
Munkatudományi üzenetek 2023

Válogatás a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztály
2023. évi rendezvényeinek összefoglalóiból

Szerkesztette:

Bagó József

Munkácsy Ferenc

Nagy Gábor Miklós

Online kiadás 2024

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 978-963-8451-33-0

Tartalom

3 Köszöntő *(Pleschinger Gyula)*

4 Bevezetés *(Bagó József)*

Versenyképesség – termelékenység

7 Versenyképesség és társadalmi tőke *(Hajdu Roland – Fülöp Zoltán)*

10 Termelékenység - hozzáadott érték *(Petróczy Dalma)*

15 Kerekasztal a munkaerőimportról *(Kőrösi Kata)*

A munkaügyi intézményrendszer fejlesztésének dilemmái

22 A munkaügyi érdekegyeztetés három évtizede *(Tunyi Mária Vivien)*

29 A foglalkoztatási szolgálat három évtizede *(Maszlag Fanni)*

33 A pályatanácsadás három évtizede *(Szendrényi Péter)*

36 A validáció szerepe az életpálya-építésben *(Ignits Györgyi)*

38 A szociális gazdaság három évtizede *(Maszlag Fanni)*

Alkalmazkodás a változó gazdasághoz

43 A platform munka szabályozási dilemmái *(Antóni Rita)*

47 Válság – streamszínház – foglalkoztatás *(Melis Beáta)*

49 Modern falvak és foglalkoztatás *(Szendrényi Péter)*

52 Az MI és a mesterségek *(Balog Ilona Ida)*

A munkahelyek minőségének fejlesztése

59 A munkabalesetek csökkentése *(H. Nagy Judit)*

63 Munkahelyek az akkumulátoriparban *(Nagy Klára)*

Változó munkaerőpiac

67 A magyar munkaerőmozgás tapasztalatai, a jövő kilátásai *(Bodgál Ildikó)*

71 Népszámlálás 2022 - az első eredmények *(Ignits Györgyi)*

75 Új Nobel-díj a munkagazdaságtanban *(Balog Ilona Ida)*

*

82 A kiadványban szereplő konferenciák, kerekasztal-beszélgetések YouTube- és podcast-linkjei

Köszöntő

Eseményekben, szakmai rendezvényekben rendkívül gazdag éve volt 2023-ban a Magyar Közgazdasági Társaságnak. Volt is persze miről beszélgetnünk és eszmét cserélnünk: a lassuló gazdasági növekedés, a rendkívül magas infláció, a jegybank és a kormányzat válságkezelő intézkedései bőven adtak témát és megvitatni valót a hazai közgazdász közösségnek.

Különösen igaz volt ez a munkaerőpiacot érintő folyamatokra – nem véletlen, hogy a Munkaügyi Szakosztályunk egymaga nem kevesebb, mint 17(!) szakmai konferenciával, kerekasztal-beszélgetéssel gazdagította az immár 130 éves Magyar Közgazdasági Társaság 2023-as programkínálatát.

A feszített munkaerőpiac, a foglalkoztatás területi egyenlőtlenségei, a relatíve alacsony munkatermelékenység, a munkaerőimport, a mesterséges intelligencia, a streamingtechnika vagy éppen az akkumulátoripar megtelepülése okozta kihívások tucatnyinál is több érdekes, értékes szakmai beszélgetés megszervezésére adtak okot. És persze legalább ennyire érdekesek voltak az elmúlt évben annak a rendezvénysorozatnak a soron következő eseményei, amelyek a munkaügyi közvetítő rendszer egy-egy szegmensének elmúlt három évtizedét tekintették át.

Az MKT Munkaügyi Szakosztályának tavalyi rendezvényei egytől-egyig visszanezethetők az MKT YouTube-csatornáján és meghallgathatók a podcastunkban. Komoly érték ez, mint ahogy komoly értéket képviselnek az e kötetben olvasható, a MunkaügyiSzemle.hu oldalán megjelent összefoglalók is, amelyek alapos áttekintést adnak nemcsak e rendezvényekről, de azt gondolom, hogy mindazokról a nemzetgazdasági folyamatokról is, amelyek hatással vannak a hazai foglalkoztatásra.

Emellett bízom abban is, hogy nem csupán áttekintést, és nem csak egyfajta helyzet- és kórképet adnak, hanem talán megoldási javaslatokkal is szolgálnak a foglalkoztatás- és a gazdaságpolitika döntéshozóinak.

PLESCHINGER GYULA

a Magyar Közgazdasági Társaság elnöke

Bevezetés

A Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) egyik legrégebbi szerveződése a Munkaügyi Szakosztály. 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. A Szakosztály az elmúlt években szoros szakmai kapcsolatot épített ki egyes társszakosztályokkal és neves külső intézményekkel is.

Legutóbbi online kiadványunkban¹ áttekintést adtunk a 2022 március végétől 2022 decemberig tartó időszakban tartott azon rendezvények szakmai összefoglalóiból, amelyek a Munkaügyi Szakosztály szervezésében valósultak meg.

Jelenlegi online kiadványunk célja, hogy összegzést adjon az utóbbi évben, 2023 februárjától az év végéig tartott rendezvények szakmai összefoglalóiról (nem feltétlenül a szervezés időrendjében), amelyek a konferenciákat követően már megjelentek a MunkaügyiSzemle.hu felületén. A kiadvány végén a videók és a podcast-ok elérhetőségét adjuk meg. Bízunk a gondolatok szélesebb körű terjedésében.

Az elmúlt évben számos rangos munkaügyi publikáció jelent meg (olykor éppen a Szakosztály elnökségi tagjai, vagy pártolói tollából), amelyet érdemesnek tartottunk bemutatni, megvitatni. Ugyancsak segítette a munkánkat a más szervezetekkel történt együttműködés, kiemelkedő partnereink voltak az MTA Emberi Erőforrások Gazdaságtana Tudományos Bizottság Munkaügyi Kapcsolatok Albizottsága, a Magyar Regionális Tudományi Társaság Faluszemináriumai Kutatóműhelye, továbbá a Magyar Pedagógiai Társaság Pályaorientációs Szakosztálya.

Az időszakban visszatérően foglalkoztunk a versenyképesség és feltételei témakörével, felvilágosítva a termelékenység hosszabb távú növelésének eshetőségét is. Figyelemmel arra, hogy a munkaerőimportban érdekelt szervező cégek egyik fő piaci érve a termelékenység növelésének megvalósítása, ezért ebben a fejezetben helyeztük el a vonatkozó kerekasztal összefoglalóját.

Mintegy szakmai, elemzési folyamatosságot mutatott a munkaügyi politika, illetve az intézményrendszer továbbfejlesztési lehetőségeire rámutató rendezvényeink sora. Ezek keretében elemeztük például a munkaügyi érdekegyeztetés, vagy a foglalkoztatási szolgálat utóbbi három évtizedben megvalósult változásait. Némileg tágabb, azonban nem távoli elvi keretet vázolt a szociális gazdaság dilemmáit prezentáló rendezvényünk.

A változó gazdasági, társadalmi folyamatokra adott új szervezési, tehát részben munkaügyi megoldásokkal több alkalommal foglalkoztunk. A (ki)szállításoknál a platformmunka, a színházaknál pedig a stream-elés innovatív eljárásokat, rugalmasabb foglalkoztatást jelentett, jelent. Nem városi környezetben egyfajta előrelépést jelenthet a „modern falu” kiépítése. A ChatGPT megjelenése új kihívásokat támaszt. Az előttünk álló időszak egyik legfontosabb témája az lehet, hogy a mesterséges intelligencia hogyan alakítja át életünket, azon belül pedig kimondottan a munkaerőpiacot. Kiemelkedő érdeklődést váltott ki az ezzel kérdéskörrel foglalkozó online szakmai konferenciánk.

¹ A kiadvány elérhető: <http://real.mtak.hu/164324/1/MKT%202022.pdf>

Természetes fókuszunk volt a munkahelyek minőségének fejlesztése is. Lehet-e élhetőbb és biztonságosabb a foglalkoztatás? A munkabalesetek csökkentésének eszközeit, módszereit, az ágazatok közül pedig a szakmai közbeszédben több alkalommal tárgyalt, bizonyos metszetekben problematikusnak tűnő akkumulátoripar területét vizsgáltuk.

A megalapozott foglalkoztatáspolitikai tervezést segítheti a munkaerőpiaci folyamatok alapos elemzése. Ezúttal a nemzetközi migráció folyamataiba, továbbá a legnagyobb jelentőségű nemzeti szintű felmérés, a hazai népszámlálás (elsősorban foglalkoztatási vonatkozású) adataiba, valamint a nők (férfiakéhoz viszonyított) munkapiaci helyzetének elemzésébe pillanthattunk be.

A bemutatott szakmai összefoglalók döntő többsége azonban ismételten 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 tehát egy átfogó képet tükröznek arról, hogy milyen gondolatok, dilemmák foglalkoztatták e szerteágazó szakma képviselőit 2023-ban, ezzel valójában a szakosztályi munkán túlmutató értékeket hozva létre.

Kérjük az olvasót, kedvére lapozgasson, tájékozódjon.

Tisztelet a Magyar Közgazdasági Társaság alapítóinak, a Társaság mai működtetőinek és támogatóinak!

Köszönjük minden előadónknak, hozzászólónknak, az összefoglalásokat készítőknak, pártoló tagoknak és a nézőknek, olvasóknak, hallgatóknak az elmúlt évi támogatást.

Budapest, 2024. február 14.

BAGÓ JÓZSEF

az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnöke

Versenyképesség – termelékenység

HAJDU ROLAND – FÜLÖP ZOLTÁN

VERSENYKÉPESSÉG ÉS TÁRSADALMI TŐKE

Összefoglaló online konferenciáról

A fenti címmel szervezett közös, online konferenciát a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi, valamint Versenyképességi Szakosztálya 2023. február 2-án, csütörtökön. A rendezvény bevezető előadását *Csath Magdolna*, az MTA doktora, a Nemzeti Versenyképességi Tanács korábbi tagja, az MKT Versenyképességi, valamint Informatikai Szakosztályainak elnökségi tagja tartotta. Felkért hozzászólók: *Takáts Előd* egyetemi tanár, a Budapesti Corvinus Egyetem rektora, az MKT Monetáris Politikai Szakosztályának elnöke; *Szabó István*, a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal tudományos és nemzetközi elnökhelyettese; valamint *Sávós András*, a Knorr-Bremse AG digitalizációért és folyamatoptimalizálásért felelős alelnöke, a Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara (DUIHK) elnöke voltak. A moderátor *Artner Annamária*, az ELKH Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Világgazdasági Intézetének tudományos főmunkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja volt.

Csath Magdolna bevezető előadásának elején kiemelte, rendszeresen tárgyalt téma, hogy miként lehetne a versenyképességet Magyarországon javítani, ugyanis tudjuk, hogy a nemzetközi versenyképességi listákon nem állunk jól. Ennek az okát, illetve a versenyképesség javításának lehetőségeit és korlátait vizsgálják a kutatók. A Pázmány Péter Katolikus Egyetemen a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatásával épp befejeződött egy kutatás, amely arra az eredményre vezetett a vizsgált vállalatok körében, hogy a versenyképesség javítása kapcsán a legjelentősebb hátráltató tényező a bizalomhiány, ami az együttműködéssel kapcsolatos problémákhoz vezet.

A versenyképesség – saját definíciója szerint – „jövőképesség” és ellenállóképesség, amely erős gazdasági-társadalmi immunrendszerre épít. A nemzeti versenyképességet jelentősen befolyásolják a közösen elfogadott nemzeti célok és az azok érdekében összefogó társadalom. A társadalmi tőke a társadalom hálózatait, értékeit, és a bizalmi szintet írja le, így teszi lehetővé, hogy a közösség hatékonyan tudjon együttműködni a közös célok érdekében. Tehát a társadalmi tőke lényege az emberek kooperációs képessége és készsége, amely gazdasági növekedést és társadalmi fejlődést eredményezhet.

A társadalmi tőke mérhető nemzeti és céges szinten egyaránt. Mindkét szintje jelentős hatással van a gazdasági és társadalmi teljesítményre, és így a versenyképességre. Példaként említette, hogy a társadalmi tőke a gazdaságban általában biztosítja az információ megfelelő áramlását, befolyásolja a gazdaság működésének költségeit, segíti cégen belül és cégek között a tudásátadást, valamint támogatja az innovációs együttműködések kialakulását.

Érintőlegesen megemlítette, több kutatás is bizonyítja, hogy a társadalmi bizalom összefügg az életminőséggel, beleértve a lakosság fizikai és mentális egészségét is, ezért tekinthetjük „humán versenyképességi tényezőnek”. Erősíti a helyi közösségeket, a területi tőkét, a közbiztonságot. A

társadalmi tőkébe való befektetés gazdasági és társadalmi hozammal/megtérüléssel jár, viszont nehezen mérhető, ugyanis ez egy minőségi tényező, azaz a mennyiségi módszerekkel nem lehet jól mérni. Bemutatott néhány olyan mérési kísérletet, amelyek mind azt mutatják, hogy Magyarország átlag alatti értékekkel bír.

Ezt követően **Takáts Előd** vette át a szót, aki a bizalom mérhetőségének kérdésére reflektálva bemutatta a London School of Economics és a Budapesti Corvinus Egyetem közös kutatását, ami-ben a Covid19-világjárvány alatt tanúsított viselkedést vizsgálták a régióban. A vírus megjelenésének idején példaértékű módon betartották az embereket a szabályokat, alacsonyan tartva a fertőzöttségi szintet, azonban 2021 közepe táján jött egy fordulópontra. Ugyanis a félelem vezérelte az emberek viselkedését, és ez a félelem ugyanúgy megvolt a vakcinákkal szemben, mint ahogy megvolt a vírussal szemben is. Nem volt meg a kellő mértékű bizalom, ezért jóval kisebb mértékű lett a lakosság átoltottsága, amely viszont magasabb fertőzöttségi szinthez vezetett. Ennek a bizalomhiánynak a hátterében a régió szocialista múltja azonosítható, minthogy különbség mutatkozott a volt Nyugat-Németország és a volt Kelet-Németország között is. Az Egyesült Királyságba bevándorló emberek között is elvégeztek egy vizsgálatot, és kiderült, hogy a Kelet-Európából érkezett emberek körében ugyanezen bizalomhiányos tendenciák figyelhetők meg. Előadását azzal a gondolattal zárta, hogy nagyon fontos felismerni a régióban a bizalom szintjének alacsony mértékét és megérteni ennek a szerepét, mivel ez kritikus tényezőnek számít a gazdasági- és társadalompolitikai döntésekben.

A felszólalók sorát **Szabó István** követte, hangsúlyozta, hogy a bizalomnak kritikus szerepe van a hazai innovációs rendszernek a működtetésében. Ezt az elmúlt években a szakpolitika is felismerte, minthogy azt is, hogy ezeknek a rendszereknek a középpontjába a felsőoktatási intézményeket kell helyezni. Számukra ugyanis rendelkezésre állhatnak a megfelelő erőforrások: kutatói-oktatói csapat, hallgatói közösség és adott esetben infrastruktúra is, és így képesek lehetnek arra, hogy innovatív ötleteket vigyenek a vállalkozások felé. Egyes kormányzati programok is azt a célt szolgálják, hogy a felsőoktatási intézmények képesek legyenek a hazai KKV-szektor számára innovációs szolgáltatásokat nyújtani. Felidézte, hogy az együttműködés hiánya az egyik legerősebb korlátja az innovációnak, így azok a kezdeményezések, amelyek az elmúlt években elindultak, pont az együttműködést kívánják elősegíteni, illetve megerősíteni. Példaként említette a Területi Innovációs Platformok (TIP) rendszerét, ami egy virtuális hálózat, a helyi szintű együttműködést hivatott megteremteni a részt vevő felsőoktatási intézmények és a vonzáskörzetbe tartozó vállalatok között. Másik példa a Nemzeti Laboratóriumok Programja pedig a felsőoktatási intézmények és a kutatóintézetek közti együttműködésére irányul, azonban úgy véli, hogy még van tér a fejlődésre. Végezetül a magánszemélyekre szabott együttműködésekre is kitért, példaként említve a Kooperatív Doktori Programot (KDP), aminek célja, hogy a kutatás-fejlesztés és innováció területén tovább bővítse azon munkavállalók létszámát, akik szakmai ismereteiket a legfrissebb tudományos kutatási eredményekkel kívánják gyarapítani, és elkötelezettek tudásuk társadalmi, gazdasági hasznosításában. Úgy gondolja, hogy azok a kezdeményezések lehetnek a legsikeresebbek, amelyek a hallgatókat célozzák meg.

A hozzászólók sorát **Sávós András** zárta, aki úgy véli, hogy a rendszerváltást követően meg kellett tanulnunk újra termelni, illetve fejleszteni. Meg kellett tanulnunk, hogy egy adott termékportfólióban milyen műszaki megoldások vannak, és azokat hogyan alkalmazzuk, ami az első húsz évben járható útnak bizonyult. Viszont szerinte mára felgyülemlett egy olyan kritikus tudástömeg, amelyet jobban kellene hasznosítani, mint ahogy jelenleg hasznosítunk. Második gondolata a felsőoktatási intézményekhez kapcsolódott, ugyanis tapasztalata szerint Németországban úgy kerülnek ki az egyetemről a hallgatók, hogy nem csak világszínvonalú tudást kapnak, hanem kellő mértékű önbizalmat is ahhoz, hogy saját vállalkozásba kezdjenek. Emellett azt is tapasztalta, hogy Németországban a felsőoktatási intézmények és az iparvállalatok egyenrangú partnereként működnek

együtt, de Magyarországon sok tekintetben a multinacionális vállalatok magasabb szintet képviselnek, mint ami az egyetemeken megtalálható.

A kérdés szerinte az, hogy a vállalkozói kedvet miként tudjuk össztársadalmi szinten megtámogatni, méghozzá a lehető leggyorsabban. Ehhez pedig az kellene, hogy megállapodjunk egy „legkisebb közös többszörösben”, ami biztos kiindulópontot jelenthetne és nem egy-egy kormányzati ciklus erejéig tartana. Erre példaként hozza, hogy Németországban egy vállalkozó tudja, amennyiben belekezd egy innovációs fejlesztésbe, akkor számíthat arra, hogy a megtérülést alapjaiban megváltoztató kormányzati döntés nagy valószínűséggel nem fog bekövetkezni.

A felszólalásokat követően **Csath Magdolna** kapta vissza a szót, aki először arra reflektált, hogy a bizalomhiány kialakulásához nem csak a szocializmus, hanem a rendszerváltást követő évek is hozzájárultak. Ezt követően hangot adott egyetértésének, hogy kell lennie egy „legkisebb közös többszörösnek”, amire korábban közös célként hivatkozott, mert az állandóan változó környezet nem járul hozzá a társadalom bizalmi szintjének emelkedéséhez.

Ezt követően **Artner Annamária** két hallgatói kérdést ismertetett. Az első kérdés arra vonatkozott, hogy jelent-e gondot az ország társadalmi tőkéjét tekintve az, hogy a korábbi oktatási reformok elfordították az oktatást a vállalati igények felé. A második kérdés pedig a Transparency International frissen megjelent jelentésére vonatkozott, ami szerint tovább romlott a korrupciós helyzet Magyarországon, ezzel pedig az ország az Európai Unió legkorruptabb országának számít.

Először **Takáts Előd** szólalt fel, aki szerint a korrupciónak történelmi hagyománya van Magyarországon, és felelevenítette, hogy az osztrák-magyar kiegyezést követően is voltak ilyen jellegű problémák, amelyek az 1873. évi gazdasági válsághoz vezettek. Összességében kimondhatjuk, hogy van egy történelmi megalapozottsága, hogy alacsony a bizalmi szint, és a kérdés az, hogy mit tehetünk annak érdekében, hogy ez a szint javuljon. Erre egyik lehetséges megoldása szerinte a decentralizált döntéshozatali rendszer lehet, amelyre Svájcot hozza példaként és erre **Sávós András** is ráerősített.

A konferenciához kapcsolódóan **Sávós András** utolsó gondolatként megismételte, nem szeretne belenyugodni abba, hogy nagyon hosszú időre van szükség a társadalom bizalmi szintjének növeléséhez. **Szabó István** is egyetértett abban, hogy nem szabad várni, fel kell gyorsítani a folyamatokat, de ennek számos akadálya van: Magyarország társadalmára jellemző a paternalizmus, ami gátja az alulról jövő kezdeményezéseknek, és általánosságban véve a magyar állampolgárok alacsony önérték-értékesítése is probléma.

Záró gondolatként **Artner Annamária** felvetette, hogy számára a bizalom és a verseny ellentmondásos fogalmak. Erre reflektálva **Csath Magdolna** azt mondta, hogy szerinte a két fogalom közti feszültséget a közös cél oldja fel, aminek mentén együtt tudnak cselekedni a résztvevők. Viszont problémaként azt látja, hogy Magyarországon nincs az a kimondott cél, hogy a magyar gazdaságot és társadalmat akarjuk fejleszteni. Szerinte egyaránt kellenének alulról és felülről jövő kezdeményezések és politikai hozzáállástól független közös cél, ami irányítja az együttműködést és így megalapozza a bizalmat. Ehhez pedig fontos lenne, hogy pontosan meg legyenek határozva a problémák és kijelölve a megoldásért a felelősök, meghatározva, hogy milyen feladatokat kell ellátniuk. **Csath Magdolna** szerint erre már nincs sok időnk, mert az elmúlt időszakban a legtöbb fejlettségi mutatóban lemaradtunk az Európai Unió többi országához képest.

PETRÓCZKI DALMA

TERMELÉKENYSÉG – HOZZÁADOTT ÉRTÉK*Összefoglaló online konferenciáról*

Ezzel a címmel szervezett online szakmai konferenciát a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2023. szeptember 7-én, csütörtökön. A konferencia apropóját Boda Györgynek, a Budapesti Corvinus Egyetem emeritus docensének, az MKT Munkaügyi Szakosztálya elnökségi tagjának, valamint szerzőtársainak a Statisztikai Szemlében megjelent tanulmánya adta. A konferencia kezdetén *Boda György* ismertette a tanulmány főbb megállapításait, majd *Telegdy Álmos*, a Budapesti Corvinus Egyetem egyetemi docense, *Szalavetz Andrea*, a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Világgazdasági Intézetének tudományos tanácsadója és *Chikán Attila* akadémikus, az MKT Gazdaságpolitikai és Gazdaságelméleti Szakosztályának tiszteletbeli elnöke osztotta meg gondolatait a hallgatósággal. A beszélgetés moderátora *Herczog László*, volt szociális és munkaügyi miniszter, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja volt.

Boda György és szerzőtársai a magyar gazdaság egyik legfontosabb problémáját elemezték, a termelékenység növekedésének gátló tényezőit kutatták², mely probléma nagyobb mértékűvé válik, ha az elakadás mellé jövedelmezőség sem társul. Az előadó ezt egy ábrán szemléltette, mely alátámasztotta azt, hogy magasabb termelékenységhez magasabb hozzáadott érték tartalom párosul. Ez a törvény idővel gyengült, azonban továbbra is érvényes, így amennyiben a magyar gazdaság a jövőben jövedelmező kíván lenni a termelékenység növelése elengedhetetlen. A jelenséget tovább ismertetve két ország (USA és Kína) vizsgálata történt meg. Míg az USA-ban a termelékenység növekedése a hozzáadott érték tartalom növekedését hozta, ezzel szemben Kínában a termelékenység növekedése a hozzáadott érték tartalom csökkenésével járt. A Visegrádi országokban is hasonló tendencia figyelhető meg, mint Kína esetében, Magyarország kivételével, azonban, ha megvizsgáljuk a magyar növekedést területi bontásban, akkor hasonló eredményre jutunk, mint Kína esetében – Budapest kivételével. Minél nagyobb a termelékenység, annál kisebb a hozzáadott érték tartalom (jövedelmezőség). Az országon belüli jelenséget tovább ismertetve világossá vált, hogy Budapest és a vidék viszonyában fennáll a főszabály, ha vesszük a vidéki régiók átlagát, mind a termelékenység, mind a jövedelmezőség kisebb, mint Budapesté, azonban, ha megvizsgáljuk a régiókat, közöttük már nem áll fenn ez az arány. Nyugat-Dunántúl sokkal kevésbé jövedelmező, mint Dél-Dunántúl, mégis gazdagabb, mely abból adódik, hogy itt magasabb a multinacionális vállalatok termelése, mely megnöveli a jövedelem volumenét, de a termelése fajlagosan nem jobb, mint Dél-Dunántúlé.

Ezt a problémát bemutatva Kína és az USA közötti növekedést szükséges vizsgálni. Kína termelékenysége 2019-2000 között sokkal gyorsabban nőtt, mint az USA-é, azonban ez semmit nem árul el a jövedelmezőségről. Ezt legmegfelelőbben a termelési és hozzáadott érték struktúra összehasonlításával lehet szemléltetni. Amennyiben a hozzáadott érték struktúrában jobb a részarány, mint a termelési struktúrában, akkor az egy szerencsés jövedelmezőségi helyzet,

Petróczi Dalma, Budapesti Corvinus Egyetem alumni

² https://www.ksh.hu/statszemle_archive/all/2023/2023_06/2023_06_479.pdf

hiszen kevesebb munkával több jövedelem áll elő, fordított esetben kedvezőtlen a helyzet. A látványos kínai volumen és termelékenység növekedés (2000-2019) a jövedelmezőség romlása mellett valósult meg. Ennek okait régóta kutatják szakértők, a magyarázatot Kelet-Európa és Kína gazdaságának duális jellegében látják, hiszen, ha a fejlesztéseket alapvetően multinacionális vállalatok végzik, akkor a határon belüli (domestic) termelékenység jelentősen nőni fog, azonban ezekben az országokban alacsony a hazai beszállítók hányada, nagyon magas az import hányada, illetve ezekben az ágazatokban a hazai munka hozzáadott érték hányada nagyon alacsony. A nemzeti jövedelmezőség alapvetően a munkavállalóknak kifizetett bérből, a multinacionális vállalatok által fizetett adókból, mínusz a nekik nyújtott támogatásokból áll. Ez az oka annak, hogy magas termelékenység alacsony jövedelmezőséggel párosul. Szakértők arról vitáznak, miszerint jó-e ez az országnak, jövedelmi csapdában vagyunk-e, vagy sem.

Boda Györgyék tanulmánya Lin és Solow által végzett kutatásra támaszkodott. Lin szerint természetes dolog, hogy a termelés különböző munka és tőke kombinációkkal jön létre. A fejlett országok magas tőkeellátottsággal rendelkeznek, melyhez különböző munkakombinációkat választhatnak, azonban optimum csak egy van. Ezzel szemben egy fejlődő országnak kevesebb a tőkeellátottsága, így több tőke bevetése szükséges az optimális technológia alkalmazásához. Lin szerint ez egy természetes kiindulópont, mivel ha az egységnyi munkára több tőke jut, nagyobb a tőkefelszereltség és nagyobb a termelékenység is. A jövőben nő mind a fejlett, mind a fejlődő országok tőkeellátottsága, mivel felhalmoznak, így minél közelebb kerülnek egymáshoz, az országok az általuk használt technológiák is hasonlóvá válnak. Ennek feltételeit Solow fogalmazta meg: mindkét ország növekedési üteme a nullához fog közelíteni, ha a közeledésben csak extenzív tőkefelhalmozásról van szó, beáll az úgynevezett „Steady State”. Ezzel szemben van lehetőség a fejlődő országok közelítésére a fejlettekhez, ha megváltozik az országok tudástőke, fizikai tőke, tárgyi eszköz aránya, amennyiben a fejlődő ország megnöveli tőkefelhalmozásában a tudástőke arányát. Ezt a folyamatot nevezi Lin „upgrading”-nek, vagy feljebb lépésnek. A feljebb lépés tartalma nem más, mint a fejlődő ország az egyes időszak hozzáadott értékéből annyit fordít a nemzeti tőkefelszereltség növelésére, hogy a nemzeti termelésben a tőke-munka helyettesítési aránya érzékelhetően változzon, mely növeli a termelékenységet. (Csak a felszerelt munka lesz termelékeny.) Ennek hatásaként a hozzáadott érték tartalom is nő, mely növeli a jövedelmezőséget is, ahogyan ezt a főszabály korábban bemutatta. A Solow-féle modell lényege is ezt támasztja alá: a nemzeti tudástőke felszereltség növelésére van elsősorban szükség.

Amennyiben az upgrading efajta definíciója elfogadható, a legfontosabb kutatási kérdés az, hogy van-e upgrading Magyarországon. Van-e folyamatban egy olyan tartalmú felhalmozás, mely a hatékony tőkefelszereltség növelésével megemeli a nemzeti termelékenységet és jövedelmezőséget? Ahogyan azt Kína és a V4 országok összehasonlítása szemléltette, ha a fejlesztéseket multinacionális vállalatok valósítják meg, a hozzáadott érték tartalom a fejlett országokban mindig magasabb lesz, ebből jelentősebb a tárgyi- és tudástőke felhalmozás, itt magasabb lesz a termelékenység és nem történik érdemi konvergencia.

Az upgrading, azaz feljebb lépés kutatása gyerekcipőben jár, a nehézségek egyik oka, hogy Magyarországon mindig GDP-ről van szó, és nincsen külön választva a hazai/nemzeti GDP-re és multinacionális GDP-re. Azaz a GDP fogalmának nincsen egy úgynevezett unbounding-ja.

A nehézség másik oka az, hogy a meglévő statisztikai rendszereink, mint az input-output mérleg, mely lehetőséget ad arra, hogy az ágazati kapcsolatok vizsgálata megtörténjen, nem teszik lehetővé az egyik legfontosabb tényező vizsgálatát, az úgynevezett ellátási lánc problémáinak vizsgálatát. Ehhez vállalatok közötti kapcsolati statisztika használata lenne szükséges, de ez még kialakulatlan. Továbbá az ilyen típusú vizsgálatok számos bizalmas vállalati információt tartalmaznak, mely megnehezíti a vizsgálatot. Jelen pillanatban a kapcsolatvizsgálat reprezentatív módszerekkel

zajlik, azonban a korábban említett korlátok miatt a kutatás még a klasszifikációs szakaszban jár, az ellátási lánc kapcsolatok mérlegszerű elszámolása még hiányzik. Így az upgrading csupán implicit módon figyelhető meg, csakis a végeredményből lehet következtetni a jelenség alakulására.

Boda György utolsó gondolatként megfogalmazta, hogy végeredményben a Solow-féle modell alapján arra a következtetésre lehet jutni, hogy ha egy nemzet elhanyagolja a tudástőkéjét az egyértelmű downgrading-hez vezet. További problémát jelenthet a tudástőke elhanyagolása állami részről, hiszen így a képzés “beszorul” a vállalatokhoz, mely annyit tesz, hogy a kiképzett munkakerő nem lesz optimális egy tudástársadalom számára, amely hosszútávon csökkenti a versenyképességet.

Az előadás első felkért hozzászólója, **Telegdy Álmos** kommentjeit egy hasonló tanulmány idézésével kezdte, három fontos dolgot említett: a vállalatok közötti kereskedelmi kapcsolatokat, melyek lehetővé teszik a magyar vállalatok kapcsolódását a globális értékláncokhoz; a vállalatok termelékenységét, valamint a kettő közötti kapcsolatot. Amennyiben jó a kereskedelmi kapcsolat két vállalat között, a termelékenységük ennek megfelelően növekedni fog, mivel jó hosszútávú kapcsolattal lehet tervezni, valamint tanulni belőle. Egy 2015-ös kutatás 1501 feldolgozóipari vállalat kapcsolatait vizsgálta. Célja az volt, hogy az ÁKM-ből kiindulva a vállalati szinten vizsgálva milyen kapcsolat áll fenn a legfontosabb vásárlók között. Három típusú beszállítói kapcsolatot vizsgáltak: **vertikálisan integrált** (beszállító és a vásárló ugyan ahhoz a vállalatcsoporthoz tartozik), **relációs kapcsolat**, mely gyengébb, mint a vertikális, nem egy piaci kapcsolat, hanem egy speciálisabb kapcsolatra utal, mely definíció alapján van a vállalatok között egy relációs-specifikus termék, melyet nehezen lehet másnak eladni vagy a beszállítónak termék innovációt vagy folyamat innovációt kellett eszközölnie a kapcsolat létrejöttéhez. A harmadik piaci kapcsolat a **klasszikus értelemben vett vállalati kapcsolat**.

