gazdaságot eredményez.

Alapfok: a tudás helyett a kompetenciák elsajátítására építkező, ahol a munkába álláshoz kapcsolódó alapelemek készség szintű elsajátítását célozzák meg. Ennek révén a társadalom olyan állampolgárokat kap, akik tisztában vannak a saját értékeikkel, ugyanakkor képesek arra, hogy amikor lehetőség adódik, akkor magasabb szintű ismereteket is el tudnak sajátítani. A gazdaság számára olyan munkavállalókat jelentenek, akik az egyszerűbb feladatok ellátása mellett képesek a változó igényeknek megfelelni, viszonylag könnyedén továbbképezhetők. A cél a csak ezzel rendelkezők arányának alacsony szinten tartása a gazdaság elvárásainak való megfelelés mértékéig.

Középfok: fontos egy stabil, de nem domináns arányú középfokú végzettséggel, szakképzettséggel rendelkezők tömegének kialakítása és fenntartása. A középfokúak bérelőnyének az általános képzettségűekhez képest, valamint a bérhátrányának a felsőfokú végzettségűekhez képest arányos szinten tartása (+/- 40%). Az EU által is kijelölt nyolc kulcskompetencia mindegyikében egy olyan szinttel rendelkezzenek, ami alkalmassá teszi őket a felsőfokú végzettség megszerzésére, motiváltak az LLL-ben való részvételre, továbbá képesek több szerepkört és feladatot ellátni rotációs jelleggel.

Felsőfok: legalább az újabb generációk körében el kell érni, hogy a felsőfokú végzettség általános szintű (több mint 50%-os) legyen. Ehhez megfelelő állami és vállalati ösztöndíjprogramok kidolgozására van szükség, prudens, lehetőség szerint előrejelzésre építkező, igény alapú specifikus szakokra, ugyanakkor szinten tartva az általános tudást biztosító szakokat is. A nyolc kulcskompetencia magas szintű elsajátítása mellett készség szintű, szintetizáló gondolkodás támogatja a komplex, innovációra építkező versenyképes gazdaság kialakítását. A társadalom számára is fontos és hasznos tagjai lesznek az erős önérvényesítés és a civil szemlélet alkalmazása mellett.

B) A belső feltételrendszer

(B1) A szereplők

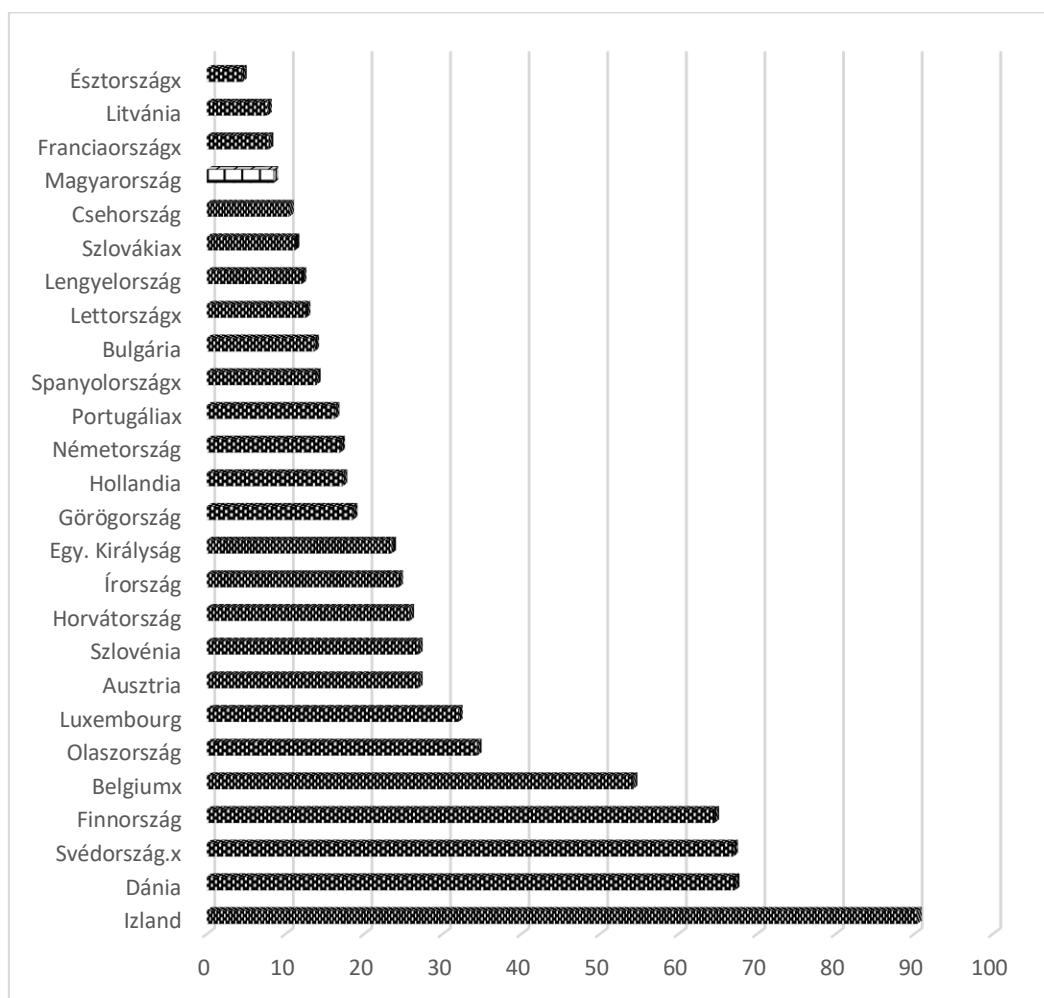
A két aktív, meghatározó szereplő a „kereslet” oldalán a munkaadók, a „kínálati” oldalon pedig a munkavállalók, (illetve ezek érdekképviselői). Nem igényel külön bizonyítást, hogy a két fél egyik oldalról funkcionális kapcsolatban áll egymással. Ők a munkát igénylők, az irányítók, illetve a munka elvégzői, ezért kölcsönösen egymásra utaltak. (Munkavállalók nélkül nincs munka, munkaadók nélkül nincsenek munkavállalók.) Ugyanakkor az is evidens, hogy alapvető érdekeik eltérnek egymástól (termelés és profit, illetve munka és megélhetés). Bár találhatóak ebben közös vonások, amelyek összekötik a két érdeket (a versenyképesség, a munkahely és a munkavégző képesség megőrzése, a kapcsolatok tartóssága stb.), a különböző érdekek eredendően és többnyire ütköznek. Ez pedig vagy konfliktusokhoz (esetleg nyílt harchoz is), vagy valamelyik fél beletörődéséhez, megalkuvásához vezet. Egyik sem tesz jót a tartós érdekérvényesítésnek és a kiegyensúlyozott kapcsolatoknak.

Ennek kezelésére tanulták meg a munkaerőpiac szereplői, hogy jobb, hatékonyabb megoldás a konfliktusukat tárgyalások útján feloldani. Kialakultak a párbeszéd és a kölcsönösen kielégítő megállapodások mechanizmusai, nemcsak üzemi, hanem ágazati és társadalmi szinten is.

A tárgyalás eredményességéhez viszont a két oldal relatív egyensúlya szükséges. **Ma** hiányzik ez az egyensúly: a hiányszakmákban ugyan a munkavállalók, de általában a munkáltatók vannak erőfölényben, amit a jogi környezet és a szakszervezetek gyengesége, alacsony szervezettsége és érdekképviselői ereje még fel is erősít. Ugyanebbe az irányba mutat az uralkodó HR-filozófia is, amelyik ha lehet, kerüli a szakszervezeteket és maga dönt arról, hogy milyen súlyt, milyen juttatásokat ad a munkavállalóknak. Vagyis ezzel az erőfölénnyel szívesen élnek is a munkáltatók.

Érdeemes ránézni arra, hogy hogyan is állunk a szakszervezetekkel, érdekegyeztetéssel itt és most Magyarországon. Az ábra a szakszervezeti szervezettséget mutatja, vagyis azt, hogy az adott térségben a munkavállalók hány %-a szakszervezeti tag, az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) jelenleg elérhető legfrissebb, 2016-os statisztikája szerint. (3. ábra)

3. ÁBRA: SZAKSZERVEZETI SZERVEZETTSÉG EURÓPÁBAN, 2016 (%)



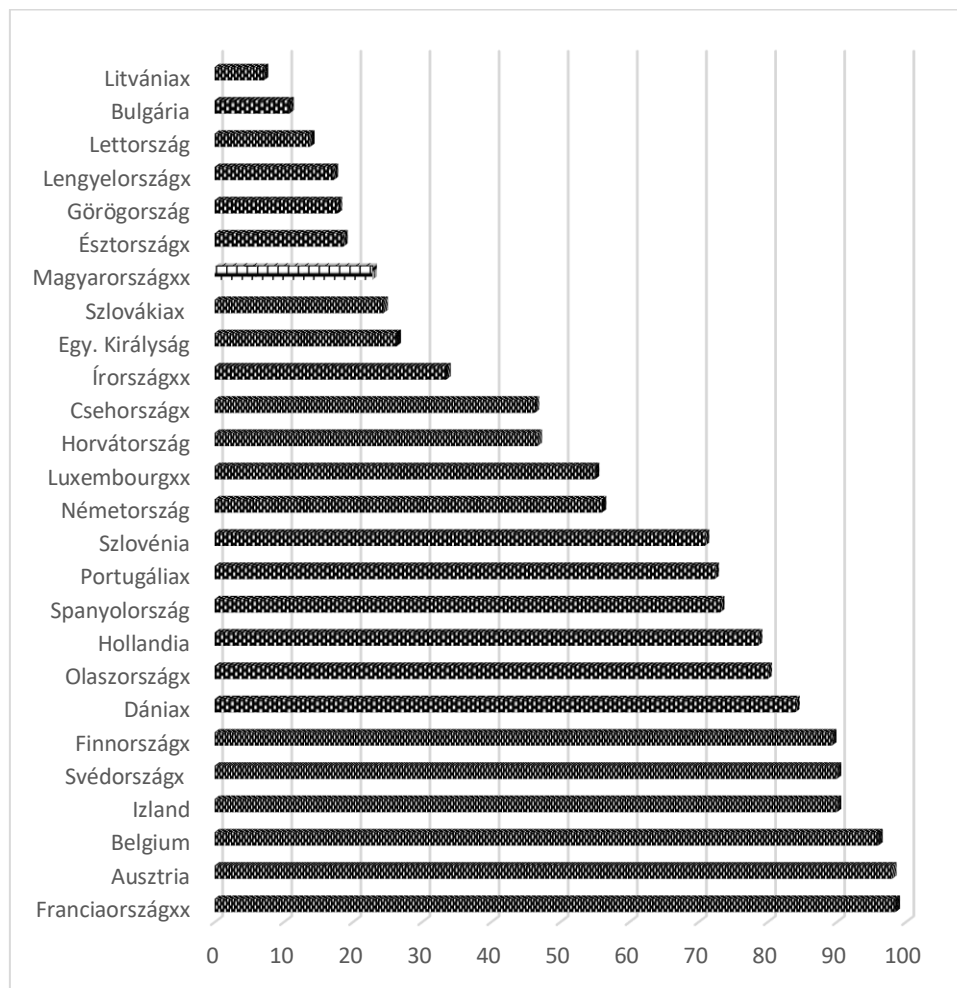
Forrás: saját szerkesztés x = 2015. Downloaded from ILOSTAT. Last update on 11JUL21.

Nem túl dicső kép: az ábrán szereplő európaiak között Magyarország „alulról” a negyedik. Mögöttünk csak két balti állam és Franciaország (amelyik viszont kakukktojás ezen a listán, mert ott ez tudatos, rendszerintegráns megoldás, nem a szakszervezetek gyengeségét jelenti). Utánuk jövünk mi, 10%-ot el sem érő szervezettséggel, majd sorra kelet-közép európai országok.

A munkavállalói érdekképviselő, érdekegyeztetés súlyának másik, klasszikus mutatószáma a kollektív szerződéssel való lefedettség, vagyis az, hogy a munkavállalók milyen arányban állnak egy kollektív szerződés hatálya („védelme”) alatt. Ugyan egy kollektív szerződés is lehet csupán formális dokumentum, de azért az esetek többségében ebben a szakszervezetek a munkavállalók

számára előnyös pozíciókról, juttatásokról és munkafeltételekről tudnak megállapodni a munkaadókkal. Az ábra ezt ugyancsak az ILO jelenleg elérhető legfrissebb, többnyire 2016-os adatai szerint mutatja be. (4. ábra)

4. ÁBRA: KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSSEL LEFEDETTSÉG (%) EURÓPÁBAN, 2016-BAN



Forrás: saját szerkesztés Downloaded from ILOSTAT. Last update on 11JUL21. x = 2015, xx= 2014.

A kollektív szerződéses lefedettségben már kicsit jobban állunk, mint a szakszervezeti szervezethez képest. Ebben biztosan közrejátszik egyrészt az, hogy a jellemzően nagyobb létszámú szervezetekben (közszolgáltatóknál, ipari és szolgáltató nagyvállalatoknál) aránylag több helyen működik szakszervezet, másrészt a Munka törvény sok helyen teszi lehetővé a törvényi előírásoktól a munkáltató javára való eltérést, de csak kollektív szerződéses megállapodással, így a munkáltatók is gyakran szorgalmazzák a szerződés-kötést.

Még nem látjuk, hogy milyen változásokat hozott a Covid-19. A korlátozások alatt valószínűleg közeledett a két oldal, kérdés, hogy mennyire sikerül megtartani az így elért eredményeket, vagy pedig csak múlt délibábként a szükség hozta őket.

A két fél kölcsönösen **adhatna** és **kaphatna** versenyképességet, munkahelyet, megélhetést, rugalmasságot, de ezt csak korlátozottan teszi, mert nem látja értelmét, nem vár, nem remél ettől egy számára (is) előnyös megoldást. „Kis pénz, kis foci” – mondta (állítólag) Puskás... A profitnak, piacnak alárendelt, feltétlen szükséges szinten rekednek a juttatások, viszont nincs megfelelő, szakértett munkaerő-kínálat, nincs/kevés az elköteleződés a másik oldalhoz.

Ez – sajnos – sokáig fenntartható: tegnap is az volt, ma is az (ld. workfare), és **a jövőben** is lehet még, mert kevés, gyenge a társadalmi ellenállás is. Hosszabb távon viszont egyre nő ennek a kockázata, nemcsak társadalmi, hanem gazdasági síkon is.

Kiegyensúlyozottabb, párbeszédesebb kapcsolatok mellett a két szereplő kölcsönösen biztosíthatná a munkahelyet és a munkavégző képesség fenntartását, a foglalkoztatási igény magas szintű ki-elégítését, a hátrányos helyzetűek esélyeinek javítását.

(B2) Piaci kapcsolatok, matching

A keresleti és kínálati oldal közötti egymáshoz igazodás és találkozás (a matching) elősegítésére állami és piaci szolgáltatók állnak rendelkezésre a hazai munkaerőpiacon is. Ezek működnek is, de a hatékonyságot kellene/lehetne még javítani, főleg állami/kormányzati oldalon. Alulösztönző, kontraproduktív az álláskeresési járadék (ld. az Egyensúly Intézet tanulmányát), hosszú az álláskeresés időtartama, folyamatosan magas szinten áll a tartósan munkanélküliek aránya, nem mindig működnek megfelelően a foglalkoztatási szolgáltatások (ld. profiling, képzés, ügyintézők leterheltsége).

A jövőben jó lenne más kontextusba helyezni a közösségi foglalkoztatási szolgáltatást (és a civil segítőket is). Ki kellene hozni az állami/kormányzati felügyeleti és döntési körből, önálló szakmaisággal rendelkező, helyi foglalkoztatási szolgálatok kellenének. A hatósági funkciók többségét automatizálva a szakmai profilt és a szolgáltatói attitűdöt kellene erősíteni, lényegesen megnövelve a kompetenciákat és kapacitásokat.

(B3) A munkaerőpiac működési feltételei

Itt elsősorban a jogi, szabályozási körülményekre gondolunk. A szakértők elég egyértelmű véleménye, hogy a magyar munkaerőpiac erősen liberális (abban az értelemben, hogy nagy szabadságot biztosít a szereplőknek). A Munka Törvénykönyve alapvetően kitágítja a munkáltatói döntések mozgásterét, növeli a rugalmasságot. (Ezt az utóbbi időkben hozott változások még tovább erősítették, ld. a munkaidőkeretek hosszának kiterjesztése, túlórák szabályozása stb.) Korlátként (elvileg) ezzel szembeállítja a kollektív szerződéses megállapodás követelményét, de ezt igencsak fel is puhítja egyik oldalról a szakszervezetek működési feltételeinek szűkítésével, másik oldalról pedig az üzemi tanácsok szerepének növelésével.

A liberalizmusra válaszként sokan fogalmazzák meg azt a tézist, hogy egy erős államot kellene állítani a munkaerőpiac mellé. Ez a gondolat ugyanakkor önmagában még homályban hagyja azt, hogy miben is legyen erős az állam. Lehet erős a munkaerőpiaci működés korlátozásában, az érdekképviselések, a párbeszéd negligálásában, kormányzati kézbe véve (vagy legalábbis erős központi kontroll alá vonva, határozottabb keretek közé szorítva) a munkaviszony, a mobilitás, a jövedelmek szabályozását.

Lehetne viszont erős abban is, hogy meghagyja a munkaerőpiac szabadságát, ezzel segíti a versenyképességet, és mindezek társadalmi elfogadottságát azzal biztosítja, hogy kiterjeszti a mobilitási (közvetítési, képzési) szolgáltatásokat, segítve ezzel az újra-elhelyezkedést, és „kompenzálja” az álláskeresési és szociális ellátások jelentős kiterjesztésével. Vagy az első szabályozási körben csak minimális beavatkozást, korlátozást végez (a piac tisztasága és működőképessége, a társadalmi minimumok betartatása érdekében), viszont elősegíti egy olyan érdemi második szabályozási kör kialakítását, amelyben a szükséges korrekciókat, a szerepek és érdekek egyensúlyának megteremtését – mikro, mezo és makro szinten egyaránt – a két oldal érdekképviseléseinek párbeszéde, megállapodása biztosíthatja.

(B4) A munkahelyek minősége

Ma a munkahelyeket illetően elég dominánsan egy mennyiségi szemlélet uralkodik. Legyen magas a foglalkoztatás és alacsony a munkanélküliség. Ha ezt sikerül megvalósítani, az a kormányzati foglalkoztatáspolitikai sikere, és a társadalom, a közvélemény számára is megnyugtató. (Ha vannak is gyengébb, kritizálható pontok, azok kevésbé meghatározóak.) Ugyanez érvényesül vállalati szinten is: legyen munkaerő a munkahelyek betöltésére, lehetőleg megfelelő is legyen, és ne igényeljen túl sok erőfeszítést és áldozatot.

A mennyiségi szemlélet a korábbiakat jóval felülmúló, kiemelkedő eredményeket hozott a foglalkoztatásban és a munkanélküliségben is (most a pandémia miatti visszaeséseket nem számolva). Mindaz feltétlen elismerést érdemel, hogy EU-s összetételben a munkanélküliségi rátában abszolút sereghajtókból a szűk élmezőny tagjává emelkedtünk, a foglalkoztatásban pedig az európai középmezőnyhöz zárkóztunk fel.

A jövő azonban – megítélésünk szerint – egyértelmű paradigmaváltást igényelne, a munkahelyek minőségének kiemelése irányába. Tudjuk, hogy ennek számtalan összetevője lehet:

- Bérek, juttatások: bérszínvonal (jövedelem-szegénység), a bérek differenciáltsága, motivációs rendszer, elismertség, választási lehetőség a cafeteriában
- A nők helyzete: egyenjogúság, egyenlő bérek, üvegplafon
- A munka és magánélet egyensúlya: munkaidő-beosztás, szabadság
- Munkahelyi légkör: szervezeti kultúra, elfogadottság, értékeltetés, vezetők és beosztottak, versengés és támogatás
- Stressz: a szervezeti-vezetési helyzetből, csoport-kapcsolatokból, a munkafeladatból, felelősségből, a munkakörnyezetből, a változásból, a szervezeti támogatás hiányából adódóan
- Megváltozott munkaképességűek: foglalkoztatás, munkafeltételek, beillesztés, elfogadottság és támogatás
- Életet végigkísérő tanulás: a képzésben résztvevők és a képzések támogatása, finanszírozása
- Karrier-lehetőségek: karrier-terv, -pálya, belső mobilitás, tudás-menedzsment
- Biztonság: munkavállalói státusz (munkaviszony, kölcsön, atipikus), a felmondás gyakorisága, felmondási idő, végkielégítés
- Érdekérvényesítési lehetőség: individuális vagy kollektív, formális és informális érdekvédelem, szakszervezet, üzemi tanács
- Munkaidő: hossza, rugalmasság, munkaidőkeret, túlóra, szabadság, home office
- Munkavállalói jogok: törvényi szabályozás, kollektív szerződés, a törvénytől eltérés lehetőségei
- Egészségvédelem: károsító tényezők, megelőzés, védelem, orvosi ellátás, munkavédelmi megbízott
- stb.

Azt is látjuk, hogy ezek néha egymásnak is ellentmondanak, és a fejlesztés igényének és irányának meghatározása is jórészt a szubjektív megítélés körébe tartozik. Az egyes elemek tartalma is változik idővel, egy kvázi teljeskörű megvalósulás pedig egyébként is az ideák világába tartozik. Biztosan ütköznek ebben is a munkaadói és munkavállalói érdekek és elvárások és rangsorok is. Mégis, ha lenne erre szándék mindkét oldalon, és elindulna erről a párbeszéd, legalább lépéseket tehetnénk, közös akcióprogramokat indíthatnánk ezen az úton.

Záró gondolatok (?)

E vitaindító anyag végén fontosnak tartjuk kiemelni, hogy ez a struktúra, a kiválasztott elemek, valamint az alkalmazott megközelítés mind egy bennünk megfogalmazódott sokdimenziós rendszer végiggondolásának eredménye (vagy legalábbis vázlata), ugyanakkor természetesen még számos más tényezőt is be lehetne és be kellene vonni. Mindezek együttesen vezetnek ahhoz, hogy kérdőjelet raktunk a fenti alcím mögé, hiszen – ahogyan a bevezetésben is írtuk – gondolatébresztőnek szántuk ezt a keretrendszert, amelynek kiegészítéséhez, illetve fejlesztéséhez várjuk, hogy mások is hozzátegyék a saját meglátásaikat.

Azt láttuk, hogy a múlt, a jelen és a jövő – egymásra vetítve – sokféle olyan, több oldalról is megjelenő ellentmondást, feszültséget hordoz, amelyekre valamilyen választ mindenképpen kell adnunk. Hogyan lehet ezeket összhangba hozni, feloldani, miközben minden tényező önmagában is fontos része a munkaerőpiacnak, tehát nem lehet válogatni a rendszer elemei között, azokat együtt kell mozgatni. Hozzászólásokat (kritikát, véleményt, kiegészítést, javaslatot) szeretnénk kérni a gondolati rendszer egészéhez is, egyes részeihez is, - bár ez utóbbiaknál azért szeretnénk utalást az egészre is: a vitaindító modellhez kapcsolódik, vagy inkább más összefüggés-rendszert választ. A lényeg az, hogy a sokféle dimenzió mentén egyaránt legyen általa/általunk fenntartható a munkaerőpiac.

Észrevételek, hozzászólások

MARIA JAKUBIK

DEBATING SUSTAINABILITY OF THE HUNGARIAN LABOUR MARKET

Every society aims to achieve a sustainable labour market (SLM) because it is one of the conditions for sustainable economic growth, well-being, and happiness of their people. In this commentary paper, I seek to answer the call by Gyula László and Norbert Sipos for further debate, discussions, reflections, and criticism about their views presented in the ‘Dilemma of the sustainable labour market’ paper.¹ My goal is to challenge and briefly express my agreements and disagreements on their four assumptions, and twelve theses about the sustainability of the labour market (LM) in Hungary.

The authors start the paper with their assumptions:

Assumption 1: Sustainability of the LM is a complex, multidimensional phenomenon.

Assumption 2: Sustainability of the LM has a time dimension. LM is dynamically changing and it is different in the past, present, and in the future. Sustainability today differs from sustainability in the future (sustainability itself is changing).

Assumption 3: There is no exact model to predict the future of the LM. It would be a difficult task due to high uncertainty of the factors determining the LM.

Assumption 4: Factors, influencing the LM, could be categorized as internal and external factors.

I agree with the first two assumptions that the LM is a multidimensional and complex phenomenon and it has a time dimension. However, I challenge their third assumption. In my view, creating the future LM today is more important than exactly predicting it. I argue that today's actions, practices and policies related to LM influence its sustainability and its future. Regardless of the high uncertainties, we can foresee the future trends of several factors that influence the LM. Annual meetings of global business leaders in Davos express their views, visions and predictions about the future state of the world (WEF, 2022). Based on Global Risks Perception Surveys (GRPS), the World Economic Forum (WEF, 2021, p. 12; WEF, 2022, p. 14) annually predicts global economic, environmental, geopolitical, societal, and technological challenges and risks what might have impacts on the LM.

In addition, I would question assumption 4 of László & Sipos (2022) as well. The factors influencing the SLM could be categorized by other criteria as well such as: high impact/low impact; important/not important; constant/changing; local/global; domestic/international; human/non-human; natural/social. Next, I will briefly comment on the twelve theses stated by the authors.

Thesis 1: Economic growth cannot be sustained based on low wage, solid competences workforce in the future. There is an urgent need to move toward a knowledge-based economy where education will be capable of satisfying the demands of the LM for sophisticated knowledge, competences, and innovation to lead economic growth.

Maria Jakubik Honorary Associate Professor, University of Pécs, Faculty of Business and Economics, research scholar, Ronin Institute, USA

¹ https://drive.google.com/file/d/1zcKaXN0-SHHdj_yXp0oGvGpmcmxEGNbq/view

I strongly agree with Thesis 1. There are studies and predictions about the future jobs. *“The Future of Jobs report maps the jobs and skills of the future, tracking the pace of change. It aims to shed light on the pandemic-related disruptions in 2020, contextualized within a longer history of economic cycles and the expected outlook for technology adoption, jobs and skills in the next five years”* (WEF, 2020). Predictions about future of work, workers, employment, unemployment have impacts on future economic growth, inequality, and inflation and consequently they influence the LM. Digital transformation of business, digital business models, digital enterprise, successful digital transformation, new value creation and markets have an impact on SLM. There are predictions of the changes in the world of work. Due to the fourth industrial revolution (4IR), robotization, digitalization jobs will disappear and new jobs will be created. Increasing and declining demands for certain jobs in the LM are predicted (WEF, 2020, p. 30).

Furthermore, I concur with Deloitte (2017) predicting the global human capital trends for the digital age. The need for re-skilling more than 50% of the labour force will be required by 2025 (Buffett, 2021; WEF, 2019). Consequently, the role of education will increase in the future. Buffett (2021) argues that 61% of the demanded skills by employers will be soft skills: teamwork, communication, time-management, problem-solving, creativity, leadership, organization, emotional intelligence, decision-making, stress management. The remaining 39% will be hard skills: analytical skills, high-level IT skills, basic computer knowledge, customer service skills, presentation skills, team management, marketing, writing, graphic design. The top 15 skills for 2025 are predicted by WEF (2020, p. 36) are: analytical thinking and innovation; active learning and learning strategies; complex problem-solving; critical thinking and analysis; creativity, originality and initiative; leadership and social influence; technology use, monitoring and control; technology design and programming; resilience, stress tolerance and flexibility; reasoning, problem-solving and ideation; emotional intelligence; troubleshooting and user experience; service orientation; systems analysis and evaluation; and persuasion and negotiation.

Therefore, already today education can focus on enhancing learners' skills, knowledge, and competences that would be demanded by the future LM. In brief, I argue that carefully following and acting upon these predictions about society, the world of work, and education would help create a SLM.

Thesis 2: Political discourses are dominating in the society. Solidarity, increased attention, and more financial and professional support would be needed for marginalized people in society. More data and information about the incomes of different layers of the society would be required.

I support the authors' call for eliminating social discrimination, segregation, social inequality (wealth, income, treatment, gender, age, and access to education inequalities), exclusion, and poverty in the society. Poverty is increasing in the EU as well. According to data extracted in October 2021: *“In 2020, 96.5 million people in the EU were at risk of poverty or social exclusion; this was equivalent to 21.9% of the EU population”* (EUROSTAT, Living conditions in Europe, 2021). Involving marginalized people in society would contribute to SLM.

Thesis 3: There is a need for modernization of the LM (lifelong learning, work-life balance, flexible working hours, well-being for all). The 'work-based society' does not support the SLM in the future.

Concurring with László & Sipos (2022), I argue that in the 21st century, in the mind and creative economy, the leading factor of economic value creation is the educated human workforce not the physical labour. In the digital economy, there is a demand for creative, innovative, and talented knowledge workers. The Global Human Capital Trends report by Deloitte (2017, p. 6) argues that

in all sectors of the economy the following trends ranked as having a 'very high' importance: organization of the future; careers and learning; talent acquisition; employee experience; performance management; leadership; digital HR; people analytics; diversity and inclusion; and the augmented workforce.

Thesis 4: Education, in its current level, will not satisfy the needs of the SLM in the future. The status of educators would need significant improvement. Educators are under-valued, under-paid, under-motivated. The education system segregates, produces illiterate workforce, and needs quality enhancement.

Thesis 5: The current education is centralized, focuses on factual knowledge, it does not provide competence-based knowledge, does not emphasize learning-to-learn skills, and produces graduates to the LM who cannot be employed.

I would rather not comment on these theses as I am not familiar and I do not have experiences with the current level of the Hungarian educational system. I only know that based on EUROSTAT (2021) data the general government expenditure in the EU on education amounted to EUR 654 billion or 4.7% of GDP in 2019 and the position of Hungary is good as it is around the EU average level. However, it could be studied how government expenditures are spent (e.g., private vs. public education). Based on country reports on Hungary by OECD (2019 and 2021), I can argue that there are urgent actions needed in education. OECD report 'Supporting the Digital Transformation of Higher Education in Hungary' states that *"much work remains to be done to ensure digital technologies are effectively used to promote quality, efficiency and equity in higher education ... Despite these steps towards a digitalised higher education system, gaps in access to suitable digital infrastructure and equipment remain. ... Higher education data systems ... do not currently permit the monitoring of digitalisation in HEIs"* (OECD, 2021, p. 3).

Thesis 6: Education should focus on 21st century skills, knowledge and competences.

Thesis 7: The private sector in education started to dominate which increases the inequality in the society. High educational fees are not affordable for all.

Thesis 8: Higher educational degrees lost their value in the LM.

I strongly agree with theses 6. If we want to achieve a SLM then education should focus on skills, competences demanded by the employers in the future (Buffett, 2021; EU, 2019; WEF, 2019). EU (2019, pp. 6-14) identifies eight key competences (knowledge, skills, attitudes) for lifelong learning as essential to citizens for personal fulfilment, a healthy and sustainable lifestyle, employability, active citizenship and social inclusion. These competences are: literacy; multilingual; mathematics, science, technology and engineering; digital; personal, social and learning to learn; citizenship; entrepreneurial; and cultural awareness and expression competences.

I support also theses 7 and 8 because they are in line with the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) defined by the United Nations (2015) in their sustainable development agenda for 2030. They argue that *"ending poverty and other deprivations must go hand-in-hand with strategies that improve health and education, reduce inequality, and spur economic growth – all while tackling climate change and working to preserve our oceans and forests."* One of the goals is quality education: ensuring inclusive and equitable quality education and promoting lifelong learning opportunities for all (United Nations, 2015). To sustain the LM in Hungary in the future these reports might provide useful directions for education.

Theses 1-8 are related to economy, society and education as external factors while the next four theses focus on the internal factors of the Hungarian LM. According to László & Sipos (2022, pp.

6-11), the key internal factors influencing the LM are: participants (employers and employees); relationships; operations; and workplace quality.

Thesis 9: There is power imbalance between the needs of employers and employees in dialogues and negotiations and it hinders their relationships. Share of employees' trade union membership is very low in Hungary (8,5%) compared with Nordic EU countries (e.g., Denmark 67,2%, Sweden 67%, Finland 64,6% (ILOSTAT, 2016).

I concur with the authors that a weak negotiation power of employees and the dominance of employers' interests in negotiations (salary, work conditions, working hours, extra work, extra payments, right for strike) have impacts on competitiveness, employment, income, and flexibility of the LM. These need to change in the future because of their direct negative impacts on the LM and indirect impacts on the economy and society. The legal rights, power and interests of employers and employees need to be in balance for an efficient LM.

Thesis 10: High level of long-term unemployment could be decreased by improving job matching services. More decision-making power should be given to local communities to decide about local employment and job search services.

Thesis 11: Legal and employment policy factors influencing the LM operations. Strong government influence in the LM could have positive impacts on operations if it would: strengthen the LM autonomy; limit its interference; enhance flexibility of job search and training related services; create a balanced negotiation power in the LM.

Thesis 12: The quantitative approach to LM has positive results such as increased employment and lower unemployment figures. However, in the future improving the quality of work life and workplaces would need more attention to achieve a SLM.

I would rather not comment on these internal factors of the Hungarian LM because I am not familiar with their current status. Nevertheless, I have a remark related to the SLM framework of László & Sipos (2022, Figure 1, p. 2). The model in its present form suggests that the selected LM factors are developing linearly in time (past, present, near future, long-term future). I think that the development of the factors influencing SLM is more cyclical and heuristic. They do not develop steadily without backlashes, unexpected social, economic, political, humanitarian, health, environmental crises, and climate changes. Labour market needs to be prepared to solve and to prevent global crises such as climate action failure, extreme weather, biodiversity loss, social cohesion erosion, livelihood crises, infectious diseases, human environmental damage, natural resource crises, debt crises, and geoeconomics confrontation (WEF, 2022, p. 14).

Summing up, in this paper I commented on the twelve main theses presented by the authors. The Hungarian LM needs to: provide more support, services for unemployed and low-skilled labour force; improve regional mobility of workers; fight against segregation, exclusion and discrimination; increase negotiation power of employees; increase pay and productivity ratio; focus on enhancing competence-based knowledge and learning-to-learn skills of people; pay more attention to the quality of work life. Therefore, to tackle these areas and the global challenges, educating the future labour force has high importance not only for the sustainability of the LM but for the sustainability of the whole economy and society.

References:

Buffett, J. (2021). *Top Skills Employers Look for in 2021. Soft Skills versus Hard Skills* Available: <https://zety.com/blog/skills-employers-look-for>, accessed: 28 January, 2022

Deloitte (2017). *Rewriting the rules for the digital age. 2017 Deloitte Global Human Capital Trends. The Future of Work*. Deloitte University Press, Available:

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/hc-2017-global-human-capital-trends-us.pdf> accessed: 27 January, 2022

EUROSTAT (2021). *Total general government expenditure on education, 2019 (% of GDP)*. Available: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Government_expenditure_on_education , accessed: 29 January, 2022

EUROSTAT (2021). *Living conditions in Europe*. Available: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion , accessed: 29 January, 2022

EU (2019). European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, *Key competences for lifelong learning*, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/291008> , accessed: 28 January, 2022

ILOSTAT (2016). *Which country has the highest trade union density rate? Share of employees who are union members (in percent)*. Available: <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/> , accessed: 28 January, 2022

László, Gy. & Sipos, N. (2022). A fenntartható munkaerőpiac dilemmája. *Munkaügyi Szemle*, Január, 2022, pp. 1-11, available: <http://www.munkaugyiszemle.hu/fenntarthato-munkaeropiac-dilemmaja-vitacikk> , accessed: 26 January, 2022

OECD (2019). *Future of Education and Skills 2030. The OECD Learning Compass 2030. A series of concept notes*. Available: https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf , accessed: 30 January, 2022

OECD (2021). *Supporting the Digital Transformation of Higher Education in Hungary, Higher Education*, OECD Publishing, Paris, available: <https://doi.org/10.1787/d30ab43f-en> , accessed: 29 January, 2022

United Nations (2015). *Sustainable Development Goals (SDGs): The 17 Goals. UN Department of Economic and Social Affairs*, available: <https://sdgs.un.org/goals> and <https://sdgs.un.org/topics/education> accessed: 29 January, 2022

WEF (2019). *Why the Fourth Industrial Revolution could spell more jobs – not fewer*. Available: <https://www.weforum.org/agenda/2019/09/fourth-industrial-revolution-jobs/> , accessed: 28 January, 2022

WEF (2020). *Future of jobs report 2020*. Published 20 October, 2020. Available: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> , accessed: 28 January, 2022

WEF (2021). *The Global Risks Report 2021. 16th Edition, World Economic Forum*, p. 12. Available: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2021.pdf accessed: 28 January, 2022

WEF (2022). *The Davos Agenda 17-21 January, 2022*. Available: <https://www.weforum.org/agenda/2022/01/the-davos-agenda-2022-addressing-the-state-of-the-world/> , accessed: 30 January, 2022

WEF (2022). *The Global Risks Report 2022. 17th Edition, World Economic Forum*, p. 14. Available: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2022.pdf , accessed: 28 January, 2022

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

MI LEGYEN FENNTARTHATÓ? A MUNKAPIAC VAGY AZ ELLENÁLLÓKÉPESSÉG?

Hozzászólás a fenntartható munkaerőpiac vitához

Ebben az írásban főként amellet érvelek, hogy egy munkaerőpiac fenntarthatósága önmagában a gazdaság-társadalom-oktatás hármasságában nem írható le. Ahogyan a Római Klub első jelentése² is öt tényező egymásra hatását vizsgálta: népesség, ipar, mezőgazdaság, nem megújuló erőforrások, környezet-szennyezés. Tehát emberi társadalom és környezetének egyensúlyi helyzetének elemzése nélkül a munkapiac fenntarthatóságáról sem lehet hasznos diagnózist alkotni. Ez az a témakör, amelyet az elmúlt időszakban a zöld gazdaság, zöld készségek, fenntartható fejlődés (és nem csak növekedés), megállapodott gazdaság kérdésköreivel szokás leírni. A Római Klub megismételt jelentésének fő üzenete, hogy „a hatékonyság növekedése a rugalmas ellenálló képesség rovására megy, és ez a társadalom minden szektorában érzékelhető.”³ Összességében tehát a munkaerőpiacot tekintjük egy komplex rendszer részének. Így belső változóinak figyelemmel kísérése fontos, de nem elégséges feltétele annak, hogy hosszabb távú trendeket rajzoljunk fel. E tekintetben az eredeti vitacikk értelmezési tartományát szélesíteni javaslom, ahol a gazdaság és ezen belül a munkapiac és az oktatás a társadalmi felépítmény része, amely csak a környezeti összhanggal együtt értelmezhető.

2022 januárjában László Gyula és Sipos Norbert vitacikket jelentettek meg a MunkaügyiSzemle.hu weboldalon, amely írásukban a munkaerőpiac fenntarthatóságát járták körül, amelyet a gazdaság-társadalom-oktatás hármasságában jellemeznek a szerzők. Ugyanakkor értelmezésem szerint talán pont a fenntartható fejlődés (és nem csak a növekedés) meghatározásával maradnak adósok, ahol a fenntarthatóság/fenntarthatatlanság dinamikája (vö. meddig lehetséges egy extenzív erőforrás-bevonásra épülő modellt működtetni) leginkább emberi civilizáció és környezete között feszül. Az ökológiai problémák sokszorozódása összefügg a globális közjavak felhasználási válságával és a globális kormányzás kihívásaival (Boda, 2004). Mindezek a kihívások természetesen megjelennek a nemzeti/helyi kormányzatok szintjén. Tehát a gazdaságpolitika és ezen belül a foglalkoztatás-, munkaerőpiaci politika olyan külső hatások „beárazására” kényszerül, amelyekkel az 1960/1970-es évek előtt tömegesen nem foglalkozott. Csakhogy a környezeti problémák jellemzően térben és időben korlátozottan jelentkeztek, addig ma már „megtelt” a világ az emberi tevékenységgel (Daly, 1997/2012), viszont a költségviselés továbbra is lokális (ld. pl. a globális valutaügyletekre kiterjedő, Tobin-adó elvetését⁴).

A Bretton Woods-ban kialakított rendszerben 1971-ig a valuták árfolyama egymáshoz, a dollár árfolyama az aranyhoz kötődött, és a valutakereskedelem közvetlenül a reálgazdasági tevékenységekhez kapcsolódott. 1971 után azonban ez megváltozott (Világgazdasági Kutató, 2012), a mo-

Borbély-Pecze Tibor Bors, habilitált egyetemi docens, WJLF

² Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J. & Behrens, W. (1973)

³ Meadows, D. (2020).

⁴ https://vilaggazdasagi.blog.hu/2012/05/29/a_nemzetkozi_penzugyi_rendszer_es_a_tobin_ado/

dern gazdaság működési szabályai átalakultak. A kollektív cselekvés igénye pedig magában hordozza a fogoly-dilemmát; mindenki jobban járna, ha cselekszünk, de mindenkinek cselekednie kellene. Külön-külön viszont minden szereplő abban érdekelt, hogy minimalizálja a közjóért tett erőfeszítéseit. A környezet-gazdaságtan (environmental economics) ezekre a kérdésekre keresi a válaszokat. Azaz a modern gazdaságok tele vannak (negatív) externáliákkal, amelyek lokális beárzása sokszor lehetetlen. Daly (2012) és követői szerint; „*A fenntartható fejlődés ...határozott elfordulás a növekvő gazdaságtól és minden olyasmittől, ami növekvő gazdaságot feltételez, s odafor-dulás egy állandó méretű, megállapodott gazdasághoz (steady-state economy).*” Amennyiben ezt a nézetet fogadjuk el kiindulásként, akkor a fenntartható munkaerőpiac kérdését sem lehet önma-gában társadalom és gazdaság keretein belül vizsgálnunk.

Megint mások szerint a technológiai fejlődés megoldja a termelékenységi potenciál növekedését, felesleges tehát előre aggódnunk. Ugyanakkor Erdős megfogalmazásában „*A termelés hatékonysága gyakran lényegesen elmarad attól, amit a technika termelékenységi potenciálja lehetővé tenne.*” (Erdős, 2017:538) Hiszen számos további tényezőt is figyelembe kell vennünk. Mint például az emberi magatartásminták, a jog uralma, az intézményrendszer állékonysága, ennek talán részeként az oktatási rendszer egészének működése és nem utolsó sorban a környezeti tényezők adta lehetőségek. A környezetrombolás/fenntartás és helyreállítás olyan kérdéseknek ágyaz meg a közgazdaságtan és azon belül a munkapiac kutatásának, elemzésének tárgyában, mint a zöld gazdaság, zöld készségek, globalitás vs. lokalitás (vö. pl. OECD LEED projekt: Local and Economic Development)⁵ újraértelmezése egyre nagyobb figyelmet kapó témakörei.

Tehát amellet szeretnék érvelni, hogy a leírt modellt érdemes tovább tágítani és a teljes rendszert leírva gondolkodni a fenntarthatóság és a pillanatnyi egyensúly kérdésein. Javaslom a rendszer-szemléletű megközelítés kiterjesztését a ma már a legtöbb tudományterületen alapérvényű Bertalanffy-féle általános rendszerelmélet alapján (Bertalanffy, 1968). Von Bertalanffy azt írta, hogy „*egy rendszer egymással kölcsönhatásban álló elemek komplexuma, amelyek nyitottak a környezetükre, és kölcsönhatásban vannak vele. Ezen túlmenően az emergencia révén minőségileg új tulajdonságokra tehetnek szert, tehát folyamatos evolúcióban vannak.*” Ezt a kiindulási alapot követik a vitacikk szerzői is, de nem terjesztik ki az elemzésüket a rendszer egészére, valamint nem fordítanak kellő figyelmet az emergencia (kiemelkedés, előbukkanás változás) jelentőségére.

Deduktív érveléssel és kellően provokatívan azt is kérdezhetnénk, ha a fenntartható munkaerőpiacnak a szerzők által leírt szentháromságban vannak a gyökerei, akkor miért sikeresebb (méretében) a magyar munkaerőpiac az elmúlt évtizedben, miközben mindhárom pillér erőteljes visszabontást szenvedett el? A foglalkoztatottak számának növekedését senki sem (annak belső szerkezetét sokan) vitatta, ahogyan az ukrán-orosz háború 2022-es kitöréséig a jövedelmek és az élet-színvonal növekedését sem (annak perverz megoszlását megint csak számosan megjegyzték).

Klíma, környezetszennyezés és fenntarthatóság

Miközben a nagyközönség az ENSZ 1992-es Riói Klíma Csúcsához köti a kérdés magas szintű tárgyalását, a valóságban az első globális klímacsúcsra 1979-ben került sor Genfben (First World Climate Conference, FWCC vagy WCC-1, Zillman, 2009). A modern mérési gyakorlat és a globális adatmegosztás egyidős a második ipari forradalommal (1870-1914), ahogyan a társada-lomtudo-mányokban (ld. népszámlások), úgy a természettudományokban is. A Meteorológiai Világszervezet (WMO) elődje az IMO 1873-ban kezdte meg a működését és az 1920-as évek vége óta működik a Klímavédelmi Bizottsága. Tehát lényegében a téma nem egészen új, de újszerű köntösbe

⁵ <https://www.oecd.org/employment/leed/>

öltöztette az emberi (ipari) termelés és a globális kereskedelem volumenének gyökeres átalakulása, az 1990-es évektől már megkerülhetetlen globalizáció.

A foglalkoztatás- és munkaerőpiaci politikák sokáig inkább csak passzív elszenvetői voltak ennek a természettudományon belül egyre élesedő vitának (vö. az emberi tevékenység járul-e hozzá a változáshoz vagy újabb korszak közeleg?). Az elmúlt években, de gazdasági racionalitástól vezérelve már a két olajsokk után (1973, 1979), a gazdaság egészének és ezen belül a munkaerőpiacoknak az alkalmazkodása központi gazdaságpolitikai, társadalompolitikai kérdéssé vált, még akkor is, ha az elmúlt harminc évben egymást követő klímacsúcsok (Rio, 1992, Kiotói Jegyzőkönyv, 1997, Johannesburgi Nyilatkozat, 2002, Párizsi Megállapodás, 2015⁶) végül legutóbb Glasgow, 2021⁷), globális eredménye mégoly nehezen tapintható is a mindennapokban. (Nem véletlen, hogy a Római Klub is az 1960-as évek végén kezdte meg a működését.) Első jelentésük abba az időszakba épült be, amikor a második világháború utáni hosszú konjunktúra leáldozóban volt.

Napjainkban a nemzetközi szervezetek elemzései tele vannak az éghajlatváltozás, globalizáció és a fenntartható munkapiacok kihívásainak taglalásával. Érdekes az a kapcsolatrendszer, amelyben az ENSZ szakosított szervei, a globális munkaügyi politikáért felelős ILO és az egészségügyért felelős WHO egymás jelentéseire építve keresik a magyarázatokat a jelen kihívásaira.

A COVID-19 világiárvány az elmúlt két évben munkaerőpiaci szempontból olyan külső hatást jelentett, amely gyorsan sokkolta a piacokat, de rendkívüli sebességgel ment végbe a helyreállítás is. Ugyanakkor a foglalkoztatási szint visszalendülése mindmáig nem járt együtt a ledolgozott munkaórák helyreállításával. Ez valójában legalább annyira szociálpolitikai, társadalompolitikai kérdés, mint gazdasági. Hasonló, a munkapiacokat sokkoló, de alapvetően külső hatásokkal feltehetően egyre gyakrabban számolhatunk a jövőben is. Ugyanakkor már a XX. század eleje óta világos a szakma számára, hogy a gazdaság és így a munkaerőpiacok fejlődése is ciklikus (Andolfatto, 1996) mintázatokat követ (Kitchin, Juglar, Kuznets és Kondratiev ciklusok). A hullámok jelensége szorosan összefügg a technológia életciklusával.

Tehát talán nem önmagában a fenntarthatóság a kulcsfogalom. A ciklikus alkalmazkodás jelentős irodalmát (vö. Schumpeter, 1939/1980, „teremtő rombolás” és üzleti ciklusok elmélete) szintén érdemes görcső alá venni, amikor egy-egy munkaerőpiac ellenálló-képességét (rezilienciáját) vizsgáljuk, azaz fenntarthatóságára keressük a válaszokat.

