



Magyar Közgazdasági Társaság



MunkaügyiSzemle.hu

Munkatudományi üzenetek a karanténból

Válogatás az MKT Munkaügyi Szakosztálya szervezésében, illetve közreműködésével megvalósuló szakmai konferenciák összefoglalóiból
(2020-2021)

Szerkesztette:
Bagó József
Munkácsy Ferenc

Online kiadás 2022
Kiadó: Magyar Közgazdasági Társaság
1055 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 78.
Weboldal: www.mkt.hu
E-mail: office.mkt@t-online.hu
Együttműködő partner: MunkaügyiSzemle.hu
Weboldal: www.munkaugyiszemle.hu
E-mail: munkaugyiszemle@gmail.com
ISBN 978-963-8451-29-3

TARTALOM

- 2 Bevezetés (*Bagó József*)
- 4 Szükségből erényt? Az online rendezvények új szint hoztak a Magyar Közgazdasági Társaság életébe (*Munkácsy Ferenc interjúja Nagy Gábor Miklóssal*)
- Járvány és foglalkoztatás**
- 8 Koronavírus vs. foglalkoztatás (*Dima Beáta*)
- 10 Munkaerőpiaci helyzetkép a Pandémia után (*Szendrényi Péter*)
- 13 A járvány hatása a foglalkoztatás térszerkezetére (*Szendrényi Péter*)
- A foglalkoztatás fejlesztése**
- 17 Külföldi munkavállalók a magyar munkaerőpiacon (*Csukás Máté*)
- 22 Útvesztő a gazdasági fejlődés útján? – Felzárkózási dilemmák a közepes jövedelmi csapda perspektívájából (*Sőreg Krisztina*)
- 27 Város és foglalkoztatás (*Szendrényi Péter*)
- 30 Mire jó a munkahelyi balesetbiztosítás? (*H. Nagy Judit*)
- 34 Munkaerő- és készségigények előrejelzése a gépiparban (*Szakács Anna*)
- 37 A tudásalapú gépipar jövője (*Szakács Anna*)
- 40 A szabályos foglalkoztatás (*Przetacznik László*)
- 45 A foglalkoztatás fejlesztésének dilemmái (*Szendrényi Péter*)
- 49 A tudástőke szerepe a vállalati termelékenységben (*Sőreg Krisztina*)
- 53 A munkajogi szabályozás három évtizede (*Havas Bence*)
- 57 Automatizáció és a munkahelyek (*Hajdu Roland – Fülöp Zoltán*)
- A home office felértékelődése**
- 63 Az otthoni munkavégzés (home office) aktuális munkajogi kérdései (*Sipka Péter*)
- 66 A home office mentális kockázatai (*Simon Adél Csenge*)
- 69 A home office megújítása (*Bihari Ildikó*)
- A fiatalok helyzetének javítása**
- 77 Mi lesz veled Ifjúság? – A fiatalok munkaerőpiaci nehézségeinek nyomában a COVID-járvány fényében (*Szalontayné Berta Zita*)
- 81 Új(abb) ifjúsági szakképzés és a pályaorientáció (*Dima Beáta*)
- 83 Fiatalok a cégnél – lehetőség, perspektíva, fejlődés (*Szakács Anna - Szebeni Dávid*)
- 86 A bérek rendezésével és az oktatás fejlesztésével a fiatalok fluktuációja ellen (*Szakács Anna - Szebeni Dávid*)
- A munkaügyi folyamatok mérése**
- 90 Munkaerőpiac, munkanélküliség: nézzünk a számok mögé! (*Ignits Györgyi*)
- 94 A foglalkoztathatóság mérése (*Ignits Györgyi*)
- 97 A „láthatatlan munka” (*Benda József*)
- 100 A munkaügyi statisztika három évtizede (*Lakatos Judit*)
- 104 A népszámlálások főbb jellemzői, munkaügyi kérdései (*Lakatos Miklós*)
- 109 Nobel-díj a munkagazdaságtanban (*Balog Ilona Ida*)
- *
- 114 Az MKT Munkaügyi Szakosztályának további online előadásai, kerekasztal-beszélgetései
- 115 Az online rendezvények elérhetősége YouTube-on és Podcast-on

BEVEZETÉS

A Magyar Közgazdasági Társaság 1894. május 27-én alakult meg – a Magyar Tudományos Akadémia dísztermében. A közgazdasági szakma önszerveződésének gondolata természetesen korábbra nyúlik vissza. A Társaság első elnöke, Láng Lajos egyetemi tanár az alakuló közgyűlésen azt hangsúlyozta, hogy „a társaság megalakítását az a rég érzett szükség tette kívánatossá, hogy minden egyoldalú érdektől szabadon, a tudomány mai színvonalán közérdekű szempontokból tárgyalassanak a gazdasági kérdések, s hogy a közgazdasági eszmék minél szélesebb körben terjesztessenek és az ismeretek népszerűsítve legyenek”. A Társaság mai formációja is igyekszik követni az alapításkori küldetést.

A Munkaügyi Szakosztály a Társaság egyik legrégebbi szakosztálya. Feladatának tartja, hogy a foglalkoztatás makro, mezo és mikro szintű kérdéseivel foglalkozzon. A szakosztályi ülések, az ott elhangzott ismeretek népszerűsítését maga a Társaság (Titkársága), továbbá jelenleg a MunkaügyiSzemle.hu szervezi. Az elmúlt években szoros szakmai kapcsolatot építettünk ki – ezúttal a társasági belső együttműködési kereten belül maradván – egyes társszakosztályokkal, a következőkkel: (szervezési sorrendben) Nemzetközi Gazdaság Szakosztály, Ipari és vállalkozási Szakosztály, Logisztikai Szakosztály, Gazdaságpolitikai és gazdaságelméleti Szakosztály, Informatikai Szakosztály, Demográfiai Szakosztály. Ettől nem függetlenül egyre többször kapunk meghívást más szakosztályoktól, vagy esetleg más külső szervezetektől, hogy hozzászólással, észrevétellel vegyünk részt a szakmai munkában, illetőleg a beszélgetésben, vitában.

Jelenlegi online kiadványunk célja, hogy válogatást adjon az utóbbi két évben (2020-tól 2022 március végéig) tartott azon rendezvények szakmai összefoglalóiból, amelyek vagy a Munkaügyi Szakosztály szervezésében, vagy a Szakosztály (szakértőinek) részvételével valósultak meg. Az összefoglalók a konferenciákat követően rövid időn belül már megjelentek a MunkaügyiSzemle.hu felületén. A kiadvány végén a videók és a podcast-ok elérhetőségét adjuk meg.

Az említett két év szinte egészében egybeesett a koronavírus világjárvány időszakával. Éppen a járvány ismertette fel azonban, mennyire hiányoznak a személyes találkozások, a gyorsabb reflexiók, az előadások, hozzászólások előtti, alatti, utáni összenézések, a kávészünetek alatti (akár magánéleti) információcserék. Ugyanakkor a járvány idején számos jelzést kaptunk, az online működés lehetővé tette a távolabbi szakmai műhelyek, alkotók, egyes eszmék képviselőinek gyorsabb, s lényegében (utazási) költségmentes bekapcsolódását. Az elkészült videók, podcast-ok az időbeni korlátot is oldották. Sok esetben a párhuzamos, a konferenciával egyidejű nézői, hallgatói szám akár már másnapra megsokszorozódott. A járvány alatti online működés tehát lehetővé tette az eszmék, ismeretek, vélemények szélesebb körű terjesztését.

Az időszakban természetesen visszatérően foglalkoztunk a járvány országos és területi munkapiaci hatásaival főtémaként, továbbá más témakörök tárgyalásakor érintőlegesen is. Segítségünkre voltak az időközben megjelent, a hatást szabott kutatási keretben vizsgáló tudományos igényű publikációk, illetve azok bemutatásai.

Változatlanul fókuszunk volt a foglalkoztatás fejlesztési lehetőségeinek vizsgálata. Lehet-e teljesebb, jobb és biztonságosabb a foglalkoztatás? Voltaképpen törvényszerű, hogy a közel négy évtizede a magyar gazdaságról diagnózisként megfogalmazódott közepes jövedelmi csapda, illetve az abból történő mai kilépés lehetőségessége egyik szakmai csomópontunkká vált. Körvonalazódott, hogy a gazdasági szerkezet, valamint a belső struktúrák megfelelő alakítása, a beruházások célzottabb, s területileg is kiegyensúlyozottabb támogatása, párhuzamosan a tudástőke fejlesztésével kivezető út lehet.

A foglalkoztatás világát a meghozott törvények és a szabályok, azok betartása és a viszonyulás mértékének ellenőrzései természetesen ugyancsak befolyásolják. Nagy érdeklődést váltottak ki ezek a korábbi szakmai fővonulatunktól talán kisebb mértékben eltérő konferenciák is. Egy másik kitekintésünk révén sokak számára válhatott bizonyossá, „jó” hazai munkahelyi balesetbiztosítás hatékonyan segíthetne akár egy nem várt járványban is. Visszatérően vizsgáltuk azt is, hogy a robotok elveszik-e a munkánkat.

A járvány egyik járulékos következménye a home office felértékelődése. Az adott helyzetben mindkét fél gyorsan felismerte a munkavégzési forma előnyeit. Érzékelhető, hogy a jogi szabályozás is igyekszik lépést tartani a kihívásokkal. A finomszabályozásnak és a gyakorlati kivitelezésnek is érdemes figyelembe vennie az eddigi tapasztalatokat továbbá a mentális kockázatokat.

A hazai foglalkoztatási szint örvendetes emelkedése mellett jelen való problematika a nem tanuló, nem dolgozó fiatalok (csökkenése ellenére) még mindig relatív magas száma. Emiatt, továbbá a pályakezdés, karrierépítés kiemelt fontossága okán több fórumon többféle megközelítésben foglalkoztunk a fiatalok munkaerőpiaci helyzete javításának lehetőségeivel. Kitértünk a vállalati nézőpontra, továbbá a hosszabb távon ható szakképzési szegmensre, illetőleg a pályaeorientációt segítő tevékenységre.

A járvány országos és területi munkapiaci hatásainak vizsgálata is ráirányította a figyelmet a körültekintő mérés fontosságára. Külön fejezetbe gyűjtöttük a mérés, mérhetőség problematikáját, vagy akár történetét középpontba állító, illetőleg egyes mérvadó, akár nemzetközi adatfelvételek eredményeit tagláló beszámolókat.

A bemutatott szakmai összefoglalók döntő többsége azonban jóval tartalmasabb annál, mint egyszerű dokumentálása egy-egy eseménynek. A cikkek a munka világa legnagyobb érdeklődésre számot tartó, vitákat generáló kérdéseire hívják fel a figyelmet, gyakran a szereplők, vagy éppen a szerzők további kommentárjaival kiegészítve. Összességében egy átfogó képet tükröznek arról, hogy milyen gondolatok, dilemmák foglalkoztatták e szerteágazó szakma képviselőit egy nagyon sajátos időszakban, ezzel valójában a szakosztályi munkán túlmutató értékeket hozva létre.

Kérjük az olvasót, kedvére lapozgasson, tájékozódjon.

Tisztelet az alapítóknak, a Társaság mai működtetőinek és támogatóinak!

Köszönjük minden előadónknak, hozzászólónknak, az összefoglalásokat készítőknak, pártoló tagoknak és a nézőknek, olvasóknak, hallgatóknak az elmúlt két év alatti kitartó támogatást.

Bízom, mielőbb személyesen is találkozni fogunk.

Budapest, 2022. április 25.

BAGÓ JÓZSEF
az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnöke

MUNKÁCSY FERENC

SZÜKSÉGBŐL ERÉNYT?

Az online rendezvények új szint hoztak a Magyar Közgazdasági Társaság életébe

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya és a Munkaügyi-Szemle.hu szakmai weboldal között már hosszú évek óta nagyon intenzív és eredményes együttműködés zajlott. Az olvasók így értesülhettek a szakosztályi rendezvényekről, a Társaság tagságánál szélesebb kör ismerkedhetett meg az egyes szakmai vitákról készült beszámolókkal. Tehát az együttműködés szélesítette azt a kört, amelyik nyomon követhette a Társaságnál folyó értékes szakmai tevékenységet. A járvány nyilvánvalóan e tekintetben is új helyzetet teremtett, átmenetileg lehetetlenné vált a hagyományos rendezvények keretében folytatni a munkát. Azt tapasztaltuk azonban, hogy a Társaság nagyon gyorsan reagált az új helyzetre, és több online csatornát is létrehozott az új típusú konferenciák, vitafórumok megszervezésére. Melyek ezek, és mivel jellemezhető a működésük? – kérdeztük *Nagy Gábor Miklós* titkárságvezetőt.

Nagy Gábor Miklós: Gyakran halljuk manapság azt a szót, hogy reziliencia. Ez nem jelent mást, mint a rugalmas ellenálló képességet arra, hogy a folyamatosan változó környezethez, vagy akár sokszerű külső hatásokhoz is sikeresen alkalmazkodni, adaptálódni tudjunk. A koronavírus 2020 márciusában egy ilyen sokszerű hatásként jelentkezett: csaknem tucatnyi, már meghirdetett szakosztályi és megyei rendezvényt kellett lemondanunk egyik napról a másikra. Megnézve azonban rendezvényeink leltárját, az látszik, hogy rezilienciából végül jól vizsgázott az MKT. Online rendezvényeink nem csak számosságukban mutattak komoly eredményt, de szakmai tartalmukban és e rendezvényeket követő érdeklődők számában is. Látjuk ezt a Webexen – ahol lebonyolítjuk ezeket a rendezvényeinket –, az élő közvetítésekbe bekapcsolódók számában, de látjuk a YouTube-on és a podcast-csatornáinkon is, hogy a rendezvényt követően, utólag még hányan nézik vagy hallgatják meg az előadásokat és a panelbeszélgetéseket.

A YouTube-csatornáinkon¹ az elmúlt két évből már csaknem minden szakmai előadás, konferencia vagy kerekasztal-beszélgetés visszanezhető. Ha pedig valaki a podcastokat szeret utazás vagy éppen házimunka közben hallgatni, a rendezvényeink meghallgathatóak a podcast-csatornáinkon² is, a főbb podcastszolgáltatóknál (Spotify, Anchor, Google Podcasts, Apple Podcasts stb.). A társaság aktivitását jól mutatja, hogy éves szintem ma már mintegy 80-100 online szakmai rendezvényt bonyolítottunk le – természetesen valamennyi rendezvényünk ingyenes és bárki számára elérhető. Csak hogy néhány beszédes számot említsek: az MKT YouTube-csatornájának ma már több mint 900 feliratkozója van, és a társaság konferenciavideóin csaknem 57 ezer megtekintést regisztráltak 14 országból. 2021-ben a YouTube maga 250 ezer alkalommal ajánlott MKT-s tartalmakat az internetezőknak. Az MKT podcastjára csak 2021-ben 98 hanganyag lett feltöltve, ami több mint 6 ezer 600 percnyi előadást, illetve konferenciaanyagot jelent – ezeket a podcastokat is témától és előadótól függően 40–50 fő meg szokta hallgatni a világ 17 országából.

Munkácsy Ferenc főszerkesztő, MunkaügyiSzemle.hu

¹ <https://www.youtube.com/channel/UCQn9xUBg0ybiPRfB2QM4QOA/>

² <https://www.mkt.hu/hu/podcastok/>

Erősödik a közösségi médiában is a társaság: az MKT Facebook-csoportjának már több mint 1400 tagja van, a vándorgyűlés Facebook-oldalán pedig több mint 900-an követik a társaságot. Az MKT Facebook-csoportjában csak 2021-ben összesen 466 poszttal örvendeztette meg a társaság a tagokat. Az MKT jelen van a LinkedIn-en is, ahol csaknem 200 tagja van az MKT csoportjának. Novemberben pedig megújult és új, korszerű arculatot kapott az MKT elektronikus hírlevele.

A szélesen értelmezett emberierőforrás-gazdálkodási területeken úgy tapasztaljuk, hogy az online rendezvényeket jóval többen követik, mint ahányan a hagyományos szakosztályi összejöveteleken részt vettek.

NGM: Ez nálunk sincs másként. Néhány példát említenék. Nem csak a szakosztályaink rendezvényeit kellett áthelyeznünk az elmúlt két évben az online térbe, hanem az MKT – sőt, mondhatjuk, hogy a hazai közgazdász szakma – talán legnagyobb éves rendezvényét, a közgazdász-vándorgyűlést is. Ez hagyományosan egy 800–900 fős, háromnapos konferencia, tucatnyi szekcióval, 130–140 előadóval. A pandémia miatt ezt is online kellett megszerveznünk tavaly és tavalyelőtt szeptemberben, egyrészt élőben, a YouTube-on és a Facebookon streamelt plenáris programmal, másrészt előre rögzített szekcióelőadásokkal és panelbeszélgetésekkel. A visszajelzések rendkívül pozitívak voltak: a konferenciák élőben közvetített programját a két-két nap alatt 10–12 ezren követték figyelemmel, a konferencia videóit pedig – a szekciók programját is beleértve – mindkét tanácskozás esetében mintegy mintegy 20 ezren tekintették meg. Ez azért egy nagyon komoly elérést jelent! És hogy még egy számot mondjak: a két konferencia munkaerőpiaci szekciójának kerekasztal-beszélgetését összesen mintegy 600-an nézték meg, miközben a helyszíni rendezés és fizikai részvétel mellett 40-50 fős létszám lett volna reális.

Az online lebonyolításnak egy nagy előnye mindenesetre volt: az embernek nem kellett kényszerűen választania a párhuzamosan zajló szekciók közül – ez évről évre egy kicsit olyan „melyik ujjamat harapjam meg” dolog, hiszen a résztvevők szívük szerint egyszerre több teremben, több szekcióban is ott lennének. Az online lebonyolítás, és az, hogy a szekciók programja visszanezhető, gyakorlatilag lehetővé tette, hogy minden érdeklődő minden olyan szekciót megnézhesen, meghallgathasson, ami számára érdekes. És persze volt még egy hozadéka: ugyanez fokozottan igaz volt a konferenciáról tudósító újságírókra is: tavaly a szokásosnál több sajtóbeszámoló született a szekciók programjairól.

De hogy beszéljünk egy kicsit a hagyományos szakosztályi rendezvényekről is: ezeket általában, fizikai részvétel mellett 30-50 fő látogatja, nyilván a témától és az előadók személyétől is függően. Az online platformokon, élőben általában 60-80 fő követi figyelemmel az előadásainkat és panelbeszélgetéseinket, és utólag akár még néhány százan is megnézik a YouTube-on, illetve 50-100 fő meghallgatja a podcastot is. A Munkaügyi Szakosztályunk idei rendezvényeinek a nézettsége 150 és 550 fő között mozog, ami azt gondolom, hogy egészen jó szám. Mostanság hetente két-három online rendezvényünk van, ezekkel elég széles szakmai közönséget érünk el és mozgatunk meg.

A Társaság egyes szakosztályai, megyei szervezetei egyúttal nagyon élő közösségek is voltak, a kényszerűen, bár kétségtelenül kreatívan létrehozott online csatornák azonban nem vagy legalább is nagyon korlátozottan alkalmasak a közösségépítésre. A „kávészünet” a szakosztályi összejövetelek fontos és hasznos része volt.

NGM: Ez egyrészt kétségkívül igaz, a tagjainknak nagyon hiányzik a pogácsa és a kávé – na persze nem konkrétan a pogácsa és konkrétan a kávé, hanem maga a személyes találkozás és az a networking, ami az MKT-s rendezvényeknek a hagyományos hozadéka és egyik fő értéke. Ugyanakkor mégis van két nagyon fontos közösségépítő hozadéka is az online működésnek. Egyrészt az MKT vidéken élő tagjai be tudnak kapcsolódni a társaság egészének szakmai tevékenységébe, és olyan MKT-s rendezvényeken tudnak részt venni, olyan előadókat tudnak meghallgatni – akár

hetente többször is –, amiért korábban esetenként órákat kellett volna utazniuk. Másrészt pedig fokozottan igaz ez a határainkon túli testvérszervezeteinkre: a Romániai, a Szlovákiai és a Vajdasági Magyar Közgazdász Társaságra, valamint a Kárpátalján alakulóban lévő MKT-ra: a rendezvényeinkre meghívót kapnak és szabadon részt tudnak venni a határainkon túli magyar közgazdász kollégák is.

Nagyon előnyös, hogy az informatika fejlettsége lehetővé tette, hogy a home office révén a munkaszervezetekben is számos tevékenység a járvány alatt biztonságosan folytatható legyen. Lehet, hogy sok helyen érdemes is lesz fenntartani ezt az atipikus munkaformát. De az is biztos, hogy a HR-es szakembereknek új módszereket kell kidolgozniuk az új munkafeltételek mellett az információáramlás biztosítására, a motiváció és csapatszellem erősítésére. Van már elképzelésük arra vonatkozóan, hogy egy ilyen speciális társadalmi szervezetben, mint az MKT, a járvány remélhetőleg mihamarabbi lecsengése után sikerül-e integrálni a két működési forma előnyeit?

NGM: Valamennyien nagyon várjuk, hogy az élet visszatérjen a normális kerékvágásba, és ismét rendezhessünk fizikai részvétellel zajló szakmai rendezvényeket, előadásokat. Erre talán most már lesz lehetőségünk. Ugyanakkor nem hagyjuk veszni az online lebonyolítás előnyeit sem. Azt tervezzük, hogy a jövőben amolyan hibrid rendezvényeket tartanánk, kisebb létszámú helyszíni közönséggel, viszont élő, internetes közvetítéssel, hogy a vidéki tagjaink és a határainkon túl élő közgazdász kollégák is nyomon követhessék ezeket a szakmai programokat, illetve, hogy a YouTube-on ezek a rendezvények később is visszanezhetők maradjanak. Az ehhez szükséges technikai eszközöket az elmúlt időszakban sikerült beszereznünk.

Kedves Miklós, köszönjük a tájékoztatást, és külön köszönjük az MKT Munkaügyi Szakosztály aktív működéséhez nyújtott hatékony támogatást.

Járvány és foglalkoztatás

DIMA BEÁTA

KORONAVÍRUS VS. FOGLALKOZTATÁS

Összefoglaló a konferenciáról

A Magyar Közgazdasági Társaság és a Közgazdasági Szemle 2021. április 26-ára online szakmai tanácskozást szervezett, amelynek fókuszában a koronavírus gazdasági és foglalkoztatási hatásainak vizsgálata állt.

A tanácskozás **Köllő Jánosnak**, a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont (KRTK) Közgazdaságtudományi Intézet (KTI) tudományos tanácsadójának és **Reizer Balásznak**, a KRTK KTI tudományos munkatársának, a Közgazdasági Szemle 2021 áprilisi számában megjelent *A koronavírus-járvány első hullámának hatása a foglalkoztatásra és a vállalatok árbevételére* című tanulmányának³ szakmai bemutatója köré szerveződött. A résztvevőket és felkért hozzászólókat **Halm Tamás**, a Közgazdasági Szemle főszerkesztője, az MKT elnökségi tagja köszöntötte. A felkért hozzászólók voltak: **Artner Annamária**, a KRTK Világgazdasági Intézet tudományos főmunkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja; **Palócz Éva**, a Kopint Tárki Zrt. vezérigazgatója, az MKT alelnöke és **Bod Péter Ákos** egyetemi tanár, az MTA doktora, az MKT alelnöke. A rendezvény levezető elnöke **Bagó József**, a Belügyminisztérium vezető kormányfőtanácsosa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnöke volt.

Köllő János és Reizer Balázs előadásából a 2020-as év nyers gazdasági és munkaerő-felmérési adatainak tudományos alapokra helyezett vizsgálata alapján képet kaphattunk arról, hogy milyen változásokat idézett elő a koronavírus-járvány a magyar foglalkoztatásban és a vállalati életben.

A tanulmány prezentálását **Köllő János** kezdte meg, kiemelte, hogy a foglalkoztatottság 2020 első félévében a 2008-2009-es gazdasági válságban mért adatokhoz képest is kevesebb volt, beleértve a munkavállalók azon csoportját is, akik állományban maradtak ugyan, de nem dolgoztak. Jellemzően a fiatalabb munkavállalók, nyugdíjasok és nők, valamint az alapfokú végzettséggel rendelkezők szorultak ki a munkaerőpiacról. Ebből következik, hogy az egyetemet végzettek sokkal jobban tudtak alkalmazkodni a járvány következtében elterjedt távmunka és home office jelenségéhez, ugyanis 2020 első félévének végén az diplomával rendelkező munkavállalók több mint fele távmunkában dolgozott.

A foglalkoztatás vizsgálatát követően a vállalatok 2020-as gazdasági helyzete került előtérbe, amelyről elmondható, hogy a járvány okozta válság fő áldozatai a hazai kisvállalkozások és az exportálással nem foglalkozó vállalatok voltak. 2020. első félévében a termelő vállalatok lemorzsolódásának aránya a korábbi évekhez képest 1,5 százalékkal nőtt. **Reizer Balázs** elmondta, hogy a lemorzsolódásban nagy szerepet játszik a foglalkoztatottak száma és a szakképzettség. Azaz minél nagyobb egy vállalat állományi létszáma és a munkaerő szakképzettsége, annál kevesebb az esélye a lemorzsolódásra. Ezzel magyarázható, hogy a külföldi nagyvállalatokat kis mértékben érintette a lemorzsolódás.

Az előadók elmondták, hogy a koronavírus okozta válság is azt hozta magával, amit az eddigi válságok, a munkahelyek elvesztését. A magyar lakosság nagy része középfokú végzettséggel rendelkezik, így a távmunka lehetősége számukra korlátozott, ugyanakkor a szociális juttatások összege az elmúlt években sem emelkedett.

Dima Beáta érdekvédelmi asszisztens, Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete

³ A tanulmányról készült recenzió itt elérhető: <http://www.munkaugyiszemle.hu/mit-hagyott-hatra-koronavirus-jarvany-elso-hullama-foglalkoztatásban-recenzio>

A tanulmány részletezését követően **Artner Annamária** a koronavírus gazdasági hatását vizsgálta nemzetközi összehasonlításban. Előadásában egyértelműsítette, hogy a 2020. év első negyedében a GDP volumenindexe -13.3 százalék volt, ami alacsonyabb, mint a 12 évvel ezelőtti gazdasági válságban mért érték, Magyarország európai uniós viszonylatban vizsgálva azonban pozitívabb, öt százalékos csökkenést produkált. Ez a viszonylagos pozitív mutató arra enged következtetni, hogy a gazdaság jól tudott alkalmazkodni a jelenlegi helyzethez. Az már más megvilágításba helyezi az adatokat, hogy a pozitív értékek a kölcsönök és hitelek eredményei, amely az államadóság oly mértékű növekedését eredményezte, hogy annak összege szinte azonossá vált a tíz évvel ezelőttiekkel. Az adósságok és hitelek mellett hosszútávú megoldatlan probléma a 2020. évben megnövekedett munkanélküliség is, amely rávilágít arra, milyen nagy szükség van a szociális juttatások összegének emelésére, valamint a munkanélküliség megfelelő kezelésére.

Palócz Éva hozzászólásában kiemelte, hogy a koronavírus-világjárvány okozta károkat leginkább az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők szenvedték el, ugyanis az ő munkájuk a leginkább helyettesíthető. Ebből következik, hogy az oktatás látszólag jól alkalmazkodott a digitális térben való működéshez, azonban ameddig a kormány nem biztosítja az esélyegyenlőséget az oktatásban és nem hoz reformintézkedéseket a szociálpolitikában, addig hasonlóan fognak alakulni a foglalkoztatottsági mutatók. A szociál- és oktatáspolitikai vonatkozások mellett fontosnak tartotta a gazdaság duális szerkezetének vizsgálatát, ugyanis akár a kis- és nagy akár a külföldi és belföldi vállalkozások dimenzióját elemezzük, jelentős különbségek vannak az egyes területeken, amelyek az ilyen gazdasági kríziseknek köszönhetően csak mélyülni fognak.

Végezetül **Bod Péter Ákos** elmondta, a vírus okozta krízis helyzetben az emberek azt érezhették, hogy magukra maradtak. A home office-t, távmunkát és képzettséget érintő adatok kapcsán összefüggést állapított meg, amely szerint az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők nem tudnak élni ezen munkavégzési formával, ezáltal a munkaerőpiacon hátrányba kerülnek. Az oktatási problémákon túl felhívta a figyelmet a nemek közötti egyenlőtlenségre, amely hosszú ideje fennálló probléma a foglalkoztatottságban.

SZENDRÉNYI PÉTER

MUNKAERŐPIACI HELYZETKÉP A PANDÉMIA UTÁN

Összefoglaló a kerekasztal beszélgetésről

Az 59. Közgazdász Vándorgyűlés keretében a fenti címmel 2021. szeptember 23-án kerekasztal beszélgetésre került sor, melynek résztvevői voltak: Zöld-Nagy Viktória, az Innovációs és Technológiai Minisztérium munkaerőpiacért felelős helyettes államtitkára, Palócz Éva, a KOPINT-TÁRKI Konjunktúrakutató Zrt. vezérigazgatója, az MKT alelnöke és Baja Sándor, a RANDSTAD Hungary Kft. ügyvezető igazgatója. A beszélgetést Kamasz Melinda, a Növekedés.hu gazdasági portál főszerkesztője moderálta.

Kamasz Melinda vitaindítójában megemlítette, hogy a pandémia legmélyebb pontján a hazai elsődleges munkaerőpiacon és a külföldön foglalkoztatottak száma, továbbá a közfoglalkoztatottként dolgozóké összesen 120 ezer fővel esett vissza, de ma már 56 ezerrel többen dolgoznak, mint a járvány előtt. A munkaerőpiac tehát gyorsan magához tért és ebben nagy szerepük volt az állami munkahelymegtartó és munkahelyteremtő programoknak.

Palócz Éva egyetértett azzal, hogy a mennyiségi munkaerőpiaci mutatók jók. Komoly eredménynek tartotta, hogy a foglalkoztatottak száma már 4,6 millió főre nőtt, de felhívta a figyelmet arra is, hogy a munkaerőpiac felhígult, a foglalkoztatás impozáns bővülése nem járt a termelékenység (egy főre jutó hozzáadott érték) gyors növekedésével. Ma már nem csak a foglalkoztatott munkaerő mennyisége, hanem annak minősége, képzettsége is fontos tényezők, ezért a fejlesztések támogatásán belül a képzést segítő támogatásoknak kell nagyobb szerepet adni.

Zöld-Nagy Viktória egyetértve ezzel megemlítette, hogy a pandémia idején működtetett támogatások elsősorban a veszélyhelyzet tompítását szolgálták, a vállalkozóknak adott jövőbeni támogatásoknál azonban a hangsúlyt már a munkaerő képzésének segítésére helyezik.

Baja Sándor a magyar foglalkoztatási ráta gyors javulását kedvezőnek tartotta, ugyanakkor a munkaerőpiac néhány aktuális feszültségére is felhívta a figyelmet. Elsőként arra, hogy a nyugdíjba vonulók száma messze meghaladja a munkaerőpiacra belépő fiatalok számát. A munkaerő hiánya általános ugyan, azonban a fekete foglalkoztatás további fehérítésében még jelentős tartalékok vannak. Az 55 év felettiek foglalkoztatása összességében gyenge színvonalú, egyidejűleg sok jel mutat arra, hogy a vállalkozók az ő foglalkoztatásukat a megbízhatóságuk miatt előnyösnek tartják. A pandémia idején az értékesítési láncok széttöredeztek, ez különösen a hazai élelmiszeripar hazai alapanyagokra épülő gyors fejlesztését teszi indokolttá és lehetővé. Hazánk a külföldi befektetőknek folyamatosan jó fejlesztési terepet jelent, a pandémia idején is sok korszerű munkahely jött létre, és ez a folyamat várhatóan tovább folytatódik.

A vitában hangsúlyosan szerepelt a foglalkoztatás ágazati átrendeződése és az abból adódó feszültségek kezelése. A turizmus és a vendéglátás területén foglalkoztatottakat (pl. az idegenvezetők legnagyobb részét) érintette legkedvezőtlenebbul a járvány, de az ebből az ágazatból kikerülők el tudtak helyezkedni más területeken és sokan közülük várhatóan a jövőben sem fognak visszatérni eredeti szakmájukba.

Zöld-Nagy Viktória szerint az állami támogatási rendszerek ma már érzékenyen reagálnak az ágazati sajátosságokra és például az idegenvezetőknek is rendelkezésükre áll az önfoglalkoztatók

júniusban indult támogatása, amelyből eddig 72 ezer fő részesült. A fekete foglalkoztatással kapcsolatban megemlítette, hogy egyrészt az ellenőrzések a járvány után újra megindultak elsősorban az építőiparra koncentrálva, másrészt törvényi garanciák biztosítják, hogy csak olyan vállalkozások kaphatnak állami támogatásokat, amelyeknél a munkaügyi kapcsolatok rendezettek. Bejelentést tett a külföldi foglalkoztatással kapcsolatban: 2015 óta minden évben többen jöttek haza, mint amennyien külföldön kerestek maguknak munkát.

A hazai bérszínvonalat illetően a résztvevők mindegyike egyetértett abban, hogy a legalacsonyabb béreket jelentősen emelni kell. Jelenleg 300 ezer teljesen képzetlen ember kap minimálbért, míg garantált bérminimumban 700 ezer, valamilyen képzettséggel már rendelkező dolgozó részesül. Az alacsony bérek növelését szükségessé teszik mindenekelőtt az érintettek rossz megélhetési körülményei, de a más országok bérszínvonalától való lemaradásunk csökkentésének és a külföldön dolgozók hazacsábításának igénye is. A bérek emelésével a kormányzat messzemenően egyetért, ezt mutatja az egészségügyi bérek drasztikus emelése is. A bérek emelésére irányuló kormányzati szándékok megvalósítását jelentős mértékben segíti a munkaerő hiányának általánossá válása. **Palócz Éva** felvetette, hogy a munkát terhelő adók (adóék) csökkentését is folytatni kell, mert ez is hozzájárulhat a bérek növekedéséhez. A bérek növelésének inflációra való hatását, azaz az inflációs spirál elkerülését illetően viszont nyomatékosan megfogalmazódott az, hogy a bérnövekedésnek együtt kell járnia a hozzáadott érték növelésével. **Baja Sándor** szerint az alacsony bérek emelését az is szükségessé teszi, hogy túlzottan nagyok a különbségek az egyetemet végzetek és az alacsonyabb képzettséggel rendelkezők közt.

A pandémia foglalkoztatási hatásait elemezve az is látható, hogy nem csak ágazati átrendeződések történtek, hanem villámgyorsan elterjedtek azok az új típusú munkavégzési formák, amelyek gyökeresen megváltoztatták a munkavégzés hagyományos módjait és feltételeit. Az otthoni munkavégzés elterjedése jó a munkavállalónak, valamint jó a munkaadónak is, legfeljebb az eddigiekben gyorsan bővülő irodapiac látja hátrányát. A munkavállaló könnyebben össze tudja hangolni a munkahelyi és az otthoni tennivalóit, mind a munkaadó, mind a munkavállaló egyszerűbben és olcsóbban végezheti el a feladatait. Ki kell emelni a távmunka pozitív hatásai közül azt, hogy a távolabbi települések, köztük a nehezen elérhető, rossz közlekedési adottságokkal rendelkező falvak lakói könnyebben be tudnak kapcsolódni a munka világába. Kedvező a részmunkaidős foglalkoztatás terjedése is, különösen a nők körében.

Ami a perifériák fokozottabb munkaerőpiaci bevonását illeti, a tömegközlekedés feltételeinek javítása fontos feladat különösen a városok és a hozzájuk tartozó munkaerőpiaci vonzáskörzetek tekintetében.

Kérdésként merült fel, hogy el lehet-e érni hazánkban a teljes foglalkoztatottságot. A válaszok szerint közel vagyunk már ehhez, mert a 15-64 éves korosztályban a hivatalos munkanélküliségi ráta 4,3 %, ez tovább már alig csökkenthető (pl. ún. egyensúlyi munkanélküliség teljes foglalkoztatás esetén is van). Problémát inkább az jelent, hogy a közfoglalkoztatottak között kevesen vannak olyanok, akik képesek a nyolc órát végigdolgozni, tehát itt érdemi tartalék nincs, ezért **Baja Sándor** felvetette, hogy a nekünk szükséges külföldi munkaerőt be kellene hozni az országba, elsősorban a szolgáltatásokba, mivel a népességünk öregszik és az idősek ellátása nehezen lesz pusztán hazai munkaerővel megoldható. Hivatkozott Lengyelország példájára, ahol három millió újrán munkavállaló dolgozik, nélkülük a lengyel gazdaság nagy bajban lenne.

Zöld-Nagy Viktória szerint 2030-ra megcélozható a 85%-os foglalkoztatási ráta. Ezzel összefüggésben a kormány két feladatot tart kiemelten kezelendőnek a munkaerőpiacon: egyrészt érdemi javulást kell elérni a hátrányos helyzetűek felzárkóztatása, munkára való alkalmasságuk növelése terén, másrészt kiemelt feladat a termelékenység növelése. Már vannak olyan összkormányzati térségi programok, amelyek keretében nemcsak az új munkahelyeket létesítő beruházásokat

támogatják, hanem gondoskodnak arról, hogy a szükséges képzések is beinduljanak és a megfelelő tudással rendelkező munkaerő a kellő időben rendelkezésre álljon. Azokra a rétegekre külön, célzott munkaerőpiaci programok működnének, amelyek foglalkoztatása támogatások nélkül nehezen megoldható. Ilyen réteget jelentenek a 15-29 éves kallódó fiatalok, akik már nem tanulnak és még nem dolgoznak, őket szakképzésbe, illetve munkahelyre segítik a célzott támogatások. Szintén célszerűen kell segíteni az 55, illetve 60 év felettiek, valamint a kisgyermeküket nevelő szülők, elsősorban az édesanyák munkához jutását. Az egész szakképzés és a felnőttképzés átalakulóban van. A szakképzésben a képzetek számának mennyiségi növelése fontos cél, a felnőttképzésben pedig nagy hangsúlyt kell helyezni arra, hogy a képzésben részesülők minél inkább alkalmassá váljanak az új igényeket támogató minőségi munkahelyek betöltésére. A képzési lehetőségek bővítése alapvető fontosságú a termelékenység növelése szempontjából.

A munkára való alkalmasság nem is annyira az életkortól, hanem inkább az egészségben eltöltött évek számától függ, ezért nem csak a korszerkezet, hanem a népesség egészségi állapotának alakulása is hatással van a gazdasági fejlődésre. A munkaerőpiacra távlatban komoly hatású lesz az, hogy a születendő gyermekek számának növelésében sikerül-e érdemi eredményeket elérni, továbbá sikerül-e változtatni olyan kedvezőtlen tendenciákon, mint például az orvosi és a tanári kar elöregedése.

A robotizáció és a mesterséges intelligencia terjedésével kapcsolatban a résztvevők a következő véleményüket fogalmazták meg: nem kell tartani attól, hogy ezek munkanélküliséget generálnak. A robotok nem felváltják, hanem csak segítik az emberi munkavégzést, elsősorban a gyártósorokon. Mindig lesznek olyan, ma még kevésbé elterjedt foglalkozások, amelyek ellátásához nélkülözhetetlenek az emberek.

A kerekasztal beszélgetés végén **Kamasz Melinda** köszönt el a hallgatóságtól, megköszönve a résztvevők értékes hozzászólásait.

SZENDRÉNYI PÉTER

A JÁRVÁNY HATÁSA A FOGLALKOZTATÁS TÉRSZERKEZETÉRE

Az MKT Munkaügyi Szakosztálya az 59. Közgazdász Vándorgyűlés Munkaügyi Szekciója keretében panelbeszélgetést szervezett a járvány foglalkoztatási térszerkezetre gyakorolt hatásáról. A téma kifejtésében részt vettek: Czirfusz Márton, a Periféria Közpolitikai és Kutatóközpont társalapítója, Rácz Katalin, az Agrárközgazdasági Intézet Nonprofit Kft kutatási igazgatója és Németh Nándor, a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület módszertani vezetője. A beszélgetést Bagó József, a Szakosztály elnöke vezette. Az alábbi összefoglaló a rendezvényről készített videó alapján készült.

Bagó József a felvezetőjében köszöntötte az 59. Vándorgyűlés résztvevőit, majd röviden bemutatta a Munkaügyi Szakosztály széleskörű tevékenységét. Felsorolta azokat a fontos és aktuális makroszintű foglalkoztatáspolitikai témákat, amelyekkel a szakosztályi rendezvények rendszeresen foglalkoztak. A Szakosztály gyakran napirendre tűz olyan, mezo- és mikro szintű (társégi és helyi) munkaügyi kérdéseket is, amelyek megismerése fontos tanulságokkal szolgálhat a közgazdasági szakma valamennyi művelőjének. Felhívta az érdeklődők figyelmét az e rendezvényekről készült, a Társaság honlapján elérhető videó felvételekre, valamint a MunkaügyiSzemle.hu weboldalon rendszeresen megjelenő összefoglalókra.

Ismeretes, hogy az Európai Unió foglalkoztatási rátája a járvány következtében csak kevéssé esett vissza (73.2%-ról 72.5%-ra) és a munkanélküliség sem mutatott jelentős emelkedést. Ennek a rendezvénynek az a célja, hogy a járvány hazai hatásait és a központi foglalkoztatáspolitikai támogatásokat abból a szempontból vizsgáljuk meg, hogy azok okoztak-e érdemi változásokat a foglalkoztatás térszerkezetében.

Czirfusz Márton kutatásai azt mutatták, hogy a munkanélküliség területi elhelyezkedésére a járvány nem hatott érdemben. A fejlett térségekben (elsősorban Észak-Dunántúlon és Budapesten) volt tapasztalható az álláskereső számának megugrása, különösen a járvány 2020. évi tavaszi hullámánál, de azóta az újabb hullámok lényegesen kisebb gondot okoztak és ma már ismét a munkaerő hiánya jellemző ezekre a területekre. Ami pedig a perifériákat, az elmaradottabb térségeket illeti, e területeken - döntően az alapvetően sikeres közfoglalkoztatási program miatt - a munkanélküliség nem nőtt érezhetően.

A kutatás másik része annak megállapítására irányult, hogy a járvány idejében működtetett legfontosabb kormányzati programok és támogatások vajon hogyan hatottak a foglalkoztatás térszerkezetére. A munkaerő megtartását segítő, mintegy 193 mrd Ft összegű támogatások révén hozzávetőlegesen 224 ezer munkahely megszüntetését sikerült elkerülni, ez nagyon kedvező fajlagos értéknek számít. E támogatások célterületei a fejlettebb térségek voltak, azok helyzetét sikerült általuk stabilizálni, a piaci munkahelyeket eleve nélkülöző perifériális területek ebből nem részesülhettek. Nemcsak a munkahelymegőrző program, hanem a járvány előtti időkből is már működtetett, az új munkahelyeket teremtő beruházások támogatási programja is jellemzően a fejlettebb, központi elhelyezkedésű települések helyzetét javította a járvány előtt is és annak időtartamaiban is, a periféria ezekből sem részesült. A harmadik támogatási forma a bértámogatási program volt, ez összességében nagy tömeget ért el, de területi hatásairól keveset tudunk.

Összefoglalva elmondható, hogy a járvány idején működtetett, foglalkoztatást segítő központi programok és támogatások nagyon eredményesek voltak abban a tekintetben, hogy az egész országban sikerült elkerülni általuk a komolyabb munkaerő piaci megrázkódtatásokat, de nem segítették a foglalkoztatás térszerkezetének megváltoztatását, sőt inkább konzerválták a meglévő szerkezetet.

Rácz Katalin felhívta a figyelmet arra, hogy mintegy 300 ezer fős tartós munkaerő tartalék van ma hazánkban, őket képzetlenségük, távoli lakóhelyük, nemük, etnikumhoz való tartozásuk stb. miatt kevésbé lehet mozgósítani. Bár a perifériákon a mezőgazdaság szezonális munkaerőigénye és az élelmiszeripar viszonylagos stabilitása kedvező lehetőségeket biztosított a járvány hatásainak kivédéséhez, az ő felméréseik azt mutatták, hogy a perifériákon sok munkavállalót érintettek negatívan a munkakörülményekben, fizetésekben stb. bekövetkezett változások, melyeket az országos statisztikai adatok nem tükröznek. Különösen a gyesről visszatérni szándékozó nőknek okozott gondot a járvány okozta új helyzet.

Németh Nándor ismertette az általuk működtetett „Felzárkózó települések programját”, amely fokozatos lépésekben a 300 legszegényebb, periférikus helyzetű település lakóinak szociális és foglalkoztatási helyzetét javítja elsősorban a dél-dunántúli és az északkeleti térségekben. A több mint 300 ezer embert érintő program működtetésének tapasztalatai szerint a járvány idején nem történtek lényeges változások a foglalkoztatás terén, bár mindenki attól tartott, hogy ezeket a területeket nagyon kedvezőtlen hatások fogják érni. A közfoglalkoztatás, mint az itteni túlélés legfontosabb eszköze, jól vizsgázott a járvány idején is, a helyi mezőgazdaságból a legnehezebb hónapokban is meg lehetett élni, a távolsági ingázók közül pedig sokan az építőiparban dolgoznak, amelyet kevésbé vetett vissza a járvány, sőt megerősödve jön ki abból.

A beszélgetés inentől kezdve kerekasztal jelleget öltött, minden résztvevő sok ötlettel és fontos, megszívlelendő információkkal szolgált a továbblépés lehetséges irányait illetően.

Abból kell kiindulni, hogy a településeink jelentős részén a gazdaság teljesen hiányzik. A szántóföldeken monokultúrás termelés folyik és sokszor az ültetvényeken is külföldi munkaerőt foglalkoztatnak. A falvak nagy részében a vegyesbolton kívül semmiféle vállalkozás nincs, így az ott lakók semmilyen kapcsolatban nincsenek a piaci alapokon szerveződő munka világával, a gazdaság nem támaszt velük szemben a kultúrát és a napi rutint érintő igényeket, elvárásokat.

A gazdaság fejlődésével azonban a perifériák is új helyzet előtt állnak. A fokozódó munkaerő-hiány mellett általános, a falusi térségekre is hatással lévő tendencia az élőmunka kiváltását szolgáló fejlesztések terjedése. Erősödnek az élelmiszer alapanyagok termelésével és helyi feldolgozásukkal kapcsolatos igények, miközben a hagyományos kézi munkaerőt igénylő termelési eljárások helyett még a kertészeti ágazatban is terjednek a korszerű, számítástechnikai ismereteket igénylő technológiák és munkafolyamatok. Mindezekre az új jelenségekre figyelemmel kell lenni az állami foglalkoztatási és képzési támogatási rendszerek továbbfejlesztésénél és a helyi foglalkoztatási és képzési programok szervezésénél is.

A perifériák elzártsága nemcsak a központoktól való fizikai távolságuknak, nehezebb megközelítésüknek, hanem a hagyományos sztereotípiáknak is köszönhető. A társadalomban általános vélemény, miszerint a gazdasági fejlődés mindaddig törvényszerűen koncentrálna a fejlett térségekre, míg a perifériákon rosszak az infrastrukturális adottságok és a munkaerő is zömmel képzetlen, a rendszeres és pontos munkavégzésre nem alkalmas. Tény, hogy az új telephelyet kereső vállalkozók a mai konjunkturális helyzetben is a fejlett térségeket és a központi településeket részesítik előnyben még akkor is, ha a telephelyek itt sokkal drágábbak és ezekre a térségekre egyre inkább a munkaerőhiány jellemző. A perifériákon elérhető olcsó, közműves telek és a munkaerő megléte akkor tudja felkelteni a telephelyeket kereső vállalkozók figyelmét, ha ők

1. intézményes segítséget kapnak a helyi viszonyok és lehetőségek gyors és pontos megismeréséhez. Ehhez közvetítő szervezetekre van szükség, melyek lehetnek a meglévő kormányhivatalok és munkaerőközpontok keretében létrehozott irodák, vagy akár olyan típusú, helyismerettel és helyi tapasztalatokkal már rendelkező szervezetek, mint pl. a Máltai Szeretetszolgálat Egyesület. Jelenleg ugyanis szinte kizárólag a települések polgármesterei, illetve az önkormányzati hivatalok próbálják a perifériák foglalkoztatási feladatait menedzselni,
2. érdemi segítséget kapnak a munkaerővel kapcsolatos mentális és képzési problémák kezeléséhez, hogy ezek ne okozzanak a vállalkozó számára megoldhatatlan feladatokat. Ehhez szintén olyan, a helyi viszonyokat ismerő, praktikus tudást rövid néhány hónap alatt, de lehetőleg üzemi körülmények között átadni képes személyek, illetve intézmények szükségesek, mint amilyenek a pilot programok keretében már néhol működő ún. műhelyiskolák,
3. olyan állami támogatásokban részesülhetnek, amelyek a maiaknál érzékenyebbek a foglalkoztatás térségi gondjainak kezelésére és hatékonyabban segítik a vállalkozások perifériákra települését, a külföldiek helyett is az ott lakó munkaerő foglalkoztatását.

A fentiekén túl megfogalmazódott javaslatként az is, hogy a munkaerőpiaci integrációt sok helyen már eddig is eredményesen segítő társadalmi vállalkozások, tranzit foglalkoztatók számát és támogatását is növelni indokolt, mert ezek a munkaerő használhatóvá tételében nélkülözhetetlen szerepet játszanak. Szervezettebb formában kellene gondoskodni arról, hogy ezen intézmények által működtetett eredményes szocializálási és képzési megoldások és módszerek gyorsan elterjedjenek, a vállalkozók pedig egyre jobban megismerhessék a perifériák előnyös oldalait és az itt elérhető eredményeket is. Mindezek segíthetik megszüntetni azt a ma még tapasztalható kölcsönös idegenkedést és kivárást, amely miatt nem találnak egymásra a munkahelyet létesíteni kívánó vállalkozások és a munkalehetőséget nélkülöző, perifériákon lakó emberek.

Bagó József lezárásként megköszönte az előadást, a beszélgetést, a javaslatokat és ígéretet tett arra, hogy a foglalkoztatás térségi dimenzióinak vizsgálatát a Szakosztály a jövőben is folytatni fogja.

A foglalkoztatás fejlesztése

CSUKÁS MÁTÉ

KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK A MAGYAR MUNKAERŐPIACON*Összefoglaló a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának 2020. március 5-én megtartott szakmai rendezvényéről*

Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya „Külföldi munkavállalók a magyar munkaerőpiacon” címmel tartott szakmai rendezvényt, amely a nem magyarországi állampolgárok hazai foglalkoztatásának legfontosabb aspektusai bemutatását célozta meg. A meghívott előadók kiválasztása jól tükrözte, hogy a témának számos érintettje van, csakis széleskörű nézőpontból érdemes foglalkozni vele. A rendezvényt jelentős sajtóérdeklődés is övezte, jelen voltak a HVG, az Index, a 24.hu, és az infovilág újságírói is.

Az eseményen **Nagy Katalin**, a Magyarország EU melletti brüsszeli Állandó Képviseletének volt tanácsosa, a rendezvény moderátora és a meghívott előadók felkérője vezette fel a témát. Elmondása szerint legutóbb a Brexit kapcsán állított össze hasonló jellegű szakmai programot, amelyhez képest most talán nehezebbnek tűnt az előadói kör és a témakörök összeállítása, így utalva a témakör aktualitására és fontosságára, illetve az adathiányra. A felvezetőben hamar tudatosította a legnagyobb kihívást, hogy rendelkezésre álló adatok hiányában a külföldi munkavállalók foglalkoztatásáról és annak körülményeiről rendkívül keveset tudunk, így maga az alapvető kérdésfelvetés is, hogy mi okból, hogyan és pontosan hány vendégmunkás képezi a munkaerő részét Magyarországon, komoly kihívást jelent a meghívott előadók számára is.

A rendezvény első előadója, **Lakatos Judit** statisztikus, a KSH ny. főtanácsadója, először a múltbéli adatok bemutatásával indította előadását és az adathiány súlyosságát azzal szemléltette, hogy még a parlamenti képviselők is hiába kértek pontos adatokat a kormány képviselőitől, utóbbiak sem tudtak egzakt válasszal szolgálni a kérdésre. Szerinte a jelenség nem újkeletű, már a '80-as években is dolgoztak vietnámi és kubai munkások például a szövűzemekben. Az adathiány ekkor még nem jelentett problémát, az akkori Belügyminisztérium mindenről tudott abban az időszakban. A rendszerváltást követően a munkanélküliség jelentette a legfőbb kihívást, így az ügy jelentősége is visszaesett.