Telegdy Álmos ezután a vertikális és relációs kapcsolatok kialakulásának körülményeit ismertette, hiszen egy piaci alapú kapcsolatot könnyű megteremteni, az adott vállalat tudja, mire van szüksége és azt képes megtalálni a piacon a legkedvezőbb feltételek mellett. Ezzel szemben a vertikális/relációs kapcsolatok esetében ez egy komplikáltabb folyamat, a szerződési költségek magasabbak, mely azt feltételezi, hogy az ilyen típusú kapcsolatok inkább jönnek létre egy termelékenyebb vállalat esetében, amely könnyen ki tudja adni ezt a fix költséget. A kutatás eredményei azt mutatták, ha két vállalat között relációs kapcsolat van, a teljes tényező termelékenység mindkét vállalatnál magasabb. Az eredmények nem klauzálisak, nem tudni előbb volt-e a relációs kapcsolat és utána növekedett a tényező termelékenység, vagy fordítva, de az mindenképpen világossá vált, hogy jellemzően két vállalat sokkal termelékenyebb, amennyiben a kapcsolat hosszabb, illetve a termék előállítása bonyolult folyamatokat vesz igénybe. Egy vizsgálat során, ahol öt év távlatában elemeztek vállalati kapcsolatokat, arra derült fény, hogy a teljes tényező termelékenység jobban nő azon vállalatok körében, ahol relációs és vertikális kapcsolat van.

Chikán Attila ezzel kapcsolatban közbevetőleg megjegyezte, hogy a Telegdy Álmos által elmondottak alátámasztják Boda György értekezéseit, az itt elhangzott gondolatok a termelékenység egy másik vetületét mutatják meg.

A következő hozzászóló **Szalavecz Andrea** volt. A tanulmány újraolvasása eszébe juttatta az egyik kedvenc tanácsadó cégének jelmondatát: *„Adatok nélkül te is csak olyan vagy, mint a többi, véleményed van.”* A bemutatott tanulmány szerint nagyon jól példázza azt, hogyan kell adatokkal megalapozva gazdaságpolitikai javaslatokat megfogalmazni és a döntéshozók elé tárni. Véleménye szerint ezt az adatvezérelt döntéshozatalt a tanulmány is megerősíti, szakítani kellene azzal a modernizációs stratégiával, mely arra támaszkodik, hogy a külföldi közvetlen tőkebefektetéseket vonzzunk az alacsony hozzáadott értékű feldolgozóiparba, helyette inkább a tudástőkére kellene koncentrálni.

Elsőként arra a kijelentésre reagált, miszerint ha a fejlesztéseket a vállalatok átengedik másoknak, akkor a hazai munka termelékenységének növekedése nem fogja kellő mértékben javítani a jövedelmezőséget. Ezzel egyetért, azonban felhívta a figyelmet, hogy különbség van a fejlesztések között. A vállalatokon belüli fejlesztőközpontok K+F tevékenységet végeznek meghatározott elszámolási áron, de ettől még a jövedelmezőség nem feltétlen mozdul előre. Saját kutatásában digitális technológiákkal foglalkozó start-upok tevékenységét elemezte olyan adatbázist használva, mely megközelítőleg száz céget foglal magába. Az adatok alapján jól látszik, hogy rengeteg fejlesztés van, viszont az eredmények és a növekedési képességek vizsgálata alapján megállapítható, nem lesz jövedelemfelhalmozási képesség és innováció vezérelt növekedés a magyar gazdaságban. Szalavecz szerint nem elég csak az, hogy a fejlesztéseket ne engedjék át a magyar vállalkozások másoknak. Előadásának második részében a feldolgozóipar hozzáadott érték termelésére és jövedelmezőségére reagált. A feldolgozóipari tevékenységek között is óriási különbség van, nem az iparágon belüli tevékenységek elvetése hozza el a jó megoldást, hanem a magasabb hozzáadott értékű tevékenységekre való koncentráció. Hozzászólását azzal zárta, hogy visszanyúlt Boda egyik kijelentéséhez, hogy ha nem is az innováció vezérelt növekedésre, de a tudástökére szükséges koncentrálni, hogy a tudásalapú növekedés meginduljon a fejlődés útján.

A rendezvény harmadik hozzászólója **Chikán Attila** volt, aki értekezését azzal nyitotta meg, hogy kiemelte a Boda és társai által készített dolgozat szakmai megalapozottságát és relevanciáját a mai magyar gazdaságpolitikában. A dolgozat újdonsága a nemzetközi összehasonlításból fakad, mely pontosan rámutat arra, hogy hol lehet a hazai problémákat megragadni. A továbbiakban azt elemezte, hogy miért érvényesül most ez a jelenség és mi volt kialakulásának oka. Számos vita folyt arról, hogy a rendszerváltáskor beérkező külföldi tőke előnyös volt-e az ország számára, mennyiben vásárolta ki a hazai tulajdont és mennyiben akadályozta meg a magyar társadalom és gazdaság belső erőiből való fejlődését. A professzor azt képviseli, hogy a történeteket elkerülni nem lehetett volna, de ez nem jelenti azt, hogy mindig jól kezelték a döntéshozók a lehetőségeket. A dolgozat a német gazdaság fejlődésének példáján keresztül szemlélteti, hogy ha Magyarország privatizálni szeretett volna, a belföldi tőkeerő nem volt olyan erős, hogy ne lett volna szükség külföldi tőke bevonására, a probléma inkább abból fakad, hogy a döntéshozók tévesen ítélték meg a magyar gazdaság történelmi pályáját.

Véleménye szerint a magyar gazdaság versenyelőnye a relatíve olcsó és jó munkaerő. A többi volt szocialista ország jellemzője szintén a munkaerő gazdasági előnyeiből fakad, azonban Magyarország mindig is abban reménykedett, hogy a képzettsége miatt versenyelőnyre tesz szert ezekhez az országokhoz képest. A rendezvényen bemutatott tanulmány rámutatott, hogy ez a fajta fejlesztés abban az esetben nem káros, ha van egyfajta feljebb lépési folyamat, melynek a képzés a része, azonban kijelenthető, hogy a feljebb lépés nemhogy nem történt meg, még egyfajta visszalépés is megfigyelhető a jólképzettségi versenyben, az ország előnyéből sokat veszített a szomszédaihoz képest. Ennek oka többek között az, hogy az aktuális gazdasági problémák és politikai ellentétek és szándékok hálójában a gazdasági fejlődés áldozatul esett a magyar gazdaság és társadalom néhány olyan jellemzőjének, melyek megakadályozták azt, hogy megvalósuljon a feljebb lépési pálya. Az ország figyelmét elvonta a 90-es évek eleji munkanélküliség kérdése, majd az eladósodás és korrupció, melyek jelenleg is akadályozzák a feljebb lépést. A tanulmány megfogalmazza, hogy a problémával kapcsolatos tisztánlátás nem egyszerű, Chikán szerint azonban egyszerre pofonegyszerű és végzetesen komplikált, olyannyira, hogy nem is reális ezt megvitatni. Chikán szerint tisztán látszó probléma: a magyar gazdaságban az olcsó munkaerő alacsony jövedelmezőséggel és hozzáadott értékkel ér el magas termelékenységet. Az oktatás állapota további kérdéseket vet fel, hiszen látható, hogy a politikai támogatás teljes hiányában valósul meg. A kutatás szerint nem a termékek exportja, hanem a tevékenységek cseréje a lényeges, de fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a tevékenységeket emberek végzik, akik végzettsége egyenként is, s összességében is

hozzájárul ahhoz, hol helyezkedünk el egy nemzetközi összehasonlításban. Chikán felhívta a figyelmet, hogy ma a cikk által kijelölt irányvonallal teljesen ellentétes irányba halad az ország, nem látszik a fordulat szándéka, de fontos az, hogy még mindig vannak kapaszkodók. Az oktatás mellett a vállalatok közötti kapcsolatok vizsgálatával is elengedhetetlen foglalkozni, érdemes volna felélesztetni az elmúlt tíz évben elindult klaszterfejlesztést célzó programokat. Zárásként kiemelte a tanulmány értékét és pontosságát, érdemes továbbfejleszteni a cikkben elkezdett bontásokat, hiszen a részletek is lényegesek.

A hozzászólások sorát önkéntesként **Kuczogi Tamás** folytatta, aki szintén megjegyezte, hogy a cikk részletesen és tényekre építve mutatja be az elemzett problémát. Az upgrading szerinte is egy társadalmi probléma, jó irány lenne a magyar társadalomnak és gazdaságnak. Saját szakmai példáján keresztül szemléltette, hogy tapasztalata szerint a magyar oktatásnak kifejezetten oktatási eszközfejlesztési iparága sajnos nem létezett. Közhelyként hangozhat, de az oktatásba való befektetés kiemelkedően fontos, Magyarországon a magyar oktatási rendszer versenyképességének fejlesztése kell, hogy prioritás legyen.

A rendezvény végén **Boda György** reagált, megköszönve az alkotói kritikákat. Leginkább a történelmi vetületre reflektált, véleménye szerint közgazdászként az a feladata, hogy alaposan elszámolja, mérje és bemutassa az eredményeket. A szerző nem túl optimista, Magyarország problémája négyszáz évvel ezelőtt kezdődött az úgynevezett második jobbágysági dilemmával, tehát évszázados problémáról van szó. Kifejezte félelmét a közepes jövedelmi csapdával kapcsolatban, attól tart, hogy aki megteheti, hogy meggazdagodjon ezen mechanizmuson, meg is teszi, de nem fogja modernizálni az országot. Felhívta a figyelmet, hogy további kutatások szükségesek a témában, illetve zárásként reményét fejezte ki azzal kapcsolatban, hogy a magyarországi döntéshozók elmozdulnak abba a történelmi eseményekkel szembemenő irányba, hogy a fejlesztésre fókuszálnak.

A konferenciát **Herczeg László** zárta megköszönve a részvételt, és azt, hogy hasznos tanulságok kerültek megfogalmazásra, melyek mind gazdaságpolitikai, mind közgazdaságtani szempontból relevánsak.

KŐRÖSI KATA

KEREKASZTAL A MUNKAERŐIMPORTRÓL

A munkaerőimportról szervezett online szakmai konferenciát a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2023. október 26-án. A kerekasztal előadói *Kovács Endre*, a Prohumán 2004 munkaerő-szolgáltató és tanácsadó cég Európai Unión kívüli munkavállalókért felelős igazgatója, *Pinczés Balázs*, a HR Network Egyesület vezetője és *Horváth Tamás*, a MentonJobs munkaerőkölcsönző cég tulajdonosa voltak, *Artner Annamária*, a KRTK Világgazdasági Intézetének tudományos főmunkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagjának moderálásával.

Artner Annamária, a konferencia moderatora üdvözölte a résztvevőket a workshopon, melynek célja a Magyarországon megjelenő munkaerőimport aktuális helyzetének és jövőbeli kilátásainak megvitatása volt.

Az első előadó, **Kovács Endre** először bemutatta vállalkozásukat. A Prohumán 2004 Kft az egyik legrégebben működő munkaerő-kölcsönző cég, mely jövőre ünnepli 20. évfordulóját. Jelenleg nyolc országban van jelen, több mint ezer ügyféllel. A csoport a múlt évben 115 milliárd forintos forgalmat bonyolított le, Európa-szerte húszezer munkavállalót foglalkoztatva. Jelentős részüket harmadik (tehát EU-n kívüli) országbeli munkavállalók teszik ki. 2020 óta a Kormány és 2023 óta a HIPA (Nemzeti Befektetési Ügynökség) HR stratégiai partnere.

A magyar munkaerőpiac jelenlegi helyzetét, folytatta az előadó, a KSH adatai jól tükrözik. Ezek alapján a piac rendkívül feszített, munkaerőhiányos, négy százalékos munkanélküliséggel és több tízezer nyitott pozícióval. Ebből ered a harmadik országbeli munkavállalók iránti növekvő igény. Figyelemre méltó a strukturális munkanélküliség: a rendelkezésre álló munkaerő nem mindig felel meg a nyitott pozíciók követelményeinek. Továbbá jelentős a földrajzi eltérés a kereslet és kínálat között, a magyar munkavállalók nem hajlandóak nagy távolságokat megtenni munkáért, vagy ha igen, akkor inkább külföldre mennek. A négy százalékos munkanélküliség nem igazi tartalék: számos ember van, aki alacsony vagy közepes képzettséggel, képzés vagy egyéb beavatkkozás nélkül nehezen helyezkedik el a munkaerőpiacon. Továbbá az automatizáció hatására a magyar munkaerőpiac jelentős változásokon ment keresztül. A gyártósorok és gyárak fejlesztése új készségeket követel meg a munkavállalóktól. Részben ez az átalakulás is magyarázhatja az alacsony munkanélküliséget, mivel vannak, akik nem rendelkeznek ezekkel a készségekkel, vagy nem tudnak alkalmazkodni az új munkakörülményekhez.

Ez az a helyzet, amelyre válaszul a harmadik országbeli munkaerő alkalmazása jelent meg a magyar munkaerőpiac színterén, de a cégek, beleértve a Prohumán 2004 Kft.-t is, ezt csak „B tervnek” tekintik. A cég belső gyakorlata szerint, ha egy ügyfél külföldi munkaerő felvételét szeretné kezdeményezni, először minden esetben megvizsgálják a magyar munkaerővel való igénykielégítés lehetőségét. Ennek oka, hogy a magyar munkaerő gyakran olcsóbb és könnyebben hozzáférhető, ellentétben a harmadik országbeli munkaerővel, amely magasabb költségekkel jár a behozatal során. A cég tapasztalatai szerint a kékgalléros munkaerő esetében az éves fluktuáció ötven százalékos, ami jelentős terhet ró a vállalatokra. Ez azt jelenti, hogy ha egy cégnek száz munkahelye van, évente százötven embert kell felvennie. Ez nehezíti a termelés tervezhetőségét,

negatívan hat az új megbízások vállalására, a fejlesztési lehetőségekre, vagy akár a termelés hatékonyságára is.

Ugyanakkor több forrásból is megerősítették, hogy minden harmadik országbeli munkaerő mintegy három magyar munkahelyet ment meg, ezáltal a cégek Magyarországon maradnak és itt tervezik bővíteni tevékenységüket.

A jelenlegi, 2021 óta érvényes magyar jogi rendszer alapján a külföldi munkavállalók behozatala speciális eljárásokat igényel. Normál esetben a munkavállalóknak vízumot és munkavállalási engedélyt kell szerezniük, ami több szálon és több helyen futtatandó folyamatot jelent, beleértve a munkaerőpiaci vizsgálatot is. A folyamat általános átfutási ideje a számítások szerint háromtól öt hónapig, de akár tovább is tarthat. A kormányzat 2021-ben válaszolt erre a helyzetre egy új, egyszerűsített jogszabállyal a harmadik országbeli munkaerő behozatalára, amely gyorsítja a folyamatot, ha egy cégnek sürgősen szüksége van munkaerőre és nem talál megfelelő magyar munkavállalót. Az új rendszer összevonta a munkavállalási engedélyt és a vízumeljárást, így most már ezeket együtt kell, illetve lehet elvégezni, aminek az átlagos átfutási ideje egy hónap. Ennek köszönhetően, ha egy cég aláír egy szerződést harmadik országbeli munkaerő felvételére – feltéve, hogy nem áll rendelkezésre magyar munkaerő – az arra jogosult munkaerőközvetítők mindössze két-három hónapon belül képesek harmadik országbeli munkaerőt biztosítani. A gyártónál a termelés folyamatossága ily módon biztosítható.

A jelenlegi magyarországi ún. „minősített kölcsönbeadó rendszer”, illetve az ebben részt vevő cégek azok, akik az egyszerűsített eljárást alkalmazhatják. Ehhez szigorú követelmények teljesítése szükséges a munkaközvetítők részéről is, amelyek betartása alapvető a bizalom megszerzéséhez, melyet a magyar hatóságok biztosítanak a gyors és rendezett harmadik országbeli munkaerő behozatalához. Fontos, hogy a résztvevő cégek jelentős pénzügyi stabilitással rendelkezzenek, és például legalább ötszáz fős belső állománnyal. Meghatározott, hogy mely tizenöt országból lehet így egyszerűsített keretek között munkaerőt behozni.

Ez a rendszer a 2017-es tapasztalatokra épül, amikor a kormányzat engedélyezte, hogy egyszerűsített keretek között a szomszédos, nem EU-s országokból, mint Szerbia és Ukrajna, behozzanak munkaerőt. A korábbi tapasztalatok Szerbia és Ukrajna esetében kedvezőek voltak, azonban az idő múlásával a helyzet megváltozott. Szerbia esetében az átlagbér már hasonló a magyarországihoz. Emellett azok, akik Szerbiában az átlagbérnél 10-20%-kal többet szeretnének keresni, már nem Magyarországra jönnek, hanem más országokban keresnek lehetőséget. Ukrajnában a háború miatt, az egész Európai Unióban megjelent munkavállalási könnyítések hatására, Magyarország már nem vonzó célállomás a munkavállalók számára.

A jövőben várható változások között szerepel egy új vendégmunkás törvény megalkotása, amely eredetileg 2023 novemberében lépett volna életbe, de ezt elhalasztották. A tervezett változások közül a legfontosabb, hogy jelenleg a munkavállalókat két és öt év közötti időtartamra lehet behozni Magyarországra. Az engedély első körben két évre szól, amit egy vagy két évvel lehet meghosszabbítani, továbbá még egy évvel, tehát összesen maximum öt évre. Az új szabályozás szerint ez változna: a maximum időtartam három év lenne, tehát két év plusz egy év hosszabbítás. A részletszabályok még váratnak magukra. Ezenkívül a minősített kölcsönbeadó cégekre vonatkozó követelményeket is tovább szigorítanák a tervek szerint.

A rendszer előnye, hogy a cégek nem maguk hoznak be munkavállalókat, hanem a minősített kölcsönző cégek segítségével. Magyarországon jelenleg körülbelül százöt ezer külföldi munkavállaló van, akiknek nagy része EU-s, továbbá jelentős számban ukránok. Körülbelül tíz-húszezer fő a harmadik országbeli munkavállalók száma, akiket eddig főleg kisebb cégek hoztak be. Nagyobb cégek is vannak, akiknek megvan a kapacitásuk erre, de a kisebb cégek gyakran nem tudják megoldani

az integrációs kérdéseket, amik a harmadik országbeli munkavállalókkal járnak. Ebben a rendszerben a minősített kölcsönző cégek veszik le a vállalkozásokról ezt a terhet, hiszen ők intézik a munkavállalók behozatalát és integrációját, ezáltal megkönnyítve a folyamatot a cégek számára, akik hiányszakmákban szeretnének külföldi munkaerőt alkalmazni.

Amikor egy cég maga kíván behozni munkavállalót, az adminisztratív folyamat általában három hónapot vesz igénybe, de a tapasztalatok szerint ez inkább öt-hat hónapra nyúlhat. Ennek oka, hogy a cégek gyakran nem ismerik pontosan az adminisztratív kereteket és a behozatal folyamatát. A minősített munkaerő kölcsönzési rendszerben, a megjelölt tizenöt országból, hiányszakmában akár hatvan-hetven nap alatt is érkezhet munkavállaló, ami nagy segítséget jelenthet a cégeknek sürgős munkaerőigény esetén. Ebben a rendszerben a kölcsönző cégnek nem csak a munkavállalók behozatalát kell megoldania, hanem az integrációjukat is, beleértve a társadalmi szabályok, feltételek és szokások megismertetését a két évi itt tartózkodásuk alatt.

A Prohuman jelenleg több mint két-háromezer harmadik országbeli munkavállalót foglalkoztat, s eddig sikeresen megoldották a munkavállalók integrációját, nem voltak negatív tapasztalataik e téren. Kovács Endre hangsúlyozta, hogy ezek a tapasztalatok a sajátjuk, és lehet, hogy más cégek más eredményeket érnek el. A választott országok között vannak olyanok, ahol jelentős támogatási rendszert működtet az állam a munkavállalók külföldi alkalmazására, nem csupán pénzügyi, hanem jogi keretrendszer formájában is, ami biztosítja, hogy a munkavállalók megfelelő körülmények közül és felkészülten érkezzenek Magyarországra. Ha probléma adódna, például egy munkavállaló eltűnne, a küldő ország hatóságai beavatkoznak és segítséget nyújtanak.

A Prohuman álláspontja szerint Oroszországból és Fehéroroszországból érkező munkavállalók foglalkoztatása nem javasolt, mivel nem lehet előre látni, hogy az EU mikor vezet be vízumkiadási korlátozásokat ezekből az országokból. A balkáni országok, mint például Szerbia esetében, a tapasztalatok szerint sokan csak átmenetileg tartózkodnak Magyarországon, amit egyfajta ugródeszkaként használnak. Kazahsztánnal kapcsolatban a cégnek csupán minimális tapasztalata van. Meglepő módon, Kazahsztánban az átlagbér jóval magasabb a magyarnál, ami jelentős állami beruházásokra utal. Emiatt azok, akik Magyarországra érkeznek kazah átlagbért keresni, nem feltétlenül a legjobban képzett munkaerőt képviselik.

A cég tapasztalatai szerint a vietnámi munkavállalók esetében pozitív eredményeket értek el, bár cégenként eltérő lehet a helyzet. Fontos, sőt lényegében minden esetben meghatározó tényező a toborzó partner milyensége a küldő országban. Bár India nem szerepel a preferált országok listáján, a magyar munkaerőpiac időnként szükségét érez az indiai szubkontinens munkaerejére. A beruházás és behozatali költségek a harmadik országokból érkező munkaerő esetén nagyjából azonosak, függetlenül attól, hogy melyik országról van szó. A kérdés az, hogy a foglalkoztató partner mennyit hajlandó kifizetni ezekből a költségekből, mivel amit ő nem fizet ki, azt a munkavállalókra hárítják. Minél nagyobbak a munkavállalókra háruló terhek, annál nagyobb a szökési kockázat.

Az előadó a Prohuman piaci tapasztalatai alapján készített összefoglalóban kiemelte azokat az országokat, amelyekkel szívesen dolgoznak együtt, illetve azokat, amelyekkel kevésbé. Fontos szempont a küldő országokban lévő támogatási rendszer, amely nem csak pénzügyi, hanem jogi kereteket is biztosít, hogy a munkavállalók megfelelő környezetből és szabályozott körülmények közül érkezzenek Magyarországra. Ha probléma adódik, például egy munkavállaló eltűnik, akkor ezekben az országokban létezik olyan rendszer, amely segítséget nyújthat, és felelősségre vonhatja az érintetteket. Az általuk preferált országok listáján a Fülöp-szigetek, Indonézia, Kirgizisztán, Grúzia és Mongólia szerepelnek.

A cég listáján három latin-amerikai ország is szerepel, de jelenleg nem tapasztalnak nagy piaci igényt ezekre a nemzetiségekre. A probléma gyakran az angol nyelvtudás hiánya, mivel sok vállalatnál az angol a munkanyelv, különösen azoknál, ahol több nemzetiségű munkaerő dolgozik. Ezzel szemben az ukrán nyelv is egyre gyakoribb munkanyelvként jelenik meg. A toborzás minőségére és a külföldi kormányzati szabályozásra, ami rendezettséget hoz a munkaerő exportjában, nagy hangsúlyt fektetnek. Fontosak a cég specifikumai is, például, hogy egy adott gyártó cég melyik nemzetiséget tudja legjobban integrálni. Bár ez cégfüggő, általában hasonló menetrendet követnek.

A folyamat egy szerződés aláírásával kezdődik, amely biztosítja a munkavállalók megfelelő körülmények között és adott ideig tartó munkavégzését a megfelelő munkakörben. Ezt követi a toborzás, amelynek időtartama változó, egy egyszerű operátort akár két nap alatt is lehet találni, míg egy szakképzett munkaerőre akár 1-4 hétig is várni kell. A vízumeljárás az összevont eljárás keretében huszonegy napig tart, adminisztrációja viszonylag minimális. A munkavállalók beléptetése után a harmadik országbeli munkavállalók fluktuációs rátája körülbelül három százalék körül mozog, az eltűnés és ismeretlen helyre távozás kockázata alacsony. A cég tapasztalatai szerint a harmadik országból érkező munkavállalók elkötelezettek, gyorsan tanulnak és jelentős értéket képviselnek, akár harminc százalékkal is növelhetik a termelést bizonyos területeken. A nyelvi kihívások kezelhetők, ha a toborzás során olyan munkaerőt választanak, akik beszélnek angolul. Kovács Endre hangsúlyozta, hogy a munkavállalók hosszabb távú foglalkoztatása és az úgynevezett aftercare, vagyis a munkavállalók utókövetése is fontos aspektus a folyamatban.

Pinczés Balázs, a HR Network Egyesület vezetője átvéve a szót, bemutatkozása után saját felmérési eredményeiket mutatta be. A HR Network Egyesület 2008-ban indult, mint közösség, majd 2016-ban alakult egyesületté. Kezdetben a tagságot főként dunántúli gyártó cégek HR vezetői alkották, de mára az egyesület tagjai szinte minden iparágból érkeznek az ország különböző részeiből. Jelenleg több mint 140 taggal rendelkeznek, így az egyik legnagyobb HR szakmai egyesületként működnek Magyarországon.

Az munkaerő importja nem új jelenség Magyarországon, hanem hosszú előzményekkel rendelkezik. Annak érdekében, hogy teljes képet kapjanak a munkaerő import helyzetéről, az egyesületen belül évente végeznek felmérést, amely körülbelül kb. százhusz-százharminc vállalatot fed le országos szinten.

A múltban Magyarország már fogadott be vendégmunkásokat, például a nyolcvanas években kubaikat egy textilgyár építése kapcsán – utalt egy korai példára az előadó. Az egyesület az elmúlt években főleg szerb és ukrán munkavállalókra támaszkodott, amit aztán a COVID hatásai és a forint gyengülése is negatívan befolyásolt. Pinczés Balázs hangsúlyozta, hogy a munkaerőimport témája komplex és több dimenziós, nem csupán az utóbbi években vált fontossá.

A jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben nem csupán a munkaerőhiány, hanem inkább a „munkabér hiány” a meghatározó tényező, vélte az előadó. Ha a cégek harminc százalékkal többet tudnának fizetni, valószínűleg képesek lennének betölteni az összes üres állást magyar munkavállalókkal is. Az elmúlt tizenhárom évben az Európai Unióban a nyitott álláshelyek száma folyamatosan növekedett, és várhatóan ez a trend a következő években sem fog alábbhagyni. Magyarország számára ez azt jelenti, hogy a munkaerőhiány kezelésére komoly lépéseket kell tenni, mind társadalmi, mind gazdasági szinten.

A munkavállalók többségét megbízható országokból és partnereken keresztül hozzák be, és a munkaviszonyuk általában két év vagy 2+1 év. Az előadó szerint nemcsak a munkaerőimporttal próbálják kielégíteni a gazdasági igényeit, hanem keresik az alternatív megoldásokat is. A vállalatoknak saját munkaerővel kapcsolatos stratégiát kell kidolgozniuk, beleértve a külföldi

vendégmunkások beillesztését is. A fizetésük nagy részét a vendégmunkások hazautalják, és csak a mindennapi megélhetésre költenek Magyarországon. A vendégmunkások motiváltak és hajlandóak dolgozni, ami lehetővé teszi a cégek számára, hogy hatékonyabban végezzék tevékenységüket. A vállalatoknak meg kell találniuk a legmegfelelőbb megoldást a saját helyzetükre, és ezt folyamatosan mérlegelniük kell.

Felmérések eredményei mutatják, hogy szellemi munkát végző harmadik országbeli munkavállalók legtöbbször Dél-Koreából, Izraelből, Egyiptomból, Indiából és Tunéziából érkeznek, míg a fizikai munkát végzők elsősorban Ukrajnából Szerbiából és a Fülöp-szigetektől. A magyarországi cégek többsége a Prohumán, WHC és Pannonjob munkaerő-kölcsönzőkön keresztül alkalmazza a vendégmunkásokat. Az alkalmazott harmadik országbeli ügyek száma a legtöbb esetben ötven fő körül vagy akár két-háromszáz fő körül is mozoghat. A válaszadók többsége hosszú távon tervez a vendégmunkások alkalmazásával és ajánlana másoknak is ezt a foglalkoztatási formát. A beszélgetők alapján a kezdeti kommunikációs problémákat főleg testbeszéddel és tolmácsok igénybevételével hidalták át. Magatartási, illetve munkamorállal kapcsolatos problémák alig vagy egyáltalán nem adódtak, kivétel pár incidens, amikor például a vietnámi munkavállalók megszöktek még a munkaviszony megkezdése előtt.

A jövőre vonatkozóan azt húzta alá az előadó, hogy nincs egységes recept a vállalatok számára arra vonatkozóan, hogyan kellene megoldani a jelenlegi munkaerőhiányt, továbbá hangsúlyozta, hogy az új, zöldmezős beruházásoknak a jelenlegi helyzetben nincs lehetőségük kikerülni a vendégmunkások foglalkoztatását.

Horváth Tamás, a MentonJobs munkaerőkölcsönző tulajdonosa a piaci helyzet összefoglalása után az ázsiai munkaerő alkalmazásával és az azzal kapcsolatos tévhitekkel foglalkozott.

A cég 2016-ban alakult, munkaerőkölcsönzési engedélyét 2017-ben szerezte meg, reagálva a magyar munkaerőhiány okozta problémákra, majd 2022-ben szerezte meg a minősített munkaerőkölcsönzői címet, és jelenleg több mint ezerkétszáz szállásoltatott munkavállalóval dolgozik.

Az előadó szerint a jelen hazai munkaerőhiány legfőbb okai az Európai Unió nyugati országaiban lévő nagy munkaerőigény és magas kereseti lehetőségek miatt ezen országok elszívó hatása. További ok a demográfiai változás, ami oda vezetett, hogy ma több ember esik ki a munkaerőpiacról, mint amennyi oda bekerül. Mindez olyan gazdasági környezetben történik, ahol előreláthatólag körülbelül ötszázezer új munkahely jön létre a tervezett új beruházások által.

Az ázsiai régióba tekintve, a vállalat Vietnamba, Indonéziába, a Fülöp-szigetekre és Mongóliába látogatott el, valamint üzleti kapcsolatokat kezdett keresni ezen a területeken. A tapasztalatok szerint ezek a társadalmak megbízhatónak bizonyultak, magas születésszámmal és ötszázmilliós munkaerőpiaccal rendelkeznek. Amennyiben csak e munkaerőpiac két százaléka vonzódna Magyarországra felé, már ez is jelentős lökést jelenthetne a magyar vállalatoknak, mind a képzett, mind a képzetlen munkaerő tekintetében. Az említett országokban a munkanélküliség magas, az emberek viszonylag alacsony bérek mellett élnek. A vietnámiak esetében a történelmi kapcsolatok is szerepet játszanak, hiszen sok vietnámi család érkezett Magyarországra az 1980-as és 90-es években. Kirgizisztán különösen baráti országnak tekinti Magyarországot. A munka iránti tisztelet, tudás, alázat és szorgalom jellemzi az ázsiai munkavállalókat, amely jellemzők összekötik közösségeiket. A vállalatok várhatóan ezeket az országokat preferálják majd a jövőben a munkaerő toborzása során.

Az előadó szerint fontos, hogy tisztán lássuk a vendégmunkásokkal kapcsolatos híreket és tévhiteket, mivel gyakran politikai és média narratívák tárgyai. Ennek kapcsán kiemelte az előadó, hogy fontos megérteni, miért jönnek ezek az emberek Magyarországra, hogyan viselkednek, és milyen tapasztalatok vannak velük kapcsolatban. A cég tapasztalatai szerint Magyarország fejlettebb

részein a szabad munkaerő kimerült, és nem látszik megoldani a munkaerőhiányt. Ezért, bár a vállalat elsősorban magyar munkavállalókat toboroz, ám ha ez nem jár eredménnyel, a harmadik országbeli vendégmunkások foglalkoztatása az alternatíva. Jelenleg, mint azt a többi előadó is elmondta, szigorú szabályozás van érvényben a vendégmunkások behozatalára vonatkozóan, amely meghatározza, hogy milyen körülmények között és milyen időtartamra hozhatók be munkavállalók más országokból. A tervezett új vendégmunkás-törvény kapcsán még bizonytalanságok vannak.