Ökoszisztéma, ellenállási képesség és rugalmasság

Az ökoszisztéma azon képességét, hogy a zavarok ellenére egyensúlyban maradjon, ellenállásnak (resistance) nevezzük (ILO, 2021). Bár a természettudományoktól kölcsönözzük, de ugyanezt az aktuális egyensúlyi helyzetet keressük a munkapiacokon is. Egyúttal annak a lehetőségét, hogy az egyensúlyi helyzetéből kibillentett piac hogyan képes új egyensúlyt keresni. Azt is mondhatjuk tehát, hogy a társadalom-gazdaság normál állapota a konfliktus, a krízis és az alkalmazkodás. (A téma igen kiterjedt filozófiai hátterére itt nem térünk ki ld. pl. Marx azon tétele, hogy a konfliktus az emberi társadalmak lényegéhez tartozik, sőt a konfliktus a társadalmak fejlődésének egyik mozgatóereje, Andorka, 2006). Azt pedig, hogy egy ökoszisztéma milyen gyorsan tér vissza egyensúlyi állapotába, miután megzavarták, rugalmasságnak (resilience) nevezzük. A rugalmas ellenálló képesség vagy reziliencia azt jelenti, hogy egy szükséges erőforrás kiesése esetén mennyire képes regenerálódni a rendszer a kívánt termelékenység súlyos, tartós csökkenése nélkül. (Meadows, 2020). Végül is tehát, ha egy munkapiac fenntarthatóságát keressük, akkor annak

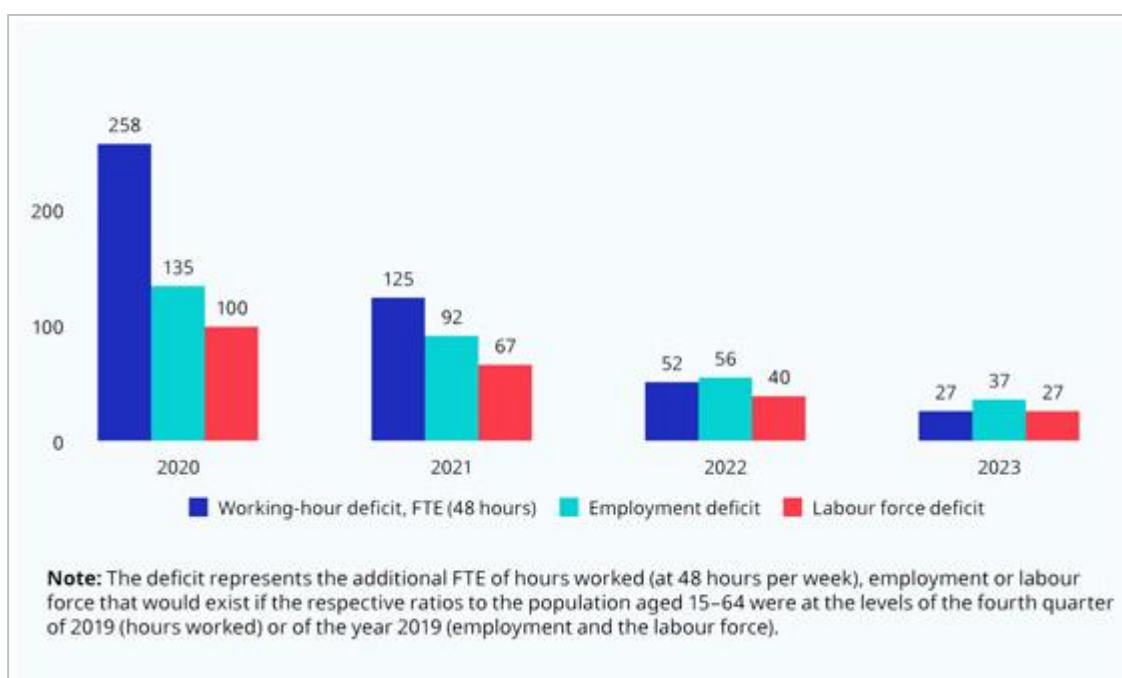
⁶ <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/climate-change/paris-agreement/>

⁷ <https://hu.euronews.com/2021/11/10/szakertok-tobbet-kell-tenni-a-klimacelok-elereesehez>

ellenálló-képességét és rugalmasságát szükséges feltárnunk. Ennek meghatározására aligha elegendő az adott munkapiac méretének (foglalkoztatottak száma) a meghatározása.

A zöld gazdasághoz való alkalmazkodás, ezzel az emberi tevékenység fenntarthatósága, úgymint a munkaerőpiaci tevékenységek fenntarthatósága, valójában egy összefoglaló fogalom, amelyet az ILO így határoz meg; A „zöld munkahelyekhez szükséges készségek” kifejezés tág értelemben minden olyan készségre vonatkozik, amely a zöld munkák sikeres elvégzéséhez és bármely munkahely környezetbarátabbá tételéhez szükséges. Ez magában foglalja mind az alapvető, mind a technikai készségeket, és minden olyan foglalkozást lefed, amely hozzájárul a termékek, szolgáltatások és folyamatok környezetbarátabbá tételéhez, nemcsak önmagában a környezetvédelmi tevékenységekben, hanem a barna szektorokban is” (ILO, 2015).

5. ÁBRA: ÁTFOGÓ MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉS 2022-RE ÉS 2023-RA, A MUNKAERŐPIAC FELLENDÜLÉSE KIBONTAKOZÁSA VILÁGSZERTE (ILO, 2022)



Forrás: ILO (2022) <https://news.un.org/en/story/2022/01/1109832/>

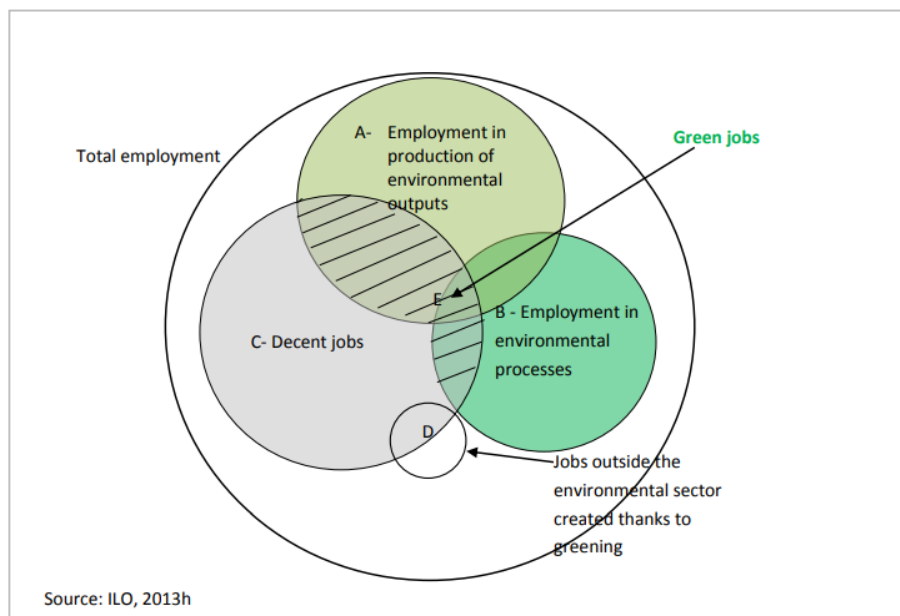
Mindez erősen kérdésessé teszi a tervezés, előreszámolás (a cikk szerzői szerint akár 20-30 évre) lehetőségét. A stratégiatervezéssel, mint műfajjal szemben felértékelik az intézményi ellenállóképesség, a krízismenedzsment fontosságát. Talán az sem véletlen, hogy a hosszú távú nagy társadalom és szakpolitikai stratégiák szinte az egész fejlett világban kimentek a divatból, helyükre akciótervek léptek - természetesen nem mellőzve a scenárió-elemzések, modellszámítások fontosságát. Ezeket azonban ma már kevésbé gyártjuk készre, mint inkább folyamatosan újraszámoljuk. Megint csak jó példát adnak erre a járványügyi védekezések (pl. a szennyvízadatokból a dinamikus védekezés tervezése), de sajnálatos módon a modern háborúk kimenetelének megjósolhatatlansága is (ld. ukrán helyzet, ahol a katonai elemzők két hét háború után újabb 5-9 napot kértek, hogy tisztábban láthassák előre a két fél esélyeit). A hazai és nemzetközi sajtó és a nemzetközi szervezetek jelentései tehát tele vannak ezzel a nagyfokú bizonytalansággal, amikor a globális vagy lokális munkapiacok esélyeit vetítik előre. Álljon itt három különböző problémafelvetés és válaszkérés az OECD és az ILO/Európai Bizottság részéről;

Mi legyen fenntartható? A munkapiac vagy az ellenállóképesség?

- Az éghajlatváltozás, és különösen az azt követő mérséklési és alkalmazkodási politikák munkaerőpiacra gyakorolt hatásai még mindig nagyrészt ismeretlenek, annak ellenére, hogy a közelmúltban az e témával kapcsolatos tudástermelés és -terjesztés iránti igény, valamint az állami és magánszervezetektől származó jelentések és tanulmányok növekvő lavinájával szembesülünk. (OECD LEED, 2010).
- Ma Európa és a világ számos válsággal néz szembe. A COVID-19 emlékeztetett bennünket arra, hogy a természeti környezet megfelelő kezelése az egészség és a jólét megőrzésében is kulcsfontosságú. 2000 és 2015 között évente 23 millió munkaévet veszítettünk el az emberiség által okozott vagy súlyosbított környezeti katasztrófák miatt (ILO, 2021).
- A tisztességes munkára (Decent Work) vonatkozó menetrend négy pillére – a szociális párbeszéd, a szociális védelem, a munkahelyi és foglalkoztatási jogok – a fenntartható fejlődés elengedhetetlen építőkövei, és az erős, fenntartható és inkluzív növekedést és fejlődést szolgáló politikák középpontjában kell állniuk (ILO, 2015).

Ezen idézetek alapján szerintem elfogadható az az érvelés, hogy a munkaerőpiac fenntarthatóságának valójában nincsen kizárólag endogén változókkal leírható modellje. (Talán sohasem volt a humán történelemben.)

2. ÁBRA: AZ ILO 13. MUNKAÜGYI STATISZTIKAI KONFERENCIÁJA AZ ALÁBBI MÓDON HANGOLTA ÖSSZE A ZÖLD MUNKAHELYEK VS. TISZTESSÉGES MUNKA VS. TELJES FOGLALKOZTATÁS TÉMAKÖRÉT (ILO, 2013)



Növekedés és fejlődés: Tudjuk-e pontosan mitől?

A növekedés és fejlődés fogalmainak gazdaságtörténeti megközelítésbe ágyazott áttekintése (Borbély, 2008) talán közelebb vihet bennünket a munkaerőpiaci fenntarthatóság kérdésének megválaszolásához. „*Elég paradox a helyzet. Mert ha egyes népek gazdagok, mások meg szegények, akkor a szegények miért nem veszik át azokat a módszereket és politikai intézkedéseket, amelyek gazdaggá tették amazokat?*” teszi fel a nyilvánvaló kérdést Cameron (1994) könyve elején.

Nagyon különböző szakpolitikai intézkedések eltérő és azonos eredményekhez is vezethetnek, írja a Világbank 2005-ös Világ Fejlődési Jelentése. Például erre a megállapításra juthatunk

Skandinávia és az Egyesült Államok 1970 és 2003 közötti termelékenység-növekedését elemezve. Az 1990-es évek második felére a hetvenes években még egyértelműen nagyobb termelékenység-növekedést felmutató USA-t beérte Skandinávia (Finnország, Svédország, Norvégia), annak ellenére, hogy az USA klasszikusan szabadpiaci megoldásokban gondolkodik, míg a Skandináv-országokban erőteljes a munkavállalók védelme. Finnország és Norvégia a kettőezres évek elején még meg is haladta az USA munkaerejének termelékenységének növekedését. Cameron (1994) feltett kérdésére visszatérve, három olyan elemet sorol fel, amely következtében az egyes országokban bevett és hatékony gazdaságpolitikai intézkedések más államokban esetleg nem vezetnek pozitív eredményhez, sőt akár kárt is okozhatnak. Szerinte az eltérések okai az alábbiak:

- Nincsen egyetértés abban, hogy mely módszerek vezetnek nagyobb jövedelemhez.
- Az sem bizonyos, hogy azonos politikai – szakmai intézkedések különböző adottságú országokban azonos eredményekhez vezetnek; sok esetben inkább ennek ellentétje valószínűsíthető. Tehát a gazdasági intézkedések nem választhatók el a politikai felépítménytől, sem az adott ország földrajzi helyzetétől vagy kultúrájától.
- Harmadrészt az elemzők között sincsen egyetértés a gazdasági fejlődés operacionálizálható, egységesen és általánosan felhasználható elméleteiről. (pl. a humánerőforrás, infrastruktúra, cash flow, monetáris egyensúly, adópolitika stb. arányait, hangsúlyosságát számos elmélet máshogyan látja).

A fenntarthatóság fogalmához fontos meghatározni a gazdasági növekedés vs. fejlődés fogalmait is. A **gazdasági növekedés** alatt az adott társadalom (ország, régió) által produkált összes javak és szolgáltatások (fizikai valójukban nem megfogható javak pl. oktatás, szaktanácsadás) előállításában mutatkozó tartós növekedést értjük.

A gazdasági növekedéssel kapcsolatos lényeges megállapításokat az alábbiakban összegezhetjük (Dabóczi, 1998):

- nem azonos a fejlődés, emelkedő jólét és a haladás fogalmaival,
- a fenntartható gazdasági fejlődés önellentmondásos fogalom,
- a gazdasági növekedés mérésére nem alkalmas önmagában a GDP,
- a növekedésre alapozott politikák világszerte kudarcot vallottak,
- a gazdasági növekedés és a jólét közötti automatikus kedvező kapcsolatot semmilyen történelmi tapasztalat nem támasztja alá,
- gazdasági politika nem lehet a kormányzat értelmes célja, csak eszköze

A **gazdasági fejlődés** fogalma olyan gazdasági növekedést jelent, amelyet lényegi szerkezetváltás és szervezeti átalakulás kísér a gazdaságban, s ez kihatással van a társadalomra is (pl. önellátó gazdálkodásról áttérés a kereskedelemre). A szerkezetváltozásnak lehet oka a gazdasági növekedés, de nem csak ez váltja ki. Ebben az összefüggésben a gazdasági növekedés visszafordítható folyamat; míg a fejlődés, mivel szerkezeti átalakulással is jár, már azonos formába nem vezethető vissza. Ha visszafordul is a fejlődés, a változás valamilyen tartós nyomot hagy a társadalmon és a gazdaságon.

A gazdasági fejlődés három plusz egy meghatározója a klasszikus föld, munkaerő, tőke és vállalkozás összessége. Egy gazdaság össztermelését az alkalmazott termelési tényezők mennyisége és minősége határozza meg. A gazdaságtörténeti elemzés akkor lehet hatékony, ha a rövidtávú összehasonlító elemzésekkel szemben a népesség, erőforrások (~ klasszikus közgazdaságtanban a földbirtok), társadalmi intézmények és a technológia lehetőségeit együttesen vesszük figyelembe.

Egy adott gazdaságot szintén meghatároz a termelés és a termelékenység viszonya. „A termelés az a folyamat, amely a népesség által igényelt javak és szolgáltatások céljából egyesíti a termelési

tényezőket." (Cameron,1994:33) A termelékenység már eredményességet is kimutat a termelési folyamat és a ráfordított termelési tényezők viszonyában. Ami Cameronnál nem kerül hangsúlyozásra, az az idő szerepe a termelés folyamatában. A gazdaság egészének elemzéséhez az össz-munka-termelékenységet kell feltárnunk. A termelési tényezők különböző kombinációja eltérő termelékenységet eredményez. Az egyes tényezőkn kívül természetesen számos külső hatás is befolyással lehet a rendszerre (pl. a termőföld eredeti minősége). A fejlett világ robbanásszerű növekedésére azonban önmagában a jó termelési tényezői kombinációk kialakítása nem válaszol. Bár nincsen egyetértés az okokban, az elképzelések többsége a humán erőforráshoz kanyarodik vissza. Ilyen főbb elemek:

- technikai haladás (mai szóval a Kutatás-Fejlesztés),
- szervezés fejlődése (mai szóval a menedzsment, menedzselés),
- és a megnövekedett befektetés a humán tőkébe.

Összegzés

Ebben a hozzászólásban amellet érveltem, hogy önmagában nem a munkaerőpiacok, de ember és környezet viszonyrendszerébe ágyazva érdemes a munkapiac fenntarthatóságát elemeznünk. Ember és környezet együttélése soha ilyen kivásokkal terhelt nem volt az emberi történelemben, mint a fosszilis energia tömeges felhasználása óta.

Bár egyes, a társadalmi párbeszéd, illetve a munkaügyi statisztika kezdeteikor, a XIX. század harmadik harmadában kialakult (és főként az ILO 1919 óta folyamatos működése miatt nemzetközi normává vált) fogalmaik megmaradnak, azok belső koherenciája mellett egyre inkább államokon kívüli exogén tényezők (pandémia, konténerhajók elérhetősége, lokális háborúk globális hatásai) alakítják a munkapiaci folyamatokat.

Ebből kifolyólag talán érdemes egy valamikor újjáépülő nemzeti foglalkoztatáspolitiká, munkaerőpiaci politika kereteinek kialakításakor az 1990-es években átvett (főként a jóléti kontinentális német, NSZK szakpolitikára épített) intézményesített megoldási módokat bátran felülbírálni és meghaladni. Nem lesz ördögtől való a klímapolitika és munkaerőpiac, a vízgazdálkodás, energiafelhasználás és foglalkoztatás közötti kapcsolatokat keresni.

Az utolsó gondolat, amelyre a vitacikk szintén csak utal, a platform gazdaság, vagy gig gazdaság térnyerése, de szélesebb értelemben a XIX. századi bérmunka világának átalakulása. Mindez oda vezethet, hogy a foglalkoztatáspolitiká klasszikus nemzetközi normáinak államok általi biztosíthatóságát; - a) munkaalkalmak biztosítása, b) lehető legtermelékenyebb munkaalkalmak kialakítása és c) a szabad pálya-, foglalkozásválasztás biztosítása (Bagó, 2002) - kell, hogy felülvizsgáljuk. Miközben a globális vagy nemzeti foglalkoztatáspolitiká, ha gig gazdaság, ha bérmunkás, fő feladat körében aligha változik meg igazán.

E folyamat részben már zajlik pl. a tisztességes munka és zöld gazdaság kapcsolatának keresésével, ugyanakkor a legtöbb munkaügyi fogalom esetében még nem értük el az operacionalizált szinteket. Például mit jelent a lehető legtermelékenyebb munkahely a fenntartható gazdaság kontextusában? Hogyan értelmezhető a szabad pálya-, munkaválasztás a környezet-gazdaságtan olvasatában? Végezetül a teljes foglalkoztatás értelmezhető-e az emberi tevékenységekkel túltelített világban?

Irodalomjegyzék:

- Andorka R. (2006). *Bevezetés a szociológiába*. Osiris. Budapest
- Andolfatto, D. (1996). Business Cycles and Labor-Market Search. *The American Economic Review*, 86(1), 112-132. <http://www.jstor.org/stable/2118258>

- Bertalanffy, L. von (1968). *General System Theory*. Wounder Boos New York. George Braziller
- Bagó, J. (2002). A foglalkoztatáspolitikai nemzetközi normái. *Esély* (4), 18-29. http://www.esely.org/kiadvanyok/2002_4/BAGO.pdf
- Borbély T. B. (2008). *Munkanélküliség kezelése, foglalkoztatáspolitikai*. (főiskolai jegyzet). SZTE ÁJK. Szeged
- Boda Zs. (2004). *Globális ökológia*. Helikon. Budapest
- Cameron, R. (1994). *A világgazdaság rövid története*. Maecenas. Budapest
- Dabóczi Kálmán (1998). Fogalmak által megcsalva - Kísérlet céljaink és eszközeink embert szolgáló meghatározására *Kovács* (2)3. 16-31.
- Daly, H. E. (1997/2012). *Egy megállapodott gazdaság felé*. (Growth: The economics of sustainable development, Beacon Press, 1997 első fejezete (Moving to a Steady-State Economy). Kocsis T. (ford.) *Kovács* (Tavaszi-Tél) 55-72. <http://kovasz.uni-corvinus.hu/2012/daly.pdf>
- Erdős T. (2017). Egy kis növekedésmélelet – másképpen A munka, a tőke és a technikai fejlődés parciális növekedési hatásáról. *Közgazdasági Szemle*, 64(5) 528-545. http://real.mtak.hu/52632/1/04_ErdosA_u.pdf
- OECD/Cedefop (2014). *Greener Skills and Jobs*, OECD Green Growth Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264208704-en>.
- OECD/Martinez-Fernandez, C., Hinojosa, C., & Miranda G. (2010). *Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change*. Working document, CFE/LEED, OECD, www.oecd.org/dataoecd/54/43/44683169.pdf?conten_tId=44683170
- ILO (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf
- ILO (2015b). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf
- ILO (2015c). *Anticipating skill needs for green jobs A practical guide* Gregg, C., Strietska-Ilina, O. & Büdke, Ch. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_564692.pdf
- ILO (2021). *World Employment and Social Outlook 2021-Trends* <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/lang-en/index.htm>
- ILO (2022). *Economic Development*, 17 January. <https://news.un.org/en/story/2022/01/1109832>
- Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J. & Behrens, W. (1973). *A növekedés határai*. (The Limits to Growth). Kossuth, Budapest
- Meadows, D. (2020). *A növekedés és a COVID-19 határai*. ClimeNews Hírportál <https://climenews.com/a-novekedes-es-a-covid-19-hatarai>
- Schumpeter, J. (1939/1980). *A gazdasági fejlődés elmélete*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Világbank (2005). *World Development Report*. Washington DC. <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/0-8213-5682-8>
- Világgazdasági Kutatóintézet (2012). *A nemzetközi pénzügyi rendszer és a Tobin-adó*. https://vilaggazdasagi.blog.hu/2012/05/29/a_nemzetkozi_penzugyi_rendszer_es_a_tobin_ado
- Zillman, J. W. (2009). *A History of Climate Activities*. Bulletin n°9: World Meteorological Organization Vol 58 (3) - 2009 <https://public.wmo.int/en/bulletin/history-climate-activities>

PRUGBERGER TAMÁS

REFLEXIÓ „A FENNTARTHATÓ MUNKAERŐPIAC DILEMMÁJA” CÍMŰ VITAANYAGHOZ

A szerző jelen írásában igyekszik a vitaanyag valamennyi pontjához kritikai észrevételeket tenni, amiben felhasználja saját kutatási tapasztalatait. Ezek alapján értékeli alapvetően hasznosnak a szerzők vitaanyagát. Utal azonban arra, hogy az empirikus kutatást a szakirodalom felhasználásával elméleti szinten is indokolt megalapozni.

Rövid észrevétel a vitaanyag rendszeréhez

A szerzőpáros vitaanyagukat három részre bontja. Az első rész a „keret rendszer”, amely egyúttal bevezetesként is felfogható, amely felvázolja a munkalényegét, célját és a kutatás módszerét. A második rész a fenntartható munkaerőpiac külső környezeti feltételrendszerét, míg a harmadik a belső feltételrendszerét. Megítélésem szerint a kutatásnak ez a vázolt rendszere komplex és logikus.

Észrevételek a vitaanyagban megjelölt kutatási módszerhez és a kutatás céljához

A szerzők a bevezetésnek szánt **keretrendszerben** leszögezik, hogy kutatásukat gyakorlat orientáltan kívánják végig vinni, és nem törekednek sem jog-összehasonlításra, sem pedig kül- és belföldi elméleti anyagok, tanulmányok feldolgozására és elemzésére. A módszert annyiban vitatom, hogy az egyes megoldási módozatok és irányvonalak, valamint azok bírálatainak és gyakorlati sikerességük vagy sikertelenségének megvizsgálása hasznos támpontokat nyújthat a kutatáshoz. E végett érdemes lenne legalább a hazai irodalmat áttekinteni, amelyhez általánosságban és komparatistikai kitekintéssel Rácz Zoltán és jómagam is hozzájárultam, speciális jelleggel pedig Jakab Nóra a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatása tekintetében. E munkákat azért említem meg, mivel tartalmazzák a foglalkoztatáspolitikai szociális piacgazdasági, azaz jóléti állami megoldásait, valamint azokat is, amelyek a neoliberalizmus lopakodó térhódításával fokozatos megszorításokat alakítottak ki külföldön és belföldön egyaránt.

Indokoltnak tartom mind korábbi, Magyarországon a kezdeti megoldásokat is figyelembe venni az újabbak mellett, mert a szociális piacgazdasági jóléti állami megoldásokban is találhatóak olyanok, amelyek most is hasznosíthatók. Ezen kívül érdemes figyelembe venni azokat a megoldásokat is, amelyeket Németországban a Gerhard Schröder kancellársága alatt Németországban az ún. „Hartz-Reform” törvénycsomaggal vezettek be, és aminek a hatása alatt a német újraegyesülés következtében beállott óriási munkanélküliség 5 % körülire csökkent le. Egyúttal érdemes, a globalizáció hatására beállott külföldi és hazai megoldásokat is főleg kritikusan bemutató irodalmat is megnézni, már csak azért is, mert az a Miskolci és a Debreceni Jogi Karok munkajogi tanszékeiről származó foglalkoztatáspolitikai jog-összehasonlító jellegű munkák feldolgozzák és megjelölik az elsődleges forrásokat is.

Forrásmegjelölések a teljesség igénye nélkül

E két műhelyt megelőzően azonban megemlítem Gyulavári és Kardos (szerk): Szociális jogok az Európai Unióban – Az Európai Bíróság esetjoga c. tanulmánygyűjteményt, Gyulavári T. és Köncsei Gy.: Európai szociális jogát (Osiris, Bp. 2000), Adler Judit „Kitekintés a hazai foglalkoztatáspolitiká elött álló kihívásokra az uniós foglalkoztatáspolitiká tükrében” c. tanulmányát, amely a „Hétfa” Elemző Központ és a Foglalkoztatási Hivatal égisze alatt jelent meg 2011-ben a „Jövő munkahe-lyekért” elő kötetében. Ezen kívül utalok még a szintén Gyulavári szerkesztette „Az Európai Unió-szociális dimenziója” c. Szociális és Családügyi Minisztérium kiadványaként megjelent kötet 10. fejezetében Nagy Katalintól származó Foglalkoztatáspolitikára.

További munkákat érintve a miskolci és a debreceni két jogi kar munkajogi műhelyéből utalok a következőkre: Prugberger és Ploetz: Összehasonlító munkajog c. monográfia munkanélküli segé-lyezésről és foglalkoztatás támogatásról szóló IX. fejezete (Akademie der Angewandte Wis-senschaften – ADAW, Bonn–Budapest, 1992); Prugberger: Foglalkoztatáspolitiká és munkanélküli ellátás az EK.-ban (Európa Fórum, 1992/4.); Prugberger és Rác: A foglalkoztatás támogatása és a munkanélküli ellátás Magyarországon (Európa Fórum, 1993/1); Prugberger és Rác: Magyar és Európai foglalkoztatás támogatási és munkaügyi igazgatási jog (Bíbor Kiadó, Miskolc, 1997); Prugberger: A hazai foglalkoztatás és munkanélküliség problémái külföldi kitekintéssel. Valóság, 2010/1); Prugberger, Rác, Sztojóné és Hajdú: Szociális jog I. Európai és magyar foglalkoztatás támogatási és munkaügyi, valamint munkavédelmi igazgatási jog (Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009.); Prugberger T. és Jakab N.: A foglalkoztatás elősegítés és igazgatás joga (Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016.); Bíró N., Nádas Gy., Prugberger T., Rab H. és Sipka P.: Aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alakulása, hatásuk a munkaerő piaci mutatókra (Debreceni Egyetem, Állami és Jogtudo-mányi Kar online kiadása. Debrecen, 2010)

Meg kívánom jegyezni, hogy ez a bibliográfiai felsorolás csak a foglalkoztatáspolitiká jogi tartalmú írásait tartalmazza és ott is csak azokat, amelyek a Miskolci és a Debreceni Jogi Kar munkajogi kutatóműhelyből származnak. Nem tartalmazza a többi hazai munkajogi tanszék ilyen irányú ku-tatásait, amelyek közül főleg a pécsi műhelyt indokolt figyelembe venni, ahol tudomásom szerint gazdaságszociológiai jellegű és ergonómiai munkák is születtek e témakörben. Indokolt a többi hasonló és más e témát érintő tudományterület munkáinak irányvonalak szerinti összesítését is enciklopédiaszerűen összegyűjteni, mert egy ilyen irányú szintézis az eligazodást, a tisztánlátást.

Észrevételek a külsőkönyezeti feltételrendszerhez

Az A.)-ként megjelölt **külső környezeti feltételrendszert** érintve három feltételt vizsgál. A gaz-daságit, a társadalmat és az oktatást.

a) A **gazdasághoz** annyit tennék hozzá, hogy a gazdasági válságok sűrűsödnek, aminek oka rész-ben az USA offenzív gazdaságpolitikája abból a megfontolásból, hogy a gazdaságnak, a befekteté-sekre, a termelésre és a kereskedelemre, valamint a pénzmozgásra vonatkozó világirányítása a gazdasági és a pénzügyi műveletek tekintetében Amerikából, mégpedig a gazdasági élet és a pénz-ügyi világmozgás központjából valósuljon meg. Ennek szenvedő alany valamennyi eurázsiai nagy-hatalom és államszövetség, bele értve az Európai Uniót is. Eme amerikai törekvéssel az ázsiai gaz-dasági nagyhatalmak igyekeznek szembe menni. Ennek ellenére a válságok szaporodnak, amiben közrejátszik a már két év fennálló, több hullámban megjelenő koronavírus pandémia. Vannak olyan álláspontok, amelyek szerint e pandémia művileg lett kialakítva, amit eme irányvonal köve-tői azzal magyaráznak, hogy Kínában több amerikai érdekeltségű vegyi laboratórium működik, így Vuhanban is, ahonnan a koronavírus kiszabadult és megfertőzte az egész világot. E kérdésben

egy nem megalapozatlan elgondolkoztató tanulmányt jelentetett meg Lóránt Károly a Magyar Hírlap múlt évi egyik számában.

Ami bennünket és az Európai Uniót illeti, a tapasztalat az, hogy az USA demokrata politikai irányvonal a expanzív gazdaságpolitikát folytat az Unió és tagállamai gyengítésére és maga alá gyűrés érdekében. Kétszer jött elő az USA Európa valamennyi országára kiterjeszteni szánt általa irányított Befektetési és Kereskedelmi Partnershippelel, amelyet sikerült eddig megúszni. Az elsőnél még Európa államainak zöme állt ellen a megvalósításnak, a második viszont a republikánus irányultságú Trump jóvoltából maradt el. Lehet, hogy Európa egy harmadik kísérletet azzal ússza meg, hogy a demokrata irányultság az USA-ban meggyengülne látszik és várhatóan a kongresszusi választásokon a republikánusok kerülnek ki győztesen. Minden esetre számolni lehet nem várt olyan negatív globális kihatású olyan gazdaságot is érintő eseményekre, mint amilyen a most zajló orosz-ukrán háború. Ezzel kapcsolatosan írja Boros Imre közgazdász, hogy „ami logikus gazdaságilag Európának, nem biztos, hogy így van a magán-pénz főhatalomnak. Ő is szeretne gázt eladni, rengeteget és jó drágán, mégpedig ő is Európának. Ha kell, a fél világot felforgatja a cél érdekében. Az Ukrajna körül keltett háborús pszichózis ezt a célt eddig jól szolgálja” (Boros: Nyugat és az orosz birodalom. Magyar Hírlap, 12. sz. 7. o.)

Akárhogy is áll a helyzet, gazdasági zavarokra mindig lehet számítani és főleg olyan irányvonal alatt álló helyzetben, mint amit a liberalizmus fősodorként Adam Smith láthatatlan kéz piacirányítási spontaneitásként hirdet, mégpedig állami beavatkozástól mentese. Ezért a gazdaság külső feltételeként a piaci zavarok kiküszöbölésének megkísérlésére nagyon aktuális módszer, amit Kiss György „A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme” c. könyvének VI. fejezetében kifejt, hogy a hosszú távú gazdasági szerződéseket gazdasági zavarok esetében a felek megszüntetés helyett igyekezzenek kölcsönös együttműködéssel módosításokkal fenntartani és ezt javasolja megvalósítani a hosszú távra kötött munkaszerződések esetében is (relation contract). Kiss György írja, hogy ezt a megoldást amerikai jogtudósok is helyeslik. Ugyanakkor azonban felvetik, hogy a rövid távú önző érdekek ez ellen szólnak. Ezért tartom fontosnak, hogy gazdasági zavarok idején az állam avatkozzon be a gazdasági folyamatokba és adókedvezmények, valamint pénzügyi támogatások formájában segítse a munkáltatókat abban, hogy munkavállalóikat megtarthassák.

b) E tekintetben **társadalmi feltételként** álláspontom szerint mesteri módon járt el Magyarországon a kormány a koronavírus pandémia kezelése során (bővebben erről tőlem, P.T.: Európa—Egyesítési terv nemzetállamok nélkül, Kairoosz, 2021. II. fejezet, 4. pont). Ez a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai társadalmilag is nevelésre hatott. A munkáltatók többsége az állami támogatás hatására megtartotta a munkaerőt és igyekezett olyan foglalkoztatási módozatot kialakítani, amely az állami foglalkoztatáspolitikával összhangban volt. Ezt a helyzetet indokolt lenne a kutatás során jól kielemezni.

c) Ami az **oktatást** és az **átképzést** illeti, egyetértve a szerzőkkel magam is problematikusnak látom a helyzetet Magyarországon. A képzettségi szint valóban igen alacsony. Miként a szerzőpáros utal rá, a foglalkoztatottak 75%-ának az iskolai végzettsége iskolai végzettsége 8 osztályos általános iskola, de sokan vannak, akik általános iskolai tanulmányaikat sem fejezték be. Az, hogy a kormánypolitika mégis szép eredményt mutatott fel, és hogy egy millióval több munkavállaló dolgozik, és a munkanélküliség 3,5 % körülire csökkent, megítélésem szerint két körülménynek köszönhető. Az egyik, hogy a kormány a korábbi időszakokkal ellentétben igyekezett a közmunkásoknak is értelmes munkalehetőségeket biztosítani, ami automatikus munkára nevelést jelentett, a másik pedig az, hogy az új munkahelyek jelentős része olyan összeszerelő tevékenység, amelyet az általános iskolai képesítéssel rendelkezők közül a középszintet, valamint az ennél jobb képességet elérők el tudják végezni betanított munkásként. Sok szakmával nem rendelkező

középiskolai végzettségű megalkudva a helyzetével dolgozik betanított munkásként összeszerelő üzemekben. Ő reájuk vonatkozik, amit az oktatással kapcsolatosan a szerzők igen helyesen felvetettek, hogy az érettségivel rendelkezők számára szakmát szükséges adni, nem pedig segélyt.

Ezzel kapcsolatosan hivatkozok a németek Hartz-reform során bevezetett megoldására, hogy a munkanélküliek számára mind képzés, mind átképzés esetében olyan szerződés megkötésével adnak munkát, amelyben vállalják, hogy abban a munkakörben, amelybe velük megegyezve elhelyezésre kerülnek, vállalják okirattal igazolt szakmával járó kiképzésüket. ha azonban a kiképzést abba hagyják és a tanfolyamból kimaradnak, a képzés költségeit vissza kell fizetniük és elvesztik tanulói munkakörüket is. Itt viszont meg kell említeni, hogy Németországban alapos gazdaságszociológiai kutatás alapján állították össze azokat a szakmai területeket és munkaköröket, amelyekre nemcsak rövid ideig, hanem hosszabb távban is igény van, és annyi személynek biztosítanak ilyen munkakörökben képzéssel, átképzéssel összefüggésben tanulással egybekötött elhelyezkedést, amennyire a munkaerőpiacon szükség van. Németországban Schröder kancellárságának idején így tudták 5% alá levinni a munkanélküliségi rátát. Minderről szó esik azokban a Rácz Zoltánnal, Jakab Nórával és Sztojkoné Juhász Edittel megírt könyveimben, amelyeket az első részben felsoroltam. E német módszer átvételénél azonban igen fontos arra ügyelni, hogy az oktatás szakma-elméleti szempontból is gyakorlat orientált legyen. A magyar képzéseknek és átképzéseknek ugyanis mind máig érződő hibája a gyakorlatiasság hátrányára történő túlzott elméleti oktatás, ami sok feleslegeset tartalmaz és nem fókuszál a gyakorlatban elkövethető hibákra.

Ami felsőszintű képzéssel összefüggő munkaköröket illeti, míg nyugaton a munkaerő állomány 50%-a rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel, addig Magyarországon ez az arány csak 34,6%-ot tesz ki. A munkakörnek megfelelő képzettségi színvonalat csökkenti az a körülmény, hogy a munkáltatók sok esetben olyan munkakörökben is megelégszenek egyetemi alapképztségű diplomával, ahol mesterképzésű oklevélre lenne szükség. Ennek oka, hogy az alacsonyabb szintű oklevéllel rendelkező alacsonyabb összegű bért lehet megállapítani akkor is, ha mesterképzési szinthez kötött az adott munkakör. Ez egyáltalán nem serkent a magasabb képzettség elérésére, ugyanakkor egyes területeken színvonalesítéshez is vezethet.

Problematikusnak látom az oktatás körében végezve a bármilyen iskolai végzettségűekre egyaránt vonatkoztatható vállalkozóvá válási tanfolyamokat, amelyek a többi képzési formához hasonlóan szintén aránytalanul és túlzottan elméleti jellegűek, valamint sablonosak. Emellett a tanfolyami oktatás költségeinek a felét állniuk kell az ilyen tanfolyamok részt vevőinek. Ez utóbbinál a probléma az, hogy az ilyen oktatásban résztvevők jelentős része munkanélküli. Segélyből nem képesek kifizetni a tanfolyam költségeit és ráadásul a vállalkozás megindításakor még bizonyos induló tőkével is rendelkezni kell. Az ilyen személyeket mentesíteni lenne szükséges a tanfolyamon való részvételi díj alól. Az is problematikus a magyar megoldásnál, hogy a tanfolyam elvégzéséről szóló oklevél kiadását követően nem kísérik a felszabadított vállalkozó vállalkozásvitelének a sorsát.

Érdeemes ebből a szempontból az osztrák vállalkozói képzési rendszert adaptálni Magyarországra. Ausztriában a Munkaügyi Minisztérium keretében bécsi centrummal működik egy vállalkozás-képző hálózat tartományi fiálálékkal. A képzés ingyenes és időtartama a vállalkozás jellegéhez kötődve hosszabb, vagy rövidebb. Az átlagos képzési idő egy év. A végzést követően azonban az intézet figyelemmel kíséri felszabadult tanulója vállalkozásvitelét és az első vállalkozási év kezdetén díjmentesen segít elkészíteni a kereskedelmi és a pénzügyi tervet, valamint az év végi zárszámadást is. Ezen kívül e vállalkozásképző intézet tanácsadással volt hallgatóinak díjmentesen tanácsadással bármikor rendelkezésre áll. Minderről szó esik az itt megjelölt művekben.

Észrevételek a külső feltételrendszerhez

A B.)-ként megjelölt **belső feltételrendszerre** áttérve a szerzők vitaanyaga négy területre kívánja vizsgálatát kiterjeszteni. E négy területet érintve első a **szereplők** köre, a második a **pénzpiaci kapcsolatok**, a **matching** témaköre, a harmadik a **munkaerőpiac működési feltételei**, a negyedik a **munkahelyek minősége**.

a) A **szereplőkkel** kezdve a vitaanyag a (B. 1.) alatt a munka világának szereplőiként az individuális munkajog területén a munkáltatókat és a munkavállalókat, míg a kollektív munkajog területén egyik oldalon a munkáltatói szövetségeket, vállalati szinten pedig a munkáltatókat, a másik oldalon pedig a szakszervezeti szövetségeket, vállalati szinten pedig a szakszervezeteket jelöli meg. Ez utóbbinál hiányérzetem van, mivel a kollektív munkaviszonyok terén főleg nyugaton **jelentős az üzemi tanács szerepe a konfliktusok feloldása terén** is.

aa.) A munkaszerződéssel keletkező munkaviszony esetében a konfliktusok feloldása tekintetében jó megoldásnak tartom a **bíróság elé vitelt megelőző egyeztetést**, amelyre házon belül fakultatívan a munkáltató és a szakszervezet képviselőjéből megalakítható egyeztető bizottság lenne felkérhető a munkavállaló által fakultatív módon. A bíróság elé vitelt megelőző kötelező „ex lege” egyeztetést kiiktatni javaslom abból kiindulva, hogy azzal a munkáltatók sokszor visszaéltek, késleltetve annak véghezvitelét annak érdekében, hogy a munkavállaló a perre vitelre vonatkozó záros határidőből kikéssen. A bíróság előtt folyó kollektív munkajogi vitát érintve elfogadható, hogy első fokon munkaügyi szakszervezet helyett a rendes bíróság járjon el, mégpedig első fokon a törvényszék. A törvényszéken belül azonban egy munkaügyi kollégiumot szükséges létrehozni, munkaügyi szakbírákkal, az egyes ügyeket pedig első fokon munkaügyi szakbíró elnökletével és két laikus oldalbíróból álló tanács bírálja el, ahol a két oldalbíró közül az egyiket a megyei munkáltatói szövetség, a másikat pedig a megyei szakszervezeti szövetség delegálja.

Ismereteim szerint Magyarországon ez az óta, amióta a munkaügyi szakszervezeti rendszer megszűnt, azok az ülnökök kerülnek behívásra, akiket a megyei bíróság valamennyi peres ügyben eljárásra megválaszt. Ezt felszámolni szükséges és a nyugat-európai rendszert indokolt átvenni. (Valamennyi nyugat-európai rendszer bemutatását lásd Prugberger: Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog, Complex Kiadó, Bp. 2006. XIX. fejezet, közép-európai rendszerekkel együtt legújabb kiadás Prugberger és Nadas: Wolters Kluwer, Bp. 2014. XIII. fejezet, valamint Prugberger: A munka-, a közszolgálati és a társadalombiztosítási szakszervezeti átalakításának a terve a közszolgálati jogviták elkülönítéséért. Magyar Jog, 2015/1. sz., U. ő.: Megoldási javaslatok a közszolgálati és a munkaügyi jogvitarendezés átalakítási tervéhez, Fontes Iuris, IV. évf. 3. sz.). Lényegesnek tartanám, hogy a bíróság elé vitelt megelőző kötelező egyeztetés helyett nyugat-európai mintára az elsőfokú bírósági eljárás két tárgyalási szakaszból álljon. Egy ügyismertetési, adatellenőrzési és békéltetési tárgyalásból, amely kiváltaná a munkáltatónál történő kereset benyújtását megelőző kötelező egyeztetést és ha ez nem zárul egyezségre, akkor egy érdemi tárgyalási szakaszból, amelyen egyezség megkötésére szintén sor kerülhet.

ab.) Ami a **kollektív érdekvitákat** illeti, annak kialakult egy kontinentális európai, bizottsági közreműködéssel történő és egy egyszemélyes egyeztetői és vagy döntőbírói (arbitrátori) angolszász rendszere. Az előbbinél van egy kötetlenebb és egy kötöttebb rendszer, míg az utóbbinál egy fél-liberális rendszer. Az 1992. évi és az azt hatályon kívül helyező 2012. évi Mt. a liberális német rendszert vezette be, ahol kötelező egyeztetés csak a sztrájkot megelőzően van, egyébként nincs. E rendszernél az Mt. szerint a kollektív szerződéskötéssel összefüggő tárgyalások megakadása esetén a vitatkozó felek saját kezdeményezésre, a személyekben kölcsönösen megegyezve létrehozhatnak döntőbizottságot. Ez esetben az elnököt egymással egyet értve kéri fel a vitatkozó felek, aki szakszervezeti és munkáltatói szövetségi oldalról egy-egy személyt szintén a vitatkozó

felekkel leegyeztetve felkér szakértőként felkér az általa így létrehozó bizottságba. Ha a felek nem tudnak a bizottság elnöke, és tagjainak személyében megegyezni, mivel valamelyik vitatkozó fél valamelyiküket nem tartja pártatlannak, vagy nincs látókörükben megfelelő egy vagy több kiválasztható személy, tanácsért a megfelelő szintű munkaügyi hivatalhoz fordulhatnak. Az adott szinten eljárni jogosult megyei, tartományi és szövetségi munkaügyi hivatalnál a megfelelő szintű szakszervezeti és munkáltatói szövetségek által javasolt személyekből két oldalegyeztetőt (szakszervezeti és munkáltatói szövetségi) és egy független szakértői listából választhatják ki és állítják össze a felek az egyeztetőbizottságot. Ha az így lefolytatott egyeztetés eredménytelen marad, a felek egymással egyetértve előzetes alávetés mellett közjegyzőileg végrehajtható döntést hozhat.

A frankon-latin rendszer annyiban különbözik ettől, hogy ott bár szintén lehetőség van a felek megegyezésével létrehozható fakultatív egyeztető bizottság melletti egyeztetésre, de ha ilyenre nem kerül sor, vagy az ilyen egyeztetés eredménytelen maradt, akkor a megfelelő szintű kerületi (departmani), regionális, valamint országos munkaügyi hivatal mellett a választó bírósághoz hasonlóan működő munkaügyi egyeztető bizottsághoz kell fordulni. Ez az egyeztető bizottság valamennyi szinten három listával rendelkezik, ami a fentebb már bemutatotthoz hasonlóan megalkított államilag kinevezett (szakszervezeti és munkáltatói) oldalegyeztetőkből és pártatlan első egyeztetőkből áll. E három listából választhatják ki a felek az első egyeztetőt, vagyis a bizottság elnökét és a két oldalegyeztetőt. Az egyeztetés eredménytelensége esetén a felek részéről az előzetes alávetés elfogadásával itt is lehetőség van a bizottság részéről döntésre. (E két rendszer feldolgozását lásd Prugberger és Nádas: Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog, 2015. IV. fejezet, 2.2. és 2.3. pont, eredeti források feltüntetésével).

Az angolszász egyeztetési és arbitrálási rendszernél a bizottsági megoldás ismeretlen. Az Egyesült Királyság esetében a tartományi (Anglia, Skócia, Wales, Belfast) központokon területi hálózattal megszervezett Egyeztető, Arbitrátori Hivatal (ACAS) működik. Ha a felek, illetve az egymással szemben álló munkaügyi érdekvédelmi szervezetek megegyezni nem tudnak, kötelesek az ACAS-hoz fordulni, ahol a Hivatal által kijelölt munkatárs megpróbálja telefonon, informális úton a felek közötti egyezséget létrehozni, ha viszont ez nem megy, akkor behívja a feleket, akik a nekik rendelkezésre bocsátott listából kölcsönös egyetértéssel kiválaszthatják az eljáró egyeztetőt, illetve arbitrátort. Ha az egyeztetés (concillation) nem sikerül, az egyeztető arbitrátorra átalakulva, előzetes alávetés nélkül döntést hoz. E döntéssel szemben az illetékesség szerinti regionális munkaügyi bírósághoz (regional office of industrial security tribunal), onnan pedig végleges döntést meghozó jogorvoslattal a szintén területileg illetékes már említett négy tartomány szerint működő adott vita területére szóló központi munkaügyi bírósághoz (central office of industrial security tribunal) lehet fordulni.

Az USA egybekapcsolódó egyeztető, békéltető, döntést hozó, vagyis arbitrátori rendszere lényegében leegyszerűsített angol rendszer, ahol az elnöki adminisztráció mellett szövetségi közvetítő és koalíciós egyeztetési szolgálat, a Federal Mediation and Coalition Service (FMCS) működik, ahová csak a szövetségi, illetve a kormányzósági szempontból legényegesebb vitás kollektív koalíciós ügyek tartozik. Egyébként az USA-ban a nem kötelező jellegű arbitrálást magán arbitrálni irodák folytatják le, fizetéses szolgáltatásként. Az arbitrátor döntésével szemben a Nemzeti Egyeztető, közvetítő és Arbitrálni Hivatalhoz (NLARBI) lehet fordulni jogorvoslatért, amely végleges jelleggel dönt (Prugberger és Nádas: Európai és magyar összehasonlító kollektív..., IV. fejezet 2.4. és 4. pont).

Tekintettel arra, hogy az ezredforduló körül több amerikai és angol arbitrátor, és közülük a legtöbbit a magyar származású Prof. Rézler György tartott ismeretterjesztő előadást az angolszász egyeztető, közvetítő és döntőbíráskodási rendszerről, Magyarországon egy olyan rendszer alakult

ki a már bemutatott munkatörvényi mellett, amely fakultatív jelleggel volt igénybe vehető. Ez az Országos Érdekegyeztető Tanács égisze alatt megszervezésre került Országos Egyeztető, közvetítő és Döntőbírói Szolgálat volt, mely területi hálózattal arra jelentkezett és sikeres vizsgát letett egyszemélyes egyeztetőkkel, arbitrátorokkal működött volna. Szolgáltatásaikat azonban nem, vagy csak alig vették igénybe, mivel nem volt kikötve a szolgálat résztvevőinek pártatlansága és ezért szinte valamennyi szakszervezeti és munkáltató szövetségi tisztségviselő, sőt egyszerű szakszervezeti tagok és munkáltatók, vállalkozók, pl. ügyvédek is a szolgálat tagjaivá váltak elfogultságuk vizsgálatának elmaradása következtében. Időközben jogi szabályozással kiterjesztésre került és általánossá, sőt egyes konfliktus típusok, így a munkaügyiiek esetében is kötelezővé az egyeztetési és békéltetést rendszer.