A külföldi működőtőke befektetések fellendülése hozott változást a munkaerőpiacon. A 2000-es év körül a határmenti megyékben (elsősorban Szlovákia és Románia felől) már jelentékeny külföldi munkaerő volt alkalmazásban. A magyar sajtó 2016 óta foglalkozik jelentősen a munkaerőhiánnyal. Ennek több oka is van. A magyar iparpolitika jellemzően az élők munkai-gényű ágazatokban működő vállalatok betelepítését támogatta, illetve jelentős növekedésnek indult az építőipar is. Mindemellett a demográfiai okok is tekintélyesek, ugyanis többen léptek ki a munkaerőpiacról, mint ahányan bejöttek. E kihíváson a nyugdíjkorhatár emelése sem segített érdemben. 2013-tól kezdve, a meglévő adatok szerint, főként a lakáspiaci helyzet, illetve az anyagi helyzetük rendbe hozásának érdekében nagyon sokan vándorolnak külföldre.

A kormány az alacsonyabb arányban foglalkoztatott rétegek munkaerőpiaci aktivitását kívánta emelni. Ilyen intézkedések voltak például a (1) nyugdíjjárulékok csökkentése, (2) a közmunkások bérének befagyasztása, és (3) a kismamák GYED támogatását sem csökkentették, ha munkát vállaltak mellette. Az intézkedések következtében a munkaerőtartalék körülbelül 400 ezer főre csökkent. Ez ugyan jelentős, azonban nem a megfelelő struktúrában és formában áll rendelkezésre. A

kormány migrációt érintő kommunikációs intézkedései miatt is kevésbé kerül nagy nyilvánosságra a külföldiek foglalkoztatása.

Az adatforrások tekintetében rendelkezésre áll (1) a lakossági adatfelvétel, (2) a célfelvételek, és (3) az adminisztratív adatgyűjtés. A lakossági adatfelvétel esetében a népszámlálás mérvadó. Az adatgyűjtések módszertanai miatt nagyon torzított kép alakulhat ki a valós képről. Körülbelül 5% alulszámlálás lehet, de főleg a külföldiek például feketén tartózkodnak albérletükben, így nem a valós helyzetet fogják tükrözni az adatok.

A célfelvételeknél a magyar háztartások 1%-át vizsgálják. Ez a módszer nagyon rosszul mutatja a külföldiek részarányát. Az adatgyűjtést nyelvi korlátok is nehezítik, a kérdőív kevés nyelven elérhető, illetve az emberi tényező is közrejátszik, a külföldieket inkább nem írják össze, mint a magyarokat, valamint nem jó az összeírási fegyelem sem. Kijelenthető, hogy tendenciában sem mutatja az adatokat.

A pontatlanság és torzítások ellenére elérhetőek a 2019-es adatok a Magyarországon dolgozó külföldi munkavállalók számáról: körülbelül 75 ezer külföldi munkavállaló dolgozott Magyarországon, ebből 44 ezer ukrán, 8 ezer román, 7 ezer szlovák, 3,5 ezer szerb, 2 ezer kínai. Az előadó kiemelte, hogy ebben a kölcsönzött munkaerő nincs benne. Az intézményi munkaügyi statisztika tekintetében 2018-ig reprezentatív felmérést végeztek. A KSH megszüntette a havi adatgyűjtését és járulékbevallásból veszi át azokat. Az eladó szerint ez üdvözlendő lépés, mert sokkal több adat áll rendelkezésre, mint például a nemzetiségi, vagy az ágazati besorolás.

A rendezvény következő előadója, **Langerné Rédei Mária**, az MTA doktora, és az ELTE ny. egyetemi docense, immár 40 éve foglalkozik nemzetközi migráció trendjeinek kutatásával. Előadásának témája, hogy *milyen trendek igazolhatók a külföldi munkavállalók hazai piacán*. Először a szakirodalmi fő trendeket mutatja be, majd ezekkel a helyi, lokális jellemzők összevetése következett. Kincses Árpád ábrájának segítségével szemléltette a hazai migráció trendjeit. Becslés szerint 2-3% lehet a külföldiek aránya. Szintén kiemelte, hogy a belső tartalékok minimálisra csökkentek, és számos olyan szektor van, amelyeket nem érint a statisztika, nincsenek róla adatok. Ide tartozik például a külföldi távmunka (biztosítási piac, elektronikus számlák).

Általánosságban elmondható a külföldi munkavállalóról, hogy minél távolabbról érkezik, annál magasabb képzettség várható, és minél közelebről érkezik, annál idősebb. A tartózkodási engedélyek kiadásánál egyértelműen a munkavállalási célú dominál, a tanulási és egyéb célú kevés számot képvisel. A magasán képzettek közül sokan érkeznek hazánkba, azonban nem ismerjük az arányokat a kivándoroltak között. Sok szakma képviselője hagyta el az országot, és a befelé irányuló migráció ezt kívánja helyettesíteni Magyarországon, azonban nem elég képzettek, akik ide jönnek. Jellemzően a környező országokból (Szlovénia kivételével) érkeznek a képzetlenebbek. Emellett jelentős az időskori nemzetközi migráció is, tömegesen érkeznek Magyarországra Ausztriából és Németországból a nyugdíjas év körüliek.

A területi migrációs trendeket vizsgálva megállapítható, hogy a távolabbról érkezők főként Budapestet választják célpontként (például az ázsiaiak 90%-a) illetve a határmenti országokból a határos városokat, vagy azok környékét. A szakértő megállapította, hogy a kis távolságok miatt kevésbé érvényesülnek a globális migrációs trendek jellemzői. A vidéki területek külföldi foglalkoztatásának jelentős hajtóereje, hogy betelepülő gyárak térségi támogatást kapnak, ha hátrányosabb térségben foglalkoztatnak munkavállalókat. Az előadó szerint a külföldi munkavállalók hazai piacán négy fő érintett szereplőt lehet elkülöníteni, ezek (1) a migránsok, (2) a befogadó állam, (3) a multinacionális cégek, vagyis a foglalkoztatók, és (4) a helyi város, vagy helyi település. Mindemellett az ingatlanpiaci változások is jelentősen alakítják a trendeket.

A makroszintű trendek historikus trendjei tekintetében legfontosabb változás volt a feldolgozóipar átrendeződése. Ez akkor szokott bekövetkezni, amikor egy fejlett gazdasági térség találkozik egy kevésbé fejlettel. Példaként megemlíthető az USA és Mexikó esete, itthon pedig Ausztria és Magyarország. A magasabb termelékenységű ipar (cukor, textil, cipő, bútor) átrendezi a kevésbé fejlettebbet, így megváltoznak a munkaerőpiaci igények is. A beérkező munkavállalók motivációjaként a szakértő az „imaging”-et említi. Az emberek fejében kialakul egy ideális kép egy régióról, és oda akarnak költözni, ott akarnak munkát vállalni, hogy a saját helyzetüket, képüket formálják a társadalomban. A munkavállalók igényei terén nagyon fontos trend, hogy nem csak a pénz számít, hanem a jövőkép is, amit egy vállalat, vagy régió nyújtani tud az odaérkezőknek.

Szerinte jelenleg nincs a külföldi munkavállalók számára világos, értékalapú üzenet. Nem tisztázott, hogy mit akar velük kezdeni az ország. Másrészt pedig nem a szakmák, hanem a készségek szerepe értékelődik fel a jövőben, erre kell nagyobb hangsúlyt fektetni.

A rendezvény harmadik előadója **Meszmann T. Tibor** volt, a Central European Labour Studies Institute (CELSI) munkaügyi kutatója, és előadásának témája az *ukrán kölcsönzött dolgozók az magyar elektronikai ágazatban*. Már a felvezetőjében leszögezte, hogy az ukrainai munkások csoport alatt nem feltétlenül csak azokat értjük, akiknek van ukrán állampolgársága. Elméleti felvezetőjében Piore 1979-es publikációjából idézett. Megerősítve a korábbi előadókat, a vendégmunkások már a 60-as és 70-es évektől nagyon jellemzők voltak Magyarországon. Jelenlétükkel munkaerőpiaci hiányt pótoltak, és elvállalták azokat a munkákat, amiket a helyiek már nem.

Az előadó kiemelte a kettős munkaerőpiac jelenségét, miszerint van egy elsődleges, primer, vagyis tőkeintenzív szegmens, illetve egy másodlagos, azaz informális és szezonális munkaerőpiac.

Meszmann T. szerint történetiségében és kontextusában kell vizsgálni a trendeket, mert hihetetlenül bonyolult és összetett az intézményi háttér. A munkavállalási migráció nem újkeletű dolog, és főleg a munkáltatók generálják a folyamatot. Nagyon fontos még a vállalatok belső munkaerőpiaca is. A 80-as években volt ennek egy újravirágzása Magyarországon. A kormány stratégiai partnerei esetében ez most a jelenben is egyre érzékelhetőbb jelenség. A magyar gazdaság nyitott, nem csak munkavállalói, de tőkeáramlásra is. A vállalatok kiigazításokat eszközölnek, amikor termelni akarnak, de ekkor már megváltozik a munkaerőpiaci helyzet. A legtöbbben ideiglenesként tekintenek a helyzetükre Magyarországon. A feldolgozóiparra jellemző főleg a vendégmunkások jelenléte. Kutatási szempontból legjobb a dolgozókat megkérdezni a saját helyzetükről.

A foglalkoztatás terén két modell különíthető el. Az egyikben a fővállalkozó, a megrendelő, az alvállalkozó, vagy brigádvezető (dolgozók) és további alvállalkozók a legfontosabb szereplők. Míg a másik modellben (jellemző a tőkeintenzív – atipikus, kölcsönzők általi foglalkoztatás) a kölcsönvevő (OEM), munkaerő kölcsönző, és a kölcsönzött munkavállaló alkotja a háromszöget. Közöttük az interakciókat helyi regulációk és megbízási szerződések alakítják.

Az előadás alapjául a „Munka vezérelt transznacionális migráció vizsgálata (Ukrajna küldő ország)” témájú 2017-es kutatás szolgált. Komplex kölcsönzési szituációt ír le a publikáció, ahol a tenderkiíró minisztérium és a vállalatok célja volt, hogy az Ukrajnából érkező munkásoknak egy öngerjesztő folyamatát indítsa be. A kiírás következményeként magyarországi oldalon számos kölcsönvevő cég jött létre. Ekkor reflektált Meszmann T. Tibor Rédei Mária négy kiemelt szereplőjére. Véleménye szerint az említett lista kiegészítendő a munkakölcsönző vállalatokkal. A kutatás eredménye rámutat, hogy munkavállalói oldalról előnyei, de hátrányai is voltak a foglalkoztatásnak. A folyamat teljesen legális volt, mindent megcsináltak helyettük, aránylag jó fizetést kaptak, térítették a hazautazást, és összességében jobb körülmények között dolgozhattak Magyarországon, mint Ukrajnában. Azonban nehézséget okozott a bizonytalanság, az információ hiány, a

függőségi helyzet kialakulása, a kettős munkáltatói modell megléte, a hátrányos megkülönböztetés a magyarokhoz képest, és hosszabb távon ez a függőség rögzült is az életükben.

A rendezvény negyedik előadója **Koji László** volt, az Építőipari Vállalkozók Országos Szövetsége (ÉVOSZ) elnöke. Szerinte érdemes megvizsgálni azt, hogy mások hogyan közelítik meg a témák, a németek, osztrákok hogyan foglalkoztak a magyarokkal, és most kérdés, hogy a magyarok hogyan foglalkoznak a külföldiekkel. Legfontosabb kérdésként emeli ki, hogy milyen formában foglalkoztatják és jogszerűen foglalkoztatják-e a külföldi munkavállalókat Magyarországon. Statisztikai adatok szerint a 2007-2013 közötti recesszió alatt 80.000 embert engedett el a magyar építőipar, ebből 30.000 külföldre ment. Jelenleg 130.000 emberrel többen foglalkoztatnak, mint anno a mélyponton, és ebből 15-18 ezer ember lehet külföldi állampolgár. Érdemes a kormánynak erre egyfajta pufferként tekintenie. Kihívást jelent, hogy van egy nagyarányú dolgozói réteg, amelyet még a NAV sem tud számontartani.

A legjobb eset, amikor vállalkozási szerződést köt a magyar cég egy külföldi céggel, ilyenkor az elvégzi a munkát a saját munkavállalóival. Ez a szervezett munkavállalás egyik formája. A már korábban emlegetett munkaerő-kölcsönzés azonban annyira nem jellemző az építőiparban. Szerinte főleg munkaerő-közvetítők munkájával bejönnek külföldiek és átláthatatlan módon vannak foglalkoztatva. Sokszor, amikor a munkavállaló és munkaadó találkozik, akkor jönnek rá, hogy nem is jók egymásnak. A munkaerő-közvetítő cégek próbálják összehozni a két félt a profit reményében, de sokszor rossz munkát végeznek. Az egyéni munkavállalás aránya 85-95%, míg 10-15% a szervezeti munkavállalás – vállalkozási szerződéses, vagy munkaerő kölcsönzéses. A legfontosabb szempont a jogszerűség. Nem tudnak mit kezdeni azzal a céggel, aki hozza a külföldi munkavállalóját és jogszerűen működik Magyarországon.

Koji László úgy látja, hogy felértékelődik a teljes magyar építőipar. Egyre vonzóbb a környező országok cégeinek. Biztos benne, hogy a külföldi cégek intenzívebben fognak megjelenni a közeljövőben. Az első eladóra reflektálva kiemeli, hogy a propaganda nem egyenlő a valósággal, a pénzügyminiszter megtett mindent, hogy egyszerű legyen a külföldi munkavállalók foglalkoztatása. Jelenleg az építőiparnak képzett szakmunkások és mérnökök kellenének, de ők jellemzően nem jönnek. A legtöbb foglalkoztatotról elmondható, hogy nem is foglalkozott építőiparral előtte, így az előadó szerint ez nagy terhet vett le a pénzügyminiszter válláról, hiszen jelentősen csökkentette a munkaerőpiacon kevésbé aktív réteg arányát. Továbbá kiemelte, hogy a kutatók ne számolgassák az arányukat, mert egyszerűen nem lehet mérni, nincs kapcsolatuk a költségvetési szervekkel, nem állnak rendelkezésre adatok.

A renddel, a foglalkoztatás tisztán tartásával és egyszerűsítésével kellene csak foglalkozni. Ha egy magyar cég külföldit akar foglalkoztatni, meg kell mondani, hogy mely kormányhivatal mely területi hatóságánál kell bejelentenie. A folyamat lassú és körülményes. Jó példaként hozza fel, hogy Németországban a frankfurti hivatal országos érvényességgel mindent tud intézni. Végezetül kijelenti, hogy mindig olyan munkát végeznek a külföldi munkavállalók, amire szükség van, és nem kell minősíteni azt, hogy milyen munkaerő jön ide.

A rendezvény ötödik, egyben utolsó előadója **László Zoltán**, a Vasas Szakszervezeti Szövetség elnöke, és témája a *szakszervezetek álláspontja a külföldi és magyar munkavállalók együttes foglalkoztatásáról*. Három témakört érint előadásában, a jelenségeket, a sztereotípiákat és a kockázatokat.

Úgy látja, hogy a legnagyobb probléma az információhiány. A magyar munkavállalók nem tudják, hogy miért vannak ott a külföldiek, mit tesznek hozzá a munkafolyamhoz, mit csinálnak pontosan. Senki nem érzi feladatának, hogy információt adjon az embereknek, pedig sok probléma így megelőzhető lenne.

A foglalkoztatás körülményeiről elmondható, hogy több (akár 10-12) fős lakásokban helyezik el őket, sokszor embertelen és egészségügyileg problémás körülmények között. Problémát jelentenek a nyelvi nehézségek, az eltérő hatósági engedélyek (erkölcsi bizonyítványt nem kell benyújtani a külföldieknek) és a kulturális különbségek. Nagy kérdés, hogy miként zajlik az integráció, mert az kihatással van a helyi közösségre is. Tapasztalatok alapján van, ahol tudják integrálni őket, van ahol ez nem sikerül.

A magyar gondolkodás sokszor meghatározza azt, hogy néz az ember az idegenekre. Szerinte a „migráns” sok esetben egy szitokszó, és számos esetben a vendégmunkásról egyből a migránsra asszociálnak a magyar munkavállalók. Félrevezető az emberek számára, hogy a kormányzati kommunikációban negatív színben tüntetik fel őket, ugyanakkor látják, hogy a multinacionális nagyvállalatok hozzák be a külföldi foglalkoztatottakat nagy számban. jellemző sztereotípiák a magasabb foglalkoztatási költségek, a lazább munkafegyelem és munkavégzés és a valótlán dokumentációk. A kockázatok terén pedig említendő az információ hiány (vagy többségében fals információ), az integráció sikertelensége (állandó feszültség), az érdekvédelem (sok a jogi kérdés), a kiszolgáltatottság, a konfliktushelyzetek (fokozódó a lakókörnyezetben), valamint a konfliktusok hatása a termelési mutatókra.

*

Az előadások után került sor a kérdések szakaszra, ahol több fontos témát is érintettek az érdeklődők. A megszólalók szerint az ellentétek csak egy dimenziót képviselnek. Ha a munkavállalók nem elégedettek, akkor az nem feltétlen hozható összefüggésbe azzal, hogy vendégmunkás. Ezek az ellentétek megjelennek akkor is, amikor nincsenek külföldi munkavállalók a képben. Felmerültek a társadalombiztosítással kapcsolatos kérdések. Itt fontos kiemelni, hogy fontos az egy évnél hosszabb bejelentett lakcím megléte a külföldi munkavállalóknak, mert ezalatt nem kaphatnak egészségügyi ellátást, a piacon elérhető szolgáltatásokat pedig jellemzően nem engedhetik meg maguknak. Ezt az ügyet a kormány figyelmébe kell ajánlani. László Zoltán szerint fontosok a statisztikák és az aktuális adatok, de részletesebb információkra lenne szükség. Ugyanakkor a szakszervezet szempontjából igenis fontosok a már meglévő statisztikák is, mert trendeket lehet kimutatni és stratégiát lehet alkotni.

Herczog László kérdésére válaszul elhangzott, a 2021-es népszámlálás fog tudni pontos adatokkal szolgálni a harmadik országbeli munkavállalók helyzetéről. **Boda György** szerint fontos társadalmi kérdés, hogy mit kell tenni ahhoz, hogy a nem aktív 400.000 ember is részt vegyen a munkaerőpiacon. Szerinte volt olyan időszak, amikor nagyon jó volt a külföldi munkaerő megjelenése, mert már a magyar munkavállalók egészségügyi állapota romlott a magas munkaterheléstől, amit enyhített az új munkaerő megjelenése.

SŐREG KRISZTINA

ÚTVESZTŐ A GAZDASÁGI FEJLŐDÉS ÚTJÁN? – FELZÁRKÓZÁSI DILEMMÁK A KÖZEPES JÖVEDELMI CSAPDA PERSPEKTÍVÁJÁBÓL

2020. december 3-án a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya online konferenciát szervezett *A közepes jövedelmi csapda* címmel. Az alábbiakban összefoglaljuk a konferencia főbb gondolatait, továbbá néhány észrevételt fűzünk az elhangzottakhoz.

A gazdasági fejlődés, valamint felzárkózás kérdése mindig is az egyik legizgalmasabb témáját képezte a közgazdaságtannak a tudományág kialakulásának kezdetei óta, jelentősége pedig az évszázadok, évtizedek elteltével egyre csak fokozódott. Számptalan elméleti és gyakorlati kísérletnek lehettünk szemtanúi arra vonatkozóan, hogy az egyes országok, régiók, a különböző kisebb földrajzi, vagy akár mesterségesen megalkotott országcsoportok felzárkózása, kitörése, vagy épphogy utóbbi elmaradása precízen kerüljön definiálásra, feltárásra. Ugyanígy fókusz a sikeresnek tekinthető kiugrási szcenáriók, receptek ajánlasként történő feldolgozása.

Az elmúlt több mint tíz év során a fejlődés, felzárkózás kutatása keretében egyre inkább előtérbe került az ún. közepes jövedelmi csapda (az angol nyelvű szakirodalomban a „middle-income trap”) jelensége, amely elméleti és empirikus alapokon kívánja modellezni a növekedésükben megrekedt országok fejlődési pályáját, a tartósabb megtorpanás lehetséges okait, valamint a csapdából történő kilábalás lehetőségeit. A rendelkezésre álló definíciók egységesen azon az állásponton vannak, hogy a közepes jövedelmi csoportba tartozó gazdaságok meglehetősen magas valószínűséggel kerülhetnek egy olyan átmeneti vagy akár igen tartós állapotba, amikor a növekedés különféle endogén vagy exogén tényezők révén megfeneklik és a magasabb jövedelmi csoportba történő felzárkózás, vagy ha úgy tetszik, konvergencia határozatlan időre kitolódik.

A jelenségről első alkalommal Indermit Gill és Homi Kharas készítettek átfogó kutatást a Világbank 2007-es kiadványának keretében, mely a gazdasági növekedést helyezte fókuszba a kelet-ázsiai fejlődési modellen keresztül. A szerzők ugyan magát a közepes jövedelmi csapdát csupán egyetlen alkalommal nevesítik írásukban, azonban felhívják a figyelmet annak fontosságára, hogy a jövedelmi csoportból való kitörés egyrészt a diverzifikáció lassulásának lehet függvénye, hiszen napjainkban a gazdaságok egyre inkább specializálódnak bizonyos termékek előállítására, valamint a foglalkoztatáshoz kötődő minőségi paraméterekre. Másrészt a beruházás helyett az innováció előtérbe kerülése is kulcsfontosságú szerepet fog játszani a kiugrásban. Harmadrészt pedig, az oktatási rendszer egyre inkább a versenyképes készségek mentén fog szerveződni, hogy a leendő munkások hatékonyan bánjanak a legújabb technológiai vívmányokkal, sőt, továbbfejlesszék azokat (Gill-Kharas, 2007).

*

2020. december 3-án a **Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya** online konferenciát szervezett *A közepes jövedelmi csapda* címmel. A rendezvény előadói **Csath Magdolna**, a Nemzeti Közszerológálati Egyetem egyetemi tanára, a Nemzeti Versenyképességi Tanács tagja, **Palócz Éva**, a Kopint Tárki Zrt. vezérigazgatója, az MKT alelnöke és **Boda György**, a Boda & Partners Kft. managing partnere, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja voltak. A konferencia levezető elnöke **Herczog László** korábbi szociális és munkaügyi miniszter, a Pénzügykutató Zrt. munkatársa, valamint az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja volt.

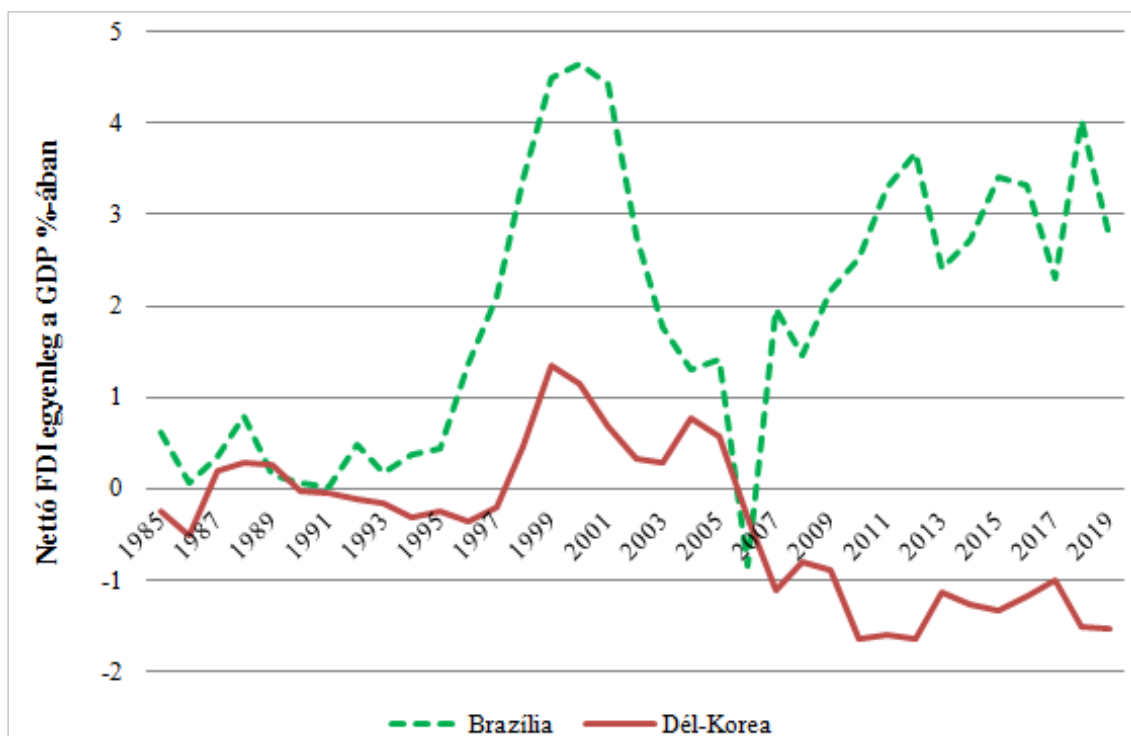
Sőreg Krisztina kutató, University of Malaga

Kétségtelen, hogy a széleskörű szakirodalmi háttér tanulmányozása során előkerülnek azon dilemmák, gyakran ellentmondásos fogalmak vagy akár klasszifikációs módszerek, amelyek a jelenséget övezik. Az egyik leggyakoribb kritikus pont a fejlődés fogalmának interpretálási módja, valamint a növekedés és fejlődés közötti alkalmanként igencsak ellentmondásos függési viszony.

A konferencia első előadója, **Csath Magdolna** már az általa választott címben is utalt a jelenség körül kialakult legfőbb kettősségre: *Közepes jövedelmi vagy fejlettségi csapda?* Az előadó meglehetősen szemléletes példaként a Dél-Korea és Brazília esetében kibontakozó eltérő fejlődési utat tárta fel bevezető gondolataiban, ahol az 1990-es évek elején egy igen markáns pozíciócsere történt a két ország egy főre jutó GDP-jét illetően. A dél-koreai siker egyik kulcsmozzanata az FDI alapú növekedésről történő átállás a tudás- és innovációvezérelt modellre, amelyre Brazíliában nem került sorra.

Azonban azt mindenképp hozzá kell tenni, hogy e két ország alapvetően nagyon eltérő növekedési utat járt be, teljesen különböző belső sajátosságokkal, komparatív előnyökkel bírnak, hiszen Brazília lényegében sosem tudta növekedését döntő hányadban az FDI beáramlásokra alapozni és leginkább importhelyettesítő gazdaságpolitikát folytatott évtizedeken át. Óriási belső piaccal, számos nyersanyaggal rendelkező gazdaság, amely hosszú időn keresztül kifejezetten kerülte azon stratégiát, amely a külföldi tőke beáramlására épülne. Dél-Korea ezzel szemben egy kicsi és nyitott gazdaság, és jóval fejletlenebb is volt a kezdetekben, mint a már említett Brazília. Komolyabb nyersanyagbázissal nem rendelkezett, így nem is alapozhatott a nyersanyagok exportjára koncentráló gazdaságpolitikára. Brazília esetében problémaként említhetjük az ún. „holland betegséget”, amely a nyersanyagexportőr országok sajátossága, és nagymértékben növeli a függőséget, valamint visszaveti a további felzárkózást a diverzifikáció helyett.

1. ÁBRA: A NETTÓ FDI EGYENLEG ALAKULÁSA A GDP SZÁZALÉKBAN BRAZÍLIÁBAN ÉS DÉL-KOREÁBAN (1985-2019)



Forrás: Saját szerkesztés a Világbank World Development Indicators adatai alapján (2020)

Az 1. ábra alapján egyértelműen látszik, hogy Dél-Korea esetében már 2007 előtt is negatív FDI egyenleg állt fenn, azaz a hazai vállalatok többet fektettek be külföldön, mint a saját országukba beáramló külföldi közvetlen befektetés. Azonban 2007-et megelőzően is kivehető, hogy az FDI beáramlás és kiáramlás egyenlege nem tekinthető szignifikánsnak, miközben Brazília az 1990-es évek közepétől vált fontos tőkevonzó gazdasággá, hiszen feladta korábbi importhelyettesítő és bezárkózó gazdaságpolitikáját.

Egyet kell érteni Csath Magdolna azon megállapításával, hogy a GDP alapú megközelítések képtelenek a valódi fejlettséget megragadni, hiszen a szigorúan vett gazdasági növekedés és felzárkózás közé nem tehetünk egyenlőségjelent. Az olyan alternatív fejlettségi mutatók, mint például a Gini-index, köztudottan árnyaltabb képet fest az adott ország valós jövedelmi viszonyairól, így a fejlettség megbecslése is reálisabbá válik. Az előadó arra is felhívta a figyelmet, hogy közepes jövedelem helyett célravezetőbb közepes fejlettségről beszélni. Tehát alapvető fontossággal bír, hogy hatékony állami szerepvállalás valósuljon meg a piaci mechanizmus mellett, valamint egy konstruktívabb, átfogóbb mutatórendszer kifejlesztése, amely a klasszikus értelemben vett növekedési mutatók mellett olyan komponenseket is magába foglal, mint például az innovatív cégek száma az adott országban, a tudásalapú munkahelyeken dolgozók aránya, vagy akár a szabadalmak száma.

Az előadássorozat második résztvevője, **Boda György** *A közepes jövedelmi csapda Magyarországon* című gondolatmenetét azzal indította, hogy hazánk „...csak tudásvezérelt tőkebefektetésekkel tudja elkerülni a közepes jövedelmi csapdát”. Érvelését azzal folytatta, hogy mindenképp fel kell tárnunk a közepes szinten megrekedt teljesítmény legfőbb okait annak érdekében, hogy a lehetséges kiugrási scenáriók hatékonyan tervezhetőek legyenek. A McKinsey Global Institute 2018-as *Outperformers: High-Growth Emerging Economies and the Companies That Propel Them* című riportja alapján Magyarország napjainkban olyan értelemben tekinthető közepes teljesítményűnek, hogy az 1965 és 2015 közötti időszakban nem volt megfigyelhető alapvető változás az USA-hoz viszonyítva. A konzisztens növekvők klubjában hazánk mellett olyan gazdaságok is feltűnnek, mint például Bulgária, Szlovákia vagy akár Törökország és Marokkó.

Boda György azon az állásponton volt, hogy a közepes jövedelmi csapda abban az esetben áll elő az adott országban, amennyiben a legkisebb hozzáadott értékű ágazatokra koncentrálódnak az erőforrások. Fontos kiemelni, hogy a strukturális elmozdulások további erőforrásokat igényelnek az adott gazdaságban ahhoz, hogy magasabb jövedelemtermelés váljon lehetővé a következő időszakban. Elsődlegesen pedig, a már korábban is említett tudástőke alapú befektetésekről valóban feltételezhetjük, hogy képesek az országot átbillenteni egy magasabb jövedelmi, fejlettségi csoportba, megelőzni a jövedelmi csapda kialakulását, vagy pedig megszüntetni ezen állapotot, amennyiben már bekövetkezett.

Mind a közgazdaságtan, mind pedig szűkebben véve, a fejlődés-gazdaságtan irányzata is számtalan alkalommal rámutatott arra, hogy a magasan képzett humántőke állomány, a magas hozzáadott értékű termékek és szolgáltatások előállítása, valamint értékesítése, illetve a folyamatos innováció fenntartása nélkülözhetetlenek ahhoz, hogy egy ország képessé váljon fenntartani fejlődési pályáját, versenyképesnek minősüljön a világpiacon, valamint elkerülje a tartósabb megféleklést vagy akár lecsúszást egy alacsonyabb jövedelmi szintre.

A konferencia harmadik és egyben utolsó előadója **Palócz Éva**, a Kopint Tárki Zrt. vezérigazgatója, az MKT alelnöke volt, aki bevezető gondolataiban kitért arra, hogy a csapda kifejezés önmagában egyfajta negatív jelentéshordozó kifejezés, tehát egy olyan állapot, amelyben az adott országok kvázi bele vannak kényszerítve. A kelet-közép-európai térség az elmúlt húsz esztendőben kétségtelenül számos előrelépést tudott megvalósítani a fejlődés terén. Az egy főre jutó vásárlóerő paritáson számított GDP tekintetében a visegrádi országok nagyjából egységesen a bruttó hazai termék 70%-a körül mozogtak 2019-ben, a legnagyobb utat pedig közülük Lengyelország tette meg,

míg a legkisebb előrelépés Magyarország esetében valósult meg. Továbbá fontos hozzátenni, hogy egyrészt igaz azon elmélet, amely szerint nem lehet egy gazdaság számára egy bizonyos szintet elérve jelentősebben tovább fejlődni, viszont az is egy lehetséges scenárió, hogy le is lehet csúszni a korábbi állapothoz képest számos tényező, kölcsönhatás következtében. Például utóbbi eset állt elő Olaszországban az elmúlt húsz év alatt.

Kihívást jelenthet tehát a csapdából való kitörés, viszont a lassabb növekedést produkáló országoknál – ha úgy tetszik – a csapdában való bennmaradás is eredménynek, komolyabb erőfeszítésnek fogható fel. Palócz Éva a többi előadókhöz hasonlóan rávilágított arra is, hogy a közepes jövedelmi csapda kapcsán valóban gyakori jelenség a magas FDI-tól való függés, amely egyúttal az ország saját belső növekedésének mérséklését, vagy akár gátját is képezheti, így a valós fejlődés, felzárkózás nem szignifikáns.

Magyarország példáját tanulmányozva arra a megállapításra juthatunk, hogy az ország a termelékenység és bérkülönbségek alakulása vállalati méret és tulajdon alapján igen széteső képet mutat, ugyanis a relatíve magasabb hozzáadott értéket alkalmazottanként a külföldi tulajdonú kis- és közepes vállalatok termelik hazánkban, míg a belföldi cégek erősen az átlag alatt, vagy ahhoz közel helyezkednek el. E duális gazdasági szerkezet – tehát egy erősebb, külföldi tőkére épülő vállalati réteg és egy gyakorlatilag versenyképtelen hazai szektor – semmiképp sem járul hozzá a gyorsabb növekedés, felzárkózás megvalósulásához, vagy akár a közepes jövedelmi csapdából való kitöréshez. A kitörés záloga pedig semmiképp sem a hagyományos iparágakban, termékekben keresendő, hanem mindenképp a magas szinten innovatív, versenyképes és a gyakorlatban is hasznos megoldások, eljárások, termékek vagy technológiák kifejlesztése formájában.

*

Összefoglalva tehát, a közepes jövedelem csapdája egy valódi és igen jelentős rizikófaktor egy ország hosszú távú fejlődése számára. A stabil növekedés hiánya, a felzárkózás (azaz gyorsabb növekedés) elmaradása, az alacsony hozzáadott értékű exportra való termelés, a képzetlen munkaerő-állomány és gyengén teljesítő oktatási rendszer olyan akadályokat képezhetnek a fejlődés további iránya és mértéke számára, amely az erősen koncentrált és kiélezett verseny mentén működő világgazdaságban akár súlyos hátrányokat is okozhat egy-egy ország részére.

Az elmúlt 10-20 év tapasztalata sejteni engedi, hogy Magyarország a szűkebb körben vett Visegrádi Négyek, vagy akár a nagyobb földrajzi régiót jelentő közép- és kelet-európai térség átlaga alatt teljesít. A nagymértékű külföldi tőkétől való dependencia, az alacsony versenyképességet mutató belső vállalati szektor, valamint a humán tőke globális szemszögből szemlélve nem kielégítő minősége növelik annak valószínűségét, hogy a gazdaság belecsúszson a közepes jövedelmi csapdába, avagy más kifejezéssel élve, megtorpanjon a további sikeres felzárkózási tendencia, amely az 1990-es évek közepétől, valamint a 2004-es Európai Unióhoz való csatlakozástól több ízben is megindult (Sóreg, 2020).

A közepes jövedelmi csapda tehát tekinthető egyfajta mítosznak is a jelenséget övező ellentmondások tükrében, azonban az mindenképp igaz, hogy komoly figyelemfelhívást testesít meg a mindenkori kormányok és gazdaságpolitikai döntéshozók számára a további, fejlődést elősegítő stratégiák, változások bevezetése érdekében, miután megtörténik azon étékes felismerés, hogy a gazdasági felzárkózás és növekedés hagyományos forrásai már mind elapadtak (Larson et al., 2016).

Irodalomjegyzék:

Gill, I. & Kharas, H. (2007). *An East Asian Renaissance: Ideas for Economic Growth*. World Bank Publications, The World Bank, number 6798, June. Washington DC.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/6798/399860REPLACEM1601OFFICALOUSE0ONLY1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Larson, G., Loayza, N. & Woolcock, M. (2016). The Middle-Income Trap: Myth or Reality? Research & Policy Briefs, No.1. World Bank Malaysia Hub. <http://documents1.worldbank.org/curated/en/965511468194956837/pdf/104230-BRI-Policy-1.pdf>

McKinsey Global Institute (2018). *Outperformers: High-growth emerging economies and the companies that propel them*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/innovation-and-growth/outperformers-high-growth-emerging-economies-and-the-companies-that-propel-them#>

Sőreg, K. (2020). *Protracted Growth Slowdowns and Income Traps in the Development Path of Emerging Economies: Comparative Analysis of the BRICS and CEE Economies*. Széchenyi István Gazdálkodás- és szervezéstudományok Doktori Iskola, 172 o.

The World Bank (2020). World Development Indicators. <https://data.worldbank.org/>

SZENDRÉNYI PÉTER

VÁROS ÉS FOGLALKOZTATÁS

Összefoglaló a konferenciáról

Az MKT Munkaügyi Szakosztálya 2021. április 8-án Város és foglalkoztatás címmel online szakmai konferenciát szervezett, amelyen újfent bebizonyosodott, hogy csak olyan foglalkoztatáspolitikai lehet sikeres, amely a területi szempontokat is figyelembe veszi.

A konferencián előadást tartottak: **Czirfusz Márton**, a Periféria Közpolitikai és Kutatóközpont társalapítója (*Területi politika, városok, foglalkoztatás*); **Pálné Kovács Ilona** akadémikus, az Eötvös Loránd Kutatási Hálózat Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Regionális Kutatások Intézetének kutatóprofesszora (*Az önkormányzatok mozgásterét*); **Somlyódy Edit**, a Széchenyi István Egyetem Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karának egyetemi tanára (*A város-vidék viszony értelmezése és közpolitikai jelentősége*) valamint **Koltai Luca**, a Hétfa Kutatóintézet és Elemző Központ vezető kutatója és **Varró András**, a Hétfa Kutatóintézet és Elemző Központ elemzője (*Ingázás a budapesti agglomerációban*). A konferenciát **Szaló Péter**, korábbi területrendezési, építésügyi és örökségvédelmi helyettes államtitkár, a Belügyminisztérium szakmai főtanácsadója, a Magyar Urbanisztikai Társaság elnökségi tagja moderálta.

Szaló Péter bevezetőjében kiemelte, hogy a foglalkoztatáspolitikai feladatok több ágazatot érintenek (gazdaságfejlesztés, infrastruktúra, oktatás) és rámutatott a foglalkoztatáspolitikai területpolitikai összefüggéseire is. Az országon belüli nagy területi különbségek miatt csak olyan foglalkoztatáspolitikai lehet sikeres, amely a területi szempontokat is figyelembe veszi.

Czirfusz Márton történelmi áttekintést adott a városok foglalkoztatáspolitikai szerepének alakulásáról, a városok és a vidéki térségek eltérő foglalkoztatási szerepéről, a városok közt a foglalkoztatásban is megnyilvánuló egyenlőtlenségekről. Érdekességként említette, hogy az 1930-as évek elején, a gazdasági válság után indított, központosított finanszírozott közmunka programok elsősorban Budapest és a Dél-Alföld munkaerő-piaci feszültségeit mérsékeltek, más térségek viszont kevésbé élvezhették annak előnyeit.

Ami a közelmúlt foglalkoztatási jellemzőit illeti, a munkaerő-piaci helyzet 2010 után jelentősen megváltozott, ugrásszerűen megnőtt a közfoglalkoztatottak létszáma, ugyanakkor a szakképzettek körében ma már munkaerőhiány van. A foglalkoztatás jelentős bővülése, a munkanélküliség országos csökkenése nem vezetett a területi egyenlőtlenségek mérséklődéséhez, ezeket az egyenlőtlenségeket az egyedi kormányzati döntések még erősítették is. A járvány első hulláma idején a közfoglalkoztatás kedvező, területileg is stabilizáló hatású volt a foglalkoztatásra, mert sehol nem bocsátottak el jelentős számban közfoglalkoztatottat. A kormány legutóbbi, munkahelymegtartást célzó intézkedései elsősorban a fővárost és Nyugat-Dunántúlt érintették kedvezően.

Megállapítható, hogy a városok foglalkoztatási szerepe ugyan mindvégig meghatározó volt, de nagyok a városok (pl. Ózd és Győr) közti különbségek. A tőkefelhalmozás területi egyenlőtlenségeit az ágazati politikák és a területi politika mindeddig nem tudták mérsékelni, sőt azt sokszor fel is erősítették.

Pálné Kovács Ilona a fejlesztéspolitika és a foglalkoztatáspolitikai szoros kapcsolatára figyelemmel azt mutatta be, hogyan alakult a területi önkormányzatok és a központi kormányzás viszonya,

munkamegosztása. A kormányzás minősége és teljesítménye szempontjából meghatározó, hogy milyen a funkciómegosztás a központi, valamint a regionális, a megyei, a járási és a települési szintek között és ezek a szintek hogyan működnek együtt a fejlesztéspolitikai feladatok ellátásában.

Ma Magyarország centralizációs ciklusban van, sokan látják az állami szektor erősítésében a kormányzás minősége javításának zálogát. 2010 után az önkormányzatok részesedése a központi költségvetésből csökkent, ez az alrendszer a fejlesztéspolitikából kiszorult, és bár felelősségük elvileg széleskörű maradt, saját forrásaik és a vállalkozási lehetőségeik is szűkösek, a fejlesztési forrásaik felhasználása erősen célhoz kötött és a részvételük a válságkezelésben is nagyon korlátozott. A települések életébe egyre több egyedi döntés avatkozik be, ez is hozzájárul ahhoz, hogy az önkormányzatok mindinkább úgy viselkednek, mint az állam szervei. Az önkormányzatok pályázatokon való részvételét beárnyékolják a transzparenciával kapcsolatban felmerülő kérdések. A megyei önkormányzatok gyakorlatilag eltűntek, a járás csak mint statisztikai és hivatali egység létezik.

A kormányzati teljesítményekről készült nemzetközi összehasonlítások szerint a hazai kormányzati teljesítmény makro és regionális szinten is az európai átlag alatt van. Az ún. self rule indexek segítségével mért teljesítmény adatok szerint pedig romlott a helyi önkormányzataink helyzete.

Mindezek miatt az előadó a torzult döntéshozatali rendszer trendjének visszafordítását látta indokoltnak, mivel a jelenlegi körülmények közt nagy lehetőségek maradnak kihasználatlanul.

Szaló Péter vitatta, hogy a megyei önkormányzatok feladata kiürült volna. A megyei önkormányzatok 2011-ben megkapták a területfejlesztési és területrendezési feladatokat, amelyek igen jelentős koordinációs szerepet is jelenthetnek. Ebből adódik, hogy a megyének – együttműködve a központi tervezőkkel – sokkal határozottabban meg kellene fogalmaznia a megye céljait és segítenie kellene, hogy a központi tervezés e célokat figyelembe véve, a megye érdekeinek megfelelően írja ki a pályázatokat.

Somlyódiné Pfeil Edit az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió megállapításaival és céljaival vetette össze a tényleges folyamatokat. Ezen belül is elsősorban azt vizsgálta, hogy a közpolitikai döntéseknél mennyire tekinthető beavatkozási szintnek a város és vonzáskörzete. Alapvető problémának tartotta, hogy ma a széttöredezés és nem az együttműködés jellemzi a városok és vidékük kapcsolatait. Nem jellemző a funkcionális városi térségben való gondolkodás, az önkormányzatok együttműködése inkább az adminisztratív jellegű, jogi státuszokon alapuló kapcsolatokra korlátozódik. A járássok ma nem működnek tervezési szintekként, a megyei jogú városoknál kisebb városok esetében hiányoznak a város és térsége együttműködéséhez szükséges intézményi, tervezési és koordinációs mechanizmusok. A járáshatárok nem tekinthetők munkaerőpiaci vonzáskörzeteknek és a tömegközlekedési kapcsolatok is sokszor hiányosak a járásközpont és a járásba tartozó többi település között. A járássok központi támogatásának gyakorlata azt mutatja, hogy a területi különbségek mérséklése érdekében az elbírálásnál előnyt élveznek ugyan az elmaradott járássok, de ők ezzel sem tudnak élni, nem tudják lehívni az elvileg nekik szánt forrásokat.

Az előadó felhívta a figyelmet az Európai Unió ajánlására, miszerint ún. integrált területi beruházásokat és közösségvezérelt helyi fejlesztéseket célszerű megvalósítani. A V4-ek közül csak Magyarország nem élt ezekkel a lehetőségekkel. Ilyen fejlesztések keretében sikerrel használta fel uniós forrásait Lengyelország, számos városuk esetében segítik a környező településekben élők helyzetét a közlekedési kapcsolatok javításán és a közszolgáltatások jobb elérésén keresztül.

A hazai gyakorlatból a 2015. óta működő Modern Városok Programot és a 2018-ban indult Magyar Falu Programot vizsgálva megállapította, hogy az integrált szemlélet mindkettőből hiányzik. A városok programja a megyei városokra koncentrál, az egyedi kormányzati döntések jellemzők rá és

sokszor fogalmazódnak meg kritikaként a transzparencia hiányosságai is. A falvakra kidolgozott program ágazati szemléletű, a területi egységeket szűken jelölte ki, a támogatásokat pontszerűen adják, a beavatkozások kisléptékűek és nincsenek figyelemmel a közeli városok térségközponti funkcióira.

Mindezekből megállapítható, hogy a város és vidéke viszonyrendszernek ma nincs közpolitikai jelentősége, a városok és a hozzájuk kapcsolódó térségek nem minősülnek beavatkozási szintnek.

Szaló Péter a tényeket nem vitatva hangsúlyozta, hogy a járási szint ismételt megjelenése a területpolitika komoly sikere volt. Döntően az adott településektől függ, hogy szoros tervezési és fejlesztési együttműködés alakul-e ki a városok és a térségeik közt, hiszen ez az ott lakók alapvető érdeke és a településeknek minden lehetőségük meg is van ehhez. Az együttműködés a központi tervezők felé is lényegesen javítaná a helyi érdekek és célok megjelenítésének lehetőségeit és esélyeit.

Koltai Luca és **Varró András**, a Hétfő Kutatóintézet képviselői a budapesti agglomerációs övezetből a fővárosba történő napi ingázási kapcsolatokat vizsgálták. Vizsgálatuk, amely a 2019. évre, tehát a járvány kitörése előtti időre és 80 településre vonatkozott, kitért arra, hogy mely fővárosi kerületek az ingázás célterületei, milyen irányokból és milyen végzettséggel rendelkező ingázók érkeznek a fővárosba, valamint az ingázók közlekedési eszközök szerinti megoszlását is elemezték. A legfontosabb megállapítások: Budapest foglalkoztatási szerepe nőtt, a vizsgálat évében 250 ezren jártak be naponta, a legtöbb diplomás a nyugati oldalról érkezett, míg keleti és délkeleti irányból a kevésbé képzettek ingáztak. Az átlagos ingázási idő 39 perc volt.

Az előadások után a rendezvény lezárásaként ismét megvitatásra került a fejlesztéspolitika és a területi tervezés talán legfontosabb és legaktuálisabb kérdése: **Szaló Péter** a pályázatvezérelt fejlesztéspolitika gyakorlatát és az alulról építkező tervezés rendszerét nem egymást kizárónak, hanem egymást erősítőnek tartotta és szorgalmazta, hogy a települések és a térségek fogalmazzák meg céljaikat, egyeztessék fejlesztési elképzeléseiket, tehát legyenek olyan terveik, amelyekre támaszkodva a fejlesztési forrásokért tudnak harcolni. Az előadók pedig egyrészt a járási szintnek a tervezési hierarchiában való határozottabb megjelenítését javasolták, másrészt felvetették annak lehetőségét, hogy az egyéni országgyűlési választási körzet is megjelenhetne tervezési területként.

H. NAGY JUDIT

MIRE JÓ A MUNKAHELYI BALESETBIZTOSÍTÁS?

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2021. május 6-án online konferenciát szervezett „Mire jó a munkahelyi balesetbiztosítás?” címmel. A konferencia előadói voltak: *Nagy Imre*, c. egyetemi docens, az Egészségügyi Szakmai Kollégium Foglalkozás-órvostan Tagozat elnöke, *Ember Alex*, habilitált egyetemi docens, a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék tanszékvezető-helyettese, valamint *Mandrik István*, az Országos Munkavédelmi Bizottság Munkáltatói Oldalának ügyvivője. A konferencia moderátori feladatait *H. Nagy Judit* látta el.

Az előadások rávilágítottak azokra a nehézségekre, kihívásokra, amelyek ma a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések következtében fellépő társadalmi és gazdasági nyomás enyhítésével kapcsolatosan jelen vannak és arról is szót ejtettek, hogy mindezekre milyen megoldást nyújthatna a társadalombiztosításon belüli önálló balesetbiztosítási ág kialakítása.

H. Nagy Judit bevezetőjében kiemelte, életünk jelentős hányadát töltjük a munkahelyen, és egyáltalán nem mindegy, hogy ezt milyen körülmények között tesszük. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint a munkával összefüggő megbetegedések világszerte évente kétmillió munkavállaló, míg a munkabalesetek további 350 ezer ember halálát okozzák. Ezen felül 313 millió nem halálos kimenetelű, a munkából legalább négy napos kieséssel járó baleset történik, amely naponta 860 ezer dolgozó egészségkárosodását jelenti. Az Eurostat adatai szerint 2013-ban az Európai Unió tagállamaiban mintegy 3,1 millió nem halálos kimenetelű, a munkából legalább négy nap kieséssel járó balesetet, valamint 3674 halálos kimenetelű baleset jelentettek. Ezek a munkával összefüggő balesetek és megbetegedések messze ható következményekkel járnak az egyén, a vállalat és a társadalom szintjén is. Az ILO becslése szerint a globális GDP négy százalékát fordítják a munkával összefüggő balesetek és megbetegedések kezelésére.

A konferencia előadói azt járták körbe, hogy ma Magyarországon a munkahelyi balesetek és megbetegedések milyen jogkövetkezményekkel járhatnak, és a létrehozandó önálló balesetbiztosítás milyen módon tudná rendszerszinten segíteni a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzését és hatékony kezelését.

Nagy Imre előadásában a foglalkozási eredetű egészségkárosodásokról, a megelőzésük lehetőségeiről és a balesetbiztosítás kapcsolatáról beszélt. Elmondta, hogy az EU 27 tagállamában a már idézett ILO kutatás szerint évente 200 milliárd eurót fektetnek a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzését szolgáló munkavédelembe, és 3 ezer milliárd eurót költenek a balesetek és megbetegedések következményeinek elhárítására. Arra is felhívta a figyelmet, hogy komoly gondot jelentenek a foglalkozási eredetű rákos megbetegedések. Évente a foglalkozási eredetű halálesetek több mint fele a rák valamelyik formájának tulajdonítható az EU-ban. Nincs ez másként valószínűleg Magyarországon sem, de valós adatunk megfelelő nyilvántartás hiányában jelenleg nincs. Azt pontosan tudjuk, hogy csaknem 70 ezer honfitársunk halt meg rákos megbetegedésben 2000 és 2020 között, de ehhez képest ebben az időszakban mindössze 104 eset bejelen-

H. Nagy Judit, a BME Közlekedésmérnöki és Járműmérnöki Kar Műszaki Továbbképző Központ igazgatója, az Országos Munkavédelmi Bizottság szakértője

tése történt meg az illetékes hatóságok felé. Az EU-ban és a Magyarországon bejelentett megbetegedések száma között 27-28-szoros a különbség, ami természetesen nem annak köszönhető, hogy ennyivel jobb lenne a helyzet a magyar munkahelyeken, mint az EU más országaiban. Magyarországon is szükséges lenne tehát lépést tenni a rendszer újragondolásának irányába. Ennek egyik kulcsa a foglalkozás-egészségügyi ellátó rendszer átalakítása lehetne.