Az ázsiai munkaerő alkalmazása átmeneti megoldást nyújt a növekedő munkaerőigényekre, mivel a munkavállalók csak adott időszakra kapnak engedélyt, így hosszú távú tervezés egy adott mélyvel nem lehetséges. Ez a magyar munkavállalókhöz képest hátrányt jelent. A legnagyobb tévhit az, hogy az ázsiai munkaerő olcsóbb lenne; valójában drágább a behozatali, szállási, adminisztrációs költségek és a kölcsönzési díjak miatt. Az ázsiai munkavállalók termelékenysége jobb, ami akár harminc százalékos pluszt is jelenthet, és ösztönzőként hat a régebbi dolgozók termelékenységére is. A magyar bérfejlesztésre fordított költségek nem feltétlenül javítanak a termelékenységet, ellentétben az ázsiai munkaerő foglalkoztatásával, amely a különböző kultúrák és jobb munkamorál miatt kedvez a vállalatok termelékenységének. Az ázsiai munkaerő foglalkoztatása így gazdaságilag kedvező megoldásnak bizonyulhat a gyártók számára. Az ázsiai országok közül a Fülöp-szigetek, Kirgizisztán, Vietnam és Mongólia állnak a középpontban.

Az előadó csatlakozott az előtte szólókhoz abban is, hogy a fent említett országokból érkező munkások jól alkalmazkodnak a magyarországi munkakörülményekhez, elkötelezettek, rendszertőek és pozitív hatással vannak a munkakörnyezetükre.

Zárásul **Artner Annamária**, mint moderátor megköszönte az előadásokat és hozzátette, hogy a globalizáció egyik hatása a munkaerő elszívása a perifériákon lévő országokból a félperifériák felé, illetve a félperifériákból a centrum országok felé, és felvetette ennek negatív hatását a perifériára szorult országok gazdasági fejlődésére.

A munkaügyi intézményrendszer fejlesztésének dilemmái

TUNYI MÁRIA VIVIEN

A MUNKAÜGYI ÉRDEKEGYEZTETÉS HÁROM ÉVTIZEDE

(Összefoglaló a kerekasztal beszélgetésekről)

A rendezvény a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) Munkaügyi Szakosztály felkérésére az MTA Emberi Erőforrások Gazdaságtana Tudományos Bizottság Munkaügyi Kapcsolatok Albizottsága, az MTA Miskolci Akadémiai Bizottság (MAB) Munkajogi és Szociális Jogi Munkabizottsága és az MTA MAB Vállalkozási Munkabizottságának közös szervezésében valósult meg. A kerekasztal beszélgetésekre 2023. március 23-án került sor a MAB épületében.

Bihall Tamás (az MKT Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Szakosztályának és a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara /BOKIK/ elnöke) megnyitó beszédében a munkaerőpiac mint témakör sokoldalú aktualitásának fontosságát emelte ki. Ezt követően **Mélypataki Gábor** a Miskolci Egyetem (ME) adjunktusa köszöntötte a hallgatóságot és ismertette a konferencia programját.

Az első panel keretén belül **az állam szerepéről, szerepvállalásáról és lehetőségeiről** szóló a gondolatok és impresszióknak lehettünk tanúi, amelyhez kapcsolódóan a későbbi panelek előadói is reflektáltak. A panel résztvevői **Herczog László** (korábbi szociális és munkaügyi miniszter, a Pénzügykutató Zrt. munkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tag, volt érdekegyeztetésért felelős helyettes államtitkár 1990-1999), **Rácz Zoltán** (egyetemi docens, ME-ÁJK) és **Nádasné Rab Henriett** (egyetemi docens, Debreceni Egyetem-ÁJK) voltak. A moderátor **Jakab Nóra** egyetemi tanár (ME-ÁJK) volt.

Herczog László az érdekegyeztetés történetét ismertette. Említette, valójában a főcímtől némileg eltérően harmincöt évet szükséges áttekinteni, hiszen az első országos fórum 1988 decemberében a rendszerváltozást megelőzően jött létre Országos Érdekegyeztető Tanács néven. Elsőként meghatározta a munkaügyi érdekegyeztetés fogalmát, amely „dinamikus fogalom”, hiszen kezdetben csak egy munkahelyi szakszervezet próbált harcolni a munkafeltételekért a munkáltatójával, később létrejöttek az ágazati szervezetek, majd a fejlődés magával hozta egyre több munkaügyi szabály törvényi szintre léptetését. Tehát a kormány belépett a munkaügy formálásába, ráadásul meghatározó szerepe lett. A kormány a leglényegesebb szabályokat fogalmazta meg, ezért háromoldali tripartit tárgyalások jöttek létre. Jelenleg már ott tartunk, hogy európai szintű tárgyalások is folynak az Európai Bizottság és a munkáltatói érdekképviseletek között.

Az előadó hangsúlyozta, a témákat illetően a bővülés figyelhető meg, mivel kezdetben a bér, a munkafeltételek volt a kulcskérdés. A munkáltatók azonban felvetették, hogy a gazdasági feltételek ismeretének hiányában bértárgyalásokat nem tudnak folytatni, így az éves költségvetésről, adótörvényekről, társasági törvényről is konzultáltak a makroszintű fórumokban a kormány a szakszervezetek és a munkáltatók képviselői. Említette továbbá a magyar pedagógusok jelenlegi bérharcát, annak kapcsán, hogy olyan téma is bekerült a bérpolitikába, ami eddig elképzelhetetlen volt. A kormány azt állította, tíz százalékos béremelést kapnak meg (ami meg is valósult) és a további, 11%-os béremelést az uniós pénzügyi támogatások folyósításától teszik függővé, míg ismert, az Unió ezt a jogállamisági feltételek hazai teljesüléséhez köti. Ez a példa mutatja, hogy mára a bérpolitikába egy klasszikusan politikai, jogállami kérdés is bekerült.

Elmondható, hogy a hazai eredményes érdekegyeztetéshez szervezetek is szükségesek (pl. makroszinten az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács), tehát ennek megfelelően arra szakosodott külön fórumok is működtek. A versenyszférában ágazati bizottságok jöttek létre, melyek kétoldali fórumok és céljuk az ágazati kollektív szerződések létrejötte és az ágazati specifikus munkaügyi problémák közvetlen párbeszéddel történő megoldása. A területi egyeztetés színterén a területi munkaügyi tanácsok 2010-ig minden megyében három oldalúak voltak, amely az önkormányzati, a szakszervezeti, a munkáltatói oldalakból állt, ahol a támogatások elosztásával foglalkoztak, mely tanácsok mára szintén megszűntek. Az előadó kiemelte, hogy a kormánynak korábban mindig volt érdekegyeztetésért felelős helyettes államtitkára, ez azonban most hiányossággént merül fel.

A reprezentativitás, ami azt jelenti, egy munkahelyen, ágazatban, vagy országos szinten egy érdekképviselőt a foglalkoztatottak hány százalékát fed le, tehát egy ágazati szakszervezet esetében az ágazati foglalkoztatottak hány százaléka szakszervezeti tag, hazánkban ez a szám sajnos alacsony és folyamatosan csökkenő. Herczog László ezen folyamat megfordításának fontosságát hangsúlyozta. A történeti áttekintés végén a munkaügyi viták alternatív rendezéséről is szó esett, amely esetben, ha vita merül fel a munkáltatók és szakszervezetek között, abban az esetben még a bírósági út előtt tárgyaljanak, a tárgyalás nagyban előirányozza egy harmadik semleges fél segítségét, akiben mindkét fél megbízik, ennek érdekében jött létre a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat 1996-ban, amely sajnos ma már szintén nem létezik. Ezen kérdésekben folytak viták az elmúlt években, mely működési rendszer hibákkal ugyan, de működött. Ennek ékes példája az 1990. évi taxis blokádnak, amelynek következtében gyakorlatilag egész Magyarország megállni kényszerült, s az Országos Érdekegyeztető Tanács tárgyalta a taxis blokádnak megszüntetésének lehetőségéről, mely végül sikeres tárgyalás volt.

A főelőadás rávilágított a kormány magatartásának fontosságára, így tehát nem a jogszabályok a döntőek, hanem az, hogyan állunk hozzá. A kormányzati magatartás a meghatározó, kijelöli azt a keretet, amiben ezek a tárgyalások folyhatnak. Továbbá partnerség és egymás elfogadása alakulhat ki. A lényeg a hajlandóság a tárgyalásra és megállapodásra. Amennyiben ebből a szempontból vizsgálódunk, a mai kormányzati megoldás a kormányzati akarat érvényesülését gátló akadályok elhárítása, azaz senki ne akadályozza a kormányzati akarat érvényesülését és ebbe már logikailag sem fér bele az érdekegyeztetés, de ha mégis elkerülhetetlen, abban az esetben is hiányzik a hajlandóság a megállapodásra.

A kerekasztalbeszélgetés valamennyi paneljét átható gondolatot fogalmazott meg, hogy ma az érdekképviselők három stratégiát vagy taktikát követnek. Az egyik, hogy elegendő erő hiányában óvatosságra törekednek, szinte csendben vannak, alkalmazkodnak a kormányzati magatartáshoz, mellőzik a kormányzati kritikát. A másik taktika a kormány nyílt támogatása, ami konkrét előnyökkel jár az érdekképviselőre nézve, így az adott képviselőt a kormánytól jogi és erkölcsi támogatásra, valamint részvételre számíthat a különböző fórumokon. A harmadik lehetőség a nyílt konfrontáció vállalása, ami csak megfelelő erővel tartható fenn, viszont ebben az esetben a kormányzati diszkrimináció következményével kell számolniuk. Az előadó végül meghatározta, hogy a partnerség, párbeszéd, törekvés, együttműködés kulcsszavak mentén kellene az államnak szerepet vállalnia.

A partnerség és együttműködés mentén haladt tovább a kerekasztal beszélgetés és ennek keretén belül **Nádasné Rab Henriett** fejtette ki gondolatait az elmúlt évtizedek sikeres és kevésbé sikeres momentumairól. Kiemelte, hogy a folyamatok áttekintéséhez a munkaerőpiaci folyamatokat nem lehet figyelmen kívül hagyni, hiszen a munkaerőpiacon olyan változások történtek, amelyek alapvetően akár kormányzati és a munkáltatói oldalon első ütemben egyfajta ellenérdekeltséget eredményeznek az érdekegyeztetéssel szemben, hiszen egyrészt azzal, hogy munkáltatók tömegesen

tudnak önállóan érvényesülni és fejlődni, így nincsenek összekapcsolódva azzal, hogy vajon mit szeretnének a munkavállalók, hiszen az az érdekük, hogy elérjék a saját céljaikat. Második ütemben ez a folyamat jelenleg a mostani állapotot mutatja, hiszen megjelent a munkaerőhiány, ahol a munkáltatók csak úgy tudnak érvényesülni, hogyha egymást túllicitálják és elvonják egymástól a munkaerőt, annak érdekében, hogy érvényesíteni tudják az igényeiket. Ebben a környezetben már vannak jelei az érdekegyeztetésre való igénynek, viszont ez az út, ami idáig vezetett, ellehetetlenítette azt, hogy a szakszervezetek jelen tudjanak lenni a gazdasági élet valamennyi szektorában, ellehetetlenítette azt, hogy a munkavállalóknak igényük legyen arra, hogy közösséggé szerveződjenek egy-egy munkahelyen, hiszen az egyéni érdekeket helyezik előtérbe.

Jelenleg a munkavállalók az egyre nagyobb kizsákmányolást érzik a munkaerőpiacon, továbbá érzékelik, hogy jó lenne, hogyha ezzel kapcsolatosan lenne valamifajta igényérvényesítési lehetőségük és ezzel párhuzamosan a munkáltatói oldalon is időnként felmerül a szakszervezet megléte iránti igény. Kollektív szerződés, vagy munkaidőkeret bevezetésének lehetőségével a saját igényükre szabhatnák a foglalkoztatást, vagy védelmet jelenthetne egy bértárgyalással vagy egy előre lefektetett szerződéssel, hogy a jövőre vonatkozóan is bért emelnek, továbbá, hogy ne kelljen soron kívüli juttatásokat nyújtaniuk, vagy pánikszerű béremeléssel túllicitálniuk egymáson. A hozzászóló említette, amennyiben előzetesen lefektetik egy bértárgyalás keretén belül a feltételeket, az egy valóban békésebb helyzetet teremtené.

Most van tehát ideje az érdekegyeztetésről beszélni, mivel jelenleg lehetne teret nyerni az érdekegyeztetésnek arra, hogy ezt a fajta szelep jelleget be tudja tölteni. A munkavállalók és munkáltatók közötti érdekellentét egyre erőteljesebben van jelen a munkaerőpiacon, amely feszültség folyamatosan fennáll, s amelyet hosszú évtizedekig sikerült feloldani a különböző érdekegyeztető fórumokon. A feszültség további kumulálódása várható, ugyanakkor már felmerül az igény az érdekegyeztetésre.

Rácz Zoltán kiemelte, az érdekegyeztető tanácsnak a taxisblokádnak kezelése volt az első látványos és nyilvános megnyilvánulása, sikerrel próbálta levezetni a benzinár emelése okozta feszültséget. Az érdekegyeztető tanács létrehozta a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálatot, amely pár évvel ezelőtt megszűnt, viszont működik egy munkaügyi tanácsadó és vitarendező szolgálat, amely az érdekegyeztetéshez hasonló fórumrendszer, ahol az alternatív vitarendezés eszközeit alkalmazva történhet az érdekegyeztetés és vitarendezés. Továbbiakban részletezte, hogy a rendszerváltás után kialakult érdekegyeztetési rendszer 2011-et követően erősen alacsony tendenciával működött. Ennek hatásaként láthatjuk, hogy megszüntetésre került az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT), létrejött ugyan a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) elnevezésű többoldalú fórum (melyben az egyházak és a tudomány képviselői is jelen vannak), viszont az nem a klasszikus tripartit érdekegyeztetés. Hangsúlyozta, hogy azok a funkciók, amelyek az OÉT-nél léteztek megszűntek, hiszen az NGTT csupán egy konzultatív szervezet.

Megjegyezte, mégis van igény egy erőteljesebb érdekegyeztetési keret létrejöttére, a kormány maga kezdeményezte a versenyszféra és kormányzati érdekek egyeztető fórumát, amely jogszabály által alátámasztott jogkörökkel ugyan nem rendelkezik, de talán hatékonyabbnak bizonyul, mint a hivatalosan létrehozott NGTT. Az érdekegyeztetés mai helyzetét tekintve ismertette, hogy két évvel ezelőtt került elfogadásra az egészségügyi szolgálatról szóló törvény, amelyben szerepel egy érdekegyeztető fórum, azonban még nem alakult meg ez az érdekegyeztető szerv. Érzékelte, tehát nemcsak a piaci szférában, hanem például az egészségügy területén is vannak problémák az érdekegyeztetéssel. A másik aspektus az érdekegyeztetés nemzetközi színtere. Hazánkban kötelezettségei vannak nemzetközi fórumokon, például a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (az ILO) számos dokumentuma a tagországok számára előírja a szociális párbeszéd meglétét, azaz hogy tartsanak fenn ilyen fórumokat. Európai szinten a Maastrichti Egyezményhez kapcsolódó

szociális politikai megállapodás pedig például kimondja, hogy fenn kell tartani minden tagállamnak valamilyen szociális párbeszédre vonatkozó fórumrendszert. Papírforma szerint lehetséges, hogy a hazánkban fennálló érdekegyeztetési rendszer eleget tesz a nemzetközi fórumok által felállított szabályoknak, viszont, de facto nem elégíti ki a szükséges elvárásokat.

Összegezve a panel előadói által elmondottakat, konklúzióként leírható, hogy a modern társadalom alapja az együttműködés, a különböző érdekek összehangolása. Jelenleg munkaerőhiány van a munkaerőpiacon, éppen ezért a problémákat nem szabad elrejtteni, hanem közzé kell tenni és megvitatni, mely vitákból inkább előnyök származhatnak. Elmondható, hogy az egyeztetés, a várható intézkedések hatásának a modellezése, amelyet a kormány mérlegelhet és segítheti a jobb minőségű törvények meghozatalát. A panel előadói szerint az érdekegyeztetés elhúzódó jellege nagyon hátrányos, mert „jó indok” az érdekegyeztetés ellen. Ebben a momentumban kellene a piaci szereplőkkel ellentétben az államnak hosszabb távon gondolkodnia, hiszen a piaci szereplők a pillanatnyi gazdasági érdekekre koncentrálnak, míg az államnak a gazdaság hosszú távú megfelelő működését kellene előtérbe helyeznie, amely elősegítheti a költségvetés egyensúlyát. Jelenleg ez a belátás hiányzik hazánkban, a fontos vállalás, hogy az állam az ösztönző szerepet magára vállalja.

A beszélgetés második paneljének résztvevői **a munkáltatók szerepét és a munkáltatói érdek képviselőinek részleteit** vitatták meg. Résztvevői **Antalffy Gábor** (elnök, KISOSZ) **Rettich Tamás** (nemzetközi főtanácsos, IPOSZ) és **Kis László** (alelnök, BOKIK). A kerekasztal moderátora **Mélypataki Gábor** (egyetemi adjunktus, ME-ÁJK) volt.

Antalffy Gábor a jelenlegi helyzetről és a jövőbeni irányokról beszélt. Életünk felgyorsult, nincs türelmünk a problémák megoldásához. Franciaország jelenlegi helyzetét említette példaként, ahol a politika erőből, vita nélkül próbálja elfogadtatni akaratát. Véleménye szerint úgy tud működni egy érdekképviselő, ha eleget tesz annak, amit a tagság elvár, így ez a magatartás a Herczog László által felvázolt egyik taktikába sem sorolható be.

A munkaadói érdekegyeztető szervezetek induló összetétele: a két agrárium, a magyar nagy gyár-ipar, a VOSZ, a Magyar Iparszövetség, amely a gyártó szövetkezeti szektort képviselte, továbbá az ÁFEOSZ voltak. A munkaadói oldal Antalffy elmondása alapján önkéntes szerveződési alapon, kicsit kaotikus körülmények között alakult ki. A kiegészítő szervezetek az IPOSZ és a KISOSZ voltak, amelyek a nagyvállalati szektor lebontásával létrejött több mint egymillió kisvállalkozás képviselőjét látták el. A későbbiekben a STRATOSZ, az állami tulajdonosi pozíció és a tripartit rendszer tárgyaló partnereként csatlakozott.

Kezdetben a szervezetek tisztelték és elfogadták egymást. Amikor az érdekegyeztetés jogszabályi háttérrel kapott, létrejöttek követelményi rendszerek arra, hogy mit kell teljesíteni ahhoz, hogy valaki az érdekegyeztető szervezetek közé tartozhasson. Előrehaladás volt, amikor a reprezentativitási kritériumok jogszabályban fogalmazódtak meg, így utólag is igazolni lehetett, illetve a jövőre nézve el lehetett dönteni, hogy melyik az a szervezet, amely megfelelő háttérrel, tagsággal, képviselővel, szektorális vagy vállalkozói körrel rendelkezik ahhoz, hogy a véleményét érvényre juttassa. Ez a struktúra a napjainkig csupán annyi változáson ment keresztül, hogy leválasztásra került a két agrár érdekképviselői szervezet. Így maradtak a nem agrár jellegű versenyszféra érdekképviselői szervezetei, amelyek egymás között tudtak egyeztetni.

A kezdeti együttműködésre jogszabályi környezet hiányában az egymás közötti rendezés volt jellemző. Az együttműködést a lojalitás jellemezte, egymás tárgyalásai során biztosított volt minden résztvevő számára a vétőjog, a tárgyalások során pedig konzenzusra törekedtek. Mindezek mellett mire a munkáltatói oldal javaslatai, véleményei odakerültek a másik két partner elé, a belső vitákat, oldalegyeztetés formájában bonyolították le, így az egyszer már megvitatott folyamat eredményei kerültek a tárgyalópartnerek elé. Az időigényes viták után széles konszenzus alakult ki.

A tárgyalt legfontosabb témakörök a bérviták, a munka törvénykönyve és a munkaügyi jogszabályok, a szociális és nyugdíjügyek voltak, továbbá kisvállalkozási és vállalkozói szempontból fontos elemként jelölte meg, hogy az adókérdésben nem születtek jogszabályok anélkül, hogy előtte valamilyen szintű vita ne lett volna. Hangsúlyozta, a világ változása miatt olyan érdekegyeztetési rendszert kell működtetni, amely nemcsak a politikának, a kormánynak, hanem az embereknek is megfelel. Elmondható, hogy a világ eljutott oda, amikor egy a facebook-on létrejött, érintett csoport erősebb tud lenni egy szakszervezeti mozgalomnál, akik bekapcsolódnak, ezt a fórumot használják, ezt ismerik el és egyidejűleg nem látják azt a hiteles embert, aki a munkájukat elvesztett emberek érdekében eredményesen el tudna járni. Meglátása szerint a világ megváltozott és nekünk az új fórumokat valahogy be kell építenünk a munkaügyi rendszerbe. Az érdekegyeztetést a jövőben teljesen más strukturális alapokra és a modern infotechnológiai eszközök beépítésével úgy kell kialakítani, hogy ne a kormány fogadja el a munkaadót, hanem az emberek fogadják el, hogy ez az ő fórumuk. A legnagyobb probléma, hogy az emberek azt látják, hogyha valamit az interneten megosztanak, eredményesebben tudják képviseltetni az érdekeiket, mint hogyha legális szervezetek tárgyalják a hivatalos csatornákon. Egy társadalmat az visz előre, ha az emberek között van együttműködés és lojalitás mások elfogadására. Létre kell hozni olyan formákat, tartalmi elemeket, amely alapján egy modernizált érdekegyeztetési folyamat végrehajtható.

A panel az új utak keresésében, a munkáltatói szervezetek helyzetének a jelen társadalomban való újragondolásának megvitatásával haladt tovább. A moderátor ehhez kapcsolódóan kérdésként tette fel, hogy hol helyezzük el az ipar és ipartestületek szerepét, hogyan látjuk és milyen új utakat keres a kamara. **Rettich Tamás** meglátása szerint a tagjaik érdekeit kell folyamatosan figyelemmel kísérni és annak megfelelően eljárni, továbbá szolgáltatási rendszereket kell működtetni.

Az IPOSZ az Észak-Alföldi régióban működtetett ingyenes jogpontirodát. Ismertette, hogy amikor elindult a „Jogpont” a 2008-as válság után, panaszkodni jöttek a munkáltatók, viszont a gazdaság fellendülésével megváltozott a munkáltatók érdeke, arra voltak kíváncsiak, hogy milyen legális módszerekkel tudják megtartani a munkavállalót, különösen a kisvállalkozásnál. Munkaadói oldalról a KISOSZ és az IPOSZ jelenlegi projektjéről számolt be, amelynek keretében vizsgálták, házánk milyen szinten helyezkedik el a digitális átállás területén. Kiemelte, hogy sajnálatos módon Magyarország a szociális párbeszéd területén nagyon alacsony pontszámot kapott. Magyarország vállalta, hogy 0,34 %-ot juttat a szociális partnerek részére a szociális alapból arra, hogy a szolgáltatásokat működtessenek a saját tagjaik érdekében.

A panel harmadik előadójaként **Kis Lászlót** hallhattuk, aki kiemelte a jövő fontosságát, továbbá azt, hogy az érdekegyeztetés során az érdekek összeütköznek és egy kormánynak szüksége van arra, hogy a szakmától és a választóktól kapjon impulzusokat, ami alapján meghozhatja a különböző érdekek számára megfelelő döntést. A döntés utáni értékelés és beismerés fontosságát emelte ki. Az érdekek szemszögéből most csak egyetlen viszonyt emelt ki. A munkavállaló érdeke az, hogy minél kevesebb munkával minél több pénzt keressen, a munkáltató érdeke pedig, hogy minél több munkát kapjon azért a pénzért, amit kifizet. Ebben az egy viszonyban is már komoly érdekellentét jelenik meg. A viszonylatban a szakszervezetek próbálnak segíteni, a kormány pedig „hintapolitikát” folytat a gazdasági szereplők és a választópolgárok között. Véleménye szerint az a kormány dolgozik jól és eredményesen, amely ebben egy egyensúlyt tud teremteni, amennyiben hibázik, az egyensúly felborulhat.

A kerekasztal résztvevői példaként egyöntetűen a jelenlegi francia nyugdíjtörvény okozta francia felháborodást és jelenséget említették. Végül egyetértettek abban, hogy a digitalizáció háttérbe szorítja a klasszikus érdekegyeztetési folyamatokat.

A harmadik panel szereplői **a szakszervezetek szerepéről** folytattak értékes és tanulságos diskurzust számos probléma felvetésével. A szakszervezetek aktuális helyzetének jelenlegi problémáit elemezték. Az előadók **Szabó Imre Szilárd** (Munkástanácsok; KRE-ÁJK), **Csóti Csaba** (elnök, SZE) és **Hatvani Jácint** (alelnök, Liga) voltak. A moderátor **Kun Attila** (KRE-ÁJK) volt.

Csóti Csaba bevezetőjében egy szűkebb horizontra helyezte a hangsúlyt. Ismertette, hogy a munkaügyi érdekegyeztetés első két évtizedében létezett egy kialakult rendszer, ami után az elmúlt évtizedben létrejött egy nemzetközi standardokhoz igazodó rendszer, melynek lényege az előző két panelbeszélgetés során már említett tripartizmus.

A szakszervezetek szerepe a háromoldalú rendszerben a gyengébb fél védelmében fellépni. A munkavállaló mindig kiszolgáltatottabb a gazdasági konjunktúrának. Akinek nincs tőkéje, azzal szemben, akinek van, mindig kiszolgáltatottabb. Ez egy olyan állapot, ami alapból feszültséget szül. A második világháborút követően az utca helyett az asztalnál történő megegyezés hasonlatát említette, ami eddig így létezett hazánkban, viszont a jelenlegi kormányzat ezt már kezdeti kijelentésével felrúgta. Az államnak és az államhatalmat gyakorló politikai elitnek módja van megváltoztatni a szabályokat.

Ma a tripartitum egyezmény sajátosan érvényesül hazánkban, valójában törvény által megfogalmazott módon konzultatív testület nem része. Kizárólag a minimálbér és esetleg az ahhoz kapcsolódó járulék módosítás a része, amelynek során a kormány tesz vállalást a szereplők felé egy magánmegállapodás alapján, hogy ezt majd végre fogja hajtani, de erre a kormányt semmi sem kötelezi. Magyarországon a kormányzat joga a minimálbért megállapítani és kihirdetni jogszabályok által (mindenféle egyeztetés nélkül). Az NGTT-ben való konzultáció az egyetlen jogszabályi előírás. Problémaként fogalmazta meg, hogy hazánk előbb fogadja el költségvetését, minthogy tudná, hogy mi a minimálbér szintje, és amikor kialakul a minimálbér, nincs kialakítva hozzá a bérrendszer. Az ellentmondás az eddigi években kevésbé volt látványos, viszont az infláció hatására ezek a problémák kiélesedtek. Ennek hatására, amíg ez a működési rendszer fennáll, addig a közszféra bérproblémája újra fog termelődni. Amennyiben nem is teljesen kiküszöbölhetőek, de tervszerűen évekre átnyúló módon kezelhetőek, abban az esetben, ha valós az a bizonyos érdekegyeztetés.

Csóti Csaba említette, hogy alapvetően az lenne a fontos, hogy az állam kialakítson egy, a Herczog László által felvázolt rendszert. Alapproblémaként merül fel, hogy a világ megítélése kapcsán a munkaadók és a szakszervezetek között létezik egyetértés, viszont a magyar kormány képviselői másként ítélik meg a világot, így számos olyan döntés születik, amellyel kapcsolatban nem kívánnak egyeztetni. Ezen a helyzeten változtatni kell.

A panel második előadója **Hatvani Jácint** elmondta, véleménye szerint az összefogásnak jelenleg abszolút nincs alternatívája, ahhoz, hogy hatékony érdekvédelmet folytassanak a résztvevő felek, fel kell ismerniük, hogy ez csakis összefogással mehet, tehát az individuumnak előtérbe kell helyeznie a közösség érdekeit. A szakszervezeti együttműködés történetében a jelenlegi munka törvénykönyve kifejezetten nagy törést okozott az állami tulajdonú vállalatokra vonatkozóan. A szakszervezeteket „térdre kényszerítette” és ezáltal egy újjáépítésnek kellett megvalósulnia. Ezt követően az ágazati párbeszédbizottságok helyzetét vázolta fel. Megoldási javaslatként az Európai Unió belüli szociális párbeszéd hazánkban történő alkalmazását említette.

A panel utolsó előadójaként **Szabó Imre Szilárd** építő gondolatait hallhattuk, aki az érdekegyeztetés fontos elemeként a kormányzati akarat létét és szükségességét hangoztatta, amely jelenleg hazánkban hiányzó elemként jelenik meg. Példaként említette Georgia Meloni olasz (radikális és egyes bélyegek szerint szélsőjobboldali) miniszterelnök nyitóbeszédét, amelyet a baloldali olasz szakszervezeti szövetség kongresszusán tartott, ahol a kollektív szerződések szerepe mellett

érvelt az Európai Unió és a minimálbér irányelv várható hatásai kapcsán. Követendő példaként említette hazánk számára, egyrészt azért, mert ez már közpolitikai témaként jelent meg, továbbá azért, mert egymással ideológiailag teljesen ellentétes felek tudtak egymással tárgyalni. Harmadrészt pedig azért követendő, mert az olasz munkaügyi kapcsolatok állapotáról ez sokat elmond és rávilágít az olasz szakszervezetek erősségére, valamint arra, hogy Olaszországban a kollektív szerződések lefedettsége majdnem 100 %-os.

Összegzésként elmondható, hogy a kerekasztal beszélgetések révén számos új és értékes megállapodással és megoldási javaslatokkal gazdagodhatott a hallgatóság. Ezen gondolatok segíthetik a jövőbeni munkaügyi kapcsolatok sikeres kiépítését és az itt elmondottak talán meghallgatásra találhatnak az érdekegyeztető fórumok résztvevői részéről, valamint az állam kiküszöbölheti az eddigiekben kevésbé jól működő gyakorlatot és új megoldási alternatívákat találhat a tanulságos diskurzusok alapján.

MASZLAG FANNI

A FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT HÁROM ÉVTIZEDE

Összefoglaló az MKT Munkaügyi Szakosztály online műhelykonferenciáról

A foglalkoztatási szolgálat három évtizede – az intézményi képességépítés hiányosságai. Ezzel a címmel szervezett online szakmai konferenciát a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2023. szeptember 14-én. A rendezvény bevezető előadását **Borbély-Pecze Tibor Bors**, a Wesley János Lelkészképző Főiskola egyetemi docense, a Magyar Pedagógiai Társaság alelnöke tartotta. Felkért hozzászólók voltak: **Kiss Ambrus**, volt megyei és regionális munkaügyi központ igazgató (Zalaegerszeg), **Janovics László**, volt megyei és regionális munkaügyi központ igazgató (Pécs) és **Bódis Lajos**, a Budapesti Corvinus Egyetem Társadalom- és Politikatudományi Intézetének egyetemi docense. A moderátor: **Nagy Katalin**, Magyarország EU melletti Állandó Képviselőjének volt tanácsosa, a Socfactor Consulting Tanácsadó Bt. ügyvezetője, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja volt.

Az előadást a meghívott hozzászólók kommentálták és hozzáfűzték saját kutatásaikon és tapasztalataikon alapuló véleményüket, felmerülő dilemmáikat. A szakmai megbeszélés során az elmúlt harminc év, avagy a rendszerváltás óta eltelt időszak azonosítható fő folyamataiba nyerhettünk betekintést.