Ezt az egyveleg rendszert néhai Német János volt alkotmánybírói elnökhöz hasonlóan magam is kritizálom. Helyesebbnek tartanám e téren is az olyan formális fakultatívan igénybe vehető egyeztető (concillálási) és arbitrálási eljárást, amely az itt bemutatott német és frankofon-latin megoldás ötvözéseként menne végbe. Ez azt jelentené, hogy a munkaügyi hivatalok minden szintjén létesülne egyeztető-döntőbírói iroda a frankofon-latin rendszer szerinti szervezéssel kinevezett és jegyzékbe foglalt elnök-, és oldalegyeztető tagokkal, amely egyeztető-arbitratori mechanizmust a német rendszerhez hasonlóan fakultatív módon lehetne bizottsági eljárás keretében concillálásra (egyeztetésre) és arbitrálásra (döntésre) igénybe venni és mediálásra (közvetítésre) felkérni.

Ami az országos szintű általános érdekegyeztetést illeti, Magyarországon nagy nehezen, paritásos reprezentativitás mellett 2009-re a LXXII. tv.-el kialakult a tripartit jellegű országos egyeztetési rendszer, amelynek fóruma az Országos Munkaügyi (Érdekegyeztetési) Tanács lett. E tanácsba mind a munkáltató érdekképviselői testületek, mind a szakszervezeti szövetségek a fent említett törvényben meghatározott paritásos reprezentatív feltételekkel kerülhettek be. Az ilyen módon megalakult Országos Munkaügyi Tanácson belül az Országos Munkaügyi Tanács az országos minimálbér, a bérgarancia alap, a maximális munkaidő, valamint a csoportos létszámleépítés szabályainak módosításában kötelezővé tette már az 1992. évi Mt.-ben, amit azonban az itt említett 2009: LXXII. tv. is megerősített. E két törvény értelmében az itt említett körön kívül azonban fakultatív jelleggel is lehetővé vált munkaügyi jogszabály meghozatala törvényi szinten túlmenően kormányrendeleti és szakminiszteri szinten egyaránt oly módon, hogy a részt vevő három oldal megállapodást köt egymással és e megállapodást terjeszti elő a munkaügyekért felelős tárca a kormánynak törvényi és kormányrendeleti jogforrás meghozása esetén, tárca szintű jogforrás esetében pedig a megkötött háromoldalú megállapodást egyszerűen kihirdeti.

Ezt a megoldást azonban 2011-ben az újonnan hatalomra került FIDESZ-KDNP kormány a 2011: XCIII. törvénnyel hatályon kívül helyezte az Nemzeti (Országos) Munkaügyi Tanácsot Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsná (NGTT) kibővítve, amely azonban háromoldalú munkaügyi megállapodás kötésre nem feljogosító véleményező, javaslattevő konzultációs lehetőséggel felruházott testületté vált. Jól lehet, azóta – talán kritikámat is figyelembe véve – informális úton az országos minimálbér és bérgarancia alap megállapítása terén visszaállt a háromoldalú megállapodási rendszer, ezt azonban jó lenne formális jogszabályi úton is rendezni akként, hogy visszaálljon a Nemzeti Munkaügyi Tanács korábbi jogosítványi rendszerével együtt azzal, hogy e tanács egyúttal tagja a NGTT-nak. Az ágazati és a területi kétoldalú munkaügyi bizottsági rendszert szabályozó 2009: LXXIII. tv. továbbra is hatályban maradt, amelynek konstrukciós és működési szabályai alapvetően jók, csak a bürokratikus megoldásait lenne indokolt egyszerűsíteni. A területi bizottsági érdekegyeztetés hatáskörét ezen kívül indokolt lenne ágazatközi jellegűvé tenni, ami megyei és megyei jogú települési szinten működhetne a háromoldalú Nemzeti Munkaügyi Tanácshoz hasonlóan megyei, megyei jogú városi általános háromoldalú munkaügyi tanácsként.

Visszatérve még a megállapodás-kötést lehetővé tevő országos érdekegyeztetési rendszerre, problémát jelentett annak valamennyi kormány részéről történt kijátszása abban az esetben, ha a megállapodás-kötés a kormánynak nem tetszett, valamelyik parlamenti képviselőjét felkérte módosító indítvány megtételére, amit a saját frakciója elfogadott és így annullálta a megállapodást. Ezt elkerülendő vagy csökkentendő az lenne a helyes, ha ilyenre sor kerül, akkor a megkötő két országos koalíciós partnert parlamenti felszólalás lehetőségének megadása mellett meg kellene hívni a módosítási indítványt tárgyaló ülésre és csak a felszólalásukat követően arra indokolás mellett a szavazás előtt a módosító által történő viszontválaszt követően döntene csak a parlament. (Az országos érdekegyeztetés 2011. évi átalakításának kritikáját lásd: Prugberger: Az országos, az ágazati és a területi érdekegyeztetés, valamint az üzemi tanács jövője, megreformálásának kérdései. Magyar Jog, 2012/1. sz.)

ac.) Minthogy az egész érdekegyeztetési rendszer a kollektív (tarifa) szerződés megkötésére irányul, szükséges arra a krízishelyzetre is kitérni, ami abból adódik, hogy az ország **munkaerőpiaci szakszervezeti lefedettsége** mindössze 8%-os. E miatt a munkahelyek kollektívszerződési lefedettsége mindössze 22%-os és az is többnyire a közszolgálatban (Kttv. és Kjt. együtt), valamint a gazdasági munka világában a nagyobb vállaltok esetében jelenik meg és ott is még a korábbi Munka Törvénykönyv Mt.) szerint megkötött kollektív szerződések vannak érvényben. E krízishelyzet miatt az új Mt. eltörölte a korábbi Mt.-nek azt a korrekt megoldását, hogy ha egy reprezentatív (10%-ot elérő taglétszámú) szakszervezet működik a vállalatnál, az akkor köthet vállalati szinten kollektív szerződést (Ksz), ha több mint 50%-os reprezentativitással rendelkezik. Ha pedig több 10%-os reprezentativitással rendelkezőnek van képviselői joga a vállalatnál, akkor együttesen kell, hogy együttes reprezentativitásuk konföderációra lépve elérje a több mint 50%-ot. Ha viszont közülük akár egy, nem kíván kollektív szerződést kötni, a kollektív szerződést megkötni akaróknak legalább 65%-os együttes reprezentativitást kell felmutatniuk.

E helyett az új Mt. lehetővé teszi azt, hogy az egy vagy több 10%-ot elérő szakszervezet egyedül vagy konföderációba lépve megköthesse a kollektív szerződést 50% alatt is. A lényeg az, hogy az egynek, vagy ha többen vannak mindegyiknek meg legyen a 10%-os reprezentativitása. Ez a megoldás érvényesül több szakszervezeti képviselő esetén akkor is, ha közülük valamelyik nem akar szerződés kötni. Tekintettel arra, hogy a magyar rendszernél a Ksz. kihat azokra a munkavállalókra is, akik nem tagjai a Ksz-t megkötő szakszervezetnek. Ezért ez a szabályozás sérti a demokratikus eljárást. Kiküszöbölhető lenne viszont úgy, hogy a Ksz-t megkötő feleknek meg kellene kérdezni a szerződés parafálása előtt a megkötő szakszervezet által nem szervezett munkavállalókat, hogy egyetértenek-e a benne lévő tartalommal, és ha nem, akkor rájuk nem vonatkozna, amit a Ksz. záradékába fel kellene venni. (Az erre vonatkozó kritikai irodalom: Prugberger és Nádas, Európai és magyar összehasonlító kollektív ..., II. fejezet, Prugberger, Kenderes és Mélypataki:).

A vitaindító esszé nem foglalkozik az **üzemi tanácsi érdekegyeztetéssel**, holott a két szereplő, a munkavállalók által megválasztott üzemi tanács és a munkáltató között a nyugat-európai államokban széleskörű együttes döntési jogkör, ún. participáció jelentkezik. Magyarországon együttes döntési jogköre korábbi Mt.-ben egészen szűk körűen volt, az új Mt.-ben ez is lecsökkent a szociális alaphoz való részesedésre. Álláspontom szerint az együttes döntési jogkört minden munkaügyi, bérügyi, munkavédelmi és munkaegészségügyi kérdésre ki kellene terjeszteni. (Az erre vonatkozó irodalmat lásd: Prugberger és Nádas: Európai és magyar összehasonlító kollektív..., VI. fejezet.)

b.) A vitaanyag szerzői a (B.2.) alatt a **piaci kapcsolatokat, a matchingot** tárgyalja, kidomborítva a keresleti és a kínálati oldal találkozásának az elősegítését. Ez nemcsak az általános gazdasági életben fontos, hanem a munkaerő-piaci kapcsolatoknál is. Sőt a munkaerő-piaci kapcsolatoknál még inkább fontos, mivel a gazdasági életben a szükségletek és az azok kielégítését igénylők a

gazdasági piac nyitott és mozgékony jellege következtében jóval könnyebben megtalálják egymást, mint a munkaerőpiac kevésbé mozgékony és kevésbé nyitott, hanem zártabb jellege miatt. Az áru- és a pénzközvetítés az igények kielégítése céljából sokkal rugalmasabb, flottabb és könnyebb, mint a munkaáltató részéről a munkavállaló, az álláskereső részéről pedig a munkáltató keresés és egymás megtalálása. Ennek figyelembe vételével helytállóan állapítja meg a szerzőpáros, hogy a jövőben jó lenne a hatósági funkciók többségét automatizálni, valamint a szakmai profilt a szolgáltatói attitűddel erősíteni.

Ezzel kapcsolatban utalok a Hartz Reformra, amely a munkaközvetítést a munkaügyi hivatalokban úgy tette belső vállalkozói jellegűvé, hogy a hivatal munkatársait kis vállalkozói csoportokra, ún. „job sharing”-okra bontotta. Minden egyes „job sharing”, vagyis belső vállalkozói egység és tagjai a legmodernebb kommunikációs eszközökkel lettek felszerelve, amelyekkel nemcsak Németországban, hanem a német-germán nyelvterületű, sőt angolszász és skandináv államokban kapcsolatot tartanak fen az ottani munkaerőpiacokkal és azonnal akcióba lépnek, ha keresi őket álláskereső, aki viszont a munkaügyi hivatal „job sharing” csoportjával együttműködni köteles. Hivatali alapbérüknek csak egy része maradt stabil, a nagyobbik része az elhelyezések eredményessége szerint alakul. Megszűnt az álláskeresők hagyományos lajstromba vétele szerinti sorrendben történő hivatali elhelyezés, állásközvetítés, hanem a keresés azonnal megindul a média eszközeinek a használatával túllépve a korábbi lokális határokat.

Ezt Magyarországon is be kellene vezetni. Nálunk a munkaügyi hivatali munkaközvetítés még messze van mindettől, amit még a hivatali kényelmesség és lassúság is jellemez. (Irodalom magyar: Prugberger: A 2005. évi német munkajogi reform az AGENDA 2010-e és hasznosíthatóságának a kérdése a magyar jogban, Jogtudományi Közlöny, 2006/5. sz, Prugberger T. és Jakab N.: A foglalkoztatás elősegítés és igazgatás joga. Bíbor, 2016 Miskolc, 46-54. o.; német irodalom: Schafer: Das Hartz Konzept: Arbeitsmarkkonzept ohne Biss. Hrsg.: Deutsche Industrie-Verlag Köln, 2005., Weigand/Düwel: Das neue Arbeitsrecht. Hartz Gesetz und AGENDA 2010. Nomos Verlag, 2005.)

c.) A (B.3.) pont alatt tárgyalják a szerzők a **munkaerőpiac működésének a feltételeit**, ahol három irányzatot vázolnak fel, a munkaerőpiac Adam Smith-i liberális irányzatát, a munkaerőpiac erőteljes állami irányítását, valamint a kettő között a középen elhelyezkedő azt az irányvonalat, ahol az állam a tekintetben legyen erős, hogy képes legyen biztosítani a munkaerőpiac szociális-jellegét. Szerintem a munkaerőpiacnak e három irányvonala párhuzamosan fut a gazdasági és a pénzügyi piacon is megjelenő e hármas irányvonallal. Ha a három irányvonal közül valamelyik erőteljesebben érvényesül, az abban az irányban befolyásolja a másik két piacot.

Tekintettel arra, hogy a pénzpiac a legerősebb, az ott megjelenő irányvonal befolyásolja a gazdaságot, a gazdasági piac pedig a munkaerőpiacot. Ugyanakkor a munkaerőpiacon jelenik meg elsődlegesen a szociális oldal erőssége, vagy hiánya, mely utóbbi, ha ez a hiány túl nagy, társadalmi feszültséget teremt, ami végső soron kihat a másik kettőre is, amiből komoly bonyodalmak származhatnak a gazdaságra és a munkaerőpiacra nézve. Elég e tekintetben a devizahitelezésre utalni, amely folyamat következtében munkavállalók és vállalkozók mentek tönkre és veszítették el lakásaikat és házaikat, amire Gyurcsány Ferenc, akkori miniszterelnök azt mondta jól van ez így, mert megszűnik Magyarországon a munkaerőnek a lakóhelyhez való tulajdonosi kötöttsége és így kialakul a nyugat-európaihoz hasonló bérlakásos élet, valamint a munkaerő mobillá válása, ami a munkanélküliség csökkenése irányában hat. Erről annak idején cikksorozatban a Magyar Nemzet és a Magyar Hírlap is cikksorozatban tudósított, és opponált, amihez Kotz Lászlóval kritizáltam a Magyar Hírlapban (Kotz és Prugberger: Magyar Hírlap, 2014/10.sz.). Egyúttal Kotz Lászlóval a Kapu c. folyóiratban tanulmány-sorozatban vizsgáltuk a devizahitelezésnek a gazdaságra, a

fogyasztói-lakossági, valamint munkaerő-piaci oldalára gyakorolt negatívumait (Kotz és Prugberger: Kapu 2011/1.,9.,10., és 2012/1. sz. Devizahitelezés, piramisjáték).

Tapasztalatom az és ezt igazolta az Orbán kormánynak a koronavírus-pandémia első és második szakaszában folytatott gazdaság-, és munkaerő-piaci politikája, hogy az itt felvázolt három irányzat közül a harmadik a legmegfelelőbb az társadalom és a részére. Egy szociálisan elégedett munkaerőpiac pozitív módon hat ki ugyanis a piacgazdaság életére és végső soron a fogyasztókra, akik ilyen módon minőség termékekhez jutna hozzá. Ebből kiindulva jó megoldásnak találok munkaerő-piaci szempontból is a francia indirekt gazdaságirányítási rendszert, amelynek alapján azok a cégek, akik a gazdasági tevékenységüket szerződésileg megállapodva összhangba hozzák gazdasági tevékenységüket az állam gazdasági tervével, adókedvezményben és/vagy egyéb pénzügyi támogatásban részesülnek. E támogatási rendszerbe a frankofon-latin jogrendszerhez tartozó államokban be van kapcsolva kedvező és rugalmas hitelezési és áruértékesítési rendszerrel kedvezményes hitelt nyújtó bankként a MUTUEL bankhálózat és a cooperativ d'agricol, valamint a különböző gazdasági ágazatokhoz tartozó beszerző értékesítő és fogyasztási szövetkezetek. A germán jogrendszerhez tartozó államokban is hasonló a helyzet azzal a különbséggel, hogy ott a bővített újratermelést és elosztást a Raiffeisen és a Schultz-Delich szövetkezeti bankcsoport szövetkezeti bankcsoport, valamint a Volksbank végzi. Magyarországon egy ilyen irányú fejlődés a rendszer-váltással elindult, de aztán elakadt. Jó volna, ha ez a folyamat folytatódna tovább előnyös módon és áttételesen kihatva a munkaerő-piacra is.

d.) Végezetül a szerzők által (B.4.)-el megjelölt **munkahelyek minőségével** kapcsolatban annyit, hogy komoly problémát jelent a munkahelyeken a munka- és a balesetvédelem. A munkabalesetek száma a statisztikai adatok szerint egyre növekvő tendenciát mutat. Ennek egyik oka az, hogy kevés a munkavédelmi felügyelő és ugyanazokra a munkahelyekre csak ritkán tartanak ellenőrzést. A másik ok viszont az, hogy a magyar társadalombiztosítási jogban ellentétben a nyugat-európai államokkal, a munkabaleset-biztosítás utáni járulékfizetés nincs a többlettől elkülönítve és ezt is a munkáltatók közösen fizetik a munkavállalókkal. Ezzel szemben a nyugat-európai államokban a munkabaleseti biztosítás utáni járulékot csak a munkáltatók fizetik, mégpedig úgy, hogy ha csökkennek a munkabalesetek, a következő évben csökken a járulékfizetés, ha viszont növekszik a balesetek száma, emelkedik a járulékfizetés összege. Ennél fogva a munkáltatók érdekeltek abban, hogy csökkenjenek a balesetek. Jó lenne ezt a külföldi megoldást Magyarországon is meghonosítani.

Facit

Zárszóként még csak annyit jegyeznek meg ismételten, hogy a vonatkozó szakirodalmat a kutatás során célszerű a vitairatban felvázolt rendszer szerint csoportosítani és figyelembe venni. Ez azért is szükséges, nehogy a kutatás feleslegesen már kikutatott területeken időzzön és nehogy parttallanná váljon.

MÉSZÁROS MELINDA

A FENNTARTHATÓ MUNKAERŐPIAC KÉRDÉSKÖRE, AVAGY EGY VITAIRAT MARGÓJÁRA

Jelen válasziratban László Gyula–Sipos Norbert: A fenntartható munkaerőpiac dilemmája címmel megjelentetett vitaanyagára vonatkozóan kívánom összefoglalni kapcsolódó észrevételeimet.

Bevezetés

Kiemelt figyelmet elsődlegesen a vitairat érdekképviselőkre, azon belül is a szakszervezetekre vonatkozó részekre kívánok fordítani. Ennek alapvető oka (konföderációs munkám mellett), hogy a folyamatosan változó gazdasági környezetben – ahol valóban rengeteg szó esik a környezeti fenntarthatóság kérdésköréről és sokkal kevesebb annak munkavállalókra, ezen túlmenően a mindennapi életünkre gyakorolt hatásairól és az általános munkaerőpiaci folyamatokról – a mesterségesen szétválasztott rendszereken belül/túl hiányzik az összehangoltság megteremtése. Amikor a munkaerőpiac szereplőiről, valamint a befolyásoló tényezőkről beszélünk, az egyik leglényegesebb (sőt alapvető elem), maga a munkavállalói kör és az őket képviselő szervezetek a legtöbb esetben kimaradnak a folyamatok előkészítésből, a vélemény-nyilvánítás lehetőségéből. Egyfajta végrehajtottá, sok esetben elszenvettségé válnak a változásoknak, annak ellenére, hogy éppen az érdekképviselők, szakszervezetek a sajátos és közvetlen tapasztalataik átadásával segíthetnék a megoldás-keresést, az elfogadott döntések megértését és a következmények visszacsatolását.

A szétválasztott elemek – így munkáltatók, munkavállalók, döntéshozók, oktatási- képzési rendszer, demográfiai tényezők, általános és szakmai érdekvédelem, gazdasági környezet, társadalmi tényezők – együttes vizsgálata és folyamatos elemzése, összehangolása szükséges a megfelelő felkészülésre, a változások lekövetésére.

Belső és külső hatások

1. Fentiek körében érdemes figyelembe venni az **elsődlegesen befolyásoló gazdasági tényezők** hatásait, az ennek következményeként jelentkező képzési/átképzési igényeket, a társadalmi, felhasználói, fogyasztói igényeket, a munkavállalói elképzeléseket (bérezés, munkafeltételek alakítása stb.) valamint a mindezeket meghatározó jogszabályi környezetet. A munkavállalók körében is megjelent az **egyensúlyi igény**, az új feltételek biztosítása (távmunka, „home office”, új típusú képzések stb.).

Ezen keretrendszeren belül meghatározóvá vált az úgynevezett **„lekövetés” problematikája**. Azaz, hogyan lehet egy folyamatosan és dinamikusan változó rendszeren belül jelentkező új igényeknek megfelelni úgy, hogy a munkaerőpiacon a foglalkoztatók részéről egyidejűleg jelen vannak a statikus igényeknek való megfelelés követelményei is. Számos nyitott kérdéssel találkozhatunk jelenleg is:

- tervezhetőség alacsony foka,
- előre nem várt hatások (világjárvány, háború),
- lassuló helyreállási/helyreállítási folyamatok,

amelyek még tovább nehezítik a **dinamikus vs. statikus várakozásoknak való megfelelést**, az egymásra csúszó időszakok kezelését. Sok esetben maguk a foglalkoztatók sem tudják egyértelműen rögzíteni közép- illetve hosszútávú irányukat, így ilyen időintervallumban a munkavállalókkal szemben megfogalmazható elvárásokat sem.

Több dolgot – akár a statikus igényekről, akár a dinamikus változásokról beszélünk - mindenképpen leszögezhetünk.

Az **alapszintű oktatás** súlyos hiányosságoktól szenved, nem teremt kellő alapot, **nem biztosít megfelelő kompetenciákat** a szakképzésbe kerülő tanulóknak, ez pedig sok esetben nehezíti a komolyabb felkészülést igénylő szakmák elsajátítását.

Rengeteg szó esik általánosságban a digitalizációról és a robotizációról, mindamelllett **egy átlagos munkavállaló nagyon keveset tud a várható változási irányokról**, azoknak a saját munkájára gyakorolt hatásairól. Indokolt lenne egy átfogó munkaerőpiaci felkészítés (akár szakmacsoportként), az alapfokú oktatás átalakítása mellett (ezzel megalapozva a továbblépés lehetőségét), annak érdekében, hogy megfelelő képzettségi szinttel, felkészültséggel rendelkező tanulók – későbbi munkavállalók – nézzenek szembe a várt változásokkal. Amennyiben a munkaerőpiacot felkészületlen állapotban – kellő alap hiányában – érik a dinamikus változások, úgy az alkalmazkodóképesség alacsonyabb foka komoly gátját jelentheti a további lépéseknek.

2. Feltehetjük a kérdést, hogy mennyit számít valójában a képzettség hiánya, kinek képeznek valójában a munkáltatók (duális képzési modell, „lifelong learning” támogatása, belső képzések, stb.)?

A képzettség tekintetében jelenleg a kulcsszó a **megfelelő képzettség** megléte, azaz a tényleges piaci igényeknek való megfelelés biztosítása, az alkalmazkodóképesség megteremtése és fenntartása. Ennek elérése érdekében elengedhetetlenül szükséges a munkáltatók által és más külső forrásokból (jelenleg például GINOP Plusz program keretében) biztosítani a folyamatos képzés, felkészülés lehetőségét.

Jelenleg a jogi szabályozás oldaláról nem mondható támogatónak a modell, például a tanulmányi szerződések vonatkozásában is számos változtatás szükséges annak érdekében, hogy motiváló tényezőként is hasson a munkavállalók számára. Mai formájában inkább nevezhető visszafogó elemnek, a valós mozgástér szűkítésének. Számos külföldi példa áll rendelkezésünkre (pl. Individual Training Account – ITA), amelyek megismerése és alkalmazása érdekében szintén további egyeztetéseket lefolytatása szükséges a szociális partnerek között.

A duális képzés keretében a gyakorlati tapasztalatok munkahelyeken történő megszerzése már középtávon megteremtheti az adott terület konkrét igényeinek való megfelelést, a kérdés csupán a továbblépés lehetősége marad változatlanul. A tapasztalatok alapján a munkáltatók egy része a jelen feladatainak való megfelelésre koncentrál, nem tekinti feladatának a jövő igényeinek való megfelelés biztosítását. Ennek több oka is van, ezek között kiemelésre érdemes a munkaerőhiány. A képzés időtartama alatt kiesik a munkavállaló a termelésből, végrehajtásból, munkáját nem tudja más átvenni. Továbbá a felkészültebb, képzetesebb munkavállaló iránt megnövekedett munkaerőpiaci kereslet konkurenciát teremthet az adott munkáltatónak. Kinek képeznek tehát? Maguknak vagy másnak? Amíg ez a kérdés egyáltalán felmerülhet, addig az előrelépés csak apróléptekben haladhat. Helyes magatartás, ha például motivációs eszközként is használja a munkáltató a képzés lehetőségét, ezzel is összehangolva a saját és a munkavállalók igényeit. Ezen a területen is szükséges egy komolyabb **szemléletformálás és szolidaritás** kialakítása. Utóbbinak más területeken is jelentős szerepe van, a munkavállalók egymás iránti felelősségtudata, fellépése és az elsődleges munkaerőpiacról – akár ideiglenesen is – elszakadó rétegek támogatása tekintetében (álláskeresők, közfoglalkoztatottak). A munkába állást és a munkahely-megtartást segítő

összehangolt komplex programok végrehajtásában a szakszervezetek is szerepet vállaltak az elmúlt években.

Szükséges a **mesterségesen szétválasztott rendszerek összehangoltságának kialakítása az igazságos átmenet érdekében.**

Szereplők (a szakszervezetek helye a folyamatokban)

1. A vitairat azon kijelentésével, mely szerint a keresleti-kínálati oldalon (azaz: munkaadók-munkavállalók oldalán) **relatív egyensúlyi viszony kialakítása** és fenntartása szükséges: teljes mértékben egyetértek. A felek helyzetéből adódó érdekkonfliktusok kezelésében a szakszervezeteknek meghatározó szerepe kellene, hogy legyen. Jelenleg ez az egyensúlyi helyzet nem adott, amelynek a szakszervezetek szervezettségének alakulása nem az oka, hanem éppen a következménye.

Gyakorlatilag soha nem volt egyensúlyban a szereplők helyzete a részükre biztosított és rendelkezésre álló háttér-különbségek okán. A jelenlegi Munka törvénykönyve jelentősen **szűkítette az érdekképviselők jog- és hatásköreit**, azok egy részét más testülethez (üzemi tanács) telepítette (megjegyzendő, hogy a tendencia már az 1992.évi Mt. alatt megkezdődött). Megszüntette működési alapjainak egy részét, korábban meglévő intézményeit, tovább korlátozta egyes területeken (pl. köztulajdonban álló munkáltatóknál) a már egyébként is részben elvont mozgásterét. Csökkentette a választott tisztségviselők védettségi szintjét, létszámát. Ezzel párhuzamosan elmondható, hogy a szolidaritás társadalmi hiánya egész Európában (és világszinten is) az összefogásban érintettek létszámának csökkentését mutatja, csak amit más országokban elfogadottnak tekintünk, arra hazai viszonyok között negatív elemként tekintünk. Elvárásként jelenik meg az európai döntéshozatal szintjén is, hogy növeljük a kollektív megállapodások számát és szintjét, miközben a szakszervezetek létszáma és működésének lefedettségi köre jelenleg ezt nem teszi lehetővé.

A **szükséges szervezettségi háttér kialakítását szolgáló garanciák elfogadása** pedig sorozatosan elmarad. Egyes európai országokban valóban sokkal magasabb mértékű szakszervezeti lefedettséget látunk, ennek azonban a történelmi-társadalmi tényezők mellett lényeges eleme az is, hogy központi minimálbér meghatározás helyett ágazati bérmegállapodások érvényesülnek, amelyeket a szakszervezetekkel kötnek meg. Gyengének ítéljük meg a szakszervezetek szervezettségi szintjét (Magyarországon is), miközben az elvárásokat éppen velük szemben próbáljuk meg kizárólag érvényesíteni, akkor is, ha soha nem voltunk az egyesület tagjai. Igen, egyesület a jogi keret, amelynek tagdíjat fizető tagjai vannak, akik mások érdekében is kifejtik tevékenységüket. Ők vállalják a fellépés minden kockázatát, ők tesznek a kollégáik érdekében is, ők viselnek el minden kritikát, elégedetlenséget, és ők nem kapnak a legtöbb esetben semmilyen köszönetet a sikeres előrelépés, bérfejlesztés, más pozitív hatású megállapodás kapcsán.

A tények még a fenti nehezítő körülmények ellenére is, az alábbiakat mutatják a szakszervezetekkel kapcsolatban:

- egyedüli érdemi tárgyalópartner a munkavállalókat érintő lényeges kérdésekben, mint kollektív képviselő;
- ahol szervezet működik, ott a változások jelentősek voltak az elmúlt években is (bérfejlesztések, munkafeltételek javítása, Covid-intézkedések meghozatala, stb.);
- „gúzsba kötve” is eredményes, ahol a munkavállalók egymás iránti felelősségvállalása érvényesül;
- mindenki szeretné eredményesebbnek, erősebbnek látni, azonban nem tesz érte semmit, leginkább akadályozza;

- az individualizált társadalom, a generációk közötti különbségek jelentős hatással érvényesülnek a szakszervezeti munkában; magasabb átlagéletkorral rendelkező, egyre idősödő tagság;
- jelentős fluktuáció a munkahelyeken, amely a szakszervezeti tagságot, szervezettséget is érinti;
- a kollektív tárgyalások eredményeinek kiterjesztett hatása; a szakszervezeti tag többlet terhelése nem jelenik meg többlet-juttatásként;
- a kisebbség személyes részvétellel és anyagi áldozattal is járó részvétele teremti meg a többség számára a kedvezőbb feltételeket;
- a gyakorlat nem igazolta vissza azt a jogalkotói törekvést, amely munkáltatói szinten gyengíteni kívánta a szakszervezetek jelenlétét („ki a szakszervezetekkel a munkahelyekről”), hiszen a munkavállalók éppen a közvetlen jelenlétet igénylik, abban érdekeltek, valamint a szervezetek egymásra épülésének is ez az alapja (ágazatok, konföderációk); a jogalkotás során elmaradt a munkavállalók valós igényeinek figyelembe vétele.

Javaslatok szakszervezeti oldalról

A munkahelyek minőségének javítása, hosszabb távú fenntartásának érdekében **paradigmaváltás** szükséges. Ebben a folyamatban érdemi közreműködőként, a szakszervezetek, mint **szociális partnerek bevonása** is szükséges. Átaluk közvetlen kapcsolat építhető ki a folyamatokban kulcsszerepet játszó munkavállalói körhöz. Nemzetközi és hazai példák sora igazolja, hogy a szakszervezetek bevonása **a munkaerőpiaci folyamatokba** eredményes lehet minden fél számára. A COVID időszakban Magyarországon is felértékelődött a szociális párbeszéd, a tárgyalásos úton elérhető megoldások szerepe. Mind országos, mind helyi szinten is növeli a gazdasági bizonytalanság az összefogás és a közös gondolkodás igényét. Ebben az időszakban nőtt a kollektív megállapodások szerepe, a bevezetésre tervezett intézkedések kialakításában történő együttműködés jelentősége (lásd bértámogatások rendszere, munkahelyi egészségvédelmi intézkedések bevezetése, korlátozások stb.).

A jövő megteremtése és a zökkenőmentes átállás biztosítása minden félnek közös igénye és érdeke, ezt nem szabad szem elől téveszteni. Ha a munkavállalók és képviselőik nem kapnak megfelelő részvételi lehetőséget ennek alakításában, akkor **párbeszéd hiányában** kizárólag végrehajtottá válnak a meghozott döntéseknek, **elmarad a valós közmegegyezés**.

RÁCZ ZOLTÁN

A FENNTARTHATÓ MUNKAERŐPIAC EGYES KÉRDÉSEIRŐL

Jelen dolgozat László Gyula és Sipos Norbert „A fenntartható munkaerőpiac dilemmája” című írásához kapcsolódó néhány gondolatot tartalmazza. A vitaanyag által külső feltételnek nevezett tényezők között véleményem szerint fontos kiemelni az ún. „külső erőhatalmat”, értve ez alatt a háborúkat és a világjárványt. A belső feltételek között szerepelnek a jogi szabályozási körülmények, ennek kapcsán a jelen idejű síkot nézve a munkaügyi kapcsolatok visszaszorulóban vannak Magyarországon. Egyrészt a kollektív szerződésekhez fűzött remények nem realizálódtak, másrészt a szociális párbeszéd súlya és szerepe is csökkent, végül általánosnak mondható, hogy a munkabéke megértése esetén rendelkezésre álló sztrájkjogot is erősen megnyírbálták az utóbbi időben.

Az alábbiakban László Gyula és Sipos Norbert 2022. januárban napvilágot látott írása (a továbbiakban: vitaanyag) kapcsán szeretnék megosztani egy hozzászólást, amely nem annyira kritikának, mint inkább véleménynek, kiegészítésnek tekinthető a teljességre törekvés igénye nélkül.

1. A szerzőpáros a munkaerőpiacot befolyásoló tényezőket két nagy területre bontotta, úgymint külső környezeti feltételrendszerre és belső feltételrendszerre. A külső feltételek között a gazdaságot, a társadalmat és az oktatást emelték ki, amelyek nem vitásan fontos tényezői a munkaerőpiac alakításának.

Ezekon kívül a magam részéről fontosnak tartom ebből a szempontból az általam „külső erőhatalomnak” nevezett tényezőt, amelynek az elmúlt néhány év, sőt néhány hét ad aktualitást (írásom beadása idején 36. napja tart Oroszország háborúja Ukrajna ellen). Külső erőhatalomnak tekintem egyrészt a világjárványt és a háború(ka)t. Több mint két éve határozza meg mindennapjainkat a COVID járvány, amely óriási hatást gyakorolt – többek között – a munkaerőpiacra (is). A járvány következtében a világban szinte mindenhol korlátozni kellett az emberek (munkavállalók) fizikai mozgását, ami azt jelentette, hogy fizikailag akadályoztatva voltak a munkahely megközelítésében, azaz a munkatevékenység kifejtésében. Az atipikus munkavégzésnek az a formája, amelyben a munkavállaló – az esetek többségében – otthonában végzi a munkáját – ezt nevezzük távmunkának – már a járvány előtt is elfogadott volt, de sok esetben megoldást jelentett a kijárási tilalom miatti korlátozott munkavégzési lehetőségekre. Az otthoni munkavégzés (home office) szintén nem volt ismeretlen a munka világában, mint olyan (nem atipikus munkaviszonyként, inkább a munkavégzés sajátos formájaként) lehetőség, amikor a munkavállalónak nem kell megjelenni a munkahelyen.

Természetesen sem a távmunka, sem az otthoni munkavégzés nem jelenthetett megoldást az öszes munkavállaló foglalkoztatásának problémájára, hiszen nyilvánvaló, hogy munkadarabokat hegeszteni vagy farönköket fűrészszel feldarabolni nem lehetséges távmunka vagy home office keretei között. A világjárvány kihívás elé állította a munkaerőpiacot és nem csupán az – átmenetileg – megnövekedett munkanélküliség miatt, hanem mert ez a helyzet rugalmasabb munkavégzési formák előtérbe kerülését váltotta ki.

2. A vitaanyag szerint a szerzőpáros a belső feltételek között a munkaerőpiac működési feltételei esetében a jogi, szabályozási körülményekre gondolt. Ebben a körben az alábbiakat szeretném ki-

emelni és előre bocsátom, hogy a mondandómmal megtöröm egy kicsit a vitaanyag jelen idő – (holnap+jövőkép)=jövő idő idősíkjainak logikáját, hiszen kénytelen vagyok a múlttól is szólni.

A rendszerváltást követően a munkaerőpiacot meghatározó jogi szabályozás fokozatosan épült ki. 1991-ben fogadták el a foglalkoztatási törvényt (Ft.), az 1991. évi IV. törvényt. Rá egy évre a „munkajogi reformcsomagot”, benne a Munka Törvénykönyvét (Mt.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt (Kjt.) és a köztisztviselőkről szóló törvényt (Ktv.), amely reformcsomag három törvényre bontva rendezte a foglalkoztatási viszonyokat, szemben az egységes korábbi Munka Törvénykönyvével. Ezt követte az 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.), amely a munkavédelem kérdéseit szabályozta. A folyamat a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXXV. törvény (Met.) elfogadásával zárult. (Csak a legfontosabb, a munka világát rendező törvényeket soroltam fel.)

Hogyan fejlődött, hogyan próbálta követni a jogi szabályozás a munkaerőpiac igényeit a rendszerváltást követően?

Az Mt. helyébe húsz év után, 2012-ben új törvény lépett hatályba (a Ktv. helyett két másik törvény szabályozza a köztisztviselők, kormánytisztviselők foglalkoztatási viszonyait 2012-től, illetve 2019-től, a Kjt-t harminc év alatt csak módosították). Az Ft. helyébe nem lépett új törvény, bár szabályait jelentősen átalakították, egyes rendelkezései bekerültek a Met-et váltó 2020. évi CXXXV. törvénybe, amely a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szól. Az Mvt-t ugyan rengetegszer módosították, de alapjában változatlanul van hatályban közel harminc éve. Megállapíthatjuk tehát, hogy a jogalkotás nem igazán követte a munkaerőpiac igényeit. Nincsenek ugyan standardok arra nézve, hogy a munkaerőpiacot meghatározó jogszabályokat milyen időközönként célszerű változtatni, de abban bizonyos vagyok, nem lehet időszerű, ha a foglalkoztatási és munkavédelmi törvény 31, illetve 29 éve van hatályban. Ennyi évtized alatt a világban olyan sok változás következett be, amely érinti a munkaerőpiacot (is), hogy nem minősíthetjük aktuálisnak a jogi szabályozást. Gondoljunk bele csak abba, hogy a technológia milyen fejlődésen ment keresztül, vagy, hogy a rugalmas munkavégzési formákra az Mvt. csupán annyit reagált, hogy „hozzáillesztettek” egy VII/A. fejezetet a távmunkavégzés eltérő szabályairól. Hol maradt a jogalkotói reakció a pandémia alatt tömegessé vált home office munkavédelmi problémáira?! És még lehetne sorolni a felmerülő kérdéseket.

3. A liberális munkaerőpiac és az erős állam dilemmához a magam részéről annyit teszek hozzá, az állam ne abban legyen erős, hogy korlátozza a munkaerőpiaci működést és háttérbe szorítja az érdekképviselők, a párbeszéd szerepét, illetve, hogy a kormány vegye kezébe a munkaviszonyok (és ezáltal közvetve) direkt szabályozását. Az állam abban legyen erős, hogy meghagyja a munkaerőpiac szabadságát, erősíti a versenyképességet, segítve ezzel ezek társadalmi elfogadottságát.

4. A munkaügyi kapcsolatok jelen idejét illetően leszögezhető, hogy azok visszaszorulóban vannak Magyarországon. A szakszervezeti taglétszám csökkenése nem sajátos magyar vonás, a világ legtöbb országát jellemző tendencia. A kollektív tárgyalások, a tripartit érdekegyeztetés és szociális párbeszéd szerepének csökkentése, a munkabéke megsértése esetére rendelkezésre álló sztrájk-jog megnyirbálása viszont már nem mondható általánosnak. A jelenleg hatályos Mt. célként tűzte ki a kollektív szerződések számának növelését és nagy jelentőséget tulajdonított a munkaerőpiac működésének biztosításában, mely várakozást csalódást követett.

Az Mt. indokolása szerint a „törvény szabályainak általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés - korlátozás nélkül - eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben általában diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviselők) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit. Ez a lehetőség az elmúlt két évtized jogtudományos és jogalkotási törekvései körében több alkalommal

megfogalmazódott, ám sikerre nem jutott. A törvény kidolgozása során az az álláspont alakult ki, hogy ez a szabályozási szemlélet járulhat hozzá leghatékonyabban a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös érdekeltség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, hatályossági körük, az ún. lefedettség növeléséhez. Ugyanakkor számos esetben nem látszik indokoltnak az eltérés lehetőségének korlátozás nélküli megnyitása, ezért egyes jogintézmények tekintetében a törvény - kivételes jelleggel - a kollektív szerződésekkel szemben is kógens vagy azok számára is csak meghatározott irányban (a munkavállaló javára) való eltérést enged.”

Ehhez képest a KSH 2020. évre vonatkozó adatai szerint a munkavállalók 18,5 %-a dolgozott olyan munkahelyen, ahol hatályban van vállalati szintű vagy ágazati kollektív szerződés.⁸

5. A következőkben szeretnék rámutatni egy összefüggésre, ami a külső feltételrendszer két eleme, a gazdaság és a társadalom, illetve a belső feltételrendszerhez tartozó működési feltétel, nevezetesen a jogi szabályozás között áll fenn. Ez az összefüggés pedig a joggazdaságtanban található meg. A joggazdaságtan az egyes szerződések – így többek között a munkaerőpiacot meghatározó szerződések, munkaszerződés, kollektív szerződések – joggazdasági elemzését végzi el, végső fokon azt, hogy az egyes jogintézmények milyen társadalmi hatást fejtenek ki.⁹ A joggazdaságtan a munkaszerződést speciális szerződésnek tekinti, amelyben a szerződéses jelleg háttérbe szorul és inkább a szociálpolitikai beavatkozások sorába tartozik, a munkajogot pedig a jövedelemelosztás bérek és tőkehozam szintjén történő befolyásolási lehetőségének.¹⁰ Ez a megállapítás pedig befolyást gyakorol a munkaerőpiacra is. Ide tartozik még a kollektív szerződések szerepe is: a kollektív szerződés belső normaként jobban tud működni, mint az állam által meghatározott normák, hiszen az azt megkötő felek jobban ismerik a munkáltató helyzetét, mint az állam. A kollektív szerződés keretei között zajló bértárgyalások egyértelműen hatást gyakorolnak a munkaerőpiacra, ezért a kollektív szerződéseket is a munkaerőpiacot szabályozó működési feltételek közé kell sorolnunk.

⁸ Országgyűlés Hivatala Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat 2021/56. számú infojegyzete <https://www.parlament.hu/infoszolg>

⁹ Szalai Ákos: A szerződési jog gazdasági elemzésének közgazdasági és jogi alapjai. Pázmány Law Working Papers 2013/8. 1. o.

¹⁰ Szalai Ákos: A magyar szerződési jog gazdaság elemzése. L'Harmattan Kiadó 2013. Bp. 588-589. oldal

HERCZOG LÁSZLÓ

AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS NÉLKÜLÖZHETETLEN FELTÉTELE A FENNTARTHATÓSÁGNAK

A fenntarthatóság kérdése ma már az élet s így a gazdaság minden területén megkerülhetetlen. Ehhez túl kell lépni a rövid távú szemléleten, a pillanatnyi – a következő választásokig tartó – érdekek érvényesítésén. A fenntarthatóság csupán gazdasági szabályozással nem érhető el. Ha ehhez a politika nem teremti meg a feltételeket, nem tekinti a fenntarthatóságot prioritásnak, illetve nem alakít ki együttműködést, közösen elfogadott alapelveket a társadalmi aktorokkal, beleértve az ellenzéki pártokat is, akkor a legjobb gazdasági szabályozás is csak annyit ér, mint amikor a kuplungot és a gázpedált egyszerre nyomjuk.

Könnyű hozzászólni egy cikkhez, jelen esetben „A fenntartható munkaerőpiac dilemmái” c. vitanyaghoz, ha nem értünk vele egyet. A vitapontok maguktól megadják az írás tartalmát, szerkezetét. Ha viszont a cikk egyetértésünkkel találkozik, legfeljebb árnyalni, kiegészíteni tudjuk. László Gyula és Sipos Norbert írásával nincs érdemi vitám. Külön örülök, hogy rendszerszemléletben és a távlatokra is kitekintve próbálták felrajzolni egy fenntartható munkaerőpiac feltételeit. Aztán az is eszembe jutott, hogy mennyi kiváló javaslatot volt szerencsém megismerni most már közel 50 év alatt, sőt olyannal is találkoztam, amelyet a kormány is magáévá tett, és dolgozott a megvalósításán. Mégis tartós sikerről, mélyreható reformokról alig beszélhetünk; annál inkább láthattuk az egykori problémák újra és újra megismétlődését, mintha minden korszakban ugyanazokkal a nehézségekkel küzdenénk: sikertelen felzárkózás a Nyugathoz, alacsony versenyképesség és termelékenység, túlköltekezés, szociális feszültségek, szegénység, egészségtelen jövedelemkülönbségek stb.

Ha a magyar reformok kudarcaira, illetve a csak fiókban maradt reformok sokaságára gondolunk, joggal tehető fel a kérdés: miféle átok ül rajtunk, **miért nem sikerül felzárkóznunk a Nyugathoz, miért hálnak el a reformjaink?** Pedig találhatunk jó példákat, lásd pl. a skandináv országokat vagy Írországot.

Induljunk ki abból a ritkábban hangoztatott tényből, hogy a mai ember, mint biológiai lény az elmúlt tízezer évben érdemben nem változott, miközben nap mint nap a képességeit sokszorosán felülmúló tetteket hajt végre. Tudunk pl. repülni, 1000 km/óra sebesség felett haladni, egyidejűleg láthatjuk és hallhatjuk, mi történik tőlünk beláthatatlan messzeségben. Másfelől többségünk nem tudja megtermelni az élelmét, nem tudunk lakást építeni, ruhát varrni, az elromlott készülékeket megjavítani stb. Vagyis életünk minden percében mások munkájának a gyümölcsét élvezzük, e nélkül az ősember állapotába jutnánk vissza – az akkor birtokolt tudás nélkül. Mindez egy rendkívül összetett **együttműködés** révén jött létre, és ha ez az együttműködés bármilyen ok miatt sérül vagy megszűnik, a negatív következményeket azonnal érezhetjük. Sajnos, erre éppen napjainkban konkrét példákat élhetünk át: pandémia, háború Ukrajnában, ami az értékláncok, a kooperációk sérülését hozta magával. Egyértelműen adódik a következ-

tetés: a fejlődés, egyáltalán a mai életmódunk fenntartása különösen kifinomult együttműködéseket, összehangoltan működő hálózatokat kíván, ahol nemcsak nekünk, de a partnereinknek is sikeresnek kell lenniük. Ezért nagy jelentősége van a munkavállalók és a munkáltatók, illetve a szakszervezetek és a munkáltatói érdekképviselések, valamint a kormány és a hatóságok közötti együttműködésnek. A szerzők a fenntarthatóság kritériumai között érdemben foglalkoznak a jövő kihívásaival.

Lehet-e hosszú távú koncepciót készíteni, ha a kormányzati programok – már ha egyáltalán készülnek – legfeljebb a következő választásig fogalmazzák meg a tennivalókat? Eredményes lehet-e egy hosszú távú program, ha a politikai pártok között nincs erről egyezség, még tárgyalásokat sem folytatnak, nem beszélve arról, hogy a társadalmat, az érdekképviselőket, civil szervezeteket sem vonják be ezek kialakításába? Ennél fogva kormányváltás esetén új koncepció megvalósításán kezdenek dolgozni. Hiányzik az a minimum, amelyhez bármilyen kormány ragaszkodik, illetve az ellenzék is támogatja, hiszen közösen fogadták el. Mostanra odajutottunk, hogy kettészakadt az ország: a két oldal között nem hogy együttműködés nincs, hanem állandó harci állapot jött létre, ahol minden megengedett, ami az „ellenségnek” árt.

Követeli-e a társadalom a mindenkori hatalomtól, hogy rajta tartsa a tekintetét a kormány intézkedéseire? Hogy beleszólhasson a kormányzati intézkedésekbe: megvitathassa, kérdéseket teheszen fel, amelyekre válaszolni kell? A magyar politikai kultúra az egyéni érdekérvényesítést „termelte ki”, nem tanultuk meg a kollektív fellépés technikáit, nem igazán ismertük fel, hogy a modern társadalmakban csak a kollektív fellépés (együttműködés!) lehet sikeres. Az egyéni érdekérvényesítés viszont egyéni függőségi viszonyokat hoz létre – vazallust és uraságot –, amiből viszont a lojalitás és nem a teljesítmény válik erénnyé. Létrejöhethet-e ilyen viszonyok között a szociális partnerségnek az a rendszere, amit Szerzők joggal kívánatosnak tartanak? Javulhat-e a versenyképesség, ha a döntéseknél a lojalitás fontosabb szempont, mint a hatékonyság? Szervesült a magyar társadalomban az országos és az ágazati szintű szociális párbeszéd, pedig törvényeket is alkottak értük?

Az együttműködésnek feltételei is vannak: átlátható rendszerek, nyíltság, őszinteség, bizalom, a visszaélések hatékony szankcionálása. Jellemzik ezek országunkat? Nálunk természetes az információk eltitkolása, elhallgatása, a történetek eltorzítása (a kedvezőnek vélt részek felnagyítása, a kedvezőtlenek elhallgatása). Az emberek kiszolgáltatottnak érzik magukat a hatalomnak, nem bíznak a fentről jövő intelmekben, ami ugyancsak akadálya a társadalmi kohézióknak, a közös cselekvésnek.