Az ILO 161. számú Egyezménye szerint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot ellátó személyzetnek szakmailag függetlennek kell lennie a munkaadóktól és munkavállalóktól is. Ehhez képest itt hon a jelenlegi rendszerben a munkavédelmi törvény előírása alapján a munkáltatónak kell biztosítania a munkavállalók foglalkozás-egészségügyi ellátását, és a munkaegészségügyi szaktevékenységbe tartozó feladatok megvalósítását. Ennek következtében a munkáltató fizeti a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot, mely egyrészt alaposan befolyásolja a szolgálat tevékenységét, másrészt, ha a munkáltató ezt a szolgáltatást nem finanszírozza, akkor a munkavállalók ellátatlanok maradnak. Ennek eredménye, hogy ma Magyarországon több mint 900 ezer munkavállalónak nem biztosított a foglalkozás-egészségügyi orvosi ellátása. Ezen felül azt sem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy jelentős a keresőképtelenség miatti napok számának emelkedése, nő a foglalkozási megbetegedések száma, egyre idősödik a munkavállalói populáció stb.

Nagy Imre hangsúlyozta ugyanakkor, hogy a foglalkozás-egészségügynek fontos szerepe van a munkavállalók munkavégző képességének, ezáltal a termelékenységének megtartásában a munkaköri alkalmassági vizsgálatok végzése, a munkahelyi veszélyek azonosításában való közreműködés stb. által. De ez nem elegendő, hanem paradigma-váltásra lenne szükség a foglalkozás-egészségügy területén, és a klasszikus munkahelyi feladatok elvégzése mellett a tevékenységet az egészségkockázat-kezelésre is ki kellene terjeszteni, azaz figyelemmel kellene például lenni a foglalkozási rehabilitáció orvosi szempontjaira, vagy a munkahelyi egészség fejlesztésre nagyobb hangsúlyt kellene fektetni.

Mindehhez az egyik fontos feladat a munkáltatók érdekeltségének megteremtése lenne a munkavédelemben. Az érdekeltség megteremtése egy biztosítási alapú rendszer kiépítése által lenne a legkönnyebben megvalósítható. A jelenlegi rendszerben az adatszolgáltatás hiányos, nem jelenik meg a kockázatcsökkentő elem, mert a járulék mértéke nem függ a kockázattól, nem ösztönzi a megelőzést és túlsúlyban vannak a kompenzációs ellátások. Ehhez képest a munkahelyi balesetbiztosítás a sajátos kockázatkezelési tevékenységével növelni tudná a munkahelyek biztonságát a megelőzésre irányuló fókuszával, a biztosítási díjak kockázatarányos megállapításával. A színvonalas egészségügyi ellátás és a rehabilitáció útján gondoskodni tudna a balesetek és más egészségkárosodások következményeinek elhárításáról.

Ember Alex, az „*Önálló balesetbiztosítási ág szükségessége a gyakorlat tükrében*” című előadásában azt a kérdést járta körül, hogy a balesetek és megbetegedések aluljelentettségében a Nagy Imre által elmondottakon túl milyen más okok játszanak szerepet, továbbá miért ellenérdekeltek a jelentési kötelezettség teljesítésében a magyar munkáltatók. A munkavédelem, mint a munkajogi keretrendszer szerves része, a munkáltató kötelezettségévé teszi az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megvalósítását. A munkajogi szabályok szerint a munkáltató mindezek megvalósításáért objektív felelősséggel tartozik. Ez pedig számos más problémát is felvet egy baleset vagy betegség bekövetkezése esetén.

Az előadó felvázolta, amennyiben a munkáltató mulasztása vezetett egy baleset vagy megbetegedés bekövetkezéséhez, hányféle jogkövetkezéssel számolhat. A munkáltató ellen közigazgatási eljárást folytathat a munkavédelmi hatóság, amelynek eredményeképpen, ha munkavédelmi szabályszegések miatt a munkavállalók élete, egészsége testi épsége súlyosan veszélyeztetve volt, akár munkavédelmi bírság is kiszabásra kerülhet. Ha a baleset vagy megbetegedés eredményeképpen üzemi baleseti ellátást kap a munkavállaló (baleseti egészségügyi ellátás, táppénz,

járadék) a munkáltatóval szemben a társadalombiztosítás a teljes ellátás költségét behajtja. Ugyanebből a baleseti eseményből vagy megbetegedésből eredően a munkavállaló kártérítési eljárást indíthat a munkáltatóval szemben, amely munkaügyi per keretében a munkáltatót több millió forint kártérítés megfizetésére is kötelezheti a bíróság. Hozzáadódik mindehhez a rendőrség vizsgálata is, mely súlyos vagy halálos balesetek esetén büntetőeljárás keretében vizsgálja a személyes felelősséget is.

Mindennek következménye egyrészt, hogy a kisebb munkáltatók ennyi eljárást és ekkora anyagi terhet gyakran nem tudnak elviselni, ezért előfordul, hogy a balesetet szenvedett munkavállalóval megpróbálnak megállapodni és elkerülni a baleset bejelentését. Másrészt, ha mégis megtörténik a bejelentés és megindul a kártérítési eljárás, a bírósági perek évekig is elhúzódhatnak, így a sérültek csak hosszú idő után juthatnak reparációhoz. Arra is volt már több példa, hogy a pár millió forintos kártérítési összeg is annyira magasnak bizonyult, hogy az egyébként is alacsony jövedelmezőséggel bíró kisvállalkozást térdre tudta kényszeríteni.

Mandrik István a „*Munkahelyi balesetbiztosítás a munkaadók oldaláról*” címmel történeti áttekintést adott a munkahelyi balesetbiztosítás kiépítése érdekében az elmúlt években végzett érdekképviseleti és szakmai munkáról. Elmondta, hogy 1988-ban egy ILO által Magyarországon folytatott vizsgálat mutatott rá először arra, hogy a jelenlegi szabályozás nem teszi érdekeltté sem a munkavállalókat, sem a munkáltatókat a munkabalesetek megelőzésében. Hosszabb szakmai előkészítés után 2002-ben lépett hatályba a Munkavédelem Országos Programja, mely célul tűzte az elkülönült munkahelyi balesetbiztosítás bevezetését. A program rögzítette, hogy a biztosítási ágon belül differenciált járulékrendszert kell kialakítani megfelelő veszélyességi (kockázati) besorolás alapján, ahol a befizetések arányosak lennének a munkavégzés kockázataival.

Az alapelvek rögzítése után több tanulmány is kísérletet tett arra, hogy meghatározzák a munkahelyi balesetbiztosítás hatálya alá tartozók körét, a kockázati osztályokat és az osztályba sorolás módszereit. Az volt a cél, hogy az egyes tevékenységek besorolásakor figyelembe vegyék a tevékenység végzésének körülményeit, sajátos kockázati viszonyait, az adott ágazat teherviselő képességét és munkavédelmi helyzetét. A kockázatértékelést a munkáltatótól független külső szakember végezte volna el, amelyet a munkahelyen működő szaktevékenységet ellátó szakember hitelesített volna és a biztosító is ellenőrizhette volna a dokumentáció tartalmát. Javaslat készült arra is, hogy a biztosítás terjedjen ki az egyéni vállalkozásokra, őstermelőkre stb. is, de valamennyi javaslat meghíúsult.

Az előadó rámutatott arra, hogy a munkáltatói, és a munkavállalói érdekképviseletek a nehézségek ellenére is tovább lobbiztak a biztosító kialakítása mellett, amelynek eredményeképpen 2009-ben az Országos Munkavédelmi Bizottság egyhangúlag letette voksát a társadalombiztosítási alrendszeren belül elkülönítetten kialakítandó balesetbiztosító mellett, mely a munka világa valamennyi résztvevőjének alapvető érdekét szolgálhatná, annak ellenére, hogy az akkori kormányzat aggályokat fogalmazott meg az önálló balesetbiztosítási ágazat előnyeit illetően. Az aggályok arra mindenesetre elegendőnek bizonyultak, hogy a munka egy átmeneti időre megtorpanjon.

A következő lépcsőfok a Munkavédelem Nemzeti Politikája 2016-2022, mely dokumentum sokkal óvatosabban fogalmaz, de ismételten előveszi a balesetbiztosítás kérdéskörét, oly módon, hogy feladatul tűzi a társadalombiztosítás balesetbiztosítási ágának kialakításáról szóló koncepció kidolgozását. Ezt a törekvést támogatná mind a munkáltatói, mint a munkavállalói érdekképviselet, különösen azért is, mert a 2014-ben megszüntetett karkedvezményes nyugdíj rendszerének felváltására is alkalmas lehetne egy kockázati felmérés alapján kialakított olyan rendszer, mely a fokozott egészségkárosító kockázattal jellemezhető munkavégzéseket venné számba és meghatározná az állam, a munkáltató és a munkavállaló feladatait is.

Előadása végén még kitért arra, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás biztosítását érintő legutóbbi törvénymódosítási javaslat szerint a munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást a költségvetési törvényben meghatározott vagy az Egészségbiztosítási Alap kezelésére kijelölt szerv által, pályázat alapján kiválasztott foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltató útján tudná biztosítani. Az előadó nehezményezte, hogy a tervezet azonban sem a munkavállalók, sem a munkáltatók érdekképviselői szerveivel nem került megvitatásra.

SZAKÁCS ANNA

MUNKAERŐ- ÉS KÉSZSÉGIGÉNYEK ELŐREJELZÉSE A GÉPIPARBAN

A Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség (MAGEOSZ) és a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) 2021. május 27-én megtartott közös konferenciáján mutatták be a magyar gépipari foglalkoztatás előrejelző modelljét, amely célja a szakpolitikai döntéshozók munkájának elősegítése. Az előadók szerint az ágazat munkaerőigénye átalakulóban van és egyre nagyobb hangsúly kerül a tudástőke és a hatékonyság növelésére. A konferencián a szakértők keresték a választ arra is, hogy a gépipari és energetikai szektor miként teheti vonzóbbá az ágazatot a fiatalok számára⁴.

Nagy Gyula a MAGEOSZ és az Enrawell Consulting Kft. közös kutatása alapján megfogalmazta, a Z generáció számára a munkavállalói élmény (például trendi babzsákfotelek, nyugiszobák, csocsóasztalok) kulcsfontosságúnak számít a munkahely kiválasztása során. Ez viszont az energetikában és gépiparban a munka jellegéből fakadóan meglehetősen nehezen megoldható. A munkaerő megszerzése és megtartása ugyanakkor nem csak emiatt okoz nehézséget napjainkban, hanem a szektor munkaerőigényének átalakulása miatt is.

Ennek egy másik aspektusa – amely nem csak a munkaerőigények változását hozta, hanem az egész szektor átalakulását –, hogy Magyarország gazdasága a rendszerváltás után öt fős vállalkozásokra bomlott. Megszűntek a szocialista vállalatok, ahol a nagy számok törvénye értelmében a fiatalok is egymásra találhattak. Mára radikálisan csökkentek a fiatalok ismerkedési, barátkozási, házasságkötési lehetőségei. Korábban ugyanis egy nagyvállalat nem csak a munkahelyet és a megélhetést biztosította, de sok esetben az egyéni szociális háló fejlődését, épülését is – mondta el **Kálmán János** gépészmérnök, ISO minőségügyi auditor, az MKT Ipari és Vállalkozási Szakosztályának elnökségi tagja.

Előrejelezhető-e az ágazati foglalkoztatás Magyarországon?

Az ágazati foglalkoztatás előrejelezhető Magyarországon, amely képesség az emberi, valamint a mesterséges intelligencia vegyítésének köszönhető – derült ki **Szebeni Dávid** projektvezető az Enrawell stratégiai igazgatója és a cégcsoport adattudományi szolgáltatásokkal foglalkozó Sybium üzletágának alapítója, az MKT Fejlesztéspolitikai Szakosztályának titkára, a Gazdaságpolitikai és Gazdaságtudományi Szakosztály elnökségi tagja, továbbá **Molontay Roland** vezető (BME HSDSLab) előadásából. *„Olyan modellt próbáltunk építeni, amely akár egy-két évvel előre tudja jelezni nem csupán a magyar gépipari foglalkoztatás trendjét, hanem a foglalkoztatotti létszám szintjét is. Régebben az ökonometriai modellek építése során komoly korlátot jelentett a rengeteg adat feldolgozása és a megfelelő előrejelző erővel bíró változók kiválasztása, ez ugyanis a szakembereknek rengeteg idejét emésztette fel. Mi azonban arra gondoltunk, ha a gépi tanulási módszereket is ismerő kiváló matematikusok dolgoznának együtt közgazdászokkal, akkor viszonylag rövid idő alatt lényegesen jobb modellt építhetnénk. A gazdaságban rendelkezésre álló rengeteg hazai és nemzetközi adatot így lehet tesztelni, ami adott esetben akár több ezres nagyságrendű különböző változó is le-*

Szakács Anna, üzleti tanácsadó, Enrawell Consulting Kft.

⁴ A projekt a GINOP-5.3.5-18-2018-00026 számú projekt keretében valósult meg.

lehet. Ennek részben az az oka, hogy a gazdasági-társadalmi változások hatása mindig késve jelentkezik, így nem elegendő az adott évre vonatkozó jelenségeket vizsgálni, több évre visszamenőleg a korábbi adatokra is figyelmet kell fordítani.” – mondta el Szebeni Dávid.

Molontay Roland kiemelte, hogy a gazdasági-társadalmi folyamatok előrejelzése igen nehéz feladat, a modellek tesztelése során a magyar adatokon túl német, osztrák és szlovák adatokat is figyelembe vettek, ami tovább erősíti a megalapozottságot, annak ellenére. A felhasználók érdekében a modellhez egyszerű kezelő felületet is készítettek, amelynek segítségével a modell az új adatokkal bármilyen speciális tudás nélkül frissíthető és lényegében egyetlen gombnyomásra előrejelző jelentés is készíthető. A modell az Eurostat C28 besorolás szerinti foglalkoztatottsági adatokat jelzi előre, legyező ábrán kirajzolva a 95 százalékos konfidencia intervallumot is.

Szebeni Dávid jelezte, sikerült olyan modellt alkotni, amellyel két évre előre igen jól jelezhető a magyar gépipari foglalkoztatottság alakulása. A más ágazatokban is alkalmazható módszerrel új távlatok nyílnak a szakpolitikai tervezésben. Összességében jobb alkalmazkodási intézkedéseket lehet meghozni az oktatásban, az ágazati fejlesztéspolitikában, a beruházásösztönzésben.

Munkáltatói nehézségek

Sólyom Ferenc, a tatabányai ASG korábbi ügyvezetője szerint a problémát az okozza, hogy egy generáció kiöregedett, a fiataloknak pedig már nincs lehetősége olyan szakképzésen részt venni, ahol a tanulmányaik részeként gyakorlati szaktudást is szerezhetnek. Tapasztalatai szerint ugyanis sokan csak a munkaerőpiacra kilépve találkoznak a szakma valódi feladataival, amit – nem hozva az elképzelt és elvárt munkavállalói élményt – hamar otthagynak. Sólyom szerint tehát az utánpótlás megoldása kulcsfontosságú lenne, aminek a megoldásához a szakképző iskolák, az önkormányzatok és a kormányzat együttműködésére van szükség.

A szakképzés fejlesztésének az igényét támasztja alá a MAGEOSZ és az Enrawell már említett kutatása is, amiben a szektor piaci szereplőinek munkaerőigényét vizsgálták meg. A felmérés azt mutatta, hogy a köztudatban még kevésbé ismert változás indult el a gépiparban. A klasszikus, rutinszerű, szalag melletti összeszerelő munkakörök ideje lejárt és ma már sokkal inkább magasan szakképzett, az innovációra nyitott, önálló, tetteiért felelősséget vállaló munkaerőt keresnek, aki szereti a munkáját és ezért hosszú távon is hűséges tud lenni a cég és a szakma iránt is.

„Az általunk megkérdezett vezetők – cégmérettől függetlenül – nagy része elmondta, hogy a gépipar termelékenységének növelése érdekében új kulcskompetenciákra van szükség. Alapvető lenne, hogy egy szakképzett munkavállaló mérnöki, kommunikációs, informatikai és technológiai tudással egyaránt rendelkezzen, ami a jövőben elengedhetetlen, hogy kiegészüljön mérnöki informatikus és idegennyelvi kommunikációs tudással is. A munkaerőigények átalakulását a szektor előre lépéséhez tehát fontos lenne hangsúlyozni a szakpolitikai szereplők felé. Emellett pedig a fiatalok részére is, akik sokszor inkább a downstream ágazatok felé mennek a gépipar vagy az energetika gyakran fizikai munkát igénylő munkakörei helyett.” – emelte ki **Nagy Gyula**.

A kutatásból mindezek mellett az is kirajzolódott a munkáltatók tapasztalata alapján, hogy a mai munkavállalókból talán hiányzik a hosszabb távú gondolkozás, az egyes cégek iránti elköteleződés és a hűség, amelyek együttesen hatással vannak a termelékenységre, a hatékonyságra és a tervezhetőségre is. Ez komoly nehézséget jelent a munkáltatók számára.

Boda György a Boda & Partners Kft. vezetője, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja szerint a legnagyobb nehézséget minden elért siker ellenére a közepes jövedelmi csapda elkerülése jelenti. Ez közel négyszáz éves probléma, amely most az összeszerelés dominanciájában jelentkezik. A fiatal, magas szaktudással rendelkező munkaerő számára egy innovatív, tudás alapú, fejlesztői gépipar jelenti a megoldást és nem az összeszerelő champion státusz.

Boda György és Nagy Gyula gondolataiból is egyértelműen kirajzolódott, az ágazat jelentős problémája a hipermobilitás. A magas szaktudással rendelkező munkaerő a magasabb bérek reményében külföldre költözik, ami jelentősen megnöveli a hazai, valódi szakértelemmel rendelkező munkaerő hiányát.

A hazai gépipari szektornak – a hipermobilitással összefüggésben – egy másik nagy „csatája”, hogy bár külföldre könnyen kiutaznak a szakképzett munkavállalók, országon belül már nehezebben mozognak. Vagyis, sokszor lehet azt tapasztalni, hogy nem ott áll rendelkezésre a szakképzett munkaerő, ahol szükség lenne rá. Mindenki ragaszkodik a saját házához vagy lakásához, és kevesen akarnak albérletbe, vagy munkahely által biztosított bérlakásba költözni. Ráadásul tovább nehezíti az országon belüli mozgást, hogy az ingatlanokat az ország fejlettebb részein csak nyomott áron lehet eladni, amiért viszont a fejlettebb részeken – ahol munka is van – messze nem lehet hasonló méretű otthont venni – osztotta meg tapasztalatait a résztvevőkkel **Kálmán János**.

Kétoldalú lojalitás szükségessége

Némethné Pál Katalin a GKI Gazdaságkutató Zrt. kutatásvezetője kiemelte, hogy a megoldás keresése nem fordulhat át a fiatalok hibáztatásába, akik más trendi munkakörök vagy éppen a külföldi munkalehetőségek felé húznak. Véleménye szerint a fiatalok megszólítása és a bérek rendbetétele mellett a szakmának be kell látnia, hogy a gépiparban és az energetikában igenis egyre nagyobb létjogosultsága lesz a gépesítésnek, automatizációnak, robotizációnak – főként a rutin-feladatok ellátásában – különösen a MAGEOSZ legújabb kutatási eredményei alapján, ami a tudástőke felhalmozásra teszi a hangsúlyt.

A kerekasztal beszélgetésen kialakult párbeszédben **Kálmán János** ugyanakkor felhívta a figyelmet arra, hogy a gépek kizárólag rutinfeladatokat képesek ellátni, vagyis nem lehet kizárólag gépekre építeni a szakma jövőjét. Már csak azért sem, mert a gépeket is emberek kezelik és „tanítják be”, így ez csak egy részleges megoldás lehet a munkaerőhiányra. *„Ráadásul – és ez a szakképzés fejlesztésének szükségessége szempontjából legalább annyira fontos szempont – a sok hasznos számítógépes tervező CAD-program, ami mindent 3D-ben, filmszerűen mutat és kiszámít, leszoktatja a fiatal mérnököket a józan paraszti észről. Gyakori, hogy fel sem tűnik nekik, ha elütnek egy billentyűt, és emiatt akár nagyságrendekkel eltérő, irreális eredményt hoz ki a gép. Ez tehát egy fontos nézőpont lehet akár a szakképzés fejlesztése, akár a túlzó automatizáció szempontjából.”* Majd hozzáfűzte: *„Nem lehet a szakmai munkaerőhiányának minden problémájáért kizárólag a fiatalokat hibáztatni... A lojalitásnak kétoldalúnak kell lennie: a dolgozók motiválására néha egy egyszerű „köszönöm” is jólesne egy vezetőtől.”*

Boda György szerint ugyanakkor ahhoz, hogy az ágazatban az ipari forradalom idején átalakult mezőgazdaság mintájára kialakuljon a kiemelkedő termelékenység, jelentős külső – főleg állami – képzési segítségre van szükség. Elengedhetetlen, hogy a foglalkoztatást ne kizárólag önmagában vizsgálják, hanem egy modernizálódó termelési szerkezet részeként, melyben a gépipar súlya ugyan visszaszorul, hatékonysága viszont megnő.

Ahhoz tehát, hogy a gépipari termelési szerkezet, illetve a foglalkoztatás át tudjon alakulni, a szektornak világos és érthető üzeneteket kell megfogalmaznia elsőként saját magának, másrészt pedig a szakpolitika irányába is. Abban ugyanis minden szakértő egyetértett, hogy változást csak állami támogatással érhet el az ágazat, aminek része kell, hogy legyen a szakképzés átalakítása, valamint a közepes jövedelmi csapdából való kikerülés. Ez utóbbi pedig egy lépés lehet ahhoz, hogy a hipermobilitás csökkenjen és a szakmájukat magasfokon végző, magyarul és idegen nyelven is jól kommunikáló, informatikai és technológiai tudással rendelkező munkaerő a hazai gépipari és energetikai szektort erősítse.

SZAKÁCS ANNA

A TUDÁSALAPÚ GÉPIPAR JÖVŐJE

A Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség (MAGEOSZ) és a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) 2021. július 8-án megtartott második közös kerasztal-beszélgetésén a meghívott szakértők a gépipar és az energetika munkaerőigényeivel kapcsolatos kérdései mellett a szektor jövőbeni lehetőségeire, a szakképzés jelentőségére, illetve az ezzel összefüggő nehézségekre és az ágazat újra márkázásának szerepére keresték a választ.⁵

Némethné Pál Katalin, a GKI Gazdaságkutató Zrt. (GKI) kutatásvezetője a rendezvény nyitóelőadásában elmondta, bár a gépipar nemzetközi szinten is gyors fejlődésnek indult a világválság harmadik hulláma után, a nyár folyamán ez a folyamat gyakorlatilag minden szektorban itthon és a környező országokban egyaránt érzékelhetően lelassult. **Sólyom Ferenc**, a tatabányai ASG korábbi ügyvezetője ugyanakkor felhívta a figyelmet, hogy fontos szem előtt tartani egy szektor gazdasági növekedésének vizsgálatakor, hogy milyen bázisértékek uralkodnak éppen a piacon. „A Covid-válság miatt a bázisértékek meglehetősen alacsonyan vannak jelenleg, éppen ezért a most megmutatkozó növekedés, békeidőben, más bázisértékekhez viszonyítva, nem biztos, hogy ugyanezeket a kedvező értékeket mutatnák.”

A GKI kutatásai ugyanakkor arra is rávilágítottak, hogy a gépipari vállalatok komoly korlátokba ütköznek a megfelelő munkaerő felkutatásában és megtartásában. „A válság miatt felszabadult – külföldről hazaköltöző – plusz munkaerőt a helyreállítás időszaka már elszívta, így tulajdonképpen a 2019-es évben már megmutatkozó munkaerőhiány mértéke érződik újra a gépiparban. Ráadásul azáltal, hogy Ausztria és a többi nyugati ország is megnyitotta kapuit, a korábban is kint dolgozó hazai, magasan képzett munkaerő újra elkezdett kiáramlani nyugatra, ami szintén negatívan befolyásolja ezt a helyzetet.”

Nagy Gyula, a Szegedi Tudományegyetem adjunktusa, az Enrawell Consulting Kft. senior szakértője a rendezvény második előadásában a MAGEOSZ és az Enrawell Consulting Kft. közös kutatásának eredményei alapján megerősítette Némethné Pál Katalin előadásában elhangzottakat, miszerint a vizsgálatban részt vevő cégek munkaerőigénye a 2019-es állapotokat idézi. „A munkaerőhiány kérdése összetett kérdés. A cégvezetők ugyanis elmondták, hogy a legnagyobb nehézséget az jelenti a számukra, hogy a fiatalokból hiányzik a lojalitás, a hosszú távú gondolkodás, a kitartás, de legfőképpen az alapvető készségek és a klasszikus, valamint új kulcskompetenciák. Ráadásul hosszú távon nem lehet megélni a szakképzésben elsajátított tudásból. A ma még elegendő kompetenciák, ismeretek, akár már 3-5 év múlva is kevesek lesznek, hiszen a világ és a szakma is gyors ütemben változik, fejlődik. A fiataloknak tehát át kell adni a lifelong learning – élethosszig tartó tanulás – eszményét. Ez ugyanakkor nem könnyű úgy, hogy a vezetők a legtöbb esetben azt látják, a fiatalok nem motiváltak és nem elkötelezettek a szakma iránt.” Ez alapján tehát Nagy Gyula kulcsfontosságúnak látja egyrészt az önfejlesztés különböző formáit, amit akár a cégek maguk szerveznek meg a dolgozóik számára, másrészt pedig a szakma újra „brandelését”, hogy a fiatalok számára is vonzóvá tudják tenni a gépipari és energetikai szektort.

Kálmán János gépészmérnök, ISO minőségügyi auditor, az MKT Ipari és Vállalkozási Szakosztályának elnökségi tagja a kutatási eredményeket hallgatva felhívta a figyelmet néhány fontos

Szakács Anna, üzleti tanácsadó, Enrawell Consulting Kft.

⁵ A projekt a GINOP-5.3.5-18-2018-00026 számú projekt keretében valósult meg.

dologra. „Az első és legfontosabb, amit látni kell, hogy a gépipar a munkaképes társadalom felét alaphoz elveszti azáltal, hogy nők gyakorlatilag egyáltalán nem állnak például hegesztőnek. Egy másik meglátásom ugyanakkor, hogy az itt bemutatott kutatásba érdemes lenne a multinacionális cégeket is bevonni, hiszen azok a nagyvállalatok egészen más rendszer mentén működnek, mint a teljesen hazai kézben lévő kkv-k. Így vélhetően árnyalnák a képet a magyar munkaerőigény kérdésében. Rálátásom van például arra, hogy a Bosch hány új elektronikai mérnököt foglalkoztat. Ráadásul ebben a mérnöki pozícióban már magasabb a női foglalkoztatottak aránya is. A teljes és pontosabb képhez tehát érdemes lenne a piacnak ezt a másik szeletét is megvizsgálni. Mindezek mellett két fontos tényező tovább árnyalhatja a látszólag fekete-fehér munkaerőhiány témakörét: Az egyik ilyen, hogy a munkáltatók által megfogalmazott önálló munkavégzésre való képesség, a magas terhelhetőség, a nyitottság, az elhivatottság, az élethosszig tartó tanulásra való hajlandóság elsősorban a vállalkozókra jellemző. Vagyis nagy az esély, hogy aki ezekkel a kompetenciákkal rendelkezik, az nem akar alkalmazottnak állni. A másik fontos tényező pedig az, hogy bizony a földrajzi elhelyezkedésnek is komoly szerepe van abban, hogy milyen munkaerővel dolgoznak együtt a cégek. Ismerek olyan szervezetet, ahol annak ellenére kénytelenek foglalkoztatni valakit, hogy többször komoly konfliktus volt a felek között. De mindezek ellenére az alkalmazott a feladatait ellátja, így a cég is le tudja gyártani a megrendeléseket.”

A gépipar két útja

„A gépipar hozzáadott értéktartalma 20%. Vagyis egységnyi gépipari fejlesztés csak akkor hoz ugyanannyi jövedelmet, ha ötször annyi volumenben csinálják.” – Ezt már **Boda György** a Boda & Partners Kft. vezetője, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja mondta. Ezek alapján tehát fontosnak tartja, hogy az ágazat egy jól definiált célt határozzon meg, hogy kijuthasson ebből az állapotból. Ezek a mérési adatok ugyanis a teljes hazai gazdaságra hatással vannak.

Sólyom Ferenc szerint a gépipar előtt több út is áll. Így például az automatizálás, a tömeggyártás, avagy az egyedi, illetve kis szériák gyártása. A választáshoz ugyanakkor ismerni kell a piacot, hogy mit vár az ágazattól. Emellett pedig a kis szériaszámú gyártáshoz a cégeknek kulcsfontosságú, hogy maguk is képezzék a munkatársaikat, hogy aktívan részt tudjanak venni az egyedi gyártási folyamatokban. Ez a piaci terület azért is fontos, mert vonzó a változatos, kreatív munkát szerető munkatársak – és szerencsére vannak ilyenek – részére. **Némethné Pál Katalin** felhívta arra a figyelmet, ezt a döntést az egyes cégeknek minden esetben egyénileg kell meghozniuk a saját piacuknak megfelelő igényeket mérlegelve. Azt ugyanakkor érdemes tudatosítani a cégekben, hogy a tömeggyártás, a kizsigerelés ma már hosszú távon nem lehet célja egyetlen vállalatnak sem. „Az emberek nem ilyen munkahelyre vágnak. Ez az irány pedig könnyen okozhatja a munkaerő gyors eláramlását a szektorból. Akár más ágazatokba, akár külföldre.”

Kompetenciafejlesztés – Kinek a feladata a képzés?

Boda György kutatásai arra is rávilágítottak, hogy a gépiparban magasabb az alacsony képzettségűek száma az átlagos képzettségi szinthez képest, míg a felsőfokú képzettségű réteg jelentősen kisebb, mint más szektorokban. „Ha ezen nem változtat a gépipar, akkor a feldolgozóipar képzési szerkezete rosszabb lesz, mint az átlagos ágazati képzési szerkezet.” **Sólyom Ferenc** bár mélyen egyetért azzal, hogy nélkülözhetetlen a minőségi, a kompetenciák spektrumát szélesítő képzés beépítése a munkavállalók mindennapjaiba, a különböző iparágak ilyesfajta összehasonlításával nem feltétlenül ért egyet. „Véleményem szerint azt fontos szem előtt tartani, hogy ezek az ágazatok munkalehetőséget biztosíthatnak olyanok számára is, akiknek még nincs megfelelő szintű képzettsége, ugyanakkor nyitottak a tanulásra, a fejlődésre, tudnak és akarnak is dolgozni. Ehhez persze sok energiára van szükség a vezetőktől és képezni kell az ilyen munkaerőt, amely sok

esetben rizikós, hiszen később a már jól képzett szakember gyakran külföldön próbál szerencsét magasabb bérért. Ugyanakkor ez a munkaerő-vándorlás természetes folyamat. Hiszen hazánkba is számos ukrán, román, erdélyi magyar érkezik dolgozni, akik nálunk akarják megteremteni a családjuknak a stabil anyagi hátteret. Azt látom, hogy nyitottak, motiváltak a tanulásban és jól akarják végezni a munkájukat, tehát nekem nagyon jó tapasztalataim voltak.”

A szakértők egyetértettek abban, hogy a változáshoz, a gépipar megújulásához a szakképzés fejlesztésére, illetve a cégek által szervezett hagyományos és speciális kompetenciafejlesztő programokra van szükség. Ehhez azonban tapasztalataik szerint sok esetben az általános és középiskolai alapok is hiányoznak, amivel viszont nem tisztük foglalkozni a cégeknek. Ez a feladat tehát az államra vár, ami azért is sürgető, mert az elavult oktatási rendszer csírájában fojtja el a gyerekekben az innovációra, újításra, kreativitásra való nyitottságot. „A szakképzés területén ugyanakkor nem szabad az iskolákra, az államra várni. A munkaerő speciális szaktudását, fejlesztését a cégeknek maguknak kell megszervezni, biztosítani azon a színvonalon, ahogy azt később a dolgozóiktól is elvárják majd. Ez azonban egyedül nem működhet a források hiánya és a kapacitáshiány miatt sem. Ehhez a gépiparnak segítségre van szüksége. Akár különböző uniós pályázatokkal, akár állami segítséggel támogatást kell szereznie a szektornak ahhoz, hogy fejlődni tudjon” – mondta **Némethné Pál Katalin**.

Kálmán János ugyanakkor úgy látja, van azért némi előrelépés, hiszen húsz év után visszahozták a képzési rendszerbe a technikumi iskolákat. „Nagyjából két évtizede eltörölték ezt a szintű iskolát, ami nagy károkat okozott a szakmának. Mérnökökkel végeztették el ugyanis a technikus feladatokat. Szerencsére most újraindították azt a technikumi képzést, ami tapasztalataim szerint széleskörű képzést adott a tanulóknak.”

A gépipar újra márkázása

„Ha a gépipar nem tesz semmit, ha minden ugyanúgy megy, mint eddig, akkor a jelenlegi látszólagos felfutás ellenére is az ágazat a vesztébe rohan. A képzések fejlesztése fontos lépés, de nem elégséges, ráadásul, ahogy az már többször is elhangzott, ezt önerőből nem képes megvalósítani a szektor, ehhez elengedhetetlen a külső segítség” – mondta **Boda György**. Véleménye szerint a gépipar helyzete nem könnyű, mivel a korábban említett 20%-os hozzáadott értéktartalma azért van, mivel a fejlettebb országok rákényszerítik a gyártáscentrikus termelés szerkezetet. Ugyanakkor nem lehetetlen a kitörés. „Ehhez egy jól megfogalmazott, érthető célra van szükség. Legyen ez akár az oktatással kapcsolatos, a képzésre vonatkozó igény vagy az egyedi gyártás, illetve az automatizáció irányának meghatározása, a lényeg, hogy a gépipar és az energetika találjon olyan víziót, célt, amivel akár uniós, akár állami támogatásokhoz juthat és kitörhet a jelenlegi állóvízből.”

Némethné Pál Katalin mindezek mellett azt is kiemelte, hogy a jól megfogalmazott cél mellett, amivel a szakpolitika szereplőit szólíthatja meg a szakma, elengedhetetlen, hogy a fiatalok felé is meg tudjon fogalmazni olyan hívószavakat, amelyek vonzóvá tehetik számukra a gépipart és energetikát. „Egyre nagyobb teret hódítanak a 3D nyomtatók, az automatizációval, a robotokkal való munka szintén elterjedhet, emellett pedig a zöldenergia használható erőforrássá alakítása szintén olyan, ma trendinek számító tevékenységek lehetnek, amire érdemes lenne ráépíteni egy népszerűsítő kommunikációs kampányt a fiatalok felé.”

PRZETACZNIK LÁSZLÓ

A SZABÁLYOS FOGLALKOZTATÁS

Összefoglaló a MKT Munkaügyi Szakosztályának rendezvényéről

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2021. október 7-én a fenti címmel online konferenciát rendezett, amelyen *Bogdán Zsuzsanna*, a Magyar Államkincstár Családtámogatási és Egészségbiztosítási Főosztály vezetője, *Bakos József*, az Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztály vezetője, valamint *Horváth Gábor*, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) Központi Irányítás ellenőrzési szakfőigazgatója tartottak előadást. A rendezvény moderátora *Bagó József*, a Belügyminisztérium vezető kormányfőtanácsosa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnöke volt.

Bagó József bevezetőjében röviden bemutatta a Szakosztály tevékenységének jellemzőit, kiemelte a legutóbbi rendezvényeket, valamint említette a mostani rendezvény szakmai előzményeit.

Bogdán Zsuzsanna „*A szabályos foglalkoztatás a társadalombiztosítás szempontjából megközelítve*” című előadásában elmondta, társadalombiztosítási szempontból lényeges különbség, hogy ki minősül biztosítottnak és ki nem az adott jogviszony alapján. (Nem biztosított pl. a sajátjogú nyugdíjas, tehát az ő foglalkoztatása esetén nincs bejelentési kötelezettség.) A szabályos foglalkoztatás szempontjából a legfontosabb a biztosítottak bejelentése. Az ezzel kapcsolatos főbb lépések, a bejelentés, a foglalkoztatás során fellépő változások (pl. szünetelés), kijelentés. Az előadás során elhangzott, jelentősége van az ún. „TB kiskönyv”-nek, melyek a gyakorlati tapasztalatok, illetve, hogy hosszú távon tervezik annak digitalizálását.

A biztosítás jelentősége, hogy ez a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság alapja. A főbb ellátások az egészségügyi szolgáltatásra jogosultság, az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásaira jogosultság, a táppénz, a baleseti táppénz, a csed, a gyed, az örökbefogadói díj, a megváltozott képességű személyek ellátásai, valamint a nyugellátások (hozzátartozói nyugellátások). Sajátosság, a 100 %-os baleseti táppénzből nem kerül járulék levonásra, így az akár magasabb összegű is lehet, mint maga a fizetés.

A biztosításban töltött idő igazolása szükséges lehet még más esetekben is, mivel azt gyakran egyéb támogatásokhoz is jogosultsági feltételként szabják. A kiemelhető támogatások (és a feltételek): a babaváró hitel (három év biztosítási idő), a CSOK (180 napos folyamatos biztosítási idő), a három vagy több gyermeket nevelők CSOK-ja (két év folyamatos biztosítási idő), az otthonfelújítási támogatás (egy év folyamatos biztosításban töltött idő).

Mindezek következményeképpen az tapasztalható, hogy egyre több munkavállaló érzékeli, nem érdemes „feketén” dolgoznia, mivel akkor számos előnytől esik el, amely hatásában nemzetgazdasági szinten a feketefoglalkoztatás csökkenését eredményezi.

Az ellátások alapját a NAV-hoz bevallott, járulékalapot képező jövedelem képezi. Ennek következtében a munkavállalónak az az érdeke, hogy a tényleges jövedelme kerüljön bevallásra. Ennek nagy jelentősége van pl. a gyed, illetve akár egy baleset bekövetkezése esetén.

A szünetelés időtartama fontos, mivel harminc napon túli szünetelés esetén megszakad a biztosítási jogviszony, amelynek súlyos következményei vannak: se jogok, se kötelezettségek, továbbá

egészségügyi járulékfizetési kötelezettség keletkezik a munkavállalónál (napi 270 Ft), megszakad a folyamatosság. A COVID járvány kezdetén sajnos gyakran előfordult (akár jogszerűtlen módon), hogy a munkáltató „fizetés nélküli szabadságra” küldte a munkavállalót, amely, ha harminc napnál csak egyetlen nappal is tovább tartott, akkor megszakadt a jogviszony. Ilyen esetben például amennyiben a munkavállaló öt nap múlva megbetegszik, azt tapasztalhatja meglepődve, hogy húsz év folyamatos jogviszony helyett csak „öt napos jogviszonya” volt, így pl. csak ennyi táppénzre lesz jogosult.

A biztosítási jogviszony megszűnésekor érvényes foglalkoztatói kötelezettségek T1041-es nyomtatványon történő kijelentés. Ha nem történik meg a kijelentés, akkor „örökzöld” lesz a lámpája. További teendők a Tb. kiskönyvbe bejegyzés és a kiskönyv kiadása a volt biztosítottnak. A kijelentést követően, még „45 napig” zöld a lámpa: azaz ennyi időre érvényes a türelmi idő, ameddig a munkavállaló EÜ szolgáltatásra jogosult. Azonban ez már nem számít biztosításban töltött időnek.

A külföldi munkavállalók Magyarországon történő biztosítása esetén fontos a TAJ igénylése. Jelenleg leggyakrabban az ukrán munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban merülnek fel problémák. Esetükre még az 1963-as, a Szovjetunióval kötött szociálpolitikai egyezmény szabályai vonatkoznak, így csak akkor kaphatnak ellátást hazánkban, ha itt van az állandó lakóhelyük, annak ellenére, hogy itt fizetnek járulékot. Ezekre az anomáliákra a COVID világított rá, de már közösen keresi a két ország a megoldást.

Bakos József „A szabályos foglalkoztatás a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság szemével” című előadásában összefoglalta a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzésre vonatkozó alapvető szabályokat. 2021-ben alapvetően megújult a foglalkoztatás-felügyeleti (korábban munkaügyi) hatósági ellenőrzés jogszabályi háttere⁶.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság céljai a piaci esélyegyenlőség biztosítása, a jogellenes foglalkoztatás, illetve munkavállalás visszaszorítása, a korlátozott érdekérvényesítési képességgel rendelkező munkavállalók alkotmányos, garanciális jogainak védelme, az ellenőrzések visszatartó erejének növelése, a foglalkoztatási kultúra javítása.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzések tervezésének három alapdokumentuma: az ellenőrzési irányelv, az országos hatósági ellenőrzési terv és a területi munkaügyi hatóságok részére évente kiadott teljesítmény-célkitűzés. Az ellenőrzési irányelv általános céljait a teljesítmény-célkitűzés konkretizálja. A 2021. tavaszi építőipari célvizsgálat során például az ellenőrzésekbe bevont munkáltatók 79%-a követett el jogsértéseket, az ellenőrzésekbe bevont munkáltatók 64%-át érintően. Az építőipar továbbra is a feketemunkával legjobban érintett ágazat.

2021. évre szóló főbb ellenőrzési irányelvek:

- a szolgáltató közigazgatás elvének érvényesítése, tájékoztatási tevékenység,
- a bejelentés és munkaszerződés nélküli foglalkoztatás visszaszorítása,
- az építőipari ágazat fokozott ellenőrzése,
- a feketefoglalkoztatással érintett munkáltatók legalább 80 %-a esetén utóellenőrzést kell tartani,
- ellenőrzések arányos ágazati elosztására való törekvés,
- akcióellenőrzés, célvizsgálat tartása a helyi sajátosságok figyelembevételével.

Az utóellenőrzéssel kapcsolatban elhangzott, néhány éve már létezik az ún. „hatósági kényszerbejelentés”. Ezekben az esetekben, ha a hatóság utóellenőrzése során azt tapasztalja, hogy a

⁶ 2020. évi CXXXV. törvény – a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről (Fftv.) továbbá a 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet – a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről (Ffvr.)

munkáltató a feketén foglalkoztatott munkavállalóját a határozati kötelezés ellenére sem jelenti be az adóhatósághoz, akkor maga a hatóság teszi meg a munkáltató helyett a munkavállaló bejelentését. A hatóság honlapján a célvizsgálatok, akcióellenőrzések jelentései megtekinthetők.

Az új, a 2020. évi CXXXV. törvény legfontosabb újítása a harminc napos jogviszony fennállását megállapító törvényi vélelem. Ha a foglalkoztató a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségének nem tett eleget, a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását – az általános teljes napi munkaidő figyelembevételével – a szabályszegés megkezdésétől visszamenőleg számított harmincadik naptól állapítja meg, kivéve, ha a hatósági eljárás során megállapítható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatás a harminc napot meghaladta. Az előadásban részletesen ismertetésre kerültek továbbá az eljárásra vonatkozó szabályok, az intézkedésekkel és a munkaügyi bírsággal kapcsolatos tudnivalók is.

A munkaügyi bírságokkal kapcsolatban elhangzott, hogy azok összege töredéke az évekkel ezelőtinek.

Az államháztartásról szóló törvény alapján költségvetési támogatás annak nyújtható, aki megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményeinek. E törvény alkalmazása szempontjából nem felel meg a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének az, aki jogszabályt szeg az alábbi rendelkezések tekintetében és az adott hatóság emiatt bírsággal sújtotta:

- az állami adóhatóság vagy a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság által ellenőrzött bejelentési kötelezettség,
- a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság által ellenőrzött, életkori feltételek, a gyermekmunka tilalma, a munka díjazására vonatkozó rendelkezések megsértése, a munkaerő-kölcsönzési tevékenység nyilvántartásba vételével kapcsolatos jogsértés,
- az egyenlő bánásmódról szóló törvény alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése.
- Szintén nem felel meg a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének az, aki harmadik országbeli állampolgárt munkavállalási engedély vagy összevont engedély nélkül foglalkoztat.

A közbeszerzésekről szóló törvény alapján a harmadik országbeli állampolgár engedély nélküli foglalkoztatása esetén a munkáltató kizárásra kerül a közbeszerzési eljárásokból. Azok, akik ilyen szabálytalanságokat követnek el bekerülnek a hatóság nyilvántartásába, amit a támogatást nyújtók a támogatás odaítélése előtt megvizsgálhatnak és az ott szereplőknek nem adhatnak támogatást.

A foglalkoztató kérheti a mentesülési lehetőséget – szigorú feltételek mellett, 2021. március 11. napjától – azaz a jogsértést megállapító bírsággal kapcsolatban nyilvánosságra hozott adatai törlését a közzétételi, kétéves határidő letelte előtt, de csak a foglalkoztatási-felügyeleti hatóságnál. (Tehát pl. a NAV-nál erre nincs lehetőség.)

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság új, a COVID időszak alatt is használt ellenőrzési módszerei az iratbekérésen alapuló távellenőrzés és az előzetes munkáltatói tájékoztatáson alapuló ellenőrzés.

Az új módszerek célja nem elsősorban a munkáltató jogsértő gyakorlatának feltárása, hanem a hatóság jelenlétének tudatosítása, az ellenőrzések számának növelésével az ellenőrzéssel való „fenyegetettség” érzetének fokozása, és ezáltal – közvetett módon – a munkáltatók jogkövető magatartásának elősegítése.

Bakos József végül hangsúlyozta, hogy a feketefoglalkoztatás elleni küzdelem nemcsak a munkavállalók és az állam, hanem a tisztességes vállalkozások érdeke is.

Horváth Gábor „A foglalkoztatás szabályszerűségével kapcsolatos főbb tapasztalatok a NAV-nál” címmel tartott előadást. Kiemelte, a NAV biztosítja a költségvetési bevételek 94%-át. Az elmúlt

évek eredményei (2011-től): az adórendszer átalakítása és költségvetési konszolidáció, a gazdaságfehérítő intézkedések, szemléletváltás az adóigazgatásban, versenyképesség. Mindezek eredményei lettek a növekvő adóbevételek és a csökkenő adórés.

A jogkövetéssel arányos adóhatósági fellépés az egyes adózó kategóriák szerint különböző. A kategóriák: az önkéntes jogkövető, a jogkövetésre nyitott adózó, a jogsértésre hajlamos kliens továbbá az adóelkerülő.

A NAV ellenőrzési tevékenysége a 2021. évben a költségvetési bevételek megtartására, valamint annak növelése érdekében az együttműködő és a jogkövető magatartást tanúsító adózók segítésére fókuszál, továbbá támogatást nyújt a hibák, hiányosságok kijavítása érdekében.

A szándékos adóelkerülést tanúsító adózókkal szemben továbbra is határozottan lépnek fel és a kockázatok súlya szerint kerül sor jogkövetési, illetve adó-, vámellenőrzés lefolytatására.

A NAV ellenőrzési tevékenysége négy fő területre koncentrál:

- Jelentős költségvetési kockázatot hordozó adózói körök, tevékenységek ellenőrzése
- Költségvetési bevételi szempontból kockázatot hordozó adóalanyok célzott kockázatelemzésen alapuló ellenőrzése
- Kiemelt adózók ellenőrzése
- Önkéntes jogkövetés támogatása

A bejelentések és a bevallások összevetése nyomán egymillió munkavállaló jogviszonya rendeződött 2017 óta, 19,3 milliárd forinttal nőtt a költségvetés bevétele. Mára több százezer munkavállaló bejelentésének változásait követi és elemzi a rendszer, a NAV képes azonnal reagálni a járulékfizetés elkerülésére.

Legelterjedtebb csalási forma: a foglalkoztatók bejelentik a foglalkoztatottakat, azonban járulék bevallásukat nem teljesítik. Itt lehet visszautalni az első előadásra a járulékokkal kapcsolatban. Kifinomultabb csalási forma: a foglalkoztatók bejelentik a foglalkoztatottakat, járulék bevallásukat is teljesítik, azonban olyan formában, hogy fizetési kötelezettség nem keletkezik. Például nullás adattartalmú nyilatkozattal váltja ki a bevallási kötelezettségét, avagy benyújtja az adókötelezettséget tartalmazó bevallást, azonban azt a későbbiekben önellenőrzés/ek benyújtásával nullára csökkenti. Az anomália szűrésére egy állandóan frissülő lekérdező szolgál. Egyéb csalási formák: Magyarországon kormányrendelet szabályozza a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alaphér kötelező legkisebb összegét és a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimumának összegét. Előfordul a megelőző évben teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részmunkaidőben történő foglalkoztatása – munkaórák „látens” csökkentése. Tapasztaltak már a garantált bérminimummal érintett munkakör kódokról más – garantált bérminimummal nem érintett – munkakör kódra történő bejelentéseket is. Mindezek ellenőrzése a tárgyév és az azt megelőző év járulékbevallás adatai alapján történik.

A kockázatelemzést segítő legfontosabb rendszerek: Munkáltatói Adat-szolgáltatás és JárulékAdat lekérdező rendszer (MAJA2) és a Foglalkoztatotti RIASZT. A RIASZT adatköre kiterjed a figyelőztetett magánszemélyekre és az újonnan (automatikusan) bekerülő magánszemélyekre. A foglalkoztatók lehetséges típusai: kockázatos adózó, nem kockázatos adózó.

Országos szinten tapasztalható a láncolatok jelenléte, melyek gyakran több igazgatóság összehangolt cselekménysorozatával akaszthatók meg, rombolhatók szét. A számszakilag is legnagyobb összegű adómegállapítások a láncolatok vizsgálati nyomán keletkeznek. Sajnos a munkaerő-kölcsönzés esetén is számos visszaélés tapasztalható, úgy tűnik, ezt a lehetőséget sem az eredeti céljának megfelelően „használják.”

*

Az előadásokat követően beérkezett kérdés: Lesz-e elég nyugdíja pl. a minimálbérre tartósan bejelentetteknek, illetve az atipikus jogviszonyban foglalkoztatottaknak?

Bogdán Zsuzsanna szerint egészségbiztosítás szempontjából látható, hogy KATA-s vállalkozók például gyermekük születése előtt, hirtelen „munkaviszonyossá” válnak és a minimálbér kétszeresével vannak bejelentve. Az okok nyilvánvalóak. Egyértelmű, hogy az alacsony jövedelem után járulékot fizetők alacsony nyugdíjra lesznek jogosultak.

Horváth Gábor elmondta, hogy a NAV-nál a KATA-s vállalkozók folyamatosan fókuszban vannak. Megpróbálják a valós foglalkoztatást feltárni, adott esetben minősíteni. 1700-ból 100 átminősítésre volt példa. Az alacsony jövedelem után járulékot fizetők alacsony összegű ellátásra lesznek jogosultak. Felvetődik a munkavállalók felvilágosításának szükségessége is, pl. levél formájában.

SZENDRÉNYI PÉTER

A FOGLALKOZTATÁS FEJLESZTÉSÉNEK DILEMMÁI

Összefoglaló a MKT Munkaügyi Szakosztályának rendezvényéről

Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya a fenti címmel 2021. október 28-án online szakmai konferenciát rendezett, amelyen *Filippov Gábor*, az Egyensúly Intézet kutatási igazgatója ismertette a munkaerőpiac illeszkedési zavarainak megoldására kidolgozott intézeti javaslatokat, majd felkért hozzászólóként *Artnér Annamária*, az ELKH KRTK VKI tudományos főmunkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja; *László Gyula*, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának professor emeritusa és *Boda György*, a Boda & Partners Kft. managing partnere, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja osztotta meg gondolatait a témában a hallgatósággal. A rendezvény moderátora *Bagó József*, a Belügyminisztérium vezető kormányfőtanácsosa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnöke volt.