A foglalkoztatási szolgálat átalakulása Magyarországon az utóbbi években komoly változásokon ment keresztül. Az 1991 és 2014 között megyei munkaügyi központok és azok kirendeltségei működtek. Az országos irányításért a váltakozó nevű Országos Munkaügyi Központ felelt. A 90-es évek elején a kontinentális tripartizmus volt a szervezetrendszer kialakításának alapelve. A 2010-es években történt kormányzati intézkedések alapjaiban változtatták meg a rendszert. A Magyar-terv (2011) végrehajtásának eredményeként a területi közigazgatás egységes szervezeti keretekbe került. Létrejöttek a kormányhivatalok és a járási hivatalok, amelyek magukba olvasztották az NFSZ-t is. A változások általánosságban az állam szerepének megerősítését és a foglalkoztatási rendszer centralizálását tükrözik Magyarországon (Csoba, 2006; László, 2009; Mihályi, 2014; Ignits, 2018).

Borbély-Pecze Tibor Bors előadása elején hangsúlyozta, hogy számos szakirodalom taglalja a munkaügyi szolgálatok történetét az elmúlt évtizedekben, ezért az előadás szűk időkerete miatt nem lehet teljes képet adni a három évtizedében történt minden változásról.

A szakember előadásában négy kulcsfontosságú területre tért ki. Az első részben, a munkaügyi szolgálatoknak az eredeti küldetésre vonatkozó nyilatkozatot, ennek módosulását, illetve a munkaügyi szolgálat feladatait az 1948-as (88-as egyezmény) és az 1997-es (191 egyezmény) globális (ILO) paradigmákban értelmezve mutatta be. Itt külön kiemelte, gyakran értelmezik félre a paradigmaváltás tartalmát. Előadása második részében a magyarországi szolgálat rövid történetét mutatta be, továbbá, milyen külső, belső okai vannak, hogy egy szervezet fejlődni tud. Borbély-Pecze kitért arra, hogy a '90-es évek transzformációs sokk hatása letaglózott mindenkit, és csak 1995 után kezdenek valamelyest a foglalkoztatási adatok javulni. Tömeges munkanélküliség volt az országban, a szervezet éppen ezért nem azzal foglalkozott, hogyan lehet munkaerő közvetíteni,

munkaerőt közvetíteni, hanem hogyan lehet a társadalmi robbanást megelőzni és a munkanélküli ellátásokat pontosan kifizetni. A sokk enyhülésével elindult egy lassú helyreállítási folyamat, és ezzel együtt elkezdett fellélegezni a munkaügyi szervezet is. A '90-es évek közepétől különböző programok indulhattak el: '95 PEP (Pályakezdők Elhelyezkedési Programja) program, '97 TAR-TÓS, '97 REHAB, 2002 PHARE, 2004-2027 OP (HEFOP, TÁMOP/ TIOP, GINOP, GINOP+).

A szakértő a szervezet működésének történetét bemutatva kitért a 2008-2009-es gazdasági világválságra, mely újabb sokként érte a magyar munkaerőpiacot (ennek helyreállítási ciklusa egészen 2010-es évek közepéig eltartott és a helyzet csak 2013 után kezdett el javulni), illetve a 2020-as Covid válságra is. A Covid válság szintén megterhelte a munkaügyi szervezetet, ugyanis digitalizációban, ügyfélkezelésben igen elmaradott technikát képviselt. Teljesen más gazdasági, társadalmi közegben kell működnie a szervezetnek most, mint korábban.

A szakértő még ebben a részben röviden összefoglalta, hogy a munkaügyi szervezetek legfőbb feladata az álláskereső és a munkáltatók összekapcsolása. Ezt már az 1948-ban elfogadott 88-as számú ILO egyezmény is leírta. Kiemelte, hogy az 1990-es évek végén azonban nagy váltás történt a szervezetet illetően. Megjelent egy új gondolatmenet, amiben a *transition broker agency* került előtérbe. A szakértő szerint a kifejezés önmagában nem csupán arról szól, hogy a munkáltatókat és a munkaadókat össze kell kötni egymással. Ezen túl kell nézni, ugyanis, olyan technológiai változások történtek az elmúlt években, amelyek áthangszerelték a munkaügyi szolgálat feladatait. 2010-ben a hálózatosodás kifejezése a munkaügyi szervezetben is megjelent, azaz a munkahelyek között több átmenet van az emberek életében. Ennek következményeként pedig a munkaügyi szolgálatnak másként kell működnie. Borbély-Pecze előadását az 1997-ben megszületett 191-es ILO egyezménnyel folytatta, amely címében ugyan a magán és állami munkaközvetítők kapcsolatrendszeréről szól, ugyanakkor tartalmában messzemenően többről, például arról, hogy a hálózatosodást miként lehet végrehajtani.

A prezentáció harmadik és negyedik részében kitért az előadó az exogén és endogén modernizációs szervezeti impulzusokra, illetve a munkaügyi szolgálatot meghatározó környezetre.

A szakértő előadása végén kiemelte, hogy a munkaügyi szolgálat „humán szolgáltatásként” látja el a feladatát. A problémát nem a tömeges munkanélküliség kezelésében látja, hanem annak a kitálalásában, hogy a különböző patchwork karriereket, hogyan lehet támogatni. Számos kérdés merült fel a kutatóban: miért történt velünk az, ami, és miért történik most is. Az egyik ilyen változás szerinte a globális értékekben mutatható ki, ugyanis Magyarország a tradicionális túlélő kultúrák közé tartozik. Hangsúlyozta, hogy nem lehet elvonatkoztatni attól, milyen társadalmi értékrendszer vesz körül egy szervezetet, figyelembe kell venni a társadalmi kulturális determinációt, ugyanígy, amennyiben a munkaügyi szervezetről gondolkodunk.

A műhelykonferencia első hozzászólója **Kiss Ambrus** volt, aki előadásában a foglalkoztatási szolgálat harminc évét megyei, illetve regionális nézőpontból mutatta be. Előadásában egyetértett Borbély-Pecze Tibor Bors gondolataival, ugyanakkor – gyakorlati tapasztalatai alapján – jelezte, néhány megállapítást árnyalni szeretne. Kiss szerint eredményesnek tekinthető a magyar foglalkoztatási szolgálat elmúlt harminc éve, ugyanis kiépült a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat hálózata, megvalósult a munkanélküliség kezelésének eszközrendszere, azok jogszabályszerű alkalmazása. 2010 után a szervezeti és szakmai önállósága viszont csorbult, elveszett a szolgálatnak.

A munkaerő közvetítésének mennyire feleltünk meg, teszi fel a kérdést: ebben lát eredményeket a szakértő, azonban szerinte nem voltak átütő jellegűek. Úgy gondolja, hogy azokon a területeken, ahol a versenyszférában sok nyitott munkahely volt, ott munkaerőközvetítésből lehetett részesülni, bár a munkaerőutánpótlás megszerzésének más csatornái is élénken éltek. Kérdésként merül fel, mikor sikeres a munkaerőközvetítés. Kiss szerint akkor, amikor a munkaerőpiacon a

közvetítő szervezetet is ismerik, bizalmi kapcsolatba tud lépni az álláskeresővel, illetve tud reagálni arra, ha a munkaerőpiaci kereslet és kínálat nem egyezik meg egymással. A különbségeket valamilyen módon meg kell szüntetnie. Ezt képzéssel, képességfejlesztéssel, motiváció erősítéssel, humánpolitikai szolgáltatásokkal lehet szerinte megtenni. Az önálló álláskeresőkhöz való hozzásegítés egy fontos eleme a képességfejlesztésnek, aminek a szervezetben is meg kell jelennie. A 2000-es években a korszerűsítés eszközeként számos kirendeltségen megjelent az önálló álláskeresőkhöz szükséges tér és eszközök telepítése, de nem vált általánossá, nem mindenhol jelent meg.

Kiss előadásának második felében kiemelte, az egyik legfontosabb probléma a munkaerőpiacon, hogy a munkaerőkínálat minősége nem egyezik a munkaerő kereslet minőségi és követelményrendszerével. A gazdasági változások, szerkezeti átalakulások új követelményeket támasztanak a munkaerővel szemben, ezért a munkaerőt fel kell készíteni valamilyen formában. A rendszerváltás után a munkaerőállomány majdnem száz százalékát át kellett volna alakítani. A szakértő szerint egy részét sikerült is, de a másik részét nem. A legfontosabb tanulási hely erre maga a gazdaság (a tanuló gazdaság) lenne.

Kiss kérdése az előadás végén, hogy van-e értelme a regionális munkaerőpiacnak, egy regionális szerveződésnek. A szakember szerint bár a regionális munkaerőpiac lassan szerveződik, de azt nem lehet mondani, hogy nincs.

Janovics László reflektált az eddig elhangzottakra. Szintén kiemelte, hogy a foglalkoztatási törvény megteremtette a szervezet létrejöttének és működésének alapjait, és '96-ban a „6/96-os” rendelet keretét adott az alapfeladatok ellátására. A keret magába foglalja, hogy létezett egy munkaügyi alap, egy elkülönített állami pénzalap, amely ma már nincs meg, pedig egy stabil hátteret biztosított az intézményrendszer működésének. Az intézményrendszer agóniája ott kezdődött, mikor ennek a pénzalapnak a léte megszűnt.

A tripartizmus rendszeréről beszélt az előadó, bár voltak viták, és nem mindig jutottak konszenzusra, mégis kikényszerítette, hogy szakmailag felkészültek legyenek a benne dolgozók és folyamatos kontroll legyen az intézmény működése felett.

Janovics, visszautalva Borbély-Pecze előadására, szintén fontosnak tartotta a bizalom kérdéskörét, mint amely fő mozgatórugója az együttműködésnek. A szakértő szerint sok hibát követtek el azzal, hogy a jogszabályok által meghatározott hatósági jogkörökből próbálták biztosítani a szervezet tekintélyét. A tekintélyt és a bizalmat egy korrekt, kiszámítható együttműködéssel és a partnereknek nyújtott szolgáltatások minőségével lehetett és kellett volna megteremteni.

Janovics előadása végén hangsúlyozta a prevenció fontosságát, illetve feltette a kérdést, hogy hol van a köznevelésnek és az iskolarendszernek a szerepe és felelőssége ebben a folyamatban. Egy idézettel zárta hozzászólását - amivel visszautalt Kiss Ambrus megállapításaira: *„nem a legerősebb lesz a túlélő, hanem az, aki alkalmazkodni tud”.*

Bódis Lajos hozzászólásában az állami munkaközvetítő szerepkonfliktusának egy egyszerű modelljét mutatta be, majd egy új szolgáltatási modellt. Ábráján két egymásnak fordított háromszög volt látható, mely megmutatta, hogyha hatékonyan működik ez a szolgáltatás és össze vannak egyeztetve a különböző ellentmondásos szempontok, akkor egyrészt sikerül elérni azokat az álláskeresőket, akik tudnak maguktól is boldogulni - azokra kis erőforrást kell szánni. Másrészt a szolgáltatás azokat is eléri, akik szeretnék eljutni a munkaerőpiacra, de valamiért nem megy nekik, ezért szükségük van segítségre. Ebben az esetben pedig rendelkezésre kell álljon az a szak tudás, kapacitás, ráfordítási idő, mely segíti az álláskeresőket, hogy integrálódhassanak a munkaerőpiacra. A szakértő szerint ezt nem sikerült elérnie a foglalkoztatási szolgálatnak története során.

Kuczogi Tamás önkéntes hozzászólásában hangsúlyozta, hogy 1989 óta sok minden megváltozott. A 2010-es időszak merőben más a korábbiakhoz képest. Az internetes korszakkal a piaci rendszer megváltozott, a piac sok szempontból egyre inkább átmegy az internetre. Az informatikai rendszerek fejlődésével máshol tartunk, a képzési rendszerben pl. elkezdődött a távoktatás, és a motiválatlanság hatalmas probléma elé állítja a szolgálatot.

Borbély-Pecze Tibor Bors azzal zárta a műhelykonferenciát, amennyiben egyetlen dolgot kellene kiemelnie, az a tudásmenedzsment elégtelen volta, a szervezeti tudásmenedzsment alulértékelése minden korszakban. Ugyanis a tudás csak patchwork-szerűen van jelen a vármegyékben. Első lépésként ezért a belső tudással, mint értékkel kellene kezdeni valamit és nem mással.

Felhasznált irodalom:

Csoba Judit (2006): Foglalkoztatáspolitikai (Oktatási Segédanyag). Debreceni Egyetem Szociológia És Szociálpolitika Tanszék, Debrecen

Ignits Györgyi (2018): A hazai munkaerőpiaci folyamatok alakulása 1990-2016 között. In.: Borbély-Pecze Tibor Bors (szerk.): A magyar foglalkoztatási szolgálat története narratívákban 1991- 2016. Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatási Szolgálat Főosztály, Budapest

László Gyula (2009): A foglalkoztatáspolitikai befejezetlen paradigmaváltása. Munkaügyi Szemle / 2009 / II. szám

Mihályi Péter (2014): Mérlegen a rendszerváltás 25 éve. Közgazdasági Szemle, LXI. évf., 2014. július–augusztus (898–922. o.)

SZENDRÉNYI PÉTER

A PÁLYAORIENTÁCIÓ HÁROM ÉVTIZEDE

Gondolati összefoglaló a rendezvényről

A pályaaorientáció három évtizede - ezzel a címmel szervezett online szakmai konferenciát a Magyar Pedagógiai Társaság Pályaaorientációs Szakosztályával együttműködve a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2023. november 9-én. A webinárium célja a munkaügyi szolgálat három évtizede alatt (1991-2023) kifejlesztett és működtetett munkaügyi, pálya-, és karrierépítés szolgáltatások áttekintése, az elmúlt harminc év értékelése volt. A rendezvény bevezető előadását *Borbély-Pecze Tibor Bors*, a Magyar Pedagógiai Társaság alelnöke, az intézmény Pályaaorientációs Szakosztályának elnöke tartotta. Ezután két korreferátum hangzott el. Ezeket *Gelle Mária*, a Vas Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztályának szolgáltatási szakreferense és *Hegedűs Pál Gábor* okleveles emberierőforrás-tanácsadó, tréner, humánszolgáltatás-szakértő tartották. A rendezvényt *Janovics László* volt megyei és regionális munkaügyi központ igazgató (Pécs) moderálta.

A rendezvény része volt annak a sorozatnak, melynek keretében a Magyar Közgazdasági Társaság áttekintette és értékelte a munkaügyi politika szegmenseinek utóbbi harminc éves történetét, bemutatta a működés eredményeit, gondjait, ugyanakkor megfogalmazott jónéhány, a jövőbeni működés hatékonyságának javítását segítő, megfontolásra, továbbgondolásra érdemes javaslatot is.

Az elhangzott legfontosabb gondolatokat az alábbiakban foglaljuk össze.

A munkaügyi intézményrendszer tevékenységének értékelésekor mindenképp tisztázni kell, hogy egy ilyen szervezetnek - ahogy azt más országok tapasztalati is igazolják - elsősorban szolgáltató jellegűnek kell lennie, és ha hatósági feladatokat is ellát, akkor se sérülhetnek a szolgáltatási (támogató, segítő) funkciói. A szervezet működésének korai időszakában, azaz a kilencvenes évek elején a hatósági feladatok ellátása, ezeken belül is elsősorban a munkanélküliek segélyezése volt elsődleges fontosságú, ami a szolgáltató jelleg rovására ment. A külföldi modellek megismerése és lehetőség szerinti átvétele, valamint a munkavállalási tanácsadók itthoni képzésének beindulása kedvező változásokat hozott, egyre erősebben jelentek meg a szervezetben az állást keresőket segítő, támogató olyan funkciók, mint a munkaügyi és pályaaorientációs tanácsadás.

Ez a tevékenység akkor tud eredményes lenni, ha az igénybe vevőket nem homogén tömegként kezeli, hanem legalább háromszintű szolgáltatás csomagot tud felkínálni részükre. Míg az állást keresők legképzettebb részét akár önkiszolgáló jelleggel, digitális módszerekkel is érdemben lehet segíteni, addig a kevésbé képzett vagy gyengébben motivált munkakeresők esetében feltétlenül személyes segítségnyújtásra, hosszú beszélgetésekre, a gondjaik, lehetőségeik, érdeklődési területük feltárására stb. van szükség. Magyarországon szembe kell nézni azzal is, hogy a munka nélkül lévők jelentős része még ennél is intenzívebb segítségnyújtást igényel, mert sokan közülük egyaránt küzdenek súlyos mentálhigiénés, egészségügyi és szociális gondokkal is.

A tapasztalatok azt mutatták, hogy az intézményrendszer tanácsadó szerepe csak akkor lehet eredményes, ha az említett sajátosságokat figyelembe vevő, több szintű tanácsadói hálózatot tud működtetni. Összességében elmondható, hogy az elmúlt harminc év alatt a munkaügyi intézményrendszerben lassan bár, de számos kedvező változás történt. A kezdetben elsősorban munkanélküli segély kifizető helyként funkcionáló szervezet egyre inkább partnerként tudott tekinteni az ügyfélre, egyre eredményesebb lett a foglalkoztatási információs tanácsadás, csoportos foglalkozások terjedtek el a pályakezdők segítésére, megkezdődött a foglalkoztatási rehabilitáció segítése, működni kezdtek az Álláskereső Klubok, a Nemzeti Pályaorientációs Portál stb. Egyetemi szinten megkezdődött a tanácsadók képzése és elterjedt a munkatársaknak a szervezeten belüli képzése is. 2015-ig számos jól használható módszertani kiadvány készült és eredményesen működött a bevált módszerek szervezeten belüli átadása, terjesztése. A külföldi munkaügyi tanácsadói szervezetek működését folyamatosan figyelemmel kísérték, ennek is köszönhetően javult a szolgáltatások minősége, sok egyéb mellett megjelent az életút támogató pályaorientációs gondolkodás és terjedt a multidiszciplináris szemlélet, miközben a szervezetben a hatósági jellegű feladatok is megmaradtak.

A jövőre vonatkozó javaslatként hangzott ugyan el, de ez egyben az eddigi működés kritikája is, hogy a munkaügyi szervezet a munkaerőpiacon szerepet játszó más intézmények között eléggé egyedül tevékenykedett, nem igazán tudott a többivel hálózatba integrálódni. Az integrációval a szervezet még komplexebben tudta volna támogatni a munkát keresőket, még inkább képessé téve őket a munkavégzésre. Ami pedig a minőségbiztosítást illeti, rendszeres monitorozással érdemben lehetett volna és ma is lehetne a segítségnyújtás eredményességén javítani.

A 2010-es évek közepén jelentős változások történtek a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat működésében. A feladat a Nemzetgazdasági Minisztériumba integrálódott, a megyei munkaügyi központok és kirendeltségeik a kormányhivatalok és a járási hivatalok részeivé váltak. Ezzel az átalakítással a szervezet gazdasági célú tevékenysége erősödött meg, mára a munkáltatói igények kielégítése vált elsődleges feladatává, ami azt jelenti, hogy a munkaerőközvetítés a legfontosabb funkció. Az álláskeresőkkel való hagyományos törődés a szervezetben háttérbe került, a tanácsadók szerepe is meggyengült, sőt van olyan vármegye, ahol a szervezet nem rendelkezik főállású tanácsadóval. Az új szervezeti felállásban a feladatok jelentős része külső szolgáltató szervezetekhez került, de ezekkel a szervezetekkel egyelőre nehézkes az együttműködés például az informatikai rendszerek eltérései miatt. Fontos lenne a külső szervezetek tevékenységének fokozottabb integrálása a kormányhivatalok tevékenységébe.

A tanácsadó funkció fontosságát ma is alátámasztja az, hogy a munkaadók csak akkor járnak jól, ha felkészült és kellően motivált munkavállalók jelentkeznek náluk. Annak alátámasztására, hogy a munkaadóknak sem elég az egyszerű technikai munkaközvetítés, a rendezvényen hivatkozás történt egy, a napi gyakorlatból származó, nagyon találó munkaadói panaszra: *„Köszönöm, hogy a kéresemnek megfelelően küldtetek szakképzett forgácsolókat, de mostantól olyanokat küldjete, akik dolgozni akarnak!”* A munkaerőközvetítők mellett működő tanácsadók pontosan ebben próbálnának segíteni és a közvetítést eredményesebbé tenni, mert van ezirányú tudásuk és tapasztalatuk.

A pályaorientáció, mint preventív eszköz (preventív szolgáltatás) elsősorban a fiatalokat érinti, de fontos a jó pályaorientálás az idősebb munkát keresők esetében is. Amikor fiatal pályakezdőkről beszélünk, az ő segítségük messze meghaladja a szűken vett munkaügyi szakma és szervezet lehetőségeit és kereteit. Itt ugyanis megjelenik a felelőssége mindenkinek, aki a fiatalokkal foglalkozik, így a szülők, a pedagógusok, a kamarák, és részben a munkaügyi szervezetek együttesen felelnek a hatékony és eredményes pályaorientációért. Mivel az eredményességnek feltétele az érintett fiatalok megfelelő önismerete, ezért az ő személyes felelősségük sem kérdőjelezhető meg. Az

idősebb munkát keresők esetében a jó pályaorientálás már inkább a munkaügyi szervezetek tanácsadóinak lehet feladata, de iskolai pályaorientációval ők nem foglalkozhatnak.

A jó pályaorientációs döntések meghozatalához figyelembe kell venni az érintett személyek érdeklődését, motivációját, képességeit és a munkaerőpiaci, munkaadói igényeket egyaránt. A munkaadói igények jobb megismerhetősége érdekében fontos lenne felerősíteni azt a gyakorlatot, hogy a munkát keresők filmekben és egyéb módokon megismerhessék a számításba vehető munkahelyeket, az ottani követelményeket.

Ami a pályaorientációs tanácsadás eredményességének mérését illeti, a rendezvényen elhangzott, hogy a munkaügyi tanácsadói tevékenység hatékonyságának mérése általában is nehezen megoldható, de különösen nehéz a pályaorientációs tevékenység eredményességének figyelemmel kísérése. Azt ugyanis könnyen meg lehet tudni, hogy valaki a tanácsadók által segített állásba lépése után mondjuk 180 nappal dolgozik-e még, de egy életutat abból a szempontból figyelemmel kísérni nem egyszerű, hogy milyen érdemi segítséget adott a több évvel ezelőtti pályaorientálás a munkavállalónak.

A fiatalok jó pályaorientálásához hozzá tartozik az is, hogy az érintettek mindig objektív visszajelzéseket kapjanak a tanártól, a munkaadótól, de még a szülőktől is. A mai munkaerőpiaci helyzetben kulcskérdés, hogy a munkát keresők hosszú távon legyenek képesek gondolkozni és a saját adottságaikkal őszintén nézzenek szembe. A munkaadók elvárásainak egyre inkább csak az tud megfelelni, akiben megvan az újratanulás (élethosszig tartó tanulás) képessége és az új feladatok megértésében is jó. Az alkalmazkodóképesség minden más tulajdonságnál fontosabbá vált, a munkavállalónak tehát vállalnia kell a változásokhoz való rugalmas alkalmazkodást.

Munkaerőpiaci szempontból nézve az oktatási rendszernek a nagy kérdése ezek után kevésbé az, hogy pontosan milyen lexikális tudást adjon az iskola, hanem inkább azt kell előírányozni, hogy kellő önismerettel rendelkező, a feladatokat megérteni akaró és tudó, a változásokat tűrő, alkalmazkodóképes, egész életen át tanulni szándékozó fiatalok kerüljenek ki a munkaerőpiacra.

A rendezvényen elhangzott, hogy a munkaügyi tanácsadással és a pályaorientációval kapcsolatos eredmények és gondok ismerete az államigazgatásban dolgozók számára is fontos, mert az intézményrendszer továbbfejlesztésére vonatkozó döntéseknél ezeket a szempontokat mérlegelni célszerű.

IGNITS GYÖRGYI

A VALIDÁCIÓ SZEREPE AZ ÉLETPÁLYA-ÉPÍTÉSBEN

A validáció szerepe az életpálya-építésben - ezzel a címmel szervezett online kerekasztal-beszélgetést a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya, a Magyar Pedagógiai Társaság Pályaorientációs Szakosztályával együttműködésben 2023. június 22-én. A validáció, vagyis az egyéni tudások, a képességek felmérése és értékelése szorosan kapcsolódik napjaink munkaerőpiaci folyamatait leíró olyan „hívószavakhoz”, mint az életen át tartó tanulás fontossága, a munkakörök gyors változása és az ezekhez való alkalmazkodás szükségessége, vagy a 'soft skillek' szerepe a munkaerőpiaci sikerességben. Ennek ellenére ezek a szakpolitikák, mint a validáció vagy az életpálya-tanácsadás (life-long-guidance /LLG/) még a hazai szakmai közbeszédben is jellemzően kevesebb figyelmet kapnak, így a rendezvény témája hiánypótlónak tekinthető. A bevezetőként *Borbély-Pecze Tibor Bors*, a Wesley János Lelkészképző Főiskola egyetemi docense, a Magyar Pedagógiai Társaság (MPT) alelnöke, az MPT Pályaorientációs Szakosztályának elnöke tartott előadást, melyet *Derényi András* oktatásfejlesztő prezentációja követett. A beszélgetést *Sum István*, a Milton Friedman Egyetem címzetes főiskolai docense, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja moderálta.

Borbély-Pecze Tibor Bors megállapította, hogy az oktatás- és foglalkoztatáspolitikákban az európai szinten jellemző nyitott koordinációs politika kidolgozott az elmúlt évtizedekben szakpolitikai eszközöket és irányelveket mind a validáció, mind az életpálya-tanácsadás/pályaorientáció területén, ám ezek az irányelvek hazánkban nem váltak a mindennapokban használt gyakorlatokká, tudásokká. Előadásában a két rendszer (validáció és pályatanácsadás) kapcsolódásait kereste, hazai kidolgozott gyakorlatok híján e rendszerek lehetséges kapcsolódásaira vonatkozó kérdéseket tett fel.

A validáció egy olyan eljárás, amelyben a legkülönbözőbb tanulási környezetekben megszerzett ismereteket, készségeket, kompetenciákat vetik össze előzetesen meghatározott referenciákkal (azaz egy adott képesítés vagy képzési program követelményeivel), és megfelelés esetén elismerik, vagyis lehetővé teszik az adott képesítés megszerzését, vagy pedig a korábban megszerzett (hozott) tudást egy képzési program követelményeinek teljesítésébe beszámítják.

Az életpálya-tanácsadás olyan tevékenységek összességét jelenti, amelyek bármilyen korosztályhoz tartozó állampolgárok számára, életük bármely pontján lehetővé teszik, hogy felmérjék képességeiket, kompetenciáikat és érdeklődésüket; hogy ésszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak; valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat a tanulás, munka és egyéb olyan területeken, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat sajátíthatják el, vagy használhatják.

A munkaerőpiaci és oktatási információkat, pályaorientációs ismereteket összegyűjtő/tanácsadó rendszerek a karrierátmeneteket, a tudástőke felhalmozását, a meglévő tudások felhasználást segítik, ahhoz az életpályaszemlélet megvalósításához járulnak hozzá, melynek célja, hogy minél hosszabb ideig társadalmilag cselekvő életpályán tartsa az embereket. Az európai szinten kiadott irányelvek e folyamatok során különválasztják a validációs szakembereket, akik az egyéni képes-

ségek felmérésével és értékelésével foglalkoznak, a pályatanácsadó szakemberektől. De az nyitott kérdés, hogy a két szolgáltatás hogyan integrálódhat egymásba, s milyen mértékben nyújtsanak pályaorientációs tanácsadást a validációs folyamatok előtt, alatt és után.

Derényi András hangsúlyozta, hogy mára a kimenet alapú képzési filozófia vált általánossá. Ez azt jelenti, hogy afelől gondolkodunk, hogy mi az az eredmény (kompetencia), ami a tanulási folyamat végén előáll. Ezek felől tervezzük a tanulási folyamatokat, vagyis azt kérdezzük: Mi kell ahhoz, hogy ezen kompetenciákat megszerezsem? Ezeket a kompetenciákat persze mind formálisan, mind informálisan elsajátíthatjuk, a validáció során pedig elismertethetjük. Ennek három tipikus módja van:

- Tanulási folyamatba beszámítás (felmentés, rövidítés)
- Képesítési követelmények teljesítésébe is beszámíthatók
- Foglalkoztatási követelmények során is figyelembe vehetők

A validációs folyamatokat körbefonja a tanácsadás. Minden lépésnél szükség van tanácsadásra. Pl. sokszor igen nehéz azonosítani, hogy valójában mit is tudunk, igen nehéz egy jó portfóliót összeállítani stb.

E folyamatok alapvető célja a társadalmi tudástőke növelése, a képességfejlesztés ösztönzése, a kompetenciák láthatóvá tétele. A foglalkoztatáspolitikai felől közelítve célja a munkaerő-átirányítás segítése, a munkaerőhiány pótlásának hatékonyabb megvalósítása. (Léteznek pl. hiányterületekre célzott validációs kampányok.) Szociálpolitikai megközelítésben hozzájárulhat a hátrányos helyzetűek felemeléséhez, a méltóság növeléséhez (Legyünk tisztában azzal, hogy mire vagyunk képesek!) Az oktatáspolitikai szempontjából a tanulási pályák átjárhatóvá tétele és a kompetenciák láthatóvá tétele miatt van kiemelt jelentősége, de segítheti a képzések tervezését azáltal, hogy a hiányzó képességek beszerzésére irányítja a figyelmet.

Ezekon kívül számos egyéni és közösségi előnyről is beszélhetünk: Az előbbieket között említhetjük azt, hogy kompetencia-elismerést ad az egyénnek, elősegítheti a továbbtanulást, a karrierépítést. Maga a folyamatban való részvétel is fejleszt, különösen az alacsony képességgel rendelkezőknek ad többletet. A közösségi előnyök között az a már korábban érintett előny emelhető ki, hogy az oktatáspolitikai lépéseknél gyorsabban és célzottabban kezelheti a munkaerő- és képességhiányt. Fontos szempont az is, hogy a bevándorló csoportoknál gyorsabb munkapiaci integrációhoz vezethet.

A validációs eljárásoknak természetesen hátrányai is vannak: egyrészt magas az erőforrás- és szakemberigénye, nehéz a hozzáférés biztosítása, a kulturális különbségek miatt a szakemberek és az ügyfelek között sokszor nehéz a kommunikáció (pl. nyelvi akadályok).

Magyarországon a validációra jobbra csak kísérleti jellegű kezdeményezések vannak, általában projektek keretében, melyek a projektek kifutását követően elhalnak. Ez különösen hiányzik pl. akkor, ha arra gondolunk, hogy nem mérjük fel a bejövő (a hazánkon áthaladó) munkaerő képességeit, míg más országokban (pl. Németországban) tervezetten és szelektáltan csak bizonyos képességekkel rendelkező, ágazatokra, munkakörökre lebontott munkavállalókat engednek be.

MASZLAG FANNI

A SZOCIÁLIS GAZDASÁG HÁROM ÉVTIZEDE

Összefoglaló az MKT Munkaügyi Szakosztály online rendezvényéről

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2023. május 18-án online szakmai konferenciát szervezett a fenti címmel. A rendezvényen **Csoba Judit**, a Debreceni Egyetem egyetemi tanára, az Európai Tudományos és Művészeti Akadémia tagja, majd **Hubai László**, az ELTE egyetemi adjunktusa tartott előadást. Felkért hozzászólók voltak: **Rácz Katalin**, az Agrárközgazdasági Intézet Nonprofit Kft. kutatási igazgatója és **Németh Nándor**, a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület módszertani vezetője. A rendezvényt moderálta: **Nagy Katalin**, Magyarország EU melletti Állandó Képviselőtársának volt tanácsosa, a Socfactor Consulting Tanácsadó Bt. ügyvezetője, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja.

Az elmúlt években a gazdasági paradigmák megváltoztak, és az emberközpontú, szociális és fenntartható gazdasági modellek kerültek előtérbe. A szociális gazdaság modellje az emberi szükségletekre fókuszál, és a társadalmi jólét előmozdítását helyezi előtérbe. A szociális vállalkozások és társadalmi kezdeményezések erősítik a helyi közösségeket, hozzájárulnak a foglalkoztatáshoz és a szegénység enyhítéséhez, valamint elősegítik a fenntartható fejlődést.