A modern gazdaságban megkerülhetetlen az állam szerepe. Nagyon egyetérték Szerzők megállapításával: nem mindegy, hogy miben erős az állam. A munkaerőpiac működésébe avatkozik be, vagy szolgáltatásokkal segíti a munkaerőpiac működését? A hatékony szolgáltatások kialakítását ugyancsak egy komplex együttműködés kialakításával lehet megalapozni. Ha a munkaügyi kirendeltség munkatársai nem alakítanak ki szoros kapcsolatot az álláskeresővel, azaz nem ismerik meg az aspirációit, képességét, az állásvállalást esetleg akadályozó körülményeket, sőt a családi hátteret, akkor kevésbé lesznek képesek olyan ajánlatot tenni (munkahelyet, képzést, illetve megfelelő támogatást, pl. segítséget a lakhatásban vagy a közlekedésben), amely valódi és tartós segítséget nyújt a munkát kereső számára. A komplex megközelítést azzal is erősíteni lehetne, ha a munkaügyi kirendeltségek együttműködést alakítanának ki a családsegítő szolgálatokkal, a szociális munkásokkal, illetve mentorral és mentorálási programokkal segítenék a munkavállalást. A munkavállalásnak ugyanis munkaerőpiacon kívüli okai is lehetnek, pl. beteg gyermek vagy hozzátartozó ápolása vagy éppen a család elzárkózó magatartása. Nem normatív segítségre, hanem az egyén élethelyzetéből kiinduló, személyre szóló programokra van szükség. Különösen fontos az elesettek, a szegények felkarolása. Akinek a mindennapi betevő, az alapvető létbiztonságot jelentő

termékek beszerzése tölti ki a napjait, akinek minden gondolatát az emiatt érzett aggodalom és bizonytalanság határozza meg, annak nem lesz ereje másokra, így együttműködésre.

A gazdaság jelenlegi szükségleteire építő képzés nyilvánvalóan nem eredményez fenntartható munkaerőpiacot – mutatnak rá helyesen a szerzők. Tudjuk, hogy rengeteg szakma visszaszorulása, sőt megszűnése várható, miközben rengeteg olyan szakma fog keletkezni, amelyekről ma még keveset vagy éppen semmit sem tudunk, tehát képzést sem lehet ezekre szervezni. Annyi következtetést azonban levonhatunk, hogy szükség van az élethosszig tartó tanulásra, illetve a tanulási képesség, az új kihívásokhoz való alkalmazkodás elsajátítására. De elegendő lenne, ha olyan szakembereket tudnánk képezni, akik egész pályájuk során kiválóan ismernék szakmájuk fortélyait, és mindig alkalmazkodnának az új kihívásokhoz? Aki nem ismeri a világ működését (a társadalom, a gazdaság alapvető összefüggéseit), az nem tudja megfelelően értékelni, rossz döntéseket hoz, konfliktusokba keveredik, és nem képes olyan elvárásokat megfogalmazni a mindenkori hatalom számára, amelyek versenyképesebbé, fenntarthatóvá teszik a gazdaságot, ezen belül a munkaerőpiacot, vagyis nem készíti a politikusokat a fenntarthatóság szempontjainak érvényesítésére. A kívülről irányított ember könnyen manipulálható, és még saját érdekei felismerésétől is eltéríthető. A jövő nem a szakbarbároké, az önálló véleményalkotásra és döntésekre képtelen embereké, hanem a világra nyitott és együttműködésre képes személyiségeké.

Ha azt állítjuk, hogy az együttműködés nélkülözhetetlen feltétele a fenntarthatóságnak, akkor el kell fogadnunk, hogy a másik ember is számít. Egyebek mellett olyan munkaerőpiaci politikát kell kialakítani, ahol nem csupán a saját magunk érdekeit nézzük, hanem mások érdekeinek az érvényesülését is fontosnak tartjuk. Az „America First”, illetve a „Magyarország első” jelszavak együttműködés ellenesek: az önzőségünkre építenek, és figyelmen kívül hagyják a többiek boldogulását.

Együttműködés azonban magától nem, vagy csak lassan alakul ki. Az együttműködés kultúráját is tanulni kell: többek között olyan oktatással, amely már az iskolában megtanítja a gyermekeket a közösségi lét alapvető normáira (az önszerveződésre, a többiek elgondolásának a figyelembevételére), illetve olyan közmédiára, amely ugyancsak ezeket az értékeket közvetíti, és vitákon keresztül mutatja be az eltérő megközelítéseket, álláspontokat, valamint a konfliktusokat kezelő technikákat. Végül soron olyan társadalom kiépítése felé kellene haladnunk, ahol az alapvető értékekben lényeges egyetértés jön létre, illetve olyan értékek lesznek elfogadottak, amelyek a versenyképesség és a fenntarthatóság erősítését eredményezik.

Ahogy a halaknak sem mindegy az óceán vizének hőmérséklete, a gazdaságnak, így a munkaerőpiacnak sem mellékes, hogy milyen politikai környezet veszi körül. Ha nem tudatosul, hogy a fenntartható jövő már ma befektetéseket igényel, ha nem a valódi teljesítmény hozza el a sikert, ha nem figyelünk embertársainkra, nem vagyunk szolidárisak, ha nem tekintjük az emberek valószínű informálását kiemelt állami feladatnak, ha nincs olyan kormányunk és nincsenek olyan választópolgárok, akik ezeket a célokat és értékeket tekintik prioritásnak, az alapértékekben nincs nemzeti konszenzus, akkor napi szinten hiába dolgozzuk ki a legjobb szakpolitikákat; mindez elporlad a fenntarthatóságot figyelmen kívül hagyó, együttműködés helyett egymásnak feszülő társadalmi-gazdasági-politikai környezetben.

Kiegészítések, kapcsolódó témakörök

POGÁTSNIK MONIKA

DUÁLIS KÉPZÉS: AZ OKTATÁS ÉS A MUNKAERŐPIAC TALÁLKOZÁSÁNAK JÓ GYAKORLATAI

Az iskolai és munkahelyi oktatás eltérő környezetet és szociális tapasztalatokat kínál a tanulók számára. A konkrét vállalati gyakorlati feladatokban való részvétel és a projektorientált munka elősegíti az oktatási rendszerben kevésbé fejlődő készségek, a puha készségek elsajátítását, és a munkakultúra megtapasztalását. A duális képzés válasz egyrészt arra, hogy a gyakorlat folyamán a tanulók ezen nem kognitív készségei fejlődjenek, ugyanakkor naprakész szakmai tapasztalatokat is szerezzenek.¹¹

Miként alakult a duális oktatás helyzete Magyarországon, a szakképzésben, illetve a felsőoktatásban a duális képzések elindulása óta? A szakképzésben jelentős változásokat hozott a 2019-es szakképzési törvény, amelynek kiemelt célja, hogy közelebb hozza egymáshoz az iskolákat és a munka világát, hogy a képzés egyre inkább megfeleljen a 21. század gazdasági kihívásainak. A felsőoktatásban 2015 óta működik duális képzés, mely idő alatt mind a partnercégek, mind az egyetemek figyelemreméltó mennyiségű tapasztalatot halmoztak fel. A cél az, hogy a szakképzésben és a felsőoktatásban is minél több iparági szereplőt vonjanak be a duális képzésbe. A két képzési típus sok tekintetben eltér ugyan, de a duális képzés módszertana, a főbb kritériumok hasonlóak, így érdekesnek találjuk a párhuzamok, tapasztalatok összehasonlítását az egyes szereplők esetében. Sok vállalatnál vannak hallgatók közép- és felsőfokú duális képzésben is, és többnyire ugyanaz a munkatárs vagy terület felelős az oktatás megszervezéséért. A duális képzés céljának és előnyeinek áttekintése mellett célunk volt a gyakorlati és a képzési oldal első kézből származó információinak megosztása.

A duális képzés alapelvei

A versenyképes gazdaság a gazdálkodó szervezetek, vállalatok és vállalkozások versenyképességén alapszik (Nogueira, 2014), melyhez elengedhetetlen a versenyképes szakképzés és a felsőoktatás is, teljesítményük kölcsönösen befolyásolja a másik szektor eredményeit (Baethge & Wolter, 2015). Ugyanez az elválaszthatatlanság és egymásrautaltság nyilvánul meg magában a duális képzésben is. A duális képzés ugyanis a termelő gazdaság és az iskolarendszer szoros együttműködésével valósulhat meg.

A duális képzés egy olyan hibrid képzési forma, ahol a diákok szakképzési vagy felsőoktatási intézet nappali tagozatos tanulói (hallgatói) és egyidejűleg egy az intézménnyel együttműködő cég gyakornokai. A hazai és nemzetközi tapasztalatok kiemelik a duális képzés hatékonyságát. Így

Pogátsnik Monika egyetemi docens, oktatási dékánhelyettes, Óbudai Egyetem, Alba Regia Műszaki Kar

¹¹ A cikk részben kapcsolódik László Gyula és Sipos Norbert a MunkaügyiSzemle.hu weboldalon megjelent „A fenntartható munkaerőpiac dilemmája” című vitaanyagának egyik megállapításához, amelyben a szerzők a szükséges és versenyképes készségek fejlesztését hiányolják az iskolarendszerben.

Yu (2012), Melin (2016), Kovács és Török (2016), Holik és Pogatsnik (2016), Kocsis (2020), Tastanbekova (2021). A duális képzés növeli a szakmai kompetenciákat, és lehetővé teszi a hallgatók számára, hogy elméleti tudásukat gyakorlatba ültessék át, és ezzel az előnnyel lépjenek be a munkaerőpiacra.

A **szakképzésben** a duális képzőhelynek rendelkeznie kell szakirányú képzési programmal, amely tartalmazza a duális képzőhely által oktatott tantervi elemeket és a kapcsolódó gyakorlati ismereteket, az irányított és önálló gyakorlati feladatokat, valamint a kompetencia- és készségfejlesztést, az adott szakma tananyaga szerint.

Aki a **felsőoktatásban** a duális képzési formát választja, a nappali tagozatos tanulmányai mellett rendszeres szakmai gyakorlatot végez egy cégnél, és a cég igényeinek megfelelő szaktudást is elsajátíthatja. A diploma megszerzése után olyan pályakezdőként lépnek be a munkaerőpiacra, akik szakmai tapasztalattal és naprakész ismeretekkel rendelkeznek. A felsőoktatási duális képzés lehetőséget ad arra, hogy a cégek az egyetemi évek során saját igényeik szerint alakítsák a hallgatók tudását, akik a diploma megszerzése után azonnal felkészült munkatársakká válhatnak.

A duális képzés egy win-win szituáció a résztvevő partnerek számára

A duális képzés előnyei a résztvevő vállalatok számára a szakember utánpótlás biztosítása mellett, a képzési és toborzási költségek csökkentése, a megfelelő szintű szakmai képesítés biztosítása. A hallgatók/tanulók már a képzésük alatt beilleszkednek a vállalati munkakultúrába, megismerik a célokat, a folyamatokat, a technológiát és a szervezetet (Pogatsnik, 2021).

A duális képzés fejlesztését a kormány az elmúlt években célzott támogatással segítette Magyarországon. A duális formában képzett tanulói létszám arányában vissza nem térítendő támogatás igényelhető nagyvállalatoknál a tanműhely létesítéséhez. A program eredményeként jelentősen fejlődött a nagyvállalatok gyakorlati képzés iránti elkötelezettsége, számos nagyvállalat felismerte azt a helyzetet, hogy csak akkor tudja folyamatosan biztosítani munkaerő-utánpótlását, ha intenzíven részt vesz a gyakorlati képzésekben. Napjainkban már nagy cégek is foglalkoznak pályaaorientációval, szakiskolákkal, egyetemekkel együttműködve próbálják megszólítani az általános iskolásokat. Csatlakoznak a szakmák élményalapú bemutatóihoz, részt vesznek a Szakmák Éjszakáján, a Kutatók éjszakáján és a Modern Gyárak programban.

A duális képzés társadalmi dimenzióból is előnyös, mint az európai szakképzési rendszerek központi pillére, a munkanélküliség csökkentésének egyik fontos eszköze. A duális képzés csökkentheti az oktatás és a munka világa közötti szakadékot, mivel sokkal hatékonyabb és eredményesebb a munkahelyi szakmai tanulás, és a kialakuló szakmai és készségprofil.

A duális képzés előnyös az egyetemi hallgatók és a szakképzésben tanuló diákok számára is. Tanulmányaik során a munkahelyi környezetben szocializálódnak, gyakorlatorientált minőségi képzéssel gyakorlati készségeik fejlődnek, melyek megfelelnek a kor technológiai kihívásainak és a munkaerő-piaci elvárásoknak, hozzáértő és azonnal elérhető munkaerővé válnak a cégek számára. Nem elhanyagolható pozitívum az sem, hogy a tanulószereződés és a fizetés lehetőséget biztosít az anyagi függetlenségükre.

Az új képzési struktúrában a műszaki végzettséget szerzett tehetséges fiatalok számára a szakképző intézményekből a korábban megszerzett szakmai tudás elismerése és a szakmai vizsga eredményének figyelembevételével közvetlen út vezet az egyetem felé. 2021 szeptemberétől elindult az okleveles technikus képzés, amely új utat nyit a felsőoktatás felé. A tanulók az együttműködő szakképző és felsőoktatási intézmények közös, emelt szintű szakmai programja alapján szerezhethetnek szakmát és érettségit, és felvételi nélkül folytathatják tanulmányaikat a partner egyetemen. Ez az új képzési forma lehetővé teszi a fiatalok számára, hogy akár rövidebb idő alatt is

megszerezzék a legmagasabb szintű szaktudást, a szakképzésből a felsőoktatásban elismert krediteknek köszönhetően. A program nem csak a közép- és felsőoktatási tartalmak, hanem a duális képzés összehangolására is lehetőséget ad. Így a hallgatók automatikusan felsőfokú duális képzést is folytathatnak annál a cégnél, ahol korábban szakképzési szerződéssel dolgoztak. A szakképzési rendszer lehetőséget biztosít arra, hogy egy fiatal 16 éves korától kezdve valódi vállalati környezetben szerezzon gyakorlatot, önálló bevételt szerezzon, és akár felsőfokú végzettséget is szerezzon. Az okleveles technikus képzés a hallgatók számára tudatosan tervezett karriert, kiszámítható munkalehetőségeket, a gazdálkodó szervezetek számára pedig a toborzás hatékonyabb eszközét jelenti.

Mi a jól működő duális képzések titka?

Duális képzés a Harman Becker Gépkocsirendszer Gyártó Kft-nél

A Harman Becker Gépkocsirendszer Gyártó Kft. több mint 20 éve működik Székesfehérváron, prémium kategóriás audio, navigációs és szórakoztató – információs rendszerek gyártásával és fejlesztésével foglalkozik. Több nemzetközi helyszínen fejlesztik a mobilkommunikációs technológia jövőjét, prémium termékeket szállítanak az autóipar legnagyobb szereplőinek. Székesfehérváron két telephelyen több mint 2500 embernek adnak munkát.

A vállalat 2015 óta folytatja sikeresen a duális hallgatók képzését a felső- és a középfokú oktatásban. Jelentős fejlesztések zajlanak a cégnél, jelentős szakemberigénnyel, ezért úgy döntöttek, hogy a legjobb megoldás a leendő kollégák saját nevelése, oktatása. A hallgatói létszám növekedésével felmerült az igény a székesfehérvári gyáregységben egy műhely kialakítására is, amelyet azóta is folyamatosan fejlesztenek, bővítenek.

Jelenleg összesen hatvankét egyetemista és harminc középfokú technikus hallgató vesz részt a Harman Magyarország gyáregységeiben a közép- és felsőfokú duális szakképzésben. A cégnek magasán kvalifikált szakemberekre van szüksége, hiszen fejlett technológiával magas színvonalú termékeket állítanak elő, amihez alapos elméleti tudás, valamint automatizálási, pneumatikai, informatikai, gépészeti ismeretek is szükségesek. Fő céljuk, hogy a hallgatók ne csak gyakorlati ismereteket szerezzenek, hanem jövőképet is kapjanak jövőbeli pályájukról. A végzett tanulók és hallgatók közül sokan jelenleg is a cégnél dolgoznak, több volt technikus tanuló pedig továbbtanul, egyetemi hallgatóként vesz részt a duális felsőoktatásban a Harman Becker Kft.-nél.

Németh Tibor, a Harman Becker Kft. műhelyvezetője szerint a sikeres duális képzés egyik kulcs-eleme a duális hallgatókkal való szoros kapcsolat. A duális szakképzésben kiemelkedő tanulók esetében támogatást és motivációt kapnak a felsőoktatásban való továbbtanuláshoz, és egyúttal duális hallgatóként a cégnél maradáshoz. Nagyon fontos az is, hogy a vállalat megfelelő erőforrásokat fordítson a képzésre. Németh Tibor véleménye szerint kevésbé működőképes, ha egy cég esetében a HR terület oktatásszervezési munkatársai egyben a duális képzés működését is bonyolítják. Nagyon eltér ez a képzési forma a rövidebb oktatásoktól, mivel ez egy több éves, hosszú távú folyamat egy teljesen más, fiatal korosztállyal foglalkozva. A cégnél dolgozó mentorok kulcsszerepet játszanak a Harman duális képzésében. Nagyon fontosnak tartják a mentorok továbbképzését, a mentori kompetenciák fejlesztését.

Sok cégnél még mindig hiányzik annak felismerése, hogy a jó szakemberek iránti igényt nem lehet azonnal kielégíteni, ebbe időt és erőforrást kell fektetni. A Harman Becker munkatársa szerint soha nem lehet elég korán elkezdni a leendő munkaerő érdeklődésének felkeltését, az általános iskola 5. osztályától érdemes pályabemutató programokat szervezni.

Duális képzés a Kyndryl-ben (korábban IBM)

A székesfehérvári és budapesti Kyndryl Hungary Kft. (korábban IBM Client Innovation Center) informatikai szolgáltatásokat, szerverüzemeltetést, rendszerfelügyeletet és -fejlesztést, valamint felhő alapú szolgáltatásokat nyújt. 2015 óta vesz részt a felsőoktatási duális képzésben, Székesfehérváron és Budapesten indította el duális képzési programját Mérnökinformatika alapszakon. 12 duális hallgató szerzett eddig náluk duális diplomát, és jelenleg is 43 duális hallgató tanul a cégnél. A vállalat azért döntött a duális képzéshez való csatlakozás mellett, mert biztosítani kívánta a folyamatos informatikai szakember utánpótlást. A vállalatnál három és fél évet eltöltő egyetemista gyakornokok megismerik a céges kultúrát, bekapcsolódnak az Kyndryl szervezetébe, részt vesznek az osztályok munkájában. Pergel-Schramek Martina, a cég duális képzési menedzsere szerint a jól működő duális képzés egyik kulcseleme a felső vezetés erőteljes támogatása.

A duális képzés kezdetén 2015-ben az IBM-nél egy olyan programot dolgoztak ki, amelyben fél-évente új területtel ismerkedtek meg a hallgatók, hogy minél több területről szerezzenek ismereteket. Emiatt egyik terület mellett sem tudtak elköteleződni a diákok, nem tudtak bekapcsolódni a projektekbe, mert fél év nem volt elég az alapos ismeretek elsajátításához. 2019-ben az újratervezés mellett döntöttek, melynek értelmében az új program minden hallgatót egy adott területre helyez, 2 év után lehetőség van területváltásra. Igyekeznek a hallgatókra szabni a programot, rendszeresen végeznek felméréseket a résztvevő duális hallgatók körében.

A féléves projektmunka szervezése nehézségeket okozott a Covid-járvány idején, mert a tervezett projektek részben helyszíni munkához kapcsolódtak, azonban a cég munkatársai és velük együtt a duális hallgatók 2020 márciusa óta Home Office-ban dolgoznak. Ennek ellenére éppen az elsőéves hallgatók azok, akik a legagilisabbak és legproaktívabbak, bár ők Home Office-ban kezdték meg duális képzésüket.

A duális képzés tapasztalatai a székesfehérvári Széchenyi István Műszaki Technikumban

A Széchenyi István Műszaki Technikum több mint 80 éve képez szakembereket a gépészet, a villamosipar és az elektronika, valamint az informatika területén. A 2020/2021-es tanév gyökeres változásokat hozott, a középfokú szakképzés megújításával, melynek elsődleges célja egy magas színvonalú, sokkal rugalmasabb, a munkaerő-piaci igényekhez alkalmazkodó szakképzési rendszer kialakítása volt.

Horváth Lajos Zoltán, a Széchenyi István Technikum iskolaigazgatója szerint a 2019-es új szakképzési törvény alapjaiban változtatta meg a lehetőségeket, nagyon pozitív irányba. A tanulók először 2 éves ágazati alapozó képzésen vesznek részt a technikumban, mely időszakban nem kerülnek ki vállalati környezetbe. A 11. évfolyamtól a szakirányú képzés egy részét vagy egészét vállalati ipari környezetben kell tölteniük. Az alternatív lehetőség a 1,5 éves posztgraduális képzés, amely szintén ágazati alapképzéssel indul, de ez a szakasz az ő esetükben csak 4 hónapig tart és december közepe táján kerülnek a gyakornokok a céges környezetbe a szakmai képzésük idejére. Az alapképzés mindkét formában (általános ismeretekkel és anélkül) szakmai alapvizsgálattal zárul, így ezekkel az eredményekkel indulhat a céges kiválasztás.

A Széchenyi István Műszaki Technikum 52 céggel tárgyal és tart workshopokat az új rendszerről. Az előzetes egyeztetések alapján a cégeknek oktatókra és helyiségekre, laboratóriumokra, műhelyekre is szükségük van, mivel vállalati környezetükben nincs mindig elegendő kapacitás, így az egyeztetések ezeket a területeket is érintik. A szakképzési törvény meghatározza az oktatók vállalati-ipari környezetben történő továbbképzését is, amely ennek alapján is megvalósul. A technikum felajánlotta, a cégekkel közösen dolgozza ki a képzési programokat.

Meg kell említeni a projektoktatás erősítését is, ahol meghatározzák azokat a tevékenységeket, amelyekkel a tanulónak találkoznia kell a képzés során. A diákok a projekteket 9-10. évfolyamon kezdik meg a szakmai alapképzési szakaszban a cégek bevonásával. Lehetővé teszi a cégek számára, hogy a duális szakképzés megkezdése előtt betekintést nyerjenek a tanulók készségeibe.

A duális képzés tapasztalatai az Óbudai Egyetemen

Az Óbudai Egyetem stratégiai célja, hogy kiváló emberi tulajdonságokkal rendelkező, azonnal használható gyakorlati tudással rendelkező szakembereket képezzen. A gyakorlatorientált műszaki képzés hazai központjaként kiemelt figyelmet fordít a gazdasági partnerekkel közösen megvalósuló duális képzések elindítására, fejlesztésére.

Az Óbudai Egyetem Alba Regia Műszaki Karán, Székesfehérváron 2015-ben pilot projektként indult el a duális képzés a mérnökinformatika alapszakon. 2022-ben már 244 hallgató vesz részt duális képzésben, 10 különböző alapképzésben és 7 karon. Jelenleg 55 duális partner cég fogad aktívan duális hallgatókat.

A duális hallgatók a normál nappali tagozatos hallgatókhoz hasonlóan a szorgalmi időszak alatt, 14 hétig az egyetemi órákon vesznek részt. Az ezt követő vállalati szakaszban télen 8, nyáron 16 hetes gyakorlati képzésben vesznek részt. A szorgalmi időszakban, a hallgató heti egy napon munkahelyi gyakorlaton vehet részt.

A már végzett hallgatók körében történt felmérés szerint a jól működő duális gyakorlat további motivációt ad a hallgatóknak tanulmányaik során, beleértve a képzés időben történő elvégzését is. A duális és a hagyományos képzésben részt vevő hallgatók között jelentős különbséget találtunk a záróvizsga eredményében. Legnagyobb arányban a duális hallgatók végeznek kiváló eredménnyel, senki sem kapott közepes vagy elégséges diplomát. Ebben fontos szerepet játszik a szakdolgozat minősége. A duális hallgatók esetében valódi ipari környezetben, valódi ipari projektek résztvevőjeként sokkal alaposabban kidolgozott kiváló művek készülnek. A záróvizsga elméleti részével kapcsolatban az a tapasztalat, hogy jobban teljesítenek azok a hallgatók, akik több éves szakmai gyakorlatuk során alapos jártasságot szereztek az elmélet gyakorlati alkalmazhatóságában.

Az Óbudai Egyetem 6 éves duális képzési gyakorlata alapján elmondható, hogy vannak olyan partnerszervezetek, ahol évek óta sikeres a duális képzés, de van olyan is, ahol kevésbé működik. A sikeres gyakorlat nagyobb cégeknél valószínűbb, ahol lehetőség van a duális hallgatókkal való foglalkozásra humán erőforrást fordítani vállalati koordinátorként, illetve a hallgatóknak van egy dedikált mentoruk is a cégnél, akik a szakmai fejlődésükért felelnek. A kisebb cégeknél a duális gyakorlathoz a HR osztály, illetve a cég egyik felsővezetője alá osztják be, akinek gyakran nincs elég ideje a mentorálásra. Ennek ellenére a kisebb cégeknél is több sikertörténet van, mert itt hamarabb juthat egy hallgató komolyabb szakmai feladathoz, ami sokszor szárnyakat ad egy jó képesű tanulónak, és már másodévesként teljes értékű munkatársként is bekapcsolódik a vállalati tevékenységekbe.

Konklúzió

A sikeres duális képzés kiemelten fontos tényezője a felső vezetés magas szintű elkötelezettsége, a vállalatok által e feladatra delegált mentorok elhivatottsága és hozzáértése. Ugyanez a két alapem elengedhetetlen a képzők munkatársai esetén is, hogy az oktatási intézményekben a megfelelő felelős koordináló munkatársakat vonják be a folyamatba, akik kapcsolatot tartanak a hallgatókkal, a cégekkel, segítik a képzési tervek kidolgozását, és rendelkeznek a szükséges információkkal.

A jól működő duális képzés hosszú távú befektetés a cégek számára. A tanulmányban bemutatott mindkét vállalati tapasztalat alátámasztja azt a megállapítást, hogy ez a képzéstípus jó lehetőség tapasztalt, azonnal bevezethető fiatal munkaerő vonzására. A már végzett duális hallgatók tapasztalataik révén vállalati mentorokká válhatnak a jövő duális hallgatói számára.

A duális képzés előnyeiről az oktatási intézmények is beszámoltak. A duális hallgatók jobb eredménnyel végeztek el az egyetemet, és kevésbé jellemzi őket a halogatózás és a tanulmányi idő meghosszabbítása.

Irodalomjegyzék:

Baethge, M., & Wolter, A. (2015). The German skill formation model in transition: from dual system of VET to higher education? *Journal for Labour Market Research*, (48)2., pp. 97-112.

Holik, I., & Pogátsnik, M. (2016). *A duális képzés bevezetésének első tapasztalatai mérnök informatikus szakos hallgatók tanulmányi eredményességének és véleményének tükrében*. In: Zsolnai, A. Kasik, L. (szerk.) *A tanulás és nevelés interdiszciplináris megközelítése*, SZTE BTK Neveléstudományi Intézet, p. 280.

Kocsis, Zs. (2020). A duális képzés eredményességre gyakorolt hatása. (The impact of dual training on effectiveness), *Opus et Educatio*, (7)1. <https://bit.ly/3zQ0teL> (letöltés: 2021.07.15.)

Kovacs, Zs., & Török, E. (2016). Dual System for Renewing Hungarian Higher Education. *International Journal of Education and Learning Systems*, 1., pp. 81-85. <https://bit.ly/3nk9nfA> (letöltés: 2021.07.15.)

Melin, G. et al.. (2016). *Towards a future proof system for higher education and research in Finland*. Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland, 2015. <https://bit.ly/3r9amQJ> (letöltés: 2021.07.15.)

Nogueira, A. M. (2014). *Dual Education: a bridge over troubled waters?* DG IPOL Policy Department B - Structural and Cohesion Policies, European Parliament, PE 529.082 <https://bit.ly/3qgY0Xu> (letöltés: 2021.07.15.)

Pogatsnik, M. (2021). Dual education: connecting education and the labor market. *Opus et Educatio*: (8)3. 304-313.

Tastanbekova, N. et al. (2021). Development of Professional Skills in the Context of Higher School Dual Education. *International Journal of Emerging Technologies in Learning* (16)10., pp. 179-192.

Yu, L. (2012). Research on the Cooperative Education Model Cultivating in Higher Vocational Education. *Education and Management Engineering*, 1., pp. 35-41. <https://bit.ly/3rd0HJ1> (letöltés: 2021.07.15.)

VENCZEL-SZAKÓ TÍMEA

HOME OFFICE, MINT ESZKÖZ A FENNTARTHATÓ MUNKAERŐPIACHOZ? (Reflektálás „A fenntartható munkaerőpiac dilemmája” című vitaanyagára)

László Gyula és Sipos Norbert „A fenntartható munkaerőpiac dilemmája” című vitaanyagában elméleti keret-rendszert dolgozott ki a téma vizsgálatához, együtt gondolkodáshoz. A vitaanyag a más kontextusban oly sokszor emlegetett fenntarthatóság kérdését járja körül mindezt a munkaerőpiacra vetítve. Jelen írásommal a gondolatmenetük egy részéhez szeretnék hozzászólni, kiegészítést tenni különösen az atipikus foglalkoztatás, a home office munkavégzési forma elemzésével.

A Szerzők vitaanyagában az atipikus foglalkoztatás, az otthonról való munka több helyen megjelenik. A Szerzők által kidolgozott keret-rendszerben mind külső és mind belső dimenziókat is megkülönböztetnek. Külső, környezeti feltételrendszer közé sorolják a gazdaságot, a társadalmat és az oktatást, míg a belső feltételrendszer elemei a szereplők, piaci kapcsolatok, matching, a munkaerőpiac működési feltételei és a munkahelyek minősége. A Szerzők szerint a belső feltételrendszereket, így a munkahelyek minőségét is a munkaerőpiaci szereplők maguk alakítják a közöttük zajló interakciók, belső struktúrák és működési feltételek által. A home office kérdésköre a vitaanyagban megjelenik mind a külső („Társadalom” – A2), mind a belső („A munkahelyek minősége” – B4) feltételrendszer vonatkozásában. A Szerzők szerint a munkahelyeket illetően elég erősen egy mennyiségi szemlélet uralkodik a minőségi helyett. A jövőben azonban véleményük szerint paradigmaváltásra lenne szükség, a minőség kiemelésének irányába, amelynek több összetevője lehet, mint például a munka-magánélet egyensúlya, a munka, munkaidő rugalmassága (home office).

Az otthoni munkavégzés¹² elterjedése

A technológiai fejlődésnek köszönhetően manapság a koordinációs feladatokat akár más országból is elláthatjuk. Az infokommunikációs technológia (ICT – IKT) terjedésének és fejlődésének köszönhetően ma már helytől függetlenül képesek vagyunk ellátni bizonyos munkafolyamatokat. Változik a vállalaton belül a kapcsolattartás módja, a munkaidő beosztása (pl. időeltolódás). A gazdaság, technika változásának következményeként tehát egy olyan (atipikus) foglalkoztatási forma alakul ki, amely függetlenebb, információ-központú, kevésbé helyhez kötött, rugalmas, a munkavállaló is alakíthatja a munkakörnyezetet, munkakultúrát. Az új típusú gazdaságnak ugyanis rugalmas, feladat-orientált, képzett munkaerőre van szüksége.

Venczel-Szakó Tímea tanársegéd, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

¹² A távmunka és a home office fogalmát sokszor szinonimaként kezelik. A távmunka esetében a munkáltató telephelyétől, székhelyétől elkülönült helyen történik a munkavégzés, ez azonban nem feltétlenül csak az otthoni munkavégzést jelenti, hanem a munkáltató által más kijelölt helyet is. Ezzel szemben a home office az otthoni munkavégzést jelenti, vagyis ilyen értelemben tekinthető a távmunka egy formájának.

A változásokkal egyidejűleg a munkavégzés módja nemzetgazdasági szinten azonban csekély mértékben változott. Országunkban még a hagyományos, tipikus foglalkoztatási formákat részesítik előnyben. Ezek azonban olyan nemzetgazdaságokban, ahol a változó gazdasági környezethez való azonnali alkalmazkodás a cél, meglehetősen rugalmatlanok. A rugalmas foglalkoztatás ugyanakkor olcsóbbá teheti a munka elvégzését, amely megoldásokkal egyszerűen lehet alkalmazkodni a munkaerőigény hullámzásához, különösen a szolgáltatási szektorban, pl. a kereskedelemben, az oktatásban, az egészségügyben, ahol a munkaerő okozza a legnagyobb költséget, és ahol a fejlett országok munkavállalóinak 70%-a tevékenykedik. Ez a megállapítás különösen érvényes határon átnyúló munkavégzés esetében.

Bár a távmunkához nagy reményeket fűztek a 2000-es években, nem érte el a becsült potenciált, az Európai Unió tagállamaiban is a legkevésbé elterjedt atipikus foglalkoztatási forma volt a COVID világjárvány előtt. Az Eurostat adatai alapján a távmunka alkalmazása az Európai Unión belül leginkább Észak-Európában terjedt el, 2017-re 12-14%-os arányt értek el. Nyugat Európában is növekvő tendenciát mutat az atipikus foglalkoztatás. A kelet- és közép-európai államokra a 4%-os átlag jellemző, hazánkban a 2017-es adatok alapján még az összfoglalkoztatottak 3%-át sem teszi ki a távmunkában dolgozók aránya, melyben az elmúlt évek során sem volt számottevő változás. Az Eurostat 2018-as adatai szerint az Európai Unióban a 15 és 64 év közötti korosztálynak csupán az 5,2%-a dolgozik rendszeresen otthonról. Az Eurostat felmérés alapján hazánkban a munkavállalók 2,3%-a végzi otthonról a munkáját. A KSH 2018. I. negyedéves kutatásának eredménye alapján a magyar munkavállalók (15 és 64 év között) 3,71%-a dolgozik távmunkában. A KSH 2019. I-IV. negyedéves elemzése alapján azok száma, akik távmunkát végeztek, a foglalkoztatottak 2%-a.

Az, hogy melyik államban mennyire terjedt el az otthoni munkavégzés, több tényező függvénye. Nem csupán az ágazat és egy adott szakma jellemzői befolyásolják a távmunka arányát, hanem arra más tényezők is hatással vannak, amely magyarázatot adhat arra, hogy országonként miért lehet ekkora különbség az otthoni munkavégzés elterjedésében. A táv- és otthoni munka elterjedtségére hatással van a társadalmi értékszerkezet, a vállalati kultúra, a gazdasági fejlettség és az országspecifikus munkajogi szakpolitika is. A hazai munkák közel kétharmadánál az interakció fizikai jelenlétet követel meg (gépekkel való feladatvégzés), ezt még a modern kommunikációs eszközök sem tudják helyettesíteni. Az otthoni munkavégzés másik fontos alapfeltétele a digitális képességek megléte, amely esetén Magyarország az Európai Unió átlaga alatt teljesít. Ezen túl a képességek mellett az eszközök megléte és használata is fontos, és 2016-ban Magyarországon a háztartások 21%-a még nem rendelkezett szélessávú internetkapcsolattal. Ez az adat is magasabb, mint az Európai Unió átlag. Megjegyzendő, hogy az otthoni munkavégzés elvi lehetősége Magyarországon belül is jelentősen eltér iparágak és régiók szerint, az otthonról is végezhető munkák általában jobban fizetnek.

A COVID járvány és a home office elterjedése

A koronavírus okozta helyzet nagy lendületet adott a távmunka terjedésének nemzetközi téren és Magyarországon is.

A járvány egyik hozadéka volt, hogy ahol megoldható volt, otthoni munkavégzésre álltak át a szervezetek. A GKI kutatása szerint hazánkban a távmunkát végzők aránya 2020. június elejére 20%-ra ugrott fel, ami nagyjából 800 ezer embert jelent. Az Ipsos 2020 márciusi felmérése alapján (a korlátozó intézkedések bevezetése után) az emberek 27%-a végezte nem a szokásos munkahelyén a munkáját. A koronavírus hatására 2020 novemberében a távmunkában vagy home office keretében dolgozók aránya 8,2% volt, 2021-ben február és április között volt a legnagyobb, akkor a foglalkoztatottak 5,7%-a rendszeresen, míg 7,3 %-a alkalmanként dolgozott távmunkában vagy

home office-ban. 2021. július–szeptemberben a távmunkában vagy home office keretében dolgozók aránya 6,3% volt. Véleményem szerint ez a növekedés jól mutatja azt, hogy valóban több munkakör betölthető lenne otthonról is, mint amennyit a járvány előtt otthonról végeztek.

A távmunka jövőjével kapcsolatban érdemes megjegyezni, hogy a számítógép előtt végzett munkák nagy hányada végezhető lenne távmunka keretében, ha megfelelő jogszabályi háttér lenne. A járvány alatt még inkább előtérbe került a home office és a távmunka szabályozatlan munkajogi környezete, amely megoldásával akár a foglalkoztatottak száma is növelhető. A folyamat már elindult az új Mt. hatályba lépését követően tisztázódnak a jogi keretek. Véleményem szerint a járvány szülte kényszerhelyzet, az otthoni munkavégzés pozitív tapasztalatai, a jogszabályi környezet átalakítása lendületet fog adni az otthoni munkavégzés terjedésének.

Az otthoni munkavégzés előnyei, hátrányai

A távmunka előnyeit, hátrányait vizsgálva számos kutatás született, sokszor egymásnak ellentmondó eredményekkel. Az eredmények ismertetésénél fontos megjegyezni az emberi tényező szerepét, miszerint ami valakinek előnyt jelent, más ugyanazt hátrányként fogja fel.

A **munkavállalói oldal** tekintetében a legfontosabb **előny** a tipikus foglalkoztatási formákhoz képest, hogy a munkakörülmények szabadabban alakíthatók, a munka beosztásában nagyobb rugalmassága van a munkavállalónak. Attól, hogy nem kell naponta munkába járnia, csökken az ingázással töltött idő, továbbá több szabadidőre tehetnek szert. Ezekből adódóan akár kevesebb stressz is érheti a munkavállalót, a munka és a magánélet jobban összeegyeztethető, ennek köszönhetően/következtében a munkával kapcsolatos elégedettség is növekedhet, hiszen az egyéni szabadság is növekedhet. Továbbá, ez a munkavégzési mód lehetőséget biztosít bizonyos célcsoportok bekapcsolódására a munkaerőpiacra.

A **munkaadói oldal** számára is számos **előny** származik e munkavégzési formából. Gyorsan és gazdaságosan alakíthatók ki munkahelyek, több költséghatékonyságra van lehetőség, ugyanis nem szükséges fenntartani az irodai infrastruktúrát, közvetlenül irányítani a munkafolyamatot. A foglalkoztatás térben rugalmassá válhat, ami elősegíti azt, hogy a tehetségeket felkutassák a szervezetek. A távmunkások, home office-ban dolgozók akár 30%-kal hatékonyabban tudnak dolgozni, kevesebb lesz a hiányzás, kevesebb táppénzt kell fizetnie a munkaadóknak, nő a produktivitás és a termelékenység, a fluktuáció is kisebb lesz.

Az előnyökön túl hátrányok is megjelennek mindkét oldalon. A **munkavállalók** részéről **hátrány** lehet, ha valaki nem önszántából vállalja el ezt a munkavégzési formát, valószínűleg ott lesz benne a hagyományos munkavállalói státusz féltése. Ezen túl nem mindenki alkalmas a távmunkavégzésre, vagy arra, hogy otthonról dolgozzon. A társadalmi és szakmai elszigetelődés, a szakmai fejlődés esetleges elmaradása megjelenhet a munkavállalói oldalon. A karrierben korlátozott előmenetel figyelhető meg. Mivel otthonról történik a munkavégzés, így a háztartási költségek növekedése is várható. Amennyiben valaki nem tudja jól beosztani az idejét, úgy a házi munka és a távmunka könnyen összekeveredhet. Csorbulhatnak a személyes kapcsolatok, és az biztos, hogy egy újfajta kommunikációs rendszerre lesz szükség, ugyanis ez a helyzet egy újfajta kommunikációs nehézséget eredményezhet.

A **munkaadók** részéről is keletkezhet **hátrány**. Feszültség adódhat abból, hogyan tudja a munkaadó kezelni azt, hogy megváltozik a kontroll, az ellenőrzés, megszűnik a szemtől szemben történő kommunikáció. Felmerül a kérdés továbbá az adatvédelemmel és az adatbiztonság kapcsolatban, mennyire biztosított ez a tényező. Meg kell határozni továbbá a távmunka és a home office megtervezésének és beindításának időszükségletét, költségét. Némely kutatók szerint a személyes kapcsolatok hiánya miatt a lojalitás alacsonyabb azok körében, akik otthonról, távolról végzik a

munkájukat, ezáltal az elkötelezettség is csorbulhat. A kommunikáció nehézsége, a csapaszellem összetartása problémát szülhet a munkaadói oldalon is, vagyis nem csupán a munkavállalóknak jelent kihívást.

Kinek előnyös az otthonról való munkavégzés?

A távmunka és a home office munkavégzésre nem minden életkörülmény és nem minden személy alkalmas. A távmunka elsődleges **célcsoportjai** az elszigetelt helyeken élő munkavállalók lehetnek, vagy a ritka, nehezen megszerezhető tudással és kompetenciákkal rendelkező dolgozók, akiknek lakóhelye távol esik a munkahelytől; számítástechnikai és informatikai tudással rendelkezők. Továbbá az olyan önállóan dolgozni tudó munkavállalók, akik munkaidejüket maguk oszthatják be, munkafadataikat határidőre végzik el, de ők választhatják meg a munkavégzés időpontját. Az a munkavállaló alkalmas távmunkára, aki önfegyelmel és fejlett munkakultúrával, munkamorállal rendelkezik, így szerepük nehezen pótolható, illetve, akik nem akarnak, vagy nem tudnak az élethelyzetükből adódóan rendszeresen bejárni egy munkahelyre. Még mindig ellentét feszül a munkaerőpiaci szempontból veszélyeztetett csoportok fő jellemzői és a távmunkavégzéshez szükséges, munkáltató által elvárt kompetenciák között, ami gátolja a távmunka elterjedését.

A FEOR számok alapján a vizsgált foglalkozások 27%-a végezhető lenne otthonról, ez a foglalkoztatottak 26,4%-át jelenti. Általánosságban elmondható, hogy a nők körében magasabb az otthonról végezhető munkák aránya. Az életkor előrehaladásával először növekszik, majd 40 év felett már egyre csökken azok aránya, akik távmunkában is végezhető foglalkozásokban dolgoznak. A távmunkaképesség az iskolai végzettséggel nő. A felsőfokú végzettségű munkavállalók körében 56% azoknak az aránya, akik elvben képesek lennének otthonról dolgozni. A pályakezdők közel negyede (24,4%) foglalkoztatható lenne otthonról. A távmunka lehetősége leginkább a fővárosban adott (44,6%). Érdekeség, hogy a községekben a távmunka elvi lehetősége még nagyobb, mint a megyeszékhelyek, megyei jogú városok és egyéb városok körében. A távmunkavégzés lehetősége tehát főként a magasan képzett, szolgáltató szektorban dolgozó fővárosi munkavállalóknak adott.

A távmunka sikeressége függ tehát a munka jellemzőitől, jellegétől, a munkavállalótól, valamint a munkavállaló vezetőjének jellemzőitől, mindezek mellett kulcstényező a technológiai támogatás. Az új típusú gazdaságnak rugalmas, feladat-orientált, képzett munkaerőre van szüksége, ez igaz a távmunkát végzőkre is.

Home office-szal való munkavállalói elégedettség

Saját kutatásomat a COVID járvány 3. hullámának végén, 2021. április és május között folytattam le, azok körében, akiknek van minimum 3 hónapnyi home office tapasztalata.

A saját eredményeim is azt mutatják, hogy a home office-t (még a kényszerszülte home office-t is) pozitívan fogadták a munkavállalók. A kényszerszülte helyzetben persze sokan nem jutalom gyanánt kezdhettek el otthonról dolgozni, ennek a megítélése pozitív volt, és hosszútávon örülnének neki, vagyis jutalomként funkcionálhat, továbbá a munkahelyük felé történő elköteleződést is erősítheti.

Kutatásom alapján a a home office-szal való elégedettség és a szervezet iránti elkötelezettség között pozitív kapcsolatot van. A munkavállalók számára valóban egyfajta pluszt jelent, ha van lehetőségük otthonról dolgozni. Eredményeim alapján kell egy küszöb-érték, kell egy idő-volumen, amelyet az adott munkavállalók nem a szervezet telephelyén, hanem otthon töltenek el munkával, ahhoz, hogy a home office érezhető hatást váltson ki. Ha ez nagyon esetleges, ha csak egy-egy nap,

az nem jelent áttörést, mert érdemben nem változtat a munka-magánélet ritmuson, kapcsolaton, összehangolási lehetőségen. Ezek a munkavállalók többségükben nem félnek attól, hogy ha munkaidejük nagyobb részét otthonról dolgozzák le, komoly törést, negatívumot jelentene a karrierlehetőségeikben, anyagi és más megbecsülésükben.

Kutatásom alapján kimutatható, hogy a nők elégedettebbek a home office-szal, mint a férfiak. Ez fontos lehet a munkaadók számára, mikor motiválni szeretnék alkalmazottaikat. A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése, a családbarát környezet biztosítása versenyelőny lehet a szervezetek számára, mikor a tehetségek vonzásában, megtartásában munkálkodnak.

Összességében azt találtam, hogy a home office lehetősége egyfajta bizalmat építhet ki a munkavállaló és a munkaadó között, a munkavállaló **elkötelezettebb lehet** a munkahelye iránt. Eredményeim alapján összességében a munkavállalók nem teherként élik meg az otthonról való munkavégzést, még a kényszerhelyzet hatására sem, az otthonról való munkavégzés megítélése pozitív. Azok a **középfokú végzettségűek**, akik most, a pandémia miatt kapták meg a home office lehetőségét, kifejezetten nagyon jónak tartják, talán azért, mert most nyílt meg előttük ez a lehetőség, és tetszik nekik. Növekszik az **igény** arra, hogy a jövőben is legyen lehetőség otthonról dolgozni, igaz ez úgy is, hogy lehet, valaki kényszerből kezdett el otthonról dolgozni. Nagy valószínűséggel tehát át fog alakulni a munkaerőpiac, a kérdés ennek a mértéke. Attól függetlenül, hogy a járvány alatt kényszerből történt-e vagy sem a home office elrendelése, a munkavállaló és a munkáltató által is pozitív a visszajelzés az otthonról történő munkavégzés kapcsán. Számítani lehet arra, hogy nem fog ellenállást kiváltani a munkavállalók részéről a home office, sőt, a lojalitást növelheti a munkaadó fel. Ilyen jellegű átrendeződés már megfigyelhető az IT szektorban.

Megállapításaim szerint, ha valaki nagyobb cégnél dolgozik, az növeli az esélyét annak, hogy szeretne otthonról dolgozni, ahogy az is, ha 12 évesnél fiatalabb gyermeket nevel. Érdekes, hogy ha valaki eddig nem dolgozott home office-ban, negatívan hat arra, hogy szeretne-e így dolgozni a jövőben. Ha valaki állami vagy nonprofit szektorban dolgozik szintén csökkenti az esélyét annak, hogy otthonról akarjon (vagy tudjon) dolgozni.

Javaslatok

A fentiek alapján javaslom a **munkaadóknak**, gondolják át, akár értékeljék át a home office adta lehetőségeket, és a lehetséges előnyöket mind a munkavállalók, mind a munkaadók szempontjából. Még ha a járvány időszak alatt kényszerből alkalmazták is az otthonról való munkavégzést, látható, hogy összességében elégedettek a munkavállalók ezzel a munkavégzési formával, érdemes kiaknázni a benne rejlő lehetőségeket. Már heti 1-2 nap otthoni munkavégzés engedélyezése is pozitívan hathat a munkavállalókra, és a szervezet iránti elköteleződést is fokozhatja (bár az otthoni munkavégzési formával való elégedettség nagyobb azok körében, akik a munkaidejük nagyobb részében dolgoznak otthonról).

Javaslom továbbá, hogy a rugalmasság eszközével éljenek, hiszen számos előnyre tehet szert a munkaadó (tehetségek vonzása, megtartása, költségcsökkentés, elkötelezettség növelése a munkavállalók körében), ugyanakkor az ehhez szükséges feltételek biztosítása lehetséges (erre kiváló példa volt, amikor a járvány adta kényszerből kellett egyik pillanatról a másikra áttérni az otthoni munkavégzésre).

A munkaadóknak érdemes lehet átgondolni, hogy milyen menedzsment intézkedéseket fogantathatnak annak érdekében, hogy azok a munkavállalóknak is elégedettek legyenek a home office-szal, akik most nem azok. Amennyiben tényleg az a szituáció merül fel, hogy a vállalatok szeretnék a home office-t bevezetni, de a munkavállalók részéről ellenállásba ütköznek, úgy érdemes lehet

ennek okait feltárni és a lehetséges félelmeket eloszlatni. Érdeemes lehet az átálláskor coach segítségét is igénybe venni.