Bagó József bevezetőjében röviden ismertette a Szakosztály tevékenységének eddigi eredményeit, külön kiemelve a korábbi konferenciák és kerekasztal beszélgetések közül azokat, amelyekhez a mostani rendezvény témája közvetlenül kapcsolódik.

Filippov Gábor az Egyensúly Intézetet, mint független szakpolitikai agytrösztöt mutatta be, melynek célja, hogy közvetítsen az akadémiai szféra és a szakpolitikák alakítói között. Az Intézet tavaly szeptemberben készített egy országvizitót „Magyarország 2030 Jövőkép a magyaroknak” címmel, amely a népesség fogyását is mérlegelve határozottan felvetette annak szükségességét, hogy az emberi erőforrásokkal az eddiginél sokkal tudatosabban kellene gazdálkodnunk. Abból kiindulva, hogy az elmúlt évtizedben a hazai foglalkoztatottsági adatok jelentős mértékben megjavultak, ma már a figyelmet döntően a munkaerőpiac szerkezeti gondjainak megoldására kell helyezni: olyan intézkedések szükségesek, amelyek csökkentik a munkaerőpiacon meglévő illeszkedési zavarokat, segítik a munkaerő keresletének és kínálatának egymásra találását.

Az illeszkedési zavarok legnagyobb része a munkát keresők képzettségének hiányosságaira vezethető vissza, mivel a munkáltatók legtöbbször ilyen okokra hivatkozva utasítják el a munkahelyet keresőket. A másik jelentős illeszkedési feszültséget a földrajzi eltérések okozzák: a munkahelyek sokszor csak ingázással érhetőek el, ez pedig a rossz anyagi helyzetű munkát keresőknek még kis távolságok esetén is komoly gondokat jelent. A zavarok harmadik csoportja a rosszul működő munkaerőpiaci ösztönzőkre és intézményekre vezethető vissza. Az előadás és az azt követő vita zömmel e három probléma körül forgott. Itt kell megjegyeznünk, hogy a nem egyszer szenvedélyes hozzászólások számos továbbgondolásra érdemes ötletet és javaslatot is felszínre hoztak.

Ami a képzési anomáliákat illeti, az előadás szerint az állást nem találók legnagyobb része a legfeljebb nyolc általánost végzettek közül kerül ki. Az ő tudásszintjük a mai munkavállalói igényeknek már nem felel meg. A középiskolát végzettekkel nincs alapvető gond és a diplomások is el tudnak helyezkedni, tehát téves az a vélekedés, miszerint hazánkban diplomás túlképzés van. Komoly gondok vannak ugyanakkor a szakképzésben. A munkaadók sajnos megalapozottan kritizálják a hozzájuk jelentkező fiatal szakmunkások felkészültségét, hiányolva azok általános műveltsé-

gét, nyelvtudásukat, tanulási motivációit stb., amely miatt sokszor csak betanított munkakörben, vagy segéd munkásként foglalkoztathatják őket.

A földrajzi jellegű illeszkedési zavarok több tényezőre vezethetők vissza. Nemcsak arról van szó, hogy a munkahelyek zömmel a fejlettebb országrészekben és inkább a nagyobb településeken jönnek létre, hanem arról is, hogy a munkahelyeket nélkülöző térségek és települések lakóinak munkakultúrája sokszor elégtelen, ami miatt az ottani munkáltatók is gyakran inkább a megbízhatóbb külföldi munkaerőt foglalkoztatják. Az ingázás anyagi terheit a szegényebb rétegek nem tudják vállalni, a menetrendek pedig nem is igazodnak az érintett munkaadók és családok igényeihez.

A munkaerőpiaci ösztönzők nem eléggé tudják segíteni a munkát keresők és a munkaadók egymásra találását. A közfoglalkoztatás a képzés hiányában nem garantálja az elsődleges munkaerőpiacra történő átlépést, az álláskeresési támogatásoknak pedig mind az időtartama, mind az összege kevés. A munkaügyi hivatalok túlterheltek és működésük bürokratikus. A támogatásoknak bőkezűbbeknek kellene lenniük, ugyanakkor szigorúbb feltételekkel kellene nyújtani azokat. Különösen a kisgyermekes nők esetében lenne szükség a fokozatos visszatérésük intenzívebb segítésére pl. a részmunkaidős foglalkoztatás támogatott elterjesztésével.

A helyzetkép felvázolása után az előadó a javaslatait az alábbiak szerint jelölte meg:

- A rövid távú ingázás feltételeit sokféleképpen lehetne javítani. A vállalat kapjon adókedvezményt, ha segíti a munkahelyre jutást pl. buszbérlet vételével, kerékpár vásárlással stb. Ugyanakkor fel kell mérni a tömegközlekedés jelenlegi helyzetét és anomáliáit, majd a felmérés eredményeit hasznosítva kell javítani az ingázási lehetőségeken.
- A leszakadó térségekben adómentességet kell biztosítani az ott lakók foglalkoztatását vállaló munkaadóknak.
- Az álláskeresési járadék folyósítási idejét 3-ról 10 hónapra kell növelni, összegének minimumát a nettó minimál bér 90%-ában, felső határát annak 150%-ában kell meghatározni az együttműködési kötelezettség szigorításával egyidőben.
- Az álláskeresés hatékonyságának növelése érdekében a munkaügyi ügyintézők számát annyira kell növelni, hogy egy ügyintéző maximum 200 fő gondjait kezelje, ugyanakkor a hivatalok adminisztratív túlterhelését (pl. az adatbázisok összekapcsolásával) meg kell szüntetni.
- A bölcsődei férőhelyek számát tovább kell növelni, a részmunkaidős foglalkoztatást bértámogatással, SZJA mentességgel kell segíteni.
- Ami pedig a hosszabb távon megvalósítandó beavatkozásokat illeti, azok között legfontosabb az oktatási rendszer jelentős átalakítása. Ennek fontosabb elemei: a tankötelezettségi korhatár 18 évre emelése, a korai iskolai lemorzsolódás csökkentése, legalább középfokú végzettség nyújtása minden tanulónak, a hátrányos helyzetűek továbbtanulásának, a felsőoktatásba való bekerülésének ösztöndíjakkal, kollégiumi férőhelyekkel való segítése, a szakiskolai képzésben az alapkészségek és a „tanulni tudás” elsajátítása, valamint nyelvismeret és digitális ismeretek megkövetelése. Összességében tehát az életre felkészíteni tudó és esélyteremtő, az örökölt társadalmi különbségeket mérsékelni képes oktatási rendszerre van szükség.

Artner Annamária egy tíz évvel ezelőtti, a szakképzés átalakításával kapcsolatos szakmai vitát is felidézve az emberi erőforrás gazdálkodásunk egészét érintő, gyökeres szemléletváltást tart indokoltnak. E szemléletváltás fontos eleme az, hogy az oktatási, ezen belül különösen a szakoktatási rendszer továbbfejlesztésénél nem abból kell kiindulni, hogy a fiatalok tanulási hajlandósága sokszor nagyon gyenge, de nem is a vállalatok profit szempontok által vezérelt igényeit kell

figyelni, hanem döntően az ország hosszú távú érdekeit kell szem előtt tartani. Az ország humán erőforrásával csak akkor tudunk az eddiginél sokkal eredményesebben gazdálkodni, ha integráltan gondolkozunk. Nem szabad a meglévő feszültségeket pillanatnyi foglalkoztatási (bérmunkás) kérdéssé redukálni és úgy is kezelni. Hibás gondolkozásra vall például, ha a tanulási készség hiányosságaira is hivatkozva gép mellé állítunk 16 éves fiatalokat. Ehelyett széles műveltségi alapokra kell helyezni az oktatást és arra kell ráépíteni a szakképzést is.

Ennek az integrált szemléletnek a jegyében prioritást kell kapnia a területfejlesztésnek és az infrastruktúra fejlesztésének. Akár az embereket akarjuk a munkahelyhez közelebb vinni, akár a munkahelyeket akarjuk az emberekhez közelebb telepíteni, a dilemma mindenképpen nyomatékosan felveti az infrastruktúra központi erőből történő fejlesztésének fontosságát: az állami bérlakások építésének szükségességét éppen úgy, mint az ellátó rendszerek differenciált területi-települési fejlesztésének igényét. A hozzászóló nem értett egyet azokkal a javaslatokkal, amelyek szerint egyes foglalkoztatási feszültségek csökkentése érdekében elsősorban adókedvezményeket kell működtetni, mivel az infrastruktúra fejlesztésével (állami lakásépítés, munkahelyteremtés, munkaügyi központok megerősítése stb.) és az oktatási rendszer átalakításával kapcsolatos feladatok megoldása erős államot igényel, ahhoz pedig adóbevételek is kellenek.

A piaci logikát és a rövid távú érdekeket és szempontokat tehát messze meghaladó szemléletnek kell érvényesülnie, amikor olyan alapkérdésekről van szó, mint a humán erőforrásokkal való eredményes gazdálkodás, az emberek szellemi és fizikai képességeinek javítása, az élethosszig tartó tanulás, az ingázási gondok megoldása, vagy akár a szegénység csökkentése.

László Gyula a bevezető előadással egyetértve néhány kiegészítő megjegyzést tett. Fontosnak tartotta megemlíteni, hogy a megfelelő képzettség önmagában nem elég az elhelyezkedéshez, mert ahhoz az is kell, hogy az egyénnek kellő érdekeltsége is fűződjön a munkához és megfelelő munkahely is kell, azaz lehetőség az elhelyezkedésre. A közoktatás minőségének égetően szükséges javítását és a lemorzsolódások mérséklését az alapképzésnél kell kezdeni, mert itt vannak a legnagyobb gondok. E gondok súlyosságát jól mutatja, hogy sok funkcionális analfabéta kerül ki az alapképzésből. A szakképzésnél a gondot az jelenti, hogy annak tartalmát ma döntően a rövid távú munkáltatói és politikai érdekek határozzák meg. A felsőoktatás esetében elsősorban az jelenthet problémát, hogy a diplomák közt néha komoly minőségi különbségek tapasztalhatók. A közmunkások esetében azt kell mielőbb elérni, hogy kapjanak megfelelő képzést és munkakultúrát.

Ami a földrajzi illeszkedést illeti, ott két irányban is lépni kell: egyrészt a munkahelyek teremtését a fejletlenebb térségek felé kellene orientálni, beleértve az Ormánságot, másrészt a közösségi közlekedést ellátó profitorientált vállalkozások mellett társadalmi vállalkozásokat is be kellene vonni a feladatok ellátásába, mert ezek jobban figyelembe tudnák venni a munkába járás szempontjait. A munkáltatói HR filozófiát olyan irányban kellene módosítani, hogy az a munkavállalási hajlandóságot növelje, például az atipikus foglalkoztatás elterjedése jelentősen csökkenthetné az illeszkedési zavarokat. A HR tevékenységgel összefüggésben az a kérdés is felvethető, hogy az élethosszig tartó tanulás feltételeinek megteremtése kinek a felelőssége és feladata, mert ez nincs kellően tisztázva. Végezetül felvetette, hogy az olcsó bérekkel és az összeszerelő tevékenységek túlsúlyával jellemezhető munkaerőpiacunk működése ezekkel a tulajdonságokkal nem fenntartható, ezért e téren változtatás szükséges.

Boda György szenvedélyes és impulzív hozzászólásában – alapvetően egyetértve az Egyensúly Intézet eddigi tanulmányaiban foglaltakkal és a bevezető előadással is – óva intette a szakmabeliket, hogy leragadjanak a rövid távú illeszkedési gondok halmazánál. A foglalkoztatási helyzet ugyanis mára annyira megjavult, hogy végre elsősorban az igazán fontos alapkérdések megoldására, tehát a hosszú távú feladatok meghatározására és megoldására fókuszálhatunk.

Mindenekelőtt az oktatási rendszer nagyszabású reformjának fő irányait kellene megtárgyalni és ugyanilyen fontos lenne tisztázni a jelenlegi összeszerelő jellegű termelési szerkezetünk távlati átalakításának feladatait is. Ezek minél konkrétabb megfogalmazása azért is nagy kihívást jelent, mert a tennivalókat nemcsak megnevezni kell tudni, hanem azokat a mindenkori pénzügyi realitásokat is lehetőleg figyelembe véve, lehetőleg számításokkal alátámasztva rangsorolni és időben ütemezni kell, tehát a kívánsághalmazból projekt szemlélettel ki kell tudni választani a valóban megvalósítható feladatokat. Javaslatokat kell kidolgozni az emberi erőforrások fejlesztéséért felelős intézmények (érintett minisztériumok, munkaügyi szolgáltató hivatalok) tevékenységének továbbfejlesztésére és foglalkozni kell az állami és a vállalati felelősségi körök egyértelműbb elhatárolásának kérdésével is. Az Egyensúly Intézet eddigi kiadványait látva komoly remény van arra, hogy az Intézet az ilyen irányokban kibontakozó szakmai munkában érdemben részt tud venni és remélhetőleg nagymértékben segíteni tudja a közös gondolkozást.

A hozzászólások után **Filippov Gábor** először röviden reagált néhány felvetésre:

- Az összeszerelő típusú gazdasági szerkezetünkön sürgősen változtatni kell, különben leszakadunk az olyan világgazdasági folyamatoktól, mint a mesterséges intelligencia és a digitalizáció terjedése.
- A kisgyermekes anyák munkába állását segítő, általa javasolt adócsökkentéssel, illetve az erős állammal kapcsolatos dilemmára utalva annyi kiegészítést tett, hogy valóban nem szabad az állam helyzetét adóelengedésekkel nehezíteni, de az államnak ésszerűbb adórendszert kellene működtetni. Nem a munkavállalás és értékteremtés biztonságát, hanem például az egészségtelen élelmiszerek fogyasztását kell adóval terhelni.
- A közfoglalkoztatás az érintettek munkakultúráján sokat javított, de a bevontak rendszeres képzéséről is gondoskodni kell, megváltoztatva azt a jelenlegi helyzetet, miszerint a képzésük esetlegesen, csak az érintett önkormányzat/vállalkozás pillanatnyi igényei szerint történik.
- A közoktatásban szerinte is az alapképzésnél kell elsősorban gyökeres javulást elérni, mert amennyiben nem sikerül az alapkészségeket kialakítani, az az érintett tanulók esetében egyet jelent a szociális hátrány állandóvá válásával.
- A legszegényebbek esetében a minimális életszínvonalat valamilyen megoldással közösségi alapon kellene biztosítani, de ennek útja véleménye szerint nem feltétlenül a sokat vitatott univerzális alapjövedelem nyújtása lehetne.

Az oktatási reform hosszú távú feladatainak meghatározását illetően **Filippov Gábor** ismertette az Intézet ilyen irányú munkálatainak meglévő eredményeit. Készültek olyan, konkrét oktatáspolitikai javaslatok, melyek foglalkoznak a pedagógus bérekkel, a pedagógus képzés átalakításával, az iskolák esélyteremtő funkciójának erősítésével, az állam szerepvállalásával, a fogyatkozó emberi erőforrások hatékonyabb felhasználásával stb. Ezeket szívesen meg is vitatják egy hasonló rendezvényen az érdeklődőkkel. A javaslatokat igyekeznek háttérszámításokkal megalapozni, bár részletes kalkulációk a szakmai munkának ebben a szakaszában jellemzően nem szoktak készülni. Mindenesetre megemlítette, hogy például a pedagógus bérrendezés forrásai messzemenően biztosíthatók lennének azoknak a támogatásoknak a mérséklésével, amelyekkel a kormány multinacionális cégek hazai munkahelyteremtését egyedileg, de tömegesen támogatja.

Megköszönve a segítő észrevételeket, az Intézet tevékenységéről összefoglalásként megemlítette, hogy azokat is figyelembe véve valamennyi fontos szakpolitikai területre kidolgoznak javaslatokat, hogy azokat a politikai döntéshozók asztalára helyezhessék.

SÓREG KRISZTINA

A TUDÁSTŐKE SZEREPE A VÁLLALATI TERMELÉKENYSÉGBEN ÉS A KÖZEPES JÖVEDELMI CSAPDÁBÓL VALÓ KITÖRÉS LEHETŐSÉGÉBEN

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2021. december 2-án online konferenciát szervezett *A tudástőke szerepe a vállalati termelékenységben* címmel. Az alábbiakban összefoglaljuk a konferencia főbb gondolatait, továbbá néhány észrevételt fűzünk az elhangzottakhoz.

Napjaink globális világgazdaságában a gyorsuló technológiai fejlődés, az egyre inkább fokozódó verseny, valamint az egyes országok növekedésére, fejlődésére jelentős hatással bíró és gyakran előrejelezhetetlen olyan külső sokkok, mint például a koronavírus-válság kétségtelenül elmozdították a gazdasági fejlődésről alkotott „mainstream” álláspontot a közgazdaságtan berkein belül. Ez többek között hozzájárult ahhoz, hogy a humán-, illetve tudástőke mint gazdasági növekedést serkentő, valamint az ún. közepes jövedelmi csapdából való kitörést elősegítő tényező egyre nagyobb figyelemben részesült az elmúlt néhány évben. A tudástőke szerepe meghatározó lehet az olyan országok, régiók esetében, melyek függő piacgazdaságként, azaz meglehetősen erős dependencia révén tartják fenn, illetve fokozzák növekedésüket.

A kelet-közép-európai országok egy csoportja – köztük Magyarország is – a külföldi tőkétől való függés példajaként is szemléltethető, hiszen az Európai Unióhoz való csatlakozás után a relatíve olcsó munkaerő, idővel pedig a meglehetősen enyhülő, vállalatokat érintő adóteher opciója egy olyan gazdasági-üzleti környezetet teremtett, ahol a külföldi nagyvállalatok a termelés egy-egy ágának kiszervezését követően az előállított profitot az anyaországba irányítják, míg a munkaerőbázisként szolgáló ország legfeljebb csak a munkabérek és a betelepített másod-, harmadvonalú technológia, gyártósorok tekintetében jut limitált előnyökhöz. Így tehát összességében az alacsony hozzáadott értékű termelés hosszú távon képtelen kibillenteni az adott gazdaságot e függési modellből, valamint néhány esetben a közepes jövedelmi csapda szorításából.

2021. december 2-án *A tudástőke szerepe a vállalati termelékenységben* címmel a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya online szakmai konferenciát szervezett, melynek bevezető előadását **Boda György**, a Boda & Partners Kft. managing partnere, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja tartotta. A rendezvény során továbbá **Palócz Éva**, a Kopint Tárki Zrt. vezérigazgatója, az MKT alelnöke és **Bod Péter Ákos**, az MTA doktora, a BCE professzor emeritusa, az MKT alelnöke is részt vettek a szakmai vitában. A moderátor **Herczog László** korábbi szociális és munkaügyi miniszter, a Pénzügykutató Zrt. munkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja volt.

A szakmai fórum egyik legfőbb kölcsönösen elfogadott megállapítása az volt, hogy a magas termelékenységgel rendelkező vállalatok esetében szinte kivétel nélkül a fejlett tudástőkének köszönhető ezen eredmény, valamint ezen kívül feltételezhető, hogy a közepes jövedelmi csapda – a nemzetközi szakirodalomban „middle income trap” kifejezésként találkozhatunk e jelenséggel – által előidézett fejlődésbeli stagnálást is megszüntetheti. **Boda György** álláspontja szerint elérkeztünk egy olyan ponthoz, amelyen túl a tudástőke jelentőségéről már messze nem elegendő csupán be-

szélgetni, hanem mérni, elemezni és leginkább a gyakorlatban is alkalmazni szükséges. Az élet-színvonal javulása tehát feltételezhetően a munkatermelékenység függvénye. A Corvinus Egyetem munkatársai ennek fényében elindítottak egy kutatássorozatot, melyben a Nemzeti Adó- és Vámhivatal társasági adóbevallása alapján közel 400 ezer vállalat került kategorizálásra a munkatermelékenység alapján összesen 32 osztályra bontva az egy főre jutó hozzáadott érték növekedése szerint. Az emelkedő, majd hirtelen felszálló görbe azt jelképezi, hogy az utolsó osztályba tartozó vállalatok óriási termelékenységi szintet tudtak megvalósítani. Utóbbiak száma Magyarországon azonban igen alacsony. Az „egypúpú teve” görbeként is említett ábra kiválóan szemlélteti, hogy az első néhány osztályba tartozó vállalat kvázi nem valósít meg hozzáadott értékű termelést. Ezt követően normális eloszlás szerint folytatódik a vállalatok termelése, majd pedig hirtelen egy szinte exponenciális ugrás érhető tetten a termelést illetően. **Boda György** kiemelte, hogy a kutatás eredményei alapján a vállalatok valamennyivel több mint 40 százaléka nem termel hozzáadott értéket a vállalati elszámolások szerint. Pontosítva azt mondhatjuk el, hogy a vállalatok 47 százaléka nem realizál hozzáadott értéket tevékenysége során, 50 százalékuuk átlagos teljesítményt valósít meg és csupán 3 százalék azon vállalatok aránya, melyek kifejezetten magas hozzáadott értéket állítanak elő termelési tevékenységük során hazánkban. Utóbbi csoport magáénak tudhatja a teljes hozzáadott érték termelés közel 42 százalékát, míg a középmezőnybe tartozó vállalatok 58 százalékot állítanak elő ugyanazon tényezőből.

Hozzá kell tenni, hogy a kutatás fókusza a közgazdasági, nem pedig a számviteli profit alakulására irányult, hiszen előbbi mutató a termelési tényezők felhasználása céljából kifizetett költségek után megmaradt eredményt jelenti, amely sokkal relevánsabb, mint a számviteli profit. Több egymástól független számítás kimutatta a vizsgálat keretében, hogy minél magasabb egy vállalat termelékenysége, a hozzáadott érték annál inkább a tudástőkéből származik. Egy másik fontos konzekvencia, hogy minél termelékenyebb az adott vállalat, annál magasabb az egy főre jutó bérköltsége. Logikus tehát azt feltételezni, hogy a tudástőkébe való investálás hosszú távon meglehetősen életképes, akár nemzetközi szinten is versenyképes vállalati szférát hozhat létre, amely kritikus jelentőséggel bír egy függő piacgazdaság fejlődési folyamatában. A termelékenység fenntartásához természetesen egyre többet kell költeni a tudástőkére az idő előrehaladtával. Amennyiben a munkavállalók szellemi tudáshordozó képessége nem kerül támogatásra, akkor hosszú távon a magyar gazdaság további lassulására kell számítanunk. Egy összeszerelésre szakosodott ország óriási mértékben függ a külső sokkok, valamint globális trendek alakulásától. A teljes magyar vállalati rendszer felismerte, hogy a magas termelékenység nem az összeszerelésből ered, hanem az értékesebb tudástőkéből. Azonban az olyan egyének, csoportok, akik nem rendelkeznek utóbbi készségekkel, képességekkel, külön figyelmet igényelnek az államtól, hiszen a magánszférától nem várható el ezen gondok áthidalása.

A beszélgetés első hozzászólója, **Palócz Éva**, a Kopint Tárki Zrt. vezérigazgatója, az MKT alelnöke felhívta a figyelmet arra, hogy a vállalati adatokra alapuló kutatások során nagyfokú hozzáértést igényel az adatok megtisztítása és kiszűrése, mint például a nulla árbevételű cégek vagy pedig a nulla foglalkoztatottakkal rendelkező vállalatok jelenléte a pontosabb eredmény érdekében. Továbbá hozzátette, hogy a vállalati eredménykimutatások vizsgálata során szintén azt lehetett megállapítani, hogy a hozzáadott érték növekedési arányával párhuzamosan emelkedik az egy főre jutó személyi költség. Ez tehát ismét csak megerősíti a korábban leírtakat, azaz, hogy a nagyobb hozzáadott értékkel bíró cégek magasabb bért tudnak fizetni munkavállalóik számára. E gondolatmenetet folytatva felmerült a minimálbér, illetve általánosan véve a béremelés szerepe a cégek hozzáadott érték teremtő képessége tekintetében. Nem feledkezhetünk meg arról, hogy az alacsony képesítéssel bíró (valamint jelentősen alulfizetett) munkavállalók egy idő után kiszorulhatnak a piacról, így az állami szerepvállalás elkerülhetetlen annak érdekében, hogy utóbbi egyének visszakérüljenek mind a szakképzésbe, mind pedig a munkaerőpiacra. A fizikai tőkével

ellentétben a tudástőke előteremtése hosszú évek folyamataként teremthető meg, így ennek megvalósítása a vállalatok részéről igazi kihívás napjainkban.

Bod Péter Ákos, az MTA doktora, a BCE professzor emeritusa, az MKT alelnöke azzal folytatta a diskurzust, hogy a közepes jövedelem, avagy fejlettség csapdája részben a nagymértékű összeállításra szakosodott országok esetében állhat elő, illetve rögzülhet a gazdasági szerkezetbe. Mind a közgazdaságtan, mind pedig szűkebben véve, a fejlődés-gazdaságtan irányzata is számtalan alkalommal rámutatott arra, hogy a magasan képzett humántőke állomány, a magas hozzáadott értékű termékek és szolgáltatások előállítása, valamint értékesítése, illetve a folyamatos innováció fenntartása nélkülözhetetlenek ahhoz, hogy egy ország képessé váljon fenntartani fejlődési pályáját, versenyképesnek minősüljön a világpiacon, valamint elkerülje a tartósabb megfeneklést vagy akár lecsúszást egy alacsonyabb jövedelmi szintre. A rendelkezésre álló definíciók egységesen azon az állásponton vannak, hogy a közepes jövedelmi csoportba tartozó gazdaságok meglehetősen magas valószínűséggel kerülhetnek egy olyan átmeneti vagy akár igen tartós állapotba, amikor a növekedés különféle endogén vagy exogén tényezők révén megfakad, és a magasabb jövedelmi csoportba történő felzárkózás, vagy ha úgy tetszik, konvergencia határozatlan időre kitolódik.

A jelenségről első alkalommal Indermit Gill és Homi Kharas készítettek átfogó kutatást a Világbank 2007-es kiadványának keretében, mely a gazdasági növekedést helyezte fókuszba a kelet-ázsiai fejlődési modellen keresztül. A szerzők ugyan magát a közepes jövedelmi csapdát csupán egyetlen alkalommal nevesítik írásukban, azonban felhívják a figyelmet annak fontosságára, hogy a jövedelmi csoportból való kitörés egyrészt a diverzifikáció lassulásának lehet függvénye, hiszen napjainkban a gazdaságok egyre inkább specializálódnak bizonyos termékek előállítására, valamint a foglalkoztatáshoz kötődő minőségi paraméterekre. Másrészt a beruházás helyett az innováció előtérbe kerülése is kulcsfontosságú szerepet fog játszani a kiugrásban. Harmadrészt pedig, az oktatási rendszer egyre inkább a versenyképes készségek mentén fog szerveződni, hogy a leendő munkások hatékonyan bánjanak a legújabb technológiai vívmányokkal, sőt, továbbfejlesszék azokat (Gill-Kharas, 2007).

Ennek nyomán **Bod Péter Ákos** rámutatott arra, hogy az évtizedekkel ezelőtti modellhez képest napjainkban már jóval fontosabb az, hogy az adott vállalat a globális értékláncokba pontosan hol és hogyan tud beilleszkedni. A magyar vállalatok jelentős része mindeztáig nem tudta magát hatékonyan pozicionálni a nemzetközi piacokon. Ez részben szintén az összeszerelő tevékenységektől való intenzív függés eredménye, hiszen utóbbi berendezkedés sem a profitabilitás, sem pedig a hatékony munkabérektermelés terén nem bizonyult kifizetődőnek. A legnagyobb hozzáadott értéket teremtő néhány vállalat esetében a járadék nem keverhető össze a profittal vagy bérral, ugyanis előbbi szükségszerűen visszanyomja az utóbbi két tényező arányát egy vállalaton belül. Jövedelmet ugyanis nem alkot, hanem úgymond elszedi ezt más szereplőktől, amely idővel számos negatív hatást generálhat.

Jogosan merülhet fel bennünk a kérdés, hogy vajon hogyan lehetséges a felzárkózás előmozdítása. Milyen eszközökkel járulhat hozzá a fejlődés-gazdaságtan a tisztánlátáshoz, a lehetséges megoldások kidolgozásához? Elengedhetetlen, hogy az érintett gazdaságok elinduljanak egy olyan úton, amely az innováció, a digitális átalakulás, a humán tőke minőségébe történő intenzív beruházás és a magas hozzáadott értékű termékek és szolgáltatások előállítására szakosodást segíti elő. E mérföldkövek alapjai lehetnének a felzárkózás előkészítésének, és ezáltal csökkenhetnek a fennálló egyenlőtlenségek. A fejlődés-gazdaságtan eszköztárának mindenképp ebbe az irányba lenne célszerű orientálódnia. Illúzió lenne abban a hitben ringatni magunkat, hogy valaha is meg lehet alkotni a globalizáció, a fejlődés negatív externáliáktól, azaz külső hatásoktól mentes laboratóriumi változatát. Be kell látni, hogy az aszimmetrikus függések mindig is részei voltak és lesznek világgazdaságunk fejlődésének, ám a függőség visszaszorítása jelentheti azt a kulcsmozzanatot,

amely képes a szegényebb országokat kibillenteni elakadt fejlődésükből. A fejlődés-gazdaságtan legnagyobb felelőssége napjainkban, hogy e felismerések a köztudat részévé váljanak, és megindulhasson a párbeszéd egy élhető, fenntartható, kevésbé kizsákmányoló és a mindenkori fejlődésből egyenlőbben részesülő globális társadalom megalkotása érdekében. A nagytőke érdekeinek kiszolgálása helyett a legsérülékenyebb rétegek felzárkóztatása, a munka és a fogyasztás elősegítése, a versenyképesség ösztönzése, az alapvető erőforrások reallokálása jelentheti azokat a lépéseket, melyek a fenntartható fejlődés irányába vihetik világunkat a következő évtizedek folyamán. Összefoglalva elmondható tehát az, hogy a közepes jövedelem csapdája egy valódi és igen jelentős rizikófaktor az érintett ország hosszú távú fejlődése szempontjából. A stabil, fenntartható növekedés hiánya, a felzárkózás, a magasabb jövedelmi csoporthoz történő konvergencia elmárádása, az alacsony hozzáadott értékű exportra való termelés, a képzetlen munkaerő-állomány és gyengén teljesítő oktatási rendszer olyan akadályokat képezhetnek a fejlődés számára, amely az erősen koncentrált és kiélezett globális verseny szabályai szerint működő világgazdaságban akár egy lecsúszási epizódot is kilátásba helyezhet egy-egy ország számára.

Felhasznált irodalom:

Gill, I., & Kharas, H. (2007). *An East Asian Renaissance: Ideas for Economic Growth*. World Bank, Washington DC.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/6798/399860REPLACEMENT1601OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Boda Gy., Juhász P., Matyusz Zs. & Stocker M. (2021). A fenntartható gazdasági növekedés és a tudástőke. *Közgazdasági Szemle*, 68, KÜLÖNSZÁM p. 2-35.

HAVAS BENCE

A MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS HÁROM ÉVTIZEDE (konferencia beszámoló)

„A munkajogi szabályozás három évtizede” címmel rendezett közös konferenciát 2022. március 3-án a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya, a Magyar Jogászegylet Munkajogi és Szociális Jogi Szakosztálya, valamint az ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszéke. Az eseményen az interdiszciplinaritás jegyében a jogtudomány, a közgazdaságtan, valamint a munkáltatói és a szakszervezeti oldal képviselői egyaránt szóhoz jutottak, értékelve a munkajogi rendszerváltás óta eltelt három évtized fejleményeit.

A konferencia nyitóelőadását **Kiss György** egyetemi tanár, az MTA levelező tagja, a Nemzeti Közszerológiai Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskolájának vezetője tartotta, aki a szabályozás korábbi alakítójaként mutatta be és értékelte az elmúlt harminc esztendő fejleményeit. Bevezetőjében a munkajogi rendszerváltás előzményeiként egyrészt olyan jogi, belpolitikai tényezők szerepét hangsúlyozta, mint az Alkotmányjogi Tanács 1984-es, vagy az Országos Érdekegyeztető Tanács 1988-as megszületése, másrészt kiemelte az ezzel párhuzamos gazdasági átalakulás, a spontán privatizáció, valamint a gazdasági szereplők státuszát, működését érintő egyes jogszabályok módosításának szerepét.

A piaci kapitalista gazdaságszervezésre való átmenet ezen elemei olyan jogalkotási kényszerhelyzetet alakítottak ki, amelynek feloldását a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény elfogadása hozta meg. Kiss György az akkori kódex erényének tartja többek között annak munkaügyi kapcsolatokban alkalmazott megoldásait, amely értékelése szerint az akkori lehetőségekhez képest működő konstrukciót hozott létre.

A törvény elfogadását követő joggyakorlatban ennek ellenére működési zavarok léptek fel, amelyek okaiként egyrészt a közeg, az érdekegyeztetés működésének instabilitását, valamint a törvény erőteljesen beavatkozó, szabályozó jellegét jelölte meg. Ez utóbbi Kiss György szerint a törvény „súlyos tévedése”, amellyel később a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) tudott csak szakítani. Összességében értékelése szerint az akkori kódex a korszak gazdasági igényeit, valamint a szociális szempontokat megfelelően érvényesítette ugyan, ám a változó piaci viszonyok által igényelt rugalmasság szempontjára nem volt kellőképpen tekintettel.

A következő húsz év legfontosabb trendjeiként az európai integráció által igényelt jogharmonizáció jellemzően rugalmas szabályok átvételével történő végrehajtása, valamint az akkori munkajogi kódex számtalan módosítása emelhető ki, amelyek azonban még nem érintették az 1992-es Mt. alapvetéseit.

Ezzel szemben nagy horderejű változást hozott a 2012. évi Mt. megalkotása, amelynek dogmatikai oka a szabályozás módszerének diszpozitívra (azaz szerződésekben a törvénytől nem csak a munkavállaló javára, hanem hátrányára is eltérést engedő jellegére) változtatásának szükségessége, jogalkalmazói oka a munkajog polgári joghoz fűződő viszonyának tisztázatlansága, míg politikai oka a gazdaság szerepéhez fűződő politikai hozzáállás megváltozása lehetett. Az MTA levelező tagja a létrejött szabályozás diszpozitív karakterét alkalmasnak tartja a kollektív szintű érdekegyeztetés szerepének növelésére, az e téren elmaradt áttörést pedig elsősorban a megfelelő

közeg hiányának tulajdonítja. Kifejtette továbbá, hogy a rendszer összességében rugalmasabbá vált, ám a garanciák sok helyen (például a felmondási vagy munkaerő-kölcsönzési szabályoknál) nem tekinthetők erősnek, valamint a kódex alapvető tévedésének tartja a polgári jogi szabályokhoz igazítására tett kísérletét. A 2012-es Mt. megalkotásán túl az elmúlt évtized jelentős, foglalkoztatási rendszert befolyásoló változásaiként az ellátási rendszer és a munkaügyi ellenőrzés átalakítását, a közfoglalkoztatás kiterjedt rendszerének megalkotását, valamint a sztrájk szabályozásának módosítását emelte még ki.

Összegző értékelésében a munkaügyi szabályozás elmúlt harminc évét különböző szereplők, al-rendszerek eltérő igényeinek együtteseként értelmezte, így kiemelte a gazdaság rugalmasság iránti igénye mellett a politika munkaügyi kapcsolatoktól távolmaradásra irányuló törekvéseit, valamint a jogászság dogmatikai tisztaságra, egyértelműsége vonatkozó elvárásait. A jövőre nézve annak ugyanakkor nem látja realitását, hogy a munkajog magánjogi alapozású, kollektív szerződések hálózatára épülő rendszerre váljon, ahogy annak sem, hogy a munkavállalón túl a „munkavégző személy” is általános jogállásra, garanciákra teheszen szert.

A magánszféra munkajogának áttekintését követően **Horváth István** az ELTE ÁJK tanszékvezető egyetemi docense, a Magyar Jogász Egylet Munkajogi és Szociális Jogi Szakosztályának elnöke a munka közjogának, a közszolgálat elmúlt harminc éves szabályozásának áttekintésére vállalkozott. Történeti áttekintésének bevezetéseként elmondta, hogy a közszolgálat különválasztása a magánszféra munkajogától a rendszerváltozás szükségszerű következményének tekinthető, az a megoldás azonban már vitatható, amely az elkülönült közalkalmazotti és köztisztviselői jogállás létesítésével tovább fragmentálta a közszférát. Utóbbi szétválasztás oka kevésbé a jogdogmatikában, mint inkább költségvetési oldalon, nevezetesen a közalkalmazottak és köztisztviselők eltérő bérezésében keresendő.

A közszféra munkajogának egyik pillérét sokáig a köztisztviselői jogállás jelentette. A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény tárgyi és személyi hatálya lényegében a teljes igazgatás szakmai személyzetét felölelte. Tizenhét évvel később azonban ez a terület is tovább osztódott a kormánytisztviselők jogállásának különálló szabályozásával. Az eltérés indoka az ELTE tanszékvezetője szerint az immáron kormánytisztviselőnek minősülő korábbi köztisztviselők indoklás nélküli felmenthetővé tételében keresendő. Az indoklás nélküli felmentés megjelenése munkajogi szempontból a szabályozás védelmi funkciójának megszűnését jelentette, erre tekintettel pedig az Alkotmánybíróság meg is semmisítette a jogszabályt. Utóbbi alkotmánybírósági döntés a megsemmisítés ellenére sem orvosolta a törvényre hivatkozva indoklás nélkül felmentettek sérelmét.

Mindezt egy átmeneti visszarendeződés követte, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) elfogadásával néhány évig ismét egyetlen közös törvény hatálya alá tartozott a közigazgatás személyi állománya. Ez az egység azonban a korábban már említett költségvetési szempontokra tekintettel ismét megbomlott, a hatályos szabályozásban így csak néhány közigazgatási szervtípus maradt az egységesnek szánt Kttv. hatálya alatt annak kevésbé előnyös díjazási feltételeivel, míg a kormányzati igazgatás személyi állományára egy erőteljesen centralizált szemléletű külön törvény alkalmazandó a Kttv.-nél kedvezőbb illetményezési szabályokkal. A különleges jogállású szervekre alkalmazandó újabb jogállási törvény pedig tovább erősítette a közszolgálati jog töredezett jellegét.

A közszféra foglalkoztatási szabályainak másik pillére a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.). Horváth István szerint az elmúlt szűk másfél évtized egyértelmű tendenciája a közalkalmazotti jogállás terén is a töredezetté válás. Ennek egyik eszköze az illetményezési, előmeneteli kérdések különös törvényi szabályozása egyes professziók (pedagógusok, egészségügyi dolgozók) számára. A fragmentáció markánsabb módja egyes

ágazatok kiszakítása a Kjt. alól önálló jogállási törvények megalkotásával. Erre a legfrissebb példát ugyancsak az egészségügyben, az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvényben találjuk, amely a felemás illetményemelést mellett számos korlátozást is tartalmaz, kizárja például kollektív szerződés kötését vagy a sztrájkjog gyakorlását.

A harmadik trend a visszatérés az Mt. hatálya alá. Az utóbbi évek egyetemeket érintő politikája következtében például a közérdekű vagyonkezelő alapítványok fenntartásába kerülő felsőoktatási intézmények korábbi közalkalmazottjai munkavállalóvá váltak. Ugyancsak ebben a körben említette Horváth István a múzeumok, nyilvános könyvtárak dolgozóinak, valamint a szakképzésben dolgozók jogviszonyának munkaviszonnyá alakulását. Kiemelte továbbá, hogy a jogállásváltozás indokaként a sokat emlegetett béremelés önmagában nem indokolja a jogállásváltozást, mivel az a Kjt. talaján maradván is megvalósítható lett volna.

Összegzésében az ELTE docense kifejtette, ahogy főzésnél a receptet, úgy jogalkotásnál a jogalkotói törvényt, különösen annak előzetes hatásvizsgálatra vonatkozó fontos rendelkezéseit lenne célszerű figyelembe venni a jogalkotónak a közszolgálat további szabályozásánál.

A konferencia két előadását hozzászólások követték. Elsőként **Bod Péter Ákos** professor emeritus, a Budapesti Corvinus Egyetem és az MTA doktora, a Magyar Közgazdasági Társaság alelnöke fejtette ki meglátásait. Bevezetésében a munkajogi szabályozás gazdasági folyamatokra való reakciójának megkésetttségét emelte ki az utóbbi időszakban elterjedté váló home office példáján keresztül. Elmondta továbbá, hogy a rendszerváltozás során végrehajtott, sikeresként értékelhető privatizációval beáramló külföldi tőke nem hozta magával az anyavállalat munkaügyi szabályozását, ennek következtében pedig egy az előbbi javára elbillenő hatalmi elcsúszás következett be a munkáltatói és a munkavállalói oldal között.

A külföldi tulajdonú vállalatok jelentőségét mutatja, hogy a magyarországi GDP európai összehasonlításban kiemelkedően magas hányada származik ezen vállalatok tevékenységéből. Másrészt a munkaügyi kapcsolatok működésképtelenségének okaként a professor kiemelte a rendszerváltozást megelőzően magas szakszervezeti szervezethez való csatlakozás hiányát. Végül hangsúlyozta a munkaerőpiac kinyílását, amely képzetesebb munkavállalók kiáramlásához vezetett. A jövőre vonatkozó teendőként az oktatás, illetve a felnőttképzés fejlesztését, a női bérek felzárkóztatását, valamint az álláskeresői járadék meghosszabbítását jelölte meg.

Másodikként a munkáltatói oldal képviselőjeként **Rolek Ferenc**, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének (MGYOSZ) alelnöke ismertette észrevételeit. Bevezetesként a munkajog gazdaság általi meghatározottságát emelte ki. Az 1992-es jogalkotás eredményeként megszülető szabályozást alapvetően helyesnek találta annak ellenére, hogy a folyamatot irányító munkajogászoknak nem lehetett gyakorlati tapasztalatuk piaci alapú rendszerre szabott munkajogi normák megalkotásában.

Ez a szabályozás azonban idővel túl merevnek mutatkozott, amelyre indokolt választ jelentett a 2012-es Mt. által bevezetett abszolút diszpozitivitás. A gazdaság változásai (a tudásalapú gazdaság, az informatikai gazdaság térhódítása, valamint a munkaerő szűkössé válása a fejlett világban) azonban ma is további jogalkotói kényszerekhez vezethetnek. Ennek oka az MGYOSZ alelnöke szerint az, hogy a fenti gazdasági változások sokszor a munkavállaló ellenében a munkáltatót teszik kiszolgáltatottá. Kiemelte továbbá, hogy a munkáltató munkaszervezési tevékenysége egyre inkább áttolódik a munkavállalóra. Mindezek a munkajogi szabályozás paradigmaváltásához vezetnek, amelynek célja így már nem kifejezetten a munkavállaló védelme, mint inkább a vállalatok működésének alapvető szabályozása.

A másik paradigmaváltás a rugalmasság átalakulása, amelyet Rolek Ferenc szerint a munkavállalók is egyre inkább igényelnek. Végül kitért a nem szokványos munkák globális térhódítására.

Bírálta azon szakmai és politikai törekvéseket, amelyek a hagyományos munkajog intézményeit kívánják alkalmazni a nem szokványos munkavégzés formáira is, és inkább olyan szabályozás kialakítását szorgalmazná, amely képes kiaknázni az említett foglalkoztatási formák előnyeit és hátrányait egyaránt. Összegzésében a munkajog aktuális helyzetét útkeresésként írta le, amelynek megoldásában elengedhetetlennek tartja a hagyományos dogmák rugalmas kezelését, valamint a szociális partnerek kooperációját.

A szakszervezeti oldal képviselőjében **Mészáros Melinda**, a LIGA Szakszervezetek elnöke osztotta meg a munkaügyi szabályozás elmúlt három évtizedével és a korábban elhangzottakkal kapcsolatos gondolatait. Az 1992. évi Mt. rendelkezéseit a szociális piacgazdasági követelményekhez megfelelően illeszkedő normaanyagként írta le, ugyanakkor annak munkavállalókat védő, a későbbiekben tovább erodálódó garanciáit a nyugat-európai szintnél alacsonyabbnak értékelte.

A 2012-es Mt. megalkotásában kiemelte az időközben jelentőssé váló multinacionális vállalatok által igényelt rugalmasság szempontját, amely szerinte az új kódex megalkotása mögötti elsődleges indok volt. A szakszervezeti vezető hangsúlyozta, hogy a 2012-ben hatályba lépő szabályozás számos ponton, így különösen a bérpótlékok, illetve a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások rendszerében, a jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeiben, valamint a szakszervezeti jogokban a munkavállalói oldal helyzetét egyértelműen rontotta. Kritikával illette továbbá a köztulajdonban álló munkáltatók szabályozását, ahol több ponton (például a munkaközi szünet munkaidőként történő elismerésében) csak jogellenes gyakorlatokkal képesek a szociális partnerek számukra kedvező megoldásokat érvényre juttatni.

Horváth Istvánhoz hasonlóan Mészáros Melinda is az előzetes hatásvizsgálatokat hiányolta a munkajogi jogalkotásából, bírálta továbbá a kisvállalkozásokra vonatkozó rugalmas szabályozást támogató elképzelést, mivel ezeknél a munkáltatóknál a legalacsonyabb a szakszervezeti szervezkedés lehetősége, így azok itt képesek legkevésbé betölteni védelmi szerepüket. Emellett reagált azokra a felvetésekre is, amelyek szerint a szociális párbeszéd hiánya az érdekképviselők elégtelen működésére lenne visszavezethető, nem pedig a jogszabályokra. A LIGA elnöke ezzel szemben úgy látja, pont a szakszervezetek számára hátrányos jogi környezet eredményezi a szociális párbeszéd hanyatlását, a sikeres érdekegyeztetés jogszabályi feltételei ma nem adóttak. Emellett a „szélesre nyitott polgári jogi szemlélet” elterjedésének, a munkaviszonyban a felek mellérendeltté válásának Rolek Ferenc által említett új trendjét Mészáros Melinda az ágazatok közötti jelentős eltérések miatt ma sem tartja a munka világára nézve általánosan érvényesnek. Továbbá Horváth Istvánhoz hasonlóan a szakszervezeti vezető is problematizálta a foglalkoztatás jogi kereteinek széttöredezetté válását. Összegzésében a munkavállalói oldaltól rendszeresen igényelt rugalmasság szempontjának érvényesülését kérte a jogalkotástól is különösen a tripartit szociális párbeszéd erősítésében.

A moderátor **Herczog László** korábbi szociális és munkaügyi miniszter, a Pénzügykutató Zrt. munkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja volt.

HAJDU ROLAND – FÜLÖP ZOLTÁN

AUTOMATIZÁCIÓ ÉS A MUNKAHELYEK

Összefoglaló a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztály online konferenciájáról

A Statisztikai Szemle 2022. februári számában jelent meg Illéssy Miklós és Huszár Ákos tanulmánya *Technológiai fejlődés és munkaerőpiac: hogyan hat az automatizáció a munkahelyekre Magyarországon?*⁷ címmel. A cikk apropóján, annak megvitatására a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya online szakmai rendezvényt szervezett 2022. március 31-én.

A rendezvény kezdetén a szerzők, az Eötvös Loránd Kutatási Hálózat Társadalomtudományi Kutatóközpontjának tudományos munkatársai ismertették a tanulmány főbb megállapításait, majd egy kerekasztal-beszélgetés keretében **Csath Magdolna**, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem rektori főtanácsadója, a Nemzeti Versenyképességi Tanács tagja, az MKT Versenyképességi és Informatikai Szakosztályainak elnökségi tagja és **Pongrácz Ferenc**, a Tungsram-csoport innovációért felelős ügyvezető igazgatója, az MKT Informatikai Szakosztályának elnöke osztotta meg gondolatait az érdeklődőkkel. A beszélgetés moderátora **Boda György**, a BCE emeritus docense, a Boda & Partners Kft. managing partnere, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja volt.

Illéssy Miklós a téma felvezetéseként az automatizációs aggodalom történetét mutatta be. A technológiai változások és az azokból eredő problémák is egyidősek az emberiséggel, aminek szemléltetésére egy anekdotát osztott meg az előadó, miszerint Vespasianus római császárról jegyezték fel, hogy az egyik alattvalója megjelent egy innovációval, amivel a nagy kőoszlopok szállítását könnyítette volna meg, amit a császár megköszönt, kifizette az alattvalóját, de nem élt a technikai megoldással, mondván, hogy ki fog kenyeret adni a szállítóinak. A modern társadalomtudományok megszületésétől kezdve centrális téma volt a technológiai fejlődés, illetve a munkavégzés közötti kapcsolat. Ez a téma kapott új lendületet a digitális technológiák térnyerésével, és a 2010-es években megkezdődött annak találgatása, hogy az automatizáció az állások hány százalékát veszélyezteti. Felhívta a figyelmet, ezek a jóslatok nem arra vonatkoznak, hogy ezek az állások teljesen meg fognak szűnni, illetve a digitális technológiáknak nem csak helyettesítő, hanem kiegészítő szerepük is van. Ezek azok az állások, ahol az ember és a gép együtt fog dolgozni. Megemlítette, hogy a téma kapcsán az egyik legtöbbet idézett szerzőpáros, Carl Benedikt Frey és Michael A. Osborne szerint elméleti síkon „három mérnöki szűk keresztmetszet” van, ami gátat szabhat az automatizációnak:

- strukturálatlan és előrejelezhetetlen észlelést és kezűgyességet igénylő feladatok atipikus és rendetlen környezetben,
- kreatív intelligenciát igénylő munkafeladatok,
- társas intelligenciát igénylő munkafeladatok.

A saját kutatásuk is Frey és Osborne (2013) kutatásán alapszik, de Illéssy Miklós megjegyezte, hogy már számos módszertan alapján feldolgozták a témát, és ennek a módszertani sokféleségnek

Hajdu Roland emberi erőforrás tanácsadó, MA ELTE Alumni

Fülöp Zoltán, PhD-hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem

⁷ https://www.ksh.hu/statszemle_archive/all/2022/2022_02/2022_02_137.pdf

van egy olyan gyakorlati következménye, hogy a foglalkozás-alapú megközelítések inkább jósnak munkahelyvesztést, míg a munkafeladat tartalmát vizsgáló elemzések az állások átalakulását vizionálják. A két megközelítés megegyezik abban, hogy technológiai determinizmust képvisel, azaz, hogy ezen társadalmi hatások elkerülhetetlenek.

Illéssy Miklós és Huszár Ákos kutatásuk során a Mikrocenzus 2016 adatait elemezték, amit a Központi Statisztikai Hivatal 2016. október-novemberében a háztartások 10%-os mintáján hajtott végre. Azt találták, hogy a foglalkozások 44%-a veszélyeztetett, azaz magas az automatizációs kitettségük. Ezen foglalkozások közé tartozik például a telemarketing, a biztosítási kárfelmérő, a varró, a pénztáros vagy a könyvelési asszisztens. Eközben a kreatív vagy társas intelligenciát igénylő foglalkozásoknak alacsony az automatizációs kitettsége. Ide tartoznak a különböző foglalkozások az egészségügyi, oktatási és tudományos területeken, illetve például a mérnökök, emberi erőforrás-menedzserek, logisztikusok vagy a PR- és marketinges szakemberek.

A foglalkoztatottak megoszlása az automatizáció valószínűsége, illetve iskolai végzettség szerint jelentősen eltér. A legnagyobb veszélynek a középfokú végzettségűek (akár érettségivel, akár érettségi nélkül) vannak kitéve, beleértve a szellemi rutinfeladatot végzőket is. A nemek szerinti megoszlást vizsgálva pedig azt láthatjuk, hogy a leginkább veszélyeztetett foglalkozásokban felülprezentáltak a nők.

Illéssy Miklós kiemelte az elemzés korlátait is, miszerint ezeknek az előrejelzéseknek vannak különböző implicit előfeltevései is:

- Változatlan társadalmi, gazdasági és politikai viszonyok.
- Ami technológiailag automatizálható, azt automatizálják is.
- A múlt tapasztalatai nem érvényesek a digitális technológiák foglalkoztatási hatásaira.
- Az emberek által végezhető munkák száma véges.
- A nem-automatizációnak nincs munkahelyromboló hatása.

Mindegyik implicit előfeltevésre hozott cáfolatot, illetve megjegyezte, hogy az eddig született elemzések mindegyike a pandémia előtt készült. Az, hogy a pandémia mennyire gyorsította fel vagy hogyan hatott a technológiai fejlődésre, még felmérés alatt áll.