Az elmúlt két évtizedben azonban a szociális gazdaság mellett egy újabb modell, a szolidáris gazdaság kialakulása figyelhető meg. A szolidáris gazdaság a szociális gazdaság továbbfejlesztett változataként jelenik meg, amely a szociális igazságosságot, a társadalmi részvételt és az önkormányzatok szerepét helyezi előtérbe. A szolidáris gazdaság modellje a helyi közösségek együttműködésére és a közösségi erőforrások kiaknázására épül, valamint a helyi gazdaságok fenntarthatóságát és ellenálló képességét erősíti. A szociális gazdaságból a szolidáris gazdaság felé történő átmenet időigényes folyamat, és sok kihívással járhat. Az átmenet közben fontos a partnerségek és az együttműködés kialakítása a helyi szereplők között.

Az előadások a szociális gazdasághoz kapcsolódó folyamatokat, a nemzetközi kontextus változásait és a hazai fejleményeket igyekeztek felvázolni.

Csoba Judit előadásában bemutatta, hogyan változott a szociális gazdaság fogalmának tartalma az elmúlt harminc évben; mi az oka a szolidáris gazdaság erősödésének az elmúlt években; illetve mi a különbség a szociális és szolidáris gazdaság között. Az előadó hangsúlyozta, hogy a szakemberek már sokszor próbálták megragadni a szociális gazdaság fogalmát, éppen ezért rengeteg féle definícióval, várokozással, értelmezéssel, félreértelmezésekkel találkozhatunk. Magának a szociális gazdaságnak az előtérbe kerülését az indokolta, hogy a '90-es években a globalizációs folyamatok, technológiai modernizáció és szektorváltás következtében szélessé váló munkaerőpiaci válsághelyzetben kulcsszerepet szántak a szociális gazdaságnak. A stratégiaalkotók úgy gondolták, hogy a harmadik szektorban a szociális gazdaság körében szervezett tevékenységek lesznek azok, amelyeket fel tudnak ajánlani munkahelyeket a főszektorból kiszoruló munkaerőpiaci csoportoknak, illetve, hogy a szolgáltatások egy részének a piacosításával lehet majd munkahelyeket teremteni.

Az előadó szerint, a kilencvenes években már sokan kísérleteztek integrációs programokkal és ezeket az integrációs programokat fogja át, próbálja keretbe foglalni a szociális gazdaság fogalma, definíciója az Európai Unió értelmezése szerint is. A szociális gazdaság harmadik szektorba való szervezése jól illeszkedett az ezekben az években előtérbe kerülő reformkísérletekhez, továbbá a szociáldemokrácia megreformálásához.

Csoba Judit szerint a stratégiákba bekerült a fogalom, de az értelmezés terén bizonytalanságok voltak tapasztalhatók. Ugyanis sok ország egyéni sajátosságokat valósított meg a szociális gazdaság tervezése során: közelebb vagy távolabb került a piactól, tágabb vagy szűkebb teret adott a tevékenységeknek. Eredetileg a szolgáltatások piacosításáról volt szó, de egyre közelebb kerültek a termelési feladatokhoz. Volt azonban konszenzus a programot megvalósító országok körében: általában közérdekű célok megvalósulásáért tevékenykedő lokális feladatokat, lokális színteret jelöltek meg. Egyértelmű volt a profit tilalma, vissza kellett forgatni az alaptevékenységre az esetlegesen keletkezett pluszt. A központi gondolat, a foglalkoztatás bővítése pedig végigkísérte az egész időszakot. A szociális feladatoknak és a gazdasági feladatoknak az egyensúlyára törekedtek, mint harmadik utas kísérlet. Egyszerre kívántak társadalmi integrációs és gazdasági funkciókat is megfogalmazni a szociális gazdaság égisze alatt szerveződő tevékenységek körében.

A szakember összehasonlító táblázaton keresztül szemléltette, hogy az elmúlt harminc évben, hogyan sikerült az egyensúlyt a társadalmi és gazdasági feladatok között megtartani. Egy olyan trend rajzolódott ki, ami a szociális gazdasággal kapcsolatban érdekes kérdéseket vetett fel. A '90-es években a foglalkoztatás volt a középpontjában a szociális gazdaságnak, az ezredforduló környékén, azonban a foglalkoztatás mellett egyre erősebben fogalmazódik meg az önfenntartás igénye. Az elmúlt tíz évben pedig kifejezett piaci elvárásokat, tehát magasabb teljesítményt, az önfenntartáshoz elegendő bevételnek a termelését tapasztalhatjuk a szerveződő gazdaságokkal szemben megfogalmazódó elvárásokként. Megváltozott a szervezeti kerete - bizonyos mértékig - a szociális gazdaságot megvalósító szervezeti körnek. Kezdetben alapítványokat és egyesületeket hoztak létre és többnyire a harmadik szektorban szereplő, nem állami, nem piaci, non profit szereplők voltak a középpontban. Az ezredfordulón már szövetkezeteket szerveztek, és jó tíz éve társadalmi vállalkozásokról beszélhetünk - ehhez illeszkedik a támogatás filozófiája is, részben az Európai Unió és részben a hazai támogatás filozófiája.

A legfontosabb változás, hogy míg a '90-es években kifejezetten a munkanélküliek álltak a szociális gazdaság tevékenységének a középpontjában, az ezredfordulóra kicsit finomodott a megfogalmazás, és már szélesebb értelemben, a rurális térség felé is kiterjeszti a tevékenységet a peremhelyzetű társadalmi csoportok számára. Az utóbbi időben pedig egyéni és közösségi vállalkozásként fogalmazták meg a szakemberek a bevonásra kerülő célcsoportokat. Ez egy érdekes változást indukált, ugyanis a piac „gyarmatosítja” a szociális gazdaságot, egyre erőteljesebben érvényesülnek a szociális gazdasággal, illetve az általa szervezett tevékenységgel szemben azok a piaci szabályok, elvárások, értékek, amelyek induláskor még nehezen voltak elképzelhetők.

A szakértő előadásában felvázolta, hogy Magyarországon a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény adta meg az első lényeges keretet. A 2012-es és 2017-es módosítás, azonban alapvetően átírta ezeket a kereteket, és az önkormányzatokat állította a középpontba. Csoba szerint ez azt jelenti, hogy az önkormányzatok feladatvállalásával sérülnek az önkéntességre, közösségi felelősségvállalásra, és a demokratikus irányításra vonatkozó szabályok. Az előadó ezen keresztül arra is felhívja a figyelmet, hogy erről a folyamatról a kritikusok azt mondják: *„míg a nyugati országokban a szociális szövetkezetek piacosítása történik, úgy tűnik, hogy Magyarországon és néhány Közép-Kelet európai országban az államosítása történt a harmadik szektornak.”* Tehát a szociális szövetkezetek helyét, a tevékenységi kereteket, egyre erőteljesebben töltik be önkormányzati szervezésű szövetkezeti formák. A szociális gazdaság így válaszául elé került, és mivel nem tudja már

eredeti szerepét betölteni, egy másik formátum jelenik meg, amit a szakma szolidáris gazdaságnak nevez. Csoba Judit ismét egy összefoglaló táblázaton keresztül mutatta meg a különbséget, a szociális és szolidáris gazdaság között. Egyfelől a kapitalizmushoz való viszony, másfelől pedig a célokat tekintve, a szociális gazdaság a peremhelyzetű csoportok integrációját célozza meg, míg a szolidáris gazdaság minden társadalmi csoport számára kínálja ezt az alternatív termelési formát. Továbbá, míg a szociális gazdaság esetében a lokális gazdasági fejlesztések kerülnek fókuszba, a szolidáris gazdaság a lokális segítség mellett, globális rendszerek kiépítését és alternatív működési formák kitalálását, megvalósítását szolgálja.

Csoba Judit előadása végén feltette a kérdést: hogyan tovább? Milyen szociális gazdaság legyen? Az elmúlt harminc évben „kétpólusúvá” vált szociális gazdaság, amelynek egyre hangsúlyosabb piaci és egyre erősebb állami szektor által kordinált ága van, vagy az újtípusú szolidáris gazdaság, amely nagyon határozottan tevékenységi körében, célcsoportjában, szervezeti keretekben, a klasszikus szociális gazdaság tevékenységet fogalmazza meg – úgy, hogy nem áll meg azon a szinten, hanem beemeli a XXI. század új (ökológiai, kulturális, esélyegyenlőségi, gender) kockázati területeit is a fogalomba és tevékenységi keretébe.

Hubai László szerint „nagyon zavaros dologról” van szó, amikor a szociális gazdaságról gondolkodunk. Sok célrendszerrel, gazdasági kapcsolódásról, sokfajta értékelési mechanizmusról kell egyszerre beszélnünk. Egyre növekvő és egyre diverzebb csoport próbálja meg a társadalmi vállalkozásokat, szociális gazdaság, szolidáris gazdaság szereplőit támogatni. A szakértő úgy gondolja, nehéz és sok a vita akörül, hogyan tudjuk úgy támogatni a rendszert, hogy az megőrizze a maga pluralitását, céljainak sokszínűségét, megőrizze alapvető értékeit és célrendszerét. Megerősítette, nagyon eltérő fogalmakat használunk a különböző dokumentumokban. Nem csak azzal kapcsolatban van eltérés, hogy kik azok a szereplők, akik a szociális gazdaságot alkotják, hanem abban is, hogy nekik mi a funkciójuk, mitől függ a funkciójuk, milyen környezetben tudják ellátni ezeket a funkciókat. Hubai szerint ennek oka, hogy nemzetközi és nemzetállami szinten is hiányoznak a megfelelő statisztikai adatok.

A szakértő prezentációjában hangsúlyozta, hogy nehéz eredményekről beszélni, mert kevés elemzés született arról, hogy maga az uniós politika hogyan járult hozzá, hogy egyre több országban ismerik el a társadalmi vállalkozások létezését - jogszabályi formában. A szakértő továbbá előadásában kitért arra, hogy Európában 23 ország rendelkezik olyan jogszabállyal, amely elismeri a társadalmi vállalkozásokat és emellett egyre jobban látható, – különösen a 2021-es évektől – hogy sok ország már nem csak a jogi formák elismerésében gondolkodik, hanem stratégiákba beépítve próbálják támogatni a társadalmi vállalkozásokat. Hubai adataiból kitűnik, hogy kb. hárommillió szervezet létezik, amit a szociális gazdasághoz sorol az Európai Unió, s ez kb. tizenkét millió munkahelyet jelent. A kutató hangsúlyozta, hogy a kutatás területén még nagyobb a zavar a fogalommal kapcsolatban.

Az előadó prezentációja végén elmondta, hogy nagyon nehéz nemzetközi tendenciákat azonosítani, mert „alulkutatott” ez a terület. Látható, hogy vannak témák, amelyek vissza-vissza térnek, ugyanakkor vita van arról, hogy mi adja az esszenciáját a szociális gazdaságnak. A kérdés: ez hogyan illeszthető bele a kapitalista rendszerbe és vannak-e újtípusú témák. Elsősorban olyan témák, amelyek a finanszírozásról, annak innovatív módjairól szólnak.

A konferencia panelbeszélgetéssel folytatódott, elsőként **Rácz Katalin** igyekezett gyakorlati tapasztalatokon keresztül bemutatni a szociális gazdaságot. A vidékfejlesztés kapcsán megemlítette – ahogy láthattuk az előadásokban is a szakpolitika szerepét, és annak szociális gazdaságot érintő eszközrendszerét –, hogy a szociális gazdaság áttételesen már a vidékfejlesztési szakpolitikában is megjelent, 2000 óta szerves része a közös agrárpolitikának. A vidékfejlesztés a 2007-2013 közötti időszakra, a kohéziós alapokból fokozatosan kikopott, és az egyéb vidékfejlesztési

beavatkozások a közös agrárpolitika ún. 2-es pillérébe kerültek be. Rácz Katalin szerint ennek a közös agrárpolitikának a célrendszere folyamatosan bővült, korábban egy mezőgazdasági ágat fejlesztő fókusszal működött, illetve fogalmazta meg céljait. Az idő előrehaladtával azonban a 2000-es évektől megjelennek a társadalmi célok is hangsúlyosabban a közös agrárpolitikában. A szakértő szerint a szociális gazdaság szempontjából ez egy nagyon fontos fordulata a vidékfejlesztési szakpolitika történetének, ugyanis a 2014-2020 közötti időszakban, a prioritások szintjén is megjelentek azok a területek, amelyek a szociális gazdaságnak a jelentéstartományába tartoznak: a társadalmi befogadásnak az elősegítése; a helyi gazdaságfejlesztés; munkahelyteremtés.

A magyarországi 2014-2020-as időszakban, a vidékfejlesztési programban kétféle módon jelent meg a szociális gazdaság. Egyrészt a Leader kapcsán, ami egy alulról szerveződő tervezést jelentett, megjelent a többalapú finanszírozás lehetősége is. A másrészt pedig egy intézkedésként, ami a szolidáris gazdaság nevet viselte. A szakértő elmondta, hogy az Európai Bizottság 2021 nyarán közzé tette a vidékfejlesztéssel kapcsolatos reformgondolatait egy dokumentumban, és ebben már szervesen megjelenik a szociális gazdaság fejlesztése, mint kiemelt eszköz.

A beszélgetést **Németh Nándor** folytatta, aki szintén a gyakorlati oldalt mutatta be. Az ún. FETE programról tett említést, mely az ország legszegényebb településein próbál szociális alapú működést adni - mindenféle krízisek feloldásában és fejlesztésekben, közösségi alapon. Németh szerint a szociális gazdaság nagyon sok megközelítésben közösségi gazdaságot jelent. A szakértő által megemlített szervezetek valóban közösségi alapon szerveződött vállalkozások, de zömmel olyan környezetben jöttek létre, ahol a helyi gazdaság vagy teljesen hiányzik, vagy rendkívül gyenge, mind a szereplőit, mind a volumenét, mind a hálózatosodását tekintve. A helyi gazdasági rendszerek hiánya miatt nem tudnak integrálódni a kisvállalkozások. Németh szerint egy piaci oldalról is fenntarthatónak tűnő tevékenységet nagyon nehéz ilyen körülmények között létrehozni. Az a koncepció, hogy kizárólag termékértékesítésből ezek a kis szervezetek fenn tudják tartani magukat, szerinte teljesen megdőlt. A mai szabályozási és támogatási környezetben ez nem állja meg a helyét. Hozzászólása végén hangsúlyozta, hogy a legfontosabb feladatunk annak elősegítése, hogy ezeken az elfeledett magyar vidékeken és településeken még ottlévő, munkaképes állampolgárok képesek legyenek bejutni a munkaerőpiacra. Ebben a szociális gazdaságnak lehetne, sőt lehet/van szerepe, mivel az egyéb eszközök már hatástalannak tűnnek. A szakértő szerint nem csak az állandó munkahelyek létrehozása a lényeg, hanem a tranzit foglalkoztatás kimondott célzása is – ugyanis a kettő együtt eredményezhet csak változást.

Alkalmazkodás a változó gazdasághoz

ANTÓNI RITA

A PLATFORM MUNKA SZABÁLYOZÁSI DILEMMÁI

Összefoglaló online konferenciáról

A platformalapú foglalkoztatás szabályozásának dilemmái - a folyamatban lévő uniós jogalkotás példája témában szervezett online szakmai kerekasztal-beszélgetést a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2023. március 2-án.

A rendezvényen előadást tartott **Berde Éva**, a Széchenyi István Egyetem egyetemi tanára (*Platform versus megosztásos gazdaság. Munkavégzés platformok közvetítésével*); **Gyulavári Tamás**, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem egyetemi tanára (*A platformalapú munkavégzés szabályozásának dilemmái - nemzetközi példák*) és **Antóni Rita**, a Gazdaságfejlesztési Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkárságának jogi szakértője (*Uniós irányelv javaslat a platformalapú munkavégzés feltételeinek javítására - betekintés a brüsszeli folyamatokba*). A rendezvényen felszólalt **Tajta Ákos**, a Wolt közép-európai regionális igazgatója. A beszélgetés moderátora **Nagy Katalin**, Magyarország EU melletti Állandó Képviselőtársának volt tanácsosa, a Socfactor Consulting Tanácsadó Bt. ügyvezetője, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja volt.

Berde Éva bevezető előadásában ismertette a platform gazdaság legfontosabb jellemzőit, a platformok kiemelt szerepét a kereslet és a kínálat egymásra találásában. Kiemelt hangsúlyt fektetett a platformok csoportosítására. A platform régóta létező jelenség, olyan termék, mely más termékek vagy szolgáltatások működtetését biztosítja, összekapcsolja a működéshez, árusításhoz vagy szolgáltatáshoz szükséges eszközöket, személyeket. Rendszere széles hálózatokat alkot, napjainkban legtöbbször online működtetést jelent.

Felvázolta a platformok legfőbb csoportosításait. A platformokat két fő csoportba sorolhatjuk. Az online platformok webalapú szolgáltatásokat közvetítenek (pl. szabadúszókat közvetítő platform, versenyalapú platformok, kompetitív programokat elhelyező platformok, mikrofeladatok platformja), míg az online, de helyi működési platformok (online location-based platforms) földrajzi helyhez kötött szolgáltatásokat kínálnak. Utóbbiak közé sorolhatjuk különösen a taxi platformokat (pl. Uber, Bolt, Ola, Grab), a kiszállító platformokat (pl. Foodpanda, Wolt, Kifli), és a szállást biztosító platformokat (Airbnb).

A web-székhelyű és az online helyi működésű platformoknak sok közös tulajdonsága van. Ezek közül a legfontosabbak, hogy mindkettő esetében a vevőt és eladót az internet kapcsolja össze, a tranzakciókból a platformok tulajdonosai jelentős hasznot húznak, anélkül, hogy a szolgáltatás infrastruktúrájához bármi közük lenne, a működés szabályait pedig a platform tulajdonosa határozza meg. Megkülönböztethetőek a platform cégek aszerint is, hogy a közvetített szolgáltatásokat ingyenesen, vagy díj ellenében osztják meg.

Az előadó bemutatta a megosztásos gazdaság fejlődésének legfontosabb állomásait. A keresletet és a kínálatot összehangolni képes szoftver ötletét Travis Kalanick és Garrett Camp kamatoztatta

az Uber megalapításával 2009-ben. A megosztásos gazdaság (sharing economy) elterjedése átalakította a munkaerőpiacokat is, mivel a megosztás az esetek nagy részében munkavégzésen keresztül történik, s a megosztás sok esetben magának az egyén munkavégző képességének megosztása. A hakeni gazdaságban (gig economy) az ideiglenes, atipikus, rugalmas munkavégzés vált természetessé. A vállalatok egyre inkább független szerződő feleket, szabad úszókat alkalmaznak teljes idejű szerződöttetett foglalkoztatottak helyett. A korábban jól szervezett munkafolyamatokat mindinkább részelemeire bontják (fissured economy), és kiszervezéssel, vagy platformokon keresztül munkaerő toborzással a vállalatok egyre inkább csak az általuk alaptevékenységnek tekintett funkciókat tartják meg.

A platform gazdaság és a kapcsolódó munkavégzési formák egyedi csoportosítása komplex képet nyújtott a hallgatóságnak a platform tevékenység sokszínűségéről.

Gyulavári Tamás a *platformokon keresztül munkát végző személyek munkajogi helyzetét személetes példával érzékeltetve mutatta be*. A platform alapú tevékenységet az Európai Unióban vagy munkajogviszony keretében, vagy – ahogy Magyarországon is – általában polgári jogi (megbízási vagy vállalkozási) szerződés alapján, főként egyéni vállalkozói státuszban teljesítik az ilyen formában dolgozók. A platform dolgozók munkajogi helyzetének legfőbb kihívása, hogy a jelenlegi, munkaviszony/önfoglalkoztató kettős rendszerére épülő munkajogi szabályozási környezet nehezen, vagy egyáltalán nem tudja kezelni a platform gazdaság szinte percenként változó munkakörülményeit.

Az algoritmikus irányítási modellek elterjedésével, a távmunka térnyerésével, a digitális kihívásokkal a régi intézmények nem tudnak lépést tartani. A fenti két jogviszony-kategóriába a mindkét státusz sajátosságait ötvöző platform foglalkoztatás csak súlyos következményekkel járó kompromisszumok árán illeszthető be.

A platform dolgozók foglalkoztatási státuszára vonatkozóan alapvetően négy szabályozási koncepció jellemző az EU tagállamaiban. Az előadó a lehetséges szabályozási megoldások között említette egy szélesebb munkavállalói státusz, teljes munkajogi védelem kialakítását, rugalmasabb, kötetlenebb munkaszervezés mellett.

Más országokban (például Franciaország, Lengyelország) az önfoglalkoztatóknak biztosított jogok kiszélesítésében, a munkaviszonyra jellemző teljes védelem adaptálásában látnak lehetőséget a szabályozók.

Az európai szabályozási környezetben megtalálható még az ún. harmadik munkavállalói kategória (pl. Ausztria), ahol az önfoglalkoztatói státuszra jellemző kötetlenebb munkavégzést ötvözik korlátozott munkavállalói jogokkal, úgymint például meghatározott minimálbér, átlátható és kiszámítható munkakörülmények, meghatározott munkaidő, munkahelyi egészségvédelem és biztonság, hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem.

A harmadik munkavállalói kategória azonban nem biztos, hogy megoldást jelent a platform dolgozók számára, ugyanis jellemzően gyengébb munkavállalói jogosítványok mellett további jogbizonytalanságot generálnak mind az érintettek, mind a platformok, mind a jogalkalmazó szervek számára.

A platform dolgozók státusza kapcsán fontos kérdéseket vet fel a kollektív szerződéskötési jog gyakorlása, az érdekképviselés megszervezése, továbbá egyes adaptált munkavállalói jogok (GDPR, véleménynyilvánítás joga, lekapcsolódás joga) érvényesülése.

Az előadó kitért az Európai Unió Bíróságának esetjogának ismertetésére is, amely szerteágazó képet mutat a platformalapú munkavégzés minősítési szempontjairól és eredményeiről. A bírósági

esetjog a platform tevékenységet négy kritérium figyelembevételével értékeli, ezek a kontroll, integráció, függőség, kölcsönös kötelezettségek.

Az előadó a tárgyalás alatt álló európai uniós irányelvben szereplő jogi vélelemmel párhuzamba állítva ismertette az amerikai platform foglalkoztatás szabályozásának fő sarokpontjait. Az amerikai platform dolgozókat az US Bill No. 5. egyes szakmacsoportok (kb. száz) kivételével mind munkavállalónak minősítette, amely vélelmet a megbízó az irányítási jogosultságok hiányának megfelelő alátámasztása mellett megdönthet. A platformok számára a vélelem megdöntése nem egyszerű feladat, mivel csak abban az esetben van esély az önfoglalkoztatói státusz bizonyítására, amennyiben az adott dolgozó a platform szokásos tevékenységi körén kívül eső munkát végez.

Az online kerekasztal-beszélgetés harmadik előadását **Antóni Rita**, az uniós irányelv dossziéfelelős szervezeti egységének munkatársa tartotta. Röviden ismertette a platformalapú munkavégzés feltételeinek javítására irányuló uniós kezdeményezés előzményeit, betekintést nyújtva a brüsszeli folyamatokba.

Az Európai Bizottság 2021. évi munkaprogramjában már szerepelt a platform munkavállalók munkafeltételeinek javításáról szóló jogalkotási javaslat. Ursula von der Leyen, a Bizottság Elnöke politikai iránymutatásaiban hangsúlyozta, hogy „a digitális átalakulás gyors változást hoz, amely hatással van munkaerőpiacainkra”, és kötelezettséget vállalt arra, hogy „megvizsgálja a platformon dolgozók munkakörülményeinek javításának módjait”. A javasolt irányelv teljesíti ezt a kötelezettségvállalást. Az Európai Bizottság 2021. december 9-én jelentette be a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv javaslatát.

Az előadó ismertette a platformgazdaság főbb mutatóit, amely adatok az uniós jogszabály indoklását is alátámasztani hivatottak. Az Európai Unióban 2021-ben kb. ötszáz platform működött, ebből 360 a KKV szektorban. Magyarországon kb. 147 platform működött a bizottsági javaslat megjelenésekor. Unió szerte kb. 28,3 millió fő (2021) végzett munkát platformokon keresztül, számukat 2025-re kb. 43 millió főre becsülik. Ez a teljes uniós munkaerő kb. 11%-át teszi ki. A platform dolgozók közül kb. 90 % önfoglalkoztatóként, 10 % munkavállalóként látja el tevékenységét, és kb. 5,5 millióra tehető azon személyek száma, akik ál-önfoglalkoztatóként, valójában munkavállalóként végeznek platform tevékenységet. Az esetükben különösen nagy a kockázata annak, hogy rossz munkakörülményekkel és a szociális védelemhez való nem megfelelő hozzáféréssel kénytelenek szembesülni. A téves besorolás miatt nem élvezhetik azokat a jogokat és azt a védelmet, amelyekre munkavállalóként jogosultak lennének. A platformgazdaság exponenciálisan növekvő bevételei [2016: 3 milliárd Euró, 2020: 20,3 milliárd Euró (+500%)] egyértelműen jelzik a platform munka megállíthatatlan térnyerését. A bevételek kétharmada a személyszállítással és/vagy kiszállítással foglalkozó platformokhoz folyt be.

A platformokon keresztül történő munkavégzés kihívásaira reagálva az uniós irányelv javaslat legfontosabb célja, hogy a platformokon keresztül munkát vállalóknak lehetőségük legyen valós foglalkoztatási státuszukkal (munkavállalók vagy „önfoglalkoztatók”) járó jogaik érvényesítésére. Ennek érdekében az irányelv vélelmezi mindazon platform dolgozók munkavállalói minőségét, akik esetében a platform érdemi irányítási és ellenőrzési jogokat gyakorol a tevékenység felett. A jogi vélelem alapja egy öt elemből álló kritérium-rendszer (bérmeghatározás, teljesítés módja, felügyelet és ellenőrzés, alvállalkozó igénybevétele, munkaszervezés szabadsága) legalább két elemének történő megfelelés.

Az irányelv a platform dolgozóknak, jogállástól függetlenül biztosítani kívánja az algoritmusok (AI) általi munkaszervezés átláthatóságát, a mesterséges intelligencia által hozott „munkáltatói döntések” elszámoltathatóságát. További hozadéka lehet a szabályozásnak, ha platformalapú

munkavégzést be kell jelenteniük a munkavégzés helye szerinti tagállam illetékes hatóságainak, illetve teljesíteniük kell a foglalkoztatással összefüggő, költségvetési és adózási szabályokat.

Az uniós szabályozás várhatóan eloszlatja azt a bizonytalanságot, amely közel száz tagállami bíróság döntést eredményezett, ugyanazon platformok esetében tagállamonként eltérő tartalommal. A kiszámítható szabályozási keret versenyképességi szempontból pozitív hatású lehet.

Az előadó zárásként vázolta az uniós jogalkotási dosszié előrehaladásának várható következő lépéseit, miután a tanácsi közös álláspont elfogadása a 2022. decemberi miniszteri tanácsülésen (EPSCO) eredménytelenül zárult. A tagállamok óvatosságot mutatnak az uniós irányelv várhatóan jelentős gazdasági-munkaerőpiaci hatásai miatt, a tagállami blokkoló kisebbség mind az irányelv szigorításával, mind annak enyhítésével szemben fennáll. Az Európai Parlament pedig megerősítette álláspontját és elkötelezettségét a munkavállalói jogok érvényesítése mellett. A társjogalkotó javaslata szerint az irányelv hatálya alá tartozó digitális platformok dolgozói automatikusan munkavállalónak minősülnének, a vélelem megdöntésére kivételes esetekben volna csupán lehetőség (azonos főtevékenység, tagállami jog)

A hozzászóló **Tajta Ákos** elmondta, a futáraiknak nincs kötelező műszak előírva, akkor és annyi feladatot látnak el, amikor és amennyit ők szeretnének. Futáraik bevétele meghaladja a minimálbér szintjét. Elmondása szerint a futárok leginkább a rugalmas munkavégzés lehetőségét értékelik. Megemlítette a Koppenhágai Egyetem tanulmányát, amely több uniós tagországban – köztük hazánkban – tizenhatezer futár körében végzett felmérés alapján vizsgálta a platform munkával kapcsolatos közgazdasági összefüggéseket. Hangsúlyozta, hogy az uniós szabályozás esetleges rugalmatlansága jelentős hatással lesz a platform ágazatra, így nagyon fontos, hogy a platformgazdaság üzleti modellje fenntartható módon képes legyen működni, keresethez juttatva többmillió embert EU szerte.

A felszólalásokat követően **Nagy Katalin**, a kerekasztal moderátora vette vissza a szót, és kérdezett rá arra, hogy a KATA mint adózási nem megváltoztatása milyen hatással volt a WOLT futáraira. Tajta Ákos válaszában kifejtette, hogy kismértékű lemorzsolódás volt megfigyelhető, de jellemzően másik adózási forma, az átalányadózás mellett folytatják tevékenységüket a futárok.

Záró gondolatként Nagy Katalin megjegyezte, hogy a téma aktualitására tekintettel a továbbiakban is nagy érdeklődésre tarthat számot.

MELIS BEÁTA

VÁLSÁG, STREAMSZÍNHÁZ, FOGLALKOZTATÁS

Összefoglaló online konferenciáról

A Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) Munkaügyi, valamint Kultúragazdasági Szakosztálya 2023. február 16-án, csütörtökön online konferenciát tartott, amely keretében a színház világát alakító külső változásokról, foglalkoztatásról és az alkalmazkodásról számoltak be a szakma vezetői. A rendezvény előadói voltak **Tóth Tünde**, a debreceni Csokonai Színház igazgatási és gazdálkodási vezetője, **Béres Attila** rendező, a Miskolci Nemzeti Színház ügyvezető igazgatója és **Mádi Zoltán**, a Vígszínház gazdasági igazgatója, az MKT elnökségi tagja. Az eseményt **Herczog László** volt szociális és munkaügyi miniszter, a Pénzügykutató Zrt. munkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja moderálta.

Tóth Tünde az általa vezetett színház koronavírus járvány alatti munkájának bemutatásával kezdte meg prezentációját. Beszámolójában elmondta, hogy a szakma nagy része az online térbe vonult, azonban a Csokonai Színház nem kívánta megszakítani a jelenidejűséget a néző és a színház között. A Színház dolgozói azon dolgoztak, hogy a járvány után minél több nézőt tudjanak az új játszóhelyre, a Csokonai Fórumba vonzani. Tehát a munka a felkészülés és a költözés köré szerveződött, ám a lelkesebb kollégák panelkoncert keretében szórakoztatták Debrecen lakosait. Az elmaradt előadások adta szabadidőt a Színház többek között a bérek megtartása érdekében arra használta, hogy bérgyártást vállalt. Ahogyan a szabályok engedték úgy készültek az új előadások online vagy kis csoportos próbákon.

A koronavírus járványt követően a Színház az infláció és az energiaválság is új kihívások elé állította. Köszönhetően a munkaidőkeretben való foglalkoztatásnak, amelynek időtartama 3-4 és 6 hónap, lehetőség nyílt arra, hogy akár a koronavírus járvány, akár az energiaválság alatt rugalmas legyen a munkaszervezés. Az említett és átadott, új Csokonai Fórum nagyot lendített a 2023. évi költségeken, amely csökkentése érdekében a vezetőség a heti hét napban szervezett működést heti négy napra csökkentette.

Előadását azzal zárta, hogy bár nagyon nehéz időszakon ment, illetve megy keresztül a Színház, a fluktuáció alig négy százalékos és egy munkahelyet sem szüntetett meg a vezetés. Sőt, a Csokonai Fórum korszerű berendezéséhez igazodva hat új munkahely, továbbá egy új munkakör, a színpadtechnikai gépész vált elérhetővé a pályázók számára. A járvány ideje alatt előtérbe került a Színház kommunikációja, népszerűsítése, amelyhez elengedhetetlen volt művészeti és kommunikációs szakember, vezető alkalmazása. Az új játszóhely megnyitásán túl, ha a foglalkoztatást nézzük, tehát a koronavírus járvány is hozott némi pozitív változást.