A **munkavállalóknak** javaslatként megfogalmazható, hogy fejlesszék digitális kompetenciáikat, legyenek nyitottak az újfajta lehetőségekre, hiszen számos megoldás, amit eleinte csak kényszerből alkalmaznak, sok lehetőséget rejt magába. Amennyiben a cég stratégiai váltásként kívánja bevezetni az atipikus foglalkoztatási formát, különösen fontos, hogy a tudatos tervezésre, szervezetbe való ágyazásra, kommunikációra, technikai tudásra, emberi erőforrás (továbbiakban HR) funkciók kialakítására, szervezeti identitásra hangsúlyt fektessen. Hiába tehető egy munkakör atipikussá, ha nem kíséri megfelelő szervezeti változás.

Záró gondolatok

A home office-t bármennyire is kedvelték a munkavállalók, és megemelkedett az otthonról dolgozók aránya, figyelmeztető jel, hogy a 2008-as pénzügyi válság után a hazai munkaerőpiacon hirtelen ugyanígy megugrott az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása, ami akkor nagyon jó volt, de a válság elmúltával visszatért egy, a korábbinál alig jobb, nemzetközi összehasonlításban kifejezetten alacsony szintre. Tehát a munkaadók úgy érezték, hogy amíg támogatták, addig alkalmazták, aztán saját mérlegelés alapján már nem. Válságkezelő eszközként alkalmazták, de nem lett része az általános vállalati kultúrának.

Jó lenne, ha a home office egy tartósan megmaradó, növekvő arányban alkalmazott megoldássá válna a magyar munkaadók (és munkavállalók) körében, amellyel talán a fenntartható munkaerőpiachoz, a munkaerőpiac korszerűsítéséhez, az új generációk igényeihez, munka-magánélet egyensúlyához, fiatalok-idősek, kisgyermekes nők problémáinak megoldásához, a jóléthez is hozzájárulna.

MUNKÁCSY FERENC

A DEMOGRÁFIAI FOLYAMATOK HATÁSA A MUNKAERŐPIAC JELLEMZŐIRE

Az egyéb tényezőknél megbízhatóbban prognosztizálható demográfiai folyamatokat általában nagy hangsúllyal veszik figyelembe a munkaerőpiac hosszútávú folyamatainak előrejelzésében. A fenntartható munkaerőpiac dilemmája c. vitacikkhez¹³ fűzött kiegészítésében a szerző a népességalakulás megatrendjének a foglalkoztatottság méreteire gyakorolt hatását, az ún. időskori függőségi ráta emelkedésének következményeit, illetve a munkaképes korúak demográfiai okokból következő cserélődésének munkaerőpiaci összefüggéseit elemzi.

László Gyula és Sipos Norbert vitacikke az elemzési keretek között az időtávot is megjelöli. Amikor a munkaerőpiac fenntarthatóságát kíséreljük meg értelmezni, óhatatlanul hosszútávú folyamatokban kezdünk gondolkodni, de ez egyúttal egy ellentmondást is felszínre hoz. A munkaerőpiac várható jellemzőinek meghatározásához ugyanis a gazdaság szereplőitől várhatók megbízható információk. Viszont a gazdaság szereplői a hatékony működéshez szükséges munkaerő-kínálat nagyságrendjére és főként minőségi jellemzőire vonatkozó igényeiket csak rövid távra (egy-két évre) tudják megfogalmazni.

A hosszabb távú folyamatokról így hipotetikus jellegű feltételezésekkel kell élni. A hipotézisek megbízhatóságát alapvetően meghatározza, hogy az elmúlt évtizedekben a műszaki fejlődés hihetetlenül felgyorsult. A gazdaságtörténetből ismert ipari forradalmak sorában a 21. századi folyamatokat már kissé pontatlanul Ipar 4.0-nak nevezzük. Valójában itt sokkal többről, a gazdaság, a társadalom egészét átfogó informatikai forradalomról van szó, amelynek jellemzője a rendkívül gyors változás. Az egyik fejleményt még igazából fel sem dolgoztuk, már megjelenik a következő nagyjelentőségű újdonság, és így tovább.

Ilyen körülmények között a várható folyamatokat előre jelezni rendkívül összetett és kockázatos feladat. Hozzájárul ehhez, hogy a műszaki fejlődés rendkívüli felgyorsulásából a munkafilozófusok egy része azt a következtetést vonta le, hogy a termelékenység növekedése a globális munkaerő-szükséglet, a betöltendő munkahelyek számának vagy éppen az átlagos munkaidő jelentős mérséklődését vetíti előre. Más megközelítésben szinte szakmai közhely – anélkül, hogy komolyabb áttörés következett volna be ebben a tekintetben – hogy a hagyományos munkaviszony is fellazul, új, ún. atipikus munkavégzési formák terjednek el. Ismertek a szakmák jelentős részének eltűnéséről, a megmaradók tartalmának gyökeres átalakulásáról szóló víziók is.

Tény, hogy a munkaerő-kínálat összetételében, a munkavállalók ismereteiben, készségeiben szükséges változások hosszabb időtávon valósíthatók meg. Például az oktatásban, amelyet a vitacikk szerzői is a munkaerőpiac külső feltételrendszerében meghatározónak jelölnek meg, még a kisebb jelentőségű változtatások átfutási ideje is több év.

A munka világa jövőjének megítélése tekintetében tehát nagyfokú bizonytalanság, nemritkán sci fi jellegű prognózisok születnek. Érthető, hogy az elemzők biztosabb, kézzelfoghatóbb kiindulási

Munkácsy Ferenc főszerkesztő, MunkaügyiSzemle.hu

¹³ László Gyula – Sipos Norbert: A fenntartható fejlődés dilemmája (vitacikk)

pontokat keresnek. Így a demográfiai folyamatok munkaerőpiaci összefüggései, és ebből következően a népesség, ezen belül a munkaképes korú népesség létszámának alakulására vonatkozó prognózisok felértékelődnek. A népesedésstatistika hagyományosan nagy részletezettséggel, hosszú idősorokat felállítva, nemzetközi összehasonlításokra alkalmas módon szemlélteti népesség létszámának és összetételének alakulását, lehetővé téve a determináló tényezők és ezek összefüggéseinek elemzését. És ezen a bázison látványos, több évtizedre szóló népesség-előreszámítások születnek itthon és nemzetközi szinten, többek között az Európai Unió megfelelő szakmai szervezeteiben is.

A munkaerőpiac fenntarthatóságáról folytatott vitához kapcsolódó adalékként jelen publikációban azt kívánom vizsgálni, hogy a demográfiai folyamatok mennyiben determinálják a munkaerőpiac legfontosabb jellemzőit, illetve, hogy milyen megbízhatósággal jelezhetők előre. Már a bevezetőben jelezni szeretném azonban, hogy a demográfiai folyamatok és a munkaerőpiac közötti összefüggésrendszer több vonatkozásban meglehetősen **túldimenzionálnak** vélem.

A vizsgálandó kérdések:

- Mi a népességalakulás megatrendje az európai országokban – beleértve Magyarországot? És ezzel összefüggésben: mennyire tekinthetők megbízhatónak az országokénti népesség-előreszámítások?
- Mennyiben determinálja a munkaképes korúak létszámalakulása a foglalkoztatottság alakulását?
- Hogyan alakul az ún. időskori függőségi ráta, azaz a 65 éven felülieknek a munkaképes korúakhoz viszonyított aránya? Tényleg drámai hatása lehet ennek a nyugdíjrendszer fenntarthatóságára?
- Mi jellemzi a munkaképes korúak cserélődését, azaz az innen kilépők és az újonnan belépő korosztályok egymáshoz viszonyított arányát? Milyen hatással bír mindez a munkaerőpiac fenntarthatóságára?

A népességalakulás megatrendje és az előreszámítások korlátai

A népesség alakulásának megatrendje már évtizedek óta a világ fejlett régióihoz hasonlóan az, hogy az ún. teljes termékenységi arány lényegesen elmarad a népesség reprodukciójához szükséges értéktől, ami a népesség **fogyását** és egyúttal **öregedését** idézi elő. Hazánkban ez a mutató a 2011-es mélypont után valamelyest emelkedett, meghaladja az 1,5-es értéket, de az egyszerű reprodukcióhoz szükséges 2 fölötti értéket – akárcsak az Európai Unió országaiban – a jelenlegi ismeretek szerint nem fogja elérni. Ezért minden reális prognózis szerint a szülőképes korú nők számának csökkenése önmagában döntően meghatározza a belátható jövő népességalakulását. A halandóság kismértékben javul, és számítani lehet arra is, hogy nemcsak a születéskor várható élettartam, hanem az egészségesen leélt évek száma is magasabb lesz. Mindebből az következik, hogy ha a nemzetközi vándorlást figyelmen kívül hagyjuk, akkor fogyó és öregedő össznépességre, ezen belül a munkaképes korúak létszámának csökkenésére és ugyancsak romló korösszetételére kell reálisan számítanunk.

Ezt a trendet jelzik egybevetően a népesség-előreszámítások. Egy ilyen számítás valójában nem prognózis, hanem a népességalakulás meghatározó tényezőire (alapvetően a termékenységre, halandóságra és a migrációra) vonatkozó különböző feltételezések számszerűsítése. A bonyolult tényezőgyűttesben a termékenység és halandóság mutatószámai meglehetősen lassan változnak, a statisztikák elemzésével megbízhatóan követhetők. Ugyanakkor éppen az elmúlt évek, illetve napjaink szomorú fejleményei mutatják, hogy a harmadik tényezőgyűttes, a **nemzetközi**

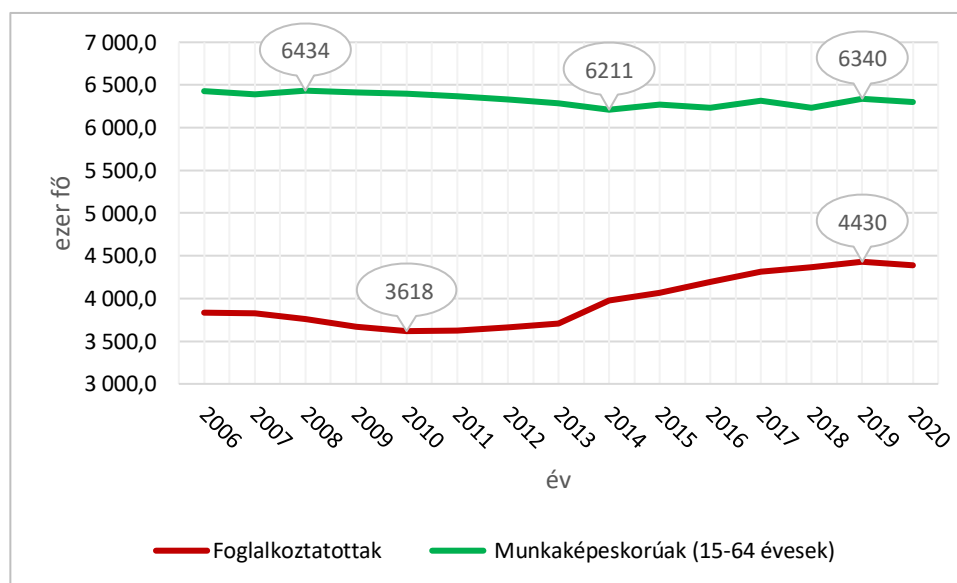
vándorlás olyan sokkhatásokat eredményezhet, amelyek nagyságrendekkel felülírhatják a termékenység és halandóság „komótosan” változó értékeiből következő eredményeket.

Reálisan azzal kell számolnunk, hogy az előttünk álló évtizedekben a ma még megjósolhatatlan migrációs folyamatok lesznek egy-egy ország népességalakulásának döntő tényezői. És itt nemcsak a hadi eseményekből bárhol a világban várható menekülthullámok miatt van így, hanem azért is, mert tovább nyílik a már ma is óriási különbség a világ gazdag és szegény országainak életfeltételei között, ami a gazdag országokra irányuló migrációs nyomás fokozódását valószínűsíti. Magyarország szempontjából még nagyobb figyelemmel kell lenni az Európai Unión belüli mozgásokra, ahol a szabad munkavállalás mellett az átlagkeresetekben lévő többszörös különbség miatt főképpen csak a befogadó országok munkaerőpiaci politikája jelent korlátot a szegényebb országokból történő elvándorlás számára.

A fentiekből következik, hogy miközben a jövőben **várható demográfiai folyamatok előrejelzése** természetesen fontos szempontokat ad a munkaerőpiac fenntarthatóságának elemzéséhez, azonban az így előállított adatok inkább csak a peremfeltételeit jelzik a lehetséges változásoknak, **lényegi következtetéseket csak óvatosan szabad belőlük levonni.**

A munkaképes korú népesség és a foglalkoztatás alakulásának kapcsolata

1. ÁBRA: A MUNKAKÉPES KORÚ NÉPESSÉG ÉS A FOGLALKOZTATOTTAK LÉTSZÁMÁNAK ALAKULÁSA MAGYARORSZÁGON 2006-2020 (EZER FŐ)



Forrás: saját szerkesztés KSH Statadat 2.1.3. alapján

Az 1. ábrán azt követhetjük, hogy az elmúlt 15 évben a munkaképes korú népesség száma kis hullámmal minimálisan csökkent ugyan, de a változás nem volt jelentős nagyságrendű. Ez annak is köszönhető, hogy még végig jelen volt az 1955 környékén született, nagylétszámú „Ratkó-generáció”. Ahogy idősödtek, a munkaképes korú állomány is magasabb átlagéletkorú lett, de az összlétszám meglehetősen stabil maradt. Valamelyest gyorsul a 65 év alattiak létszámcsökkenése már napjainkban e nagylétszámú korosztály tagjainak nyugdíjba vonulásával.

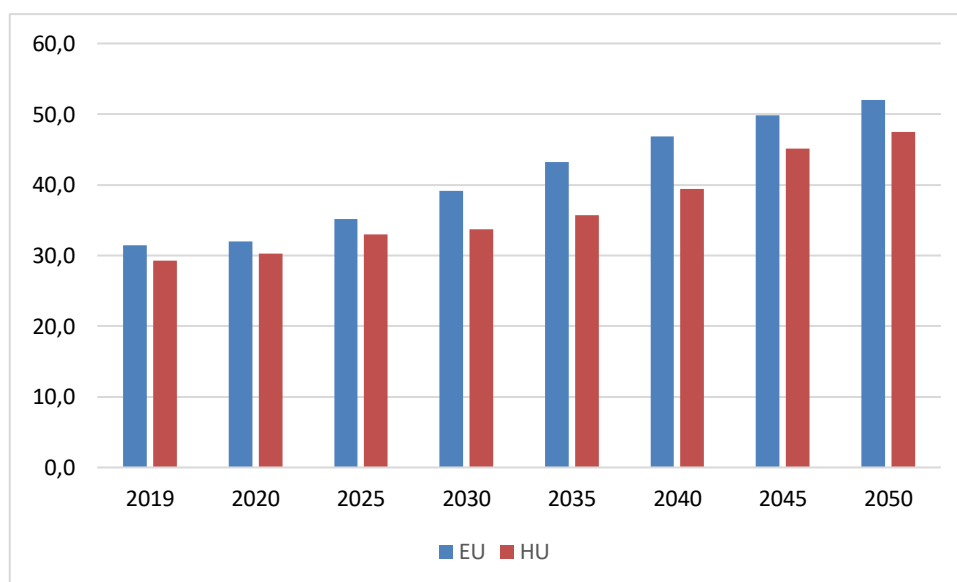
Témánk szempontjából azonban az szolgál a legfontosabb tanulsággal, hogy a munkaképes korúak lassú létszámváltozása (és átlagos életkorának növekedése) mellett a foglalkoztatottak száma a 2008-2009-es pénzügyi válságot követő konjunktúra időszakában igen dinamikus

tudott emelkedni. Míg a 15-64 éves korú népesség létszáma 2019-ben lényegében megegyezett a 2010-es értékkel, addig ugyanebben az időszakban a foglalkoztatottak száma mintegy 800 ezer fővel, azaz kb. 22 százalékkal emelkedett. Ebben az időszakban tehát a munkaképes korú népesség létszáma nem determinálta (fékezte) a foglalkoztatottság változását, azt egy sokkal komplexebb társadalmi-gazdasági tényezőegyüttes alakította. Ez a jövőre nézve is tanulsággal kell, hogy szolgáljon. Joggal vélelmezhetjük, hogy **a munkaképes korúaknak** az elmúlt időszaknál valószínűleg valamivel gyorsabb **csökkenése a közeljövőben sem lesz a foglalkoztatottság alakulásának meghatározó tényezője.**

Az időskorúak részaránya növekedésének hatásai

A termékenység csökkenésének trendje azt eredményezi, hogy mivel a fiatal korosztályok aránya az idősekéhez viszonyítva rendre csökken, a népesség korösszetétele is változik, azaz **az idősek aránya emelkedik.** Az időskori függőségi ráta, a népesség öregedésének mérésére alkalmazott jelzőszám, amely az aktív korú (15-64 évesek) népességre jutó idősek (65 évesek és annál idősebbek) arányát mutatja.

2. ÁBRA: AZ IDŐSKORI FÜGGŐSÉGI RÁTA ALAKULÁSÁNAK ELŐRESZÁMÍTÁSA AZ EURÓPAI UNIÓ ÁTLAGÁBAN ÉS MAGYARORSZÁGON 2019-2050 (%)



Forrás: saját szerkesztés Eurostat népesség-előreszámítás (PROJ_19NDBI) alapján

A nyugdíjaskorúaknak a munkaképes korúakhoz viszonyított aránya a következő 25-30 évben (de ennél hosszabb távon is) minden valószínűség szerint dinamikusan fog emelkedni. Magyarországon ez azt jelenti, hogy a prognózis szerint még jó ideig, kb. 2070-ig a 65 éven felüliek abszolút létszáma is növekedni fog.

Ha kézzelfoghatóbbá akarjuk tenni ezt a változást, azt mondhatjuk, hogy míg a közelmúltban minden időskorú állampolgárra 4 munkaképes korú (és három foglalkoztatott) jutott, addig 2050 után már csak két munkaképes korú (és ennél is kevesebb foglalkoztatott) jut egy időskorúra. Az ilyen a prognózisok indukálják azokat a jóslatokat, miszerint „összeomlik a nyugdíjrendszer”, „nem lesz, aki kitermelje a nyugdíjunkt”. Annyiban jogosak e kijelentések, hogy a nyugdíjrendszer ún. felosztó-kirovó típusának dominanciája miatt az éppen aktuális nyugdíjak forrása az adott időszak aktív keresői létszáma és keresete által determinált járulékfizetés. (Tegyük hozzá, hogy Magyarországon széles körben jellemző a tényleges keresetek egy részének „elszürkítése” is.)

Azt, hogy végül is mennyi járulékot fizetnek a munkáltatók alkalmazottaik után, illetve, hogy mennyi járulékot kell levonni az aktív keresők jövedelméből, nem a hosszú távú demográfiai folyamatok, hanem aktuális gazdaság- és társadalompolitikai szempontok határozzák meg. Fontos szempont például a bérterhek és a foglalkoztatottság szintje között összefüggés, hiszen a bérjárulék csökkentése növelheti a foglalkoztatottságot, ezzel abszolút összegben a járulékbefizetést – és fordítva. Azaz rögzítenünk kell, hogy a foglalkoztatottság növelésének feltételeit javító **bértehercsökkentéshez a demográfiai folyamatok kedvezőtlen háttérrel teremtenek.**

Az olyan modellekből azonban, amelyek a járulékfizetők száma és befizetési alapján határozzák meg a kifizethető nyugdíjösszeget, és ezt a nyugdíjas létszám és az adott nyugdíjszabályok által meghatározott összeggel vetik mechanikusan össze, végletes következtetéseket nem szabad levonni. Ennél jóval szélesebb a döntéshozókat befolyásoló szempontrendszer – különösen hosszabb távon. Ugyanis a nyugdíjrendszer nem egy zárt, befolyásolhatatlan entitás, amelyet kedvezőtlen demográfiai folyamatok egyszerűen szétrobbanthatnak. A nyugdíjak finanszírozása címén befolyt pénz végül is folyó költségvetési bevétel és a nyugdíjkifizetés ugyanilyen költségvetési kiadás. A nyugdíjmodellek érdekes és fontos információkat adnak a döntéshozóknak, de hosszabb távon az egész rendszer a nemzetgazdaság és a politika, társadalompolitika egésze által meghatározott.

Hosszabb távon az valószínűsíthető, hogy ha nem is lineárisan, de a gazdaság jövedelemtermelő képessége – így akár a nyugdíjakra fordítható összeg – csökkenő vagy változatlan foglalkoztatottság mellett is emelkedhet.

Amikor a munkaerőpiac hosszabb távú folyamatait vizsgáljuk, ma már arra is tekintettel kell lennünk, hogy bővülnek az ún. atipikus foglalkoztatási formák, ha talán nem is az utópisztikus prognózisokban jelzett mértékben, de semmiképpen sem elhanyagolhatóan. Ezek egy része esetében a munkabérhez kötődő járulékfizetés, az erre épülő nyugdíjjogosultság jelentősen különbözik a mai feltételektől. Mindez tehát a népesség öregedéséből következő **nyugdíjproblematikát sokkal összetettebbé teszi annál, minthogy az időskori függőségi rátát tekintsük determináló-**

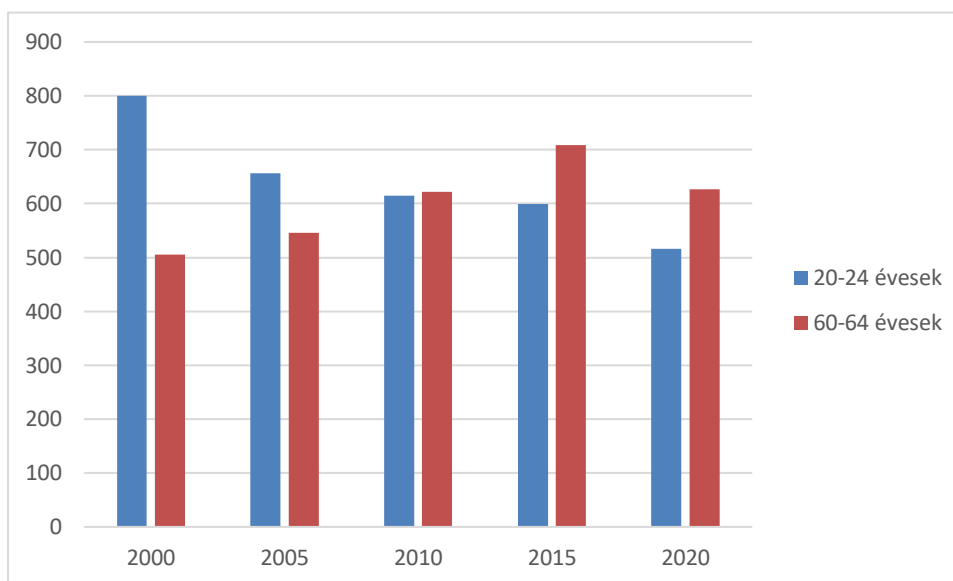
nak.

A munkaerőpiac fenntarthatóságáról folytatott polémia tematikájából talán kilóg, azonban a mindenképpen érdemes megjegyezni, hogy a nyugdíjrendszer hosszútávú feszültségeinek oldását szolgálná az **öngondoskodás kultúrájának** terjedése. Ez különösebb figyelmet eddig sem kapott, azonban az első olyan intézmény, az önkéntes nyugdíjpénztár, amely beleillene ebbe a vonulatba, a kötelező magánpénztárakkal kapcsolatban kialakult óriási politikai adok-kapok nemkívánatos mellékhatásaként jó időre – indokolatlanul – kikerült a népszerű megoldási lehetőségek köréből.

A munkaképes korúak cserélődése

A fogyó népesség trendje azt eredményezi, hogy a fiatal korosztályok létszáma rendre alacsonyabb, mint a nyugdíjaskorúaké. A magyar népességalakulásra jellemző hullámmozgás miatt ez a tendencia nem lineárisan, hanem viszonylag jelentős hullámmozgással érvényesül. A 3. ábrán azt látjuk, hogy míg a 20-24 éves korosztály létszáma „egyenletesen” csökkent az elmúlt 20 évben, addig a 60-64 évesek esetében 2015 környékén, amikor az 1950-es évek közepén született kiugróan nagy létszámú korosztályok betöltötték 60. életévüket, egy csúcs alakult ki. Ezután ebben a tekintetben visszaesés várható, de a fiatal és a legidősebb munkaképes korú korosztályok létszáma közötti olló ettől függetlenül tovább nyílik, és belátható időn belül változatlanul szignifikáns különbséget mutat.

3. ÁBRA: A 20-24 ÉVES ÉS A 60-64 ÉVES KORCSOPORT LÉTSZÁMA 2000-2020 (EZER FŐ)



Forrás: saját szerkesztés KSH Statadat 2.1.2.3 alapján

Érdeemes megfigyelni, hogy a munkába állás tekintetében legjobban érintett korcsoport, a 20-24 évesek létszáma az elmúlt 20 évben összesen közel 300 ezer fővel, mintegy 35 %-kal csökkent. E létszámcsökkenés azért figyelemre méltó, mert joggal vélelmezhetjük, hogy a munkaképes korúak, és ezen belül a foglalkoztatottak átlagos iskolázottságát és ismereteik korszerűségét az újonnan munkába lépők érdemben emelik. Tíz év alatt a foglalkoztatottak mintegy egyötöde kicserélődik. Az ifjúsági képzés a legkézenfekvőbb módja annak, hogy a munkaerő-állomány mind jobban alkalmazkodjon a gazdaság gyorsan változó igényeihez. Természetesen ez csak egy elvi lehetőség, hiszen az ifjúsági képzésre vonatkozó koncepciók sem tökéletesek, de a foglalkoztatottak demográfiai cserélődése mindenképpen kiemelt fontosságú ebben a tekintetben.

A népességcsökkenés azt eredményezi tehát, hogy az újonnan munkába lépő korosztályok korszerűbb ismeretei révén történő alkalmazkodás elvi lehetősége (a jövőben is) érdemben mérséklődik. Ez a jelenség – véleményem szerint – **a demográfiai folyamatok oldaláról a legjelentősebb hatást gyakorolja a munkaerőpiacra.**

A migráció ebben a tekintetben nem meghatározó, hiszen a nemzetközi mobilitásban résztvevők (beleértve a brain drain-t) már általában befejezett iskolai végzettséggel rendelkeznek. És az is megjegyzendő, hogy mindez nem „magyar átok”, az európai országok népességalakulása alapvetően hasonló hazánkéhoz. Ugyanakkor evidencia, hogy azok az országok (gazdaságok) lehetnek csak sikeresek, amelyek a legjobban képesek alkalmazkodni a felgyorsult műszaki, technológiai fejlődés által diktált követelményekhez. **A demográfiai folyamatok kedvezőtlen hátteret** teremtenek ehhez. Mindezek következtében csak aláhúzható – bár már közhelynek számít – hogy kiemelt fontosságú

- az ifjúsági képzés és a munkaerőpiac igen bonyolult és nehezen előre jelezhető követelményeinek lehetőség szerint a legjobb összehangolása
- és a felnőttképzés, élethosszig tartó tanulás feltételeinek a gazdaság és társadalom minden érintett szegmensében történő kiemelt kezelése.

Összefoglalás

A demográfiai folyamatoknak a munkaerőpiac hosszútávú jellemzőire vonatkozóan messze nincs olyan erős meghatározó jellege, mint az általában feltételezik. A népesedési prognózisok eleve csak korlátozottan használhatók, hiszen a jól dokumentált demográfiai folyamatok és a migrációra vonatkozó feltételezések megbízhatósága között jelentős eltérés lehet. A jövőben ez utóbbiak érdemben módosíthatják a termékenység és halandóság előrejelzésének eredményeit.

A népesség reprodukciójához elégtelen termékenység megatrendjéből következően a munkaképes korúak létszáma törvényszerűen csökken. Ez azonban csak nagyon távoli keretfeltételeit képezi a foglalkoztatottság alakulásának, amelyet más, jóval nagyobb hatással bíró társadalmi-gazdasági tényezők határoznak meg.

Hasonló okokból túldimenzionáltak az ún. időskori függőségi ráta emelkedésnek a nyugdíjrendszer finanszírozhatóságára vonatkozó jellemző vélemények. Bár az kétségtelen, hogy az ún. bérteher csökkentéshez (amely fontos eleme a foglalkoztatottság szintjének) a demográfiai folyamatok kedvezőtlen háttérrel teremtene.

A fogyó, öregedő népesség azt is jelenti, hogy a munkaerőpiacra belépő fiatal korosztályok létszáma rendre csökken. Ez szűkíti a munkaerő-állomány képzettségének és minőségének a demográfiai cserén keresztül történő javulásának lehetőségét, ami nehezíti a gyors műszaki fejlődés követelményeihez való alkalmazkodást. Újra aláhúzva ezzel az ifjúsági szakképzés helyes koncepciójának és az élethosszig tartó tanulásnak a fontosságát.

BAGÓ JÓZSEF

A MILITARIZÁCIÓ HATÁSA A FOGLALKOZTATÁSI SZERKEZETRE

Globális tudományos, valamint napi civil tapasztalat is a militarizáció erősítése, sőt a militarizációs struktúrák fejlesztése. A militarizáció a társadalom és a gazdaság számos szegmensére kihat. A jegyzet a járvány előtti időszak (2010-2019) hazai folyamataira fókuszálva, közöttük a foglalkoztatási szerkezetre vonatkozóan fogalmaz meg gondolatokat – hipotézis jelleggel. Egyúttal kapcsolódik a László Gyula és Sipos Norbert vitáirában vázolt warfare–workfare–welfare modellek, szorosabban a warfare modell dilemmáihoz. A főbb fejleményeket három területen vizsgálja, ezek a főbb technikai jellegű beruházások, az oktatás egyes szegmensei és a foglalkoztatási szerkezet. A honvédelem mintegy 23 ezer főt, a hazai védelmi ipar pedig mintegy kétezer főt foglalkoztatott az évtized végén – tendenciájában enyhén növekvően. Az oktatás alakításának nem jelentéktelen mozzanatai nyilvánvalóan inkább hosszabb távon lesznek érzékelhetőek a munka világában.

A XXI. század elején a világban megtalálható konfliktusok egyértelműen a militarizáció felerősödése irányába hatnak, mivel az államok növelik a védelmi kiadásukat és a fegyveres erők modernizációjára törekszenek. Állami szinten a nagy katonai kiadási keret nem szükségképpen okoz negatív gazdasági következményeket, hiszen gyakorta megfelelő stimulust jelent a gazdaságban, mivel növeli a vásárlóerőt, egyúttal a munkanélküliségi rátát is csökkenti. Általánosságban nézve azonban a fegyveres erőkre költött összeget a társadalom érdekében előnyösebb módon is fel lehetne használni, pl. az egészségügy vagy az oktatás fejlesztésével. (Geopolitikai Intézet, 2016)

A XX. század (politológiai) tanulságai között tartjuk számon ugyanakkor, hogy egyes perifériális társadalmak, illetve politikai elitjeik meghatározott körülmények között nem az átfogó, építkező társadalmi-gazdasági fejlesztés, hanem a militarizáció révén vélték erősíteni regionális pozíciójukat. A társadalom ilyenfajta militarizálása, nem azt jelenti, hogy az adott társadalmat a hadsereg irányítja, hanem azt, hogy e társadalom kulturális normái, szervezete és politikai intézményei egyaránt az állam „külső orientációjához” igazodnak, amit az elit önnön politikai legitimitációjaként használ fel. (Janos, 2002)

Az alábbi jegyzet a járvány előtti időszak (2010-2019) hazai folyamataira fókuszálva, közöttük a foglalkoztatási szerkezetre vonatkozóan fogalmaz meg gondolatokat – hipotézis jelleggel. A főbb fejleményeket három területen vizsgálja, ezek a főbb technikai jellegű beruházások, az oktatás egyes szegmensei és a foglalkoztatási szerkezet.

Technikai jellegű beruházások

Az Országgyűlés Hivatala (2020) jelentése szerint az európai NATO-tagországok a globális biztonsági környezet romlása, illetve a védelmi kiadások csökkenő trendjének megállítása céljából jelentős fejlesztésekbe kezdtek. Magyarország honvédelmi kiadásai az utóbbi években a követke-

Bagó József vezető-kormányfőtanácsos, Belügyminisztérium

Az írásban foglaltak nem feltétlenül esnek egybe a Belügyminisztérium hivatalos álláspontjával

zóképpen alakultak: 2015-ben 294,6 milliárd forint, 2016-ban 342,6 milliárd forint, 2017-ben 459,2 milliárd forint, 2018-ban 431,6 milliárd forint, 2019-ben 561,2 milliárd forint.

Demkó Attila (2022) megközelítésében Magyarországon 2002 és 2010 között a politika egy könnyen telepíthető, alapvetően békefenntartásra alkalmas haderőt tervezett, amely részt vesz például az afganisztáni és az iraki műveletekben. 2010 után a kormányzat ún. országvédelemben kezdett gondolkodni. Ekkortól olyan programok indultak el, amelyek tehát más kontextusba helyezték a honvédséget. 2016-ban elindult a haderőfejlesztési program¹⁴, amely hosszabb időre szól. Itthon látványos a fejlődés a helikoptereknél: már bent van az országban húsz darab Airbus H145M gép, ezek jóval többek, mint egyszerű szállítóhelikopterek; arra is képesek, hogy támogatást nyújtsanak a szárazföldi erőknek. Tizenkét darab Leopard A4-es harckocsi is érkezett, ezek harcértéke jóval nagyobb a meglévő T-72-esekénél, amelyek még a szovjet hadiipar ismert termékei, egyben az 1970-1980-as évek egyik legfejlettebb harceszközei voltak.

A korábban, 2008-ban beszerzett Gripen harci repülőgépek ma a térség leghatékonyabb vadászgépei. A gépek kapnak egy ún. upgrade-et, amely lehetővé teszi, hogy olyan fegyvereket és szenzorokat integráljanak rá, amelyek sokkal magasabb szintre pozicionálják a repülőgépek harcképességét. A fegyverzetük a legkorszerűbb légiharc-rakétákkal bővül. A magyarázat¹⁵ szerint az infravörös önirányítású IRIS-T rakétát sisaccélzója segítségével a Gripen pilótája nagy túlterhelés közepette is alkalmazhatja, amire az eddig rendelkezésre álló fegyver, a Sidewinder rakéta nem alkalmas.

A technikai, logisztikai háttérben a védelmi ipari tevékenység magába foglalja a különféle rakéták és rakéta rendszerek, tűzvezető rendszerek, radarok és egyéb kisegítő eszközök nagy-, közép-, és szükség szerinti javítását, illetve műszaki felülvizsgálatát, valamint ezen eszközök fejlesztését és modernizálását. A korábbi Gazdasági és Közlekedési Minisztérium még 2004-ben hatvan vállalatot vizsgált, amelyeknek lehetett védelmi ipari relevanciája, és azt találta, hogy kb. tíz vállalkozás végzett folyamatosan, huszonöt pedig időszakosan hadiipari tevékenységet, az összes többi pedig esetileg egy-egy konkrét megrendeléshez köthetően.

A 2014. évi vonatkozó elemzés szerint legfeljebb harminc, szinte kizárólag kettős, civil-katonai profilú vállalat működött, melyek közül négy HM gazdasági társaság stratégiai jelentőségű. A Védelmiipari Szövetség 2018. évi áttekintése szerint, általánosan az iparágra (tehát nem kizárólag a tagokra) vonatkozó információk szerint a védelmi iparban 480-500 vállalat rendelkezik hadiipari tevékenységi engedéllyel, 300-400 vállalat képes részt venni a védelemben high-tech vagy kettős felhasználású termékekkel, ebből körülbelül 120 vállalat vesz részt valójában folyamatosan, és tízhúsz vállalat időszakosan a védelmi ipari termelésben. A teljes számbavételt nehezíti, hogy a magyar védelmi ipar szereplői tekintetében nincs sem szakmai konszenzus, sem egységesen alkalmazható hazai elmélet vagy metodika a valódi hazai védelmi ipari bázis lehatárolására, továbbá megfelelő mutatórendszer sem a releváns jellemzők mérésére. Abban van szakmai egyetértés, hogy a HM gazdasági társaságok a hazai védelmi ipar stratégiai jelentőségű szereplői (Budavári, 2021).

A hazai fegyvergyártás (promóciója) 2018-tól erősödött fel. A fejlesztési program keretében a magyar védelmi ipart érintően 2018 óta mintegy 220 milliárd forint értékű hazai beruházásról született döntés – bár a célzott vállalati kör pontosabban nem ismeretes. Az indokolás szerint az

¹⁴ A haderőfejlesztési program részletesebb célkitűzéseit mutatja be az Országgyűlés Hivatala (2020)

¹⁵ https://hvg.hu/itthon/20211217_raketa_honvedseg_gripen

ágazat megerősítése hozzájárul a gazdaság sikeres újraindításához, élénkíti az ipari-technikai fejlődést és a munkahelyteremtést¹⁶.

Oktatási szegmensek

Ismeretes, a 2011/2012-es tanévben a Kormány – a megelőző vizsgálatoknak és felméréseknek hatására – konkrét lépéseket tett a mindennapos testnevelés bevezetésének érdekében. A bevezetésről szóló szabály a Köznevelési Törvényben¹⁷ került előírásra. A rendelkezések alapján 2012. szeptember 1-jétől minden közoktatási (most már köznevelési) intézményben felmenő rendszerben be kellett vezetni a mindennapos testnevelést. A hivatalos magyarázat szerint a meglévő, ismert hiányosságok ellenére vállalni kellett a mindennapos testnevelés bevezetését. A bevezetést úgymond a gyerekek rossz egészségi állapota tette halaszthatatlanná, arra kell koncentrálni, hogy sportoljanak, mozogjanak a gyerekek. A szakpolitika úgy érvelt, „a jó testnevelő tanárok csodákat tudnak művelni nemcsak a gyerekek fizikai fejlesztésében, hanem morális nevelésében is”¹⁸.

A középiskoláknak lehetőségük van csatlakozni a Honvéd Kadét Programhoz, amely partneriskoláiban érettségi vizsgát lehet tenni a katonai alapismeretek tantárgyból. A honvéd kadét közismereti képzésben honvédelmi alapismeretek tantárgyat oktatnak, a tanulók megismerkednek azzal, hogy állampolgárként milyen honvédelmi feladataik vannak és azzal is, hogy mit tesz a Magyar Honvédség a haza védelméért. A honvédelemért felelős miniszter által engedélyezett, a szakmajejegyzékben¹⁹ szereplő honvéd kadét szakmára felkészítő, technikumban zajló képzés pedig a honvéd kadét szakképzés, amely öt éves technikumi képzés. Ezekon kívül lehetőség van a (gimnáziumi vagy technikumi) képzés bentlakásos formában történő választására a Honvéd Középfiskola és Kollégiumban²⁰.

A felsőoktatást illetően az alap- és osztatlan képzésekre és a felsőoktatási szakképzésekre jelentkezők összpontszáma (vagyis a rangsorolás alapjául szolgáló eredménye) maximum ötszáz pont lehet. Ennek egyik eleme az ún. többletpontok, amelyen belül az önkéntes tartalékos katonai szolgálatért is pont jár²¹. A szakkiképzés nélküli legalább hat hónapos egybefüggő, önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítéséért 16 többletpontra, a hat hónapos szolgálati idő alatt - az alapkiépzést követően - jogszabály szerinti szakkiképzéssel egybefüggően végrehajtott önkéntes katonai szolgálat teljesítéséért, 32 többletpontra, a hat hónapos alap- és szakkiképzéssel végrehajtott szolgálatot folytatólagosan követő, jogszabály szerinti, ismételt hat havi egybefüggő, szakkiképzéssel teljesített önkéntes katonai szolgálatért további 32 többletpontra jogosult a felvételiző. Az utóbbi két szolgálat „díjazása” tehát megelőzi a középfokú (B2) komplex típusú nyelvvizsga esetén adott 28 többletpontot, sőt együttes teljesítés esetén a felsőfokú (C1) nyelvvizsga esetén adott 40 pontot.

2000 és 2012 között Magyarország katonai felsőoktatási intézménye a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem volt. Feladatait a vonatkozó jogszabályok alapján a honvédelmi miniszter közvetlen felügyelete alatt, továbbá a felsőoktatási intézmények számára biztosított autonómia

¹⁶ Lásd például: <https://www.portfolio.hu/global/20210604/palkovics-laszlo-szakmai-iranyitasa-ala-kerulnek-a-vedelmi-iparhoz-kapcsolodo-allami-cegek-486406>

¹⁷ A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény

¹⁸ https://eduline.hu/kozoktatas/Hoffmann_a_diakok_moralis_neveleset_is_a_to_GBF8VM

¹⁹ A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 10. §-a szerint

²⁰ <https://kadetprogram.hu>

²¹ A felsőoktatási felvételi eljárásról szóló 423/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet 21. § (1) bekezdés r) pontjának értelmében

szellemében látta el. Az Egyetem 2012. január 1-jével szűnt meg, amikor egyetemi karként integrálódott²² a létrejövő Nemzeti Közszerológálati Egyetembe Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar néven. A Kar a Magyar Honvédség haderőnemei számára képez katonai vezetőket, parancsnokokat. A honvéd tisztjelöltek a Magyar Honvédség tényleges állományú tagjaiként a Magyar Honvédség Ludovika Zászlóalj állományában teljesítenek katonai szolgálatot. A 2012/2013-es tanév OSAP statisztika szerinti hallgatói létszám 2339 fő volt, amely a 2017/2018-as tanév márciusára, tehát már az új intézményes keretben lezuhant 539 főre. Az újbóli emelkedés után a 2019/2020-as tanév októberében elérte a 842 főt (Nemzeti Közszerológálati Egyetem, 2022). Az Egyetem mellett működő Tanácsadó Testületben részt vesznek a képzési irányokkal érintett szakterületekért felelős miniszterek, amely többek között az Egyetemre felvehető hallgatói létszám szakonkénti megosztására vonatkozóan tesz javaslatot.

Foglalkoztatási szerkezet

Az Országgyűlés Hivatala (2018 és 2020) jelentései alapján az utóbbi években a NATO-ban a V4-ek is fejlesztési programokba kezdtek. Bár ezek a hadsereg és országspecifikus okok miatt sokban különböznek, de közös jellemzőjük, hogy a kiadások és a katonai állomány jelentős emelését, illetve valamennyi haderőnem modernizálását tervezik. A katonai becsült létszám Magyarországon 2010-ben és 2020-ban is 23 ezer fő volt, amely 2026-ra 30 ezer főre növekedne. Az önkéntes tartalékosok száma 2018-ra elérte a 8 ezer főt.

A KSH jelentésében²³ a honvédelem nemzetgazdasági ágazatban a teljes munkaidőben alkalmazásban állók száma 2010-ben 22.559 fő, 2018-ban 23.585 fő volt. 2019-ben a létszám 27.347 fő volt, azonban ez nem hasonlítható össze a korábbi adatokkal²⁴.

Demkó (2022) említett elemzésében a haderő létszáma növekedett, valamint kiépült a korábban gyakorlatilag nem létező tartalékos rendszer. A cél az, hogy a honvédség létszámát mintegy 50 ezer főre növeljék, ebből 30-35 ezer lenne a Magyar Honvédség állománya és 20 ezer a tartalékosoké. A tervezett létszám feltöltése persze nem egyszerű, hiszen nagy a verseny a munkaerőpiacon az alkalmas jelöltekért.

A Védelmiipari Szövetség 2018. évi említett jelentése alapján a – nehezen lehatárolható – védelmi ipari ágazatban az összes munkavállalói létszám 1777 fő²⁵ volt (Budavári, 2021).

A vizsgált időszakon ugyan már kívül esik, azonban említésre méltó még egy speciális foglalkoztatási forma bevezetése a honvédségnél. 2020 májusában a honvédség Speciális Önkéntes Tartalékos Katonai Szolgálatot (SÖTT) vezetett be azon magyar állampolgárok számára, akik a koronavírus-járvány idején elvesztették munkájukat. E speciális foglalkoztatási formának nem volt kötelező szerződési időtartama, közös megegyezéssel bármikor felbontható volt. A hat hónapos szolgálat alatt az önkéntesek a fizetés mellett munkába járási díjat és étkeztetést is kaptak. (Hajdu et al., 2020)

²² A Nemzeti Közszerológálati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvény értelmében

²³ <https://statinfo.ksh.hu/Statinfo/themeSelector.jsp?lang=hu>

²⁴ Az intézményi munkaügy-statisztikából származó létszámadatok 2018-ról 2019-re módszertani változás miatt korlátozottan hasonlíthatóak össze. Ugyancsak befolyással volt a területre a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról 2018. évi CXIV. törvény, amelynek hatását külön is érdemes lehet vizsgálni.

²⁵ Megjegyezzük, hogy a KSH kimutatása szerint a fegyver- és lőszergyártásban 2019-ben foglalkoztatottak száma 2019-ben 421 fő volt.

Irodalomjegyzék:

Budavári K. (2021). *A magyar védelmi ipar helyzete és fejlődési lehetőségei*. Magyar Hadtudományi Társaság, Budapest

[https://www.mhtt.eu/hadtudomany/Tud%3a1st%3a1r/2020/Budav%3a1ri%20Krisztina%20A%20magyar%20v%3a9delmi_ipar%20helyzete%20%3a9s%20fejl%5%91d%3a9si%20lehet%5%91s%3a9gei.%20MHTT%202021.%20\(PDF%20k%3%b6nyv\).pdf](https://www.mhtt.eu/hadtudomany/Tud%3a1st%3a1r/2020/Budav%3a1ri%20Krisztina%20A%20magyar%20v%3a9delmi_ipar%20helyzete%20%3a9s%20fejl%5%91d%3a9si%20lehet%5%91s%3a9gei.%20MHTT%202021.%20(PDF%20k%3%b6nyv).pdf)

Demkó A. (2022). *Félkész hadsereg*. Németh András interjúja. HVG 2022. február 17. 10.o.

Geopolitikai Intézet (2016). *A globális militarizációs index*. <http://www.geopolitika.hu/hu/2016/02/04/globalis-militarizacios-index/>

Hajdu M., Makó Á., Nábelek F. & Nyíró Zs. (2020). *A munkapiaci szakpolitika eszközei* (2019. június–2020. május) Megjelent: Fazekas K., Elek P.& Hajdu T. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör, 2019. Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest, 37-46. o.

https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2021/01/mt_2019_szakpolitika.pdf

Janos, C. A. (2002). A militarizált társadalmak emelkedése és bukása. Németország és Oroszország mint nagyhatalom, 1890-1990. *Aetas* 1.

<http://epa.oszk.hu/00800/00861/00021/2002-1-21.html>

Nemzeti Közszerkeleti Egyetem (2022). *Ludovika. Oktatás. Statisztikák, elemzések*. OSAP. (letöltés: 2022. március 9.) <https://www.uni-nke.hu/>

Országgyűlés Hivatala (2018). *Adatok a magyar honvédségről*. INFOTABLÓ 2018/7. 2018. november 10. (letöltés: 2022. március 9.)

https://www.parlament.hu/documents/10181/1489583/Infotablo_2018_7_honvedelmi_adatok.pdf/b576c3a8-d457-8db0-62e9-749482615fe1

Országgyűlés Hivatala (2020). *Honvédelmi fejlesztések*. INFOTABLÓ 2020/64. 2020. november 27. (letöltés: 2022. március 9.) https://www.parlament.hu/documents/10181/4483210/Infotablo_2020_64_honvedelmi_fejlesztések.pdf/e2a8d83d-4173-531e-4254-250d61a0d1ee?t=1606429485826

GARAMI MÁRIA

AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS ÉS A MOBBING KÉRDÉSEI

Válasz irat „A fenntartható munkaerőpiac dilemmája” vitaanyagra

László Gyula és Sipos Norbert által megalkotott vitaanyag létfontosságú vitát indít arról, hogy mit is jelent a fenntarthatóság a társadalmi- gazdasági feltételrendszerben, ami kapcsolódik természetesen a munkajog, az oktatás, a gazdaság és a társadalom világához. Az oktatást alap, közép és felsőfok tekintetében a ma megvalósuló és az ideális jövőkép távlatában vizsgálja, melyre szeretnék reagálni az oktatás problémáit, a lifelong learning megvalósulásának nehézségeit, valamint a munkahelyeken megjelenő mobbing ívének felvázolásával.

A keret-rendszer a munkaerőpiac változó körülményeire tekintettel lett meghatározva, amelynek véleményem szerint is teljes értékűként kellene működnie. Amennyiben a munkaerőpiac ideálisan működne - álláspontom szerint ez nem valósult még meg - a munkáltató elégedett lenne a munkavállaló teljesítményével, a céljai megvalósításában való részt vállalásával, a munkavállaló megbecsülést, anyagi stabilitást, valamint elégedettséget érezne a munkájával kapcsolatban. A változó körülmények mellett is fenn kellene tudni tartani ezt az állapotot, mivel ez valósíthatná meg a tisztességes munka feltételeit, ami a fenntartható foglalkoztatás alapját képezheti.