Zárásképpen felhívta arra a figyelmet, hogy a munkaszociológia az elmúlt 75 évben nem bizonyult megbízható jósnak, azaz a nagy narratívák egyike sem valósult meg. A szervezeti döntéseknek és a társadalmi intézményeknek kiemelt szerepe van a technológiai változások társadalmi hatásainak alakításában. Nagyon fontos kérdés, hogy a társadalmi folyamatokra hogyan hat a digitalizáció és viszont, illetve versenyképességi és gazdaság szerkezeti szempontból az értékláncok átalakulása az, ami kiemelt jelentőségű.

Pongrácz Ferenc megemlítette, hogy a témához kapcsolódóan korábban írt egy tanulmányt a Munkaügyi Szemlébe, *Társak vagy vetélytársak? A robotok és emberek viszonya* címmel⁸, és egyetért azzal az állítással, ha egy munkahely érintett az automatizálásban, az nem azt jelenti, hogy az a munkahely meg is fog szűnni. Ennek alátámasztására azt is megemlíti, időnként felreppen az a hír, hogy elveszik a munkánkat a gépek, de amikor gyakorlati szakemberek leülnek és elkezdnek beszélgetni, az általában nem a gépek miatt elvesztett munkahelyekről szól, hanem a munkaerőhiány jelentette kihívásokról.

Pongrácz Ferenc a technológiai munkanélküliség fogalmának ismertetésével folytatta, ami szerinte nem eredményezi a munkahelyek megszűnését, és erre példaként hozza a XIX. században a szövőgépek forradalmasítását, aminek eredményeképp a szükséges élők munkára ráfordítás

⁸ <http://www.munkaugyiszemle.hu/tarsak-vagy-vetelytarsak-robotok-es-az-emberek-munkaeropiacon>

drasztikus mértékben csökkent, de olcsóbb lett a szövet és így a könnyűipari munkahelyek száma jelentősen nőtt. Egy másik példaként az autóipart említette, ahol a lótarással kapcsolatos munkahelyek száma ugyan csökkent, viszont a keletkező munkahelyek száma meghaladta a csökkenés mértékét. További példaként a mezőgazdaságot hozta, illetve az ATM-ek megjelenését, ami végső soron szintén a foglalkoztatottság emelkedéséhez vezetett.

Egyesek szerint a mostani helyzet azonban más, mivel a mesterséges intelligencia egy minőségi ugrást jelent az eddigi változásokhoz képest. Ezzel nem ért egyet, aminek először elmagyarázta a kulturális – társadalmi hátterét, majd tisztázta, hogy a mesterséges intelligencia is automatizálást jelent, csak más típusú technológiai megoldással. Továbbá szerinte egyenesen szükség van arra, hogy automatizáljunk, mert ez hozzájárulhat az életszínvonalunk növekedéséhez, ugyanis meglátása alapján a GDP növelésének két módja van az emberi munkaerő viszonylatában: több munkaórát dolgozunk vagy az egy munkaóra eső megtermelt értéket növeljük.

Pongrácz Ferenc azzal zárta reflexióját, hogy Magyarország elérte, hogy növelje a foglalkoztatottságát, de ennek vannak korlátjai. A további GDP növekedéshez a munkaerő hatékonyságának növekedésére van szükség, aminek az egyik eszköze az automatizáció.

Csath Magdolna szerint a téma nagyon fontos és nagy szükség lenne rá, hogy a szerzők folytassák munkájukat. Ehhez segítségképpen megosztaná a gondolatait, hogy hol mélyítené a kutatási jelentést, illetve milyen új tényezőket emelne be, amelyeket nem lehet elhanyagolni. Kritikaként említi, hogy egy ilyen gyorsan változó világban a Mikrocenzus 2016 adatai aktualitásukat veszítették, így érdemes lehet a kutatást a közeljövőben friss adatok alapján megismételni.

Csath Magdolna szerint jelentősen országfüggő, hogy melyik országban milyen probléma jelentkezik az automatizáció kapcsán. Úgy gondolja, hogy minden országnál mások a csomópontok, amiknek hat fajtáját ismerteti is:

- országok gazdasági szerkezete
- munkahelyek tudástartalma
- képzettségi szintek
- innovatív cégek aránya
- meglévő technológiai szint
- régió fejlettsége.

Az első csomópont kapcsán különböző tanulmányokra hivatkozva a leginkább automatizálható ágazatok közé a szállítást, raktározást sorolta, amit szorosán követ a feldolgozóipar. Ezért nagyon fontos, hogy milyen egy ország gazdasági szerkezete, például mekkora a feldolgozóipar aránya. Ez Magyarországon kiemelkedően magas, hat százalékponttal magasabb az Európai Unió átlaghoz képest.

Másik fontos csomópontként a munkahelyek természetét emelte ki, mert a tudásalapú területeken maximum 15-20% a várható munkahelyvesztés, de az automatizáció hatása várhatóan még kisebb is lesz – többek között azért, mert a felsőfokú képzettségű munkavállaló könnyebben tovább képezhető, rugalmasabb a tudása. Ugyanakkor az összeszerelő munkahelyeken 70% körüli a várható munkahelyvesztés. A legfrissebb Eurostat adatok szerint Magyarországon 22,2% az összeszerelő munkahelyek aránya, amivel alulról a harmadikak vagyunk az Európai Unióban.

Csath Magdolna a harmadik csomópont kapcsán hangsúlyozta, a tudományos-technológiai tudományágak (természettudomány, technológia, mérnöki tudomány és matematika) területén várhatóan nem munkahelyvesztés, hanem munkahelybővülés várható. Ugyanakkor Magyarországon a 20-29 éves korcsoportban, ezer lakosra vetítve mindösszesen 12 ilyen végzettségű személy található, míg az Európai Unió átlaga 21 ilyen végzettségű személy. Ehhez kapcsolódóan említette

még az ezeken a területeken tevékenykedő doktoranduszokat is, akik a 25-34 éves korcsoportban ezer lakosra vetítve 0,3 főt tesznek ki.

A negyedik csomópontozhoz érve feltette a kérdést, hogy vajon mennyi a valós innováció Magyarországon. Az Eurostat „Community Innovation Survey (CIS)” adataira hivatkozva az innovatív cégek aránya az Európai Unió átlaga szerint 50%, addig Magyarországon 28,7%. Ez azért fontos, mert az innovatív cégek jelenléte rövidíti adott országban az értékláncot.

A meglévő technológiai szint mellett Csath Magdolna szerint vizsgálendő a meglévő automatizációs szint is, amiben Magyarország szintén le van maradva. Emellett fontos mutatószám lehet az infokommunikációs szakembereknek a száma, illetve aránya a magyar gazdaságban.

Legvégül a régiós fejlettségre is kitért, egyike vagyunk azoknak az országoknak, ahol nagyok a regionális különbségek⁹. Utolsó gondolatként megjegyezte, hogy ezek a számok bár elég negatív képet festenek, megváltoztatásuk mind rajtunk múlik. Szerinte állami feladat is, vállalati feladat is van benne: az államnak a nagy hozzáadott értékű tevékenységek létrehozását kell támogatnia, illetve meg kell erősítenie a felnőttképzést, a vállalatoknak pedig támogatnia kell a munkavállalók átképzését.

Ezt követően **Boda György** megadta a lehetőséget a hallgatóság számára, hogy feltegyék a kérdéseiket. Az első kérdés úgy hangzott, hogy lehet-e a globális alapjövedelem vagy kompenzáció megoldás erre a folyamatra, ha az automatizáció nagy mennyiségben kiváltja az emberi munkaerőt. **Pongrácz Ferenc** újfent hangsúlyozta, hogy szerinte nem fog megszűnni a foglalkoztatás, egyes munkahelyek vagy foglalkozások megszűnhetnek, de összességében ez nem fog a foglalkoztatás megszűnéséhez vezetni. Szerinte az emberi létnek a munka nagyon fontos eleme. **Illéssy Miklós** is szkeptikus a bevezethetőségét illetően, de a protagonistáinak védelmében megjegyzi, hogy azok nem a munka szerepét kérdőjelezzik meg az egyén életében, hanem a bértmunkaviszony szerepét.

Boda György ezt követően formabontó módon a szerzőket kérdezte, hogy nekik mi a viszonyuk a méréshez, majd szenvedélyesen kifejtette, hogy bár a tanulmány tetszett neki, azonban az, ahogy abban a szerzők a saját méréseikhez viszonyulnak, mintha azt mutatná, maguk nem tartják fontosnak. **Illéssy Miklós** erre reagálva azt mondja, hogy ők sem hisznek abban, hogy az adaptált módszertan alapján kapott eredmények ilyen formában meg fognak valósulni, és céljuk a Magyarországon elvégzett méréseket követően a módszertan kritikai értékelése volt, illetve annak biztosítása, hogy megvitatható legyen ez a jelenség magyar kontextusban is.

Boda György felhívta arra is a figyelmet, hogy a tanulmány egyik táblázata azt sugallja, hogy azok a tömegek vannak kitéve leginkább a munkahely elvesztésének, akinek legkevésbé általános a tudása. Ez az egész oktatási rendszerre kiható kérdés, ugyanis a szakképzés ebben az értelemben csökkenteni az emberek versenyképességét. Így szerinte a legfőbb feladatunk annak vizsgálata, amennyiben van Magyarországon ilyen kitétség, akkor hogyan fogunk ellene védekezni.

Illéssy Miklós erre válaszul megemlítette, hogy országonként eltérő megoldások szülehetnek, példaként pedig azt hozta, hogy miként reagált Svédország és Franciaország arra, hogy a repülőgépgyártásban a CNC-gépek terjedésével megváltoztak a képzettségi igények: a svédek beruháztak egy 26 hetes, teljes munkaidős átképzési programba, a franciák számára pedig egyrészt rendelkezésre álltak állami támogató rendszerek a korai nyugdíjazásra, másrészt szintén jelentős állami programok voltak a munkaerőközvetítő ügynökségek bevonására, akikkel az érintett cégek

⁹ Ennek kapcsán érdemes lehet feleleveníteni Fülöp Zoltán (2018) cikkét, amely a Munkaügyi Szemlében jelent meg *Az ipar 4.0 foglalkoztatásra gyakorolt hatása* címen. Ebben a cikk szerzője kitért arra is, hogy Magyarország megyéiben hogyan oszlik meg az automatizálással kiváltható munkaerő aránya, feltárva az egyes megyék közti egyenlőtlenségeket.

https://drive.google.com/file/d/1LorAymvtrCYC3iVsINHPz2jA_GCSqyqU/view

szoros együttműködést kötöttek. További példákat is említett, hogy szemléltesse, mennyire komplex egy-egy ilyen kérdés.

Az említett példa kapcsán a hallgatóság egyik résztvevője jelezte, a technológiai fejlődés hatására a termelésből felszabaduló munkaidőt oda lehetne adni az időseknek, megszabadítva őket a bér-munkaviszony terhétől.

Illéssy Miklós utolsó megszólalásaként hangsúlyozza, hogy nagyon fontosnak tartja, hogy minél szélesebb körű párbeszéd alakuljon ki a téma kapcsán.

A home office felértékelődése

SIPKA PÉTER

AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS (HOME OFFICE) AKTUÁLIS MUNKAJOGI KÉRDÉSEI

A koronavírus világvárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020 (III.18.) Kormányrendelet 6.§ alapján a veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) normái a kormányrendeletben foglalt eltérő szabályokkal kerülnek alkalmazásra. A felhatalmazás szerint a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti, továbbá a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti. Emellett a rendelet lehetőséget biztosított arra is, hogy a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.

A megfogalmazásból sokan arra következtettek, hogy lényegében a munkajog védelmi szerepe teljesen kiválthatóvá vált, és a felek külön megállapodásával az Mt. rendelkezései felülírhatóak. Mindez különösen abból a szempontból aggályos, hogy a jelenlegi helyzetben a felek megállapodása a legtöbb esetben a munkáltató kizárólagos döntésének eredménye tekintettel arra, hogy a munkavállalók a jelenlegi fokozottan kiszolgáltatott helyzetükben lényegében bármilyen megállapodás aláírására hajlandóságot mutatnak.

Az nem kétséges, hogy első olvasatra valóban nagyon könnyen juthatunk arra a megállapításra, hogy a munkajog a rendelet hatására teljes egészében a polgári jog viszonyrendszeréhez idomult, és a közjogi – leginkább védelmi célú – elemek mellőzhetőek lehetnek. Ezek a nézetek azonban nem vesznek figyelembe néhány nagyon fontos körülményt, melyek közül a legfontosabbakat a következőkben vizsgálom meg.

A megállapodásban csak az Mt.-ben foglalt szabálytól lehet eltérni

A kormányrendeleti szövegből az következik, hogy a felek kizárólag azon a rendelkezésektől térhetnek el, amelyeket a jogalkotó az Mt.-ben rögzített. Ebből adódóan azoktól a szabályoktól, amelyek a munkaviszonyokat illetően más normákban öltenek testet, értelemszerűen nem megengedett az eltérés. Ezek között ott szerepelnek – többek között – a társadalombiztosítási és adózási szabályok, bizonyos társasági jogi/szövetkezeti jogi szabályok stb. Szintén külön normában ölt testet a kötelező legkisebb munkabér mértékének megállapítása, amely nem csökkenthető a veszélyhelyzet idején sem.

A munkavédelmi szabályok nem enyhültek, ugyanakkor a távmunka miatt annak betartása nehezebbé válhat

A fenti gondolat érvényes egy másik neuralgikus területre, a munkavédelemre is. Bár e tekintetben a felek között értelemszerűen nem születhet eltérő megállapodás, hiszen a szabályrendszert külön jogszabály, nevezetesen a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) határozza meg, fontos felhívni a figyelmet arra is, hogy az eltérő munkaügyi szabályok alapján a munkáltató nem mentesülhet a munkavállaló irányába fennálló kötelezettségei alól. Ennek hangsúlyozása

Sipka Péter adjunktus, Debreceni Egyetem, ügyvéd

Az MKT Munkaügyi Szakosztály kérésére 2020 tavaszán tartott online előadás összefoglalója.

azért indokolt, mert a hivatkozott veszélyhelyzeti rendelet felhatalmazta a munkáltatót arra, hogy egyedi döntésével egyoldalúan tegye lehetővé az otthonról történő munkavégzést. Ez első ránézésre pragmatikus megoldásnak tűnik, ugyanakkor nem szabad elfelejteni, hogy a munkáltatót ez esetben is terheli az Mvt. 86/A.§-ban foglalt kötelezettség nevezetesen az, hogy az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeit otthon is meg kell teremtenie és otthon is biztosítani kell. Tehát a munkavédelemre vonatkozó szabályok mindenképpen prioritásként kezelendők a veszélyhelyzet időtartama alatt is, amibe egyrészt beletartozik az otthoni munkavégzés feltételeinek biztosítása, emellett pedig a „szokásos” munkavégzési egész területén az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés körülményeinek fenntartása. Bármelyik esetkört is vizsgálva látható, hogy a jelenlegi helyzet semmilyen (többlet)kimentési lehetőséget nem ad a munkáltatónak, így a korábbi meglehetősen magas szintre helyezett munkavállalót védő szabályok változatlanul irányadóak.

Az EU-s (nemzetközi) jogforrások jelenléte és jelentősége

A magyar munkajogi szabályozásban több helyen található olyan előírásokat, melyek Európai Unió háttérrel vagy nemzetközi szerződéből fakadó gyökérrel rendelkeznek. Ezek között van az egyenlő bánásmód követelménye, a munkaidő, a munkavédelem, az adatvédelem vagy a munkakerő-kölcsönzés területe, de ide sorolhatóak például a várandós nők vagy gyermeket nevelő szülők védelmét szavatoló szabályok is.

Erre a körülményre közvetetten utal a 104/2020 (IV.10.) Kormányrendelet 1.§ (3) bekezdése is amikor tisztázza, hogy az Mt. napi munkaidőre vonatkozó szabályai, illetve a pihenőidőre vonatkozó szabályaitól nem lehet eltérni. Ettől függetlenül azonban a munkaidőre vonatkozó további szabályoktól sem lehet korlátlanul eltekinteni, hiszen azok jelentős része a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvén (2003. november 4.) alapul, amely bár az implementálás folytán a magyar jog részévé vált, azonban ettől függetlenül megőrizte uniós jellegét. Ezen területeken általánosan elfogadott az Európai Unió bírósága által alkalmazott, az uniós jog elsőbbségre vonatkozó jogértelmezés, mely még a nem megfelelő implementálás ellenére is elvárja az uniós joggal összhangban történő értelmezés kötelezettségét. Ebből következően sem a munkaidő definíciója, sem pedig az irányelvben található egyéb, a munkaidőt érintő megállapítások (munkaidő, pihenőidő, munkaközi szünet, heti pihenőidő, maximális heti munkaidő stb.) nem írható felül még a felek egyező akaratával sem. Hasonlóan nem hagyható figyelmen kívül a fiatal munkavállalók védelmére, vagy a várandós nők (és kisgyermekes szülők) védelmére vonatkozó szabályrendszer, hiszen azokat is irányelv megfelelés érdekében emelte a jogalkotó az Mt-be, így az ezektől való (érdemi) eltérés komoly aggályokat vethet fel.

A munkavállaló ellenőrzése vs. GDPR

A távolról végzett munka robbanásszerű elterjedése hozta felszínre a munkáltató ellenőrzésének problematikáját: az nem vitatott, hogy a munkáltatónak joga (bizonyos esetekben kötelessége) a munkavállaló ellenőrzése, de okkal merül fel a kérdés, hogy hogyan valósuljon meg mindez a jelenlegi környezetben.

E körben különösen kiemelendő az, hogy például a fentebb tárgyalt munkaidőre vonatkozó szabályok változatlansága okán a munkáltatónak ragaszkodnia kell ahhoz, hogy a munkavállaló a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket betartsa, hiszen ezek hiányában munkajogi szabályt sért. Nyilvánvalóan ennek ellenőrzése és számonkérése különleges rendszert és kihívást jelent a munkáltatók részére, azonban ne felejtjük el, hogy a munkaügyi ellenőrzést semmi

nem függesztette fel, így egyáltalán nem kizárt e tekintetben az, hogy a hatóság ilyen irányú vizsgálatot folytasson le a munkáltatóknál akár most akár a veszélyhelyzet megszűnését követően. Itt jutunk el a jelenlegi helyzet egyik legnagyobb dilemmájához: annak érdekében, hogy a munkáltató meg tudjon felelni a munkaidő és pihenőidő szabályainak, a munkavállaló munkáját fokozottabban ellenőriznie kell, azaz olyan intézkedéseket kell bevezetnie, amivel igazolni tudja a pihenőidő kiadását. A kérdést nem lehet alulbecsülni, hiszen az Európai Unió bírósága nemrégiben hozott döntésében¹⁰ egyértelműen kimondta a munkáltató e téren fennálló megkerülhetetlen felelősségét. A kötelezettség tehát részben a munkavállaló fokozottabb ellenőrzését eredményezi, amely során ugyanakkor különös figyelemmel kell lenni a szintén változatlanul irányadó adatvédelmi szabályokra is, hiszen sem a felek megállapodása, sem pedig bármilyen tagállami döntés vagy jogi aktus nem annulálhatja az adatvédelmi rendelet szabályait és elvárásait. Ebből következően a munkáltatók számára kifejezetten nagy kihívást jelenthet annak a rendszernek a kidolgozása, hogyan tudják a munkavállalókat arra kötelezni, hogy a munkaidő és pihenőidő szabályait az otthoni munkavégzés során is betartják ezt hogyan tudják mérni és kikényszeríteni.

Emellett természetesen és jogosan jelenik meg a munkáltató azon igénye, hogy ellenőrizze a munkavállaló munkavégzését a munkaideje alatt, amelyre az egyedileg adott válaszok gyakran komoly adatvédelmi kockázatként jelennek meg. A digitális csatornákon át folyó munkavégzés során tehát egyszerre kell biztosítani a szükséges és visszakövethető ellenőrzés lehetőségét a munkáltatással összefüggő szabályok betartásának igazolása érdekében (pl. elektronikus munkaidő-nyilvántartó rendszerrel, a kötelező pihenőidő alatt a rendszerbe történő belépés blokkolásával stb.) és az adatvédelem teljes körű érvényesülését. Ez jelenleg le nem küzdhető akadály elé állítja a munkáltatókat, így jelentős jogi kockázatot kénytelenek elviselni és „beárzni”.

Összegzés

A fentieket összegezve látható, hogy a jelenlegi veszélyhelyzetben sem szűnt meg a munkajog legfontosabb védelmi hálóját, ugyanakkor kétségtelenül megnőhet a kísértés egyes munkáltatók esetében a rendhagyó foglalkoztatás bevezetésére. Ezzel összefüggésben feltétlenül szükséges felhívni a figyelmet arra, hogy az uniós gyökerekkel rendelkező normák sem jogszabállyal, sem pedig magánjogi megállapodással nem írhatóak felül, így az ilyen kísérletek megnövelik az elmarasztalás lehetőségét egy esetleges munkaügyi ellenőrzés vagy munkajogi jogvita esetében. A Kormányrendelet felhatalmazása alapján a felek megállapodása alapján lehetőség nyílik az Mt. szabályainak kikapcsolására, azonban mindez nem eredményezheti a más jogszabályok, illetve az EU jogforrások előírásainak annulálását. A munkaerőpiacon a megállapodások tartalmát tekintve komoly szórás látható, e tekintetben a jogalkotói akarat nyilvános artikulálása kívánatos volna a jogvédelem biztosítása érdekében.

Emellett célszerű lenne a jelenlegi körülményeket és realitásokat a jogalkotói elvárásokkal összhangba hozni a munkáltatót terhelő kötelezettségek terén annak érdekében, hogy a munkáltatók magasabb szinten tudjanak megfelelni a korábbival azonos mértékű elvárásoknak.

A kézirat lezárva: 2020. május 20.

¹⁰ Stadt Wuppertal kontra Maria Elisabeth Bauer és Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K. kontra Martina Broßonn (C-569/16. sz. és C-570/16. sz. ügyben 2018. november 6-án hozott ítélet)

SIMON ADÉL CSENGE

A HOME OFFICE (MENTÁLIS) KOCKÁZATAI

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya online konferenciát szervezett „A home office (mentális) kockázatai” címmel 2021. június 30-án. A Covid-19 világjárvány a munka világában is nagy változást hozott, hiszen számos munkavállaló tért át home office munkavégzésre, aminek pszichológiai aspektusai és következményei is voltak.

Az online konferencián előadott **Demetrovics Zsolt** egyetemi tanár és **Király Orsolya** egyetemi adjunktus, az ELTE Pszichológiai Intézetből, **Sipka Péter** munkajogi szakértő, a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának adjunktusa, **Nemeskéri Gyula** az Ergofit Kft. ügyvezetője, a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem címzetes egyetemi docense, valamint **Simon Adél Csenge**, az ELTE Pszichológiai Doktori Iskola doktorandusza. A konferenciát **Artner Annamária**, a KRTK VKI tudományos főmunkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja moderálta.

Az első előadó **Demetrovics Zsolt** volt, prezentációjában a Covid-19 világjárvány mentális egészségre gyakorolt hatásával foglalkozott, amely nagyon szorosan kapcsolódik a munka világához is. A járványnak számos közvetlen és közvetett következménye volt, amik befolyásolták mindannyiunk mentális egészségét. A közvetlen hatások közé sorolható például a betegségtől való félelem, szorongás, szeretteink féltése, míg közvetett módon nemcsak a járvány, hanem annak megfékezésére hozott korlátozó intézkedések is befolyásolták a mindennapi életet, így az emberek megtapasztalták az elmagányosodást és elzártságot, miközben akár családok az összezártaságból adódó nehézségekkel voltak kénytelenek megküzdeni, miközben az anyagi bizonytalanság, a munkahely elvesztésének fokozott kockázata további stresszforrásként szolgálhatott.

Természetesen nagyon nagy egyéni különbségekkel jelentkezhetnek ezek a problémák, ahogy az előadó is kiemelte, mindenesetre ez az időszak sokak számára komoly stresszhelyzet volt. Ezekkel a stresszforrásokkal párhuzamosan megjelentek megküzdési stratégiák is, mint például a szakemberek által is javasolt napi rutin kialakítása, a megszokott társadalmi szabályok beépítése a home office-ban töltött napokba is. Azonban, ha járványhelyzet hosszabb távú pszichés hatásaira fókuszálunk, akkor fontos kiemelnünk, hogy megnőtt a mentális betegségek kockázata, amelyhez a folyamatos bizonytalanság, valamint a pszichés tartalékok leépülése is hozzájárul. Mindezek miatt a családi és munkahelyi környezetben is oda kell figyelni a mentális támogatásra és segítségnyújtásra, tudatosítva, hogy a járványhelyzet nemcsak szomatikus veszélyekkel jár együtt, hanem pszichés kockázatokkal is fenyeget mindannyiunkat.

A második előadást **Sipka Péter** tartotta a „Home office váratlan térdnyerése” címmel. Mint már a bevezető gondolatokban is elhangzott a home office térdnyerése valójában nem volt megalapozatlan vagy váratlan, mert technológiai szempontból erre már készen álltak a szervezetek, de egészen 2020 márciusáig, míg minden addig biztosnak gondolt módszer bizonytalanná nem vált, a szervezetek lényegében nem lépték meg ezt a változást. Ennek a változásnak azonban számos előzménye volt, amelyek közül kiemelendő a munkavállalók változó hozzáállása is, hiszen a generációkutatók bebizonyították, hogy a legfiatalabb munkavállalói réteg, az Y generáció igényei között már szerepel a számítógépes munkavégzés, a folyamatos kommunikáció és a munka-magánélet egyensúly fontossága is, ezekhez pedig a home office hosszútávon elengedhetetlen.

Simon Adél Csenge PhD hallgató, ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Intézet

Ha munkáltatói oldalról tekintjük a kérdést, látni fogjuk, hogy a versenyképesség és a szervezeti, gazdasági sikeresség eléréséhez a szakképzett munkaerő elköteleződésének növelésével lehet eljutni, amihez megint csak a home office bevezetése vált szükségessé.

Ezzel párhuzamos folyamat a munkavégzési formák diverzifikálódása, mely munkajogi oldalról is új kihívás elé állítja a szakembereket, hiszen ahogy egy 2020-as WEF jelentésben is szerepel, a következő években 85 millió munkahely fog megszűnni és 97 millió új fog létrejönni, de már más-fajta munkatípussal és munkavégzési formákkal.

Ahogy az előadó szintén kiemelte, jól látszik a home office nem egyszerűen „fekete vagy fehér” kérdés, bőven vannak előnyei és hátrányai is, mind munkavállalói, mind munkáltatói oldalról is. Munkajogi szempontból szintén átalakulóban vannak a home office térnyerésének hatására a munkaszerződések is, mivel a korábban bevált, hosszútávra készült, határozatlan idejű szerződések már nem tudják leírni a folyamatosan változó körülményeket. Bár még korai lenne végkövetkeztéseket levonni a járványhelyzet hatásairól és a home office térnyeréséről, az már most is látszik, hogy egy alapvető szemléletváltásra lesz szükség a munkáltatói oldalról. A rugalmasabb munkaszervezésnek és foglalkoztatásnak nagyobb szerepet kell kapnia, illetve ehhez új jogi szabályozásra is szükség lesz.

Simon Adél Csenge a technostresszre és az e-mail szorongásra fókuszált. Mindkettő új fogalom a szervezetpszichológiában, de a home office térnyerésével és ezzel a szervezeti élet fokozott digitalizációjával elkerülhetetlen fogalmak lettek. A XXI. században a munkavégzés, az élet más területeihez hasonlóan, elképzelhetetlen már digitális kommunikáció nélkül, de ezzel együtt megjelent az elvárás a folyamatos elérhetőségre is. Különösen igaz ez olyan szervezeteknél, ahol a munkavállalók telefont vagy laptopot kapnak a cégüktől. Mindez viszont azzal jár együtt, hogy elmosódik a munka és a magánélet közötti határ, ami miatt a munkavállalók kevésbé tudják megélni a pszichológiai leválást a munkaidő lejáta után.

Sajnos a Covid-19 világjárványban és a home office elterjedésben ez különösen igazzá vált, mikor a munka időbeni és helyi keretei is eltűntek, így a leválás még nehezebbé vált. Holott ez a pszichológiai szeparáció nagyon fontos, mert a kutatások bizonyítják, hogy azok a munkavállalók kevesebb munkahelyi kimerülést és stresszt élnek meg, akiknek lehetőségük van erre. Ezért is fontos megismernie a gyakorlatban dolgozó szakembereknek a technostressz fogalmát. Ide sorolható minden olyan munkahelyi stressz, amely összefügg a digitális eszközök használatával. Több típusát tudjuk elkülöníteni a technostressznek, például a techno-overload (digitális munkavégzéssel való túltelítettség), a techno-complexity (új technológiák bonyolultak és nehezen megtanulhatóak) vagy a techno-insecurity (a munkavállaló attól fél, hogy elveszíti a munkáját a technológiai fejlődés miatt). Ezek közé sorolható az e-mail szorongás is, amit akkor érezhet munkavállaló, ha munkahelyi e-maileket kap. Három fajtáját különítik el a kutatók, amikor a munkavállaló stresszt él meg a válaszkényszer miatt, amikor az e-mail alapján nem tudja eldönteni a küldő hangulatát és kommunikációs stílusát meghatározni, valamint mikor valakit elárasztanak megválaszolásra váró e-mailekkel, így nemcsak a munkáját, hanem a szabadidejének megélését is akadályozzák.

Ezeknek a problémáknak az orvoslásra a leghatékonyabb megoldás az lenne, ha a szervezeti kultúrákba beépülne a „jog a lekapcsolódásra”, tehát a munkavállalók függetlenedni tudjanak a szervezeti élettől szabadidejükben és ezzel csökkenthető a kiégés kockázata.

Nemeskéri Gyula a családi home office pszichoszociális kockázatairól tartott előadást. Már az előadás elején nagy hangsúlyt kapott a téma fontossága, hiszen az KSH legfrissebb kimutatásai szerint a home office-ban foglalkoztatottak száma az elmúlt egy évben háromszorosára nőtt, tehát a munkavállalók 17%-a otthonról dolgozott. Ugyanakkor érdemes kiemelni, hogy a karantén miatt

kötelező jelleggel bevezetett távmunka nem feleltethető meg teljesen a szabadon választott home office-nak, így egészen más pszichológiai hatásai is lehetnek.

Nemeskéri Gyula által vezetett és a konferencián ismertetett kutatási eredmények alapján a pszichoszociális kockázatok négy fő csoportra (foglalkoztatáshoz kapcsolódó, munkafeladat jellemzőiből adódó, munkahelyi légkörrel kapcsolatos stresszorok és a pandémia magánéletre gyakorolt hatása) és tíz alcsoportra oszthatóak. Ebben a felsorolásban számos fontos és jelentős stresszorról hallhattunk, például a szerepkonfliktusról, a munkahely elvesztésétől való félelemről vagy a kollegákkal való összetartozás érzésének a hiányáról. Mindezek olyan nehézségek és stresszforrások, amelyekkel a munkavállalók a kényszer home office alatt találkozhattak és problémát okozhatott mentális egészségükben. A családok, azon belül is a nők helyzete különösen összetett volt, hiszen az otthoni és munkahelyi feladataik összeecsúszhattak, ez pedig további terhet róhatott rájuk.

A konferencia zárásaként az előadók a hallgatóság kérdéseire igyekeztek válaszolni. Egybehangzó véleményük volt, hogy a home office a járványhelyzet elmúltával is az életünk része fog maradni, hiszen ez a munkaszervezési forma stabilan kialakult, így a lezárások előtti állapothoz már nem lehet visszatérni. Az előadásokban elhangzott stresszforrásokra és veszélyekre így különösen oda kell figyelni, hogy a gyakorlatban is dolgozó szakemberek felkészülten tudják segíteni a munkavállalókat.

BIHARI ILDIKÓ

A HOME OFFICE MEGÚJÍTÁSA

Összefoglaló a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya online konferenciájáról

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2022. február 3-án online szakmai konferenciát szervezett *A home office megújítása* címmel. A témaválasztás indokoltságát és aktualitását az adta, hogy az Országgyűlés 2021. december 14-én elfogadta a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvényt, amellyel több munkajogi témájú jogszabályt is módosítva beemelte a home office-t a munka törvénykönyvébe.

A rendezvény bevezető előadását **Sipka Péter** munkajogi szakértő, a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának adjunktusa tartotta. Felkért hozzászóló **Mandrik István**, az Országos Munkavédelmi Bizottság munkáltatói oldalának ügyvivője és **Nagy-György Zoltán**, az Ilcsi Szépítő Füvek Kft. ügyvezető igazgatója, az MKT Ipari és Vállalkozási Szakosztályának elnökségi tagja volt. A rendezvény levezető elnöke, moderátora **Nagy Katalin**, Magyarország EU melletti Állandó Képviseletének volt tanácsosa, a Socfactor Consulting Tanácsadó Bt. ügyvezetője, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja volt.

Nagy Katalin a téma felvezetésében felhívta a figyelmet arra, hogy a Covid világvárvány munkavégzésre gyakorolt hatásai közül az egyik leglátványosabb a home office munkavégzési forma, amit a világvárvány megfékezésére irányuló erőfeszítések részeként alkalmazták szerte a világban, köztük Magyarországon is. Egyetértés mutatkozik atekintetben, hogy ez a munkavégzési forma a jövőben is velünk marad, azonban az egyelőre nem látható, hogy milyen mértékben lesz jelen. Az Országgyűlés által 2021. december 14-én elfogadott, a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzet megszűnését követően lép életbe, ezért a szakmai tanácskozás céljaként nevezte meg a jövőre való felkészülést, melynek fontos pillére a home office szabályozás áttekintése a jelenleg is érvényben lévő átmeneti szabályok körében szerzett gyakorlati tapasztalatok tükrében.

Sipka Péter *Az otthoni munkavégzés megújítása (?)* címmel tartott előadását az otthoni munkavégzés, mint jelenség témabemutatással és az új szabályozást kiváltó előzmények ismertetésével indította. Rávilágított arra, hogy 2020 előtt a távmunkavégzés atipikus munkavégzésként jelen volt, azonban az otthoni munkavégzés jogszabályi szabályozására nem került sor. Kiemelte, hogy ez a típusú sűrű zónás foglalkoztatás a pandémia bekövetkeztével tömegessé vált és egyre inkább igényként fogalmazódott meg a jogalkotói szabályozása. Az első közös megoldásként nevezte meg a 2020 első felében létrejött – korlátozottan értelmezhető és nagy felháborodást kiváltó – veszélyhelyzeti szabályozást, melynek értelmében a felek a munka törvénykönyvétől (Mt-től) tetszőleges formában eltérhettek. A 487/2020. (XI.11.) Kormányrendelet a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról pedig már nem csak bevezette a jogrendbe a távmunkával kapcsolatos szabályokat, de mindemellett lényeges szemléletbeli alapot is jelentett, melynek értelmében meghagyta a felek szerződéses szabadságát, és az Mt-ben és a Munkavédelmi Törvényben (Mvt-ben)

külön szabályokat állapított meg. Az említett rendelet a veszélyhelyzet időtartamára fennálló szabályozást eredményezett.

A 2021-es évet a „csodavárás” évének nevezte el azért, mert a munkaerőpiac részéről egyre nagyobb lett az igény a home office hosszú távú munkajogi szabályozása iránt, de az egyes szereplők eltérő aspektusból közelítették meg a szabályozás szükségességét. A munkajogászokat leginkább a munkajogi garanciák megőrizhetősége érdekelte. A munkáltatót és a munkavállalót pedig az a kérdés foglalkoztatta, hogy ki fogja viselni a költségeket, ha otthon kell dolgoznia a munkavállalónak. Mindemellett munkáltatói oldalról igény merült fel olyan megoldás kidolgozására, amelyben a munkavállaló foglalkoztatása a munkáltató számára költségcsökkentő munkavégzést eredményez.

Az említett előzmények mentén született meg a 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről, amely egyrészt érintette a munkavédelemről szóló törvény 52.§ módosítását (VII/A fejezetet emelt be A távmunkavégzés eltérő munkavédelmi szabályai címmel) és a munka törvénykönyv 74.§-ának (196.§-a A távmunkavégzés szabályai) szabályait változtatta. A 27/2021. (I.29.) Kormányrendelet rendelkezése azt mondja, hogy a veszélyhelyzet megszűnésekor (ez jelenleg 2022. júniusra tehető) fog életbe lépni a változtatás. A törvény hatályba lépéséig a 487/2020. (XI.11.) Kormányrendelet az irányadó, amely tartalmát tekintve azonos módon szabályoz, vagyis eltérő jogtechnikai megoldás alkalmazásával juthatunk el ugyanarra az eredményre.

A jogalkotási folyamat új otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályokat eredményezett. Az otthonról történő munkavégzést egyfajta távmunkavégzésként kezeli a jogalkotó. Négy fontos pont teljesülését várja el a jogalkotó, melyek a következők: (1) részben vagy egészben a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen kell végezni a munkát a munkavállalónak, (2) mindezt a feleknek munkaszerződésben kell rögzíteniük, (3) amely szerződésben a munkáltató ellenőrzési jogára rendelkeznek, illetve figyelembe veszik az ingatlant használó egyéb személyek (pl. gyerek, nagyszülő) jogait is. Továbbá (4) fokozott tájékoztatási kötelezettség jelenik meg a munkáltató részéről.

Az előadó második fontos változásnak nevezte meg, hogy a módosítás előírja, a feleknek megállapodásban kell rögzíteniük további négy pontot. Az első pont a munkáltató utasítási jogának terjedelmére (mikor és hogyan dolgozzon a munkavállaló) vonatkozik, melynek hiányában a munkáltatói utasítás joga a feladat meghatározására terjedhet ki. A másik fontos kérdés a munkáltató ellenőrzési jogára (hogyan?) vonatkozik. Megállapodás hiányában távolról (pl. számítástechnikai eszközről) ellenőrizhet a munkáltató. A harmadik fontos változás, hogy a munkahelyen töltött napok száma a munkanapok egyharmada lehet legfeljebb. A negyedik fontos pont a munkahelyre történő belépésre, kilépésre és kapcsolattartás szabályozására vonatkozik a kollégákkal.

A munkavédelmi törvény módosítása területén az előadó öt változást emelt ki, melyek a következők. A munkavállaló eszközével (pl. laptop, asztal, szék, lámpa stb.) is történhet a munkavégzés, de ebben az esetben a munkáltatónak kockázatértékelést szükséges elvégeznie annak érdekében, hogy a munkavállaló számára biztonságos munkahelyen történjen a munkavégzés. A munkáltatót írásbeli tájékoztatási kötelezettség terheli a biztonságos munkavégzés feltételeiről. Külön szabályozza ezzel összefüggésben a munkavédelmi törvény a számítástechnikai eszközzel és az anélkül végzett munkát. Ennek ott van jelentősége, hogy az ellenőrzés és az írásbeli tájékoztatás eltérő szabályokat nyer. Ha például nem számítógéppel végzi a munkavállaló a munkáját, akkor a munkáltató előzetes tájékoztatás hiányában nem változtathatja meg a munkakörülményeket sem. Abban az esetben, ha számítógéppel dolgozik a munkavállaló, akkor a munkavégzés színterét a

munkavállaló határozza meg. Az eladó összegzésként kiemelte, hogy a munkavállaló maga választhatja meg a munkahelyet/munkavégzés helyét, de a munkáltatónak ellenőrzési kötelezettsége van.

A szabályozás értékelésekor az előadó arra a kérdésre kereste a választ, hogy mennyire sikerült a szabályozást jól elvégezni. Kiemelte, hogy a home office, mint önálló munkavégzési forma nem vált az Mt részévé, nincs ilyen szintű jogalkotás. Jelezte, hogy a szabályozatlan otthoni munkavégzésből eredő jogi kockázatok azonban mindig komoly kihívást jelentenek a munkáltató részére. A munkáltatók gyakran úgy próbálják meg a munkavédelmi szabályokat kijátszani, hogy nem távmunkavégzésként kezelnek valamit, helyette egyszerűen megengedik a munkavállalónak, hogy otthonról dolgozzon. Felhívta a figyelmet arra, hogy ez nem mentesíti a munkáltatót a felelősség alól, csupán egy nem jól sikerült kísérlet lehet arra, hogy a munkáltató a kötelezettségeinek a szintjét csökkentse.

Abból a szempontból viszont szerencsésnek tartotta a szabályozást, hogy ezt a szürke zónát igyekezett valamilyen módon bevonni a szabályozott keretek közé, tehát támpontot ad olyan helyzetekben, ahol nem volt, vagy nem megfelelő volt a munkáltatói szabályozás. Negatívumként említette, hogy egy nagyon fontos kérdésre azonban nem kapunk választ, ez pedig az önkéntesség kérdése. Ennek az alapja a 2002-es távmunka keretmegállapodás – amely egy európai uniós dokumentum – mely kifejezetten hangsúlyozza, hogy a távmunka mindig önkéntes kell, hogy legyen. Ebből az következik, hogy a munkáltató nem kötelezheti otthoni munkavégzésre a munkavállalót az akarata ellenére. Az otthoni munkavégzés rendszerességének (részben vagy egészben) kérdése kapcsán az előadó kiemelte, hogy a törvény egy részletszabályozást ad, mely szerint a munkaidő egyharmadában lehet a munkavállaló bent a munkahelyén, de az nem derül ki a szabályozás szövegéből, hogy mi van akkor, ha ez ennél több. Megítélése szerint semmi nem tiltja, hogy ilyen megállapodást kössenek a felek. Ezt egy egyszerű munkónak tarja a jogalkotó részéről, melynek az a célja, hogy a felek a home office és a távmunka közötti különbséget mérsékelni tudják.

Az egyik legfontosabb kérdésnek a munkáltató telephelyétől elkülönült hely fogalmát nevezte meg. A Magyar Munkajogi Társaság nem régi szakmai vitáján egyértelműen az a munkajogi álláspont győzedelmeskedett, hogy a tulajdonhoz való jogát sérti a munkavállalónak az, hogyha a munkáltató arra kötelezhetné, hogy a munkavállaló a tulajdonában lévő ingatlanban végezzen munkát. Ebből pedig az következik, hogy a munkáltató nem hozhat olyan kötelezést, amely a munkavállalót a saját lakásában történő munkavégzésre köteleznél, hiszen ebben sérülne mind a munkavállaló tulajdonához való jog, mind pedig más személyek személyiségi jogai, akik esetleg ott laknak (rokonok, családtagok, esetleg szomszédok). A szabályozás értékelésekor az előadó arra is kitért, hogy az általános szabályok az irányadóak azokban a kérdéses esetekben, amikor a jogszabályi környezet hiányzik, mint pl. a munka-magánélet egyensúlya, a munkaidő kérdése, az adatvédelem, vagy akár az egyenlő bánásmód kérdése.

A jelenlegi szabályok összegzéseként kiemelte, hogy az otthoni munkavégzés megújítása részben sikerült. Nagy előrelépésnek tekintette a korábbi szabályozásokhoz képest, hogy az új szabályozás hangsúlyosabbá teszi a felek együttműködési kötelezettségét, és a munkáltatónak az olyan típusú gondoskodási kötelezettségét, amely a munkáltatónak kifejezetten a munkavédelmi szabályok megkerülhetetlenségére, megtartására irányul. Felhívta a figyelmet arra, hogy sem a távmunkavégzés, sem a home office nem lehet kötelező normatív tartalmú rendelkezése a munkáltatónak, ez kizárólagosan a felek együttműködése mentén valósulhat meg, és az önkéntesség, mint alapvető elem feltétlenül meg kell, hogy jelenjen.

Nagy-György Zoltán az Ilcsi Szépítő Füvek Kft. – mintegy negyven főt foglalkoztató, kisméretű családi vállalkozás – működésének kontextusában ismertette a home office szerepét, jelentőségét és az alkalmazott jó gyakorlatokat. Felhívta a figyelmet arra, hogy a cég vezetése már a járvány

előtt – 2019 végén, 2020 elején – jó érzékkel felismerte a home office munkavégzési formában rejlő lehetőséget, és kialakította a gyakorlatban való alkalmazásához szükséges feltételeket. Az irodai dolgozókat felkészítették az otthoni munkavégzésre és mindemellett megteremtették az ehhez szükséges informatikai környezetet és a hozzá kapcsolódó szoftverrendszer hátterét.

A home office bevezetését nagy előrelépésnek, hatalmas és hiánypótló változásnak nevezte a cég fejlődése szempontjából és négy fő pontba csoportosítva fogalmazta meg a gyakorlati tapasztalatait, észrevételeit, melyek a következők:

Álláspontja alapján az ellenőrzés szorosan összefügg a munkakörrel és az elérhetőséggel. Elsősorban a munkaeredményt és az elérhetőséget követelik meg, kéri számon a home office-ban dolgozó munkavállalótól, és ez jól működik. Az elérhetőséget a munkakörök (pl. asszisztens, kereskedelmi koordinátor) jellegéből adódóan fontosabbnak ítéli meg, mint a munkaidő kiterheltségének (pl. egérmozgás, billentyűzetaktivitás) a mérését, ugyanakkor elfogadhatónak tartja, hogy egyes munkakörök szorosabb munkaidő követést igényelhetnek. Az esetükben beigazolódtott, hogy nem kell félni a munkáltatónak attól, hogy a kollégák otthon nem fognak dolgozni, vagyis pontosan azok a kollégák nem fognak dolgozni, akik bent sem feltétlen biztos, hogy dolgoznak.

A home office munkaforma alkalmazásának negatívumaként – és egyben hatékonysági problémának is – a csapatépítés nehézségét, a csapatromboló hatást nevezte meg annak ellenére, hogy jó együttműködési fórumokkal, felületekkel rendelkeznek. A tapasztalataik azt igazolták, hogy a tartósan otthon végzett munka során a lelkesedés csökken, a frusztrációs szint nő, rossz reflexek indulhatnak be a főnöknél, a beosztottnál, illetve a kollégák között egyaránt, és nő a konfliktus forrása. Hosszabb távú otthonlét után pedig nehézséget jelentett a munkavállalók közötti kommunikáció. Megítélése szerint csapatépítésre nem alkalmas az otthoni munkavégzés, és a tapasztalatokból tanulva vegyes munkarendet alkalmaznak, ami működőképes gyakorlat.

A munkafeltételek és a biztonság kérdéskörével kapcsolatosan a példájukat megfontolásra ajánlja más munkáltatók számára is. A munkavállalók számára nem az otthon előfizetett internet munkavégzésre való használata jelentett problémát, hanem leginkább az jelentkezett nehézségként, hogy nem volt olyan hálózat, amivel lehetséges otthonról dolgozni. A kollégák otthoni internet stabilitásába az informatikusaik segítségével komoly munkát és pénzt fektettek. A munkafeltételek javításának hatására a munkavégzés eredményessége mellett a biztonsági intézkedések is javultak. Az eszközhasználattal kapcsolatos költségek a munkáltatói oldalt tekintve kedvezőbbnek bizonyultak, ugyanakkor az informatikai eszközök biztosításába a cégnek jelentős összeget kell befektetnie.

A munkaerő-toborzás kapcsán az a tapasztalata, hogy egyre inkább nő az igény a home office-ban betölthető munkakörök iránt, sőt egyfajta elvárásként fogalmazódik meg a munkáltató felé. Kitért arra is a hozzászólásában, hogy azok számára, akik bármilyen oknál fogva nem tudják megoldani a munkahelyen történő fizikai jelenlétet (és/vagy a részmunkaidős foglalkoztatás esetén) az otthoni munkavégzés, mint megoldás, egy nagyon fontos alternatíva lehet – azokkal a kitételekkel, amelyeket kiemelt a hozzászólása során.

Összességként kiemelte, hogy a járványügyi időszak alatt beigazolódtott, hogy a home office-ra szükség van, ez a típusú munkaforma a jövőben erősödni fog, és fontos, hogy flexibilisen tudjanak ehhez a munkáltatók hozzáállni. A bizalom szerepét mind a munkavállaló, mind a munkáltató részéről kulcsfontosságúnak és elengedhetetlennek ítélte meg. A munkavállalók inkább többet dolgoznak otthon, mint kevesebbet. Adódik tehát egy hatékonyabb munkavégzés és van egy kiegyensúlyozottabb munkaerő, és ezért cserébe a cég egyfajta nehézséget kap kooperációs és csapatépítés oldalról is, amelyek azonban alapvetően tolerálhatóak. A hibrid megoldás alkalmazását tartja

jó megoldásnak a cég és munkavállaló számára is, hogy ne csak egy állás legyen, hanem egy kollektíva, a csapatérzés is megmaradjon.

Mandrik István is azt álláspontot képviselte hozzászólásában, hogy egy új rendszernek a kezdetén vagyunk, a munkavégzés forradalmának az elején, amely embertömegeket vitt be a home office-ba, az otthon végzett munkába, a távmunkába. Munkavédelmi vállalkozóként is azt az álláspontot képviseli, hogy a távmunka, a home office az atipikus munkaformák egyike Magyarországon, és csak annyi történt, hogy a pandémia és a rohamosan fejlődő technika felgyorsította azokat a folyamatokat, amelyek között élünk, és ez maga után vonja a jogszabályi változásokat is. A távmunkát, a home office-t alapvetően a munkaszervezés modell költségtakarékos formájának tekintti, ugyanakkor úgy ítélte meg, hogy számos jogszabály módosítására lesz szükség a jövőben – különös tekintettel a munkaeszközök biztonsági követelményeire és a munkáltató felelősségvállalás kiterjedésére vonatkozóan.

A jelenlegi helyzetben két fő problémakörre hívta fel a figyelmet az otthon végzett munka esetében. Az egyik problémának nevezte a távmunkavállaló által használt technikai eszközök kérdéskörének felpuhulását, miszerint a munkavállaló a saját technikai eszközeivel is dolgozhat. Ezt több ok miatt és több oldalról is problémának tartja. Egyrészt azért jelent problémát, mert a távmunkás feladata, hogy gondoskodjon akár a saját eszköze, akár a cég eszközeinek a karbantartásáról, de ezt nem mindig teszi meg és a munkaadó nem tud róla. Nem derül ki azt sem, hogy ezt kell-e dokumentálnia a távmunkavállalónak. Abban az esetben viszont, ha a munkáltató biztosít eszközöket a távmunkavállaló számára, akkor azt is szabályozni kell az új szabályozás értelmében, hogy a távmunkát vállaló a kiadott eszközökön nem gyűjt és nem tárol jogellenes, tiltott anyagokat, mert itt már megint felvetődik a munkáltató felelőssége is. További problémás kérdésként nevezte meg a kártérítési felelősség tisztázatlanságát, így például felmerül, kié a felelősség, ha tönkremegy a munkavállaló infokommunikációs munkaeszköze.

A másik fő problémakörként arra hívta fel a figyelmet, hogy a távmunkavégzés színterének kitágulásával (pl. otthoni munkahely, közösségi munkahely, távmunkaház, mobilmunkahely, vonat, stb.) nem világos a munkabaleset fogalma. Példaként említett egy Németországban megtörtént esetet, amely szerint a munkavállaló az ágya és az íróasztal között elesett, eltörte a lábát, és ott ezt a munkaügyi bíróság munkabalesetnek minősítette. Kérdésként fogalmazta meg Sipka Péter részére, hogy egyfelől hogyan kerül szóba egyáltalán a munkabaleset fogalma ezekben a helyzetekben. Másfelől rákérdezett arra is, hogy vajon Magyarországon is ugyanaz a döntés születne-e, mint a német bírói gyakorlatban. Álláspontja szerint a munkáltatóknak számolnia kell azzal, hogy ezen a területen megnövekedhetnek az adminisztratív költségei.

Összegzésként kiemelte, hogy a távmunkát, az otthon végzett munkát, a home office-t a jövő útjának tartja, amelyet munkavédelmi oldalról is feltétlenül támogatni szükséges az elkövetkezendő időszakban is. Megítélése szerint egyre problémásabbá válik a munka- és üzemi baleset elválasztása és megítélése és az, hogy a munkáltató ellenőrzési joga vajon milyen mélységig terjedhet ki. Mindezen túl az említett munkaformák felerősítenek olyan jelenségeket, mint a fáradtságot, az együttműködési nehézséget, a társadalmi támogatás csökkenését, a technikai felszerelések hiányát, és mindez üzemzavarokkal is párosulhat, hiszen a lakásokban nem biztos, hogy ugyanolyan átviteli sebességgel tud dolgozni a munkavállaló. Mindez megítélése szerint növeli majd azokat a pszicho-szociális terheket, amelyekkel majd a munkáltatóknak is számolnia kell.