Béres Attila elsőként kiemelte, hogy a rendhagyó vezetési formának köszönhetően másképp reagáltak az elmúlt évek kihívásaira, mint a többi színház. A Miskolci Nemzeti Színház öt rendezőből álló igazgatósága már második ciklusát tölti. Mai szemmel a járvány hozta kihívások sokkal könnyebbnek bizonyultak, mint a jelenlegi gazdasági helyzetben való hatékony működés. A debreceni Csokonai Színház vezetőjével egyetértve elmondta, hogy a személyes élmény megtartása elengedhetetlen, hiszen ma már nincs még egy olyan közösségi megélés, mint a színház. Ennek ellenére az igazgatóság saját stream felületre terelte régi, meglévő és új eladásait egyaránt. Az online szín-

ház a várakozásokon felüli sikert hozott, ugyanis több ezer jegy kelt el egy-egy este. Sajátos volt, hogy elsőik között nyithattak ki a koronavírus járvány első hulláma után, köszönhetően a szabadtéri színpadnak.

A koronavírus járvány túlélését követően a Színház a többi teátrummal ellentétben nem zárt be a fűtési időszakban, bár az előadásokat heti három napba sűrítették. Ahogyan a színház létrejöttét is adományok tették lehetővé, úgy a szervezet ezen nehéz időszakában is a színházimádók segítségét kérte. A rendező beszámolója szerint a gyűjtés sikeressége abban rejlik, hogy az adományozóknak igénye van a színházra.

A foglalkoztatást érintően a rendező elmondta, hogy egy kollégától sem kellett megválniuk. A koronavírus járvány alatt a műhelyek folyamatosan díszletet és egyéb színházi kelléket gyártottak más színházaknak vagy épp külföldi társaiknak. Az igazgató nem tudja, meddig tud kollégáival ebben a helyzetben hatékonyan dolgozni, a jövőt illetően azonban bizakodó.

Mádi Zoltán Budapest egyik legnevesebb színházának alkalmazkodásáról számolt be. A Vígszínház a koronavírus járvány alatt aktívan élt a streamelés lehetőségével, amely – bár nem támogatja a közösségi élmény a katarzis megélésének hiánya miatt – kihagyhatatlan eszköze a modernkori színháznak. Bár valóban nagy sikere volt az online színháznak, érdemi megoldást nem hozott, ugyanakkor segítette a Színház túlélését. A Színház számára nem csak a járvány okozott nehézséget, ugyanis a támogatási rendszer is megváltozott 2018-2019-ben, amely szintén nagy kihívást jelentett. A koronavírus járvány, továbbá a támogatási rendszer átszervezése ellenére a Vígszínház jól teljesített. Az energiaválsággal való megküzdés nehezebbnek bizonyult, az épület adottságai miatt, jobban megérte, ha a fűtést nem szüneteltetik, s mindennap játszanak a színészek.

Az igazgató kiemelte, hamar visszajött a színházlátogatók lelkesedése. Benyomása szerint a pénz elértéktelenedése a szórakozás malmára hajtja a vizet, továbbá az embereknek a „műanyag” világban szükségük van valami igazira, a jelenidejűségre.

Előadását azzal zárta, hogy a kultúra jól alkalmazkodik a mindenkori változáshoz, azonban az idei év sok ismeretlent rejt magában, aminek közepette nem szabad elfelejteni, hogy a színház ugyanúgy a piac része. A kultúra nincs ingyen és mindenkinek kötelessége az egyén szintjén bizonyos változásokat tenni, hogy túljusson a kultúra a mindenkori kihívásokon.

Herczog László megjegyezte, a három résztvevő beszámolójából kitűnik, hogy a problémák és a kihívások ugyanazok, mégis megvan mindegyikükben az a sokrétűség, hogy különféleképp reagáltak rájuk és élték/élik meg ezeket az időszakokat.

Birinyi József, a társszervező Kultúragazdasági Szakosztály elnöke megköszönte a beszámolókat, majd a konferenciát azzal zárta, hogy a legfontosabb küldetés, megtartani azt a gondolkodást, hogy a kultúra alapjogi elem és ennek mentén kell megküzdeni a kihívásokkal.

SZENDRÉNYI PÉTER

MODERN FALVAK ÉS FOGLALKOZTATÁS

(a konferencia összefoglalója)

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya és a Magyar Regionális Tudományi Társaság Faluszemináriumi Kutatóműhelye 2023. április 13-án közös online konferenciát rendezett. A konferencia előadói voltak: *Bogárdi Tünde*, az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem egyetemi adjunktusa; *Bálint Csaba*, az Agrárközgazdasági Intézet Nonprofit Kft. kutatója, a Corvinus Egyetem egyetemi adjunktusa; *Ritter Krisztián*, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (MATE) egyetemi docense és *Nagyné Molnár Melinda*, a MATE egyetemi docense. A konferenciát *Szaló Péter* regionális tervező, volt államtitkár, a Nemzeti Fejlesztési Hivatal korábbi elnöke vezette.

Az alábbiakban összefoglaljuk a konferencián elhangzott legfontosabb gondolatokat. Nem az elhangzás sorrendjét követjük, de törekszünk arra, hogy valamennyi, a téma szempontjából továbbgondolásra, szakmai vitára, sőt döntéselőkészítő javaslatok megalapozására alkalmas vélemény és megállapítás megjelenjen.

Mai falvainkra már nem jellemző az egyoldalú agrárfüggőség. Többségük vegyes gazdasági szerkezetű. Az elmúlt évtizedekben a földterület és az állatállomány jelentős mértékű koncentrálódását tapasztalhattuk és ezzel párhuzamosan csökkent az egyéni gazdaságok, a kisebb területet művelő és kevés állatot nevelő falusi porták száma. Nemcsak arról van szó, hogy a falusi háztartások jellemzően még saját igényük kielégítésére sem foglalkoznak állattartási feladatokkal, hanem ezzel együtt még az önellátást szolgáló konyhakerti művelés is visszaszorult. A falvak külterületein a nagyüzemi jellegű szántóföldi növénytermesztési kultúrák dominálnak, ennek a túlsúlynak a kialakulását a támogatási rendszer is segítette. Eltűnt a közbirtokosság és eléggé háttérbe szorult mindenfajta közösségi kezdeményezés, továbbá gyenge az együttműködési hajlandóság. A tulajdonosi és a gazdálkodási szerkezet átalakulása miatt a járadékok elkerülnek az érintett települések környékéről, az érintett falvak az agráriumtól elvágyva, magukra hagyottan, szigetszerűen vegetálnak az „agrársivataggá” változott nagyüzemi táblák közepén. Jelentős tehát a különbség a tulajdonosi, valamint a falusi életforma és szemlélet között.

A kis területet művelő, a saját és a közvetlen környezet ellátására épülő egyéni gazdaságok számának csökkenése együtt járt az ezekben dolgozók fokozatos elöregedésével. Égetően szükséges az egészséges generációváltás, de azt több tényező is nehezíti. Ezek közül az egyik legfontosabb, hogy a fiatalok sokszor nem látnak fantáziát, perspektívát a falusi életben, nem tudnak/akarnak ott önálló egzisztenciát teremteni. A falusi fiatalok legnagyobb részének ugyanis sem földje, sem tudása nincs a gazdálkodáshoz, nulláról pedig nem tudnak elindulni. A falvak jövője szempontjából csak azokra a fiatalokra lehet számítani, akik jó gazdálkodási adottságú, prosperáló üzemeknél tudnak elhelyezkedni. Mindezek miatt jelenleg 35% az idős (65 év feletti) és csak 10% a fiatal (40 év alatti) gazdálkodók aránya. Nemcsak a fiatalok hiányoznak azonban a falvakból, hanem a mezőgazdasági munkát irányítók között is kevés a megfelelő szakképzettséggel és irányítási tapasztalattal rendelkezők aránya.

Ami az élelmiszeriparunkat illeti, megállapítható, hogy az élelmiszerek termelése és kiskereskedelme – elsősorban a külföldi kezekben lévő kiskereskedelmi láncok dominanciája miatt – élesen szétvált egymástól, az ellátási láncok indokolatlanul hosszúak. Bár a 2010-es években a kedvezőbb hitelkörnyezet és támogatáspolitikája révén több élelmiszeripari beruházás megkezdődhetett és nőtt a termelés hatékonysága, az agrár-élelmiszer exportunk még mindig elsősorban nyersanyag kivitel jelent. A feldolgozott élelmiszereink külföldi elismertsége és jövedelmezősége az adottságainkhoz és az elvárhatóhoz képest sokkal gyengébb, ugyanakkor az agrártársaságaink kis falvaiban sokszor élelmiszer ellátási nehézségek tapasztalhatók.

Összességében tehát ma még a mezőgazdaság és az élelmiszeripar az adottságainknál és potenciális lehetőségeinknél rosszabb foglalkoztatási és jövedelemhez jutási esélyeket kínál, de ez egyézersmind komoly tartalékot jelent az ország versenyképességének javítása szempontjából.

A falvak fejlődésének esélyei nagymértékben függenek attól, hogy hazánk mely területén, milyen térségben helyezkednek el. Demográfiai és foglalkoztatási helyzetük, közlekedési kapcsolataik, vonzásközpontjuk fejlettsége stb. tekintetében nagyok az eltérések, így a modern falu elnevezés nem homogén kategóriát jelent, hanem óriási különbségeket takar. Jelentősen eltérő adottságaik és lehetőségeik alapján falvaink jellegzetes típusokba sorolhatók.

A negatív társadalmi hatások a kedvezőtlen helyzetű perifériális térségeken és falvakban erősen koncentrálódva, hatványozottan jelentkeznek, azoknak a leszakadásához vezetnek. Feladatunk a szétszakadási folyamat megállítása és az egyre távolodó világok közelítésének megkezdése, elsősorban a hátrányos helyzetű falvakban élők foglalkoztatási és jövedelemszerzési lehetőségeinek bővítésével.

A kutatók szerint ugyanis a foglalkoztatás (és ennek alapvető feltételeként a foglalkoztathatóság) javítása döntő módon hat a falvak társadalmának életére. Ennek hiányában a tapasztalatok szerint semmilyen pozitív folyamat nem indulhat be. Ez fordítva is igaz: a multiplikátor hatások miatt a foglalkoztatási helyzet javulása az adott település életének minden szegmensére pozitívan hat.

A közelmúltban több, részben EU, részben hazai kormányzati támogatással működő országos program segítette a leszakadó falvak foglalkoztatási helyzetének javítását. A hazai foglalkoztatáspolitikában áttörést jelentő közmunka program azokat a tömegeket is be tudta vonni a munka világába, akik sok-sok éve nem dolgoztak. A közmunka program számos faluban az egyetlen foglalkoztatási lehetőséget jelentette. Azt a célját azonban, hogy lehetőleg az elsődleges munkaerőpiacra vezesse az érintetteket, csak korlátozottan tudta elérni. Ennek oka kettős volt: egyrészt a hátrányos helyzetű települések környezetében általában kevés olyan piaci munkahely van, amely a közfoglalkoztatásból át tudná venni a dolgozókat, másrészt a közfoglalkoztatás keretében a készségfejlesztés nem kapott elég hangsúlyt, így foglalkoztathatóságuk sokszor nem érte el a vállalkozásoknál megkövetelt színvonalat.

Ezt is mérlegelve kormányzati kezdeményezéssel a hátrányos helyzetű települések önkormányzatai részére startmunka mintaprogramok indultak azzal a céllal, hogy az önfenntartás felé mozgítsák a közfoglalkoztatottakat. Ez a program nagyban segítette a szociális szövetkezetek létrehozását (2017-ben három ezer működött, mára másfél ezer alá csökkent a szövetkezetek száma). E szövetkezetek döntően helyi élelmiszereket állítanak elő és helyi fogyasztókat céloznak meg, de sajnos működésükre mindvégig jellemző volt az erős támogatásfüggőség. Megemlíthetők még a szociális földprogramok is, ezek keretében olyan hiányzó tevékenységek elterjesztésének támogatására került sor, mint a konyhakerti gazdálkodás és a kisállattartás. Kellő jogi megalapozottság és biztonság hiányában eddig még nem terjedtek el az ún. szociális farmok.

A foglalkoztatás fontosságából kiindulva a konferencia résztvevői számos, továbbgondolásra érdemes konkrét javaslatot fogalmaztak meg a falvak helyzetének javítására. Ezek a következők:

Közgazdász körökben sokszor elhangzik, hogy az ország versenyképességének növelése szempontjából az innovációnak kulcsszerepe van. Az innováció fogalmát azonban nem szabad leszűkíteni a műszaki-technikai területekre, mert a társadalmi gondok megoldása is ugyanúgy szükségessé teszi az innovatív gondolkozást, az új megoldások kitalálását, majd a legjobbak elterjesztését. Mivel a zárványterületek leszakadása fékezi az egész ország fejlődését, ezért az itteni társadalom gondjainak megoldására több innovatív kapacitást kellene koncentrálni.

A leszakadó falvak helyzetének javításához elsősorban a mezőgazdaság és az élelmiszer feldolgozás területén lehet találni kihasználatlan potenciálokat. Fontos lenne a termékpálya alapú gondolkozás és ebből kiindulva minél több területen az élelmiszergazdaság teljes vertikumainak kiépítése, az ellátási láncok rövidítése, a „kis léptékekben” való gondolkozás, ezzel együtt a hozzáadott érték jelentős növelése. A termelők és a fogyasztók közötti online kapcsolatok kiépítése is nagyban segítheti a láncok rövidítését.

A leszakadó falvak sorsa alapvetően függ a környezetük állapotától, a vonzásközpontjuk fejlettségétől, attól, hogy vannak-e elérhető távolságban jó megközelítési lehetőségű piaci munkahelyek. Fontos tehát a kistérségi szemlélet erősítése, ezen belül megkülönböztetett szerepe van a jó közlekedési kapcsolatok kiépítésének, a napi ingázás könnyítésének. Fontos továbbá, hogy ne csak a munkahelyekhez lehessen könnyen eljutni, hanem az alapvető szolgáltatások is „állampolgári jogon” hozzáférhetőek legyenek.

Nagy kérdés, hogy milyen programokat kell támogatni a hátrányos helyzetű falvak foglalkoztatási helyzetének javítása érdekében. Az agrárium egész támogatási rendszerét jobban kellene fókuszálni a kisgazdaságok életképességének és versenyképességének javítására, a leszakadó településeken pedig a vidékfejlesztés már működő programjainak tapasztalatait hasznosítva és a programok elemeit kombinálva törekedni kell arra, hogy a támogatások minél sokszínűbbek, a települések adottságainak legjobban megfelelőek és az önfenntartást segítőek legyenek.

Alapjaiban át kell gondolni a szociális gazdaság fokozottabb elterjesztésének lehetőségeit, a jelenlegi gyakorlatot. A fogalom ne azt jelentse, hogy jótékonyági alapon örökké támogatunk egy önmagától működésképtelen gazdálkodási formát, hanem azt, hogy a közeli munkahelyet nem találók a szűkebb környezetük jobb ellátásáért dolgozhassanak és ezen az úton anélkül tudjanak integrálódni a munka világába, hogy a haszon maximalizálása lenne a gazdálkodás célja. A szociális gazdaság tehát kiegészítője legyen a piaci szférának és a közszférának, de hosszú távon ne függjön azoktól.

Annak érdekében, hogy az olvasókban legjobban megmaradjon, utoljára hagytuk azt a javaslatcsomagot, amely a fiatalok foglalkoztathatóságának javításával és a generációváltással kapcsolatban fogalmazódott meg. Ezeket tartjuk ugyanis a legfontosabbnak a modern falvak foglalkoztatási helyzetének javítása szempontjából. Változtatni kell azon, hogy a perifériákon a falvak jelentős részének fiatalságára jellemző a korai iskolaelhagyás, ami miatt foglalkoztathatóságuk nehezen megoldható, nem tanulnak és nem is dolgoznak. Ezzel összefüggésben a közoktatásban a piaci vállalkozás indításához szükséges praktikus tudást erőteljesebben kellene megjeleníteni. A falusi fiatalok kapjanak megfelelő képzést a családi vállalkozások, mezőgazdasági kisüzemek indításához és működtetéséhez. Fontos a készségfejlesztés, a megfelelő pályaorientáció, de annak érdekében, hogy a falvak fiataljai perspektívát lássanak az agráriumban és merjenek is gazdálkodásba kezdeni, nemcsak tudás, hanem földterület és lakhatás is szükséges, ezért az indulásukat segítő komplex támogatási rendszerre van szükség. A zökkenőmentes generációváltás érdekében a gazdaság átadás jelenlegi szabályait is tovább kell fejleszteni. Mindezek szükségesek ahhoz, hogy a falvak valódi perspektívát nyújthassanak a fiataloknak és a falvakból már elszármazott értelmiségi fiatalok közül is egyre többen visszatérhessenek.

BALOG ILONA IDA

AZ MI ÉS A MESTERSÉGEK (Összefoglaló az online konferenciáról)

Az MI és a mesterségek - ezzel a címmel szervezett online kerekasztal-beszélgetést a mesterséges intelligencia várható foglalkoztatási hatásairól a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2023. június 15-én. A rendezvény bevezető előadását *Debreczeni Eszter*, a PHI Institute for Augmented Intelligence nemzetközi HR-, szervezetfejlesztési és mesterségesintelligencia-szakértője tartotta. Felkért hozzászólók *Csath Magdolna*, az MTA doktora, a Nemzeti Versenyképességi Tanács korábbi tagja, az MKT Innovációs Szakosztályának al-elnöke, *Artner Annamária*, az ELKH Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Világgazdasági Intézetének tudományos főmunkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja és *Boda György*, a BCE emeritus docense, a Boda & Partners Kft. managing partnere, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja voltak. A beszélgetést *Lakatos Miklós*, a KSH ny. szakmai főtanácsadója moderálta.

Lakatos Miklós bevezetőjében elmondta, hogy az esemény apropója a mesterséges intelligencia előtérbe kerülése az utóbbi időszakban, amit az is jelez, hogy az internetet szinte elárasztották a mesterséges intelligenciát használó alkalmazások és az ezzel kapcsolatos elemzések. A mesterséges intelligencia ilyen mértékű, erőteljes megjelenése világunkban számos, égetően fontos kérdést vet föl. Milyen hatása lesz a világunkra? Milyen veszélyekkel kell szembenéznünk, ha ezek az eszközök rossz kezekbe kerülnek? Specifikusan a Munkaügyi Szakosztály érdeklődési körébe esik az esemény fő kérdése: hogyan változik meg a foglalkoztatás a mesterséges intelligencia hatására? Ez a fő kérdés számos, konkrétabb alkérdést is generált. Milyen kapcsolatban van a mesterséges intelligencia az emberi kreativitással? Milyen munkahelyek fognak megszűnni, amiket a mesterséges intelligencia kivált? Kik a veszélyeztetettek? Kik és hogyan nyerhetnek ezzel a folyamattal? Hasonló lesz-e ez a paradigmaváltás a gazdasági fejlődés eddigi fordulópontjaihoz abban, hogy eleinte romlani fog a foglalkoztatási helyzet, de később javul majd? Milyen feltételek kellenek ahhoz, hogy a továbblépés megvalósulhasson és kompenzálni tudjuk a veszteseket? Még konkrétabban: megoldás lehet-e az alapjövedelem bevezetése? Hogyan követheti le ezeket a változásokat az oktatási rendszer? Az utóbbiak talán már túl is mutatnak egy viszonylag rövid eszmecsere kerektein. A mostani rendezvény célja az, hogy felhívja a figyelmet a mesterséges intelligenciával kapcsolatos gondolkodás fontosságára, és felmérje, hol tartunk most, milyen általános hozzáállást fogalmazhatunk meg ennek a foglalkoztatást biztosan alaposan felforgató jelenségnek a kezelése kapcsán.

Az esemény főelőadója, **Debreczeni Eszter** kiemelte, a mesterséges intelligencia tekintetében nehéz bármilyen választ adni a felvetett kérdésekre, mivel jelenleg még a fogalmak sem tisztázottak kellőképpen. A jelenségek azonban egyre jobban megváltoztatják már a jelenlegi világunkat is, ezért mindenképpen foglalkozni kell a témával, így „a jó kérdések korát” éljük. A jó kérdések pedig ebben a helyzetben a jövőre, a jövőállásra vonatkoznak, arra, hogy az ember mit tehet, hogyan láthatja el jól a dolgát a mesterséges intelligencia által meghatározott megváltozott világban.

Annyi bizonyos ugyanis, hogy a mesterséges intelligencia meg fogja változtatni a rendszereket, hatására az ember munkája jobb, magasabb szintű lehet. A mesterséges intelligenciával megfelelően élő szervezetek jövőállósága többet jelent az egyszerű túlélésnél, ez lehetővé teszi a kifejezett virágzást, ezért a jó stratégia leginkább az, ha a változások irányát elfogadjuk és felkészülünk azokra.

Fontos látni, hogy jelenkori világunkban sok minden megváltozik. A mesterséges intelligencia ki-fejlődése csak egy ezek közül a változások közül. Nem a technológia az egyetlen változó, amely gyökeresen új világot teremt, ezért fontos lehet, hogy a hatásokat tisztán lássuk. A lassuló növekedés, az egyre inkább inflációs környezet, a klímaváltozások mind hozzájárulnak a szervezetek és a munkakörök változásaihoz. Ezek a változások azonban nagyon mélyrehatóak, az értékteremtésben nem a ledolgozott idő a meghatározó, hanem a munkaerő készségei, ami miatt a munkaszervezés is megváltozik, mind a munkakörök, mind a szervezetek határai rosszabbul definiáltak. Az automatizáció csak az első szintet jelenti ezekben az átalakulásokban és nem is feltétlenül a legmélyrehatóbbat, de azt jól érzékelteti, hogy a technológiai fejlődés és a mesterséges intelligencia nem minden áron a munkaerő helyettesítése irányában hatnak, hanem együttműködnek az emberrel az újszerű értékteremtésben. A következő szintek éppen az emberi munka kapacitásának kiterjesztését jelentik majd és azon túl olyan újabb együttműködések születése várható a munkaerőpiacon, amelyek természetéről még szinte semmit sem tudunk. A WEF Future of Jobs jelentése értelmében a legjellemzőbb folyamat a munkahelyek átalakulása lesz. Bár a közelebbi jövőben a munkahely csökkenés mértéke nagyobb lesz a munkahelyteremtés üteménél, a jelentés szerint a technológia és a mesterséges intelligencia sokkal inkább az új munkahelyek teremtésében vesz részt, a csökkenés inkább a lassuló gazdasági növekedésnek és kedvezőtlenebb üzleti körülményeknek tudható be. A technológiát tehát nettó munkahelyteremtőnek látják.

A generatív mesterséges intelligencia majdnem mindenütt átvesz bizonyos feladatokat, de ennél várhatóan sokkal fontosabb, hogy inkább újragondoltatja a munkatartalmakat. A megkérdezett vállalkozások közül egyre kevesebben látják úgy, hogy a technológia még több munkát váltana ki, bár elég sok olyan munka van továbbra is, ami automatizálható. Egyértelműnek tűnik, hogy automatizáció helyett az augmentáció a jövő útja, azaz a mesterséges intelligencia által képviselt technológia kisebb mértékben helyettesíti, sokkal inkább kiegészíti majd az emberi munkaerőt.

Mindennek azonban komoly korlátai is vannak. A korlátok között első helyen a mesterséges intelligencia alkalmazásához szükséges emberi készségek hiánya emelendő ki. Bár itt elsősorban a dolgozók készségei a meghatározóak, a korlátok között a vezetők megfelelő készséghiánya is szerepel. Az előadás ugyan nem tért ki rá külön, szerintem fontos felhívni a figyelmet arra is, hogy az együttműködés és alkalmazás korlátai között a harmadik legfontosabb tényező a nem megfelelő szabályozási környezet. A jövő üzleti stratégiája tehát továbbra is főleg az emberi készségekre épül és a kulcsfontosságú tényezők között a mesterséges intelligencia és a nagy mennyiségű adat feldolgozása csak egy, lehet nem is a leghangsúlyosabb vállalkozói jellemző. Egyértelműnek látszik azonban, hogy minden számottevő stratégiai tényező esetében a képzés, fejlesztés és a munkaerő megtartása, a belső munkaerőpiac fejlesztése a követendő irány a sikeres alkalmazkodáshoz.

Az előadás kitért arra is, hogy milyen felkészültséggel számolhatunk Magyarországon a mesterséges intelligencia hatásainak és lehetőségeinek, veszélyeinek a kezelésére. A DESI (Digital Economy and Society Index) index tanúsága szerint Magyarország komoly lemaradásban van a digitális készségek elterjedtsége terén, Európában a sereghajtók közé került. Különösen alacsony pontszámokat ért el országunk a digitális kompetencia, tudás és jövőállóság elnevezésű összetevői terén. Ebben a helyzetben nehéz bármilyen felkészültségről beszélni.

Az ország jelenlegi helyzetétől függetlenül is fel kell tennünk azonban azt a kérdést, hogy mit tehetünk a saját munkánkban, a saját szintünkön annak érdekében, hogy a bizonyosan bekövetkező változásokat leginkább a javunkra tudjuk fordítani. Debreczeni Eszter szerint a felkészülést bárki, bármikor, bármilyen szinten és bármilyen szintről elkezdheti. A saját mikrokörnyezetünkben, a saját munkánkra lehozva hozzá lehet látni a mesterséges intelligencia alkalmazásához, de nagyon fontos, hogy óvatosan ismerkedjünk meg az új technológiával, és elsősorban jó kérdéseket tegyünk fel ezekkel kapcsolatban, úgymond ne ugorjunk fejest az alkalmazásába.

Az előadást a meghívott hozzászólók kommentálták és hozzáfűzték saját kutatásaikon és tapasztalataikon alapuló véleményüket, felmerülő dilemmáikat. Elsőként **Csath Magdolna** gondolataival ismerkedhettünk meg a témával kapcsolatban, akinek első megjegyzése, hogy valóban sok munkakör fog megváltozni a közeljövőben, sőt egészen új típusú munkák megjelenésére is számíthatunk, különösen a fenntarthatósággal kapcsolatosan.

Ugyanakkor az összgazdasági hatások szempontjából nagyon fontos, hogy milyen gazdasági szerkezettel rendelkezik egy-egy terület vagy ország. Magyarország munkaereje két szempontból is az erősen veszélyeztetett kategóriába esik. Először is, foglalkoztatási szempontból elmondható, hogy Magyarország egyfajta „összeszerelő” ország, azaz munkahelyeink nagy része olyan típusú, amelyre a mesterséges intelligencia hatása erősen negatív lehet. Másodsorban gondot jelenthet az elöregedő társadalom is. Az idősebb munkavállalóknak nehéz lesz követni és használni a technológiai újdonságokat. Csath Magdolna megemlítette, érezhető egyfajta pszichológiai ellenállás is a munkavállalók részéről, akik az egyre újabb megoldások alkalmazását kényszerként élik meg és úgy érzik, hogy technológiai önkényuralom alatt dolgoznak. A várható változások közül egyetértőleg kiemelte a szervezeti ökoszisztéma változását és azt, hogy a belső munkaerő megőrzése mellett egyre inkább a munkaerő képességei számítanak, nem annyira a diploma megléte. Véleménye szerint a hibrid munka is megmarad és mindez alaposan megváltoztatja majd a HR menedzsment feladatait.

Ahhoz a kérdéshez, hogy mi a dolgunk ebben a helyzetben, Csath Magdolna hozzátette, hogy a legjobb felkészülés az, ha elkezdünk tanulni. Példaként említette Szingapúrt, ahol az állam mindenkinek biztosít tanulásra ötszáz dollárt, azonban a tanuláshoz nem csak pénz, hanem oktatási rendszer is kell. Az oktatási rendszer feladata lenne, hogy megtanítsa bírálni, mert a problémákat csak úgy tudjuk kezelni, ha azokat előbb valaki felveti és ez csak a kritikus gondolkodáson keresztül lehetséges. Ebből a szemszögből nézve Csath Magdolna szerint világos, hogy a jelenlegi magyar oktatási rendszer nem készít fel a mesterséges intelligencia megfelelő befogadására.

Egy másik lényeges probléma a vállalati szférával van. A fejlődéshez elengedhetetlen termelékenység javulást a mesterséges intelligencia tudná javítani, de ehhez a cégek oldaláról is szükség van fogadókészségre. Mind a versenyképességi mutatók, mind az említett jövőképességi felmérés, mind sok magyar vállalat támogatásigénye azt jelzi, hogy ez a fogadókészség nem megfelelő.

Röviden, a felteendő jó kérdések a mesterséges intelligenciával kapcsolatban Csath Magdolna szerint ma Magyarországon a következők: Akarunk-e ténylegesen változtatni? Hogyan alakítsunk ki kritikát elfogadó társadalmat, ami az innovációhoz is elengedhetetlen lenne? Szükséges-e a paradigmaváltás és fejlesztés a kicsi vállalkozásoknál is, ahol az ember-ember kapcsolat a jövőben is meghatározó marad?

A második hozzászóló, **Artner Annamária** véleménye szerint a mesterséges intelligencia elterjedése beleilleszthető az ipari forradalmak sorába, amelyeknek része volt a 20. század második felében tudományos-technikai forradalomnak elnevezett fejlődési folyamat is. Ezeknek a forradalmaknak a közös jellemzője volt, hogy bizonyos szinteken mindegyiktől féltek, hiszen a kifejlődő

gépek kiválthatták az ember munkáját és legfeljebb csak az irányító funkció maradt emberi kézben. A félelmek ebben a tekintetben tehát régóta velünk vannak.

A mesterséges intelligencia, mint informatikai termék, sok dologra használható, de fontos látni, hogy jelen pillanatban hol tart. Megold emberi feladatokat, de az ember komplex gondolkodásának leképezésétől, az érzelmek kezelésétől még nagyon messze van. Bizonyos értelemben az ember, még az ősember is, mindig okosabb volt a jelenleg ismert mesterséges intelligenciánál, mert utóbbi az emberi megoldásokhoz alkalmazott háttértudással nem rendelkezik, csak a megadott információkból dolgozik, nem tudja megkülönböztetni a helyes információt a falstól, nincs kritikai megközelítése, nem érti a szövegeket, tehát nem képes innoválni sem.

Arra a kérdésre, hogy milyen munkát vált ki a mesterséges intelligencia, azt a választ adná, hogy elsősorban információgyűjtéssel kapcsolatos dolgokat. A marketing, reklám, adatfeldolgozás, fordítóirodák és az újságírás terén látja ennek a technológiának a használhatóságát, de hozzátette azt is, hogy a legtöbb foglalkozás, ahol a mesterséges intelligencia alkalmazható, mégsem tűnik úgy, mintha kihalófélben lenne. A könyvtárosok sem tűntek el, ahogy a többi, itt említett szakmában is szükség van emberekre továbbra is. Az orvosdiagnosztikában kifejezetten hasznos az a kiegészítő szerep, amit a mesterséges intelligencia ellát.

Összességében tehát a mesterséges intelligencia Artner Annamária szerint is inkább segít az emberi munkaerőnek, és a változó világban az nem talál munkát, aki ezt az eszközt nem tudja használni. Ebből az következik, hogy nem tiltani, hanem tanítani kell, sőt, a tanulásban is segíthet. Ha visszatérünk a hagyományos vizsgázási módszerekhez, a diákok akár használhatnák is a mesterséges intelligenciát, a vizsgákon pedig számon lehet kérni a gondolkodó tanulást, amire a technika úgyszemint képes.

Artner Annamária fontosnak tartotta a mesterséges intelligencia világgazdaságban betöltött helyét is megemlíteni. Véleménye szerint ez a technológia főleg a fejlett északon fog munkahelyeket kiváltani, ahol a gép alapvetően olcsóbb. A kevésbé fejlett délen azonban még messze vannak az országok attól, hogy tömegesen alkalmazni tudják. A korábbi évtizedekben jellemző volt, hogy ezekbe a kevésbé fejlett országokba települt ki az ipar a fejlett északról, ide fog fokozatosan kitelepülni a szellem is idővel, de a fejlett országok fölénye ezzel együtt is megmarad. A legfejlettebb technológiát továbbra is a fejlettebb államok fogják tudni alkalmazni.