A külső, környezeti feltételrendszer részét képezi a gazdaság, társadalom és oktatás, mivel a fenntartható fejlődés átfogó megközelítést igényel, de véleményem szerint nagyon fontos része a politikai akarat, mivel jelenleg ez határozza meg merre halad a munkaerőpiac, a szakmunkás képzés és „összeszerelő” gazdaság és társadalom felé, vagy az intellektuális alapon szerveződő tudás alapú információs, modern, globalizált gazdaság és társadalom felé. Véleményem szerint ez utóbbi képezheti a fenntartható munkaerőpiac alapját.

Az **oktatás** is ugyanezt a mintát tükrözi, jelenleg az alapfokú oktatásban a porosz iskolai oktatási mintát követve,²⁶ a túlszabályozott NAT²⁷-ra,²⁸ helyeződik a hangsúly, melyben a gyermekek nem tanulnak meg tanulni,²⁹ nem tapasztalják meg a csoportmunkát, a logika és saját készségeik használatát. Szükség lenne véleményem szerint olyan típusú nevelésre, amely az életben felmerülő gyakorlati esetekhez nyújt segítséget, ez segítene felzárkóztatni azokat a gyerekeket is, akik ezeket esetleg nem tanulják meg a szülőktől.³⁰

Jelenleg a politikai akarat a szakképzés támogatására helyezi a hangsúlyt, a porosz oktatási minta fenntartásával, bár már a gyakorlati képzésre is egyre nagyobb figyelmet fordítanak, de itt sem a csoportban való feladat megoldásokra, logikus gondolkodásra, a rendszerszemléletre, a szövegér-

Garami Mária PhD hallgató, Miskolci Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

²⁶ A tanulásméлет, Wilhelm von Humbolt német kultuszminiszter nevéhez kötődik, aki szerint a végtelen ismételtetések, a kényszerek hatása alatt elvégzett feladatok és gyakorlatok által valami hasznos keletkezik a gyermekek agyában.

²⁷ Nemzeti Alaptanterv

²⁸ A pedagógusok túlzott óraszámokban túl sok információt követelve napról napra a gyermekektől.

²⁹ Ezt talán mindenki saját életében tapasztalta már.

³⁰ Gondolok itt a helyes viselkedésre egy étteremben, levél megcímzésére, helyzetek felismerésére, annak megfelelő cselekvésre, önéletrajz megírására, akár már korán pénzügyi, jogi, gyakorlati képzés és gondolkodás elsajátítására, probléma megoldó gondolkodás kialakítására.

tésre koncentrálódik az oktatás.³¹ A gimnáziumok jelenleg kevesebb támogatást kapnak politikai szempontból, mint a szakképzés, így egyre nehezebb helyzetbe kerülnek,³² magasak a ponthatárok, nehéz ezáltal a gimnáziumokba való bekerülés.

A felsőfokú oktatásban az állami szerepvállalás kiszorulása, az állami normatíva kivonása azt eredményezi, hogy kevés ösztöndíjas, állami hely áll rendelkezésre, amit az intézmények próbálnak más forrásokból kompenzálni, szociális ösztöndíjakat nyújtva, ami véleményem szerint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők számára ebben a képzési költségstruktúrában nem tudja eredményezni az általános európai szint elérését. A világunk nagyon felgyorsult és a felsőoktatás nem tudja tartani az ütemet, a duális képzéssel elkezdték ezt a lemaradást behozni, de ez még nem minden területen tud megvalósulni.

A 25 év alattiak adókedvezménye is inkább abba a mederbe tereli a fiatalokat, hogy a szakképzés felé forduljanak, majd szakmunkásként helyezkedjenek el, mivel jelenleg felértékelődött a szakmunka, így nagyobb jövedelmet jelenthet, mint diplomás társaik esetén.³³

A lisszaboni Európai Tanács hangsúlyozza, hogy Európa egy mélyreható változáson megy keresztül „tudásalapú gazdaságba” való integráción, melynek eredményeképp új prioritásokat kell megjelölni. Változások mennek végre a társadalomban, idősödő az aktív népesség, valamint változások történtek a kockázatok jellegében³⁴ is. Európai Uniós célkitűzés a munkahelyek számának növelése és a munkahelyi „jóllét” fontossága,³⁵ annak érdekében, hogy megvalósuljon az élethosszig tartó tanulás és munkavégzés, a munkavállalók egészen idős korukig teljes és hatékony módon vegyenek részt a szakmai életben, a népességöregedés hosszú távú hatásainak kezeléseként.³⁶ Véleményem szerint azért is lenne erre szükség, hogy ne vesszen el a felhalmozott szaktudás, tapasztalat. Az élethosszig tartó tanulással kapcsolatban Kun Attila professzor úr által felvetődött a Munka törvénykönyvnek hiányossága a tanulmányi szabadság kérdésében. Teljesen egyetértek a felvetéssel, az előadáson elhangzott gondolataival, gondoljunk bele, a munkavállaló önként vállal egy képzést, amely a saját, a köz és a munkaadó javát is szolgálja,³⁷ ha csak egy év (két félév) képzési idővel számolunk,³⁸ heti 1 nap személyes részvétellel, 24 nap szabadságot eredményez,³⁹ nem említve, ha több nap személyes megjelenést érint, vagy nem említettük a vizsgaidőszakot,

³¹ Ezt mutatják a PISA (Program for International Student Assessment) tesztek eredményei, 15 évesek teljesítmény mérésére szolgáló egységesített rendszer, melyben háromévente mérik fel a diákok természettudományos, matematikai és szövegértési kompetenciáit, mely szerint a magyar iskolarendszer teljesítménye stagnál és a szegregáció nő.

³² Pilot jelleggel bevezetésre kerültek a szakképző intézményekben olyan osztályok indítása, amelyben az egyes szakmai tárgyak elvégzése többlet pontot eredményez az ehhez kapcsolt felsőoktatási intézményekben.

³³ Egy MSC diploma elvégzése a legjobb esetben 23 éves korra érhető el, ami feltételezi azt, hogy jövedelemmel nem rendelkezik eddig a hallgató, sőt, amennyiben nem nyer ösztöndíjas állami finanszírozott helyet, a tandíjat is megfizeti, akár diákhitel felvételével, ami újabb terhet ró a későbbiekben rá.

³⁴ új társadalmi és pszichológiai kockázatok

³⁵ Alkalmazkodás a munka és a társadalom változásaihoz: új közösségi munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégia 2002–2006.

³⁶ A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007 és 2012 között.

³⁷ Tegyük fel, nem köt a munkaadó tanulmányi szerződést, hiszen a munkáltató dönt róla, vagy köt, de tanulmányi szabadságot nem biztosít, de az is fennállhat, hogy a munkavállaló nem szeretne tanulmányi szerződéssel lekötöztetetté válni.

³⁸ Ez legalább 2x3 hónap aktív szorgalmi időszak.

³⁹ A maximum 30 nap szabadságkeretből Mt. 116-117. §-ok értelmében, valamint ehhez hozzáadódik a pót-szabadság mértéke, amennyiben jogosult rá a munkavállaló.

vagy arra való felkészülést. Ebben a munkajogi szabályozásban nagyon nehéz megteremteni az élethosszig tartó tanulást, hogyan várhatjuk el ebben a feltétel-rendszerben a fejlődést?

A **belső feltételrendszerben említett szereplők** a fent említett oktatás támogatásának hiánya szempontjából is vizsgálhatók, a fáradt, kiégett, érdektelenné tett munkavállaló senki érdekét nem szolgálja. Ha nem tudja képezni magát a munkavállaló, a szervezeten belül nem tud más munkakörbe, vagy előrébb lépni, így „beszorul” abba a pozícióba, ahová felvették. A munkaszerződés, mint az ún. incomplete contract egyértelműen az erők egyenlőségét biztosítja,⁴⁰ mivel a munkáltató a munkaszerződés feltételeit korlátozottan ugyan, de egyoldalúan is módosíthatja.⁴¹ A munkavállalónak az igény érvényesítési eszközei korlátozottá válnak, így amennyiben nincs megelégedve a munkafeltételekkel, vagy az idő előrehaladtával a korábban kialakított munkadíjjal⁴² más munkahelyet keres.⁴³ Ez a munkaadónak sem jó, hiszen az új munkavállaló megtalálása költségekkel járhat, az új ember kvalitásait, tapasztalatait a végzettsége ellenére sem könnyű megítélni egy formális állásinterjú alapján, valamint a betanításnak, munkaeszköz igényének is költségei vannak, valamint az új munkavállalót versenyképes fizetés nyújtásával lehet a szervezethez vonzani.⁴⁴

A munkahelyek minősége kapcsán felhívnom a figyelmet a mobbing,⁴⁵ munkahelyi zaklatás problémájára. Az Európai Unió Bizottsága felismerte problémaként a munkavállalók kiszolgáltatottságát és kifejezésre juttatta, hogy elítéli a munkahelyi erőszakot és zaklatást, valamint elismeri a kölcsönös tiszteleten, az emberi méltóságon, valamint az egyenlő és megkülönböztetésmentes bánásmóddhoz való jogon alapuló munkakultúra fontosságát.⁴⁶ A munkahelyi zaklatás valódi mértéke még nem ismert, de komoly problémát jelent a munka világában,⁴⁷ ami megjelenik a csökkenő hatékonyság, termelékenység, a munkáltatóba vetett bizalom hiánya, általános bizonytalanság érzet, fokozott problémákban az együttműködés terén, a magas szintű hiányzás,⁴⁸ személyzetváltás, túlzott reakciókban kisebb problémákra, új bűnbakok folyamatos keresésében, valamint a korai nyugdíjba vonulás terén. A mobbingnak a munkáltatók szempontjából is negatív következményei vannak, amelyek hátrányosan befolyásolják a vállalatok jövedelmezőségét és gazdasági teljesítményét az általuk okozott munkavállalói hiányzás miatt, mely a munkavállalók zavartságából és

⁴⁰ Azáltal, hogy a munkaszerződés megkötése előtt a felek egyenrangúak, de a munkaszerződés megkötése után, hierarchikus rendszer különböző szintjeire tagozódnak.

⁴¹ Harold Havighurst: *The Nature of Private Contract*. Evanston, Northwestern University School of Law, 1961, 128-129.

⁴² A munkáltató elzárkózik a munkafeltételek és munkadíj változtatásától.

⁴³ Sajnálatos, mivel elég tapasztalattal és ismerettel rendelkezik a szervezetről.

⁴⁴ Mindenképpen többletköltséget jelent a szervezetnek.

⁴⁵ A munkahelyi mobbingot az jellemzi, hogy egy személyt szisztematikusan pszichológiailag bántalmaz, vagy megaláz egy személy vagy csoport a munkajogviszony keretein belül, azzal a céllal, hogy sértse az elszennvedő fél hírnevét, becsületét, emberi méltóságát és integritását, végső soron arra kényszerítve ezzel az áldozatot, hogy a munkahelyéről távozzon.

⁴⁶ Közlemény a képviselők részére Celia Arroyo Lopez spanyol állampolgár által benyújtott 1132/2020. számú petíció egy külön uniós szerv létrehozásáról a tudományos életben történő zaklatás megelőzése tárgyában https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PETI-CM-694980_HU.pdf (letöltés ideje: 2021.11.10.)

⁴⁷ Az Európai Unió munkaeuró 8%-a úgy nyilatkozott az EuroStat felmérése szerint, hogy az elmúlt 12 hónapban munkahelyi zaklatásnak volt kitéve a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság 2001-es jelentése szerint lásd: A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI))

⁴⁸ A munkahelyi egészséggel összefüggő összes probléma 18%- áért a „felbukkanó” betegségek felelnek, mint a stressz, a depresszió, a szorongás, a munkahelyi erőszak, a zaklatás és a megfélemlítés, melynek eredménye a munkából való hiányzás lásd: Alkalmazkodás a munka és a társadalom változásaihoz: új közösségi munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégia 2002–2006.

koncentrációvesztéséből fakadó csökkent termelékenységéből adódik, valamint fel kell hívni a figyelmet adott esetben az elbocsátott munkavállalók kártérítésének szükségességére is.⁴⁹ Közösségi stratégiák⁵⁰ hangsúlyozzák, hogy új, különösen pszichoszociális kockázatok jelennek meg a tudásalapú társadalomba történő integrálódás eredményeképp, melyek törvényhozási lépéseket és jól bevált gyakorlatokat igényelnek, fontos a tudatosság, oktatás kialakítása a megelőzés, a munkahelyi jóllét, a minőségi munkakörnyezet kialakítása, az egészségfejlesztés terén, ami hozzájárul a gazdasági növekedés és foglalkoztatás előmozdításához.

⁴⁹ A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról (2001/2339(INI))

⁵⁰ Alkalmazkodás a munka és a társadalom változásaihoz: új közösségi munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégia 2002–2006, A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007- 2012 között, Az Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014-2020-as stratégiájáról.

ÁRVA LÁSZLÓ

A MUNKAÜGY ÉS A GLOBALIZÁCIÓ ÚJ KIHÍVÁSAI A COVID JÁRVÁNY ÉS AZ UKRAJNAI HÁBORÚ NYOMÁN

A globalizáció a nemzetközi járványok és a háborúk kártevései nyomán alapvetően új formát ölt napjainkban, és a termelés földrajzi elhelyezkedése is megváltozik. Ezek az új fejlemények egyes országoknak komoly gondokat, másoknak lehetőségeket teremtenek. Nincs ez másként Magyarország esetében sem, és – ahogy ez a Robert Schuman Intézet kutatásaiból kiderült – amennyiben megfelelően élünk a kínálkozó lehetőségekkel, úgy komoly gazdasági lehetőségek nyílnak meg az ország előtt.

Miközben hosszabb időn keresztül a robotizálás és aztán a Mesterséges Intelligencia munkaerőpiacra gyakorolt hatásai dominálták a közgazdasági, a munkaügyi és a politikai diskurzust (elvezik-e a robotok és a Mesterséges Intelligencia a munkánkat, valamint mely tevékenységek vannak a legnagyobb veszélyben ennek során, és mi a teendő ebben az esetben?), addig a legutóbbi időkben a „reshoring” és a „nearshoring” vált egyre fontosabb témává a vállalatvezetők és közgazdászok körében és mindezt jelentős változásokat indukál a globalizáció és a nagy nemzetközi vállalatok tevékenységét illetően is.

A globalizációt a 20. század végén és a 21. század elején a termelési tevékenységek részleges kitelepítése, az „offshore outsourcing” jellemezte, ami azt jelentette, hogy a nagy nemzetközi (transznacionális) vállalatok (TNV-k) egyes tevékenységeiket igyekeztek olyan területekre, országokba kivinni külföldi közvetlen tőkeberuházásaik, (Foreign Direct Investments, FDI) révén, ahol azok valamilyen kedvező körülmény miatt számukra előnyösek⁵¹ voltak. Ezt hívták a Globális Értékláncok (Global Value Chains, GVCs) földrajzi optimalizációjának. Így például az alacsony hozzáadott értékű összeszerelő munkát igénylő tevékenységeket az olcsóbérű országokba vitték ki, miközben az értékláncban a képzett munkát igénylő munkákat olyan helyekre helyezték, ahol a dolgozók képzetebek voltak, még ha azoknak magasabb béreket is kellett fizetni. Nem véletlen, hogy az összeszerelő üzemek nagyon gyakran Dél-Kelet-Ázsiában helyezkedtek el, miközben a mérnöki és ipari tervezés, a pénzügyek és a marketing pedig a fejlett, nyugat-európai, észak-amerikai centrumországokban, illetve Japánban maradtak.

Ezt a globális földrajzi optimalizációt alapvetően két új technológiai fejlemény tette lehetővé a 20. század utolsó évtizedeitől kezdve, egyrészt a nagy nemzetközi vállalatok irányítását biztosító informatikai áttörések, vagyis röviden az internet, a World Wide Net elterjedése és a számítógépek gyors fejlődése és elterjedése, valamint a részegységek gazdaságos szállítását megoldó, azt olcsóbbá tevő szállítási forradalom, vagyis a nagy kapacitású és sebességű repülőgépek, vonatok és teherszállító járművek elterjedése.

Mindezek révén vált lehetővé a nagy transznacionális (nemzetközi) vállalatok tevékenységén alapuló úgynevezett „hiperglobalizáció”, amit sokan „neo-globalizációnak”, vagy „Globalizáció 4.0” néven is emlegetnek.

Árva László ny. professzor, ESSCA Budapest Üzleti Iskola

⁵¹ Például nyersanyag lelőhelyek elérhetősége, fizetőképes felvevő piacok közelsége, kedvező kormányzati támogatások és adózás, illetve az országok közti bérkülönbségek és kedvező munkaügyi szabályozások megléte miatt.

Ugyanakkor természetes, hogy amennyiben a „neo-globalizációt” lehetővé tevő feltételek megváltoznak, akkor magának a folyamatnak is meg kell változnia, és az elmúlt évek során ezek a feltételek bizony alapvetően meg is változtak. Itt nem azokra a politikai fejleményekre kell gondolni, mint amelyek először felvetették a külföldre kihelyezett tevékenységét visszavitelét például az Egyesült Államokba még Trump elnök politikai propagandája nyomán, és nem is az alapvetően súlytalan globalizáció ellenes politikai mozgalmakra, amelyek gyakran erőszakos tüntetésekkel fejezték ki véleményüket.

Bár a „reshoring”, a korábban külföldre kivitt tevékenységek az Egyesült Államokba való visszavitele már a 21. század legelején felmerült a szakirodalomban, illetve az újságokban is, azt azonban sehol nem nagyon vették komolyan a gazdasági élet szereplői, hanem az leginkább csak politikai jelszó maradt az állásukat elvesztő képzetlen, kétkezi, „kékgalláros” amerikai munkások megnyugtatására és szavazataik megszerzésére. Ténylegesen azonban egészen a COVID járványig nem igazán került sor a korábban kitelepített tevékenységek fejlett centrum országokba történő hazatelepítésére (reshoring).

A helyzet csak akkor vált igazán komollyá, amikor a nemzetközi vállalatok tevékenységét kezdték olyan kemény külső tényezők veszélyeztetni, mint például a COVID-19 járvány 2020 és 2021 során, aminek következtében egyes városok, régiók, sőt egész országok lezárásra kerültek a járvány miatt elrendelt egészségügyi karanténok miatt. A helyzet komolyságát mutatja, hogy 2021-re és főként napjainkra 2022-re komoly nemzetközi hiány alakult ki az elsősorban a Távol-Keleten gyártott mikrochipek terén, pedig ezek a kicsiny számítógép alkatrészek ma már a háztartási gépektől kezdve a szórákóztató elektronikán át egészen az autókig és a repülőgépekig igen fontos szerepet játszanak a világon mindenütt, és nélkülük egész iparágak kénytelenek csökkenti vagy akár teljesen felfüggeszteni tevékenységüket.

Az ukrajnai háború és az Oroszország elleni széles körű nemzetközi embargó csak további olaj volt a neo-globalizációt veszélyeztető tűzre. Ennek következtében – az olaj, a földgáz, a műtrágya és az élelmiszerek mellett -- olyan fontos nyersanyagok és alapanyagok váltak nagyrészt elérhetlenné és nehezen pótolhatókká a piacon, mint a chipgyártás fontos alapanyagai, például a ritka földfémek. Ebben a helyzetben a nagy nemzetközi vállalatok irányítói egyre inkább elgondolkodtak azon, miként lehetne biztonságosabbá tenni a „globális értékláncok” működését.

A megoldást egyértelműen a korábban a távoli országokba kiszervezett tevékenységek centrum országokba való hazatelepítése, a „reshoring”, vagy legalábbis a környéken, a centrumtól nem túl messze levő, de kedvező feltételeket kínáló országokba való kiszervezés (nearshoring) jelenthette. A nearshoring, amelyben az angol „near”, vagyis a közeli jelző váltja fel az offshoring kifejezésben a jelzői szerkezetet, azzal az előnnyel is jár, hogy – szemben a korábban kiszervezett tevékenységek teljes hazahozásával – azon közeli területeken, ahol más, megengedőbb jogrend létezik, mint a fejlett centrumban, olyan módon lehet az összeszerelő, alacsony képzettségű munkanőt igénylő tevékenységeket elvégeztetni, hogy közben ott nem kötelező a nemzetközi vállalatok központjainak helyet adó fejlett centrum országokban érvényes minimálbér rendelkezéseket és egyéb, a transznacionális vállalatok nyereségességét károsan érintő munkaügyi szabályokat és előírásokat érvényesíteni. A nearshoring révén komoly megtakarításokat lehet elérni innovatív HR munka révén, miközben az értéklánc végső soron nagyobb biztonságban marad, mintha a világ másik felébe telepítenék ki a termelést.

Itt merül fel a kérdés, hogy hova is lehet ezeket a tevékenységeket a centrumországokhoz képest viszonylag közelre, de mégsem túl messzire kitelepíteni? Az Egyesült Államok esetében a mexikói határ mentén már évtizedekkel ezelőtt, a latin-amerikai bevándorlás lefékezése érdekében létrehozott úgynevezett „maquilladora vállalatoknak” nevezett ipari zónák kínáltak, míg Nyugat-Európa esetében nagyrészt a hagyományosan már a nemzetközi értékláncokba integrálódott kelet

európai országokba történő termelésekitelepítés felerősítése lehetett megoldás. Ugyanakkor ezen területek mellett egyre fontosabbá válhatnak a hivatalosan WB6-nak nevezett nyugat-balkáni országok is, ugyanis ezek az országok földrajzilag egyáltalán nincsenek messze Nyugat-Európától, és a munkabérek mellett a munkaügyi szabályok is kedvezőbbek ott, mint az Európai Unió centrumországában.

Melyek ezek az országok? Hivatalosan a Nyugat-Balkán 6, azaz WB6 csoportot a következő országok alkotják:

1. Albánia,
2. Bosznia és Hercegovina,
3. Észak-Makedónia,
4. Koszovó,
5. Montenegró, valamint
6. Szerbia.

Az Európai Unió már évek óta támogatja a WB6 országokat, mindenekelőtt olyan módon, hogy technikai tanácsokat adnak ahhoz, hogy miként lehetne elősegíteni ezen országok jövőbeli csatlakozását az Európai Unióhoz, illetve elsimítani a köztük lévő, esetenként súlyos etnikai és politikai nézeteltéréseket.

A COVID-19, az ukrajnai háború és nem utolsósorban a globális felmelegedéssel kapcsolatos aggodalmak felerősödése nyomán azonban az Európai Unió és az EU-ban működő nagy transznacionális vállalatok egyre inkább érdekeltek lettek abban, hogy más módokon is elősegítsék ezen WB6 országok bekapcsolódását az Európai Unió gazdaságába. Egyes gazdasági tevékenységek ugyanis könnyen kiszervezhetőek lehetnének az Európai Unió centrumországaiból ezen országokba. Ez a „nearshoring” nem csak azért lehetne sokkal előnyösebb, mint a távolabbi ázsiai térségekbe való offshore outsourcing, mert az egészségügyi lezárások itt feltehetően sokkal kevesebb szállítási gondot okoznának, hanem azért is, mert a WB6 országokba irányuló szállítás a globális felmelegedést előidéző „üvegházhatású gázok” kibocsátása is csökkenthető lenne. Ugyanakkor – ahogy az a Robert Schuman Intézet által készített elemzésekből is kiderül –, a termelésekitelepítés érdekében fejlesztendő vasúti infrastruktúra azért is előnyös lenne, mert ez segíthetne a turizmus környezetbarát fejlesztésében is. A turizmus szennyező tevékenységért ugyanis nagyrészt a utazási távolság hosszú távú repülőutak a felelősek, és – mivel zéró károsanyag kibocsátású repülőgépek még feltehetően hosszabb ideig nem fognak megjelenni -- ezek jelentősen csökkenthetők lennének a WB6 országokba irányuló turizmus fejlesztése révén. Ha egy nyugat-európai turista nem a Csendes Óceánra repülne hagyományos terülogépekkel nyaralni, hanem csak a Nyugat-Balkánra utazna elektromos energiát használó gyorsvonatok révén, akkor az Európai Unió klímacéljai nagyrészt előmozdíthatók lennének.

Mindezek együttesen azt jelentik, hogy amennyiben az Európai Unió támogatná a Nyugat Balkán 6 országcsoport közlekedési infrastrukturális fejlesztéseit, akkor nem csak az európai turizmus válna kevésbé szennyezőbbé, hanem a nyugat-európai központú nemzetközi vállalatok úgynevezett „nearshoring” tevékenysége révén mind az európai gazdasági térség, mind a nyugat-balkáni országok fejlődése új, előnyösebb pályákra lenne állítható, ráadásul oly módon, hogy az egyes részegységeket viszonylag kisebb távolságra kellene csak szállítani.

Az ilyen jellegű közlekedési fejlesztések EU forrásokból történő támogatása már az EU deklarálta célja is lett a COVID lezárások utáni időszakban, és 2022 május végén az EU és a WB6 országok meg is állapodtak, hogy az EU továbbra is elkötelezett marad a WB6 országok „biztonságos, hatékony, interoperábilis, fenttartható és klímasemleges” szállítási és közlekedési rendszereinek fejlesztésében.

Mindez a neo-globalizáció új, a korábbinál kevésbé veszélyeztetett és környezetbarátabb szakaszának kialakulását jelezheti előre.

Ugyanakkor mindez nagyon fontos új gazdasági lehetőségeket adhat hazánknak is: a WB6 ország-csoport részére az EU forrásokból fejlesztendő közlekedési infrastruktúra fontos lehetőségeket teremthet azon hazai vállalkozások részére is, amelyek együtt kívánnak működni a WB6 térség vállalkozásaival. Ezek az együttműködések elképzelhetők mind a feldolgozóipar, mind az oktatás, mind a turizmus területén, hogy csak néhány kézenfekvő példát említsünk. Egyébként már eddig is volt együttműködés a magyarországi és a nyugat-balkáni vállalkozások közt, de a közlekedési infrastruktúra fejlesztése ezen lehetőségeket jelentősen bővítheti, és azt megfelelő kormányzati támogatások révén a hazai vállalkozások (méret nagyságtól függetlenül) élvezhetik annak előnyeit a jövőben.

BODA GYÖRGY

HOGYAN ALAKUL A SZAKMASTRUKTÚRA FEJLŐDÉSE?

László Gyula és Sípos Norbert szerzőpáros a MunkaügyiSzemle.hu weboldalon 2022. januárban megjelent vitacikkben azt a kérdést kezdte végiggondolni, hogy mitől fenntartható a munkaerőpiac. A fenntarthatóságra egyértelmű definíciót nem adtak, de azok a szempontok, amelyeket ezzel kapcsolatban felvetettek, hasznosak. Ezekhez szeretnék most hozzászólni. Véleményem szerint a munkaerőpiac akkor fenntartható, ha biztosítja a feltételeket a társadalom fenntartható fejlődéséhez. A munkapiac fenntarthatóságának feltételeit így csak egy szélesebb összefüggésrendszerből vezethetjük le. Ennek tárgyalása azonban nem ezen hozzászólás feladata.

A fenntarthatóság minden bizonnyal megköveteli a szakmastruktúra fejlődését. Elfogadom Jánossy alaptételét, miszerint a társadalom fejlődését nagy mértékben meghatározó gazdaság fejlődése alapvetően a munkaerőpiac minőségét kifejező szakmastruktúra fejlődésétől függ. Ennek alapján hozzászólásomban arra szeretnék kitérni, hogy

1. miként látom a szakmastruktúra fejlődését, illetve
2. mit kell tenni annak érdekében, hogy azt felgyorsítsuk pozitív irányba?

Meggyőződésem, hogy ez mindenképpen a munkaerőpiac fenntarthatóságát erősíti, bármi legyen is a fenntarthatóságnak a definíciója.

Hogyan alakul a szakmastruktúra fejlődése?

A szakmastruktúra Jánossy szerint egy ország teljes munkaerő állományának szakmák szerinti tagozódása, éspedig aszerint, hogy egy szakmával hányan rendelkeznek. Szakma alatt Jánossy azt a konkrét tevékenységfajtát érti, amelyre az egyén a tudása alapján leginkább alkalmas. Így a szakmastruktúra a foglalkoztatottak állományából, illetve az általuk hordozott és a munkafolyamatba minden további nélkül felhasználható tudásukból áll⁵².

A szakmastruktúra mérése meglehetősen bonyolult. A foglalkoztatottak számát viszonylag könnyebb megállapítani, habár ez sem egyszerű feladat. Gondoljunk csak a külföldön dolgozók állományának felemás azonosítására, a de facto kifelé és befelé irányuló migráció tisztázatlan mérésére, stb. A szakmastruktúra megragadásához, azonban inkább a foglalkoztathatók állományának meghatározására lenne szükség, hisz a potenciális gazdasági növekedés alapját jelentő munkaerő állomány a foglalkoztathatók állománya és nem a konkrét foglalkoztatottaké.

A szakmák megfigyelése még bonyolultabb. Az egyének életük során többször váltanak szakmát és a potenciális gazdasági növekedés szempontjából az a szakma a fontos, amellyel az egyén a leghatékonyabban tudna termelni. Ez nem a képzési folyamatban elsajátított szakma és nem is feltétlen az a szakma, amelyet a munkavállaló felvételekor a FEOR szerint lejelentenek. Egyrészt a munkavállaló átképezhetette magát más szakmákba, illetve lehet, hogy olyan szakmában alkalmazták, amely számára nem a leghatékonyabb tudás és képességek felhasználását jelenti.

Boda György partner, Boda & Partners Kft., emeritus oktató, Budapesti Corvinus Egyetem.

⁵²Jánossy Ferenc: A gazdasági fejlődés trendvonaláról, 305-306. oldalak.

Így a szakmastruktúra fejlődését csak megközelítően lehet mérni, azaz csak becsülni lehet, de erről a feladatról a társadalom nem mondhat le, hiszen akkor nem tudja megfelelően kontrolálni egyik legfontosabb beruházását, az emberi beruházásait.

A becslést csak a rendelkezésre álló adatok alapján kezdhethetjük meg, ami jelenleg egy háromdimenziós adatbázis⁵³. A dimenziók:

1. A foglalkoztatottak állománya az eredeti képzettségük szerint.
2. A foglalkoztatottak száma a legutolsó lejelentett FEOR besorolásuk szerint.
3. A foglalkoztatottak száma ágazati besorolásuk szerint.

Az biztos, hogy számos ok miatt ez az adatbázis nem teljesen azt mutatja, amit a szakmastruktúra fogalma takar, de azért az alapos elemzése számos olyan jelenséget tárhat fel, ami a szakmastruktúra nem kellő fejlődésére, illetve a szükséges fejlesztési irányokra utal. Ennek illusztrálására bemutatnánk egy táblázatot, melyet az ITM számára végzett előrejelző modellezés során készítettünk (az 1. számú táblázat a következő oldalon). Ez jelenleg egy közbülső feldolgozás eredménye és még ellenőrzésre szorul.

Az adatokból világosan látszik, hogy a szakmunkásképző intézményekben folyó szakképzés egyértelműen satuba került. A felsőfokú képzettségűek és az alacsony képzettségűek részaránya nő, miközben a szakképzés súlya csökken. Az előbbi nyilván a magasabb szintű általános képzés hosszútávú perspektíváira utal. Az utóbbi pedig azt jelzi, hogy a betanított munkát jelentő foglalkozások kibővülő lehetőségei csökkentik a szakképzési motivációt, mely minden bizonnyal más – a képzés minőségében és az életszínvonal alakulásában megjelenő – okok hatására is csökken.

Ráadásul ebben a jelenségben a Budapest-vidék közötti fejlettségi különbség is felbukkan. A satu Budapesten erősebb. Vidéken, ahol kedvezőtlenebbek a lehetőségek, többek kényszerülnek bele egy feltehetően olyan szakképzésbe, amely nem teljesen felel meg a számukra. Ezt jelzi az, hogy ahol jobbak a lehetőségek, ott a szakképzést kevesebben választják.

Ugyanakkor tudjuk, hogy a jó szakmunkásokra nagyon nagy az igény, különösen a szolgáltatásokban. Feltételezhető, hogy ennek az igénynek sokan úgy felelnek meg, hogy magukat átképzik és így szakmunkásként dolgoznak, de nem az eredeti képzettségüknek megfelelően. Sokan azonban egyszerűen feladják a szakmájukat és a különösebb képzettséget nem igénylő munkakörökben dolgoznak. A táblázat egyértelműen arról tanúskodik, hogy ez a lefelé irányuló mozgás, a szakmunkás státuszról a betanított munkás státuszába való visszalépés a leginkább jellemző.

⁵³ Az ITM a KSH segítségével más források mellett jelenleg egy ilyen háromdimenziós adatbázisból figyeli a munkaerőpiacot. Ennek elemzésére kapott megbízást a társaságom, a Boda & Partners Kft.

1. TÁBLÁZAT: A FOGLALKOZTATOTTAK ÁLLOMÁNYA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉG ÉS FOGLALKOZÁSOK SZERINT

	Külön- sebb képzettsé- get nem igénylő foglalko- zások	Középfokú képzettsé- get igénylő foglalko- zások	Gimná- ziumi és felsőfokú képzettsé- get igénylő foglalko- zások	Foglalkoz- tatottak összesen	Külön- sebb képzettsé- get nem igénylő foglalko- zások	Középfokú képzettsé- get igénylő foglalko- zások	Gimná- ziumi és felsőfokú képzettsé- get igénylő foglalko- zások	Foglalkoz- tatottak összesen
2012								
Budapest								
Alapfokú képzettség	65 792	0	0	65 792	8%	0%	0%	8%
Szakmai képzettség	65 530	243 846	23 075	332 452	8%	31%	3%	43%
Gimnázium és felsőfokú végzettség	0	0	377 655	377 655	0%	0%	49%	49%
Foglalkoztatás összesen	131 323	243 846	400 731	775 900	17%	31%	52%	100%
Vidék								
Alapfokú képzettség	454 237	0	0	454 237	14%	0%	0%	14%
Szakmai képzettség	519 303	1 123 428	341 834	1 984 564	16%	35%	11%	62%
Gimnázium és felsőfokú végzettség	0	0	743 999	743 999	0%	0%	23%	23%
Foglalkoztatás összesen	973 540	1 123 428	1 085 833	3 182 800	31%	35%	34%	100%
Budapest + Vidék								
Alapfokú képzettség	520 030	0	0	520 030	13%	0%	0%	13%
Szakmai képzettség	584 833	1 367 274	364 909	2 317 016	15%	35%	9%	59%
Gimnázium és felsőfokú végzettség	0	0	1 121 655	1 121 655	0%	0%	28%	28%
Foglalkoztatás összesen	1 104 863	1 367 274	1 486 564	3 958 700	28%	35%	38%	100%
2020								
Budapest								
Alapfokú képzettség	87 437	0	0	87 437	10%	0%	0%	10%
Szakmai képzettség	69 908	257 726	14 022	341 656	8%	29%	2%	39%
Gimnázium és felsőfokú végzettség	0	0	449 307	449 307	0%	0%	51%	51%
Foglalkoztatás összesen	157 345	257 726	463 329	878 400	18%	29%	53%	100%
Vidék								
Alapfokú képzettség	593 990	0	0	593 990	16%	0%	0%	16%
Szakmai képzettség	594 187	1 072 302	269 596	1 936 085	16%	29%	7%	52%
Gimnázium és felsőfokú végzettség	0	0	1 194 725	1 194 725	0%	0%	32%	32%
Foglalkoztatás összesen	1 188 178	1 072 302	1 464 320	3 724 800	32%	29%	39%	100%
Budapest + Vidék								
Alapfokú képzettség	681 428	0	0	681 428	15%	0%	0%	15%
Szakmai képzettség	664 095	1 330 027	283 618	2 277 741	14%	29%	6%	49%
Gimnázium és felsőfokú végzettség	0	0	1 644 031	1 644 031	0%	0%	36%	36%
Foglalkoztatás összesen	1 345 523	1 330 027	1 927 650	4 603 200	29%	29%	42%	100%

Forrás: a KSH munkaerő felvételei alapján saját számítás

Mindez jelentős inkongruenciára utal. Bizonyos inkongruencia a szakmastruktúra fejlődésének természetes velejárója, de feltételezhetjük, hogy itt jóval többről van szó. 2020-ban az összes foglalkoztatottak 15 százalékáról beszélünk és ez a szám 2010-hez képest nőtt.

A budapesti, illetve a vidéki inkongruencia közötti különbség 8 százalék. Vidéken a nem a képzettségüknek megfelelő munkahelyeken dolgozók aránya a budapestieknek pont a kétszerese. Így az optimális inkongruenciát jóval 4 százalék alattinak feltételezem.

Ha túl sokan dolgoznak képzettségüknél alacsonyabb végzettséget igénylő munkakörben, az feltételezésem szerint a szakmastruktúra fejlődését lassítja, de legalábbis nem gyorsítja.

Persze minden esetet alaposabban meg kell vizsgálni. Ha valaki azért kerül alacsonyabb végzettséget igénylő munkakörbe, mert a szakmája elavult, megszűnt iránta a kereslet és átkerült egy olyan tevékenységbe, amely egy új termék összeszerelő láncának része, akkor ez akár pozitív fejlemény is lehet, de ha azt nézzük, hogy egy nagyobb teljesítményekre képes munkavállaló alacsonyabb igény szinten dolgozik, akkor már nem feltétlen az.

Ha az inkongruencia nagyobb az optimálisnál, az a munkaadók számára nagyobb átképzési terheket jelent, ami csökkenti a versenyképességüket. Emiatt a jelenséget alaposan kutatni kell és át kell gondolni, hogy az állami képzési rendszer miképpen járulhat hozzá a képzési költségeknek a társadalom és a munkavállalók közötti optimális megosztásához. Ezt a kérdéskört a vitaindítók alaposan körbejárják.

Mit kell tenni a szakmastruktúra fejlődésének felgyorsításához?

Az említett problémakör átvezet bennünket a második kérdéshez. Ha ugyanis elfogadjuk, hogy az optimális képzési költségeknek meg kell oszlaniuk az állami és a munkahelyi képzések között, akkor az állami képzések tartalmát meg kell tervezni, illetve annak kibocsátásait a megfelelő beruházásokkal, illetve befektetésekkel biztosítani kell. Ez jelenleg a kormányzati tevékenység egyik gyenge pontja.

Társadalmi életünk nagy problémája, hogy mi mindig rendszert váltunk és nem kormányokat. Ebben a kiélezett küzdelemben a korszerűsítés kérdései mindig alárendelődnek a hatalmi küzdelmeknek és a szakpolitikák kidolgozására már nem jut energia⁵⁴. Pedig az oktatási rendszer olyan átalakítása, amely a szakmastruktúra fejlődését gyorsítaná, ezt követeli meg.

Az éles vitákban egyik oldalról mindig megjelenik egy liberális mantra, mely élesen ellenzi az állam jelentősebb szerepvállalását a társadalmi építkezésben. Ez most kevésbé termékeny irány, mert az átfogó képzési rendszerek működtetését a magántőke sohasem fogja felvállalni.

Vannak más hangok is. Sokan egy új etatizálást szeretnének. Azonban amikor az erőteljesebb állami beavatkozásról szólnak, nem merik az állam tevékenységét hatékony, mindenki számára elfogadható társadalomalakító projekteké formálni, mert félnek a jelentősebb költségektől, kockázatoktól és attól, hogy ez a projekt a saját kormányzati ciklusukban még nem hoz hasznot. Márpedig az oktatási rendszer bármilyen jelentősebb átalakítása egy ilyen projektet jelent.

Így oda jutunk, hogy az oktatási rendszer fontosságáról mindenki beszél, akár ellenzéki, akár kormányzati oldalon áll, az oktatás primátusának hangsúlyozása mindenfajta választási ígéret-rendszernek része, konkrétan azonban senki sem javasol semmit és emiatt a gyakorlati megvalósítás alternatívái még csak meg sem fogalmazódnak. Pedig nagy szükség lenne egy olyan oktatási rendszerre, mely

- minden szinten megfelelő képzést nyújt,
- felfelé nyitott és
- rugalmasan alkalmazkodik a szakmastruktúrával szemben támasztott igényekhez.

Elismerem, hogy ezek a szempontok így túl általánosak, de azért lenne egy konkrét javaslatom is. A szakmastruktúra fejlesztésében – ahogy az az 1. számú táblázatban is egyértelmű – a szakképzés a gyenge láncszem. Ez jelentősen javítható lenne, ha a szakképző intézményeket az amerikai közoktatás közösségi iskola (Community College) intézményével kiváltanánk.

⁵⁴ Ezzel kapcsolatban lásd a YouTube-on: ELTE Sikerek: Tölgyessy Péter - teljes előadás, 1:29:45-1:36:14 szakaszát!

Ennek Magyarországra adaptált lényegét abban látom, hogy minden lakóhelytől legalább fél órai tömegközlekedési sugárban legyen egy olyan iskola, amely elsősorban a helyi képzési igények kielégítésére koncentrál, azaz

- nincs egy egyoldalú profilja (nem csak gimnázium, vagy csak egy adott szakmacsoportot oktató iskola),
- mindenkinek azt nyújtja, amit vár,
- azok számára, akik felfelé szeretnének lépni, megadja a továbblépéshez szükséges alapismereteket, mintegy felkészítve, ráhordva őket a legfelsőbb szintű képzéseket adó intézményekre,
- ahol mindig van megfelelő minőségű és tartalmú oktatás, mert nem a diák megy a jó tanárhoz, hanem a jó tanár megy oda, ahol jó oktatóra van szükség és
- ahol az adott térség hátrányos helyzetű emberi erőforrásaira is odafigyelnek.

Ez egyszerre lenne az általános iskolai rendszerre épülő szakmunkásképző, szakközépiskola, avagy gimnázium, amelynek finanszírozása a térség oktatási feladatainak megoldásával lenne arányban és nem csak a kibocsátásaitól függene.

Bárki fogalmazzon is meg egy konkrét javaslatot az oktatási rendszer reformjára, az azonnal kemény vitákra számíthat. Ennek tudatában írtam le a javaslatomat, de ezen vitáirat szempontjából most nem magának a javaslatnak a részletei a fontosak, hanem annak azon irányultsága, mely nem csak a satuba fogott szakképzést javasolja „rendbe tenni”, hanem egy olyan átalakítást kezdeményez, amely az egész iskolarendszert teszi a szakmastruktúra fejlődése szempontjából hatékonyabbá. Az ún. „rendbe tételek” általában szalmalángszerű fellángolásokhoz és elvetélt látszattervékenységekhez vezetnek. A szakképzés rendbetétele az egész oktatási rendszer rendbetételét követeli meg.

Különben a magas inkongruencia mögött a konkrét és az általános ismeretek között feszülő ellentmondást vélem fölfedezni. Jómagam diplomával rendelkezem, de nem a papír a lényege, hanem az azzal járó magas szintű általános tudásanyag. Volt egyetemem legnagyobb érdeme, hogy ezzel ruházott fel. Életem során többször kerültem olyan helyzetbe, hogy a korábbi tudásom márról-holnapra teljesen elavult – pl. a KSH ÁKM osztályvezetői pozíciójából átkerültem a Douwe Egberts treasurer székébe – de az általános tudás alapokra építkezve fél év elég volt a szükséges új ismeretek megszerzéséhez. Így aztán három évre helyt állhattam a pozíciómban. Utána újra váltani kellett. Az 1. számú táblázatban én a jobb alsó kockába tartoznék, ha nem lennék nyugdíjas. Viszont a szakmám állandóan változott. A kérdés tehát nem az, hogy változik-e a szakma, vagy sem, hanem az, hogy az alapképzettség lehetővé teszi-e az alkalmazkodást a változásokhoz.

Az inkongruencia tehát akkor csökkenthető le a szükséges mértékre, ha a társadalom minél nagyobb tömegeit tesszük képessé a változásra. Márpedig az 1. számú táblázat szerint a legnagyobb tömegek a szakképzés kategóriájába tartoznak. Az ő képzési rendszerükben kell azt az általános műveltséget felerősíteni, amellyel megnő a képességük a változásra.

Minden tudományos szakmai tevékenységnek két lába van. Az egyik a diagnózis. A másik a terápia. Ugyan a jó diagnózis már fél terápia, de azért még csak félkész és nem kész terápia. Tapasztalatból tudjuk, hogy a diagnoszták zöme nem jut el a jó terápiáig. Sokszor az általánosan alkalmazható terápiák sikertelensége irányítja rá a figyelmet bizonyos jelenségek alaposabb diagnosztikai vizsgálatára, majd ennek alapján a végleges terápiák kialakítására. Ahhoz azonban nem fér kétség, hogy a kettő együttes művelése a leghasznosabb. Ezért véleményem szerint a szakmastruktúra fejlődésének vizsgálata elszakíthatatlan az oktatási rendszer fejlesztésének kérdésétől, mint ahogy a munkaerőpiac fenntarthatósága sem és a kettőt együtt kell kutatni.

Összefoglalás

Egy jól működő munkaerőpiac elosztja a rendelkezésre álló munkaerőt, mint kínálatot a gazdaság által teremtett foglalkozások, mint kereslet között és jelzi, ha a kettő egyensúlya megbomlik. Ma Magyarországon a foglalkoztatottak húsz százaléka nem a képzettségének megfelelő foglalkozásokban dolgozik, ami a kívánatos inkongruenciát meghaladja. Ez elsősorban a szakképzés rendszerének hiányosságaira vezethető vissza, melyeket az általános tudáselemeket nagyobb mértékben megalapozó szakoktatással kellene orvosolni.

JAKAB NÓRA – SZEKERES BERNADETT

A FENNTARTHATÓSÁG TOVÁBBI KÉRDÉSEI, HÁTTÉRBE A KÖRFORGÁSOS GAZDASÁG ÉS A MÉLTÁNYOS ÁTÁLLÁS KONCEPCIÓJÁVAL

„A fenntartható munkaerőpiac dilemmája” című vitaanyag által felvetett problémákat más nézőpontból közelítik meg a szerzők. Bemutatásra kerül, hogy miként kapcsolódik a nemzeti fenntarthatósági diskurzushoz a körforgásos gazdaság és a méltányos átállás koncepciója, kihegyezve a gondolkodást arra, hogy a klímasemleges politika munkaerőpiaci kihívásai középpontjában a foglalkoztathatóság kialakítása áll, felvillantva az ehhez kapcsolódó főbb szakpolitikai megfontolásokat.

A körforgásos gazdaság, a méltányos átállás és a foglalkoztatás összefüggései

A vitaanyag számos fontos problémát érint, amelyhez hozzá kell tennünk egy olyan fókuszot, amely nemrégiben került igazán középpontba: a körforgásos gazdaság mércéjét. A körforgásos gazdaságban használt termékek és alapanyagok értéküket a lehető leghosszabb ideig megőrzik; a hulladéktermelés és az erőforrás-felhasználás szintje minimális, az élettartamuk végét elért termékekben lévő erőforrások pedig bent maradnak a gazdaságban, az ismételt felhasználás révén további értéket teremtve. Ezzel a modellel Európában biztos munkahelyek teremthetők, és azok az innovatív találmányok kerülnek előtérbe, amelyekből versenyelőnyünk származik – írja Didier Bourguignon.⁵⁵

A biztos munkahelyek ugyanakkor a munkavállalók képzettségi szintjének növelésével érhetők el, ahogy arra a vitaanyag is felhívja a figyelmet az oktatás kérdésének hangsúlyozásával. A köznevelés általános minőségének javítása mellett csökkenteni kell a középiskolai lemorzsolódás arányát. Növelni kell a felsőoktatásban részt vevők arányát, mindenekelőtt a szociális ösztöndíjak kiterjesztésével. A szakemberhiány csökkentését a minőségi változásoktól várjuk, amelyben az alapkészségek és a szakmai tárgyak fejlesztésére nagyon hangsúly tevődik. Ennek megfelelően a foglalkoztatáspolitikát, mint szakpolitika átgondolása is szükségessé válik. Fontos átgondolni az állás-keresők ösztönzési rendszerét: a munkaerő-piaci programokat, a képzés és átképzés tartalmát, az álláskeresési járadék folyósítási feltételeit.

Hangsúlyozzuk, hogy a méltányos átállás esetében az oktatás és a képzés mozgósítása kulcskérdés. A zöld megállapodás szerint a Bizottság európai kompetenciakeretet dolgoz majd ki, melynek segítségével fejleszhető és értékelhető lesz az éghajlatváltozással és a fenntartható fejlődéssel kapcsolatos tudás, készségek és attitűdök. Háttéranyagokat is biztosít majd, és a tanárképzési programok uniós hálózataiban előmozdítja a bevált gyakorlatok cseréjét. Mindezek beépítése szükséges a foglalkoztatáspolitikai programokba is. E programok, jogi szabályozások és szakpoli-

Jakab Nóra egyetemi tanár, Miskolci Egyetem

Szekeres Bernadett adjunktus, Miskolci Egyetem

⁵⁵ Didier Bourguignon: Closing the loop – new circular economy package. European Parliamentary Research Service. January 2016. 2.

tikák együtt részévé válnak a jogi gondolkodás új irányának, a méltányos átállás jogágának (Just Transition Law, JTL, Kanadai Munkaügyi Kongresszus, 2000).⁵⁶

Kérdésként merült fel bennünk, hogy az európai gazdasági irányelvek mentén miként értelmezhető a rugalmas biztonság modellje.