Nagy Katalin az előadás és hozzászólások után két kérdéskörben kereste az előrelépést a résztvevők szemüvegén keresztül, amelyre a válasz régi-új szabályozásból teljes mértékben hiányzik. Ez egyik kérdéskör arra vonatkozott, hogy mi áll a munkavégzés színterének az engedékenysége mögött, hiszen ma már munkavégzés helye lehet akár egy más ország vagy országcsoport is, és annak is vannak következményei a munkáltatóra és a munkavállalóra nézve egyaránt. A másik

kérdéskör a lekapcsolódás jogára vonatkozott. Európai szintű problémának tartotta a lekapcsolódásnak a jogát, amely emberi jogként szerepel, ugyanakkor hazánkban egyáltalán nincs szabályozva, miközben Európában sorra jelennek meg a szabályozások. Példaként említette, hogy Szlovákiában a munka törvénykönyv rögzíti, hogy meddig és milyen körülmények között köteles fogadni a munkavállaló főnöki utasításokat (pl. e-mail, telefon stb.). A belga szabályozás értelmében (2022. február 1-től) pedig a munkaidő után nem kötelezhető és nem szankcionálható a munkavállaló, ha nem tesz eleget a munkáltató utasításának.

Sipka Péter összefoglalóan válaszolt a hozzászólók és a moderátor által feltett kérdésekre. Álláspontja szerint a home office egy olyan speciális, széles spektrumú területet, amelyet a jogalkotónak nehéz mindenki számára megfelelő jogszabállyal kezelni/szabályozni, ugyanakkor a jogalkotói támadási irány kiolvasható, ami azért fontos, mert az a gyakorlat számára sok információt rejt magában.

Az Mt 197.§-a nem alkalmazható a veszélyhelyzet alatt, megítélése szerint azért nem, mert a rendeletben megtalálható, hogy a munkáltató utasítási joga mire terjed ki. A rendelet kimondja, hogy ha nem állapodnak meg a felek, akkor az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki csak a munkáltató utasítási joga.

A német munkahelyi baleseti példára reflektálva azt az álláspontot képviselte az egységes bírói gyakorlatból kiindulva, hogy minden olyan kár vagy baleset, amely a munkaviszonnyal összefüggésben történik, az végső soron a munkáltató felelősségét eredményezi. Ebből arra következtetett, hogy a magyar bíróságon hasonló elvek mentén hasonló döntés születne.

A munkaidő ellenőrzésének problémájának kérdését az előadó egy másik aspektusból kívánta megközelíteni. Az Mt-ben dedikált szabály, hogy a munkaidő beosztásának és a munkaidő nyilvántartásának kötelezettje a munkáltató és a munkaügyi ellenőr ezt a kérdést vizsgálhatja. A munkavállaló pihenéshez való jogát az alaptörvény rögzíti, és ezt úgy tudja érvényesíteni a munkavállaló, ha a munkáltató kiadja a pihenőid idejét, amit rögzítenie, igazolnia és nyilván is kell tartania. Az, hogy valaki rendszeresen vagy időközönként otthon végez munkát, és a teljesítés helye önmagában nem a munkáltató telephelye, az a munkavégzés idejét nem befolyásolja. Amennyiben nincs eltérő szabályozás, akkor a munkavállaló az adott munkáltatónál fennálló munkarend szerint dolgozik otthon. A kötetlen munkarend – amikor teljes egészében átengedi a munkaidő beosztásának jogát – esete ritka, mert nem érdeke a munkáltatónak.

A pihenőidő problémájának a kérdése mellett legalább olyan jelentős kérdésnek tartotta megemlíteni azt is, hogy adminisztrációs teherként a munkaidő nyilvántartásának a joga is egy nagyon lényeges kérdés. Ehhez a kérdéskörhöz kapcsolta a Nagy Katalin által említett nemzetközi példákat a lekapcsolódáshoz való jog teljesülésének vonatkozásában, amely megítélése szerint Magyarországon is belátható időn belül normatív szabályozásra fog kerülni. A nemzetközi példák sorát bővítve kiemelte Franciaországot, ahol a munkáltatók munkaidő után lekapcsolják az e-mail szervert és a munkavállalók nem tudnak üzeneteket küldeni és fogadni. Sajtóhírként nevezte meg, hogy Portugáliában kifejezetten bírságot helyeznek kilátásba abban az esetben, ha a munkáltató munkaidőn túlmenően munkát ad vagy utasítja a munkavállalót. Megítélése szerint ez egy jó irány, mert egyrészt a pihenéshez való jog ezt kívánja, másrészt pedig a munkáltatók érdeke is, hiszen a bizonyított, hosszú időn keresztül végzett munkavállalói túlmunka akár a későbbiekben egy munkaügyi pernek is lehet az alapja. A meg nem fizetett túlórákért sikerrel perelheti a munkavállaló a munkáltatót.

A munkavégzés helyének a szabad meghatározását és engedékenységet az előadó támogatandónak ítéli meg a jogalkotó részéről. Álláspontja szerint bevett és jogszerű gyakorlat, hogy a munkáltató úgy oldja meg az otthoni munkavégzést, hogy formálisan átengedi a munkavállaló számára

a teljesítés helyének a megválasztását. Az említett gyakorlatot azért tartja fontosnak, mert ez egy egyoldalú jogátengedés a munkáltató részéről, és ezek mögött leggyakrabban költségcsökkentési célok húzódnak meg. Alapvetően azt gondolja, hogy ez a típusú jogátengedés lehetséges, működő gyakorlat, de mindemellett felhívta a figyelmet arra is, hogy sok egyéb más (pl. munkavédelmi, információbiztonsági problémákat) is figyelembe kell venni, de ez a felek szerződési szabadságának a kérdése. Mindemellett szimpatikusabbá válik a munkáltató, szívesebben is mennek hozzá dolgozni, ha engedi az otthoni munkavégzést.

Nagy-György Zoltán a lekapcsolódás kérdésére reagálva munkáltatóként a saját gyakorlatukat említette. Úgy ítélte meg, hogy az esetükben a flexibilis munkarend nem működőképes a kollégáknál, de a törzsidős munkaidővel megfelelően tudták kezelni a lekapcsolódási problémát az otthoni munkavégzés során. A munkaidőn túl végzett munkát túlmunkaként adminisztrálják. Ugyanakkor arra is felhívta a figyelmet, hogy munkáltatói oldalról nézve is átgondolandó kérdéskör a lekapcsolódás joga. Álláspontja szerint ez egy összetett kérdés, mindkét félnek a felelőssége, és szükséges a kérdéskörrel foglalkozni annak érdekében, hogy szervezeti szinten pozitív megoldás születjen.

Nagy Katalin a válaszra reagálva előremutónak nevezte ebben az esetben is egy hibrid megoldás kialakítását a jövőben, ami az értelmezése szerint azt jelentené, hogy lenne egy általános szabály, amihez képest minden közösség kialakítja a saját szabályozását egyéni és közösségi szinten egyaránt.

Mandrik István válaszában azt hangsúlyozta, hogy a távmunka, a home office és az otthoni munkavégzés tekintetében az elmúlt másfél évben számos előremutató egyeztetés történt. A módszerek, az alkalmazástechnika és a jogszabályok kidolgozottsága területén is átmeneti állapotban vagyunk. A jelenlegi szabályozást olyan alapnak tekintette, amivel el lehet indulni, lehet helyesen alkalmazni és a jövőben is folytatni szükséges a megkezdett munkát annak érdekében, hogy Magyarországon is ki tudjon alakulni a helyes gyakorlat és jogi formula. A lekapcsolódás jogának érvényesülését fontosnak ítélte, ugyanakkor felhívta arra is a figyelmet, hogy vállalkozóként el kell látnia a munkaidőn túl érkezett feladatot annak érdekében, hogy a megbízót megtartsa, ugyanakkor az alkalmazottjától ezt nem várhatja el még akkor sem, ha a munkáltatói oldalon is ül. Nagy-György Zoltán véleményére sokat adva úgy gondolta, hogy a munkahelyi légkört meg kell tartani, mert a pszichoszociális problémák akkor kezdődnek, ha a munkáltató nem tudja helyesen kezelni a munkavállalóit erről az oldalról is.

Mandrik István összegző gondolatával egyetértettek a résztvevők, miszerint a kezdetén vagyunk egy folyamatnak, ehhez Sipka Péter nagyon jó gondolatébresztőt adott előadásában, és üdvözölni kell a konferencia megszervezését, köszönet illeti a szervezőket.

A fiatalok helyzetének javítása

SZALONTAYNÉ BERTA ZITA

MI LESZ VELED IFJÚSÁG? – A FIATALOK MUNKAERŐPIACI NEHÉZSÉGEINEK NYOMÁBAN A COVID-JÁRVÁNY FÉNYÉBEN *Konferencia-összefoglaló*

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya által 2020. november 12-én online, Webex alkalmazáson keresztül szervezett konferenciája az Európai Unióra és a magyarországi helyzetre fókuszálva járta körül a fiatalok munkaerő-piaci helyzetét, esélyeiket, bekapcsolódási lehetőségeiket, valamint képzettségüket az alaphelyzetet jelentősen befolyásoló COVID-19 járvány hatásainak tükrében.

A konferencia résztvevőit az esemény moderátora **Artner Annamária**, az ELKH KRTK VGI tudományos főmunkatársa, a szakosztály elnökségi tagja köszöntötte. Az előadók bemutatását követően bevezetőjében indításként kitért arra, hogy noha az Európai Unió 28 tagállamában 2014 és 2019 között felére csökkent a 25 év alattiak körében a munkanélküliség az EU Bizottságának Ifjúsági Garancia Programja nyomán, mostanra azonban az ifjúsági munkanélküliség ismét emelkedik.

Elsőként **Andor László**, az Európai Progresszív Tanulmányok Alapítványának főtárgyalója, az Európai Bizottság korábbi tagja, „Ifjúsági munkanélküliség és kezelése az EU-ban” című előadása bevezetőjében elmondta, hogy a jelenlegi válság ugyan egy világméretű járványhelyzet következménye, de gazdasági, pénzügyi és munkaerő-piaci következményei hasonlóak a korábbi, gazdasági vagy pénzügyi kiindulású válságokhoz. A COVID járvány nyomán fokozódó ifjúsági foglalkoztatási válságra adott EU-s válaszok gyökere a 2008-as gazdasági válság után a fiatalok körében mutatózó munkanélküliségi válságban szerzett tapasztalatokban és alkalmazott eszközökben van.

Az előadás első részében Andor László részletesen bemutatta a 2008-as válság után rövidtávon beállt, a 25 év alatti (15-24 éves) korosztályban mutatózó munkaerő-piaci problémák jellemzőit. Fontosnak tartotta megjegyezni, hogy az oktatásban aktívan résztvevők nem számítandók bele a statisztikába, tehát nem a demográfiai értelemben vett teljes korosztályról van szó. A csoporton belül vizsgálta az ún. NEET-eket (neither in employment, nor in education and training) is. Az a kör, amelyik valamiért (már vagy még) nincs az oktatási rendszerben, de nem is dolgozik, vagyis inaktívak.

Ismertette az EU 2010 és 2015 közötti kezdeményezéseit és ajánlásait, köztük a 2012-2013-ban kidolgozott Ifjúsági Garancia Programot (Youth Guarantee Program, YGP), és a belőle születő új pénzeszközt, az Ifjúsági Foglalkoztatási Kezdeményezést (Youth Employment Initiative, YEI), amely 6 milliárd eurós kerettel lett része a 2013-tól érvényes 7 éves EU-s költségvetésnek. Rámutatott az EU-n belül még 2014-ben is mutatózó ifjúsági munkanélküliség vonatkozásában jelentős aszimmetriára, amennyiben Dél-Európa több országában 50 százaléknál feletti volt a fiatalok munkanélkülisége, míg Németország, Ausztria és Hollandia vonatkozásában nem haladta meg a 10 százalékat. Ennek a különbségnek a kezelése megmutatkozott a YEI allokációjában. A YGP célja: minőségi ajánlással biztosítani minden 25 év alatti fiatalnak a tanulmányai befejezése vagy a

munkanélkülivé válása után legalább 4 hónapon belül szakmai gyakorlatot, továbbtanulást, szakmai képzést vagy munkalehetőséget. Az ifjúsági munkanélküliségben a 2008-as válság után jelentkező széttartó trend az EU 28 országai között, illetve egyes régiók vonatkozásában – kiemelten a NEET-ek körében – a COVID válság előtti évben, 2019-ben, még mindig tetten érhető volt. Ezt megelőzően az EU27 és az EA19 (euróövezet) országokban az összes munkanélküliség a COVID járvány Európába érkezéséig folyamatosan csökkent.

2020. februárjától azonban meredek emelkedésbe kezdett – hasonlóan 2008-hoz. A gyors reagálás, az alternatívaként bevezetett rövidített munkaidő (Kurzarbeit) jó hatásúnak bizonyult, de nem érintette a fiatal munkanélküli réteget. A Jövő Generáció EU (Next Generation EU) már 20 milliárd eurós csomaggal jelentkezik a fiatalok foglalkoztatása érdekében. Andor László utalt arra, hogy a fiatalok foglalkoztatásában az EU jelenlegi eszközei, kezdeményezései mintegy a 2008-as válság utáni folytatásaként, a részletek átemeléseként értelmezhetők. Ezek mellett van számos újdonság is a mostani csomagban: digitális és zöld technológiák területén való képzések, a vállalkozóvá válás támogatása és bátorítása. Véleménye szerint a képzésekben lesz az igazi ereje a most induló csomagnak. Összefoglalójában elmondta, hogy ismert, bejártatott válságkezelési csomagról van szó, a tagállamoknak megvannak az adminisztrációs kereteik ehhez. Felhívta még a figyelmet arra, hogy az egyébként komoly tartalékot jelentő mobilitás a határok lezárása miatt a világjárvány idején nem, csak a járvány visszahúzódása, megoldódása után jöhet újra szóba.

Hermann Zoltán, a KRTK KTI tudományos munkatársa „Oktatás és munkaerő-piaci esélyek – magyarországi tapasztalatok” című előadásában a COVID válságtól kissé eltávolodva, általánosabb és hosszabb távon jelentkező összefüggésekről szólt, három téma köré csoportosítva: iskolázottság és munkaerő-piaci helyzet, kognitív képességek és oktatáspolitikai reformok 2010-től.

Az iskolázottságot és a munkaerő-piaci helyzetet először a kereseti hozamok különbsége felől közelítette az OECD adataira és Varga Júliának a 2018-as Munkaerőpiaci Tükörben megjelent tanulmányában szereplő adataira támaszkodva. Eszerint 2018-ban Magyarországon a felsőfokú végzettség (alap- és mesterképzés) kereseti hozama a középfokú (közép- és szakiskolai) végzettséghez képest igen magas, az OECD átlag feletti volt. A kereseti hozamok vonatkozásában a fiatal diplomások is jó helyzetben vannak Magyarországon. A középfokú végzettségűek szintén jobb helyzetben vannak a legfeljebb 8 általánost végzettekkel szemben. A magasabb képzettség nemcsak a keresetekben, hanem már a foglalkoztatási esélyekben is előnyt jelent, s a különbségek Magyarországon még nemzetközi összehasonlításban is nagynak számítanak. 2019-ben a képzetlenek alig 40 százaléka volt foglalkoztatott, és bár a szakmunkás végzettségűek körében a foglalkoztatási ráta ennek majdnem kétszerese, körükben nagy az aránya a szakképesítést nem igénylő munkakörben dolgozóknak. A képzetlenek és a szakmunkás végzettségűek körében a foglalkoztatási problémák visszavezethetők kognitív képességeik alacsony szintjére is.

A 2010-es évek oktatási reformjai közül a tankötelezettség 18-ról 16 évre és a szakiskolai képzés 4-ről 3 évre csökkentésének hatásait elemezte Hermann Zoltán. A korai iskolaelhagyók aránya Magyarországon a V4-partnereinkhez képest is magasnak tekinthető és 2010 után növekvő tendenciát mutat. A tankötelezettségi korhatár leszállítása tehát nem hatott a korai iskolaelhagyás csökkenése irányába. Sőt a 16-17 éves korosztályban a lemorzsolódás drasztikusan megugrott. A 19 évesek körében azonban a lemorzsolódás alig több, mint a reform előtt. A korai iskolaelhagyásra tehát a reform következtében fiatalabb korban kerül sor. A szakiskolai képzés reformjával kapcsolatban Hermann Zoltán elmondta, hogy a tanulmányi idő csökkentése miatt elsősorban a matematika, irodalom és a természettudományi tantárgyak óraszámja csökkent. Ezek után nem meglepetés, hogy a szakiskolások matematika-teszteken elért eredményei a többi középiskolához képest romló tendenciát mutatnak. Ez pedig maga után vonta a szakiskolát végzettek fizetésének csökkenését a reform utáni időszakban. Az oktatási rendszer tehát kimutatható hatással

van a munkaerő-piaci esélyekre. A korai iskolaelhagyás és az alacsony képzettség kérdése továbbra is megoldatlan.

Koltai Luca, a Hétfa Kutatóintézet vezető kutatója „A COVID-járvány hatás a fiatalok munkaerő-piaci esélyeire” című előadását azzal kezdte, hogy a járvány hatásairól még korai, azonban az intő jelekről időszzerű beszélni és gondolkodni. A hosszú távú hatásokról csak a jelenlegi második, esetleg a további járványhullámok után lehet majd következtetéseket levonni.

Az előadás első megállapítása a fiatal tanuló generációval volt kapcsolatos. A járvány miatti iskolabezárások, illetve az online tanulásra és kapcsolattartásra való áttérés tovább növelték a társadalmi egyenlőtlenségeket: a digitális eszközökkel való ellátottság, illetve az internethozzáférés és a korszerű eszközök használatára való képesség terén megmutatkozó egyenlőtlenségek miatt a tanulók egy része elesett a tanulási lehetőségtől. A tanuló korosztály számára fontos kontaktusok és a közösségi élet online térbe kerültek, ami változás negatív hatással van a fiatalok mentális állapotára is. Egy globális ILO felmérés eredményei szerint a fiatalok egyhatoda abbahagyta, 7 százalékuk elvesztette munkáját, és 10 százalékuk 0 órát dolgozott (alkalmi munkák elvesztése). Az álláskereső, a képzések (pl. Ifjúsági Garancia Program) feltételei megváltoztak, beszűkültek, megszűntek. A digitális térbe került ügyintézés sokszor komoly nehézség elé állította a fiatalokat, továbbá a segítő szolgáltatások, tanácsadások elérése is megszűnt.

Koltai Luca ezután a legfiatalabb munkavállalói réteg, a 15-19 évesek helyzetét mutatta be, ahol a leginkább észrevehető a rosszabbodás jelei, európai kitekintésben is. Ilyen jelek mutatkoznak a 20-24 éves korosztályban is, elsősorban azokban az európai országokban, ahol a legnagyobb mértékűek voltak a lezárások, a gazdasági élet beszűkülése. A magyarországi munkanélküliségi rátával mért helyzetet bemutatva kiderült, hogy a 15-29 évesek körében a munkanélküliség emelkedik. A 2020 májusi (karantén csúcspontja és vége) és szeptemberi (újabb járványhullám kezdete) hazai adatokat összehasonlítva kitűnt, hogy a járvány elsőként a turizmus-vendéglátásban dolgozó 25 év alatti fiatalokat érintette leginkább negatívan. Később a helyzet összességében valamelyest javult, a regionális különbségek azonban jelentősek. A hátrányos helyzetű régiókban májushoz képest mostanra tovább nőtt a 25 év alatti álláskereső aránya.

Zárásként bemutatta, hogy a fiatalokat legnagyobb arányban foglalkoztató ágazatok (turizmus-vendéglátás, kereskedelem, építőipar, mezőgazdaság) közül a turizmus-vendéglátás szenvedte el a legnagyobb foglalkoztatási veszteségeket. A fiatalokat legnagyobb arányban foglalkoztató ágazatokban, ahol a rugalmas (időszakos, alkalmi) és a szürke foglalkoztatás határán álló munkaviszony formák jelentősebb számban fordulnak elő, ott a fiatalok státusza, jövedelme nagyobb veszélynek van kitéve.

Molnár Tamás, a Budapest Intézet elemzőjének „Képzés és ifjúsági foglalkoztatás” című előadása zárta a konferencia hivatalos programját. A 2019-es Munkaügyi Tükör adataira támaszkodva az elmúlt tíz évnek a tanulás és munkavállalás viszonyára vonatkozó azon tanulságokat kívánta bemutatni, amelyek a járvánnyal járó munkaerő-piaci válság fiatalokat érintő kezeléséhez járulhatnak hozzá. Előadásának középpontjában a fiatalok munkaerőpiacra való zökkenőmentes és sikeres bekerülését elősegítő átmeneti munkavállalási formák álltak, amelyek átmenetet képezhetnek a tanulás és munka között. Jelentősége a munkatapasztalat-szerzés, ami a tanulmányok befejezése után megkönnyíti a munkaerőpiacra való belépést.

Elsőként arra tért ki Molnár Tamás, hogy a 15-24 éves korosztályban a – bármilyen – képzésben résztvevők arányát 2005-től 2019-ig terjedő közel másfél évtizedre vetítve az EU28 átlagát és a négy visegrádi országot vizsgálva, két következtetést vonható le Magyarországgal kapcsolatban: 1.) 2011 óta erőteljes a képzésben résztvevők aránycsökkenése; 2.) a régióban az egyik legalacsonyabb arány Magyarországon tapasztalható (csak a lengyel alacsonyabb valamivel), miközben

ennek a korosztálynak a foglalkoztatottsága emelkedik. Az EU28 átlaga ellenben szinte folyamatosan emelkedik.

A következőkben rátért a tanulás és munka közötti átmeneti munkavállalásokra. A 15-29 évesek körében nappali tanulás-képzés mellett munkát vállalók aránya inkább a felsőfokú tanulmányukat befejezett, de további képzésben résztvevők körében jelentős. Az alkalmi, átmeneti foglalkoztatási formákra jellemző határozott idejű munkavégzés aránya nem mozdult el jelentősen. A határozott idejű munkavégzés megfelelhet egy átmeneti foglalkoztatási formának a fiatalok körében, például két képzés közötti munkavállalási szándék esetén. A szakiskolás tanulók vállalatoknál végzett gyakorlati (duális) képzése a 2006 és 2012 közötti adatok alapján nem fejt ki szignifikáns hatást a tanulmányok befejezése utáni elhelyezkedésre.

Az előadás utolsó harmadában a magyarországi felnőttképzési lehetőségeket tekintette át. Az EU Ifjúsági Garancia Programját, ahol a bérjellegű támogatásoknak köszönhetően foglalkoztatottak aránya a legnagyobb és növekvő, míg a képzésben részesülő fiatalok aránya alig változik. Az Ifjúsági Garancia Programba az alafokú végzettségűek (8 általános) kisebb eséllyel kerülnek be. Ennek magyarázata az lehet, hogy többnyire szakképzések érhetőek el, nincsenek alapvető kompetencia fejlesztő programok, amikre pont ennek a csoportnak lenne szüksége, hogy javuljanak a munkaerő-piaci esélyeik. Ezeket a hiányosságokat felszámolandó a felnőttképzést kellene fejleszteni.

*

Az előadások után kérdésekre, válaszokra került sor.

DIMA BEÁTA

ÚJ(ABB) IFJÚSÁGI SZAKKÉPZÉS ÉS A PÁLYAORIENTÁCIÓ *konferencia-összefoglaló*

A Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) Munkaügyi Szakosztálya a Magyar Pedagógiai Társaság (MPT) Pályaorientációs Szakosztályával együttműködve 2021. június 10. napján online szakmai konferenciát szervezett. A találkozó előadói voltak: *Horn Dániel*, az Eötvös Loránd Kutatási Hálózat Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézetének igazgatója; *Náderi Zsuzsanna*, az Alapítványi és Magániskolák Egyesületének társelnöke, a szakképzési tagozat vezetője és *Borbély-Pecze Tibor Bors*, a Magyar Pedagógiai Társaság alelnöke, az MPT Pályaorientációs Szakosztály elnöke. A rendezvény moderátora *Sum István*, a Milton Friedman Egyetem címzetes főiskolai docense, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja volt.

Horn Dániel a 2013 szeptemberében hatályba lépett szakképzési reform hatásvizsgálatát mutatta be, azt vizsgálta, hogyan hatott a reform a diákok kompetenciamérési tesztpontszámaira és a lemorzsolódásra.

A 2011. évi szakképzési törvény a korábban négyéves képzési időt három évre redukálta, a közismereti (magyar, matematika, történelem) tanórák számait is jelentős mértékben csökkentette. A szabályozás megalkotásának célja volt, hogy rövidebb képzési idővel vonzóbbá tegyék a szakképzést, csökkentsék a lemorzsolódást, valamint, hogy a megnöveljék szakképzett munkavállalók számát. A vizsgálatban 2012 és 2017 közötti, a 10. évfolyamban kompetencia felmérésen részt vett azon hallgatók adatait mérték, akik a szakképzési reform előtt négyéves képzésben vettek részt, és váltaniuk kellett a hároméves képzésre, valamint akik a szakképzési reform előtt is hároméves képzésben tanultak. Az Országos Kompetencia Mérés adatai arra engednek következtetni, hogy a matematika pontszámok nagymértékben romlottak a reformot követően, amely a közismereti tanórák csökkentésének tudható be.

A lemorzsolódás vizsgálata esetében a tanulmány számadatai azt mutatják, hogy a reformmal érintett iskolákban (azaz ott, ahol a négyéves képzést a hároméves váltotta fel) elmondható, kevesebben fejezik be a tanulmányaikat időben, mint azon intézmények tanulói, akik a reform előtt is hároméves képzésben tanultak. Akkor azonban, ha a várható befejezés évétől számított egy év utáni adatokat vizsgáljuk, a lemorzsolódás adatai mindkét célcsoport esetében azonosak. Tehát a 2013. évben hatályba lépett szakképzési törvény módosításai összességében mérsékeltek a tanulók lemorzsolódását, megvalósítva ezzel a reform egyik fő célját, azonban a szakképzésben tanulók általános kompetenciái a közismereti tanórák csökkentése miatt romlott.

Náderi Zsuzsanna a 2019. évben megalkotott új szakképzési törvény főbb elemeiről számolt be, vizsgálva a lehetséges tanulói életutakat.

Az új jogszabály számos innovatív és előnyös változást hozott a szakképzésben. Az előző reformmal ellentétben egy törvényre és egy végrehajtási rendeletre korlátozódott a szabályok halmaza, valamint a szakképzés levált a köznevelési rendszerről.

Az intézményrendszer is átalakult, amelynek legkiemelkedőbb eleme a technikum és a szakképző iskola megalkotása. A két intézmény közös és innovatív jellemzője, hogy oktatási struktúrájában

szerepel az ágazati alapoktatás és ágazati alapvizsga, amelynek köszönhetően a pályaválasztás előtt álló tanuló nem szakmát, hanem ágazatot választ, majd az alapozó vizsga letétele után kell csak dönteni a szakmájáról, megkönnyítve ezzel a pályaválasztást.

A technikum egy ötéves képzés, amelyben a tanuló az első három évben a közismereti tárgyakkal párhuzamosan tanulja a választott ágazati tananyagot, majd a harmadik év végén vizsgát tesz. A tanulmányok végén teljesített technikus vizsga egy emelt érettséggel azonos, növelve a felsőoktatásba való továbbtanulási szándékot. A szakképző iskolában a tanulók az első évükben sajátítják el az ágazatra vonatkozó alaptantárgyakat és teszik le az ágazati alapvizsgát, majd a harmadik évben a szakmai vizsgát. Azoknak a tanulóknak azonban, akik szakképző iskolában tanulnak, számolniuk kell azzal, hogy az átfogó ismeretek megszerzése mellett az érettségi megszerzését már máshol, felnőttoktatásban, esti tagozaton szerezhetik meg.

A szakképzési intézmények felépítéséből jól látható, hogy egyre nagyobb hangsúlyt kap a pályaeorientáció és a sikeres pályaválasztás fontossága. Olyannyira, hogy a jogszabály további három tanulói életutat segítő intézmény bevezetésével kívánja segíteni a pályaválasztás előtt álló tanulókat. Azok a diákok, akik nem rendelkeznek általános iskolai végzettséggel, de már nem tankötelesek, részt vehetnek egy ún. „dobbantó” alapkompentencia képzésben, majd egy műhelyiskolának nevezett képzésben maximum két évig, megakadályozva ezzel a diákok oktatási rendszerből való kiesését. Hasonló céllal hozták létre az orientációs kompetenciafejlesztő évfolyamot is, amely arra hivatott, hogy a pályaválasztásban bizonytalan tanulók segítséget kapjanak abban, mely területen menjenek tovább a szakképzésben.

Összességében elmondható, egy preventív és innovatív szabályozás született, amely igyekszik a tanulók számára a legmegfelelőbb szakképzési feltételeket biztosítani. Azonban számos olyan negatívuma is van, kezdve a gyors bevezetéstől, a koronavírus-járvány okozta anyagi nehézségekig, amelyet, ha nem kezelnek, a szabályozás várhatóan nem fogja elérni a várt eredményeket.

A pályaeorientáció fontosságát hangsúlyozta eladásában **Borbély-Pecze Tibor Bors**, amelyben kiért a pályaeorientáció előzményeire és a munkaerőpiacra gyakorolt hatásaira is.

A pályaválasztás a 2019. évi szakképzési reform előtt három úton jutott el az alapoktatásban részt vevő tanulókhöz. Kis számban, de kialakult olyan gyakorlat is, hogy a pályaeorientációs tevékenység önállóan, külön kurzusként működik az egyes intézményekben. Ausztriában és Máltán a pályaválasztás külön tantárgyként van jelen, míg hazánkban a pályaeorientációs foglalkozások nagy része az alaptantervbe épül.

A 2019-es szabályozásnak köszönhetően az alapoktatást elhagyva a tanulóknak lehetőségük van a már említett orientációs évfolyamokban felkészülni és megtalálni a számukra legideálisabb képzést/szakmát. Az orientációs évfolyam mellett a szakképző iskolai ágazati alapvizsga bevezetése is orientációs céllal jött létre, hiszen a 14-15 éves fiatalnak nem kell a tanulmányai elején eldöntenie, hogy milyen szakmát tanulna szívesen, hanem az ágazati ismeretek elsajátítása után választhat az egyes szakmák közül.

A pályaeorientáció sikerességéhez a 2019. évi szakképzési törvény innovatív vívmányain túl elengedhetetlen, hogy a pályaválasztó fiatal az egyes életszakaszokban megfelelő érettséggel rendelkezzen. A szakma ezt a fajta érettséget három csoportra osztja. A pályaeorientációs érettség, amelynek az alapoktatás után szükséges kialakulnia, majd a szakmai vizsga teljesítése után és a munkába állás idején beszélünk pályaeérettségről, később önmegvalósítási érettségről.

Ahhoz tehát, hogy a szakképzés hatékonyan működjön, nem elég a megfelelő tudást átadni a jövő generációinak, hanem fejleszteni kell a diákok azon készségeit, amelyekkel sikeresen tudnak alkalmazkodni a gyorsan változó munkaerőpiaci viszonyokhoz.

SZAKÁCS ANNA – SZEZENI DÁVID

FIATALOK A CÉGNÉL – LEHETŐSÉG, PERSPEKTÍVA, FEJLŐDÉS

A Vasas Szakszervezeti Szövetség 2021 nyárvégi podcast-jében *Bábel Balázs*, a Vasas Szakszervezet alelnöke, *Kiglics Gábor*, az eCon Engineering ügyvezetője és a Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetségének elnökségi tagja, valamint *Kárai Anita*, a Humanfield Kft. üzletfejlesztési igazgatója beszélgettek *Szebeni Dávid* műsorvezetővel, a Magyar Közgazdasági Társaság Gazdaságpolitikai és gazdaságelméleti Szakosztályának elnökségi tagjával.¹¹ Mi csábíthatja a céghez a fiatal szakembereket? Mi motiválja Az Y és Z generációt? Tényleg nehéz őket megtartani a munkahelyen? Cikkünkben a szerzők összefoglalják a legfontosabb szakértői gondolatokat.

„Egy 2016-os kutatás eredményei alapján 40-50%-os éves fluktuáció figyelhető meg a piacon, ami a munkáltatónak és a vállalatnál maradt munkavállalóknak egyaránt nehézséget jelent.” – kezdte a beszélgetést **Bábel Balázs**, amit **Kiglics Gábor** azzal egészített ki, hogy tapasztalatai szerint ezek a számok a COVID második és harmadik hullámát követően tovább növekedtek. **Kárai Anita**, szakértő társaihoz hasonlóan úgy látja, hogy „a fluktuáció és a munkaerőhiány kérdése az idei év elejétől kezdve újra központivá vált. Ezt a nagyobb gyártó multicégek igyekeztek belülről – más részlegekből, ismerősi körökből – pótolni, de egy idő után akkora hiányt tapasztaltak, hogy kénytelenek voltak külső pályázókat is felvenni. Ezen a ponton ugyanakkor azzal kellett szembesülnie sok munkáltatónak, hogy a pályázók nem hozzák azt a tudást, amit elvárnának tőlük. Például a nyelvtudás hiánya nagyon magas számban volt jellemző az álláskeresőkre.”

Képzés és a munkaerőpiac kapcsolata

A szakértők egybehangzóan elmondták, hogy bár sok műszaki iskola van Magyarországon – szakiskola és egyetem egyaránt – ezek színvonala ugyanakkor nem minden esetben éri el azt a szintet, amivel a fiatalok a munkaerőpiacon megállják a helyüket. „A kétkezi munkának ma a fiatalok körében igen alacsony a presztízse, ennek következtében a legtöbben a szakiskola elvégzése után akkor is a továbbtanulás mellett döntenek, ha egyébként a képességeik nem olyan erősek” – mondta **Bábel Balázs**. „Tulajdonképpen ahelyett, hogy jó szakemberként, kétkezi munkásként dolgozna sok fiatal, inkább továbbtanul és közepes, átlagos színvonalú mérnökként próbál helytállni a munkaerőpiacon. Ez nem jó irány, hiszen sok esetben – főleg külföldön – jobban keres, magasabb életszínvonalat tud megteremteni egy jól képzett szakmunkás, mint egy közepesen kvalifikált mérnök. Ezt tehát fontos lenne tudatosítani a fiatalokban.” – tette hozzá **Kiglics Gábor**, majd **Kárai Anita** gondolataihoz csatlakozva – aki szerint kulcsfontosságú, hogy a duális képzésben résztvevő fiatalok számára könnyebb legyen az átmenet az iskola és a munka világa között – folytatta: „Nyaranta 6-10 diák érkezik hozzánk gyakorlatra, akiket az egyetemekkel közösen választunk ki, hogy kik kaphassák meg a lehetőséget. Akik pedig a 6-8 hét alatt jól teljesítenek, azok tovább is maradhatnak nálunk, amivel rendszerint élnek is a fiatalok. Az ő esetükben például az egyébként nagyon

Szakács Anna üzleti tanácsadó, Enrawell Consulting Kft.

Szebeni Dávid stratégiai igazgató, Enrawell Consulting Kft. az MKT Fejlesztéspolitikai Szakosztályának titkára, a Gazdaságpolitikai és Gazdaságelméleti Szakosztály elnökségi tagja

¹¹ A projekt a GINOP-5.3.5-18-2018-00077 számú projekt keretében valósult meg. Megvalósítását az Európai Unió és Magyarország támogatta.

jellemző lojalitás hiányát sem tapasztalom annyira élesen, mint a más körülmények között hoz-zánk kerülő fiatalok esetében. Ami viszont általános nehézség és érdekellentét a fiatal munkavál-lalók, illetve a munkáltatók között az a hosszú távú foglalkoztatás. A fiatalok számára ugyanis a 2-3 év már hosszú távnak számít, ez az időtáv ugyanakkor egy vállalat életében nagyon rövid. Ennyi idő alatt nem lehet gyakorlati tudást szerezni, ami elengedhetetlen például ahhoz, hogy valaki ön-állóan is tudjon projektet vezetni.”

Fiatalok motiválása

Bábel Balázs szerint sokat segíthet a Kiglics Gábor által felvetett problémán, ha a felvételi beszél- getés során a cég felvázolja leendő munkavállalóinak, hogy milyen karrierutat járhatnak be, mi- ilyen kereseti lehetőségekkel számolhatnak, van-e lehetőség fejlődni, képzéseken részt venni. „Ha ezt előre látja egy fiatal, akkor azzal növelhető a munkahelyen töltött évek száma, ami a cégnek is jó. Emellett pedig azt is fontos látni, hogy a mai fiataloknak a rugalmasság (például a munkaidő- ben) vagy a műszakok beosztásába való nagyobb beleszólási lehetőség sokkal fontosabb, mint a korábbi generációk számára. Ami pedig a legnagyobb különbség a munkaerőpiacon jelenlévő ge- nerációk között, hogy a fiatalok számára az élmények központi helyet foglalnak el. Ezt nemcsak a szabadidejükben, de a munkahelyen ugyanúgy keresik.”

Kárai Anita Bábel Balázshoz hasonlóan megtapasztalta, hogy a fiatalok motiválásában az élmény- központúság kiemelt szerepet játszik. Ugyanakkor arra is felhívta a figyelmet, hogy ezt a kérdést nem lehet általánosságban tekinteni. Nagy különbségeket lát ugyanis országos szinten azzal kap- csolatban, hogy mi a fontos egy munkavállaló számára. „Generációtól függően igaz, hogy az anyagi dolgok sokat nyomnak a latba a motiválás terén. Ugyanakkor azt látjuk, hogy Budapesten és az agglomerációban a sok munkahelynek köszönhetően sokkal inkább jellemző az alacsony lojalitás. Vagyis, ha valami nem tetszik, akkor elmennek a fiatalok. Ezzel szemben például Észak-Magyar- országban még alacsonyabb fizetésekkel is ott maradnak a munkahelyen a fiatalok, mivel nem ig- zán van másik alternatíva számukra. Így ebben a térségben a biztonság nagyobb súlyú, mint az anyagi juttatás.”

„Nálunk a külső és belső képzési, illetve mentori rendszer vált be ezen a téren. Bár a szervezetünk lapos szerkezetű, vagyis nincs sok előrelépési lehetőség, ugyanakkor a tapasztalt kollégáknak le- hetőséget adunk arra, hogy a tudásukat képzések keretében átadják a fiataloknak, amivel mindkét fél jól jár. Emellett pedig rotációs rendszert alakítottunk ki a szakemberek körében, aminek kö- szönhetően minden szakemberünk megismer több munkafolyamatot. Ezáltal szélesedik az ismer- retük, a tapasztalatuk, nő a tudásuk. Sőt az élményközpontú munkavégzés támogatásaként gami- fikációval is fel vannak vértvezve a belső képzéseink” – osztotta meg tapasztalatait **Kiglics Gábor**.

A gépi tanulás és a robotizáció hatása a gépiparra

Egyértelműen a betanított munkakörök a legveszélyeztetettebbek az automatizációval szemben, eb- ben mindhárom szakértő egyetértett. „A megoldás véleményem szerint az lehet, ha a szakképzés színvonala nő, illetve ha a fiatalokat tanulni tanítják meg. Elengedhetetlen, hogy a diákok nyitottak legyenek és az önfejlesztés képességét is elsajátítsák. Az már kevés, hogy egyetlen gép kezelését ismerik, hiszen lehet, hogy tíz év múlva automatizált lesz az a folyamat, amit ma nekik kell ellátni” – mondta **Bábel Balázs**, akivel bár **Kiglics Gábor** nagyrészt egyetért, ő is úgy látja, hogy elenged- hetetlen, hogy a fiatalokat kitartásra és folyamatos tanulási igényre neveljék az iskolákban, mun- kahelyeken. Az automatizációval kapcsolatban ugyanakkor úgy látja, hogy karbantartókra mindig szükség lesz, amit nem válthat ki egyetlen robot sem.

Kárai Anita mindezek mellett a mesterséges intelligencia (MI) fejlődésével kapcsolatban egy új nézőpontra világított rá. „Bár az igaz, hogy dinamikusan fejlődik a MI, ugyanakkor, amíg egy cég úgy működik, hogy a fontosabb döntéshozatali pozíciók – például munkafelvétel – külföldön vannak, a munkafolyamat viszont itthon, addig ezek az emberi tényezők nagyban lelassíthatják, sőt meg is akadályozhatják a továbblépést, például a fontos pozíciókban a munkaerőhiány csökkentését.”

Lehetőség, perspektíva, fejlődés

A jelenlegi munkaerőpiaci helyzet orvoslásához fontos, hogy minden szereplő nyitott legyen és elfogadó a másik oldal igényeivel szemben. Fontos, hogy az oktatás színvonala javuljon, a képzési programok, tananyagok pedig az ipar igényeihez közelebb kerüljenek, kiegészülve a már említett belső képzési programokkal is. A fiatalok részéről hosszútávon nélkülözhetetlen, hogy nyitottak legyenek az élethosszig tartó tanulásra, önképzésre, a munkahelyeknek pedig fontos, hogy nyitottak legyenek a fiatalok igényeire: a rugalmasságra, élményközpontúságra és a tiszteletre.

SZAKÁCS ANNA – SZEZENI DÁVID

A BÉREK RENDEZÉSÉVEL ÉS AZ OKTATÁS FEJLESZTÉSÉVEL A FIATALOK FLUKTUÁCIÓJA ELLEN

A Vasas Szakszervezeti Szövetség 2021 nyárvégi podcast-jében *Spieglné Balogh Livia*, a Vasas Szakszervezeti Szövetség elnöke, *Boda György*, a Budapesti Corvinus Egyetem emeritus docense, a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja és *Pogátsa Zoltán*, a Nyugat-magyarországi Egyetem docense beszélgetett *Szebeni Dáviddal*, az Enrawell Consulting Kft. stratégiai igazgatójával a fiatalok munkahelyi helyzetéről a mai ágazati viszonyok között.¹² Meg lehet-e tartani a fiatalokat a szakmában? Mi a probléma a képzéssel? Cikkükben a szerzők összefoglalják az elhangzott legfontosabb szakértői gondolatokat.

A beszélgetés egyik fő kiindulópontja és nehézsége, amivel a Covid második, illetve harmadik hullámának lecsengése után újra szembesülnek az ipari szegmensben dolgozó cégek, az a munkaerőhiány. **Spieglné Balogh Livia** szerint ennek oka egyrészt munkavállalói oldalon az, hogy a fiatalok ma már kevésbé lojálisak egy munkahellyel szemben, ami nehézséget jelent a cégek számára. Ugyanakkor a másik oldalról ott van a munkahelyi légkör, a kommunikációs stílus, az alkalmazottakkal való bánásmód minősége, amely gyakran nem segíti elő azt, hogy egy 16-17 éves gyakorlonknál, avagy a pár évvel idősebb pályakezdőnél lojalitás alakuljon ki akár a céggel, akár az általa választott szakmával kapcsolatban. Ez pedig fokozza a fluktuációt és a pályaelhagyást is.

Boda György ugyanakkor a munkaerőhiány kérdését az összeszerelő, beszerelő, elektronikai szakmákban nagyobb perspektívából vizsgálja meg. Szerinte ugyanis munka az van, csak hogy az automatizáció miatt ezek a szakmák fognak a leghamarabb eltűnni. Így a jelenlegi magyarországi helyzet egy csapdahelyzet, s hamis kényelembe ringatja a munkavállalót és a munkáltatót egyaránt. **Pogátsa Zoltán** bár egyetért szakértő társaival, tovább szélesítette a látószöveget. Szerinte méltatlan, hogy a fiatalokat mindig azzal bántják, hogy sokat váltanak munkahelyet és nem lojálisak a munkáltatókkal. „Történelmileg harminc évvel ezelőtt európai szinten alakult ki az az elvárás a munkáltatók felé, hogy legyenek rugalmasabbak és változtassanak azon a hagyományon, hogy a munkavállalók onnan mennek nyugdíjba, ahova pályakezdőként felvették őket. Ez ugyanis serkentheti a cég működését, versenyképességét a piacon. A munkáltatóktól tehát ezt várták és ebbe az irányba kezdtek el haladni. Létrejöttek kreatív, rugalmas munkahelyek. A fiatalok pedig élnek ezzel a lehetőséggel és választanak a sok lehetőség közül. Nem egyszer pedig akár azt választják, hogy nem csak egy szakmát tanulnak ki.”

Termelékenység, tudástőke, hozzáadott érték – ok-okozati összefüggések

A résztvevők egyhangúan egyetértettek abban, hogy a munkaerőpiaci kérdések és nehézségek megoldása két terület fejlesztésében keresendő. Az egyik a bérek rendezése, a másik pedig az oktatás fejlesztése. A bérekkel kapcsolatban **Boda György** elmondta, hogy a megfelelő mértékű

Szakács Anna üzleti tanácsadó, Enrawell Consulting Kft.

Szebeni Dávid stratégiai igazgató, Enrawell Consulting Kft. az MKT Fejlesztéspolitikai Szakosztályának titkára, a Gazdaságpolitikai és Gazdaságméleti Szakosztály elnökségi tagja

¹² A projekt a GINOP-5.3.5-18-2018-00077 számú projekt keretében valósult meg. Megvalósítását az Európai Unió és Magyarország támogatta.

javadalmazás és a termelékenység szoros kapcsolatban állnak. „A bérek benne vannak a termelékenységben, így, ha nő a bér, akkor nő a termelékenység is. Ha tehát kevesebb, magasan képzett szakember dolgozik egy szervezetnél, magasabb bérért, az összességében jobban megéri a cégnek. Hiszen a szakképzettség – vagyis a tudástőke – így magasabb, mintha több alacsonyán képzett és alacsonyán fizetett szakembert alkalmazna egy cég. Az alacsony fizetés nagymértékben csökkenti a motivációt, ha pedig a tudástőke is alacsony, akkor az a termelékenységet is negatívan befolyásolja. Ugyanakkor országosan nagy gondot jelent, hogy a vállalatok nyolcvan százaléka abba a csoportba esik, ahol még az átlagbért sem tudják – vagy akarják – kifizetni a dolgozóiknak.”

„Az Európai Unióban a minimálbér 1500 euró, Magyarországon az 560 eurós minimum fizetést is sokallják a cégek. Én azt gondolom, hogy az olyan vállalkozások, ahol a legalacsonyabb összeget sem tudják kigazdálkodni, onnan egyrészt elmegy a munkaerő, akit – lévén, hogy munkaerőhiány van – máshol magasabb bérért tudnak foglalkoztatni. Másrészt pedig véleményem szerint nincs is helye a piacon, mert a minimálisan elvárható hozzáadott értéket sem képes teljesíteni.” – Ezek már **Pogácsa Zoltán** szavai.

Mi a gond az oktatással?

Az oktatás témáját két részre érdemes osztani. Az egyik a szakképzés, egyetemi képzés, a másik pedig a cégek belső képzése. Mindkettő fejlesztésre és újragondolásra szorul. **Boda György** szerint a szakképzésben az egyik legnagyobb nehézség, hogy nincs presztízse a kétkezi munkának. „A fiatalok nagy része ugródeszkának használja a szakiskolákat, ha nem veszik fel őket elsőre egyetemre. Elvégzik, és ha tehetik továbbtanulnak egyetemen, magasabb szinten, amire szükségük is van, mivel a szakiskolákban elsajátított tudás ma már kevés. Ezzel gyakorlatilag lehetetlen jól fizető munkát találni. Kivéve, ha a cégek hajlandóak áldozni a belső képzésre, mentorprogramokra, ami a saját érdekük is, ha szeretnék növelni a tudástőkét a vállalatban. A mérleg másik serpenyőjében ugyanakkor ott van az, hogy a cégeknek rendkívül kockázatos magas szintű külső vagy belső képzésekkel fejleszteni a szakembereit, hiszen sokan a komolyabb tudással felvértezve külföldre mennek dolgozni. Ez tehát egy dilemma a vállalatvezetők számára.”

Spieglné Balogh Lívia azt emelte ki, hogy a szakképzésekben és a belső képzésekben az jelent nehézséget, hogy az elmúlt másfél év digitális oktatására egyszerűen nem tudtak megfelelő színvonalban rácsatlakozni. „Érthető módon például hegesztési gyakorlatot nem lehet digitális oktatás keretében oktatni, ugyanakkor a vidéki kistélepléseken az is komoly nehézséget jelentett, hogy sok diáknál egyszerűen nincs otthon internet elérhetőség, így nem tudtak becsatlakozni az olyan alkalmazásokra sem, amit digitálisan a tanárok meg tudtak tartani. A belső képzésekben pedig sokszor az jelent nehézségek, hogy a szakembereknek, akiket mentorként kijelöltek egy-egy pályakezdő mellé, nem volt kapacitásuk a betanításra. Ráadásul a cég sem honorálta pluszban azt a többlet-energiát, amit a betanításba fektettek, így nem egyszer ez a kezdeményezés akár belső feszültségeket is magával hozott”.

Mit tehetnek az egyes szereplők a helyzet változtatása érdekében?

Az államnak nagyobb szerepet kell vállalnia az oktatás átalakításában, átstrukturálásában - ez nem kérdés a résztvevők számára. Esetenként már az általános iskolai képzés színvonalával gondok vannak, sokan funkcionális analfabétaként kerülnek ki az iskolapadból és próbálnak helytállni a munkaerőpiacon. „Amennyiben most eltekintünk az alapvető tudásbéli hiányosságoktól, akkor azt látom, hogy sok gyereknek egyáltalán nincs tudása arról, hogy milyen szakmák, munkák léteznek. Éppen ezért szerintem fontos lenne, akár már általános iskolában is olyan pályaválasztási programokat létrehozni, amivel a gyerekeket támogatni lehet, hogy konkretizálódjon számukra,

milyen utakon indulhatnak el. Mit csinál valójában az egyes népszerűnek tűnő szakma szakembere? Ezzel véleményem szerint csökkenthető lenne a pályaelhagyók száma is.” – osztotta meg véleményét **Spieglné Balogh Lívia**. **Pogátsa Zoltán** mélyen egyetértett a pályaválasztási programok szükségességével, emellett pedig azt is hangsúlyozta, hogy magasabb szinteken lenne szükség az egyes szereplők összehangolt működésére, ami jelenleg teljes mértékben hiányzik. Ez pedig azt eredményezi, hogy minden szereplő elégedetlen a jelenlegi rendszerrel és helyzettel. „A legnagyobb gondot az jelenti, hogy extrém centralizáltan működik az ország. Minden kérdést, így például a minimálbér összegét központilag határoz meg az állam. Egy decentralizált, helyi vagy szakági szintű szabályozással ugyanakkor sokkal specifikusabban lehetne orvosolni a problémákat. Például megoldást jelenthetne, ha nem felülről, állami szinten határoznának meg egyetlen minimálbért, hanem az egyes vállalatok és az érdekképviseleti szervek megállapodnának termelékenységéről, bérekről, tervezhetőségről és szakági minimálbérekről. Ugyanígy, ha a munkáltatói oldal, a már említett érdekképviseleti szervek és a környéken megtalálható egyetemek, szakiskolák érdemi kommunikációt tudnának folytatni, az nagyban segíthetné a szereplők helyzetét, és a fiataloknak is megkönnyítenék az átmenetet az iskolapadból a munkahelyre.”

Spieglné Balogh Lívia szakszervezeti vezetőként elmondta, hogy az oktatás területén a párbeszéd fontos, de már nem elégséges. „A kilencvenes évek óta nem változott az oktatási rendszer, vagyis ezen a téren már tettekre van szükség.” **Boda György** szerint a kérdés azért sem tűrhet halasztást, mivel a lemaradó, oktatásból kieső diákok a társadalom peremére kerülnek, a szociális hálóra lesznek utalva, ami társadalmi szinten sem jó és államilag is költséges. Véleménye szerint tehát az oktatás fejlesztése egy kulcsfontosságú lépés kell, hogy legyen. Egy másik fontos lépés pedig az, hogy az ország kikerüljön a közepes jövedelmi csapda helyzetéből és a bérek rendezése megtörténjen. „A bérek növelése és a teljes oktatási rendszer átalakítása az, amire nagy szükség van itthon, hogy elkerülhető legyen akár a pályaelhagyás akár az említett szociális háló túlterhelődése. A legfontosabbnak mégis azt látom, hogy a tanári pálya presztízsét visszaállítsák. Kapjanak magasabb jövedelmet, hogy ezzel csökkentsék a tanárhiány okozta egyre nagyobb nehézségeket és növeljék az oktatás színvonalát.” – zárta a beszélgetést **Pogátsa Zoltán**.