Harmadik hozzászólóként **Boda György** tárta fel gondolatait a témával kapcsolatban. A Kiss Ambrussal együtt végzett kutatásának friss eredményeit is megosztotta a hallgatósággal. Bevezetéképpen Polányi gondolatát idézte, mely szerint „a tudáshordozó nem tudja, mit tud”. Boda György úgy gondolja, hogy ez a gondolat, amely egyébként jól illeszkedik Artner Annamária véleményéhez is, hozzájárulhatott ahhoz, hogy tudományos szinten nem tűnt a mesterséges intelligencia elterjedése riasztónak a munka világára.

Boda György és Kiss Ambrus kutatásuk rövid bemutatásán keresztül a korábbi felszólalások és az előadás kiegészítésére törekedtek azzal, hogy Autor és Frey-Osborne 2013-as elméleti keretere építve megpróbálták feltérképezni a magyarországi foglalkoztatási struktúrát és ennek alapján igyekeztek következtetéseket körvonalazni a magyar munkaerő veszélyeztetettségére nézve. Autor és Frey-Osborne a foglalkozásokat két ismérv mentén négy nagy csoportra osztotta: Ezek: a manuális rutinmunkák, a kognitív rutinmunkák, a manuális nem rutinizálható, és a kognitív nem rutinizálható munkák. A legutóbbi kategóriát Polányi-féle foglalkozásoknak keresztelték el, utalva arra, hogy ezekben a foglalkozások azok, amelyek teljes körű ellátására a mesterséges intelligenciának jelenleg lényegében nincs esélye. Autor és Frey-Osborne azt találták, hogy az Egyesült Államokban csak a Polányi-féle foglalkozásokban nőtt a foglalkoztatás, a másik három kategóriában viszont visszaszorult. Ez azt is jelenti, hogy a munkaerőpiacon nőtt az általános tudásszint. A

szerzők megjegyezték, hogy ebből következően a megfelelő színvonalú oktatás alapfeltétele annak, hogy a Polányi-féle foglalkozások felfutása ellensúlyozhassa a többi foglalkozásban tapasztalható visszaesést. Ezzel együtt az is nyilvánvaló, hogy minél nagyobb a Polányi-féle foglalkozások részaránya egy gazdaságban, annál kisebb veszélyt jelent a mesterséges intelligencia elterjedése a foglalkoztatásra.

Boda György és Kiss Ambrus kutatási eredményei alapján Magyarországon éppen a Polányi-féle foglalkozáskategóriában nőtt legkevésbé a foglalkoztatás, míg az egyébként nagy arányú foglalkoztatási ráta növekedés elsősorban a manuális munkák terén következett be. Továbbgondolva az eredményeket, ez azt is jelenti, hogy a foglalkoztatás kilátásai terén a Polányi-féle kategóriában enyhén csökken a munka elvesztésének kockázata, mert bár a munkák nagy részét tényleg nem váltja ki a mesterséges intelligencia, néhány feladatot fokozatosan mégis át fog venni. Ezzel szemben a többi három kategóriában, amelyben Magyarország kitettsége az utóbbi időszakban nagyon is megnőtt, nagyon erőteljes a kockázat növekedése.

Boda György szerint a mesterséges intelligencia megjelenésének azonban a munkanélküliségi problémán túlmutató társadalmi jelentősége is van. Egyetértett azzal, hogy az első ipari forradalomhoz hasonlóan most is forradalmi változások elé nézünk. Az első ipari forradalom azonban új társadalmi osztályokat is létrehozott, amelyekhez új, nehezen kezelhető és sokáig fel sem mért társadalmi problémák társultak. A mesterséges intelligencia forradalma minden valószínűség szerint szintén ki fogja termelni a maga új társadalmi helyzetét, de ezeknek a jellemzőiről, problémáiról és a problémák súlyosságáról egyelőre fogalmunk sincs.

Kiss Ambrus, a Zala Megyei Munkaügyi Központ korábbi igazgatója is megerősítette, hogy a veszély, amivel szembesülünk nagyon is létezik. A kutatás egyelőre nem látja, mi történik az üzemekben, de könnyen lehet, hogy nem csak az összeszerelők, de a vezérlők és irányítók munkája is veszélybe kerül. Megjegyezte, hogy a mesterséges intelligencia bizonyítottan nagy fejlődésre képes és a hosszabb távú jövőben sok olyan munkát is kiválthat majd, amiről ma még azt gondoljuk, hogy nem veszélyeztetett.

Debreczeni Eszter a hozzászólásokra reagálva elmondta, nagyon fontosnak tartja, hogy több terület, több szempontból is foglalkozzon a mesterséges intelligenciával, amely mintegy narratívaként irányítja rá a gondolkodásunkat azokra a változásokra, amelyekkel foglalkoznunk kell. Mivel a mesterséges intelligencia akceleratorként és disruptorként egyaránt tud hatni, fontos az is, hogy jó kezekbe kerülve pozitív társadalomfejlődési irányokban hasznosulhasson. Ez azonban csak akkor következhet be, ha felismerjük a kínáló lehetőségeket és erősítjük a mesterséges intelligenciával kapcsolatos pozitív jövőképet a magunk területén éppúgy, mint egymásban is. Nem szabad elfogadni azt, hogy nincs beleszólásunk a világ fejlődésébe.

Ezután a témával kapcsolatban írásban feltett kérdések megvitatása következett. Az első kérdés az egyik aktuális gazdaságpolitikai irányvonalhoz kapcsolódva arra irányult, hogy felkészült-e Magyarország a munkaerőpiacon várhatóan felerősödő trendek kezelésére, a mesterséges intelligencia elterjedésével is kapcsolatos élethosszig tartó tanulás és munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség megerősítésére. **Csath Magdolna** Lakatos Miklóssal egyetértve egyértelmű nemmel tudott erre a kérdésre válaszolni. Az Eurostat adatai alapján Magyarország európai összehasonlításban nagyon hátul van a tudásalapú munkahelyek számának rangsorában, ami jelzi a versenyképességben és a termelékenységben elfoglalt helyzetét is.

Többen érdeklődtek Boda György és Kiss Ambrus kutatásának további sorsa felől is. **Boda György** ezzel kapcsolatban elmondta, hogy további alapos összehasonlító kutatás elvégzését tervezik, amelyben németországi adatokat is feldolgoznak majd. Fő kutatási kérdésük arra vonatkozna, hogy a foglalkoztatás csökkenését a fejlettebb országokban a gépesítés vagy a kihelyezés okozza-

e inkább. Ez a kérdés Magyarország számára is fontos, lévén Németország fontos munkaerő-kihe-lyezési piaca, de a mikrostrukturális elemzésektől azt remélik, hogy általuk versenyképesebb fog-lalkoztatásstruktúra kialakítását tudják lehetővé tenni a forradalmi változások kapujában.

Egy írásban feltett kérdés a résztvevők véleményére volt kíváncsi Harari állításáról, mely szerint a liberális világnak vége, mert a mesterséges intelligencia ideális döntéseket hoz majd helyettünk. **Artner Annamária** szerint a mesterséges intelligencia olyan célt szolgál, amilyenre használják. A kérdést társadalmi osztályérdekek alapján érdemes megközelíteni. Ha tervszerűen, a nép érdek-ében cselekszünk, akkor megteremthető a nemzeti szuverenitás, ez nem technikai kérdés.

A foglalkoztatási szint megőrzésével kapcsolatban **Lakatos Miklós** megjegyezte, hogy a foglalkoz-tatást a múlt forradalmaiban is sikerült végül megőrizni, talán ennek a folyamatnak az elemzése a most érzékelt veszélyek elhárításában is segítene. **Csath Magdolna** szerint a legfontosabb megol-dásra váró kérdés Magyarországon az, hogyan lehetne a munkaalapú gazdaság szemléletet meg-változtatni és tudásalapú társadalmat építeni úgy, hogy a társadalom tagjai igényeljék és alkal-mazni is tudják a tudást.

Artner Annamária szerint a világrendszer egészéből kell kiindulni. A neoliberalizmus hegémó-niája csak úgy érhet véget, ha egy többpólusú világ felé haladunk és nagyobb szerepe lesz a külön-böző kultúráknak. **Boda György** szerint el kellene kerülni, hogy a Harari által szintén vízionált haszontalan társadalmi osztály, úgynevezett „useless class” jöjjön létre. Még nem értjük tisztán, mit is jelent a munka társadalma és azt sem, hogy hogyan lehet belőle tudástársadalom. Az előre vivő utat Boda György abban látja, ha minél több munkatípusban meglátjuk az értékteremtő té-nyezőt, és oktatással, átképzésekkel, akár a szingapúri példához hasonlóan ezekre fordítható alap-jövedelemmel, munkaidő csökkentéssel támogatjuk ezek elterjedését. Magyarország közepes jö-vedelmi csapdában van, amely helyzetért legalább részben belső társadalmi folyamatok is felelő-sek. A gazdaságpolitikának, ha ki akar ebből törni, meg kell értenie, hogyan változik meg a munka világa a jövőben és fel kell mérnie, milyen lehetőségeket hordoz a mesterséges intelligencia arra, hogy ezekhez a változásokhoz alkalmazkodni lehessen. **Debreczeni Eszter** végszava szerint is a lehetőségekre kell fókuszálni és nem szabad elfogadni a kitettséget, hanem mindenkinek a maga szintjén igyekezni kell csökkenteni azt. **Lakatos Miklós** lezárása szerint pedig mindehhez a kulcs az oktatás, amely felkészíthet a mesterséges intelligencia korára, de ez már egy következő eszme-csere témája lehet.

A munkahelyek minőségének fejlesztése

H. NAGY JUDIT

A MUNKABALESETEK CSÖKKENTÉSE

Összefoglaló online konferenciáról

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2023. október 12-én online konferenciát szervezett „A munkabalesetek csökkentése” címmel. A konferencia előadói voltak: Nesztinger Péter, a Gazdaságfejlesztési Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztályának vezetője, Dudás Katalin, az Országos Munkavédelmi Bizottság Munkavállalói Oldalának ügyvivője és Géczi Rudolf, a Magyar Munkavédelmi Akadémia elnöke. A moderátor feladatait H. Nagy Judit látta el.

Az előadások rávilágítottak arra, hogy számos eszköz áll rendelkezésre a figyelemfelhívástól az innovatív módszerekig, amelyeket minél hatékonyabban kell használnunk annak érdekében, hogy megelőzzük a munkavállalókat érő baleseteket és egészségkárosodásokat, megőrizzük a munkavállalók munkavégző képességét és ezáltal megőrizzük a vállalkozások versenyképességét. Ennek megvalósításában az államnak, a munkáltatónak, a munkavállalóknak is fontos szerepe van.

H. Nagy Judit kiemelte, hogy a munkabalesetek számának csökkentési lehetősége mindig is központi szerepet játszott mind az állam, mind a munkáltatók és természetesen a munkavédelmi szakemberek számára is. Az állam a szükséges munkavédelmi szabályozók megalkotásával, a végrehajtás ellenőrzésére irányuló szervezet létrehozásával, a vállalkozások számára különböző támogatást biztosító eszközök nyújtásával lép fel, míg a munkáltatók a munkavédelmi szabályokban foglaltak végrehajtása útján kötelezettek az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörülmények kialakítására. Ehhez veszik igénybe a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősülő feladataik ellátásához szakemberek támogatását.

A megfelelő jogi keret megalkotása nem elegendő önmagában, a jogkövetéshez több előfeltétel egyidejű rendelkezésre állása szükséges. Ki kell emelni az edukáció fontosságát. Az állam és az érdekképviseletek információs és megfelelő tájékoztató anyagok, tanácsadás útján képezik a munkáltatókat és munkavállalókat. Fontos szerepet játszanak ebben a munkavédelmi szakemberek is, akik a munkavállalók rendszeres oktatása útján kapcsolódnak be a folyamatba. A vállalatoknak megfelelő biztonsági kultúrát, irányítási rendszereket kell kialakítani, hogy a dolgozókkal együttműködve tudjanak fellépni a balesetekhez vezető okok kiküszöbölésében. A munkavállalóknak is fontos szerepe van a megelőzésben a szabályok követése, az emberi hibázások számának csökkentése révén.

Az ILO becslése szerint világszerte évente mintegy 2,3 millió nő és férfi hal meg munkahelyi balesetben vagy betegségben. Ez naponta több mint hatezer halálesetnek felel meg. Magyarországon évente több mint húszezer munkabalesetet jelentenek be, valamint átlagosan nyolcvan körüli halálos munkabaleset történik. Adatok gyűjtése révén kaphatunk képet arról, hogy évente mennyi munkabaleset és megbetegedés történik. Ezek az adatok azonban sajnos nem feltétlenül nyújtanak pontos képet számunkra.

Hihetetlenül hangzik, de az európai országok közül Finnországban a legmagasabb százezer dolgozóra vetítve a bejelentett nem halálos balesetek aránya, ezzel szemben a halálos balesetek aránya az egyik legalacsonyabb. Magyarországon arányokat tekintve kb. tizedannyi balesetet jelentenek, míg a halálos balesetek aránya 2,5-szöröse a finn aránynak. Ez sajnos nem azt jelenti, hogy ennivel jobb a helyzet hazánkban, hanem inkább arra világít rá, hogy Finnországhoz képest nagyon magas az eltitkolt balesetek aránya.

Az Európai Munkavédelmi Ügynökség kutatása szerint Európában a balesetek eltitkolási aránya átlagosan majdnem negyven százalékos. Ez nagyon megnehezíti számunkra, hogy tényleges képet kapjunk hazánk valós baleseti helyzetéről.

Fontos tehát beszélni arról, hogyan lehet csökkenteni a munkabalesetek számát, hogyan lehet megelőzni azok bekövetkezését.

Nesztinger Péter előadásában rávilágított arra, hogy a jó munkakörülmények egyben foglalkoztatottsági és gazdasági, versenyképességi kérdést is jelentenek. Egy baleset következtében jelentkező fluktuáció rendkívül költséges, a munkavállaló távolléte miatt termelés kiesés is előfordulhat. A munkáltatónak számolnia kell azzal is, hogy adott esetben átképzés válik szükségessé, a kieső munkavállaló helyére másik munkavállalót kell betanítani, esetleg új munkavállalót felvenni.

Költséget jelent a munkáltató számára az elsősegélynyújtás, orvosi és rehabilitációs ellátás éppúgy, mint a biztosítási díjak megemelkedése. Gyakran kell cserélni vagy javítani a baleset következtében megsérült berendezést is. Még annak költségét is meg lehet határozni, hogy adott esetben egy vezető a bekövetkezett esemény kivizsgálására mennyi időt fordított. Sor kerülhet sajnos kompenzációs költségek, bírság vagy bírósági eljárás költségének kifizetésére is, és végső soron csorbulhat a vállalat reputációja is. A munkavállaló oldalán is jelentkezhetnek hosszú távú hátrányos következmények. Ilyen lehet például, amikor kedvezőtlenebbül lehet alkalmazni a sérülés miatt, illetve felmerülhet akár bérkiesés is.

Nesztinger Péter hangsúlyozta, hogy bár a munkavédelmi törvény szerint a munkáltató feladata alapvetően az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények megvalósítása, de a biztonság megteremtésében és megőrzésében a jogszabályok számos kötelezettséget és feladatot rónak a munka világának többi szereplőire is, úgymint a munkavállalókra, munkavédelmi képviselőkre, szociális partnerekre, munkabiztonsági szakemberekre, foglalkozás-egészségügyi szakorvosokra, de még a munkavédelmi hatóságokra is.

Mindannyiunknak fel kell tenni a kérdést, hogyan csökkenthető a balesetek száma a munkahelyen. A megoldási lehetőségek széles palettán mozognak, a gazdasági ösztönzők biztosításától a vezetők képzésén át, a bejelentési fegyelem erősítésén, a hatósági ellenőrzés fokozásán, a szabályok szigorításán át az információmegosztásig, tudatosításig.

Az elmúlt években az állam szigorította a munkabalesetekkel kapcsolatos jogszabályokat, pl. a munkabalesetek kivizsgálását szaktevékenységgé minősítette, lehetővé tette a magánszemélyek bírságolását is, vagy például több esetet is átminősített súlyos veszélyeztetéssé. Lépéseket tettek a közreműködők szerepének erősítéséért. Példaként említette a foglalkozás-egészségügyi szolgálat szerepének erősítését a balesetek kivizsgálásában, vagy a munkavédelmi képviselők képzését is. Beszélt arról, hogy a szabályok szigorításán túl a megelőzésben fontos szerepet kap a munkavédelmi hatóság támogató, tényfeltáró, ellenőrző tevékenysége, valamint a balesetek okainak szakszerű feltárásban végzett közreműködése.

Számos példát hozott arra is, hogy a munkáltatók hogyan tehetnek a balesetek megelőzése érdekében. A példák között említésre került a helyes tervezés, a műszaki fejlesztések, szervezeti feltételek javítása, képzés, oktatás színvonalának emelése, a vezetői értékrend fejlesztése, belső információs csatornák fejlesztése, a kvázi balesetek elemzése, a munkavédelmi képviselők szakmai

szintjének emelése, belső ellenőrzések számának, szakmai színvonalának növelése, a munkabiztonsági és munkaegészségügyi feladatok ellátásának javítása.

Hangsúlyozta, hogy a munkavállalók szerepét is meg kell említeni, hiszen a balesetek több mint hetven százalékában az emberi tényező játszik vezető szerepet, például a munkavállalók figyelmetlensége, gyakorlatlansága, utasításellenes magatartása, képzetlensége stb.

Dudás Katalin előadásában a téma fontosságát egy teljesen más aspektusból ragadta meg, és szakszervezeti szemüvegen át vette górcső alá a problémát.

Kiemelte, hogy október 7. a Tisztes Munka Világnapja. Ahogy azt az Alaptörvény is rögzíti, a tisztes munka magában foglalja azt, hogy mindenkinek joga van az emberi méltóságot is tiszteletben tartó, egészséges és biztonságos munkafeltételekhez. Elmondta, hogy kutatások sora bizonyítja, hogy tíz alkalmazottból csaknem hat esetben nem azonosítható az elköteleződés, nincs támogató kötetlenség sem munkatársakkal, sem főnökkel, sem szervezettel, nem tartják értelmeselemnek és fontosnak a munkájukat, ez pedig befolyásolja a viszonyukat a munkahelyi biztonsághoz is. Biztonságtudatosság hiányában viszont a munkavállaló hamarabb válik baleset áldozatává és hamarabb hagyja el munkahelyét is, ha számára nem megfelelő körülményeket érzékel. A munkavállalók gyakran találják értelmetlennek a saját munkájukat és rekordmagasan áll azok száma is, akik a munkahelyet stresszforrásnak tartják. Nem csoda tehát, hogy évről-évre alig látható érdemi csökkenés a balesetek számában.

Álláspontja szerint minden érintettnek, így a szakszervezeteknek is önvizsgálatot kellene tartania: Fel kellene például ismerni, hogy a magyar munkavállalók között milyen alacsony a biztonságtudatosság és egészségtudatosság aránya. A pandémia időszakát esélynek kellett volna tekinteni és ahogy elfogadta a világ a maszkviselést, úgy egyéb területen is lehetett volna a munkavállalók biztonságtudatosságát erősíteni. Kiemelte, hogy nem tett jót a munkavédelemnek a foglalkozás-egészségügy háttérbe szorítása sem.

Véleménye szerint a munkavédelmi hatóság jelenleg nem eléggé erős, nem tudja ellátni a szerepét megfelelően. A hatóság nem tudja a megelőzésben a központi szerepet játszani, mint ahogy a szaktevékenységek gyakorlótól sem várható el, hogy a balesetek megelőzésében központi szerepet játsszanak.

Visszatartó ereje van ugyanakkor a büntetőjogi felelősségnek, de az eljárások száma nagyon alacsony a bekövetkezett balesetek számához képest. Igazi ösztönző álláspontja szerint a baleseti önálló biztosító kialakítása lenne.

Végül kiemelte, hogy minden szereplő számára jelentős kihívást jelent a munkavállalók belső motivációjának erősítése, amelynek legfontosabb eszközeit az oktatás, képzés, tudatosságnövelés területén látja megvalósíthatónak.

Géczi Rudolf a balesetek számának csökkentésére irányuló vizsgálat során azt vette górcső alá, hogy a vállalatok a problémák kezelését hogyan kapcsolhatják össze a fenntarthatóság kérdéskörével. A fenntarthatóság egyik kulcseleme a társadalmilag fenntartható szervezetek működése. A társadalmilag fenntartható szervezetek ugyanis a munkavédelem szempontjából fontos célként tűzik maguk elé, hogy a nagyvállalatok zárják ki azokat a beszállítókat, akik nem megfelelő munkakörülményeket biztosítanak a dolgozóik számára. Megszüntetik a modern rabszolgaság minden formáját a vállalkozásokban és az ellátási láncban is. Kezelik a munkaerő mentális egészségét és jóllétét fenyegető kockázatokat, és biztosítják a mentális és fizikai egészség megőrzését. A munkát végző embert értékként kezelik és befektetnek a munkatársaikba. Biztosítják, hogy a kollégák rendelkezzenek a biztonságos működéshez szükséges készségekkel. Ez hozzájárulhat ahhoz, hogy csökkenjen a munkavállalók munkahelyi sérülésének és megbetegedésének kockázata is. A

társadalmilag fenntartható szervezet a dolgozói számára tisztességes fizetést és bánásmódot biztosít, és hangsúlyt fektet a kölcsönös bizalmi kapcsolat kiépítésére.

A felelős vállalat fontosnak tartja a megfelelő biztonsági kultúra kialakítását és hiteles kommunikációt biztosít vállalaton belül és kívül egyaránt. A biztonságstudománynak is fel kell nőnie az irányadó folyamatokhoz. Meg kell szüntetni a modern rabszolgaság minden formáját, a munkavállalók számára biztonságos munkakörülményeket kell teremteni, hangsúlyt kell fektetni a mentális egészség kérdéseire és a munkavállalók számára tisztességes bánásmódot és fizetést kell biztosítani.

Felhívta a figyelmet arra is, hogy egy 2022 májusában publikált tanulmány szerint az Ipar 4.0 koncepciója az Ipar 5.0 felé fejlődik, ahol az emberi tényező a központi tengely az intelligens kibernetikai társadalmi-technikai rendszerek kialakításában, amelyek integrálódnak fizikai és kulturális befogadó környezetükbe. Ez a helyzet új munka-ökoszisztémát hoz létre, amely radikálisan megváltoztatja azokat a foglalkozási kockázatokat is, amelyekre a biztonságstudománynak reagálnia kell. A digitalizációs folyamatokból eredően új kockázatok merülnek fel, amelyek kezelése során cél a munkavállalók átfogó védelme, a hatékony megelőzés, valamint a vezetés más területeivel integrált biztonsági és egészségvédelmi politikák és stratégiák létrehozása.

Előadásában rávilágított arra, hogy a Horizon 2021-2027 kutatások épp a legfontosabb kérdésekre fókuszálnak, amikor annak vizsgálatát tűzik célul, hogy a digitális átalakulás és az intelligens oktatás megkönnyítheti a munkahelyi biztonság és egészségvédelem 5.0-ra való átállását és integrált bevezetését, kialakíthatók-e a munkaszervezés új formái és a kulturális változás a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén, és hogyan valósítható meg a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre való átállás összehangolása a fenntartható fejlődési célokkal.

NAGY KLÁRA

MUNKAHELYEK AZ AKKUMULÁTORIPARBAN

Összefoglaló az online konferenciáról

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2023. november 16-ára szervezett online konferenciát az akkumulátoripari munkahelyekről. A rendezvény bevezető előadását **Czirfusz Márton**, a Periféria Közpolitikai és Kutatóközpont társalapítója, az MKT Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja tartotta. Az előadás után **Éltető Andrea**, a HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Világgazdasági Intézetének tudományos főmunkatársa, kutatócsoport-vezetője és **Galgóczi Béla**, az European Trade Union Institute vezető kutatója szólt hozzá. Az eseményt **Ignits Györgyi** statisztikus, az MKT Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja moderálta.

Czirfusz Márton előadását a hazai akkumulátoripari kontextus ismertetésével kezdte. Magyarországon a megismert tervek szerint az elkövetkező években Európa egyik legnagyobb akkumulátorgyártója lesz, ahol a bányászat és a finomítás kivételével az teljes értéklánc jelen van. Amennyiben a tervezett beruházások megvalósulnak, az egykori Innovációs és Technológiai Minisztérium becslése alapján az évtized közepére több, mint harmincezer munkahely lesz a magyarországi akkumulátor értékláncban. A tervezett beruházások szerint a három legnagyobb foglalkoztató az értékláncban cellagyártó lesz, nagyság szerint a debreceni CATL, a gödi Samsung, illetve a komáromi és iváncsai SK ON. Czirfusz hangsúlyozta, hogy területileg az akkumulátoripar a magyarországi munkaerőpiac három nagyon különböző részén jelenik: a budapesti agglomerációban, az újraiparosodott Északnyugat-Dunántúlon, illetve Debrecen és Nyíregyháza környékén.

Az előadás következő részében a gazdasági ciklus munkahelyekre gyakorolt hatásáról volt szó. Czirfusz hangsúlyozta, hogy nem lehet kontextus nélkül értelmezni a munkaerőhiányt, hiszen az mindig adott munkakörben, adott munkakörülmények mellett, adott helyen és bérért, a gazdasági ciklus egy konkrét pontján jelenik meg. Állítása szerint jelenleg az akkumulátoripari szektorra vonatkozó beruházásösztönzési politika a szektorra vonatkozó foglalkoztatáspolitikával valósul meg. Így a munkaerőhiányra csak rövidtávú szabályozási megoldások születtek, különböző munkavállalói csoportokra specializálódva. A vállalati stratégiák is csak átmeneti megoldást tudnak nyújtani a munkaerőhiányra, az egymástól történő dolgozói átcsábítás, a vidéki munkaerőtartalékok "lecsapolása", illetve a belföldről és külföldről érkező kölcsönzött dolgozók nem jelentenek valódi megoldást a problémára.

Akkumulátoripari munkakörülmények beágyazódnak egy tágabb munkarezsimbe, melyet az 1990-es évektől kezdve Kelet-Európában a folyamatos rugalmasítás jellemez. Ezt szelektív munkamigrációs politikák egészítik ki, amely keretében kiszolgáltatott helyzetű kölcsönzött dolgozók érkeznek a Globális Délről. Bármennyire is közös érdekei vannak a dolgozóknak a tőkével szemben, a dolgozói szolidaritás nem jön létre helyi és a harmadik országbeli munkavállalók között.

Czirfusz az előadásának következő részében az ágazati munkahelyeket és munkakörülményeket mutatta be. Itt alapvetően alacsony hozzáadott értékű fejlődési pályáról beszélhetünk, az alacsony bérezésű munkahelyek magas arányával. Mivel az operátori alapbérek nem elegendőek a megélhetéshez, a túlóráknak, bónuszoknak, pótlékoknak és béren kívüli juttatásoknak fontos szerep jut. A szektorban visszatérőek a munkavédelmi és egyéb hiányosságok, például az expozíciós esetek,

hiányzó engedélyek, halálos munkabalesetek. Ezekkel szemben a bírságoknak nincs elrettentő ereje, mivel eltörpülnek a vállalati profithoz képest. Összefoglalva, a szektorba kerülő kiemelt állami támogatásokhoz nem társulnak jó munkakörülmények és tisztességes bérek.

Az előadás utolsó témája a beavatkozási lehetőségek voltak, amelyek a munkahelyek jobbításához segítenének hozzá. Czirfusz szerint kiemelt fontosságú a dolgozói érdekképviselő és a munkahelyi demokrácia erősítése, utalva itt a szakszervezetek, az üzemi tanácsok és munkavédelmi képviselők jelentőségére. Emellett alapvető a tisztességes bérek biztosítása, a hosszú távú munkaegészségügyi kockázatok és költségek áthárítása nélkül, lakhatási megoldásokkal együtt. Czirfusz szerint az akkumulátoripar állami támogatásának feltételei kellenének, hogy legyenek a megfelelő munkakörülmények és a tisztességes bérek. Emellett esszenciális lenne a kellő gondosság elváról és az ellátási láncról szóló jogszabályok alkalmazása a szektorban. Végül, de nem utolsósorban, hosszú távú, a regionális sajátosságokat figyelembe vevő foglalkoztatáspolitikára lenne szükség az ágazat munkaerőhiányának kezelésére, mely magába foglalja az oktatáspolitikát is.

Az online konferencia **Éltető Andrea** előadásával folytatódott. Kifejtette, Magyarországon, a többi visegrádi országhoz hasonlóan függő piacgazdaság modell valósul meg, amit a külföldi tőke dominál, az autóipar kiemelt szerepével. Ebben a kontextusban kell értelmezni Magyarország azon törekvését, hogy a világ második legnagyobb akkumulátorgyártójává váljon. A 2030-ra tervezett cél, hogy 250 GWh akkumulátortermelési kapacitás legyen az országban. Ez jelentős növekedés lenne a jelenlegi 87 GWh kapacitáshoz képest, ahol a gyárak exportra termelnek.

Egy ekkora növekedés előfeltétele a szakképzett munkaerő rendelkezésre állása, ami különösen nehéz annak tükrében, hogy Magyarországon a régióban kiemelkedően magas a munkaerőhiány. Emellett jelenleg kevesebb mint kétszázezer munkanélküli van Magyarországon, amelynek húsz százaléka nem integrálható a munkaerőpiacra. Bár az akkumulátorgyárak telepítésénél a kormányzat hangsúlyozza a munkahelyteremtés fontosságát, nem áll rendelkezésre szabad magyarországi munkaerő. Ebből a szempontból is megkérdőjelezhető az akkumulátorgyárak állami támogatása, hiszen egy akkumulátorgyári munkahely teremtésére körülbelül 64,3 millió forintot szán a magyar állam. Az akkumulátorgyárakat nem teszik vonzó munkahellyé a jelenlegi munkakörülmények. Az elmúlt évek vizsgálatai alapján súlyos problémák vannak a munkavédelem területén a jelenleg működő hazai akkumulátorgyárak, az SK ON és a Samsung SDI termelésében. A veszélyes munkakörülmények miatti bírságok összege ugyanakkor sokszor aránytalanul alacsony, részben azért, mert évtizedekkel ezelőtt maximalizált, mára elinflálódott felső bírságösszeget határoztak meg.

Ezeknek a körülményeknek is köszönhető, hogy a hazai munkások között magas a fluktuáció, így sok kölcsönzött külföldi vendégmunkás dolgozik a gyárakban, akik számára pedig nem megengedett a családgyegetetés, illetve a tartózkodási idejük korlátozva van. Bár az elektromobilitás miatt várhatóan valamennyi autóipari munkaerő fel fog szabadulni, ez nem fogja pótolni a hiányzó akkumulátoripari dolgozókat.

Éltető két javaslattal zárta előadását. Egyrészt szükséges lenne az akkumulátorgyárakra kiszabható bírságok emelése a jogszabályok felülvizsgálatán keresztül. Másrészt a munkakörülmények javításának érdekében nagyobb figyelmet kell szentelni a munkavédelemre.

Az esemény harmadik, záró előadását **Galgóczi Béla** tartotta. A prezentáció elején kiemelte, hogy az elektromobilitás fontos a dekarbonizáció szempontjából. Ugyanakkor mivel egyre nagyobb, drágább és erősebb autók irányába mozdul el a piac, növekszik az anyagi igénye is.

Az akkumulátor-összeszerelés és cellagyártás stratégiai ágazatnak számít globálisan, és az Európai Unió célja, hogy az akkumulátorgyártás teljes értéklánca európai kézben legyen. Ezzel szemben a magyar iparpolitika szembemegy az EU-s iránnyal, amely tehát uniós dominanciát próbál

kiépíteni. Magyarország a régiós versenytársakat megelőzve európai hídfőállássá vált az ázsiai gyártók részére. A kiemelt termelési helyszínné válás mögötti ésszerűség nem a munkahelyteremtés, hanem hogy az elektromobilitás háttérpar kiépítése stabilizálja a már meghonosított autógyártási bázist és ösztönzi az elektrifikációt. Emellett viszont vitathatatlan, hogy kettős, keleti és nyugati tőkétől való függés alakul ki, illetve az akkumulátorgyártás alacsony hozzáadott értéke nem segíti elő az értékláncban való felemelkedést, nem jelent kitörési pontot a magyar gazdaság számára. Galgóczi az előadását - Czirfuszhoz és Életetőhöz hasonlóan - a pozitív irányú változás lehetőségeivel zárta. Kiemelte, hogy a magyarországi akkumulátoripar rossz, rugalmasított munkakörülményei intő példa az Európai Unió iparpolitikai prioritásai kialakításának számára. Fontos, hogy az EU-s iparpolitikai támogatások nemzeti szinten is környezetvédelmi és szociális minimsztenderdeket alkalmazzanak.