A rugalmas biztonság mindazonáltal a méltányos átállás keretein belül is értelmezendő. A munkavégzés méltányos átállása (Just Transitions for Workers, JTW)⁵⁷ összefonódik a rugalmas biztonsággal, amelyet elsőként a digitalizáció hívott életre, majd hatást gyakorolt a tudás-alapú gazdaságra is. A rugalmas biztonság keretrendszer rugalmassága válaszol arra a kihívásra, amelyet az alacsony-dioxid kibocsátást követő gazdaság célkitűzése teremt meg a nemzetek (munkajogi) szabályozása számára is. A rugalmasság tudja követni azt az utat, amelyet a fejlődés követel meg a gazdasági és állami szereplőktől, és amelyhez csatlakoznia kell a biztonságnak is.

Ismét hangsúlyozzuk, hogy a tanulmányban a munkajogi szabályozást a tágabb értelemben vett foglalkoztatáspolitikáé, mint szakpolitika részének tekintjük, hiszen a flexicurity nem érhető el az aktív munkaerő-piaci politikák nélkül ('Active Labour Market Policies', ALMP). A munkajogi szabályozás céljai véleményünk szerint megegyeznek a klímasemleges politika és az azt támogató Szociális Jogok Európai Pillére értékeivel. A munkajog céljai között véleményünk szerint olyan is megjelenik, amely az egyéni képesség kiterjesztésével elősegíti az autonómia és egyenlőség elvét a munkában, továbbá tisztességes megélhetést biztosít. Ez az elmélet átlépi a munkaszerződés határait és a munkavállalói jogalanyiságot más megvilágításba helyezi. Az emberi jogok a munkáltató hatalmának korlátját jelentik, s nagyobb teret engednek a kollektív tárgyalásoknak.

A klímasemleges politika és az általa előhívott munkaerőpiaci illeszkedési zavarok esetében kiemelten fontosnak tartjuk Deakin és Rogowski állítását⁵⁸:

- A piac nem önképző, mivel intézmények működése támasztja alá. Itt van szerepe a jogi szabályozásnak, amely átalakíthatja a piac működését. A jogrendszer és a gazdaság együttfejlődésének és kölcsönös egymásra hatásának ez a kulcsa.
- Az egyéni választások gyakorlása a piacon az intézmények képesség kibontakoztatási képességén is múlik. Azaz a piachoz való hozzáférés nemcsak az egyén negatív szabadsága, hanem tényleges képességet jelent a jogrendszer által elismert szociális jogok élvezetére.
- Az intézmények hatékony együttfejlődése érdekében reflexív és tanulásközpontú szabályozási és kormányzati koncepcióra van szükség. Azaz a koordinációs problémákból élő modellek sokszínűségén keresztül kell tanulni.

A zöld megállapodásban megfogalmazott cselekvési terv, abban a körforgásos gazdaság koncepciója, és mindezek munkaerőpiacra gyakorolt hatása tanulásközpontú foglalkoztatáspolitikáé létét kívánja meg, amelyben a munkaerőpiac szereplői lehetőség kapnak munkáltatói oldalon támogatások nyújtására és igénybevitelére, a munkavállalók pedig ennek megfelelően a szükséges ismeretek megszerzésére. Mindeközben a munkáltatók üzleti magatartása is felelősebb a és

⁵⁶ Doorey, David J., "A Law of Just Transitions?: Putting Labor Law to Work on Climate Change" (2016). Osgoode Legal Studies Research Paper Series. 164. <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/olsrps/164>

⁵⁷ <https://www.industrialunion.org/a-just-transition-for-workers>

⁵⁸ Deakin, S. – Rogowski, R. (2011): Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe. In: Rogowski, R. – Salais, R. – Whiteside, N. (szerk.): Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA. 238-241.

elkötelezettebb lesz a fenntarthatóság irányában. Véleményünk szerint a méltányos átállás ezt foglalja magában.

A Supiot jelentésben írtak még igazabbak, mint valaha: az ő javaslata egy olyan munkajogi reform volt, amely a munkaviszony mögé nézett (*beyond employment*), s a védelmet nem csupán a munkaviszonyhoz köti, hanem **azon túlterjeszkedik új szabályozási technikákkal és politikai kezdeményezésekkel**. Ez magában foglalta a munkavállalói státusz helyett/mellett a munkaerő-piaci tagság/státusz bevezetését is, és a szociális jogok munkaviszonyon kívüli élvezetét is (*social drawing rights*).⁵⁹ Szorosabb felügyelet alá kell tenni a munkaerőpiac működési feltételeit is ezen fenti célok és eszközök kapcsán. A legtágabb értelemben vett szociális jogok munkaviszonyon kívüli kiterjesztése több évtizedes múltra tekint vissza Európában, ám korántsem érte el még a megfelelő mértéket, amelyet az Európai Unió jelenlegi célkitűzései is példáznak. A munkaerőpiachoz való hozzáférés összefonódik a jogrendszer által elismert szociális jogok élvezetével. A szociális jogok kiterjesztése ezzel együtt lehetővé tenné a képzési források egész életen át tartó igénybevitelét is. Mindez nagyszerűen értelmezhető a klímasemleges politika munkaerőpiaci kihívásai vizsgálatakor is.

Úgy véljük, hogy a rugalmas biztonság elméletét a zöld megállapodásnak megfelelően kell átgondolni, és azon készségek és képességek fejlesztésére kell koncentrálni, amelyeket a kínálkozó új munkahelyek kívánnak. Mindez a biztonság külső oldalának erősítését kívánják meg, ezek pedig az alábbiak: az álláskereső támogatási rendszere, az oktatás és képzés, a munka és az ahhoz kapcsolódó képzési rendszerek, a pályaválasztási tanácsadás, a munkavégzők nyomon követése és kihelyezése, a munkavégzők ismételt elhelyezése. Ezzel segíthető a méltányos átállás és a körforgásos gazdaság is. Itt megemlíthetjük Dánia „arany-háromszögét” a munkaerő-piaci fejlesztéseket tekintve, amely miatt a rugalmas biztonság egyik mintaállamként is tekinthetünk Dániára. A dán modell három elemből áll Ghaleigh összegzésében:

1. rugalmas munkaerő, amely rendkívül mobilis,
2. a megélhetést kiemelten támogató rendszer,
3. aktív munkaerő-piaci és képzési szakpolitikai rendszer.

E három pillér egybecseng a vitairat által említett kihívásokkal is, ugyanakkor nem elfelejtendő, hogy a háromszög működéséhez elengedhetetlen az, hogy egy kooperatív atmoszféra veszi körül a dán rendszert. A szakpolitikák társadalmi megítélése, a cselekvési tervekre érkezett válaszok a szociális partnerek részéről így kiemelt jelentőséggel bírnak, a szociális párbeszéd a méltányos átállás szerves részét kell, hogy képezze. Ebben a szakszervezeteknek és a szakszervezeti szervezettség elősegítésének különös szerepe van, amelyet a dán modell is figyelembe vesz. A munkaerő bevonása a méltányos átállásba és a körforgásos gazdaságba elengedhetetlen, hiszen az nem csak az átállás folyamatának tárgya, hanem azt alakító aktív szereplő, amely a szociális párbeszéd révén kerülhet előtérbe, amelyet az Európai Bizottság is hangsúlyoz (bár meg kell jegyeznünk, hogy

⁵⁹ Lásd erről bővebben: European Commission 1998: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report, June 1998. 212-217. bekezdések. Ez az elképzelés teljes egészében konzisztens a képesség-alapú megközelítéssel. Mindez a munkaerő-piac rugalmasabbá tételéhez járul hozzá, azáltal, hogy a nemzeti szabályokban egyre több olyan reformot vezettek be, amely a munka- és családi élet összeegyeztethetőségén alapult, illetve munkaviszonyon kívüli időben társadalombiztosítási hozzájárulások fizetésével biztonságban lehetnek az egyének. Ezt a folyamatot az Európai Unióban az OMC segítette, amely kemény jogi szabályozás helyett inkább puha jogi irányelveket alkalmazott. Gondoljunk csak a szülői szabadságról, határozott időről és részmunkaidőről szóló irányelvekre. A reflexív elemek ugyanúgy megjelentek ebben a szabályozásban, hiszen az irányelvek megalkotásában nagy szerepe volt a kollektív tárgyalásoknak, és a rugalmas implementálási lehetőségeknek. Az irányelvek célja az egyenlő bánásmód elve mellett a munka és magánélet összeegyeztethetőségén, valamint a munkaviszony rugalmasabbá tételén alapult. Deakin, S. – Rogowski, R. (2011) 241-243.

a szociális pillér ellentmondásosan kezeli a szakszervezetek szerepét, néhol aktív, míg máshol inkább passzív alanyként kezelve őket a párbeszédben).⁶⁰ Ezt Mészáros Melinda is kifejti a vitairatra adott válaszában, hangsúlyozva azt, hogy a szakszervezeteknek is helyet kell biztosítani a folyamatokban, támogatni kell a szerveződést.

Záró gondolatok

A fentieknek megfelelően valljuk, hogy **a klímasemleges politika munkaerőpiaci kihívásai középpontjában a foglalkoztathatóság áll**, amely alatt érthetjük a foglalkoztatásra képessé tételt jelentő rehabilitációt, a munkavédelmi, foglalkoztatáspolitikai, oktatáspolitikai, munkaügyi ellenőrzési szabályokat, intézkedéseket, azaz a munkavégzés szociális dimenzióját. Ide tartozik még az álláskeresési támogatási rendszer, az aktív munkaerő-piaci politika és a fenntartható szociális ellátórendszer működtetése is. Így a klímasemleges politika és az ahhoz kapcsolódó zöld megállapodás az EU szociális dimenzióján belül garantálja a méltányos átállást. Látható tehát, hogy a méltányos átállás olyan értékek mentén biztosítható, amelyet Pillér összegez. Biztonságot ad, miközben hihetetlen mértékű rugalmasságot kíván meg minden munkaerőpiaci résztvevőtől.

⁶⁰ Lásd erről: Ghaleigh, Navraj Singh, Just Transitions for Workers: When Climate Change Met Labour Justice (September 18, 2019). Edinburgh School of Law Research Paper No. 2019/30, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3456148> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3456148>

BALOG ILONA IDA

FENNTARTHATÓ EGYENSÚLY ÉS FELZÁRKÓZÁS

Az MNB gazdaságpolitikai javaslatcsomagja munkaügyi szempontból

Magyarország a világ többi országához hasonlóan nehéz, sok új és ismeretlen kihívással teli időszak elé néz. A környezeti, társadalmi, politikai, gazdasági és egészségügyi válságokkal terhelt jelenlegi helyzetünk várhatóan tovább fog súlyosbodni az elkövetkező években, amelyek kivédéséhez minden alkalmazkodó képességünkre és tudásunkra szükség lesz. Ebben a korántsem pozitív helyzetben született meg az MNB 12 fontosabb téma köré felépített gazdaságpolitikai javaslatcsomagja. Jelen jegyzet ennek a javaslatcsomagnak a rövid bemutatására vállalkozik a munkaügyek szemszögét előtérbe helyezve.

Az MNB javaslatcsomagjának bevezető része rövid történeti összefoglalást ad a közelmúlt magyar felzárkózási folyamatairól, amelyekben a foglalkoztatás növekedése volt a munkaügyi szempontból legfontosabbnak tekinthető eredmény. Bár számos területen sikeres felzárkózási program indult meg, az utóbbi két év váratlan válságai megakasztották ezt a folyamatot és versenyképességi, termelékenységi szempontból még mindig az európai átlagnál kedvezőtlenebb értékeket mutatnak a mérvadónak tekintett indikátorok. Az MNB dokumentum szerint az előttünk álló nehéz kihívások megfelelő kezeléséhez jó gazdasági alapokkal rendelkezünk, de szemléletváltás kell ahhoz, hogy ezeknek a kihívásoknak meg is tudjunk felelni. Az egyik legfontosabb szükséges változás az, hogy a magyar gazdaságnak intenzív növekedési modellre kell váltania az eddigi extenzív növekedésről. Bár Magyarország konvergencia programja szerint már intenzív növekedésről is lehet szólni Magyarországon, az MNB szakértői úgy látják, hogy ehhez fontos változtatások szükségesek a gazdaságpolitikában a korábbi eredmények megtartása mellett. Ennek egyik kulcseleme a gazdaságirányítás és gazdaságpolitika adatalapúvá válása, amely a folyamatok és az eredmények folyamatos mérését és a számszerű mérési eredmények hatékony felhasználását jelenti.

Az MNB javaslatcsomagja helyzetértékelésekre épül. Minden fontosabb témacsoportban a helyzetértékelések alapján fogalmaz meg célokat, alapelveket, majd ezek alapján fogalmazza meg konkrétabb javaslatait. A javaslatok néhol egészen konkrétak, máshol inkább csak általánosságokat tartalmaznak. Néhány javaslat a különböző témacsoportokban többször is előkerül, ami jelzi, hogy egy-egy intézkedés szerteágazó hatással bírhat a gazdaságra és a társadalomra nézve.

1.

Talán a legsürgetőbb kérdés a költségvetési konszolidáció. A súlyos válságokból nagyon nehéz költségvetési deficit nélkül kikerülni. A deficitnek következtében felhalmozódott államadósságot úgy lehet felszámolni, ha az állami bevételeket növelik és az állami kiadásokat csökkentik. Ilyen helyzetben az MNB azt javasolja, hogy az állami beruházásokat erősen vissza kell fogni és továbbra is a forgalmi adókra kell fókuszálni, hogy az alacsony jövedelmi és munkára épülő adók gazdaság-ösztönző hatása megmaradjon. A javaslat itt eltér a kormányzat elképzelésétől abban, hogy a kormányzat a beruházások, ezeken belül az állami beruházások emelkedésére számít, de a bevételi oldal és az adóstruktúra tekintetében összhangban vannak. Így tehát várható, hogy a munkát ebben a nehéz helyzetben sem fogják jobban megadóztatni

2.

A második javaslatköteg a fizetési mérleg helyreállításával és az ikerdeficit megszüntetésével foglalkozik. Ennek legfontosabb elemei a magyar tőkekifektetések és az export termelés fellendítése. Mindez a magyar gazdaság sérülékenységének csökkentését, az önfinanszírozás erősítését jelenti. Munkaügyi hatásai ezeknek az intézkedéseknek csak közvetetten jelentkeznek, a jelentkező munkaerő-szükséglet növekedés, illetve a kifektetések esetében a külföldi munkaerő kihasználása által.

3.

Az új megtakarítási stratégia lényege az MNB szakértői gárdája szerint a vállalatok, különösen a pénzügyi vállalatok és biztosítók fokozott bevonása az adósságfinanszírozásba. Emellett a lakossági megtakarítások további ösztönzése is fontos, különösen a készpénzben tartott megtakarítások visszaszorítása terén, hiszen a készpénzes megtakarítás nem tudja a gazdaságot kellően fűteni. Ezek az intézkedések a nyugdíj- és egészségügyi biztosítási piac fellendülésével, az ellátó rendszer erősítésével párosulnának az MNB elképzelése szerint. A Cafeteria rendszer bevonása a megtakarítási lehetőségek népszerűsítésébe és a speciális társadalmi célú – akár munkaügyi irányultságú – kötvények kibocsátása szintén a megtakarítások és az önfinanszírozás erősítésének célját szolgálhatná. A megtakarítások ösztönzését Magyarország konvergencia programja is sikeresnek ítélte eddig, de további ösztönzésük szükséges maradt.

4.

A fenntarthatóság, azaz a zöld és digitális átállás a gazdaság minden területén kiemelt stratégiai cél lesz a jövőben a kormányzati elképzelések szerint. Az MNB ebben a tekintetben természetesen elsősorban a saját területén, a pénzügyi folyamatokban és a finanszírozásban tud javaslatokat tenni. Mint mindenütt, itt is a papírmentes működés, az olcsóbb működés a cél, mert ezeken keresztül plusz hozadékként a magasabb hitelpenetráció és ennek nyomában magasabb gazdasági növekedés érhető el. A zöld és digitális átállásnak a pénzügyi területben közvetlen munkaügyi vonatkozásai nincsenek, de tágabb értelemben véleményem szerint mindenképpen figyelni kell a digitalizáció és az automatizálás foglalkoztatási következményeire, amelyek alapjaiban forgatják fel a munka világát napjainkban. Ezekre a következményekre azonban az MNB javaslatai és elemzései ezen a ponton nem térnek ki.

5.

A leginkább kulcsfontosságú javaslatcsomag az intenzív növekedést beindító technológia és termelékenységjavítás problémáját érinti. Az MNB és a kormányzat egyaránt a hazai tulajdonú vállalatok, elsősorban a kisebb vállalkozások fejlesztését tartja ebben a tekintetben kívánatosnak. Ehhez szükségesek az ún. immateriális okosberuházások, amelyek sok esetben a munkaerőt is érintik annyiban, hogy megvalósulásukhoz elengedhetetlen a magas képzettség. A kérdéskör azért is fontos a munkaerő oldaláról, mert elsősorban a munkaerő termelékenységének növeléséről szól, ami hazánkban sajnos, notóriusan alacsony. Az MNB munkaügyi szempontból is fontos konkrét javaslatai ezen a területen a KKV-k magasán képzett munkavállalóinak adandó állami bértámogatás, illetve a nemzeti bajnok vállalkozások kifektetéseinek bátorítása. Ezzel a hazai munkaerőpiac szűkösségét is enyhíteni lehetne.

6.

Az MNB munkaerőpiaci céljait és javaslatait érdemesnek tartom részletesebben is bemutatni. Az alapvetés szerint a termelékenység növelését a közel teljes foglalkoztatottság fenntartása mellett a képzettség növelésével és a technológia fejlesztésével lehet elérni. A foglalkoztatottság tekintetében Magyarország elég jól áll, de hosszú távon demográfiai korlátai vannak a munkaerő

bővülésének. Ennek fényében a munkaerőpiaci cél a közel teljes foglalkoztatottság fenntartása és a munkaerőpiaci tartalékok kiaknázása. Az MNB helyzetértékelése és célkitűzése ennél a megalapításnál tovább nem megy, pedig a munkaerő szempontjából is intenzív növekedéshez a képzettség és a technológia fejlesztésére van szükség. A munkaerőpiac fejlesztésénél követendő alapelvek, hogy magas termelékenységu munkahelyeket biztosítsanak megfelelő bérekkel, aktivizálják a munkaerő tartalékokat és növeljék a rugalmasságot. A rugalmasság véleményem szerint az egyik legfontosabb fejlesztendő elem a munkaerőpiacon. Az MNB konkrét javaslatait mindezek alapján négy nagyobb csoportba osztotta be.

Az MNB dokumentum fontosnak tartja a munkaerő-tartalékok további kiaknázását. Ezt a javaslatok szerint a nyugdíj korhatáron túli foglalkoztatás esetében a nyugdíjbónusz emelésével lehetne ösztönözni, míg a nyugdíjkorhatár várható élettartamra emelése szintén hatásos lenne és a nyugdíjrendszer fenntarthatóságához is hozzájárulna. A nyugdíj számítás módját is felül kellene vizsgálni, mert jelenleg bizonytalan a nyugdíjak értéke, és a gyakran magas értékek nem hatnak ösztönzően a nyugdíjasok munkavállalására. Más sérülékeny csoportok esetében is (nők, alacsony képzettségűek) ösztönző lenne a munkát terhelő adók további csökkentése. Javasolják, hogy az állam a versenyszférában elhelyezkedő közfoglalkoztatottak bérét részben vállalja át és fizesse a képzésüket és mentorálásukat is. Bár a sérülékeny csoportok foglalkoztatásának elősegítését fontosnak tartom, ez nem mindig célravezető. A nyugdíjkorhatár emeléssel és az alacsonyabb nyugdíjakkal olyan idősebb munkavállalókat is munkára kényszeríthetünk a megélhetés érdekében, akiknek ez már terhet jelent és a munkavégzés sem lesz ilyen esetekben elég termelékeny. Véleményem szerint a munkaerő-tartalékok fokozott kiaknázása inkább túlfoglalkoztatást idéz elő, nem pedig a termelékenység növekedésével jellemezhető intenzív növekedésű gazdaságot, ami eredetileg a cél lett volna.

A második munkaügyi javaslatcsoport a külföldi és a külföldön dolgozó magyar munkaerő bevonását szolgálja az országba. A külföldiek esetében a célzott bevándorlás ösztönzését és a digitális nomádok bevonását javasolják a hiányszakmákat lefedő vagy már igazolt munkahellyel rendelkező személyek kiválogatásával. A külföldön dolgozó magyarok esetében hazatelepelési kölcsönt és hatékony toborzást, béremelést ajánlanak. Bár a helyzetelemzés szerint a digitális nomádok életfeltételeinek biztosításában elég jók vagyunk, vannak kétségeim afelől, hogy Magyarország kellően vonzó környezetet tud jelenlegi állapotában biztosítani a számára igazán hasznos külföldi vagy hazatérő munkavállalóknak. Bár a munkabér nem az egyetlen tényező, ami számít, munkabérben is képtelenségnek tűnik lépést tartani a nyugati országokkal, a társadalmi légkör pedig éppen nem a digitális nomádok számára vonzó jellegzetességeket mutatja.

A harmadik javaslatköteg, ami a munkaerőpiacról szól, a rugalmasságot és a digitalizációt célozza meg. Ezen a területen a távmunka ösztönzését javasolják, mert ez egy rugalmas, költségcsökkentő munkavégzési forma. Elterjedésében segíthet az eszközinfrastruktúra kialakításához nyújtott támogatás és a munkaadók kötelezése arra, hogy kérelemre engedélyezzék a távmunkát. A robotizáció és az automatizálás a munkaerőhiány kezelésére is jó a termelékenység fokozása mellett. A robotizáció és az automatizálás munkahelyeket is teremt, de képzési infrastruktúrát igényel. Ezek a javaslatok véleményem szerint már valóban nagyon előre mutatóak, bár a javaslatok szerzői is kiemelik, hogy bőven van hová fejlődünk ezeken a területeken. A fejlődés konkrét lehetőségeit és buktatóit azonban már nem ismerhetjük meg ebből az útmutatásból.

A negyedik, munkaerőt érintő javaslatcsoport az élethosszig tartó tanulás ösztönzéséhez kapcsolódik. Ezen a téren a felnőttképzési programok állami támogatásának bővítését, végrehajtásuk megkönnyítését, a digitális készségfejlesztést, a kötelező vállalati továbbképzési minimum bevezetését javasolják a szerzők. Az élethosszig tartó tanulás elterjedtsége a versenyképesség növelésében is nagyon fontos tényező lehet. A javaslatokkal egyetértve kiemelném, hogy a munka

melletti élethosszig tartó tanulási lehetőségek közül rendre kimarad a formális felsőoktatásban történő részvétel. A munka mellett újabb diplomát szerzők támogatásáról (pl. időbeosztásban, nem csak pénzben) szó sem esik, pedig egy diploma megszerzése legalább annyira fokozhatja a termelékenységét, mint bármely továbbképzés. Az élethosszig tartó tanulás ösztönzése címszó alatt szerepel a külföldi diákok Magyarországon tartásának javaslata is, aminek keretében nyelvtanfolyamokkal és egyéb közös programok szervezésével tartják elképzelhetőnek beilleszkedésük segítését.

Összességében azt gondolom, hogy a munkaerőpiacot érintő javaslatok némelyike nagyon fontos és jó fejlesztési irányt jelöl ki, de az igazán hatékonyak tűnő intézkedések hiányoznak. A konkrét javaslatok többsége a munkaerő szempontjából extenzív fejlesztésekre helyezi a hangsúlyt, aminek az emberi erőforrás esetében is kimerültek már a lehetőségei, az intenzív fejlesztési irányok valóságos helyzetéről azonban kevés az információ. A rugalmasságot sokkal hangsúlyosabb tényezőnek tartom a munkaerőpiac működésében, mint amennyire ebben a dokumentumban megjelenik. Magának a munkaerőpiacnak a rugalmasságáról nem esik itt szó, csak a munkavégzés rugalmasságáról, pedig a munkaerőpiac rugalmasságának fokozása, ami egy igen nehéz feladat, szintén kulcstényezője lehetne az intenzív gazdaságfejlődésnek.

7.

A hetedik javaslatcsoport demográfiai fordulat elérését célozza. Ha nem születik több gyermek, akkor hosszú távon tartóssá válhat a helyi munkaerő hiánya. A demográfiai fordulat eléréséhez a kormányzat elsősorban a családok életének megkönnyítésével tud hozzájárulni. Tekintve, hogy a család és a munkahelyi feladatok ellátása sok ponton összeütközésbe kerülhet egymással, ez sok munkaügyi következménnyel is járna. A főbb javaslatok ezen a téren a család zseb létrehozása a SZÉP kártyán, a gyermekek után járó pótszabadság idejének a kibővítése, munkahelyi bölcsődék létrehozása, a kollégiumi férőhelyek növelése, iskolabusz rendszer létesítése, a gyermekvállalást elismerő nyugdíjrendszer létrehozása. Ezek a javaslatok véleményem szerint nem elegendők a cél eléréséhez. Több megszületett gyermek még nem jelent garantált minőségi munkaerőt hosszú távon, csak egy mennyiségi alapot. A jövőbeli termelékeny munkaerő alapfeltétele a minőségi közoktatási rendszer és a család-munka egyensúly biztosítása lenne, de a javaslatok közül kimaradt ezek elősegítése.

8.

Magyarország fejlődésének egyik fontos alappillére lehet az adatreform. Az adat olyan újonnan tudatosított immateriális erőforrás, amelynek hatékony kiaknázásán valóban sok múlik a gazdasági fejlődésben és az MNB szerint ezen a téren a pénzügyi szektor a fejlődés zászlóshajója lehet. Az adatreform területén a legfontosabb munkaügyi vonatkozású javaslat a munkavállalók digitális kompetenciájának fejlesztése. Alapelveként a dokumentum a humán erőforrás esetében nem csak az IT technológia hozzáértő használatának fokozott elterjesztését, hanem a tudatosság erősítését is lefekteti. Bár ennél konkrétabb javaslatokat nem tesz, a korábbi részekben ismertetett továbbképzési támogatások segítségével ez a fontos cél teljesíthetőnek látszik.

9.

A megfelelő gazdasági fejlődéshez a lakáspolitikai reformjára is szükség van. További új lakások építése mellett fontos kiemelni a meglévő lakhelyek felújítási szükségletét. Ennek biztosítására jelenleg nincs eléggé kiszámítható program, ahhoz, hogy ilyen sikeresüljön létrehozni, több szakemberre lenne szükség, mert az építőipar is jelentős munkaerőhiánnyal küzd. Munkaügyi szempontból tehát a képzések fejlesztése, a szakirányú képzett munkaerő bevonása, a szakképzés modern, digitális alapokra helyezése lenne a legsürgetőbb feladat.

10.

A tizedik javaslatcsoport a zöld átállás és az energiamix javításának javaslatait tartalmazza. Az energiaellátás területén mind a modern, zöldebb környezet megteremtése, mind az energiafüggőség csökkentése fontos feladat. Az ezen a téren tett javaslatok közül a munkaügyeket elsősorban az újrahasznosító üzemek által teremtett új munkahelyek érintik. Ki lehet még emelni a zöld beruházásokat ösztönző adókedvezményeket is, amelyek a munkát terhelő adókban is megjelenhetnek.

11.

Az utolsó előtti javaslatcsomag az állami hatékonyság fokozása és az innovációk előmozdítása érdekében a digitális gazdaság megteremtését célozza. Ezen a területen elsősorban a K+F területek létszám bővítési igényét kell kiemelni, amit a javaslattevők a K+F szektorban végrehajtandó béremeléssel érnének el. A KKV-k esetében a már korábban is említett állami bértámogatás segíthetné a felsőfokú végzettséggel rendelkező alkalmazottak felvételét. A modern adatelemző programok és rendszerek alkalmazásához szintén szükséges lesz magasan képzett szakemberek foglalkoztatása, mert a rendszerek önmagukban nem képesek a minőségi adatelemzésre. Sajnos, a digitális átálláshoz szükséges oktatási fejlesztések területén is lemaradásban vagyunk az európai átlaghoz képest.

12.

Végül az utolsó javaslatcsomag a gazdaság és társadalom működését vizsgáló mérőrendszer kiépítését tekinti a siker zálogának. Eszerint a fejlődés sikerességét csak úgy biztosíthatjuk, ha azt folyamatos méréssel nyomon követjük, és szükség esetén meghozott intézkedésekkel korrigálunk, aminek eredményét szintén méréssel ellenőrizzük. A mérésen alapuló irányításhoz a társadalmi digitális kompetenciák teremtik meg az alapot, ehhez azonban adatvezérelt szaktudás szükséges. Ennek a javaslatcsomagnak tehát a munkaügy számára az az elsődleges tanulsága, hogy fejleszteni szükséges az adatmenedzsment terén az általános szaktudást és kompetenciát.

Az adatalapú gazdálkodás különösen figyelemre méltó kezdeményezés korunk közgazdasági elméleti vitáit tekintve, amelyek a mérhetőségről és a számszerű mérés felhasználhatóságáról szólnak. Bár az kétségtelen, hogy az adatfelhasználás hatékonysága egyike azoknak a területeknek, amelyekben Magyarország az európai átlag alatt teljesít, ezért ennek fejlesztése véleményem szerint is mindenképpen kívánatos, figyelni kell a számszerűsítés korlátaira is, amelyek a világ közgazdasági gondolkodóit jelenleg megosztják a számszerű adatok felhasználási lehetőségeit illetően.

Workshop

MÉLYPATAKI GÁBOR

A JÓ PAP HOLTIG TANUL, MI MIÉRT NE TEHETNÉNK UGYANEZT? *Szubjektív észrevételek A fenntartható munkaerőpiac dilemmái workshop margójára*

A napjaink munkaerőpiaci változásai körében egyre fontosabbá kezd válni a fenntarthatóság kérdése. Hogyan és milyen keretek között tartható fenn a változások ellenére egyfajta folyamatosság. Mik azok a kérdések, amelyekre mindenképpen válaszolnunk kell? De talán ennél is fontosabb, hogy mely kérdéseket tegyük fel. Éppen ez motivált bennünket, mikor úgy döntöttünk, hogy az MTA Emberi Erőforrás Gazdaságtana Bizottság Munkaügyi Kapcsolatok Albizottsága felkarolja László Gyula és Sípos Norbert közös vitairatát és workshopot építünk rá. A szervezésbe a Magyar Közgazdasági Társaság is beszállt, akik jelentős szakmai és technikai támogatással segítették a munkánkat. Nagyrészt nekik is köszönhető, hogy 2022. április 8.-án megtartottuk a workshopot.

A workshop megszervezése kapcsán az volt (a szerencsésen megvalósult) elképzelés is, hogy az előadókat nem csak az akadémiai szférából szeretnénk felkérni, hanem a szociális partnerek oldaláról is:

RácZ Zoltán, a Miskolci Egyetem ÁJK egyetemi docense;
Nové Mária, a Linde Gáz Magyarország Zrt. HR-igazgatója;
Harangozó Zsolt, a Miskolci Egyetem GTK egyetemi tanársegédje;
Berke Gyula, a Pécsi Tudományegyetem ÁJK egyetemi docense;
Kun Attila Sándor, a Károli Gáspár Református Egyetem ÁJK egyetemi tanára;
Mészáros Melinda, a LIGA Szakszervezetek elnöke
Herczog László volt szociális és munkaügyi miniszter, a Pénzügykutató Zrt. munkatársa

Jelen tanulmány feladata és célja egy összefoglalás készítése olyan keretek között, mely nem terjed ki az előadók által említett összes aspektusra. Az összefoglaló keretrendszerének kialakítása azonban nem önkényes. Olyan témák kerülnek kiemelésre mellyel az összes előadó foglalkozott. Ez azért különösen is érdekes, mert nem az a cél, hogy mechanikusan ismételjük az előadókat, hanem egyfajta értékelő nézőpontot szeretnénk hozzáadni. Hogy miért ezt a módszert választottuk? Két oka van. Az egyik, hogy a vitairat szerzőinek tollából (jelen tanulmány szerzőjével kiegészítve) készült egy összegzés a leadott vitaanyagok tükrében. Azon érveket és fordulatokat ebben a tanulmányban nem ismételnék meg. A másik ok, hogy a megszólalók egy része nem adott le írásbeli anyagot, de mindenképpen érdemesek arra, hogy a javaslataikkal és észrevételeikkel foglalkozunk. Illetve ezen előadások kicsit másképp árnyalják a többiek által elmondottakat is.

Képzések, átképzések, adaptálódás

Ennek függvényében egy témát emelnénk ki. Ez a téma az oktatás szerepe. Az oktatás kérdése az eredeti vitairat egyik fontos elemét képezte. A tudomány, a szakszervezet és a munkáltatói oldal képviselői is kiemelésre méltónak találták. Kiindulópontunkat Berke Gyulától kölcsönözzük, aki

kiemelte, hogy az Ő értelmezésében a munkaerőpiac fogalmát ki kellene nyitni. Az eredeti vitairat szerzői szerinte a nemzetálami keretek között képzelik el a munkaerőpiac változását, pedig ezt nemzetközi szinten lenne szükséges vizsgálni. A kérdés ténylegesen is adja magát, hogy a hazai munkaerőpiacot lehet-e csak nemzetállami keretek között vizsgálni? Egyrészt annak a függvényében érdekes a kérdés, hogy az Európai Unió (továbbiakban: EU) részeként a közös munkaerőpiac részesei is vagyunk. Az EU által megfogalmazott alapszabadságok közé tartozik a munkaerő és a tőke szabad mozgása is.

Másrészt Rácz Zoltán azon meglátása is idevág, aki kiemelte, hogy az orosz-ukrán háborús helyzet kihat a szomszédos országok munkaerőpiacára, így a magyar munkaerőpiacra is. Az Uniós vonatkozásban mindenképpen kiemelendő, hogy az EU a közös piac szabályozása révén igénytel jelentkezik ezen a területen is. A teljes foglalkoztatásra vonatkozó törekvéseit is az EU teljes vonatkozásában határozza meg, amely nem feltétlenül van figyelemmel a nemzeti kérdésekre. Így az EU szempontjából, ha beszélünk a teljes foglalkoztatási törekvésekről, a hogyan, ha nem is mindegy de nemzetállamok feletti koordinációt képzel el. Ehhez nyújt némi támpontot az Európai Parlament 2021. március 2-án kiadott állásfoglalása is.⁶¹ Illetve ehhez kapcsolódóan még egy gondolatot szükséges ide idéznünk Berke Gyulától, aki szerint a munkaerőpiac erősen szegmentált. Egy ilyen szegmentált rendszer egységesnek tekintett fenntarthatósága, is erősen vet fel dogmatikai kérdéseket. Ebben a szegmentált endszerben kell megtalálni azt a fogódzót, mely képessé teszi a társadalom tagjait arra, hogy a jövő munkavállalói legyenek.

A fenntarthatóság ugyanis legalább annyira múlik a munkavállalókon, mint a munkáltatói oldalon. Mészáros Melinda szerint a munkavállalói oldal által támasztott statikus igényeket kell kimozdítani az eddig keretből. Ehhez csatlakozott Nové Mária, aki hasonló problémát lát a munkáltatói oldalon. Szerinte ugyanis szükséges kritikával illetni a rövid távú szemléletet és az ehhez kapcsolódó tulajdonosi magatartást. A munkavállalóknak szükséges biztosítani a részvételt. Ahogy Kun Attila is fogalmaz ennek a fontossága abban áll, hogy így olyan munkáltatói döntések szülehetnek, melyek figyelembe veszik a munkavállalói igényeket. Ez igaz kell, hogy legyen abban, hogy a jövő munkaerőpiacának egyik jelszava a Life Long Learning (LLL) azaz az élethosszig tartó tanulás lesz.

Az oktatásra és képzésre épülő elképzelések és programok azonban sohasem önmagukban állnak. Illetve ezek nem is rövidtávú elképzelések kell, hogy legyenek. Ahogy azt Mészáros Melinda is kiemelte a folyamatos munkaerőpiaci fluktuáció, vagy éppen az alapkompenciák hiánya jelentős mértékben befolyásolja a későbbi alakulást. Épp ezért értünk egyet Nové Mária kiegészítésével, mely kifejezetten az alapkompenciák megtanítását tartaná fontosnak. Az alapkompenciák fontossága nem új keletű dolog, de folyamatosan emlékeztetni kell rá a szociális partnereket. A korábban már idézett állásfoglalás megmutatja számunkra az európai kontextust is, mikor kiemeli, hogy *„[...] a szociális partnerek bevonásával javítani kell a készségigények előrejelzésének rendszerét annak érdekében, hogy jobban azonosítani lehessen a készségigényekben felmerülő változásokat, szükség esetén biztosítani lehessen az általános, ágazati és foglalkozásspecifikus készségeket, valamint minimálisra lehessen csökkenteni a készségek terén fennálló szűk keresztmetszeteket és egyensúlyhiányokat.”*⁶²

Kinek a feladata, vajon ezen képzési feltételek biztosítása? A munkáltató, vagy a szakszervezet esetleg az állam feladata? A kérdés azért is kiemelendő, mert a jelenlegi gyakorlat, hogy a munkavállaló majd menetközben beletanul az Ipar 4.0 fejlesztések mentén nem fog működni. Teszem

⁶¹ Állásfoglalási Indítvány a fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési programról szóló, az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának címzett bizottsági közleményről, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2021-0108_HU.html, (2022. 10. 18.)

⁶² ibid, 10. pont

hozzá, hogy ez nem lesz másképp Ipar 5.0 esetében sem, pedig ott az ember – a humán munkaerő – kerül újra a központi helyre. (Mélypataki et. al. 2021).⁶³ Mészáros Melinda kiemeli, hogy a szakszervezeteknek is szerepe van az oktatási struktúra előmozdításában. Egyetértve Nové Máriával kiemeli, hogy már az alapfokú képzésekben szükséges lenne olyan ismertek és kompetenciák oktatása.

Hogy milyen keretben történjen ezen oktatás struktúrák kialakítása? Mindenképpen kell hogy igazodjon ahhoz az EU által megfogalmazott igényhez, „[...] *hogy a szakképzési rendszerek korszerűsítése kulcsfontosságú a fiatalok és a felnőttek zöld és digitális átállásra való felkészítéséhez, annak biztosításához, hogy a legjobb munkavállalási korú és idősebb munkavállalók fenntarthatassák és fejleszthessék a foglalkoztathatóság megőrzéséhez és a munkával töltött életszakasz meghosszabbításához szükséges készségeket.*”⁶⁴ Az idézet állásfoglalás tervezet meghatározza ugyan a kereteket, de ezek inkább lesznek rugalmas keretek. Már csak azért is, mert szükséges meghatározni egy szükséges minimumot, egy alapot. Az egyik ilyen kiindulópontunk, mindenképpen a munkajogviszony tartalma. Ahogy ezt Mélypataki – Lipták szerzőpáros is kiemeli, első lépésként a munkáltatónak a foglalkoztatáshoz való jogát kell megvizsgálnunk. Kell ezt annak a fényében tennünk, hogy az új digitalizált munkakörnyezet új kompetenciákat követel meg a munkavállalóktól. A digitalizáció és az internet terjedésével a kompetenciák alapvetően megváltoztak. A digitális kompetenciát az élethosszig tartó tanuláshoz nélkülözhetetlen nyolc kulcskompetencia egyike. Vannak olyan munkakörök, amelyek ezen digitális ismeretek nélkül is elláthatóak (az egyébként is alacsony végzettségű munkavállalók esete), de a dolgozók többsége magasabb digitális kompetenciával rendelkezik.⁶⁵ Az lenne az ideális, ha a munkavállalóknak akár a formális oktatás keretében, akár a munka világában lenne több lehetősége megszerezni a kompetenciákat. Ezen tudásszintek akár egymásra is épülhetnének.

A munkaadók számára viszont nagy kihívást jelent az egyes dolgozók közötti kompetencia tudásbeli szakadékok megléte. A munkáltató és ezen belül a HR szakember feladata, a megfelelő embert a megfelelő helyre emeli ki Nové Mária. Ez azonban nem könnyű feladat, mert egyre szűkül a munkaerőkínálat. Ez még akkor is így van, ha Mészáros Melinda szerint nem beszélhetünk munkaerőhiányról. Kun Attila, Mészáros Melinda és Nové Mária is kiemelték mind az élethosszig tartó tanulást. Ennek a jelentőségét erősíti, hogy a munkakörök napjainkban viszonylag gyorsan változnak: 5 évente a létező szakmák 5%-a kicserélődik, az infokommunikációs technológiai (IKT) ismeretek nélkül űzhető szakmák száma 2 évente 5%-kal csökken, az alapvető IKT ismeretek nélkül űzhető szakmák jövedelemtermelő képessége a minimálbér körül mozog, a megtanult szakmai ismeretek 10 év alatt elévülnek. Olyan kompetenciákra lesz szükség, melyek többségével a munkavállalók nem rendelkeznek jelen pillanatban. Az új kompetenciák megtanulása munkavállalói csoportonként eltérő időintervallumot fog jelenteni. Itt majd jelentősen el fognak egymástól válni a magasan képzett és az alacsonyan képzett munkavállalók lehetőségei. Mindezekhez kapcsolódó kérdés, hogy az új technológia alkalmazása mennyiben csökkenti az emberi munkavállalás lehetőségeit.

A fentiekből következően az átállás inkább negatív jelenségeket hordoz magában. Ez nem így van azonban. A képet szükséges árnyalunk a Just transition méltányos átállás követelményével. Ennek eredője, hogy a munkaerőpiaci változások (fakadjanak azok a zöldítésből, vagy akár a robotizációból) szükséges, hogy figyelembe vegyék azokat a szociális kérdéseket, melyek a munkajogi

⁶³ Mélypataki Gábor - Riczu Zsófia - Máté Dávid - Ningrum, Panggih Kusuma (2021): The Role of the Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in European and Asian Aspect, *Ínsan ve Ínsan Dergisi* 8(30) 69-83.

⁶⁴ Állásfoglalási Indítvány: 5. pont

⁶⁵ Mélypataki Gábor - Lipták Katalin: Munkajogi és gazdasági kihívások a jövő munkaerőpiacán, *Műszaki és Menedzsment Tudományi Közlemények* 5(1) 120-134. (2020), DOI: 10.21791/IJEMS.2020.1.10

jogviszonyokkal összefüggenek. Kun Attila is kiemeli, hogy jelenleg a Munka törvénykönyvében (továbbiakban: Mt.) a tanulmányi szabadságok rendszere nem található meg. Kiemeli, hogy ez nem nemzeti sajátosság, a munkajognak transznacionális hiátusa. Az állam jelen állapotában nem érzi kiemelt területnek a kompetenciaszerzés ösztönzését. Nové Mária ki is emeli, hogy a foglalkoztatáspolitikai ellátások rendszere sem ösztönzi a tanulási kedvet, hiszen a munkavállalók az ellátás mértéke és időtartama miatt nem szívesen kerülnek a két jogviszony közötti állapotba.

A vállalkozások esetében saját kis köreikben elindult egy változás. Jelen tanulmány szerzője kiemeli, hogy a vállalatok társadalmi felelősségvállalása (továbbiakban: CSR) esetében is egyre inkább elfogadott tény, hogy annak nem csak a vállalaton kívül kell megvalósulnia, hanem szükséges egy fajta belső CSR alkalmazása a munkavállalók irányába is. Ebbe beletartozik maga a képzés is. De a fő kérdés, ami a munkáltatói oldalon egyik gátja lehet a kérdésnek. Kinek is képezzük a munkavállalókat. Itt köszön vissza az a kérdés, hogy az EU a teljes foglalkoztatást a közös piac szintjén képzeli el, ami azt jelenti, hogy az adott munkavállalóba történő investálás a nagy egészben megjelenik. Ez azonban nem garantálja azt, hogy annak az államnak vagy szervezetnek, munkáltatónak az érdekkörében, illetve annak a nemzetnek a munkaerőpiacán, mint amelyik energiát és pénzt fektetett bele. Ha az EU alapelveit nézzük ezek a folyamatok ki is egyenlíthetik egymást, hiszen a szabadmozgás joga nem egy irányú, de a centrum – periféria kettőse igen is érezteti hatását az EU-ban. Ez elég élesen jelentkezik napjainkban is.

Éppen a fentiek okán az állam szerepe megkerülhetetlen. Szükségessé válik, hogy átgondolja eddigi szociálpolitikáját. Ezt indukálják a munkaerőpiac várható változásai is. Illetve az a jelenség, hogy a munkaerőnek, a munkavállalóknak és a társadalomnak a felkészítése a jövő munkaerőpiacára elmaradt. Ez még akkor is így van, ha a változások pontos irányát csak jósolni lehet. De fel kell készülni olyan időszakokra, amikor a munkavállalók egy része csak azért fog kiesni (remélhetőleg) ideiglenesen a munkaerőpiacról, mert új kompetenciákat kell megtanulnia. Ezekben az interim időszakokban azonban az államnak kell felelősséget vállalnia az állampolgárokért. Ezt nem háríthatja át a szociális partnerekre. Az bizonyos, hogy a munkanélküli ellátás jelenlegi keretrendszere nem elegendő. Ezt sajnos a COVID-19 járvány első hulláma esetében is láttuk.

Érdeemes elgondolkodni olyan eshetőségeken, mint az alapjövedelem. A Mélypataki – Lipták szerzőpáros szerint a jövő gazdaságának kialakításáról alkotott képnek viszont igenis része az alapjövedelem. Az egyik legélénkebb vita középpontjában áll, mely a digitalizáció és robotizáció által életre keltett kihívások egyik lehetséges eszköze. A konstrukció lehetőségével az Európai Parlament által az Európai Bizottságnak szóló a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról szóló ajánlásának 44. pontjában foglalkozik.⁶⁶ A közelmúlt azonban bebizonyította azt is, hogy ez az intézmény nem csak a robotikával függ össze, hanem bizony a méltányos átállás kérdésével is. A változások nem járhatnak együtt olyan negatív változásokkal a mi olvasatunkban mely a dolgozói szegénység eszkalálódásában segédkezik. De fontos, hogy minden éremnek két oldala van. A kérdésnek azonban nemcsak a szociális jogi oldalát kell néznünk, hanem a költségvetési oldalát is. Mekkora az a teherbíró képesség, amelyre az állam képes? Ha a spanyol alapjövedelem számaiból indulunk ki, a 850 ezer háztartást érintő rendszerre vonatkoztatva az intézkedés éves költségvetési vonzatát 3 milliárd euróra becsülik.⁶⁷ A feltétel nélküli alapjövedelem bevezetése pedig ennek a többszöröse lenne. Az államok preferenciáit a költségvetési hatások is érinteni fogják, melyek a

⁶⁶ A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok, Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról (2015/2103(INL)) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0051&from=HU>, (2022. 10. 18.)

⁶⁷ Bogantin Bence: Tegnaptól igényelhetik a spanyolok az alapjövedelmet, <https://merce.hu/2020/06/16/tegnaptol-igenyelhetik-a-spanyolok-az-alapjovedelmet/>, (2022. 10. 18.)

kialakult szociális válságkezelés módszerét fogják befolyásolni, ami pedig szorosan kapcsolódik a gazdaságpolitikához.⁶⁸

Ahogy azt Jakab Nóra is kiemeli egy friss tanulmányában ez egy komplex kérdés, melynek elemeit nem biztos, hogy szükséges külön választani. Kiemeli, hogy a cél a teljes szemléletváltás, mely jelentkezik a fenntartható mobilitás terén, szisztematikus fejlesztési gyakorlat fiatal tehetségek számára; esettervezés a projektpartnerekkel; multidiszciplináris tehetséges csapatok létrehozása; korszerű kutatási elemzések, helyzetfelmérések végzése; strukturált program és workshopok tehetségek és projektpartnerek számára; vállalkozói készség támogatása; a vállalkozás létrehozásának támogatása és indukálása; a fenntartható mobilitás jegyében az egyetemek segítségével. Az együttműködésre a fenti egy kiemelt példa. Ebből számtalan reláció képzelhető el.⁶⁹

Akkor mi is a konklúzió?

A vállalati szociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai esetében a globális folyamatokat ugyanúgy figyelni kell, mint a nemzeti munkaerőpiac, vagy a közös piac változásait. Ezek egy közös rendszert alkotnak. Éppen ezért, ahogy azt Jakab Nóra is kiemeli Global/Collective Social Responsibility (továbbiakban GSR) fog előérbe lépni. A globalizáció, és az információtechnológia eszközök fejlődésének egyik áldásos hatása, hogy a különböző szervezetek és személyek egyre könnyebben találhatnak rá egymásra. Ennek, valamint annak köszönhetően, hogy az egyénekből és szervezetekből megszületett a szándék egymás keresésére, a társadalmi felelősségvállalás globálissá és szektorközivé válik. Az egész társadalomra kiterjedő problémák megoldására, és a különböző felmerülő lehetőségek kiaknázásának érdekében a vállalati (CSR), közületi (PSR), a civil és a személyes (ISR) társadalmi felelősségvállalás összekapcsolódik és globalizálódik, hogy egy sokoldalú együttműködésben.⁷⁰ Ezek az egyes felelősségi formák pedig mind szükségesek ahhoz, hogy tudásalapú társadalmat építsünk. Mindenkinek meg van a saját felelőssége, hogy megszerezze az alap skilleket, de mindenkinek más a felelősségi szintje. De nem az kell a jövő munkaerőpiaca szempontjából az alapkönfliktusnak lennie, hogy kell-e az oktatás és továbbképzés, hanem hogy hogyan demokratizáljuk, hogyan tegyük mindenki számára elérhetővé. Ha ezt a szintet elérjük, akkor kezdetünk el beszélni egyáltalán felelősségi szintekről egyáltalán. Azonban azt látni kell, hogy ez egy olyan folyamat, ami sohasem áll meg, minden korszak más és más alapkompenciákat követel meg. Ezért mindig alkalmazkodnunk kell és folyamatosan újraértékelni a szociális kérdéseket is.