A munkaügyi folyamatok mérése

IGNITS GYÖRGYI

MUNKAERŐPIAC, MUNKANÉLKÜLISÉG: NÉZZÜNK A SZÁMOK MÖGÉ!*Reflexió a 2020.évi Közgazdász-vándorgyűlés, a COVID járvány munkaerőpiaci hatásaival foglalkozó panelbeszélgetésére*

Az MKT Közgazdász-vándorgyűlés keretében a COVID járvány munkaerőpiaci hatásaival foglalkozó panelbeszélgetés szereplői, amikor az előző hónapok munkanélküliségi adatairól volt szó, két alapvető statisztikai forrásra – hasonlóan a szakmai publikációk döntő többségéhez – a KSH munkaerő-felvételére és az ún. intézményi statisztikára hivatkoztak. A szerző reflexiójában ezek korlátaira és korrekt értelmezésére hívja fel a figyelmet, továbbá néhány olyan adatforrás felhasználási lehetőségére utal, amelyek nem merültek fel a beszélgetés során.

A járvány munkaerő-piaci hatásainak statisztikai számbavétele – a statisztikai adatok természeténél fogva – csak utólagos, a reálfolyamatokat néhány hónapos csúszással követő tud lenni. Ez igaz a munkaerő-piaci folyamatok két alapvető statisztikai forrását jelentő adatbázisra, – melyeket a beszélgetés során Palócz Éva mutatott be – a lakossági munkaerő-felvételre és az 5 fő feletti cégek körét felölelő ún. intézményi statisztikára. A munkaerő-felmérés főbb adatait, a korábbi közlési gyakorlattól eltérően, s reagálva a felhasználó igényekre, bár a KSH közli havi bontásban is, a havi adatok esetén a mintavételi hiba nagysága azonban már jóval nagyobb, mint a háromhavi átlagok esetén (sajnos ezt a KSH nem teszi nyilvánvalóvá. A havi adatok ezen kívül további bontásokra sem használhatók). Ezért reflexiómban nem csak a beszélgetés idején még nem elérhető, frissebb adatokra hivatkozok, de utalok néhány olyan további lehetséges adatforrás használatára és kiaknázására is, mely nem merült fel a beszélgetés során.

Az LFS (lakossági munkaerő-felmérés) adatai szerint a 2020. június - augusztusi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 477,3 ezer fő volt, ami előző év azonos időszakához képest 0,9%-os (40,2 ezer fős) csökkenést jelent. A foglalkoztatottak számában április jelentette a mélypontot, február és április között egy gyors, 130 ezer főt meghaladó létszámcsökkenés jelentkezett. Áprilist követően növekedésnek indult a foglalkoztatottak száma, s mintegy visszapótolva a korábbi csökkenést, 140 ezer fővel emelkedett létszámuk augusztusig bezáróan. Augusztusban már többen dolgoztak, mint az év első két hónapjában, azonban ez továbbra is 40 ezer fővel kevesebb foglalkoztatottat jelent, mint ami egy évvel korábban volt. Fontos látni, hogy a nyáron megindult foglalkoztatás-bővülést erős szezonális körülmények (belföldi turizmus, nyári mezőgazdasági munkák) is támogatták.

A panelbeszélgetés során is érintették a résztvevők, hogy a foglalkoztatás a tavaszi első hullám idején kevésbé esett vissza, mint a – jóval nagyobb mértékben csökkenő – alkalmazottak száma. Ennek oka, hogy sokan alkalmazotti státuszuk helyett 'atipikusabb' munkaviszonyt létesítettek (kényszerültek létesíteni), változatos foglalkoztatási formákban helyezkedtek el, részben a munkaerőpiac informális szegmenségekben. Ennek nyomán minden bizonnyal megnőtt képzettség és a foglalkozás közötti inkongruencia is, s ezáltal a rugalmasság, alkalmazkodóképesség és a jól transzferálható képességek szerepe.

A KSH által a munkaerő-felmérésben mért munkanélküliek száma 2020. márciustól júniusig intenzíven emelkedett: több mint 70 ezer fős növekedés jelentkezett (júniusban a csúcson 240,4

Ignits Györgyi statisztikus, a Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja

ezret tett ki a létszámuk), júliusban megindult csökkenés, s augusztusra 55 ezer fővel csökkent létszámuk a júniusi csúcshoz képest (ez csaknem 30 ezer fővel magasabb szám, mint az előző év azonos hónapjában.).

A lakossági felmérésből látott főbb tendenciákat jól részletezhetik a NAV-nál rendelkezésre álló, havi bevallások¹³ adataiból dolgozó létszám-elemzések, a munkanélküliséget illetően pedig az NFSZ regisztrált álláskeresőkre vonatkozó statisztikái. Előbbiek felhasználásával a Hétfa Kutatóintézet készített elemzést¹⁴: a bevallások adataiból többek között jól kirajzolódott, hogy a tavaszi leépítéseket követően júniusban elindult a foglalkoztatás bővülése, azonban az egyes ágazatok és térségek között nagy eltérések vannak azzal kapcsolatban, hogy milyen mélyről és milyen gyorsan indult meg a fellendülés. A fejlettebb térségekben és az üdülőkörzetekben gyorsabb volt a létszám-leépítés, majd a fellendülés is, mint az elmaradottabb járásokban. Nem meglepő módon a turizmusban, valamint a személyi szolgáltatások körében dolgozó cégek reagáltak a leggyorsabban a tavaszi válságra, ami a foglalkoztatotti számok csökkenését illeti, emellett ide sorolhatók még a munkaerő-közvetítő és -kölszönző cégek is, ahol több mint 11 ezer munkahely szűnt meg február és május között.

A legnagyobb létszámcsökkenést az egyéni vállalkozóknál lehetett mérni, akiknél áprilisra 12,8%-kal esett vissza a foglalkoztatás (ezt a vállalkozási formát a legkönnyebb felfüggeszteni és a tevékenységet szüneteltetni, különösen, ha az egyéni vállalkozó kizárólag önfoglalkoztató). 2020. május végén a NAV adatai szerint minden ötödik egyéni vállalkozó szüneteltette tevékenységét. Területi szempontból a turizmusban jobban érintett és a fejlett munkaerőpiaccal rendelkező nyugat-magyarországi járásokban szűnt meg eleinte a legtöbb munkahely, de a visszapattanás is itt volt a leggyorsabb.

Az NFSZ álláskeresőkre vonatkozó statisztikáinak is nagy előnye, hogy a területi folyamatokat igen pontosan mutatják, valamint jól használhatók az álláskeresővé váló személyek munkapiaci előéletének (melyik szektorokból bocsátották el őket) és egyéb jellemzőinek vizsgálatára. Ezek az adatok szintén alátámasztják, hogy az ellátási láncok széttöredezésének, az ipari termelés leállításának hatása a nagy cégeknél mindig elsőként a kölcsönzött munkaerő elbocsátásával érzékelhető (már a korábbi válságok során is ezek a csoportok jelentek meg elsőként a munkaügyi ellátórendszerben).

Ami a számokat illeti, a pandémiás válság hatására a regisztrált álláskeresők száma márciusban már valamelyest jobban emelkedett, mint a korábbi években. Jelentős megugrás ezt követően történt ugyanis a tavaszi megszokott szezonális csökkenés már elmaradt, s március és április között, egy hónap alatt mintegy 50 ezer fővel nőtt az álláskeresők száma. Júniusig bezáróan több mint 100 ezer fős növekedés történt (februárhoz viszonyítva). A júniusi zárónapi létszám 376,3 ezer fő jelentette a csúcst, ami 128 ezerrel volt magasabb, mint az előző év ugyanezen hónapjában. Júliustól csökkenés kezdődött és a szeptemberi zárónapra a júniusi csúcshoz képest több mint 50 ezerrel visszacsökkent az álláskeresők száma (323,4 ezer fő, ami 80 ezer fővel több, mint egy éve). A nyilvántartott álláskeresők számának – a KSH által mért munkanélküliekhez képest – nagyobb mértékű növekedésének fontos oka, hogy a válság miatt a munkájukat veszítették számára „megérte” regisztrálni, hiszen frissen a munkaerő-piacról kikerülve rendelkeztek megfelelő hosszúságú biztosított jogviszonnyal, s ezért jogosultakká váltak álláskeresési járadékra.

Ha megvizsgáljuk, hol, milyen csoportokban történt jelentős emelkedés, összességében az látható, hogy az álláskeresők száma a jobb munkaerő-piaci helyzetű területeken, és a kedvezőbb

¹³ Az ún. 08-as nyomtatvány: „Havi bevallás a kifizetésekkel, juttatásokkal összefüggő adóról, járulékokról és egyéb adatokról, valamint a szakképzési hozzájárulásról”.

¹⁴ http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2020/08/alkalmazotti-letszamvaltozas_HETFa.pdf

munkaerő-piaci helyzetű csoportokban emelkedett jelentősebben. A 2020. augusztusi zárónapi létszámokat az előző év azonos hónapjával összevetve látható, hogy az átlagosnál jelentősen nagyobb növekedés volt a fővárosban (több mint duplájára nőtt az álláskeresők száma), Győr-Moson-Sopronban (120 %-os a növekedés). Az országos átlagnál nagyobb emelkedés történt még Fejériben (52,2%), Komárom-Esztergomban (67,8%), Pest megyében (60,1%), Vasban (66,4%) valamint Veszprém és Zala megyékben (60-60%). Abszolút létszámát tekintve a legnagyobb számban Budapesten és Pest megyében volt több álláskereső idén augusztusban, mint egy évvel ezelőtt (+15,7 ezer fő, illetve +11,0 ezer fő).

A legnagyobb mértékben – mivel a tavaszi hónapokban beáramlók három hónapos álláskeresési ellátásai kifutottak- az ellátatlanok száma emelkedett (68,7%), miközben nem jelentős az FHT-sok számának növekedése (10,5%). Fontos az iskolai végzettségi csoportok szerinti változás is: a legnagyobb mértékben a felsőfokú végzettségűek száma emelkedett (60,1%) majd a középfokú végzettségűeké (51,1%), míg a legfeljebb 8 általánost végzettek számának növekedése feleakkora volt az országos átlaghoz képest. Az álláskeresők besorolása (profiling csoportja) szerint a legnagyobb mértékben az önálló álláskeresők száma növekedett (80,1%), a közfoglalkoztatással segíthetők száma kevesebb volt, mint egy éve (-5,8%), a segítséggel elhelyezhetőké pedig az országos átlagnak megfelelően nőtt (37,1%). A frissen álláskeresővé váltak keresett szakmák szerinti összetétele jól leképezi a reálgazdasági folyamatokat. Az új regisztráltak körében kiemelkedő mértékben nőtt az ügyfélkapcsolati foglalkozásokban elhelyezkedni kívánók száma (közéjük tartoznak pl. a recepciósok), a kereskedelmi-vendéglátóipari, a szolgáltatási foglalkozásoké, a kulturális, sport művészeti, a gazdálkodási jellegű foglalkozásoké és összességében a felsősokú végzettség önálló alkalmazását jelentő foglalkozásoké. Kiemelkedően nőtt a gazdasági vezetők részaránya is az álláskeresők között. Az átlagosnál jóval kisebb emelkedés figyelhető meg a 9-es FEOR csoport, azaz a szakképzetlenek körében.

A június óta tapasztalható csökkenést tekintve az látszik, hogy azon megyékben csökkent a legnagyobb mértékben az álláskeresők száma, ahol a tavaszi emelkedés is a legnagyobb volt, vagyis a kedvezőbb helyzetű, nyugat-magyarországi térségekben.

A megyei kormányhivatalok visszajelzéseiből tudjuk azt is, hogy főként a hazai kis- és középvállalkozások túlsúlyával jellemezhető, kedvezőtlenebb munkaerő-piaci helyzetű térségekben az álláskeresői létszám azért sem csökkent vissza a pandémiás válságot megelőző szintre, mert bár a gazdaság újraindult, a cégek kivárnak és részben a munkahelymegőrző, részmunkaidős kedvezmények kifutása, részben az általános bizonytalanság miatt a korábbi dolgozóikat egyszerűsített foglalkoztatásban veszik vissza/alkalmazzák tovább. Ez jó lehetőség a munkaerőköltségek csökkentésére, miközben egyéni oldalról a munkavállalók továbbra is álláskeresők maradnak¹⁵. A NAV egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozóan nem közöl részletes statisztikákat, csak a foglalkoztatók száma, az egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozó egyének száma és a ledolgozott napok száma ismert havi bontásban. A 2020. augusztusi adatok szerint az egy évvel korábbi időszakhoz képest 1,4 ezerrel több foglalkoztató alkalmazott személyeket egyszerűsített foglalkoztatásban, miközben a ledolgozott napok száma ebben a hónapban 5,5%-kal emelkedett az előző év azonos időszakához képest. Szeptemberre vonatkozóan az adatok szintén növekedést mutatnak éves összevetésben: ebben a hónapban 1,0 ezerrel nőtt a foglalkoztatók száma, a ledolgozott munkanapoké pedig 3,8%-kal volt magasabb.

Azt látjuk, hogy a gazdaság egyes szektorainak visszaépülése korántsem lesz olyan gyors, mint ahogy az első hullám után vártuk (pl. turizmus, személyes szolgáltatások, kulturális, művészeti,

¹⁵ A regisztrált álláskereső státuszának szüneteltetése nélkül dolgozhat egyszerűsített foglalkoztatásban, miközben ennek engedélyezett éves és havi maximuma megnövelésre került a járványhelyzet alatt.

szórakoztatási ágazat), miközben bizonyos térségekben megnő a veszélye, hogy a prekárius foglalkoztatási formák teret nyernek. Fontos lenne pl. látni, hogy növekedett-e az egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetők száma, hiszen ebből is jól becsülhető lenne, hogy hányan maradtak (akár ideiglenesen is) biztosított jogviszony nélkül a válság alatt (és kényszerültek egyéni járulékfizetésre). A NAV felé benyújtott havi bevallási adatok részletesebb elemzésével lehetőség nyílna a válság nyomán jelentősebbé váló atipikus foglalkoztatási formák (pl. egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozók, kató-s vállalkozásukat felfüggesztők, fizetés nélküli szabadságon lévők stb.) változásának részletesebb elemzésére, a cégek munkaerő-gazdálkodásában bekövetkezett változások vizsgálatára.

A munkaerő-tartalékot jelentő megnövekedett álláskeresői állományban az eddigi tapasztalatok szerint nem a közfoglalkoztatás elsődleges bázisát jelentő munkavállalói csoportok részaránya növekedett jelentősen. A frissen munkaerőpiacról kikerült, szakképzett, részben külföldön is dolgozó új álláskeresők felől eddig nem jelentkezett igény tömegesen közfoglalkoztatásra (vagyis azért nem nőtt a közfoglalkoztatottak száma, hiszen eddig még nem volt tömeges igény erre). Egy elhúzódó válság azonban nemcsak a közfoglalkoztatásban dolgozók elsődleges munkapiaci integrációját nehezítheti, de a sérülékeny csoportok (pl. fiatalok¹⁶, szakképzetlenek, hátrányos, vidéki településeken élők) munkapiacra belépésére, foglalkoztatására is kedvezőtlenül hathat.

Bár megint van/lesz egy jobban mobilizálható munkaerő-tartalék a hazai munkaerőpiacon, de nem szabad megfeledkezni azokról a hátrányos helyzetű csoportokról sem, akik korábban is már a foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitika határterületén helyezkedtek el és komplex felzárkóztatásra szorultak, illetve szorulnak a jövőben is. E csoport munkaerő-piaci helyzetét a válság azért is nehezítheti, mert ők kevésbé felkészültek a munkaerőpiacnak - a válság hatására felerősödő - változásaira, átalakulására (digitalizációs folyamatok felgyorsulása, rugalmasság szerepének megnövekedése).

Összegzésképpen elmondhatjuk, hogy a munkaerőpiacon a tavaszi időszakban jelentkező kezdeti sokk bár elmúlt, a negatív hatások a munkaerőpiac egyes szegmenseiben elhúzódhatnak. A válsághelyzetekben, ahogyan ez a mostani esetében is, különösen fontos, hogy a változásokat minél több szempontból (több adatforrás kiaknázásával) próbáljuk meg vizsgálni, értelmezni, miközben tisztában vagyunk az egyes adatforrások korlátaival is.

¹⁶ A járvány – a korábbi gazdasági válságokhoz hasonlóan – jobban veszélyezteti a fiatalok munkaerő-piaci esélyeit.

IGNITS GYÖRGYI

A FOGLALKOZTATHATÓSÁG MÉRÉSE

online panelbeszélgetés

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztály 2021. március 4-én a foglalkoztathatóság méréséről tartott online panelbeszélgetést.

A foglalkoztathatóság fejlesztése az európai foglalkoztatáspolitikai egyik alappillére, mérése, mérhetősége minden azt fejleszteni kívánó beavatkozás kiindulópontja. Az előadók és hozzászólók¹⁷ a közelmúltban megjelent publikációik, kutatásaik és gyakorlati tapasztalataik alapján járták körül a téma hazai aktualitásait.

Alpek B. Levente, a Pécsi Tudományegyetem adjunktusa a foglalkoztathatóság mérésére kidolgozott területi modelljét mutatta be. Részletes módszertani ismertetés után megtudtuk, hogy kilenc területen, a redukció után 46 változóval mért foglalkoztathatósági komplex mutató (ún. F index) térszerkezeti képe hogyan alakul ma Magyarországon. Az elemzés fogalmi keretét a foglalkoztathatóság (alkalmazhatóság) több munkadefiníciója is felmerülhet pl. az egyik megközelítés szerint annak valószínűségét jelenti, hogy az oktatási rendszerből kikerülő végzett tanuló, hallgató, ill. munkát kereső személy munkát talál egy adott térségben. Általánosabban egy térség mens népességének munkaerő-piaci adottságainak, lehetőségeinek szintjét jelenti.

A foglalkoztathatóság függ a lokális munkaerőpiac állapotától (a helyi gazdasági környezettől), a társadalmi környezettől és a kettő kapcsolatától is, vagyis attól, hogy e kettő közti egyensúly milyen könnyen alakul ki. Az, hogy egy egyén el tud-e, és ha igen, milyen gyorsan tud elhelyezkedni, függ a családi, egészségügyi helyzetétől, korától, képzettségétől, jövedelmi helyzetétől, a térbeli mobilitás és hálózatosodás jellegétől, a lakásviszonyoktól, a települési intézményi ellátottságtól, valamint a kereslet-kínálat kölcsönhatásának milyenségétől. Ez utóbbi fontos összetevője, hogy rendelkezik-e a munkaerő-piaci állásokról megfelelő információkkal.

A foglalkoztathatóság térszerkezeti képe több elemében hasonlít a munkaerő-piaci helyzet által kirajzolt képhez (mérve a nyilvántartott álláskeresők relatív mutatóval) viszont vannak olyan térségek, ahol e kettő eltér: azaz egy adott térség túl- vagy alulfoglalkoztatást mutat a potenciális munkaerő-piaci lehetőségeihez képest.

Azon térségek, ahol a foglalkoztathatósági szintnél jobb a munkaerő-piaci helyzet, munkaerőhiányos térségekként írhatók le. Jellemzőjük, hogy a munkaerőpiac mélyebbre nyúl az állást keresők között, vagyis nehezebben foglalkoztatható embereket is foglalkoztatni tud (olyanokat, akik átlagos helyzet mellett nem tudnának elhelyezkedni).

Az ilyen települések mögött nem egy esetben egyedi támogatók, esetleg izgalmas történetek állnak: egy ambíciózus polgármester, egy hosszútávú településfejlesztési stratégia, vagy olyan egyedi helyi program, amely szociális alapon von be a foglalkoztatásba nehezen foglalkoztatható személyeket. Az elmúlt időszakban sok helyen a közfoglalkoztatásnak volt ilyen hatása.

Ignits Györgyi statisztikus, a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja

¹⁷ Nagyné Zölde Mónikának, a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Munkaügyi és Munkavédelmi Főosztály főosztályvezetőjének tervezett előadása betegsége miatt sajnós elmaradt.

Másrészt vannak olyan övezetek, ahol a foglalkoztathatósági szint magasabb, mint a ténylegesen megvalósult foglalkoztatás. Ezek azok a térségek, ahol még van foglalkoztathatósági potenciál, s rendelkezésre áll relatíve jól aktivizálható munkaerő, akik valamilyen okból nem dolgoznak. pl. mert az álláshelyek száma alacsony. Ezek a pontok kiindulópontjai lehetnek a foglalkoztathatóság szétterjesztésének, növelésének. Ahol magasabb a foglalkoztathatóság szintje, az segíthet a vállalkozások telephely-választásban is.

Az elemzés megerősítette, hogy a foglalkoztathatóság legfontosabb differenciáló tényezője a képzettség, amely a kompetencia-fejlesztések és a képzettség növelését célzó intézkedések prioritására hívja fel a figyelmet.

A foglalkoztathatóság javítása a leghátrányosabb helyzetű, legszegényebb településeken, melyek alig-alig kapcsolódnak a nyílt munkaerőpiachoz, csak komplex módon hosszú évek alatt, rendkívül szofisztikált és egyénre szabott eszközrendszerrel képzelhető el. Ebbe a munkába kezdett bele másfél évvel ezelőtt a Felzárkózó Települések programjában a Magyar Máltai Szeretetszolgálat vezette konzorcium. A munkáról és tapasztalataikról **Németh Nándor**, a Szeretetszolgálat módszertani vezetője beszélt. A program célja, Magyarország legszegényebb 300 településén egy diagnózis alapú komplex fejlesztési rendszer megvalósítása intenzív szociális munkával, közösségi programokkal, gyerekkori korai fejlesztésekkel, a lakhatás, az egészségügy, az oktatás és a foglalkoztatás javításával.

A beavatkozások alulról építkező, a helyiek bizalmára, befogadásra, elfogadásra, majd szakmai értelemben vett helyi diagnózisra épülnek és folyamatos szociális munkát feltételeznek.

Mivel ezen településeken gyakorlatilag hosszú évek óta nincs gazdasági tevékenység (nincsenek piaci munkáltatók) a programok egyik célja a munkavégző képesség javítása minél több családnál. A felnövő fiatal generációk közül szakmát csak egy töredékük tanul, a többség elveszik a munkaerőpiac látóköréből. Erre a helyzetre nagyon finoman és differenciáltan kell reagálni. Van ahol elégséges a közeli város ipari parkjába való bejutás segítése, máshol képzések indítása, foglalkoztató műhelyek szervezése az indokolt, ahol alapszintű géphasználatot és anyagismeretet tanulhatnak. Egyes településeken közvetlen munkahely-teremtés is zajlik, megmutatva ezzel, hogy lehet ezeken a településeken is értelmesen gazdálkodni. Több helyen már kipróbált műhelyiskolák is jól működnek, s tranzitfunkciót is betölthetnek.

Egy kudarcos iskolai életszakasz után a felnőttkorban, fiatal felnőttkorban megvalósuló kompetencia-fejlesztés esetén a megfelelő képzési környezet kialakítása kulcsfontosságú: ha csak úgy mond önmagában tartunk egy képzést, mely után „kap egy papírt” a végzett tanuló, az nem sokat használ. Az iskolapadba visszaültetés, az elméleti oktatás nem nagyon célravezető ebben a környezetben. Egy valós munkahelyi környezet kialakítása lehet a megoldás, a gyakorlati oktatáson keresztüli ismeret-átadás. Ezért a műhelyiskolai elképzelés az adekvát ezen emberek számára, a képzést követő munkavégzés biztosításával.

A program kulcskérdése, és egyben a hazai munkaerőpiacon a foglalkoztathatóság javításának – de fogalmazhatunk úgy is, hogy a magyar munkaerőpiac dualitása, szétszakítottsága felszámolásának – egyik legfontosabb jövőbeli kihívása, hogy e programok eredményei, tapasztalatai hogyan tudnak intézményesülni az állami szabályozási környezetbe, mi emelhető be mindebből egy általánosabb finanszírozási rendszerbe. Az biztosnak tűnik, hogy rugalmas és viszonylag gyorsan reagálni tudó rendszerre van szükség.

A készségek és kompetenciák munkaerő-piaci szerepéről **Csillag Márton**, a Budapest Intézet vezető elemzője beszélt néhány új kutatási eredményük alapján. Bár szisztematikus tudásunk nincs a munkaügyi ellátórendszerbe bekerülő készségeiről, adminisztratív adatbázisok összekapcsolásával lehetőség nyílt a 10. osztályos kompetenciamérések eredményeit hozzáilleszteni a

munkaügyi regiszterbe bekerült fiatal álláskeresők adataihoz. A kutatók a 2016-ban a munkaügyi nyilvántartásba került fiatalok adatait vizsgálták: a 10. osztályos matematika-, írás- és olvasás készségszintjüket tekintve viszonylag éles választóvonal van a fiatalok esetén az érettségizettek és érettségivel nem rendelkezők között. A készségek szintje önálló és jelentős magyarázó erővel rendelkezik a későbbi álláskereső válásban, s fontos, hogy azonos iskolai végzettség mellett is számít a készségszint. A nyilvántartásba került fiatalok későbbi életútját tekintve az ún. lefölezés jelenségét erősítették meg a kutatási eredmények: a gyengébb képességűek kisebb eséllyel kerültek aktív eszközökbe. Adott iskolai végzettségi csoporton belül a magasabb készségszintűek jelentősen magasabb eséllyel találtak állást (elsősorban a nem támogatott állásokban jelentkezett ez a hatás). Fejletlenebb járásokban valamelyest a támogatott álláshelyek tudták csökkenteni a készségszintek hatását.

Borbély-Pecze Tibor Bors, a Magyar Pedagógiai Társaság alelnöke hozzászólásában annyiban árnyalta ezen eredményeket, hogy Magyarországon az aktív eszközök személyre szabhatóságának, alkalmazásának egy „korlátját” jelenti az, hogy a jelenlegi hazai foglalkoztatáspolitikai nagy részben adópolitikai eszközökkel operál, s erről az aktív támogatási eszközök értékelésekor el szoktunk felejtenni (idetartoznak a Munkahelyvédelmi Akcióterv célzott adókedvezményei, a 25 év alattiak SZJA mentessége vagy a négygyerekes anyák örökös adómentessége is).

A panelbeszélgetés zárásaként **Pirint Ákos**, az OFA projektmenedzsere bemutatta a közelmúltban indult KarrierM portált, melynek újdonsága, hogy állást keresők és munkaadók egymásra találását kompetenciák mérésével segítik, s a rendszer ezek figyelembevételével is végez párosítást. 25 kompetencia-teszttel dolgoznak, de saját kompetencia-tesztet is feltölthetnek a munkáltatók, melyet kitölthetnek a jelentkezők. A tapasztalatok alapján a kompetenciáknak óriási jelentőségük van a munkakeresés során, hiszen a munkáltatók elvárásai sokszor nem az iskolában megtanultakra, a formális végzettségekre irányulnak, hanem pl. jó tanulási, együttműködési, logikai készségekre.

BENDA JÓZSEF

A „LÁTHATATLAN MUNKA” Összefoglaló a kerekasztal beszélgetésről

A Magyar Közgazdasági Társaság Demográfiai Szakosztálya 2021. március 22-én A „Láthatatlan munka” címmel online kerekasztal beszélgetést szervezett. A beszélgetés résztvevői voltak: *Horváth Júlia Borbála* kulturális antropológus, *Szép Katalin* statisztikus, *Gál Róbert* társadalomkutató, valamint *Benda József*, az MKT Demográfiai Szakosztályának elnöke. Hozzászólóként részt vett *Boda György*, a Budapesti Corvinus Egyetem emeritus docense, a Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja. A moderátor *Tóth Pál Péter* demográfus volt.

A „láthatatlan munka” értelmezése

Szép Katalin: A statisztikában a „láthatatlan munka” háztartási vagy önkéntes munkaként definiálható, fizetetlen szolgáltatás, amely helyettesíthető lenne piaci szolgáltatás igénybevételével. Mérti a helyettesítés lehetőségeinek ellenértékével lehet. Például a gyermekgondozás egy része helyettesíthető a fizetett munkakörök terén (például a bölcsődei gondozás).

Benda József: A beszélgetés fókuszában a gyermekneveléshez kapcsolódó „láthatatlan munka” áll. Ennek értéke a nemzetgazdasági GDP akár harmadát is elérheti (brit kutatás) és jelentősen mérsékli az állami ellátórendszer terhet.

Horváth Júlia Borbála: Bizonyos sztereotípiák miatt a „láthatatlan munkák” nagy részét a nők végzik. Franciaországban 1,7-szer, Japánban ötször annyi részt vállalnak a nők a háztartási munkákban (ENSZ felmérés). A járvány előtt a háztartási munka háromnegyed részét nálunk is a nők végezték.

Lehet-e mérni a láthatatlan munkát?

Szép Katalin: Fontos lenne a mérhetőség több okból, mivel a helyettesíthetőség miatt csak így kaphatunk valós képet a háztartások életszínvonaláról, így válik elemezhetővé a háztartások gazdálkodása, esetleg hozzájárulhat a „láthatatlan munka” presztízséhez is. A nemzeti számlákban való megjelenés elvi lehetősége megvan. Operatív tekintetben mégis kimarad. Ennek oka, hogy nehéz a mérés, mert nem kerül ki a háztartáson kívülre az adott munka, hiszen nem kell meghatározni az ellenértéket, nem kell adózni stb. Hogyan lehet ezt mérni? A legfőbb adatforrás az időmérleg. A legutolsó ilyen felmérés itthon 2009-2010-ben történt. A legtöbb időt a magyar háztartásokban az ételmezésre fordítják, a következő a lakhatás (például takarítás, kisebb javítások), a gondoskodás a harmadik, a legkevesebb a ruházkodási idő.

Mivel ez az időt fejezi ki, ezért ezt az időt át kell konvertálni fizetéssé. Lehetőség a bejárónői átlagbért alapul venni, mert ők minden háztartásban felmerülő munkát elvégeznek. Vagy szétbontjuk, amiben például a főzést a szakácsok bérével azonosítjuk. A harmadik lehetőség a saját fizetett munka órabérére alapul venni. Ez utóbbi a háztartáson belüli döntések szempontjából lehet érdekes, de nem ajánlott makrostatisztikai szempontból. Az általános helyettesítés itthoni kiindulási alapja a szociális ágazatban dolgozók bére. Ez alapján mintegy harminc százalékkal több lenne az ország GDP-je.

Benda József szocializációkutató, az MKT Demográfiai Szakosztályának elnöke

Benda József: A nem fizetett munka egyik része a felnőtt munkaerő regenerálódását szolgálja (például az ételmezés). Azonban – a fenntartható fejlődés szempontjából – egy meghatározó társadalmi szektor külön kiemelésre szorul: ez a gyermeknevelés. Egy gyermek felnevelése 18 éves korig kb. 28 ezer felnőtt munkaórát, munkát igényel. Egy 40 órás munkavégzés 18 év alatt kb. 37 ezer órát. A gyermeknevelési funkció, a családi élet megszervezése jelentős részét nem lehet „kiszervezni”, kiváltani intézményekkel (bölcsőde, óvoda). Ezek minőségi elvégzése egyrészt személyes jelenlétet és teljes elköteleződést igényel, másrészt egy öngerjesztő folyamatba ágyazódik. Az első gyermekkel való sikeres kapcsolat befolyásolja a második, harmadik gyermekek vállalását. És itt van egy kulcskérdés: amennyiben elvonjuk a felnőtteket az (önkéntesen végzett) gyermeknevelési feladatoktól, hosszútávon egyensúlyvesztés alakul ki a társadalomban, amit napjainkban megtapasztalunk.

Az 1950-es években elvonták a családoktól (tehát a „láthatatlan munkából”) az édesanyákat és hathetes gyermekágyi segélyt követően fizetett munkahelyeken kényszerültek dolgozni. Az akkor átcsoportosított erőforrásoknak következtében a kisgyermek szocializációja jelentős sérülést szenvedett, amelynek számos következményével kell szembesülnünk. Ezek között tapasztaljuk manapság – többek között – az elköteleződési deficitet, a válások magas arányát, a társadalmi értékzavart, az abortuszok és a meg nem született gyermekek magas arányát.

A fenntartható fejlődéshez meg kellene teremteni az egyensúlyt a fizetett munkák és a nem fizetett gyermeknevelési feladatok – vagyis a rövidtávú és a hosszútávú érdekek között.

Mennyire megbízhatók az időmérleggel kapcsolatos adatok?

Szép Katalin: Véletlen mintaválasztás alapján vették fel (nyolcezer személyt vontak be). Ez személyes adatfelvétel volt, ezért a családon belüli munkamegosztást nem tudja mérni. Maga az időmérleg-felvétel és az egyes tevékenység típusok az EU-ban összehasonlítható eredményeket adnak. De a háztartási termeléshez való beszámítási mód még nem egységes. Probléma például a párhuzamos munkavégzés. Más országokban más módszertan (például valahol duplázták az időt párhuzamosság esetén). A KSH csak az elsődleges munkát vette figyelembe. Nem jelenik meg a munka intenzitása sem. Például ilyen a nagyrészt passzív gyermekfelügyelet. Például a KSH ezt mennyiségileg sem számolta bele. Vagy ott van a szervezés kérdése, a menedzseri feladatkör: hova és mikor vigyük a gyereket? Ez nem jelenik meg az időmérlegben. Az is probléma lehet a mérésnél, hogy a háztartási munka nem követeli meg a szakképesítést, – ezért az ún. szakképzetlen helyettesítői bér szerepel az ajánlásokban – ellenben a „láthatatlan munkák” mögötti szakértelem magas és a tapasztalattal egyre inkább növekszik.

Benda József: Felméréseink szerint kettő gyermek még lehetővé teszi a fizetett és a „láthatatlan munka” közötti egyensúlyt. A három gyermek esetén azonban már a válaszolók negyven százaléka nehézséget jelez az egyeztetésben. Ez a helyzet komoly akadályt jelent a „tervezett” gyermekek megszületésében. Minden forint segíti a családokat, de a jelenlegi támogatási struktúra sem a valós költségeket, sem a szükséges munkaidőt nem fedezi. (A becslések szerint a „láthatatlan munka” a GDP harmadát teszi ki, a családtámogatások összege pedig ennek öt százaléka).

Szép Katalin: Az EU tagországokban jellemző, hogy a nők átlagos napi összmunkaideje hosszabb, mint a férfiaké, ebből különösen a fizetetlen munkaidő több. A különbség azonban az ezredfordulóhoz képest csökkent, az adatok szerint Norvégia és Hollandia esetében a férfi-női összmunkaidő már kiegyenlített, de a háztartásokban minden országra jellemző még a női többlet.

Tízévente történik felmérés a KSH részéről (időmérleg). Az elmúlt tíz évben minden háztartástípusban javulás figyelhető meg a munkaarányban, de nagyon eltérő mértékben. Következésképpen

európai és hazai szinten is van elmozdulás. Az iskolákban a háztartási gazdálkodásról beszélni kellene. Főleg azoknak a rétegeknek lenne fontos, ahol korlátozottak az anyagi lehetőségek.

*

Boda György (hozzászólóként): Az elmúlt harminc évben megjelent egy probléma, amivel a közgazdászoknak és a statisztikusoknak generálisan szembe kell nézni. Lényeges jelenségek váltak láthatatlanná. Nem csak a háztartási munka, a tőke is az. Például a magyar vállalatok állóeszköz értéke 150, a tudástőkéjük ezzel szemben 250, vagyis sokkal nagyobb. Az életünk egy része dematerializálódik, láthatatlanná válik. Ennek a mérése alapkövetelmény akkor is, ha csak a GDP-ben figyelembe vett termelésben gondolkodunk. Amennyiben gazdálkodni akarunk a társadalmi erőforrásokkal, akkor töltsünk ki egy táblázatot, aminek van három oszlopa és négy sora. Az oszlopok a vállalatok, az állam és a háztartás. A négy sor pedig a GDP, a tárgyi tőke, a tudástőke, valamint a létszám. A kitöltésnél figyelembe kell venni, hogy a háztartási termelésben az időmérlegben szereplő népesség (15-84 év közötti magánháztartásban élők) kilencven százaléka részt vesz, azaz több, mint 7 millió fő. Mintegy egymillió fő, akik a nemzeti számlákban figyelembe vett háztartási szektor termelését végzik, pl. egyéni vállalkozók, családi gazdaságok, önállók.

A vázolt teljes táblázatot ki kellene tölteni a valós és nem csak a látható adatok alapján. A valós az igazi, ami egyre inkább elválik a láthatótól. Feladatunk, hogy mutassuk ki, hogy a nemzeti erőforrások hogyan oszlanak el. Ha ezt nem tudjuk fölvezetni, nem tudunk gazdálkodni az erőforrásokkal, továbbá elmondhatjuk, enélkül nincsen korszerű közgazdaságtan.

LAKATOS JUDIT

A MUNKAÜGYI STATISZTIKA HÁROM ÉVTIZEDE

Összefoglaló a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2021. november 11-én azonos című online rendezvényén tartott előadásról

A cikk a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2021. november 11-én azonos című online rendezvényén tartott előadás alapján készült. Részletesen áttekinti a tervgazdálkodás időszakától napjainkig a munkaügyi statisztika jellemzőit, fejlődési folyamatát, utalva a változtatások indokaira. Különös figyelmet fordít a nemzetközi sztenderdek és előírások következetes hazai alkalmazására.

Hazánkban a XIX. század utolsó harmadában nevesítették először a munkaügyi statisztikát, mint önálló statisztikai területet, de a munkaügyi statisztika sokáig nem alkotott egységes rendszert és a KSH csak egy – bár többek között a népszámlálások miatt – kiemelt fontosságú szereplője volt az adatgyűjtői körnek.

A tervgazdálkodás időszakát az ágazati statisztikák fejlődése és – ezek részeként – az adott terület számára legfontosabbnak ítélt adatokat tartalmazó munkaügyi blokkok kialakítása jellemezte. Mivel a gazdaságban az ipar kulcsszerepet játszott, ennek a nemzetgazdasági ágaknak voltak a legrészletesebb munkaügyi adatgyűjtései. Az ide sorolt gazdálkodó szervezeteknek havonta kellett jeleníteniük különböző bontásokban létszám- és kereseti adataikat, s ezek a jelentések adattartalmukban meglehetősen hasonlítottak a jelenlegi évközi intézményi munkaügyi adatgyűjtésekhez. A létszámadatokat és a keresettömeg adatokat fizikai és szellemi, teljes, illetve nem teljes munkaidős bontásban kellett közölni, és meg kellett adni a fizikai dolgozók teljesített munkaóráját is, amire a termelékenység számításához volt szükség. Az éves iparstatisztikai beszámolójelentésben szintén volt – telepi szintű – munkaügyi adatkérés. Valamennyi adatgyűjtés teljeskörű volt. Emellett minden 5. évben – 1984-ig bezárólag – nagy mintás, reprezentatív személyi szintű munkaügyi felvételekre is sor került, mely az ágazatban dolgozók kereseti elemeiről és az azt alakító tényezőkről biztosított részletes információt. Az iparba sorolt szervezetekhez hasonlóan havi létszám- és kereseti jelentést tölthettek ki az építőipari vállalkozások, és tartalmilag hasonló havi vagy negyedéves adatszolgáltatási kötelezettsége volt a többi anyagi ágba sorolt gazdálkodó szervezetnek is.

A nemzetgazdasági szintű éves létszám-, bér- és kereseti összesítőt – felhasználva ahhoz az egyes nemzetgazdasági ágak évközi jelentéseit, illetve a költségvetési intézmények mérlegbeszámolóit is – a Közgazdasági főosztályon működő Munkaügyi statisztikai osztály állította össze, melynek saját elrendelésű éves adatgyűjtési programja is volt. A munkaügyi tömbnek hívott beszámolójelentés évenként, illetve többévenként ismétlődő adatgyűjtésekből állt. 1976-tól induló ELAR (Egységes Lakossági Adatgyűjtési Rendszer) felvételi témakörei között szintén számos munkaügyi jellegű is helyet kapott. Az ELAR-felvételek rendszere, akárcsak a népszámlálás, az összeírók segítségével végrehajtott háztartási szintű adatgyűjtések kategóriájába tartozott, de utóbbival ellentétben önkéntes, mintavételes adatgyűjtés volt, és állandó összeírói gárdájával rendelkezett, tehát mind a végrehajtás módszere, mind az alkalmazott kiválasztási eljárás szempontjából az 1992-ben induló munkaerő-felméréssel rokonítható. Az itt szerzett felvételtechnikai tapasztalatok nagyban megkönnyítették ez utóbbi bevezetését. Először három évente, majd 1992-től évente

hajtotta végre a Munkaügyi Minisztérium (illetve korábban az ÁBMH) az ún. Egyéni kereseti felvételt (Tarifa felvétel), mely 1984 után az egyetlen személyi szintű intézményi munkaügyi adatgyűjtés volt.

Az 1980-as évek végén a gazdaságban és a társadalomban olyan változások következtek be, amelyek radikálisan megváltoztatták a munkaügyi statisztika által megfigyelendő jelenségek körét, a megfigyelési módszert és azt a feltételrendszert, amelyhez a munkaügyi statisztikának alkalmazkodni kellett. Azt, hogy a munkaügyi statisztika az új kihívásoknak képes volt megfelelni, jelentősen segítette, hogy 1989 második felében – a KSH-ban egyébként menetrendszerűen zajló szervezeti átalakítás eredményeként – a Munkaügyi statisztikai osztályhoz kerültek az addig az ágazati statisztikák részét képező évközi munkaügyi adatgyűjtések. Ezzel a nemzetgazdaság egészét átfogó megfigyelési rendszer jött létre, melynek adatkörei hasonlóak voltak a korábbi ágazati statisztikáihoz. Az ebből nyert legfontosabb információ az alapállomány csoportonkénti bruttó átlagkereset volt, melyet azonban hagyományosan csak a teljes munkaidőben foglalkoztatottakról közöltek. A személyi jövedelemadó bevezetésével a szervezeti szintű adatokból megadásra került a nettó kereset is. A szervezetek számának ugrásszerű növekedése miatt az intézményi munkaügyi statisztikának is a mintavételes technikára kellett áttérni, úgy, hogy a legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozások kiválasztási aránya jellemzően 100 százalék lett, a teljeskörűsítés keretét pedig a gazdálkodó szervezetek regiszterében szereplő szervezetszám adta.

A rendszerváltást kísérő gazdasági átalakulás a munkaügyi statisztika által megfigyelendő jelenségekben eredményezte talán a legnagyobb változást. Új jelenség volt mindenekelőtt a munkanélküliség, de ide sorolható a sztrájk vagy az 1990-es évek elejére jellemző sajátos jelenség, a gazdasági nehézségek miatti átmeneti munkaidő rövidítés is. A munkanélküliség mérésére az 1980-as évek végétől létezett az adminisztratív nyilvántartásokon alapuló és így teljes körű számbavételt biztosító regisztrációs munkanélküliségi statisztika. Ennek munkanélküli fogalma azonban nem felelt meg a nemzetközileg elfogadott definíciónak, továbbá a regisztrált munkanélküli létszámot a munkanélküliek ellátására vonatkozó szabályok változása is erőteljesen befolyásolta. Olyan adatgyűjtési rendszer kiépítése vált tehát szükségessé, mely – a népszámláláshoz hasonlóan – valamennyi munkaerőpiaci kategória számbavételére alkalmas, gyakorisága megfelelő ahhoz, hogy a munkaerőpiac változásait rövid követési idővel jelezze, alapkategóriái stabilak, azaz a jogszabályi környezet változása nem hat rájuk, és megfelelnek a nemzetközi szabványoknak. Mivel ez az igény a piacgazdaságokban lényegesen előbb jelentkezett, kiépült egy módszertanában nemzetközileg is harmonizált adatgyűjtés az LFS (Labour Force Survey. Részben az ezen adatgyűjtés alapján tekinthető amerikai CPS-re (Current Population Survey) részben az ILO, valamint az Eurostat vonatkozó ajánlásaira támaszkodva a KSH 1991-ben kialakította és tesztelte azt a lakossági kikérdezésen alapuló adatgyűjtést, mely megfelelt a fenti követelményeknek.

1992-től a foglalkoztatási – de a tágabb értelemben vett gazdasági aktivitási – információk mind fontosabb forrásává vált a munkaerő-felmérés. A felvétel a magánháztartások tagjainak fontosabb társadalmi demográfiai jellemzőit és az abban élő 15–74 évesek munkaerőpiaci jellemzőit mérte fel negyedéves gyakorisággal, úgy, hogy egy háztartás hat egymást követő negyedévben szerepelt a mintában. A felvétel mintája az induláskor és jelenleg is negyedévente mintegy 38 ezer háztartást tartalmaz, az adatok teljeskörűsítése pedig az adott időszakos továbbvezetett népességszámra történik.

A munkaerő-felmérés bevezetésekor a hazai információs igények kielégítése volt a cél, de az uniós belépési szándék deklarálásával az Unió – a jelenlegihez képest még lényegesen megengedőbb – statisztikai szabályrendszere vált e felvételnél is meghatározóvá. A munkaerő-felmérés főbb jellemzői tekintetében azért tudott lényegében változatlan maradni, mert az Unió az LFS 1990-es évek második felétől intenzívvé váló harmonizációja során, az addig meglehetősen vegyes

gyakorlatot követő tagországokra vonatkozó előírások megalkotásához azt az egyesült államokbeli felvételt (CPS) vette alapul, amely Magyarország számára eleve mintául szolgált. Így például a tagországoknak csak 2001-től kellett a folyamatos megfigyelésre áttérni, míg a magyar felvétel bevezetésétől így működött.

Természetesen az uniós felvételnek a későbbi, részletekbe menő szabályozása a hazai kérdőíven is módosításokat eredményezett, de az alapstruktúra lényegében változatlan tudott maradni. Az Uniónak átadandó adatok körét és a felvétel lényegi jellemzőit az 1998-ban életbe lépett 577. számú tanácsi rendelet határozta meg. Ugyanettől az évtől az alapfelvételhez egy – ugyancsak kötelezően végrehajtandó – kiegészítő modul is csatlakozott, melynek témakörei 4–5 éves ciklusban ismétlődnek. A jelenleg érvényes uniós előírásoknak megfelelő kérdőív az induló állapotinál már lényegesen bonyolultabb. Ez is olyan körülmény, amely sürgetővé tette az áttérést a papíralapú kérdőívről a számítógépes összeírásra, ami azonban csak a 2010-es évek közepére válhatott kizárólagossá.

A munkaerő-felmérés mellett a csatlakozott tagországok számára további két (az LCS [Labour Cost Survey – munkaerőköltség-felvétel], illetve a SES [Structure of Earning Survey – egyéni kereseti felvétel]) munkaügyi adatgyűjtés volt – közös rendeletben szabályozott módon – kötelezőként előírva. Mindkét felvétel négyéves gyakoriságú. Jóllehet a KSH kísérleti jelleggel már az 1980-as évek elején megpróbálkozott a munkaerőköltség kiszámításával, az első célfelvételre 1992-ben került sor, melyet 1996-ban egy újabb követett. 2002 óta a munkaerőköltség-adatoknak az Unió által igényelt éves továbbvezetése is felvétel alapján történik, de ennek adatszolgáltatói köre szűkebb, mint a négyévente ismétlődő „nagy” felvételeké.

A szintén négyéves gyakoriságú SES egyéni keresetszerkezeti rekordokat gyűjt, kiegészítve azokat különböző, a kereset színvonalát meghatározó személyi ismérvekkel. Itt éves továbbvezetést ugyan nem ír elő uniós jogszabály, de van olyan éves szinten kötelezően számítható mutató (GPG [gender pay gap – nemek közötti kereseti különbség]), ami az ilyen típusú éves felvétel létét feltételezi. A SES hazai megfelelője az Egyéni kereseti felvétel (Tarifa felvétel), ami 2019-ben került át a KSH adatgyűjtési fejezetébe.

Már tagságunk idejére esett a negyedik kötelező munkaügyi adatgyűjtés, a konjunktúra indikátornak szánt negyedéves gyakoriságú üres álláshely statisztika elrendelése. Az üres álláshelyre vonatkozó adatokat 2001 és 2003 között kísérleti jelleggel az éves (intézményi) munkaügyi jelentésen kérte be a KSH, az önálló felvételként elrendelt negyedéves gyakoriságú adatgyűjtés pedig 2004-ben indult.

Annak ellenére, hogy a munkaügyi statisztikában is súlyponti kérdéssé vált a nemzetközi adatszolgáltatási igények kielégítése, ami az 1990-es évek közepétől az uniós elvárások maradéktalan teljesítését jelentette, a korábbi, alapvetően a hazai adatigények kielégítésére szolgáló, az ún. „munkaügyi tömb” részét képező éves intézményi adatgyűjtések a rendszerváltás után egy ideig még tovább éltek, majd részben átalakultak, részben pedig végleg megszűntek.

1990 után is – hasonlóan az évközi munkaügyi adatgyűjtéshez megmaradt az éves létszám és kereseti jelentés. Az adatgyűjtést 2001 és 2012 között az éves gazdaságstatisztikai jelentés blokkjaként rendelték el, 2013-tól pedig újra önálló adatgyűjtésként a korábbiakhoz hasonló tartalommal, Éves munkaügyi jelentés néven fut. A jelentés kitöltésére kötelezettek a legalább 5 fős vállalkozások, költségvetési intézmények, valamint 1995-től a kijelölt nonprofit szervezetek.

A kereset alakulás folyamatos nyomon követését az évközi intézményi munkaügyi adatgyűjtés biztosítja, amely 1990-től az egységes munkaügyi statisztika része. Az évközi munkaügyi jelentést 1990–1991-ben az anyagi ágak 50 fő feletti (az építőiparban a 20 fő feletti gazdálkodó) szervezeteinek kellett elkészíteni. 1992-ben változott a TEÁOR, a szervezetek így új ágazati besorolást is

kaptak, és az adatgyűjtésbe ekkor vonták be a 21–50 fős szervezeteket (reprezentatív módon kijelölve). 1994 és 1998 között a legalább 10 fős, ezt követően pedig az 4 fő feletti vállalkozásokat, valamint a költségvetési intézményeket reprezentálta az évközi munkaügyi statisztika, míg kijelölés alapján a nonprofit szervezetekre 1995-től terjed ki a megfigyelés.

A hasonló adattartalmú éves adatszolgáltatás 1990–1991-ben a jogi személyiséggel rendelkező szervezetek számára volt kötelező, 1992–1997-ben a 20 fő feletti (illetve a legalább 20 fős), 1998-tól a legalább 5 fős szervezetekre vonatkozott, amelyhez a 2000-es évtized vége óta – igaz némi időbeli eltéréssel – az adóbevallásból az 5 fő alatti létszámú vállalkozások adatait is hozzábecsülték. A papíralapú kérdőíveket az 1990-es évektől folyamatosan váltotta fel az elektronikus és a 2000-es évektől az intézményi típusú munkaügyi adatgyűjtéseket kizárólag így lehet teljesíteni.

Újabb mérföldkövet jelentett a munkaügyi statisztika történetében 2019, amikortól a havi intézményi munkaügyi információk forrásává a NAV járulék statisztikája vált. Mivel ez teljeskörű, így az adatok megbízhatósága nőtt, és lehetővé vált például a foglalkozások szerinti keresetek megfigyelése is. Az adminisztratív adatforrásra való áttérés az idősorban azonban törést eredményezett, illetve bizonyos, a járulék bevallásban nem szereplő munkaügyi adatokat negyedéves gyakorisággal továbbra is bekéri a KSH.