A jó pap holtig tanul, mi miért ne tehetnének ugyanezt?

⁶⁸ Mélypataki Gábor (2020). Minimálbér – minimáljövedelem – feltétel nélküli alapjövedelem? *Erdélyi Jogélet*, 3(4), 95-109.

⁶⁹ Jakab, Nóra (2020). Szociális párbeszéd és a klímasemleges politika, *Miskolci Jogi Szemle*, 17(1) 19-31.

⁷⁰ Jakab Nóra: i.m.: 19-31.

Összegzés

LÁSZLÓ GYULA – SIPOS NORBERT – MÉLYPATAKI GÁBOR

A FENNTARTHATÓ MUNKAERŐPIAC KERETEI – TÉZISEK

Sokat beszélünk a természeti környezet fenntarthatóságáról, vagy a gazdaság fenntartható fejlődéséről, de alig esik szó a probléma egy „apróbb” összetevőjéről, a munkaerőpiacról. Pedig ezt legalább ilyen fontosságúnak tartjuk, mert ez mindennapjaink legközvetlenebb élettere. Nincs velünk a bölcsek köve, nem gondoljuk, hogy egyetlen gondolatmenetben meg tudjuk fejteni azt, hogy milyen a fenntartható munkaerőpiac és mitől válik azzá, de megpróbáljuk – *a hozzászólásokra építve, a vita ezen szakaszát összegezve, legalább tézisszerűen* – körüljárni magát a fogalmat és annak sajátos vonásait, felvázolni a befolyásoló tényezők kapcsán is a legfontosabb kitérési pontokat.

Miért, kinek (lehet) fontos?

A munkaerőpiac szépsége és nehézsége, hogy sokszereplős és sok tényező hatása alatt áll. Mindannyiunk **élettere** és jövedelemszerzésének, érdekérvényesítésének színtere, munkaadóként vagy munkavállalóként (esetleg épp álláskeresőként), érdekképviselőként vagy hivatalként egyaránt. Fontos területe a politikának és a kormánynak, a gazdaság és a társadalmi élet szereplőinek is, már csak azért is, mert mindegyiknek megfogalmazódnak azok a saját és sajátos céljai, amelyeket **a munkaerőpiacon keresztül** tudna és szeretne nagyon elérni. Sajnos ebből az is következik, hogy mindenki és senki sem felelős a munkaerőpiacért, és a jelen szempontjai elég súlyosak ugyancsak mindegyik szereplőnél (a megélhetéstől az erőforrás biztonságán át a költségvetés egyensúlyáig) ahhoz, hogy ezek többnyire háttérbe szorítsák a jövőről, a fenntarthatóságról való gondolkodást. Ezért fontos fokozottan figyelni erre a munkaerőpiaci dimenzióra (is).

Lehatárolás

Tézis 1: A munkaerőpiac értelemszerűen csak egy része egy átfogó rendszernek, - de vannak saját szempontjai és követelményei is, a megoldás nem vezethető le egyszerűen az egészről.

A fenntarthatóságot általában és elsősorban a természeti környezetre szokták értelmezni, és többnyire ennek kiterjesztése során jelenik meg a gazdaság fenntartható fejlődése, és ennek keretében az olyan társadalmi szempontok, mint az igazságosság, demokrácia, esélyegyenlőség követelménye.

Minden társadalom célja /lenne - LGy/ a fenntartható munkaerőpiac, mert ez az egyik feltétele a fenntartható gazdasági növekedésnek, jólétnek és embereik boldogságának. (Jakubik) Murphy szerint a társadalmi fenntarthatóság négy dimenziója: egyenlőség, tudatosság, részvétel és társadalmi kohézió. (Köves) Az ENSZ 2015 szeptemberi fenntartható fejlesztési céljai közül a 8. cél a munkaerőpiaccal kapcsolatos feladatokat emeli ki: tartós, inkluzív és fenntartható gazdasági fejlődés, teljes és hatékony foglalkoztatás és tisztességes munka megteremtése mindenki számára. (Zádori)

László Gyula professor emeritus, PTE KTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet

Sipos Norbert adjunktus, PTE KTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet

Mélypataki Gábor adjunktus, ME ÁJK Civilisztikai Tudományok Intézete

Tudjuk azt is, hogy a munkaerőpiac az egyik elválaszthatatlan – és a többivel szoros kölcsönhatásban lévő – része a komplex természeti-társadalmi-gazdasági rendszernek, - de ebből a komplex egészből most csak egy **szűkebb szegmenst** tudunk befogni. Mert önmagában teljesen igaz, hogy az emberi társadalom és környezete egyensúlyi helyzetének elemzése nélkül a munkapiac fenntarthatóságáról sem lehet hasznos diagnózist alkotni, így belső változóinak figyelemmel kísérése fontos, de nem elégséges feltétele annak, hogy hosszabb távú trendeket rajzoljunk fel. (Borbély-Pecze) A munkapiac fenntarthatóságának feltételeit így csak egy szélesebb összefüggésrendszerből vezethetjük le. (Boda) De ha itt le tudnánk írni a jövő munkaerőpiacát a világ teljes ökológiai-gazdasági-társadalmi összefüggésrendszerében (mert mindegyiknek része a munkaerőpiac), megérdemelnénk a következő Nobel-díjat...

A fenntartható környezet, a klímasemlegesség, a zöld gazdaság, a körforgásos gazdaság megítélésünk szerint **nem elsősorban munkaerőpiaci kategóriák**, még akkor sem, ha azoknak szükségük van a munkaerőpiacra. Ettől a munkaerőpiac, a mi közvetlen életterünk és a gazdaság egyik elsődleges erőforrásának terepe még lehet bármilyen. A másik oldalról pedig az, hogy egy termelési folyamatnak mekkora az ökológiai lábnyoma, az a cég-stratégiától, technológiától függ elsősorban, és nem a munkaerőpiactól. Vagyis mindegyik tágabb dimenzió más és más fogalmakkal dolgozik, más kritériumokat állít fel, más gondolatrendszerben jelenik meg: a zöldek is, a gazdaság is, a szociálpolitika is mást ért fenntarthatóság alatt, és ennek a másnak nincs önálló, fenntartható munkaerőpiaci része. Saját paradigma-rendszerükben gondolkodnak, és ahhoz várják el az igazodást a munkaerőpiactól is, miközben **önmagukban nem adnak belátható megoldást** a munkaerőpiac saját fenntarthatósági problémáira. Nem gondoljuk, hogy ha a természeti környezet vagy a gazdaság „rendbejön”, azzal automatikusan a munkaerőpiac belső egyensúlyai is helyrebillenek majd.

Ezért kénytelenek vagyunk megfordítani a fókuszot, és a nagy egész egyik elemére, a munkaerőpiacra koncentrálni, ebből kiindulni.

A fenntartható munkaerőpiac lényege

Tézis 2: Némi leegyszerűsítéssel **a munkaerőpiac fenntarthatóságát két kritérium érvényesítésével teremthetjük meg: ez az egyensúly, és az ehhez szükséges együttműködés.**

A munkaerőpiac fenntarthatósága a mi gondolatainkban egy nagyon széles körben mozgó, különböző, de a munkaerőpiac szempontjából egyaránt meghatározó dimenzióban, lehetőleg egyidejűleg, párhuzamosan megvalósuló **egyensúlyi** vagy legalább **egyensúlyközeli állapotot jelent:** a munkaerő-kereslet és a kínálat; a munkaadó és a munkát kereső/vállaló; a ma és a holnap; a társadalom és a gazdaság elvárásai között. Ennek már megközelítéséhez is elengedhetetlen **a szereplők és intézmények/dimenziók együttműködése.** Az együttműködés pedig azt feltételezi, hogy az együttműködésére készülők meg akarják érteni egymás működési elveit és logikáját (Borbély-Pecze 2), hajlandók azt befogadni, a másik felet partnerként kezelni.

Martins szerint 3 fontos kihívás előtt állunk:

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

Elfogadjuk, hogy ez is része a munkaerőpiac fenntarthatóságának.

Szomorú, de egyébként magát a „fenntarthatóság” fogalmát is csak óvatosan kezelhetjük. A munkaerőpiac ugyanis – mint munkahelyek és munkát keresők allokációs színtere és mechanizmusa – bárhogy is, de mindaddig fennmarad, amíg csak vannak, lesznek az egyik oldalon olyan

személyek, akik maguk és családjuk megélhetése, fenntartása érdekében kénytelenek munkát vállalni, illetve másik oldalon olyan munkahelyek, amelyek betöltésére szükség van annak megfelelő munkaerőre. De úgy gondoljuk, ha nincs egyensúly, vagy legalábbis nem abba az irányba tartunk, akkor csorbul a fenntarthatóság esélye, mert **az egyensúly felborulása** – mint minden rendszerben – **bizonytalanságot** jelent, valamelyik dimenzió (gazdaság vs. társadalom, jelen vs. jövő, munkaadó vs. munkavállaló) háttérbe szorul, valamelyik oldal úgy látja, hogy hátrányt szenved, ezért elégedetlen lesz, aktívan vagy legalább passzív szembenállással fellép az adott helyzet ellen. Ez pedig minden esetben rontja a munkaerőpiac működésének **hatékonyságát** – ami tovagyűrűzik a gazdasági és társadalmi folyamatokra is –, és egyúttal legalább potenciális **veszélyt**, konfliktusforrást jelent, látens vagy effektív harcot indukál, ami tartósan nem, csak mai kényszerekkel és a jövőre vonatkozó áldozatokkal fenntartható állapot. (Mindezt elég jól illusztrálja egyik oldalról a világ munkaerőpiacainak évszázados léte is, másik oldalról folyamatos változási kényszerei és átalakulásai is.)

Éppen ezért már itt fontos leszögezni, hogy szükséges olyan elemek beépítése, melyek ösztönzőként alkalmazhatók. Ezek lehetnek pénzügyi vagy természetbeni ösztönzők, vagy szolgáltatások. Nem arról van szó, hogy szükséges telerakni ilyenekkel a munkaerőpiacot, és nem is feltétlenül állami és jogi eszközökkel kell ezt megvalósítani.

A munkaerőpiac fenntarthatóságánál még egy dolgot figyelembe kell venni. Ez pedig a veszteség minimalizálása. Jelen esetben azt értjük alatta, hogy a szociálpolitikai eszközök jól irányzott használata segíthet csökkenteni a piac veszteségeinek számát, és akár ösztönzőként is működve a munkaerőpiac fenntarthatóságát segíti elő.

Az idődimenzió

Tézis 3: Egymásba fonódnak és egyszerre fogalmaznak meg teljesítendő követelményeket a jelen és a jövő idő-dimenziói.

Sajátos vonása a munkaerőpiacnak, hogy a fenntarthatóság problémája itt más idő-dimenziókban jelenik meg. A munkaerőpiacnak **ma, jelen időben** (is) teljes értékűen kell működni: a gazdaság ma (is) teljeskörűen igényel adott paraméterekkel rendelkező, megfelelő munkaerőt, a munkavállalóknak ma (is) meg kell élniük a munkabérből, és fenn kell tartaniuk magukat és családjukat. Közben változniuk is kell, fel kell készülnie mindkét oldalnak arra, hogy funkcióját, céljait a változó körülmények mellett, **holnap** (egy-két év múlva) is el tudja érni. És csak ezen túl jelenik meg a fenntartható munkaerőpiac **jövőképe**. Vagyis a munkaerőpiacnak úgy kell jelen időben is működni, hogy az megfeleljen a napi, aktuális elvárásoknak, miközben a mai tettek, gyakorlatok és politikák befolyásolják annak fenntarthatóságát és jövőjét (is). (Jakubik) Handy szerint az igazi kihívás az, hogy a változtatást még akkor kell elkezdeni, amikor az előző szakasz még nem ért véget. Ez pedig nem megy könnyen. (Bagó 2)

Az idő kezelésének egy másik problematikus síkja a jövő megítélésének megalapozottsága: az oktatásügy gyakran sematikus közelítése, hogy a múltból próbálnak jó tantervet építeni, a munkaügyesek viszont a jelen munkaerőpiacán ragadnak meg, és ebből próbálnak megállapításokat tenni a hiányszakmákra. Mind a két közelítésmód egyaránt elmulasztja figyelembe venni, hogy a jövő nem kiszámítható és a munkapiac sem statikus képződmény. (Borbély-Pecze 2) Ez azt jelenti, hogy a munkaerőpiac nem tud konstans állandó tartalmú definíciókkal dolgozni. Ennek példája, hogy az adott idődimenziókban a munka fogalma is mást és mást jelent. Éppen ezért fontos megérteni, hogyan változik a munka fogalma, ami egyszerre lehet dinamikus és statikus. A statikus mivoltából következik, hogy mindig lesz olyan tevékenység, amit munkának fogunk nevezni, a dinamikusból pedig az, hogy mely tevékenységek azok.

Éppen ezért szükséges kiemelnünk a méltányos átállás jogát (Jakab- Szekeres), a rugalmasság és a biztonság fogalmi kettőse, illetve ezek valamilyen arányú „keveredése” adja ki az új foglalkoztatási formákat. Kérdés, hogy az államnak mennyire kell erősnek lennie, illetve kemény kézzel beállnia a szabályozásba. Egyetértünk azzal a véleménnyel, hogy az állam abban legyen erős, hogy meghagyja a munkaerőpiac szabadságát, erősíti a versenyképességet, segítve ezzel ezek társadalmi elfogadottságát (Rácz), ugyanakkor ez az erősítés ráférne a szociális partnerekre és együttműködésükre, a kollektív szerződések szerepének bővítésére is. (Herczog) Ez utóbbi annak a fényében különösen igaz, hogy a kézirat véglegesítésének időpontjában az infláció és a változó energiaárak egy komplex foglalkoztatási és szociális válság-időszak kezdetét jelzik előre.

Tézis 4: Mivel a jövőt nem láthatjuk pontosan, **felértékelődik és alapvető elvárássá válik a reakciókészség, a változás befogadása és a proaktivitás.**

Az ökoszisztéma azon képességét, hogy a zavarok ellenére egyensúlyban maradjon, **ellenállásnak** (resistance) nevezzük (ILO, 2021), ugyanezt az aktuális egyensúlyi helyzetet keressük a munkapiacokon is. Egyúttal annak a lehetőségét, hogy az egyensúlyi helyzetéből kibillentett piac hogyan képes új egyensúlyt keresni. Az pedig, hogy egy rendszer milyen gyorsan tér vissza egyensúlyi állapotába, miután megzavarták, az a **rugalmasság** (resilience). Végül is tehát, ha egy munkapiac fenntarthatóságát keressük, akkor annak ellenálló-képességét és rugalmasságát szükséges feltárunk. (Borbély-Pecze)

Harari a XXI. század közepére a munkát egy hármas térben tudja elképzelni, melynek elemei a technológiai változások, a társadalom állandó változása, haladni akarása, továbbá az aktuális állami berendezkedések biztonságra törekvése. A jövőbe tekintő történész mindjárt az elején kijózanít bennünket: „*Fogalmunk sincs, hogyan fest majd a munkaerőpiac 2050-ben*”. (Bagó 3)

A változásra készülést tehát még az előző ciklusban kell elkezdni, de úgy, hogy még nincs pontos képünk magáról a változsról, annak irányáról és intenzitásáról, követelményeiről. A gazdaság szereplői a hatékony működéshez szükséges munkaerőkínálat nagyságrendjére és főként minőségi jellemzőire vonatkozó igényeiket csak rövid távra (egy-két évre) tudják megfogalmazni. Ezzel szemben a munkaerő-kínálat összetételében, a munkavállalók ismereteiben, készségeiben szükséges változások csak hosszabb időtávon valósíthatók meg. A várható folyamatokat előre jelezni rendkívül összetett és kockázatos feladat, ráadásul a szakmai vélemények is gyakran erősen megoszlanak. (Munkácsy)

Vagyis az egy elég lehetetlen vállalkozás, hogy pontos forгатókönyveket tegyünk le a holnapi vagy holnaputáni munkaerőpiac alakulásáról, a szakmák átalakulásáról stb., még akkor is, ha látjuk az alapvető trendeket, irányokat, valószínű scénáriókat. Azt viszont megtehetjük, azt viszont meg kell tennünk, hogy **nyitottak** legyünk ezekre, még akkor is, ha esetleg cikk-cakkos lesz az utunk: de legalább készek vagyunk erre, mozgásban vagyunk, amiben benne van – ha szükséges – a korrekció lehetősége, lendülete is.

Ezt a folyamatot már rövid távon is észlelhattuk például a távmunka-, home office szabályozás bevezetése során. A nem megfelelő (szak?)politikai fogalomhasználat és nem megfelelő nyitottság eredményezett egy olyan jogbizonytalansági helyzetet, mely nem szolgálja a rugalmasság és a szociális védelem megkívánt egyensúlyát. A munkaerőpiac jövőjének tervezésében lévő hatalmas bizonytalansági tényező nem kérdés, de az egyensúlyra törekvéssel igenis jelentősen befolyásolható.

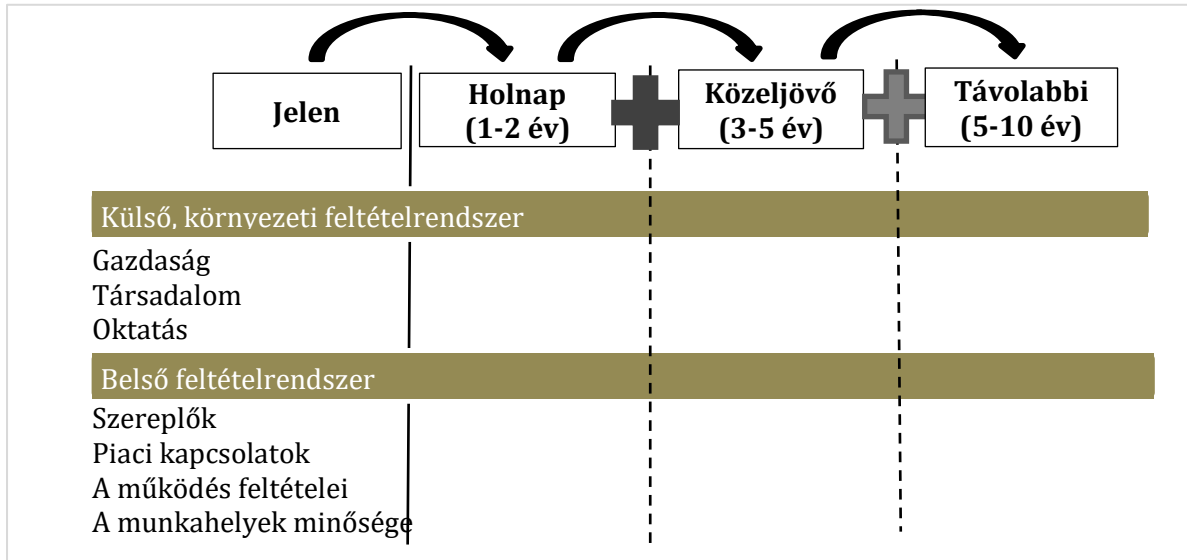
Összességében fontos szem előtt tartani, hogy a jövőbeli munkaerőpiac alakítására irányuló mai aktivitás fontosabb, mint annak pontos előrejelzése, hogy mi lesz a jövőben. (Jakubik)

A keretrendszer

Tézis 5: A keretrendszerünkben első, nagyvonalú közelítésben munkaerőpiacot befolyásoló külső, és a munkaerőpiaci működést alakító belső tényezőket különböztetünk meg.

A legfontosabb befolyásoló (egyúttal a fenntarthatóságot alakító, annak feltételét is jelentő) tényezőket első körben két nagy területre bontjuk. Egyrészt a **külső környezeti feltételrendszerre**, a kívülről befolyást gyakorló tényezőkre, másrészt a **belső feltételrendszerre** (ld. 1. ábra).

1. ÁBRA: A FENNTARTHATÓ MUNKAERŐPIAC DIMENZIÓI



Forrás: saját szerkesztés

Természetesen a keret-rendszer bármikor, bármilyen irányban feszíthető, tovább bővíthető, a kutatás aktuális fókuszai szerint, pl. a „külső erőhatalommal” (világjárványok és háborúk) (Rácz), vagy a globalizáció új fejleményeivel (reshoring és nearshoring) (Árva). Most úgy gondoljuk, ezek fontos befolyásoló tényezők, de inkább közvetettek, a gazdaságon (politikán) keresztül jelennek majd meg munkaerőpiaci hatással.

A lényeg egyébként is „csak” annyi, hogy gondoljuk át a befolyásoló külső és belső tényezőket az idősíkok mindegyikében: gondoljuk végig a helyzetünket, lehetőségeinket és céljainkat (jövőké-pünket), és próbáljunk erre ráilleszteni **cselekvési programokat**.

Tézis 6: A politika mindezekben megkerülhetetlen, meghatározó szerepet játszik

A politika – legalábbis nálunk – a társadalmi-gazdasági élet minden dimenziójában jelen van és fajsúlyos befolyásoló-meghatározó tényezőt jelent. A politikai akarat határozza meg azt is, hogy merre haladjon a munkaerőpiac. (Garami) Viszont nagyon nem mindegy, hogy a gyűlölködő warfare, a munkára ösztönző/kényszerítő, de kirekesztő workfare, vagy egy egyensúlyra törekvő welfare módjára. Az sem mindegy, hogy egy adott munkaerőpiac szereplői (és főleg irányítói) melyik idősíkra fókuszálnak: a rövidtávú érdekeiket emelik ki, a jelenből igyekeznek kihozni mindent, amit lehet, vagy megjelenik (és ha igen, milyen súllyal) a jövőre való felkészülés is. Igaz ez abban a vonatkozásban is, ha megvizsgáljuk azt, hogy a (szak?)politika hogyan használja a munka fogalmát. Mennyire ismeri el a politika azt, hogy a munkának a XX. századi fogalmi készletével a munkaerőpiaci változásokra nem tud jelentős mértékben felkészülni, melyek újabb és további társadalmi problémákat generálhatnak. Ez egy olyan bizonytalansági tényezőt ad, mely még kevésbé szolgálja a tervezhetőséget.

A fenntarthatósághoz túl kell lépni a rövid távú szemléleten, a pillanatnyi – a következő választásokig tartó – érdekek érvényesítésén. **Ha a politika nem tekinti a fenntarthatóságot prioritásnak, illetve nem alakít ki együttműködést,** közösen elfogadott alapelveket a társadalmi aktorokkal, beleértve az ellenzéki pártokat is, akkor a legjobb gazdasági szabályozás is csak annyit ér, mint amikor a kuplungot és a gázpedált egyszerre nyomjuk. Hiányzik az a minimum, amelyhez bármilyen kormány ragaszkodik, illetve az ellenzék is támogatja, mert közösen fogadták el. (Herczog) Nem láthatók azok a közép- vagy hosszú távú stratégiák melyek legalább vázolnák a politikai akarat irányait, amire lehetne építeni a megfelelő politikai diskurzusokat akár a politika, akár a társadalom szintjén.

Szolidaritásra, fokozott odafigyelésre, valamint több anyagi és szakmai támogatásra lenne szükség a társadalom peremére szorult emberek számára. (Jakubik) A szociálpolitika szerepét és a benne hordozott értéket éppen ezért sohasem szabad kihagyni a képletből, ha a jövő munkaerőpiacáról beszélünk. A megfelelően működő munkaerőpiac egyik záloga lehet, ha a szociális elemeket arányosan adjuk hozzá a piac szabadságához és a szükséges mértékű állami szabályozás komponenseihez.

A gazdaság szerepe

Tézis 7: Muszáj minden idősíkon összhangban lenni a gazdasággal, - de az is kellene, hogy a gazdaság is dinamikus, fenntartható úton járjon

A gazdaság teremti a munkahelyeket, amelyeket kivisz a munkaerőpiacra. Ez az, amihez megfelelő kínálatot vár a munkaerőpiactól, minden időpillanatban: **ma is, a jövőben is.** A munkaerőpiac számára ez azért kényszerű helyzet, mert ez akkor is követelmény, ha a gazdaság munkahelystruktúrája alacsonyabb, és akkor is, ha magasabb termelékenységi és intelligencia-szintet mutat, ha inkább extenzív, követő, vagy ha a fenntartható gazdaság mintáját követi.

A fenntarthatósági csapda abban jelenik meg, hogy miközben ma alacsony bérű, közepes tudású munkaerőpiaci keresletünk és kínálatunk van, és ezt ma még működtetni kell, ugyanakkor máris váltani kellene, vagy legalább gyorsan készülni egy tudásintenzív, innovatív, versenyképesebb struktúrára ugyancsak mind a kereslet, mind a kínálat oldalán. A feltételrendszer nagyon fontos része ezért a politikai akarat, mivel jelenleg ez határozza meg, hogy merre halad a munkaerőpiac, a szakmunkás képzés és „összeszerelő” gazdaság és társadalom felé, vagy az intellektuális alapon szerveződő, tudás alapú információs, modern, /de-/globalizált gazdaság és társadalom felé. (Garami)

A társadalmi háttér

Tézis 8: A munkaerőpiac a társadalomnak biztonságot, békét kínálhat, de szolidaritásra van szüksége

A fenntartható munkaerőpiac a maga kiegyensúlyozottságával és nyugalomával (az örökös mozgás ellenére is) biztos, stabil hátteret (munkát, jövedelmet) nyújthat a társadalmi folyamatokhoz, de természetes piaci mechanizmusaival nem lesz képes megoldani a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűek (fiatalok, nők, idősek, fogyatékkal élők, képzetlenek, depressziós térségekben, perifériákon élők, nagyon szegények, társadalmilag kirekesztettek) problémáit. Ehhez a társadalom **szolidaritására** van (és lesz) szüksége. A szolidaritás jelentéstartalma és keretei is változni fognak. Éppen ezért a szolidaritás fogalmát is mindig újra kell gondolni és a munkaerőpiac aktuális folyamataihoz igazítani. Másfajta szolidaritást kíván meg a ma munkaerőpiaca, mint mondjuk a sokkal nagyobb mértékben automatizált vagy robotizált jövőbeli munkaerőpiaca. Emellett a szolidaritáshoz kapcsolódóan fontos lenne az állam szerepvállalása és példamutatása.

Tézis 9: A népesség fogyása komoly kihívás, de a migráció, a mobilitás ezt bármilyen irányban felülírhatja: mindkettőre készülni kell

A jövő nagy társadalmi kihívása munkaerőpiaci szempontból is a népesség fogyása és az ezzel járó elöregedése, ami lehatárolja a foglalkoztatáspolitikai mozgásterét. Ugyanakkor ezt sem szabad túldimenzionálni, mert a nemzetközi vándorlás, a munkaerő belső és külső áramlása ma még megoldhatatlan mozgást idézhet elő, ami ma is átírja, a jövőben pedig még erősebben alakíthatja a munkaképes korú népesség számát, a potenciális munkaerő-kínálatot. (Munkácsy) A gazdaság intenzív növekedése pedig a mennyiségi munkaerőigény relatív csökkenését hozhatja. A demográfiai folyamatokhoz és a migrációhoz való aktív és proaktív alkalmazkodás tudatos stratégiákat és ennek megfelelő aktivitásokat igényel a munkaerőpiac mindegyik szereplő-csoportjától.

A jövő magyar munkaerőpiaca erősen interkulturális konfliktusokkal terhelt lehet. A megfelelő termelési kapacitást a mostani aktívkorú népesség nem fogja tudni teljesíteni. Már most is szükséges éppen ezért a gazdasági szempontú im/migráció bizonyos szektorokban. A jövőben ez a helyzet eszkalálódni fog, amelyet a robotizáció, automatizáció tud enyhíteni bizonyos mértékben.

Az oktatás: az alapfeltétel

Tézis 10: Az oktatás a fenntartható munkaerőpiac alapfeltétele, alfája és omegája

Az OECD egy korábbi megfogalmazása szerint „a skill a jövő globális valutája”. (Borbély-Pecze 2) A munkaerőpiac csak akkor tud úgy működni, hogy a (fenntartható) gazdaság igényeinek megfelelő színvonalú és szerkezetű munkaerő-kínálatot tudjon biztosítani, ha az oktatási rendszer ezt lehetővé teszi számára. Ez azzal kezdődik, hogy az alapfokú oktatás megfelelő alap-készségeket, kompetenciákat alakít ki a további fokozatok számára (Mészáros), a középfok megteremti a foglalkoztathatóság szakmai feltételeit, és a felsőfok (valamint az életen át tartó tanulás) biztosítja a tudásalapú gazdaság szakmai feltételeit. Ehhez a köznevelés általános minőségének javítása mellett középfokon emelni kell az általános tudás-szintet és csökkenteni a lemorzsolódást, növelni kell a felsőoktatásban részt vevők arányát. A szakemberhiány csökkentését a minőségi változásoktól várhatjuk. (Jakab-Szekeres, Garami) A jövő nem a szakbarbároké, az önálló véleményalkotásra és döntésekre képtelen embereké, hanem a világra nyitott és együttműködésre képes személyiségeké. (Herczog)

Mindazonáltal a hazai szabályozásnak van egy adóssága. Olyan adóssága, hogy az aktívkorú népesség egy részéről az állam lemondott. Gondoljunk itt olyan személyekre, akik az 1993. évi III. tv. alapján aktívkorúak ellátásában, azon belül is foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülnek. Ezek a személyek maguktól csak ritkán jelennek meg az elsődleges munkaerőpiacon. Ezen személyek azok, akik beleragadtak a közfoglalkoztatás és foglalkoztatást helyettesítő támogatás kettős spiráljába. A megfelelő képzés azonban nem biztosított, pedig jelentős mértékben segítené az aktivizálódást megfelelő szintű kompetenciaképzéssel és oktatással.

Buffett szerint a munkáltatók elvárásainak 61%-a puha készség: csapatmunka, kommunikáció, időgazdálkodás, problémamegoldás, kreativitás, vezetés, szervezés, érzelmi intelligencia, döntéshozatal, stresszkezelés. A fennmaradó 39% a kemény készség: elemző készség, magas szintű informatikai ismeretek, alapvető számítógépes ismeretek, ügyfélszolgálati ismeretek, prezentációs készség, csapatvezetés, marketing, írás, grafikai tervezés. A WEF előrejelzése szerint 2025-re a 15 legjobb készség: analitikus gondolkodás és innováció; aktív tanulás és tanulási stratégiák; komplex problémamegoldás; kritikai gondolkodás és elemzés; kreativitás, eredetiség és kezdeményező-készség; vezetés és társadalmi befolyás; technológiahasználat, felügyelet és ellenőrzés; technológiai tervezés és programozás; rugalmasság, stressztűrés és rugalmasság; érvelés, problémamegoldás és ötletelés; az érzelmi intelligencia; hibaelhárítás és felhasználói élmény;

szolgáltatásorientáltság; rendszerelemzés és -értékelés; valamint a meggyőzés és a tárgyalás. (Jakubik) Tanulni kell együttműködés kultúráját is. (Herczog)

Ha fenntartható munkaerőpiacot akarunk elérni, akkor a cél a minőségi oktatás: a befogadó és méltányos minőségi oktatás biztosítása, valamint az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek előmozdítása mindenki számára. (Jakubik)

Tézis 11: A képzettség folyamatos munkaerőpiachoz illeszkedése az érintett szereplők mindegyikének címzett és közös feladata

A rövidtávú, egyedi érdekek, bizonytalan jövőkép alapján a szereplők egy része centrális szempontokat követ, másik része ezért is, alapvetően passzív. Pedig a globális kihívások leküzdéséhez a jövő munkaerő-képzése nemcsak a munkaerőpiac, hanem az egész gazdaság és társadalom fenntarthatósága szempontjából is kiemelt jelentőséggel bír. (Jakubik) Ezt belátva az érintettek (állam, oktatási intézmények, munkáltatók és munkavállalók) **közös felelőssége, együttműködése és egyedi elkötelezettsége, aktivitása** is szükséges lenne ahhoz, hogy a képzés (és a munkaerőpiac) meg tudjon felelni a munkaerőpiac elvárásainak, a jelenben és a jövőben is. (Mészáros, Pogátsnik)

A szereplők csak közösen teremthetik meg a fenntarthatóságot

Tézis 12: Az egyensúly és együttműködés csak partnerség és párbeszéd nyomán alakulhat ki

Alapvetésünk, hogy a munkaerőpiac akkor fenntartható, ha minden dimenziójában egyensúlyi (vagy ahhoz közeli) állapotban van, mert az egyensúly hiánya bizonytalanságot, romló hatékonyságot, sérülékenységet indukál. Ezt szolgálja az illeszkedés a kereslet és kínálat között, és ezt kellene biztosítani a szereplők/érdekek egyensúlyával is. Ehhez viszont makro szinten valóságos és érdemi **társadalmi párbeszédre**, mezo/mikro szinten a kollektív tárgyalásokhoz a **szakszervezetek** erősebb társadalmi-politikai (és munkajogi) támogatottságára és tárgyalási potenciáljára lenne szükség.

Ha azt állítjuk, hogy az együttműködés nélkülözhetetlen feltétele a fenntarthatóságnak, akkor el kell fogadnunk, hogy a másik ember is számít, mások érdekeinek az érvényesülését is fontosnak tartjuk. A magyar politikai kultúra az egyéni érdekérvényesítést „termelte ki”, nem tanultuk meg a kollektív fellépés technikáit, nem igazán ismertük fel, hogy a modern társadalmakban csak a kollektív fellépés (együttműködés!) lehet sikeres. (Herczog) A munkavállalói kör és az őket képviselő szervezetek a legtöbb esetben kimaradnak a folyamatok előkészítésből, a vélemény-nyilvánítás lehetőségéből. Egyfajta végrehajtóivá, sok esetben elszenvedőivé válnak a változásoknak, így elmarad a **köz-megegyezés, a közös megoldás-keresés**. (Mészáros) A munkavállalók gyenge tárgyalóereje és a munkaadói érdekek dominanciája egyaránt hatással van a versenyképességre, a foglalkoztatásra, a jövedelmekre, ill. a munkaerőpiac rugalmasságára. (Jakubik) De az együttműködésnek feltételei is vannak: **átlátható rendszerek, nyíltság, őszinteség, bizalom, a visszaélések hatékony szankcionálása**. (Herczog)

Munkaerőpiaci kapcsolatok

Tézis 13: Muszáj illeszkedni, igazodni egymáshoz

A keresleti és kínálati oldal közötti egymáshoz igazodás és találkozás (a matching) alapvetően a munkaadók és munkavállalók kapcsolatában, kétoldalú és kölcsönös alkalmazkodásában valósulhat meg. Ez elég egyoldalú feladat, ha valamelyik oldal egy adott szegmensben erőfölényben van, mert mindig csak a másik oldaltól várja az alkalmazkodást. Viszont már a mai munkaerőpiac is nagyon megkeveri, változóvá teszi ezt, a hiány és többlet egymás mellett jelenik meg, ugyanaz a

szervezet vagy személy lehet, hogy az egyik munkaerőpiaci szegmensben eladói, a másikban vevői pozícióban kell, hogy fellépjen. És még inkább ez várható, ha felgyorsul a szakmák átalakulása, érvényesül az MI, az Ipar 4.0 (5.0) hatása. Mind a két oldalnak – függetlenül a pillanatnyi erőviszonyoktól, mert az bármikor megváltozhat –, arra kell készülnie, hogy egyszerre lehet keresleti és kínálati pozícióban (a munkaadónak a munkahelyhez, a munkavállalónak a képességeihez kell megszereznie a lehető legjobb partnert), meg kell tanulniuk a munkaerőpiaci **együttműködést, a kölcsönös alkalmazkodást**. Éppen ezért itt is visszaköszön az oktatás fontossága, hiszen ha el-sajátítják az adott személyek a tanulás képességét, akkor sokkal jobban fognak tudni illeszkedni egy új munkahelyi ökoszisztémába, az új keretek között működő munkaerőpiachoz és a többi szereplőhöz egyaránt.

Tézis 14: A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatra meghatározó szerep hárul

A matching elősegítésében, a munkaerőpiaci folyamatok koordinálásában kulcsszerepet kap a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ). A munkaerőpiacok működése mindenütt megváltozott, ezekre reagálva az NFSZ feladatai is átalakulnak, előtérbe kerül az egyes piaci és társadalmi szereplőkkel hálózatban végzett munka, a hálózat koordinációja, a „munkaerőpiaci karmesteri szerep” (conductor role) és a munkahelyek közötti átmenetek támogatásának a feladata. Az EU ÁFSZ 2020 modell egyik pillére a „transition management”, a **folyamatos változásmenedzment, a karrierátmenetek támogatása** lett. (Borbély-Pecze 2)

Ehhez ki kellene hozni az NFSZ-eket a központi és helyi állami/kormányzati felügyeleti és döntési körből, a fenntarthatósághoz már önálló szakmaisággal rendelkező, az új szerepkört betöltő helyi foglalkoztatási szolgálatok kellenek. Egyúttal nagyobb döntési jogkört kell adni a helyi közösségeknek a helyi foglalkoztatási és álláskeresési szolgáltatásokról való döntésben. (Jakubik)

A munkaerőpiacok fenntarthatóságot szolgáló működése

Tézis 15: A fenntarthatósághoz a rugalmasság és biztonság valós egyensúlyára van szükség

Európában jó egy évtizeddel ezelőtt sláger-téma volt a flexicurity (a rugalmasság és biztonság angol szavainak összetolásából keletkezett kifejezés), amelyik azt kívánta érzékeltetni, hogy a rugalmasságot és a biztonságot, ezek mögött a munkaadói és munkavállalói érdekeket egyszerre, egymást erősítve kell érvényesíteni. Persze ennek is sokféle értelmezése, megoldása alakult ki, mindenesetre a magyar modellben (Magyar Munka Terv, 2011) a hangsúly egyértelműen a rugalmasság erősítésére, a munkavállalói oldal gyengítésére helyeződött. A fenntarthatóság **a flexicurity-ben is valódi egyensúlyt** igényel: a munkajogi védelem mellett a biztonság külső, munkaerőpiaci oldalának erősítését (az álláskeresők támogatási rendszere, az oktatás és képzés, az álláskeresőknek nyújtott matching-szolgáltatások). (Jakab–Szekeres)

A meglehetősen konzervatív megoldásokat alkalmazó, újakat inkább csak a válság nyomására beépítő hazai munkaerőpiacon fontos szerepet tölthetnének be az atipikus, rugalmas munkavégzési formák sokszínű megvalósítási formái (home office, részmunkaidő, önfoglalkoztatás, gig economy). (Venczel-Szakó, Munkácsy 2)

Tézis 16: A munkaerőpiac belső egyensúlyait is meg kell teremteni

Nem elég a munkaerőpiac globális egyensúlyát (vagy ahhoz közelítő helyzetet) elérni, pl. a magas foglalkoztatási, alacsony munkanélküliségi rátákkal. (Borbély-Pecze) Ugyanilyen fontos az egyes belső, szerkezeti dimenziók mentén külön-külön is megteremteni az egyensúlyt:

- a férfiak és a **nők** foglalkoztatottságában, ahol a nők a természetes okokhoz képest is alulfoglalkoztatottak,

- a 25-64 éves „felnőtt” korosztályhoz képest a **fiatalok és az idősebbek** foglalkoztatásában,
- a társadalmilag szervezett munka viszonylagos egzisztenciális biztonságán kívül élők, az ún. **prekariátus** körülményeiben (a prekariátus, az angol „precarious”, vagyis bizonytalan, és a „proletariat”, vagyis proletariátus szavak összevonásával keletkezett műszó) (Munkácsy 2),
- a hátránnyal élők megélhetésében, foglalkoztatásában,
- a szegénység és társadalmi kirekesztődés veszélyével fenyegetettekénél (gyerekek, nemzetiségi csoportok, jövedelmi szegények, hajléktalanok, kisnyugdíjasok) stb.

Ehhez nagyon erős **szemléletformálásra és szolidaritásra** van szükség, külön-külön a munkaerőpiac minden egyes szereplőjében és csoportjában, de a politikában és a társadalmi kultúrában, a széles közvéleményben is. (Mészáros) Már csak azért is, mert kritikus gazdasági-munkaerőpiaci periódusokban (világjárvány, gazdasági válság, recesszió) a munkaerőpiacon eleve hátrányban lévő csoportok esélye hatványozottan csökkenhet, helyzete romolhat, megroppanhat, (ami nem kívánatos társadalmi feszültségekhez is vezethet). (Zádori, Munkácsy 2)

Tézis 17: Az állam támogató (és nem meghatározó) szerepe

A „liberális” és „etatista” felfogás közötti vita örökzöld, de ebben a fenntarthatóság érdekében nem lehet tökéletes, vagy-vagy megoldást találni. Az állam szerepe biztosan nem elhanyagolható, de az állam ne abban legyen erős, hogy a saját filozófiája mentén alakítja-korlátozza a munkaerőpiaci automatizmusokat és háttérbe szorítja az érdekképviselőket, a párbeszéd szerepét, hanem úgy, hogy meghagyja a munkaerőpiac autonómiáját, erősíti a versenyképességet, kiegyensúlyozott tárgyalási erőket teremt. (Jakubik, Rácz) Vannak ugyanakkor olyan területek, amelyeket nem lehet csak a piaci mechanizmusokra bízni, ahol az állam kiemelkedő **fejlesztő-szolgáltató szerepvállalása** nélkül nem lenne fenntartható a munkaerőpiac: ilyen pl. az oktatási rendszer (Boda), a szociális ellátás, a hátrányos helyzetűek felemelése, az esélyegyenlőség és a munkaerőpiac tisztasága feletti őrködés. És vannak területek, amelyek hatékony működését csak egy komplex társadalmi együttműködés kialakításával lehet megalapozni (munkaerőpiaci politikák és intézmények, foglalkoztatási és szociális szolgáltatások). (Herczog)

Tézis 18: A munkajog munkavállalókat támogató/védő fókusza

A munkaszerződés, mint ún. incomplete contract egyértelműen az erősek egyenlőségét biztosítja. (Garami) A felek erőviszonyai ugyanilyen kiegyenlítetlenek a munkajogon kívüli jogviszonyok esetében is, így, ha a modern idők diverzifikálódó munkaformái nagyobb teret nyernek, az egyén kiszolgáltatottságának növekedése is valószínű. (Munkácsy 2)

A munkajog egyik fő funkciója a munkaerőpiaci-szociális esélyegyenlőtlenség kiegyenlítése lenne. A fenntarthatóságot a munkajognak is a munkaadók és munkavállalók törvényes jogainak, hatalmának és érdekeinek egyensúlyban tartásával kellene elősegítenie és megerősítenie. Ez itt is együttműködést, kooperációt, partnerséget feltételez.

Figyelemre méltó az ún. Supiot-jelentés javaslata: ebben egy olyan munkajogi reform szerepelt, amely a munkaviszony mögé nézett (*beyond employment*), és a védelmet nem csupán a munkaviszonyhoz köti, hanem **azon túlterjeszkedik, új szabályozási technikákkal és politikai kezdeményezésekkel**. Ez magában foglalta a munkavállalói státusz helyett/mellett a munkaerőpiaci tagság/státusz bevezetését is, és a szociális jogok (*social drawing rights*) munkaviszonyon kívüli élvezetét is. Ehhez szorosabb felügyelet alá kell helyezni a munkaerőpiac működési feltételeit is. (Jakab-Szekeres)

A munkahelyek minősége

Tézis 19: Mennyiség versus minőség

Ma a munkahelyeket illetően elég dominánsan a mennyiségi szemlélet uralkodik. Az a lényeg, hogy a nagy, globális munkaerőpiaci kategóriákban sikeresek legyünk, legyen magas a foglalkoztatás és alacsony a munkanélküliség. Ugyanez érvényesül vállalati szinten is: legyen munkaerő a munkahelyek betöltésére, lehetőleg megfelelő is legyen, és ne igényeljen túl sok erőfeszítést és áldozatot.

Ha a mennyiségi célokat már többé-kevésbé teljesítettük, ideje lenne a minőség kiemelésének irányába fordulni. Ez is egyfajta paradigmaváltást jelentene és természetesen szemléletváltást igényelne, de az erre fordított befektetések, aktivitások sokszorososan megtérülnének a munka minőségében, termelékenységben, versenyképességben, - és a munkavállalók elégedettségében. A minőségnek természetesen számtalan összetevője lehet, mint például a munka-magánélet egyensúlya, a munka, munkaidő rugalmassága (home office) (Venczel-Szakó), a munkaerőpiac átláthatósága, a vállalati kultúra, kommunikáció, a vezetés stílusa stb.

Tézis 20: A munkát értékelő-támogató emberi erőforrás menedzsment

A vezetőknek el kell fogadniuk, hogy az adott szervezet a teljes emberi élet jelentős arányú színtere, vagyis nemcsak szervezeti célok teljesülésének, hanem az ember céljainak is egyik (a család mellett a legfontosabb!) megvalósítási helye. A **szervezeti célok és egyéni célok harmonizációja** nélkül a szervezet sok problémával fog működni. (Nemeskéri) A fáradt, kiégett, motiválatlanná tett munkavállaló senki érdekét nem szolgálja. Ha nem tudja képezni magát a munkavállaló, a szervezeten belül nem tud más munkakörbe, vagy előrébb lépni, így „beszorul” abba a pozícióba, ahová felvették. Amennyiben a munkaerőpiac ideálisan működne, a munkáltató elégedett lenne a munkavállaló teljesítményével, a céljai megvalósításában való részvállalásával, és a munkavállaló is megbecsülést, anyagi stabilitást, valamint elégedettséget érezne a munkájával kapcsolatban. (Garami)

A jelen munkavállalói egyre jellemzőbb és meghatározóbb módon egy produktív, lebilincselő és főként élvezhető munkaélményre vágnak. A jövő HR szakemberei is egyre inkább a **teljes munkavállalói élmény** (*Employee Experience, EX*) javítását helyezik előtérbe. Az EX, mint gyűjtőfogalom felöleli a munkavállalók munkahellyel kapcsolatos tapasztalatainak összességét. Négy fő dimenzióját különböztetjük meg:

- emberi kapcsolatok és együttműködés,
- juttatások,
- a munka tartalma, szervezése és perspektívája,
- fizikai és informatikai környezet, elérhető szolgáltatások. (Ríz-Marek)

Mindez azt jelenti, hogy az emberi erőforrás menedzsmentben komoly figyelmet kell szentelni azoknak a tényezőknek, amelyek fontosak lehetnek a szervezetben dolgozók számára. (Nemeskéri)

Néhány korábban megjelent publikáció, amelyeket érdemes volt újraolvasni:

Köves Alexandra (2014). Fenntarthatóság és foglalkoztatás: mégis kinek a fenntarthatósága? *Munkaügyi Szemle* 58(5)

Bagó József (2017). A foglalkoztatás megújítása *Munkaügyi Szemle* (60)1.

- Borbély-Pecze Tibor Bors (2018). Európai munkaügyi szolgálatok új szerepkörben vagy eltűnőben? *Munkaügyi Szemle* (61)1.
- Granát Marcell: (2018). Innováció, integráció és mobilitás Az európai fenntartható foglalkoztatás kilátásai *Munkaügyi Szemle* (61)4.
- Némethy Krisztina & Poór József (2019). A jövő munkahelye az ipar 5.0 küszöbén *Munkaügyi Szemle* (62)1.
- Artner Annamária (2019). A technológiai változások és a munka *Munkaügyi Szemle* (62)4.
- Ríz Ádám & Marek László (2019). Munkavállalói élmény a XXI. századi Magyarországon *Munkaügyi Szemle* (62)4.
- Bagó József (2019). A munka 2050-ben *Munkaügyi Szemle* (62)6.
- Zádori Iván – Nemeskéri Zsolt & Szabó Szilvia (2020). Deglobalizáció vagy reglobalizáció? Munkaerőpiac a vírus előtt, alatt és után Vitaindító tanulmány *Új Munkaügyi Szemle* (1)3.
- Munkácsy Ferenc (2020). A robotoktól a Katáig Adalékok a munkaerőpiac közeljövőjéről folytatott vitához *Új Munkaügyi Szemle* (1)4.
- Nemeskéri Gyula (202). A termelő ember helyzete a munkaerőpiac jelen állapotában *Új Munkaügyi Szemle* (1)4.