A rendszerváltással a munkaügyi statisztika is adaptálta a vonatkozó nemzetközi ajánlásokat. A sztrájkstatisztikai adatgyűjtés bevezetése épp úgy, mint a munkaerő-felmérés alapkategóriáinak definiálása az ILO vonatkozó módszertana szerint történt. Mivel intézményi statisztikában nem történt meg a nemzetközi kereseti definícióhoz igazítás, hivatkozással az idősor folytonosságának biztosítására, ezért 1998-tól az intézményi létszám és kereseti statisztikai jelentés kiegészült az „egyéb munkajövedelem” oszloppal, s így az ILO kereseti definíciójának megfelelő adatot is elő lehet állítani. Ugyanennek az alkalmazkodási folyamatnak a része volt a hazai osztályozási rendszerek felváltása új, nemzetközileg használt osztályozásokon alapulókkal. A gazdálkodó szervezetek besorolására szolgáló korábbi TEÁOR-t (Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszere) 1992-től az ENSZ ágazati osztályozási rendszerén, az ISIC-en alapuló váltotta fel, melynek megfelelően valamennyi gazdálkodó szervezet új ágazati besorolást kapott. 1998-ban a TEÁOR ismét jelentősen változott, mert a KSH áttért az uniós osztályozásra, a NACE-ra (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne) – majd 2008-ban annak módosult változatára. Mindegyik váltás megtörte az ágazati munkaügyi idősorokat, s az összehasonlíthatóság biztosítása jellemzően ún. Janus-év beiktatásával történt meg.

A munkaügyi statisztikában kiemelt szerepe van egy másik nagy osztályozási rendszernek, a foglalkozások osztályozási rendszerének, mely 1993-tól vált konformmá a nemzetközi osztályozással. Az új FEOR átvette ugyan az ISCO-88 tagolását, azaz 9 + 1 főcsoportból állt, de az alacsonyabb hierarchikus szinteken az eltérés már elég jelentős volt. A nemzetközi osztályozás, az ISCO felülvizsgálatára a 2000-es évek első felében került sor, és az újabb változat 2008-tól vált hivatalossá. Mivel Magyarország ekkor már aktív résztvevője volt a munkaügyi statisztika fejlesztésével foglalkozó fórumoknak, a FEOR újabb változata, már lényegesen közelebb állt a nemzetközi osztályozáshoz. Az ISCED (International Standard Classification of Education – Nemzetközi Egységes Oktatási Osztályozási Rendszer) részben uniós program eredményeként 1999-ben bővült ki a képzési területekkel. Az így kialakított osztályozás az oktatás valamennyi szintjén megjelenő képzési fajták egységes és nemzetközi összehasonlítási célokra is megfelelő rendszere. Ennek magyar adaptációját a KEOR-t (Képzettségek Egységes Osztályozási Rendszere) 1997 óta használja a végzettség irányának megadására a munkaerő-felmérés.

LAKATOS MIKLÓS

A NÉPSZÁMLÁLÁSOK FŐBB JELLEMZŐI, MUNKAÜGYI KÉRDÉSEI *Kiegészítés Lakatos Judit „A munkaügyi statisztika három évtizede” című előadásához*

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2021. november 11-én rendezett szakmai vitát a munkaügyi statisztika három évtizedéről. Jelen cikk a szerzőnek a bevezető előadást követő korreferátuma alapján készült és népszámlálások főbb jellemzőit és munkaügyi témaköreit tárgyalja, amelyek a kiegészítő adatfelvételekkel együtt a gazdasági aktivitás, a foglalkozások, a foglalkozási viszonyok és formák, a munkáltatók ágazati megoszlása és az ingázás tekintetében alapvető adatforrásként szolgálnak.

A népszámlálás olyan rendszeresen ismétlődő, kötelező jelleggel elrendelt, általában tíz évenként ismétlődő, teljes körű állapotfelvétel, amely egy adott terület (ország) népességének egészére kiterjed és egy előre meghatározott időpontra vonatkozik. Azt az időpontot, amelyre vonatkozóan a népesség állapotát rögzítik, eszmei időpontnak nevezik. Magyarországon a rendszerváltozást megelőző évtizedekben – kevés kivételtől eltekintve – a népszámlálások eszmei időpontja december 31.-e és január 1.-je közötti éjfél volt. (2001-ben és 2011-ben már eltértek ettől és február 1. illetve október 1. volt az eszmei időpont.) Maga az összeírás több napig esetleg több hétig, akár egy hónapig is tarthat, de minden esetben az eszmei időpontban fennállott állapotot rögzíti.

A népszámlálások végrehajtása igen alapos előkészületet igényel, ezek közé tartozik a népszámlálási tematika, illetve a kérdőívek összeállítása. Az adatfelhasználók képviselői (közigazgatás, munkaadók, munkavállalók, civil szervezetek) – általuk elengedhetetlennek vélt – javaslatokat tesznek arra vonatkozóan, hogy mit kívánnak bevenni a népszámlálás programjába. Főleg a népszámlálások teljes körűségéből adódóan a kérdőív terjedelmének vannak korlátai, könnyen belátható, hogy a kérdések számának, nehézségi fokának igazodnia kell az adatszolgáltatók terhelhetőségéhez, a több tízezres laikus összeírók szakmai színvonalához, az önkéntesek ismereteihez. Ebből következik, hogy az adatfelhasználók javaslatainak egy részét figyelmen kívül kell hagyni, természetesen ez vonatkozik a népszámlálás munkaügyi kérdéseire is.

A statisztikai információk iránti megnövekedett igények biztosítása céljából ezért a népszámlálási tematika összeállítói több köztes megoldással is próbálkoztak. Ezek közé tartozik, hogy 1963-tól évtized közti a népesség két százalékára, illetve 2016-ban tíz százalékára kiterjedő mikrocenzusokat hajtottak végre, melynek során általában a népszámlálásokénál bővebb tematika felvételére nyílt lehetőség, számolva azzal, hogy ezekben az esetekben részletes területi információk közreadására nincs mód. Az 1970. évi és az 1990. évi népszámlálásoknál pedig azt a megoldást választották, hogy a teljes népességet érintő alapfelvételen felül a népesség 25, illetve 20 százalékánál egy bővített tematikájú kérdőívet kellett kitölteni. Sajnos mindkét esetben e kiegészítő felvételek feldolgozása és publikálása – néhány résztéma kivételével – elmaradt.

A népszámlálási tematikán belül vannak olyan információk, melyek iránti igényeket – például a munkaüggyel kapcsolatban a foglalkoztatottság, munkanélküliség – sem tízévenként tartott népszámlálások, sem az évtized közti mikrocenzusok nem elégítik ki, jóval gyakoribb akár évenkénti,

sőt azon belül is sűrűbb adatfelvételekre van szükség. Ezt felismerve a KSH 1976-tól elindította az ELAR (Egységes Lakossági Adatfelvételi Rendszer) keretében végzett jellemzően havi gyakorisággal végrehajtott kismintás, a lakosság 0,2-0,5 százalékára kiterjedő felvételesorozatát. E felvételi rendszer keretében számos társadalomstatisztikai összeírást hajtottak végre (például időmérleg, egészségi állapot, utazási szokások témában) azonban a sokirányú adatfelvételeken túl mindig volt egy állandó kérdéssorozatot tartalmazó ún. „Társadalmi-demográfiai alapadatokat” tartalmazó kérdőív, mely biztosította mindegyik tematikus felvétel esetében az alapvető információkat, melyeknek szerves része volt a legfontosabb munkaüggyel kapcsolatos kérdéssorozat (például gazdasági aktivitás, foglalkozás, munkáltató, foglalkozási státus). A rendszerváltozás előtt a KSH-n belül az ELAR felvételek szakmai irányításával a népszámlálásért felelős részleg volt megbízva, abból a meggondolásból, hogy e szervezeti egységben dolgozóknak volt a legnagyobb tapasztalata a lakossági felvételek végrehajtása terén. A rendszerváltozás azonban jelentős társadalmi-gazdasági változással járt, ezért e lakossági felvételek által nyert információk felértékelődtek, így az ELAR irányítását összhivatali szintre emelték és a munkaüggyel kapcsolatos feladatokat is központosították, melynek eredményeképpen 1992-ben elindulhatott a korábbiaktól eltérő koncepciójú, nemzetközileg egyre harmonizáltabb munkaerő felmérés adatfelvétele.

A közel 150 évi tízévenként megtartott népszámlálások tematikájában mindig jelen voltak a munkaüggyel kapcsolatos kérdések, melynek során – településszintig lemenően – képet lehetett kapni többek között a lakosság gazdasági aktivitásáról, foglalkoztatottságáról. Természetesen – a népszámlálások más témáihoz hasonlóan – a kérdésfeltevés módja, részletezettsége mindig igazodott az adott korszak társadalmi-gazdasági elvárásaihoz, lehetőségeihez. A népszámlálási tematikát az 1950-es évektől különösen befolyásolták az ENSZ népszámlálási ajánlásai, 2004-től pedig az uniós csatlakozás általi kötelezettségek, jogszabályok. Ennek megfelelően a népszámlálási tematikán belül a munkaüggyel kapcsolatos kérdések beépítése is a nemzetközi standardoknak megfelelően történt. A munkaügyi tematikában az ENSZ ajánlások is egyre jobban figyelembe vették az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) által kiadott iránymutatásokat, ezért különösen a rendszerváltozás után már a népszámlálások munkaügyi fogalmi rendszere is egyre jobban harmonizált a munkaerő felmérés módszertanával. E tekintetben az utóbbi harminc év három népszámlálása közül az 1990. évi népszámlálás különleges jellegét az adta, hogy e népszámlálás előkészítése még a korábbi rendszerben kezdődött, de a kérdőív véglegesítésére és az összeírás végrehajtására már a rendszerváltozás első szakaszában került sor, így – a népszámlálás más témáihoz hasonlóan – a munkaüggyel összefüggő kérdések kezelése szükségszerűen az átmenet sajátosságait tükrözte.

Gazdasági aktivitás

A népesség gazdasági aktivitásának, valamint az aktív keresők összetételének különböző aspektusai szerinti vizsgálatára a magyar népszámlálások mindig nagy súlyt helyeztek. Jellemző, hogy a népesség főbb gazdasági aktivitás szerinti részletezését tartalmazó információk már az 1900. évi népszámlálástól kezdve rendelkezésre állnak. Ugyancsak a század elejétől készültek feldolgozások, amelyek részletesen bemutatták az aktív keresők gazdasági ág, tevékenység jellege, iskolázottság stb. szerinti megoszlását. 1910 és 1960 között a censusok fontos részét alkotta a mezőgazdasági birtokosok és bérlők birtoknagyság szerinti kategorizálása.

A censusok 1960-1980 között három fő gazdasági aktivitási kategóriát vettek figyelembe: „aktív kereső”, „inaktív kereső”, „eltartott”. Az 1990. évi népszámlálás alkalmával ehhez negyedikként a „munkanélküli” kategória járult. Ekkor ugyanis – a korábbiaktól eltérően, amikor a „teljes foglalkoztatás” elvét kellett alapul venni – mód nyílt (1949 óta először) a munkanélküliség megkérdezésére és hivatalos megjelenítésére. Az 1990. évi népszámlálás gazdasági aktivitási kategóriáinak tartalma két lényeges témában tért el a későbbi népszámlálásokétól, illetve az 1992-ben induló

munkaerő felméréstől. Az 1990. évi népszámlálás nem használta a „foglalkoztatott” fogalmat, hanem csak az „aktív kereső” megjelölést alkalmazta, mely közé nem tartozott az a személy, aki nyugdíj, illetve gyermekgondozási ellátás mellett dolgozott, továbbá ekkor még e kategóriába tartoztak azon elenyésző számú munkavállalók, akik 14 éves korukban dolgoztak. Az 1990. évi népszámlálás a munkanélküliek kimutatásával jelentős lépést tett előre, noha nem alkalmazta még a „munkanélküli” fogalom nemzetközi ajánlások szerinti teljes kritérium rendszerét. Hiányzott például a „rendelkezésre állás” kritériuma és nem szerepelt kellő hangsúllyal, hogy a „munkanélküli” minősítésének előfeltétele az „aktív” álláskeresés.

A 2001. és a 2011. évi népszámlálás esetében már a nemzetközi ajánlásoknak és a munkaerő felmérésnél alkalmazott módszer szerint lett e két fontos téma rendezve. E két népszámlálás estében a gazdasági aktivitási kategória megközelítése alapvetően a „Megélhetését mi biztosítja?” kérdés feltételével történt, oly módon, hogy a válaszadónak az előre megfogalmazott gazdasági aktivitási kategóriák közül kellett a megfelelőt megjelölni. Fontos rendelkezés volt, hogy e kérdésre több válaszlehetőség megjelölésére is mód volt, mert azáltal lehetett azonosítani azokat a személyeket, például akik nyugdíj mellett dolgoztak. A gazdasági aktivitásra vonatkozó kérdést követően került sor a munkaüggyel kapcsolatos legfontosabb kérdések – például foglalkozás, munkáltató – felvételére. Ha a népszámlálási és a munkaerő felmérés kérdőívet összehasonlítjuk, akkor érthető módon a munkaerő felmérés jóval több kérdéssel közelíti meg a legfontosabb munkaügyi témákat, mint a népszámlálás, ezáltal az ún. kontroll kérdések felvételével pontosabb információkat tud biztosítani. E két adatfelvételi típus összehasonlító vizsgálatai azonban azt mutatják, hogy adataik hasonló irányba mutatnak, témánkénti struktúrájuk is hasonló felépítésűek voltak, csak a változás mértékében és az abszolút számokban fedezhetők fel kisebb nagyobb eltérések.

Foglalkozás

A foglalkozás témája már az 1869. évi népszámlálástól szerepelt a népszámlálási programokban. A korábbi népszámlálásokra azonban jellemző volt, hogy – mint sok más fogalomhoz hasonlóan – nem volt kimunkált módszere a foglalkozási adatok felvételének, keveredtek a gazdasági ágra, foglalkozási viszonyra és minőségre utaló kategóriák. Inkább az összeírtak foglalkozási ág (esetenként inkább gazdasági ág) szerinti csoportosításra helyezték a hangsúlyt. A hazai népszámlálások programjaiban csak 1960-tól beszélhetünk egységes koncepción alapuló személyre szóló egyéni foglalkozások felvételéről.

Az egységes koncepció kialakulását segítette, hogy 1975-től bevezetésre került a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR) nomenklátúra, amely a lakossági összeírások, így népszámlálások foglalkozással kapcsolatos felvételének alapja lett. E nomenklátúra rendkívül részletes foglalkozási, munkaköri besorolásra adott lehetőséget és nagy szerepe volt abban, hogy az 1980. és 1990. évi népszámlálások foglalkozással kapcsolatos felvétele igen sikeres volt, de jelentős hátrányt jelentett, hogy teljesen eltért a nemzetközi ajánlásokban megfogalmazottaktól. Többek között ezt a hiányosságot igyekezett pótolni a FEOR-93 nomenklátúra, mely alapelveiben, felépítésében követte az érvényes nemzetközi foglalkozási osztályozás, az ISCO-88(Rev3.) rendszerét. A bevezetést követő tapasztalatok okán, a FEOR-93 rendszerén kisebb módosításokat hajtottak végre és az 1997 januárjában bevezetett módosított nomenklatúrát alkalmazták a 2001. évi népszámlálás során és ugyanezt a nomenklatúrát használták a KSH ELAR felvételeinél, így a munkaerő felmérésnél is. Igen nagy jelentősége volt annak, hogy a besorolások megkönnyítése, pontosabbá tétele, a speciális tevékenységfajták elhatárolásának segítése érdekében az ilyen típusú nomenklatúrák történetében egyedülálló módon a FEOR-93 rendszerének bevezetésével egyidőben elkészült az egyes foglalkozások tartalmi leírása. Időközben a 2010-es évek végén az ISCO-08

alapján a FEOR-93 rendszere is felülvizsgálatra került, melynek eredményeképpen a 2011. évi népszámlálásnál, valamint a munkaerő felmérésnél is már a FEOR-08 nomenklatúrát használták.

A visszatekintő adatok biztosítása érdekében mindhárom népszámlálás esetében népszámlálásról népszámlálásra biztosítani kellett a korábbi népszámlálás foglalkozással kapcsolatos adataival történő megfeleltetést, ezeket az ún. fordítókulcsokat a munkaerő felmérés adatainak feldolgozása során is hasznosítani tudták. A FEOR-93 és a FEOR-08 alkalmazása azzal a következménnyel járt, hogy a foglalkozás tudakolása mellett meg kellett kérdezni az adatszolgáltatót, hogy volt-e beosztottja, azaz vezetőnek tekinthető-e, ugyanis az említett nomenklatúrák külön főcsoportba rendezik a vezetői tevékenységet végzőket. Mindkét utóbbi népszámlálás gondot fordított arra, hogy megkérdezzék a nem dolgozó gyermekgondozási ellátást igénybe vevők, a nyugdíjasok, munkanélküliek utolsó foglalkozását és foglalkoztatási formáját. (1990-ben is a reprezentatív mintán feltették ezt a kérdést csak, mint említettük, ezeket az információkat nem dolgozták fel.)

Foglalkozási viszony, foglalkoztatási forma

A foglalkozási viszony a munkáltatóhoz való viszonyt fejezi ki és ez lényegében akkor is igaz, ha az adott személy önmagát foglalkoztatja. A foglalkozási viszonytal kapcsolatos kérdés – különböző tartalommal, némi átfedéssel a foglalkozással, munkáltatóval – már a kezdeti népszámlálások óta jelen volt a népszámlálási programokban. Az 1970., 1980. és az 1990. évi népszámlálásoknál viszonylag egységes kategóriákat alkalmazva tették fel a kérdést, mely azzal is összefüggött, hogy a gazdaságban az állami tulajdon aránya meghatározó volt. Ez a helyzet az 1990-es évtizedben gyökeresen megváltozott, mivel a magántulajdon meghatározóvá vált, következésképp nőtt az alkalmazottakon és szövetkezeti tagokon felüli egyéni vállalkozók, önállók és a társas vállalkozások dolgozó tagjaként foglalkoztatottak jelentősége. A foglalkozási viszony kategóriái is a nemzetközi ajánlásokon alapulnak melyeket 1997 óta a népszámlálás és munkaerő felmérés egyaránt figyelembe vesz.

Munkáltató, munkahely (nemzetgazdasági ág, ágazat)

A nemzetgazdasági ág szerinti megfigyelés arra a kérdésre ad választ, hogy az adott személy a gazdaság mely területén van foglalkoztatva. A munkamegosztás mind teljesebbé válásával – mint említettük – egyre inkább szétvált az egyén saját tevékenysége (foglalkozása) annak a gazdasági szervezetnek a tevékenységétől, ahol az egyén dolgozott. Ezért is a népszámlálások során fokozatosan külön vált a munkáltató gazdasági tevékenységének és az egyén tevékenységének (foglalkozásának) megfigyelése. Ennek megfelelően külön kérdés tudakolta a munkáltatóra, illetve a munkahelyre vonatkozó információkat. A foglalkozásokat rendszerbe foglaló jegyzékek mellett a későbbi népszámlálások során a gyakorlatban alkalmazott ágazati (munkáltató) besorolásokat tartalmazó nomenklatúrák is készültek. A népszámlálások gyakorlatában használt nomenklatúrák kidolgozásában nagy előrelépést jelentett, hogy az 1960. évi, illetve az 1970. évi népszámlálás ágazati osztályozási rendszer már az időközben bevezetett egységes számjelrendszerre épült. A gazdasági tevékenységek besorolását tovább pontosította, egységesebbé tette az 1980. és 1990. évi népszámlálások során alkalmazott, 1975-ben bevezetett „Gazdasági Tevékenységek Egységes Osztályozási Rendszere (TEÁOR) nomenklatúra. A rendszerváltozás után a KSH 1972-ben bevezette az új szerkezetű az ENSZ ágazati osztályozási rendszerén alapuló TEÁOR-t. 1998-ban ismét változott a TEÁOR, miáltal a KSH átvett az uniós osztályozási rendszert átvevő TEÁOR-a. Ez a nomenklatúra ezt követően 2008-ban újra módosult. A 2001. és a 2011. évi népszámlálás már – a munkaerő felméréshez hasonlóan – ezeket a nomenklatúrákat használta, így mindkét felvétel e tekintetben kompatibilis volt. A foglalkozási nomenklatúrákhoz hasonlóan ebben az esetben is

kezelni kellett a változó nomenklatúrákhoz igazodó visszatekintő adatokat, ezzel kapcsolatos fordítókulcsokat mindkét lakossági felvétel használta.

Az 1980. és az 1990. évi népszámlálást példaként említve, viszonylag egyszerűen lehetett biztosítani az összhangot a népszámlálások munkáltatóra vonatkozó besorolása és a vállalati adatgyűjtések között. A népszámlálások munkáltatóra vonatkozó besorolása a munkáltatói kódolási segédlet alapján történt, mely kódolási segédlet a munkáltatók nagy részét név szerint tartalmazta és vállalati adatgyűjtések által főtevékenységként jegyzett TEÁOR számát is megadta. A rendszerváltozást követően több százezerre nőtt a gazdasági szervezetek száma, ezért a 2001. és 2011. évi népszámlálásoknál már a munkáltató megnevezése mellett vagy helyett a munkáltató fő tevékenységét kellett bejegyezni és az adatok feldolgozása – hasonlóan a munkaerő felméréshez – döntően ez utóbbi információ alapján történt.

Ingázás (közlekedés módja, időtartama)

Az ingázó aktív keresők (foglalkoztatottak) számbavétele az 1960. évi népszámlálás óta szerves részét képezi a hazai népszámlálások programjának, melynek oka az volt, hogy hazánkban az ingázást, mint tömeges jelenséget az 1950-es évek feszített ütemű iparosításának első hulláma hozta létre, majd az ingázás szerepe a gazdaság munkaerő ellátásában egyre nagyobb jelentőséggel bírt. A különböző ipari és infrastrukturális központok kialakítása és fejlesztése ugyanis egy-egy településcsoport munkaerő forrására támaszkodott, így e központok munkaerő ellátásában a helyi munkaerő bázison túl, jelentős szerepet kapott a környező településekről naponta ingázó munkaerő. E téma azért is vált a népszámlálások munkaügyi kérdéseinek fontos részévé, mert a népszámlálás teljeskörűségéből adódóan képes település szintig lemenően mérni egy-egy település munkaerő többletét vagy hiányát. (A reprezentatív felvételek – így a munkaerő felmérés is – döntően csak országos adatokat tudnak e témában előállítani.)

Az ingázás vizsgálata a foglalkoztatottak munkahely és lakóhely településének egybevetésén alapszik, tehát a népszámlálások gyakorlatában annak megállapítása, hogy az adott személy az ingázók csoportjába tartozik-e, általában nem direkt rákérdezéssel, hanem közvetett módon történik. A népszámlálások gyakorlatában az ingázás alatt a foglalkoztatottnak a lakóhelyéről, a más településen levő munkahelyére történő eljárása és visszatérése értendő, amire vagy napi rendszerességgel, vagy időközönként kerül sor. Ettől függően beszélhetünk napi, illetve huzamos (időközönkénti) ingázásról. Az 1960. évi népszámlálás óta főleg a napi ingázás vizsgálatára került sor, ezen belül is a figyelem elsősorban a munkaerő napi mozgására összpontosult, a napi ingázók másik nagy csoportjának a nappali tagozaton tanulók napi ingázásának megfigyelését csak az utóbbi két népszámlálás felvételi programja tartalmazta.

A napi ingázás ténye nem ad választ arra a lényeges kérdésre, hogy a lakóhely és a munkahely közötti utazás milyen közlekedési eszközzel történik és mennyi ideig tart. Ezért az utóbbi három népszámlálás szerves kiegészítő témája volt a közlekedés módja és ideje. (Az 1990. évi népszámlálás 20 százalékos kiegészítő programjában szerepelt ez a téma, melynek utólagos feldolgozása a visszatekintő adatok biztosítása érdekében az 1990-as években megtörtént). A 2001. és 2011. évi népszámlálás programjában teljeskörűen szerepelt a foglalkoztatottak és a nappali tagozaton tanulók napi ingázásának, a közlekedés idejének és módjának a vizsgálata. E népszámlálások publikációiban kiemelten kezelték az e témával kapcsolatos információk közreadását.

BALOG ILONA IDA

NOBEL-DÍJ A MUNKAGAZDASÁGTANBAN

Beszámoló az MKT Munkaügyi Szakosztálya konferenciájáról

2021. december 9-én a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya online konferenciát szervezett David Card, a 2021-ben kiadott Nobel-díjak egyik díjazott közgazdásza tiszteletére. Az alábbiakban a rendezvény főbb gondolatait foglaljuk össze.

Az ülést felvezette **Bagó József**, a MunkaügyiSzemle.hu internetes honlap szerkesztője, a Munkaügyi Szakosztály elnöke. A laudációt tartotta és a beszélgetést vezette **Boda György**, a Budapesti Corvinus Egyetem emeritus docense, a Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja. Hozzászólók voltak: **Lindner Attila**, a University College of London egyetemi docense, **Rolek Ferenc**, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének alelnöke, **Horn Dániel**, a Közgazdaságtudományi Intézet igazgatója és **Telegdy Álmos**, a Budapesti Corvinus Egyetem egyetemi docense.

Bagó József bevezetőjében elmondta, a rendhagyó ülés folytatja a Szakosztály nemzetközi tekintő munkáját, egyúttal a nemzetközi kutatási eredmények hazai beépülésének folyamatát fémjelzi. Az ülés nem jöhetett volna létre a Közgazdaságtudományi Intézet könyvtárvezetőjének, **Bálint Évának** a segítségével, aki David Card elérhető publikációit bocsátotta rendelkezésre.

Laudáció

Boda György kiemelte, a laudáció nehéz műfaj, különösen David Card esetében, akinek nagyon hosszú a publikációs jegyzéke. Munkásságának összefoglalását így többen vállalták fel, hogy egyfajta közös tanulással emlékezzünk meg az idei Nobel-díj átadásáról. A felkészülés során első lépésben a Svéd Királyi Tudományos Akadémia bejelentését elemezték, második lépésben átnézték, itthon kik hivatkoztak Cardra a legtöbbször, kik idézték, és igyekeztek azoktól a kutatóktól tájékozódni, olyanokat meghívni, akik tehát a legjobban ismerik.

A Svéd Királyi Tudományos Akadémia ebben az évben úgy döntött, hogy a korábbi évtizedekben elvégzett munkát ismeri el utólagosan. A díj odaítélésével elsősorban a kauzális, azaz oksági összefüggések kutatása terén elért eredményeket kívánták kiemelni olyan esetekben, amikor a társadalomtudományok jellemzői szerint klasszikus értelemben nem végezhetünk kísérleteket, a kutatóknak mégis sikerült valamilyen társadalmi kísérleti helyzetet modellezni. Az Akadémia titkárnak beszámolója szerint David Card a kilencvenes években elterjedt három tévhit kiigazításában alkalmazta sikerrel a társadalmi kísérletek módszertanát. Ez a három tévhit a következő volt:

- A minimálbér emelése csökkenti a foglalkoztatást.
- A bevándorlás a foglalkoztatás és a bérszínvonal csökkenéséhez vezet.
- Az iskolák erőforrásainak növelése nem növeli az oktatási eredményeket.

Balog Ilona Ida PhD-hallgató, Szegedi Tudományegyetem, gyakorlati tanár, Károli Gáspár Református Egyetem

A friss Nobel-díjas Card első reakciója a kutatásait boncoló riporterek kérdéseire visszafogott volt. Véleménye szerint az, ami a kilencvenes években igaz volt egy konkrét esetre, nem biztos, hogy ma is igaz lesz egy másik állam más körülményei között is. Egyetértett azzal, hogy a bevándorláshatásait továbbra is kutatni kell, de véleménye szerint a bevándorlástól való félelem mindig is inkább kulturális eredetű volt, semmint gazdasági.

Boda György felhívta a figyelmünket arra, hogy Card Nobel-díjasként sem akar biztos recepteket adni korunk kihívásainak megoldásaira, ami talán a magyar közgazdászok számára is tanulságos és követendő példa lehet.

A minimálbér-emelés hatásai

Lindner Attila Card minimálbér-kutatásait, ezek magyarországi alkalmazásait foglalta össze. Elmondása szerint valóban nagyon erős meggyőződés volt a kilencvenes években az abba a neoklasszikus törvényszerűségbe vetett hit, miszerint a béremelés káros hatással van a foglalkoztatásra. Card empirikus kutatása azonban ennek ellentmondó eredményt talált. Tanulmányát akkor erős szkepticizmussal fogadták. Card az elmélet teszteléséhez két csoportot, két államot választott. New Jersey-ben volt minimálbéremelés, Pennsylvániában nem volt. Card összehasonlította a minimálbér-emelés előtti és utáni adatokat a „kezelt csoportban”, New Jersey-ben, valamint a „kezeletlen csoportban”, azaz Pennsylvániában is ugyanazokra az időpontokra. Azt tapasztalta, hogy New Jersey-ben a foglalkoztatás még emelkedett is. Bár a kortársak nem akarták ezt elhinni, végül az adatok nyertek és nem az elmélet, az ellentmondó eredményt el kellett ismerni. A magyarázat az volt, hogy a valóságban működő komplex munkaerőpiacon sok olyan hatás működik, amit a leegyszerűsítő törvényszerűség nem vesz figyelembe. A valódi nyertes azonban a Card által alkalmazott módszer volt, amely egy „kezelt csoportot” hasonlított össze egy „kezeletlen csoporttal”, ezzel tudott rácafolni egy alapvető közgazdasági elméletre.

Viták voltak azonban arról, hogy a következtetés időtálló-e. Az is érdekes kérdés, hogy mennyire lehet érvényes a következtetés máshol és más feltételek esetén. Ezeknek a kérdéseknek a megválaszolása végett is Lindner Attila és Harasztosi Péter Magyarországon a 2000 és 2002 közötti minimálbér-emelés hatását vizsgálta hasonló módszerrel. Tanulmányukban vállalatcsoportokat képezték aszerint, hogy a vállalatok erősen érintettek voltak-e a minimálbér intézkedés hatására a béremelésben vagy sem. Kertesi Gábor és Köllő János korábban is végeztek hasonló számításokat. A két tanulmány hasonló eredményre jutott: a foglalkoztatottság csökkenése minimális volt. Hozzá kell tenni, hogy a béremelés nagymértékű volt, a foglalkoztatás pedig elsősorban a külföldi versenynek kitett szektorokban, illetve a textiliparban csökkent. Ugyanakkor a kiskereskedelemben és a vendéglátóiparban egyáltalán nem volt veszteség a foglalkoztatásban. A béremelések 75%-át a fogyasztók fizették meg, tehát az árakban tükröződött ennek a hatása.

Lindner Attila kifejtette, hogy az elmélet által alkotott szabályszerűség túlzottan leegyszerűsített. Homogén szereplőket és tiszta versenykörülményeket feltételez egy olyan piacon, ahol mindig vannak lokális erőfölények és jellemző a vállalatok piaci erőfölénye a munkavállalókkal szemben. Az erőfölény miatt a megvalósuló bérek mindig alatta maradnak a piaci bérnek, ezért lehetséges, hogy ha eredetileg túl alacsony volt a minimálbér, akkor a minimálbér-emelés növelheti is a foglalkoztatottságot. Valójában az említett empirikus eredmények kiegészítik az eredeti elméletet. Alacsony kiinduló minimálbérnél adódhatnak ilyen eredmények, de a minimálbér emelésével előbb-utóbb rákerülünk arra a pályára, ahol az eredeti elmélet érvényesülni fog, mert a tőke akkor már helyettesítheti a munkaerőt, ha az túl drágává válik. A modellek mindig egyszerűsítenek, de ennek a modellnek van egy olyan része, amit túlzottan leegyszerűsítettünk és amire jobban oda kell figyelni.

Rolek Ferenc Lindner Attilához hasonlóan látja a helyzetet. Az elméleti szabályszerűség nem nevezhető általános törvénynek, mégis sokszor lehet igaz. Az bizonyos, hogy a vállalatvezetők minden béremelés alkalmával elgondolkodnak a költségemelkedés ellensúlyozásának lehetőségeiről. Magyarországon nincs elég munkaerő, a termelékenység elmaradott, tehát a hatékony munkaerő-felhasználáson és a munkaerő tőkével történő helyettesítésén itt mindenképpen gondolkodni kell. Az eredeti elméleti törvényszerűség által jelzett kapcsolat azonban nem determinisztikus, ahogyan ezt Card is kihangsúlyozta, mert sok más tényező is van, amit vizsgálni szükséges.

- Ilyen lehet a munkaerőpiac állapota. Ha túlkeresletes, akkor nem fog romlani a foglalkoztatás a minimálbér-emelés hatására.
- Vizsgálni kell azt is, hogy a vállalatok tudják-e fedezni a béremelést áremeléssel, azaz áthárítható-e a béremelés a vásárlókra. Ha ez lehetséges, akkor a vállalatnak nem kell csökkentenie a foglalkoztatást.
- Fontos kérdés az is, hogy az egész nemzetgazdaságról beszélünk-e. Card csak egy régió egy iparágát írta le, mégpedig egy olyan iparágét, a gyorsétermekét, amelynek a terméke nem helyettesíthető könnyen. A kereslet ebben a speciális esetben rugalmatlan, tehát a költség növekedése áthárítható a vevőre. Olyan tevékenységnél, ami könnyen áthelyezhető máshová, mint a textilipar, más a helyzet, hiszen a textilipart Magyarországon teljesen tönkretette az a minimálbér-emelés, ami nemzetgazdasági szinten nem nagyon érződött.
- A munkaügyi szabályozás helyzete is lényeges lehet, hiszen ez határozza meg azt, hogy hogyan lehet felvenni vagy elbocsátani a munkavállalókat. Az USA-ban nagyobb a szabadság ebben, mint Franciaországban, ahol merev a rendszer és egészen másképp reagál.
- Meghatározó lehet az is, hogy milyen volt korábban a vállalati termelékenység és hatékonyság, valamint a bérszínvonal az eredményekhez képest.
- Az is fontos lehet, hogy mekkora maga a minimálbér emelkedése. Nem mindegy, hogy tíz százalékot, avagy száz százalékot emelkedik a minimálbér, Magyarországon a vizsgált időszakban az utóbbi történt.

Az eltérő feltételek mellett más és más lesz a vállalatok alkalmazkodása is. Ez egy összetett modell, az adott helyzeten belül, az adott feltételek között kell vizsgálni ahhoz, hogy konkrét válaszokat adhassunk.

Boda György kérdése volt, hogy a jelenlegi magyarországi helyzet értékeléséhez milyen konkrét kutatási javaslatot adnának a vállalkozók, hogyan tud a kutatás segíteni itt a döntéshozásban?

Rolek Ferenc válasza szerint a jelenlegi Magyarországhoz hasonló helyzetű munkaerőpiacokat kellene vizsgálni, olyanokat, ahol munkaerőhiány van és relatíve alacsony a termelékenység. Sok adatra, sok elemzésre van szükség, komoly ökonometriai modellekkel.

A migráció kérdése

Card kutatásait a migrációról **Boda György** foglalta össze. Card szerint a kulturális különbségektől eltekintve nem jelent gondot a bevándorlás, amennyiben a bevándorló új munkaerőt el tudják látni tőkével. Erre talált példákat Card az USA-ban és Izraelben, ahol társadalmi kísérletek segítségével végzett számításokat. Ahol nincs meg a kellő tőketöbblet, a tőkefelhalmozás akadozik, ott a migráció gondot okoz. Ezeket az országokat segíteni kell, hogy a migráns munkaerő befogadásához szükséges tőke a rendelkezésükre álljon. Ez azért jobb megoldás, mint a migránsok

távoltartása, mert a migránsok tudása, humán tőkéje mindenképpen segíti a befogadó ország gazdaságát. Erre példa lehet Törökország esete. A csökkenő népességű, fejlettnak tekinthető gazdaságokban a bevándorlók különösen hatékonyan tudják segíteni a gazdasági növekedést, mert ezek az országok éppen a humán tőkében szenvednek hiányt. Nagy mennyiségű szabad tőkével rendelkező országoknak egyenesen szükségük van a bevándorlókra. Az eltérő tőkeellátottság miatt tehát eltérő lehet a különböző országok tapasztalata a bevándorlás foglalkoztatási és bérhatásairól. A gazdasági reakció a tőkefelhalmozási képességtől függ, de a kulturális kérdések ennél fontosabbak a migráció esetében.

A humán tőke kutatása terén elért eredmények

Horn Dániel előadása értelmében a Card által vizsgált legfontosabb humán tőke kérdés az volt, hogy számít-e az oktatási ráfordítás a humán tőke emelésében. Korábban, például a Coleman-riportban a családi háttér és az egyéni jellemzők szerepét hangsúlyozták. David Card és Alan Krueger kutatásai három területen hoztak újat a humán tőke kutatásába:

- a munkaerőpiaci kimenetet, azaz a foglalkoztatást és a bért vizsgálták eredményként,
- oksági modelleket alkalmaztak a korábbi leíró modellek helyett,
- tágabban értelmezték az oktatás erőforrásait, nevezetesen vizsgálták az állam által az oktatásba fektetett pénz hatását.

Ezeknek a kutatásoknak az igazán időtálló értéke azonban az oktatás megtérülésének megértéséhez való hozzájárulás volt. A korábbi kutatások általában egységes vagy átlagos megtérülésben gondolkodtak, amit az oktatási tevékenység egészére értelmeztek. Card mutatott rá, hogy az oktatás megtérülése lehet heterogén, tehát nem minden esetben ugyanúgy és ugyanannyi idő alatt történik meg. Az oksági becsléseket a szegény és tehetséges diákokra alkalmazva azt találták, hogy náluk a megtérülés nagyobb, illetve gyorsabb, mint más esetekben. Mivel ez intuitívan is indokolt, a kisebb megtérülést mutató általános keresztmetszeti számítások kevésbé bizonyultak torznak a vártnál. Az oksági becsléseket itt is Card modellje alapján végezték és ezt a modellt használják az oktatásgazdaságban máig is. Mindez bebizonyította, hogy van pozitív hatása az oktatási ráfordításoknak.

Az oktatásgazdaságtan művelői Magyarországon is ismerik Cardot, de eredményei annyira alapvetőnek számítanak, hogy nem igazán hivatkozzák meg. Sokkal inkább az oktatásról még többet publikáló Joshua Angristet említik, aki szintén a Nobel-díjasok között van, és akinek munkássága sokban épít Cardra. Card munkássága tehát ezen a területen is nagyon nagy hatású, hiszen teljesen beépült a kutatók gondolkodásába.

Card módszertani újítása

Telegdy Álmos magyarázata messzebből indul, a kauzális, azaz oksági kapcsolatok fontosságát hangsúlyozza. Empirikus elemzéseknél fontos szem előtt tartani, hogy a módszertan fegyelmez, mert magukból az adatokból szinte bármit ki lehetne olvasni. A helyes módszertan segíthet abban, hogy a kauzális kapcsolatokról valós és érvényes állításaink legyenek és ne vonjunk le „utána, tehát miatta” típusú következtetési hibákat. Ha egy esemény egy másik esemény után történik időben, abból még nem következik az, hogy az előbbi esemény okozta az utóbbit, annak más oka is lehetett. Card rendet vágott az általa használt adatokban, meghatározta azokat a feltételeket, amelyek mellett egy kapcsolat kauzálisnak tekinthető, így munkássága hozzájárult ahhoz, hogy ma már a kauzális kapcsolatok is becsülhetőek. Ez a módszertan a közgazdasági problémák széles körére alkalmazható, nem csak arra a néhányra, ami itt nevesítésre került. Szívesen alkalmazzák például a privatizáció bérekre gyakorolt hatásának, a nemi bérkülönbségek okainak vizsgálatára

is. Kevés olyan társadalmi jelenség van, mint például a foglalkoztatási különbségekben megnyilvánuló nemi diszkrimináció egy zenekarban, amelynél egy, a szó szorosabb értelmében vett kísérletet le lehet folytatni. Card migrációs elemzésében azonban olyan esetre alkotott társadalmi kísérletnek nevezhető modellt, amikor a szorosabb értelemben vett kísérleti adatok nem voltak előállíthatóak. Egy okosan kiválasztott „kontroll csoport” segítségével sok, másképpen nem vizsgálható társadalmi jelenségre alkothatunk „kísérleteket”. Card a migráció hatásának megbecslésére a kettős különbségek módszerét fejlesztette ki.

Ebben az esetben egy nagyobb bevándorlók hullám érkezett Miami Kubából, ez volt az ún. Mariel boatlift esemény. Card a migránsok érkezése előtti munkaerőpiaci adatokat hasonlította össze a bevándorlási hullám utáni adatokkal Miamiában, ez volt a „kezelt csoport”, majd ezt a különbséget hasonlította az azonos időszakban, hasonló demográfiai csoportban Los Angelesben bekövetkezett munkaerőpiaci változásokhoz, ez volt a „kontroll csoport”, mert Los Angelesben ekkor nem volt bevándorlási hullám. A Miamiában mért különbség nem tért el szignifikánsan a Los Angelesben mért különbségtől, tehát megállapítható volt, hogy a bevándorlási hullám nem okozott lényeges változást, bár más tényezők, amelyek Los Angelesben és Miamiában egyaránt hatottak, okozhattak változásokat mindkét város adataiban. A levont következtetés így módon bizonyos feltételekkel kauzális összefüggésnek, vagyis ebben az esetben a kauzális kapcsolat hiányának tekinthető.

Card üzenete

Az előadások végén **Boda György** zárszavában összefoglalta David Card Nobel-díjának két fontos üzenetét:

- A közgazdasági kutatás modellekkel dolgozik. Modellek kellene, de nem abszolutizálhatóak, állandóan kutatnunk kell, hogy egy modell mikor igaz és mikor nem.
- A társadalmi jelenségek kísérleti megfigyelése lehetséges, ha az oksági összefüggéseket elemeire bontjuk. Ezek a megfigyelések segítenek hozzá, hogy eldönthessük egy, az elméleti modellnek ellentmondó empirikus eredmény esetén, hogy csak egy speciális feltételek között létrejött kivételes helyzetről van-e szó, vagy az egész modellt újra kell gondolni.

AZ MKT MUNKAÜGYI SZAKOSZTÁLYÁNAK TOVÁBBI ONLINE ELŐADÁSAI, KEREKASZTAL-BESZÉLGETÉSEI AZ ELMÚLT IDŐSZAKBÓL

A távoktatás aktuális kérdései a felnőttképzésben – ezzel a címmel készített online, videós előadást a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának felkérésére Sum István, a Milton Friedman Egyetem címzetes főiskolai docense, a SZTÁV Felnőttképző Zrt. volt vezérigazgatója, a Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja. Előadásában a szakember elmondta, hogy a koronavírus által kiváltott járvány arra kényszerítette a kormányokat, hogy olyan intézkedéseket hozzanak, amelyek csillapítják a vírus gyors terjedését: az emberek kerüljék a közösségeket és a személyes érintkezéseket. Ennek érdekében bezártak az iskolák, leálltak a felnőttképző tanfolyamok és még nagyon sok intézkedés történt. Az oktatás világában előtérbe került az otthoni tanulás igénye, amely ezernyi új kérdést vetett fel és kiderült, hogy sok régi problémát sem oldottunk meg. Ez az előadás az otthoni tanulás szervezésének, irányításának néhány problémáját igyekszik bemutatni annak érdekében, hogy tudatosabban tudjuk használni meglévő lehetőségeinket.

A munkahelyre való visszatérés munkavédelmi aspektusairól készített előadást – a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának felkérésére – H. Nagy Judit jogász, munkavédelmi szakértő, az egykori Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi Főosztályának korábbi vezetője. Az előadó azzal kapcsolatban osztotta meg gondolatait az érdeklődőkkel, hogy a koronavírus-járvánnyal összefüggésben, a veszélyhelyzet megszűnését követően a munkáltatóknak milyen feladataik vannak a munkahelyre visszatérő dolgozók védelmét illetően.

A koronavírus-járvány munkaerő-piaci hatásait elemezte az 58. Közgazdász-vándorgyűlés munkaerő-piaci szekciójának kerekasztal-beszélgetése 2020 szeptemberében. A beszélgetés résztvevői Artner Annamária, a KRTK Világgazdasági Intézet tudományos főmunkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja; Bod Péter Ákos egyetemi tanár, az MTA doktora, az MKT alelnöke és Palócz Éva, a Kopint Tárki Zrt. vezérigazgatója, az MKT alelnöke voltak. A beszélgetést Bagó József, a Belügyminisztérium vezető-kormányfőtanácsosa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnöke vezette.

Előtérbe került a home office, a távoktatás, a digitalizáció és az atipikus foglalkoztatások - így értékelte Bagó József a Magyar Közgazdasági Társaság munkaügyi szakosztályának elnöke a szakosztály 2020. évi szakmai munkáját, rendezvényeit a Növekedés.hu portál podcastjában 2020 decemberében.

AZ ÖSSZEÁLLÍTÁSBAN SZEREPLŐ KONFERENCIÁK, ELŐADÁSOK ÉS KEREKASZTAL-BESZÉLGETÉSEK YOUTUBE- ÉS PODCAST-LINKJEI

Járvány és foglalkoztatás

A koronavírus-járvány első hullámának hatása a foglalkoztatásra és a vállalatok árbevételére

A Magyar Közgazdasági Társaság és a Közgazdasági Szemle online szakmai tanácskozása
2021. április 26.

YouTube: https://youtu.be/KmzhVUG_YUc

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/Koronavirus-vs--foglalkoztats-evmhi3>

Munkaerő-piaci helyzetkép a pandémia után

Az 59. Közgazdász-vándorgyűlés plenáris ülésének foglalkoztatáspolitikai kerekasztal-beszélgetése

2021. szeptember 23.

YouTube: <https://youtu.be/Q0KBs57KsNg>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/59--Kzgzdsz-vndorgyls---Munkaer-piaci-helyzetkp-a-pandmia-utn---kerekasztal-beszlgets-e17tc7k>

A járvány hatása a foglalkoztatás térszerkezetére

Az 59. Közgazdász-vándorgyűlés munkaügyi szekciójának kerekasztal-beszélgetése

2021. szeptember 23.

YouTube: <https://youtu.be/JOW7tD2cZKU>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/59--Kzgzdsz-vndorgyls---munkagyj-szekci-e17b39h>

A foglalkoztatás fejlesztése

A közepes jövedelmi csapda

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája
2020. december 3.

YouTube: <https://youtu.be/VsnmEzmKBuE>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-kzepes-jvedelmi-csapda-enand4>

Város és foglalkoztatás

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája
2021. április 8.

YouTube: <https://youtu.be/dJgPheuRmj8>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/Vros-s-foglalkoztats-eug8le>

Mire jó a munkahelyi balesetbiztosítás?

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája
2021. május 6.

YouTube: <https://youtu.be/kkEA00r4bNg>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/Mire-j-a-munkahelyi-balesetbiztosts-e10c50o>

Munkaerőigények és készségigények előrejelzése a gépiparban

A MAGEOSZ és az MKT Ipari és Vállalkozási, valamint Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája

2021. május 27.

YouTube: <https://youtu.be/DxWiL2viacI>

A tudásalapú gépipar jövője

A MAGEOSZ és az MKT Ipari és Vállalkozási, valamint Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája

2021. július 8.

YouTube: <https://youtu.be/QITBbQ3Ss0s>

A szabályos foglalkoztatás

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája

2021. október 7.

YouTube: <https://youtu.be/9VbYvKICuVo>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-szablyos-foglalkoztats-e18f028>

A foglalkoztatás fejlesztésének dilemmái

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája

2021. október 28.

YouTube: https://youtu.be/7Vy0iG_71C8

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-foglalkoztats-fejlesztsnek-dilemmi-e19enpa>

A tudástőke szerepe a vállalati termelékenységben

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája

2021. december 2.

YouTube: <https://youtu.be/rPmWOSP8rQE>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-tudstke-szerepe-a-vllalati-termelkenysgben-e1b5290>

A munkajogi szabályozás három évtizede

Az MKT Munkaügyi Szakosztálya, a Magyar Jogász Egylet Munkajogi és Szociális Jogi Szakosztálya és az ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék közös, online konferenciája

2022. március 3.

YouTube: <https://youtu.be/A0bA3F7PsNE>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-munkajogi-szablyozs-hrom-vtizede-e1f6jes>

Automatizáció és a munkahelyek

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája

2022. március 31.

YouTube: <https://youtu.be/PNot1oEMt8o>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/Automatizci-s-a-munkahelyek-e1gipjt>

A home office felértékelődése

A home office kihívásai

Sipka Péter előadása a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának felkérésére

2020. május 20.

YouTube: <https://youtu.be/nwJi520DNs4>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-home-office-kihvsai-esif28>

A home office mentális kockázatai

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája
2021. június 30.

YouTube: https://youtu.be/6yYefNE_ax8

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-home-office-mentlis-kockzatai-e13n47n>

A home office megújítása

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája
2022. február 3.

YouTube: <https://youtu.be/kzLOpunIHrU>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-home-office-megjtsa-e1dseqn>

A fiatalok helyzetének javítása

Mi lesz veled, ifjúság? A fiatalok munkaerő-piaci nehézségeinek nyomában a covid-járvány időszakában

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája
2020. november 12.

YouTube: <https://youtu.be/u99tdVMFC2I>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/Mi-lesz-veled--ifjsg--A-fiatalok-munkaer-pi-aci-nehzsgenek-nyomban-a-covid-jrvny-idszakban-emd1tv>

Új(abb) ifjúsági szakképzés és a pályaorientáció

A Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) Munkaügyi Szakosztálya és a Magyar Pedagógiai Társaság (MPT) Pályaorientációs Szakosztálya közös, online konferenciája

2021. június 10.

YouTube: <https://youtu.be/SuWO9lIGOBc>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/jabb-ifjsgi-szakkpzs-s-a-plyaorientci-e12hcoo>

Fiatalok a cégnél - lehetőség, perspektíva, fejlődés

A Vasas Szakszervezeti Szövetség podcastja

2021. szeptember

Podcast: <https://open.spotify.com/episode/2dCbvhU8DOcIUSJejFCml7>

Fiatalok és tudástőke a gazdaságban

A Vasas Szakszervezeti Szövetség podcastja

2021. október

Podcast: <https://open.spotify.com/episode/4CMvVKSRgueqnZSjGye58C>

A munkaügyi folyamatok mérése

A foglalkoztathatóság mérése

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája
2021. március 4.

YouTube: <https://youtu.be/bsf9ede9dKE>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-foglalkoztathatsg-mrse-eri178>

A „láthatatlan munka”

A Magyar Közgazdasági Társaság Demográfiai Szakosztályának online konferenciája
2021. március 22.

YouTube: <https://youtu.be/OknZpY-j9AU>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-lthatatlan-munka-et80o3>

A munkaügyi statisztika három évtizede

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája
2021. november 11.

YouTube: https://youtu.be/GzPwax1l_uE

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-munkagyi-statisztika-hrom-vtizede-e1a4bd9>

Nobel-díj a munkagazdaságban

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciája
2021. december 9.

YouTube: <https://youtu.be/jwW43WxGynY>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/Nobel-dj-a-munkagazdasgban-e1bfmvt>

Az MKT Munkaügyi Szakosztályának további online előadásai, kerekasztal-beszélgetései

A távoktatás aktuális kérdései a felnőttképzésben

Sum Istvánnak, a Milton Friedman Egyetem címzetes főiskolai docensének, a SZTÁV Felnőttképző Zrt. volt vezérigazgatójának, a Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagjának előadása az MKT Munkaügyi Szakosztályának meghívására

2020. május 25.

YouTube: https://youtu.be/C1eQwW_pDzw

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-tvoktats-aktulis-krdsei-a-felnttkpzszben-ekg1u5>

A munkahelyre visszatérés munkavédelmi aspektusai

H. Nagy Judit jogász, munkavédelmi szakértő előadása az MKT Munkaügyi Szakosztályának meghívására

2020. július 3.

YouTube: <https://youtu.be/DeYJPiSHPZO>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-munkahelyre-val-visszatsr-munkavdelmi-aspektusai-ekg1qj>

A koronavírus-járvány és a munkaerőpiac

Az 58. Közgazdász-vándorgyűlés munkaerő-piaci szekciójának kerekasztal-beszélgetése
2020. szeptember 24.

YouTube: <https://youtu.be/D4EZ6PprEE0>

Podcast: <https://anchor.fm/mktpodcast/episodes/A-koronavrus-jrvny-s-a-munkaerpiac-ekf34s>

Megrázta és átalakította a munkaerőpiacot ez az év - Interjú Bagó Józseffel

A Növekedés.hu podcastja

2020. december 27.

Podcast: <https://www.podbean.com/media/share/pb-vnhsf-f60225>