Az előadások után az előadók egymásra is reagáltak. **Czirfusz Márton** kiemelte, hogy az akkumulátoripari értékláncban való feljebb lépés nem vezet automatikusan a munkakörülmények javuláshoz, ehhez a dolgozói érdekképviselő is szükséges. **Életető Andrea** hangsúlyozta, hogy elektromobilitásra való átállásban még sok kérdőjel van, a változó piaci trendek és a folyamatosan fejlődő új technológiák miatt egy dinamikus alakuló szektorról beszélhetünk. Ezzel szemben a magyar akkumulátoripar egy irányba ruház be, ami csökkenti a rugalmasságát. **Galgóczi Béla** ugyancsak az akkumulátoripar jövőjéről tett kiegészítést. 2030-ra előreláthatólag kapacitásfelesleg lesz, ami a magyar termelésre is hatással lesz.

Az előadók reflexiói után a közönségnek is lehetősége nyílt kérdezni. A kérdések és hozzászólások alapján kibontakozó beszélgetés az oktatás és az innovációs hálózatok jelentőségét és a munkaerő rugalmasítását járta körül.

Változó munkaerőpiac

BODGÁL ILDIKÓ

A MAGYAR MUNKAERŐMOZGÁS TAPASZTALATAI, A JÖVŐ KILÁTÁSAI – 20 ÉVE AZ EURÓPAI UNIÓBAN – *Összefoglaló az MKT konferenciáról*

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya 2023. november 30-án online szakmai konferenciát szervezett „A magyar munkaerőmozgás tapasztalatai, a jövő kilátásai – 20 éve az Európai Unióban” címmel. Az esemény ahhoz az egy éven át tartó konferenciasorozathoz kapcsolódott, amelynek keretében az MKT szakosztályai áttekintették hazánk két évtizedes uniós tagságának tapasztalatait, eredményeit. A konferencia előadói voltak: *Gellérné Lukács Éva*, az ELTE ÁJK Nemzetközi Magánjogi és Európai Gazdasági Jogi Tanszékének egyetemi adjunktusa, *Hárs Ágnes*, a Kopint-Tárki Konjunktúrakutató Intézet Zrt. vezető kutatója, valamint *Bodgál Ildikó*, az Európai Unió Ügyek Minisztériumának osztályvezetője. A moderátor feladatait *Nagy Katalin*, Magyarország Állandó Képviselőténak volt tanácsosa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja látta el.

A konferencián felelevenítésre került, hogy a csatlakozási tárgyalások témái között kiemelten kezelték a munkaerő mozgását, amely már akkor érzékeny kérdésnek számított. A csatlakozó országok részéről a vonzó lehetőségek mellett az aggályok is megjelentek.

Gellérné Lukács Éva előadásában kiemelte, hogy 2004 előtt Magyarországnak számos jogi kihívással kellett szembe néznie, hogy a munkaerő szabad áramlását, mint a négy alapszabadság egyikét biztosítani tudja. Nemzeti szabályozásunkban olyan meghatározásokat kellett tisztázni, mint a munkanélküliek definíciója, vagy, hogy ki tekinthető az uniós jog értelemben munkavállalónak. A helyzetet tovább nehezítette, hogy gondok adódtak a diplomák és szakképesítések elismerésével, valamint a szociális biztonsági koordinációs szabályrendszerrel is. Végül ezek a jogharmonizációs kérdések rendeződtek, és 2004. május 1-én úgy tudtunk csatlakozni, hogy mind a jogi, mind az intézményi keretek igazoltan létrejöttek.

Hamar kirajzolódott, hogy Magyarország esetében a mobilitás fő területét többségében a szakképzetlen munkavállalókat alkalmazó, nagy munkaigényű szektorok adják, mint például a feldolgozó ipar, szállítmányozás, nagy- és kiskereskedelem, vagy az építőipar. A szakképzetlenséghez gyakran még most is társul a nyelvtudás hiánya, így a mobil munkavállalók legnagyobb része foglalkoztatási szempontból sérülékenynek tekinthető. Mindazonáltal ez nem csak a magyar munkavállalókra jellemző, ilyen kategóriába tartoznak az európai munkaerőpiacra érkező román vagy bolgár munkavállalók is.

Összességében pedig a szabad mozgással érkező munkavállalók helyzete általában sérülékeny. A krízisek rávilágítottak, hogy csak addig tud megfelelő módon megvalósulni a munkaerő szabad áramlása, ameddig a gazdaság jól működik, amíg nincsenek különösebb problémák, és a rendelkezésre álló források megfelelően rendelkezésre állnak. A 2008-as pénzügyi válság, a 2015-ben kialakult migrációs krízis, majd a 2020-ban kezdődő Covid járvány egyaránt komoly kihatással volt a szabad mozgásra. Emellett jelent meg 2019-ben a családi ellátások indexálásának jelensége, bizonyítva, hogy a mobil munkavállalókat nem feltétlenül tekintik egyenrangúnak. A válsághely-

zetek mellett a szabad mozgáshoz kapcsolódó uniós problémát a globális tendenciák is tovább mélyítik, mint például az előregedő társadalom, az automatizáció, vagy a digitalizáció.

Az előadó végezetül a jogi szabályozás és annak gyakorlati alkalmazása között meglévő szakadékra hívta fel a figyelmet, amely szintén nagy kihívást jelent. Megoldására 2014-ben uniós irányelvet fogadtak el a munkavállalók szabad mozgása során biztosítandó jogokról, bevezetve néhány fontos garanciális elemet: rögzítve például az **actio popularis** elvét a jogérvényesítés kapcsán, vagy előírva a nemzeti kapcsolattartó pontok kijelölésének kötelezettségét, amely információs szolgáltatást biztosít a mobil munkavállalók számára.

Összességében elmondható, hogy az EU-jog fő fejlődési irányát a 2000-es évekig két mérföldkő határozta meg: egyrészt az egyenlő bánásmód biztosításának igénye, másrészt a nem diszkriminatív akadályok leküzdése. Jelenleg azonban a legnagyobb kihívás a munka világának nemzeti és uniós szintű fragmentáltsága, amely szoros kapcsolatban áll a csökkenő szociális védelemi szinttel is.

Hárs Ágnes bevezetőjében rámutatott, hogy a migráció és a munkaerő mobilitása természetes folyamat, amelyet javarészt gazdasági törvényszerűségek magyaráznak. Erre épült az Unió alapvető elvárása is az egységes munkapiac és a munkaerő szabad áramlásának a megteremtésére, amely azt célozta, hogy az egységes európai munkapiacon a munkaerő-felesleggel, illetve hiánnyal küzdő régiók között a munkaerő hatékonyabb allokációja valósuljon meg, növelve ezzel a munkapiac rugalmasságát.

Az EU10 (Csehország, Észtország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Szlovákia, Szlovénia, Bulgária, Románia) felé bővítést megelőzően az Unió 15 régi tagállama között alig erősödött a mobilitás. A bővítés fogadtatása korántsem volt egységes: aggodalom és bizonytalanság kísérte Nyugaton, míg remény és bizakodás Keleten – a munkaerő szabad áramlása így, a szabadságok sorában utolsóként, politikai viták kereszttüzében, óvatosan és fokozatosan valósult meg.

A szabad munkavállalás lehetősége aztán gyors és erőteljes vándorlást indított el az EU új tagországaiból a fejlettebb országok irányába. Magyarországról egészen 2010-2011-ig nem is volt jelentősebb elvándorlás, ezt követően gyorsan növekvő, majd 2015 után lassuló elvándorlási trendet lehet megfigyelni.

Az előadás részletesen kitért a magyar elvándorlást fékező, illetve erősítő tényezők bemutatására. Magyarországot a csatlakozás (látszólag) kedvező gazdasági és munkaerőpiaci helyzetben érte, alacsony munkanélküliségi adatokkal (különösen a többi csatlakozó országhoz képest), továbbá egy olyan nagyvonalú munkanélküli, nyugdíj és rokkantnyugdíjrendszerrel, amely a munkaerőpiacról kiszorulóknak számára menekülési lehetőséget nyújtott. A GDP-ben mért relatív fejlettség is a kedvezőbb helyzetű országok közé sorolták Magyarországot, így a munkaerő elvándorlása a csatlakozást követően nem volt jellemző.

A trend 2007-től azonban lassan megváltozott – ekkor már megszorításokra került sor, melynek következtében a munkanélküliség aránya emelkedni kezdett, az ellátórendszer ernyője pedig szakadozott. A megjelenő elvándorlást aztán tovább fokozták a 2010-es kormányváltást követő intézkedések, mint a növekvő bérkülönbségek és az ellátó rendszer szűkítése. Ez a trend ráadásul egybeesett a magyar munkavállalók hagyományos célországait jelentő Ausztria és Németország munkapiacának a hosszú átmeneti időszakot követő teljes megnyitásával.

Az előadás, összegezve a különböző európai tendenciákat, rámutatott, hogy a megkésett folyamatokban az átlagostól elmaradt az alacsony iskolai végzettségűek aránya, és fontos sajátosság a magas iskolai végzettségűek elvándorlásának a viszonylagosan magasabb aránya. Látható, hogy a megindult elvándorlási folyamat állandósult, fontos azonban azt is figyelembe venni, hogy a

visszavándorlási arány is magas. Említésre került végezetül egy jelenleg is folyó kutatás a hazatérők és otthonmaradók migrációs elképzeléseiről.

Bodgál Ildikó a munkavállalók kiküldetésének főbb szabályozási és gyakorlati vonásait ismertette. Az Európai Unió négy szabadságelve közül a személyek szabad áramlása biztosítja a jogot, hogy az uniós polgárok bármely tagállamban szabadon munkát vállaljanak, a szolgáltatások szabad áramlása pedig a vállalkozásoknak biztosít jogot ahhoz, hogy más tagállamban tevékenységet folytassanak. Ez utóbbi lehetővé teszi, hogy egy vállalkozás korlátozás nélkül szolgáltatást nyújtson, és tevékenységét bármely tagállamban saját, meglévő munkavállalóival végezze. A szolgáltatás szabad áramlása során a munkavállalók a szolgáltatás idejére kiküldetésbe kerülnek egy másik tagállamba.

A kiküldetési irányelvek három helyzetet rögzítenek: a klasszikus esetben a munkáltató maga nyújt szolgáltatást munkavállalóival egy másik országban; a második a cégcsoporton belüli kirendelés; a harmadik (az egyre jellemzőbb) tagállamokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés.

Az előadó a kiküldetés célját biztosító szabályozás bemutatása mellett ismertette az elmúlt évtizedekben tapasztalt, jogkerülő magatartások elterjedését, és azt a szabályozási folyamatot, amely az ilyen visszaélészerű gyakorlatot célozta rendezni.

A küldő tagállamok alacsonyabb bérszintje a fogadó országok munkaerőpiacán feszültséghez vezethetett, a bevezetett korlátozó intézkedések pedig a küldő országok vállalkozásainak versenyképességét csorbíthatták. A munkavállalók védelmét, és ezzel egyidejűleg a szolgáltatató vállalkozások közti tisztas versenyszempontokat már az 1996-os irányelv igyekezett rendezni.

A foglalkoztatási és szociálpolitikában a 2010-es évektől egyre erősebben emlegetett **szociális dömping** azonban azt üzenete, hogy a szolgáltatások áramlása negatív következményekkel jár. Egyrészt úgy tapasztalták, hogy az olcsó áron dolgozó vállalkozások a szolgáltatásaikkal kiszoríthatják a fogadó államokban a drágábban működő hazai vállalkozásokat, másrészt úgy érezték, hogy a fogadó országokban kialakult foglalkoztatási, védelmi standardok erodálódtak, az olcsóbb és alacsonyabb védelmi szintű munkavállalási védelmi standardok beáramlása okán.

Az előadás zárásként a helyzet kezelésére megalkotott, uniós szabályokat foglalta össze: bemutatva a végrehajtási irányelvet, amely a tagállami hatóságok közti működést kívánja összehangolni a szabályozott párbeszéd és információcsere révén, illetve ismertette a kiküldetési irányelvet szigorító módosítások irányait.

A konferencia záró szakaszában az előadókhoz az elhangzottakról, illetve a munkavállalók sérülékeny csoportjait érintően érkezett kérdés.

Hárs Ágnes válaszában megerősítette, hogy a csatlakozás utáni első években az EU10 csoportot az alacsonyan kvalifikáltak, főleg iskolázatlanok és a fiatalok elvándorlása jellemezte. Magyarország ebben a szakaszban nem vett részt, illetve ekkor is már inkább a diplomások kerestek más tagállamban munkát. Később pedig, amikor megjelent nálunk is ez a trend, az addigra bevezetett közfoglalkoztatás által biztosított védettség a sérülékeny csoportokat visszatartotta.

Gellérné Lukács Éva beszámolt arról, hogy egy tehetség potenciál elvesztésével kapcsolatos platformot hoztak létre az EU-ban, melynek mutatói szerint a jövőben a Magyarországról induló mobilitásban résztvevők több mint fele a veszélyeztetett kategóriába tartozik. Megállapítható, hogy a mobilitás területén még a magasan képzettek tekintetében is abszolút veszélyeztetettek a magyar munkavállalók. A mobilitás ilyen értelemben tehát számunkra nem tekinthető pozitív lehetőségnek, és ez az eltelt időszak függvényében sem javul.

Hárs Ágnes kifejtette, annál a jelenségnél, hogy Magyarországról a magasabban kvalifikáltak indulnak el, nem a szokásos trendeket kell alapul venni. Az elvándorlás nem a más országok munkaerőpiaci helyzetével van összefüggésben, hanem a hazai helyzetre alapul.

Bodgál Ildikó a kiküldött munkavállalók európai munkaerőpiaci arányára vonatkozóan beszámolt arról, hogy a 2010-es évek elején (2012-ben) 1,9 millió kiküldött dolgozott Európa szerte, ami a teljes munkaerőpiac 0,7 %-át tette ki. 2010-től 2014-ig negyven százalékos emelkedés volt tapasztalható, majd az egyre szigorodó szabályozás nyomán a tendencia visszafordult, és 2020-ban már csak 1,2 millió volt a kiküldetésben dolgozó munkavállalók száma.

Magyarország jellemzően küldő országnak számít. A kiküldetési szolgáltatások a kis-és közepes vállalkozások számára kedveznek, elsősorban az építőiparban, mely szektor Magyarországon hagyományosan erős.

IGNITS GYÖRGYI

NÉPSZÁMLÁLÁS 2022 – AZ ELSŐ EREDMÉNYEK

A 2023. szeptember 21-22-én Egerben megtartott 61. Közgazdász Vándorgyűlésen a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya a 2022. évi népszámlálás első eredményeiről rendezett tematikus szekcióülést. A téma aktualitását az adta, hogy a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban: KSH) a vándorgyűlést követő napokban hozta nyilvánosságra a népszámlálás első végleges eredményeit. Ezekben a munkaügyi statisztika számára oly fontos részletes területi (településszintig lebontott) adatok elemzésére is lehetőség lesz. A szakmai előkészületekbe a Szakosztály korábbi rendezvénye adott betekintést.

Elsőként **Lakatos Miklós** a KSH ny. szakmai főtanácsadója ismertette a magyarországi népszámlálások történetének néhány főbb jellemzőjét, egészen az első, II. József korában megtartott cenzusoktól kezdve. A népszámlálások, valójában nemcsak a népességet, de a lakásállományt is összeíró teljeskörű adatfelvételek, a KSH legjobban dokumentált adatgyűjtései. Az egyidejűség követelményét egy eszmei időpont kijelölésével biztosítják, amelyre a gyűjtött adatok vonatkoznak. 2022-ban az eszmei időpont október 1-je volt, az adatgyűjtés 51 napig tartott, kombinálva az internetes önkitöltést a számlalóbiztosi kitöltéssel. A népszámlálások kötelező adatgyűjtések, melyet törvények rendelnek el. Az 2022-es népszámlálás során először adott lehetőséget a népszámlálási törvény arra, hogy 15 állami nyilvántartást lehetett használni az adatgyűjtés során az adatok ellenőrzésére, validálására és az adattisztításra. A nem statisztikai célból keletkezett nyilvántartások statisztikai célokra használhatóságának megteremtése és a tapasztalatok összegyűjtése azért is nagyon fontos, mert tíz év múlva a tervek szerint már hagyományos összeíráson és kérdőíveken alapuló népszámlálás nem lesz. Ez kétségtelen előnyei mellett adatvesztéssel fog járni, hiszen pl. az etnikumra és vallásra vonatkozó adatokkal nem fogunk többé rendelkezni.

A 2022-es cenzus során a kérdőívek többségét már online töltötték ki (hétmillió személyi kérdőív online érkezett be), s fontos módszertani kérdés, hogy ennek a magas internetes önkitöltési aránynak milyen előnyei és hátrányai vannak. Előny pl. hogy nem kell számolni a kérdezőbiztosi hatás miatt esetlegesen fellépő torzításokkal, és hogy az érzékeny (önkéntes válaszadáson alapuló) kérdésekre talán szívesebben válaszolnak ebben a formában, de a kérdőívekkel nehezen vizsgálható egyes kérdéseknél ugyanúgy lehettek válasz-eltitkolások (pl. a fekete munkavégzésre vonatkozóan). Az idei népszámlálási kérdőíven újra szerepelt a név, ami egyeseknél bizalmatlanságot szülhetett.

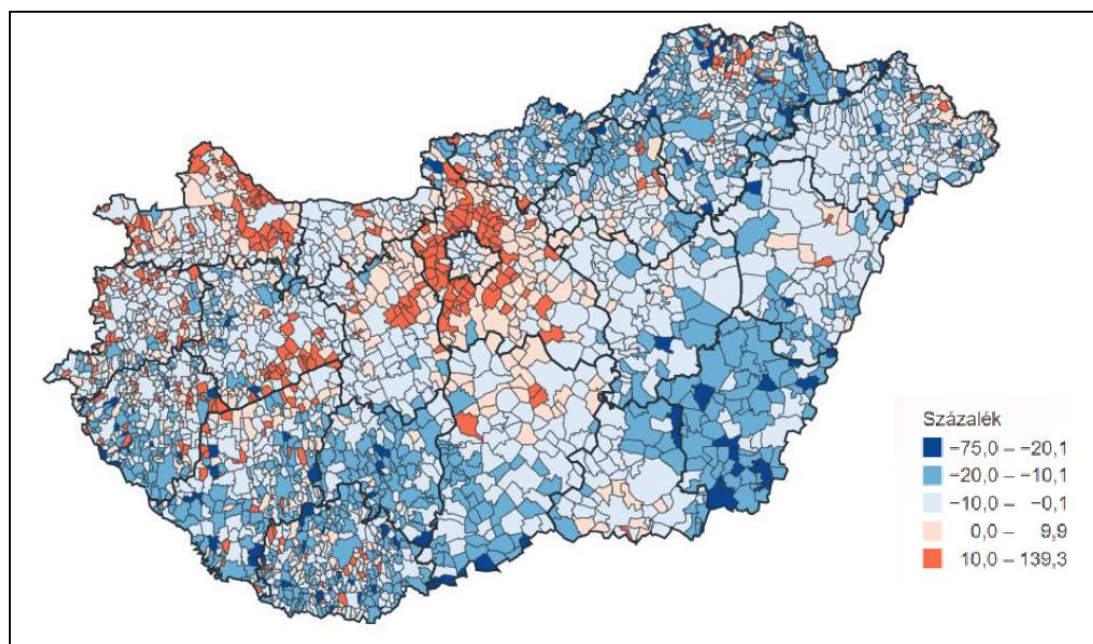
Kovács Marcell, KSH főosztályvezetője ismertette a főbb népesedési tendenciákat. A népszámlálás során összeírt lakosságszám 9,6 millió fő volt, ez a jelenlévő ún. népszámlálási lakónépességet jelenti, s azok számát takarja, akik életvitelszerűen az országban tartózkodnak, függetlenül attól, hogy hol vannak ténylegesen bejelentve.

A népességszám az 1980. évi csúcs óta (10,7 millió fő) folyamatosan csökkent Magyarországon, a természetes fogyásból csak némileg faragott le az enyhén pozitív vándorlási egyenleg. A 65 évesnél idősebb népesség aránya 21% volt 2022-ben, az elmúlt harminc évben folyamatosan növekedett. A hazai korfában két nagyobb kitüremkedés látszik, az egyik az 50-es évek első felében született nagylétszámú generációé, az ún. Ratkó-gyerekeké, majd ezek gyerekeié, akik a 70-es évek

első felében születtek (Ratkó-unokák). Ezen nagylétszámú generáció gyerekei azonban már nem születtek meg nagyobb számban, a korfa újabb kitüremkedése elmaradt.

A gyermekkorúak a népességben a legnagyobb arányban Észak-Kelet-Magyarországon, a főváros körüli agglomerációban, valamint a dél nyugati országrészben (itt a legmagasabb az arányuk) vannak. Új jelenség a városi agglomerációkban (elsősorban a budapestiben) mért magas termékenység. Az idősök felülreprezentáltak a Balaton környékén, a fővárosban, valamint egyes aprófalvas térségekben a déli, keleti területeken is. Növekvő népességű települések észak-nyugaton, a nagyvárosok vonzáskörzetében és egyes Balatonmenti területeken figyelhetők meg.

1. ÁBRA: A NÉPESSÉG VÁLTOZÁSA, TELEPÜLÉSENKÉNT 2011-2022 KÖZÖTT, %



Forrás: KSH, Kovács Marcell előadása

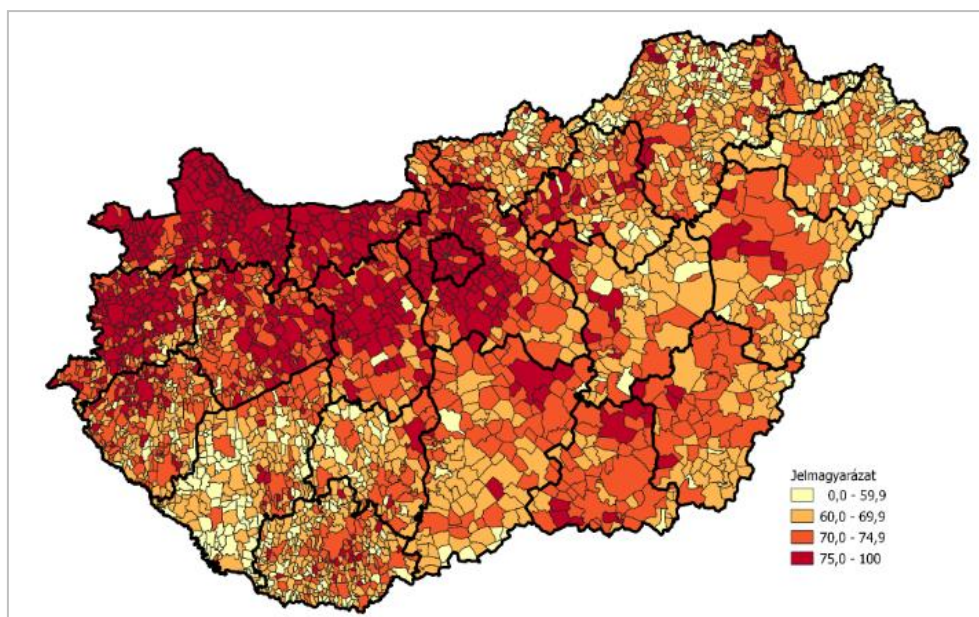
A termékenység szintje úgy emelkedett az elmúlt évtizedben a mélypontot jelentő 2011-hez képest (teljes termékenységi arányszám – TTE: 1,23) 2021-re 1,6-os TTE közelébe, hogy a szülőképességek száma folyamatosan, minden évben 15-20 ezer fővel csökkent. Mivel egyre kevesebb számú anya vállalja ezt a több gyermeket, ennek eredménye az, hogy a születések száma nem nőtt 2011 és 2022 között. Ráadásul a TTE 2022-ben, a 2021-es pozitív csúcs után újra bezuhant.

A főbb munkaerőpiaci tendenciákat, a foglalkoztatottak jellemzőit **Kovács Marcell és Lajtai Mátyás**, a KSH osztályvezetője ismertette. A népesség gazdasági aktivitására jellemző legfontosabb tendencia, hogy a foglalkoztatottak száma emelkedett 2011 és 2022 között (+775,9 ezer fő), miközben az inaktívaké (-685,2 ezer fő), a munkanélkülieké (-331,4 ezer fő) és eltartottaké (-38,9 ezer fő) csökkent. Ezen folyamatokra a várható élettartam növekedése, az iskolában eltöltött évek számának növekedése és a nyugdíjkorhatár kitolódása nyomta rá a bélyegét. A gazdasági aktivitás növekedése az elmúlt két népszámlálás között mindkét nem esetében megfigyelhető volt, s jellemző az is, hogy a férfiak és nők aktivitásbeli különbsége szűkült.

A foglalkoztatottak területi eloszlására jellemző, hogy a legnagyobb arányban a fővárosban és agglomerációjában, valamint Észak-Nyugaton vannak jelen a népességben, míg legalacsonyabb arányban a keleti, észak-keleti határszáron és a Dél-Dunántúlon. Ami azonban érdekes, hogy 2011 és 2022 között a foglalkoztatási ráta pozitív változása a jelenleg alacsony foglalkoztatási rátájú térségekben volt a legmagasabb, vagyis itt nőtt a legdinamikusabban a foglalkoztatás szintje. A

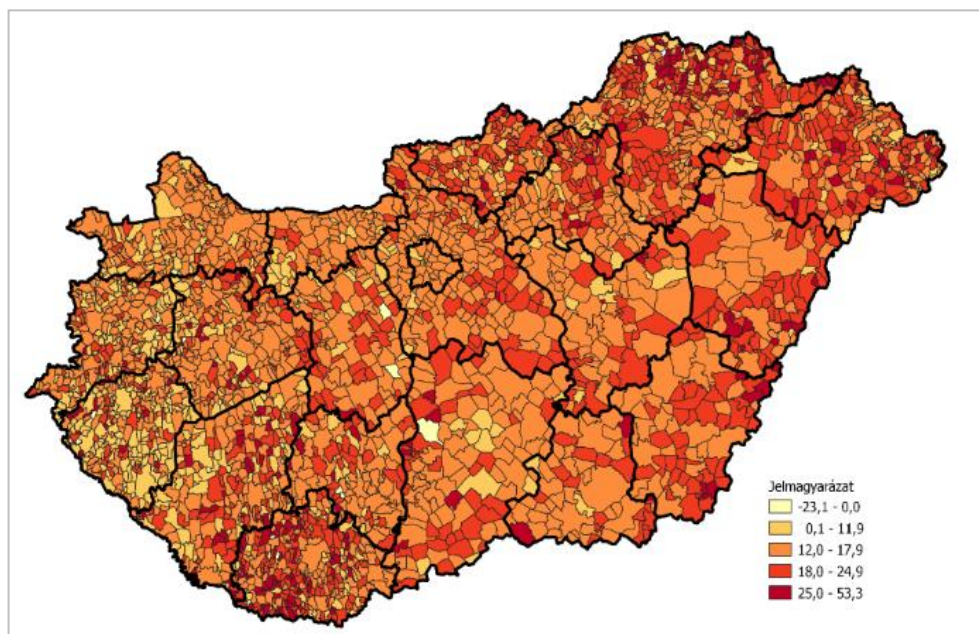
dél-dunántúli megyék között azonban Somogy relatív elmaradásban van az intenzívebben felzárkózó Baranyához képest.

2. ÁBRA: A 15-64 ÉVESEK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA, TELEPÜLÉSENKÉNT, 2022 (%)



Forrás: KSH, Lajtai Máttyás előadása

3. ÁBRA: A 15-64 ÉVESEK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJÁNAK VÁLTOZÁSA 2011 ÉS 2022 KÖZÖTT, TELEPÜLÉSENKÉNT (%-PONT)



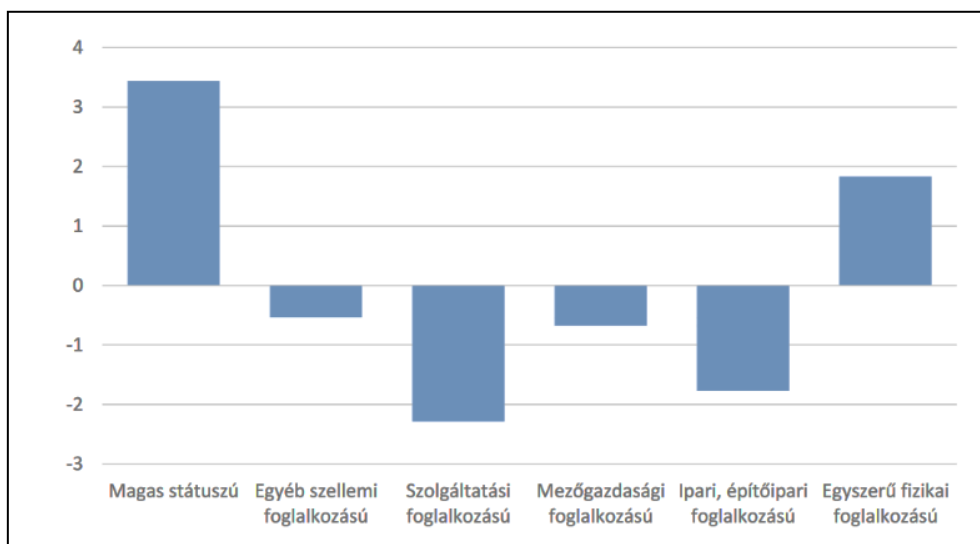
Forrás: KSH, Lajtai Máttyás előadása

A munkanélküliség területi mintázata épp inverze a foglalkoztatás kapcsán látottaknak: ott van magasabb munkanélküliségi ráta, ahol alacsonyabb a foglalkoztatás. A legnagyobb mértékben a munkanélküliségi ráta az utóbbi két népszámlálás között Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár- Bereg megyékben csökkent.

Ami a foglalkoztatottak ágazati struktúrájának a változását illeti, továbbra is trend a szolgáltatási szektor lassú terjeszkedése (a mezőgazdaság rovására), miközben az ipar súlya stabilnak bizonyul. Az utóbbi két népszámlálás között a foglalkoztatottak aránya a következő ágazatokban nőtt a legnagyobb mértékben: adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység, szakmai tudományos műszaki tevékenység, információ és kommunikáció, építőipar. Csökkenés a kereskedelem, oktatás, mezőgazdaság, bankszektor ágazatokban volt, de kicsit csökkent a feldolgozóipar súlya is. A statisztika ebben az esetben annyiban torzít, hogy a munkaerő-kölcsönzőknél foglalkoztatásban állók számát az „adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység” ágnál mutatja ki, miközben tudjuk, hogy ez a munkaerő valójában a kölcsönbevevő cégeknél dolgozik.

A tevékenységek jellegét tekintve egy polarizációs folyamat figyelhető meg: a technikai fejlődés és az automatizáció olyan irányba tolja a munkaerőpiacot, hogy egyfelől növekszik az igény a magas képzettséget igénylő tevékenységekre, valamint a kis költségű, egyszerű fizikai tevékenységekre is. Így a foglalkozások szerkezeti változása egy U alakú görbét rajzol ki a magas képzettséget igénylő állásoktól kezdve a legalacsonyabbakig.

4. ÁBRA: A FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYÁNAK VÁLTOZÁSA 2011-2022 KÖZÖTT FŐBB FOGLALKOZÁSI CSOPORTOKBAN (%-PONT)



Forrás: KSH, Kovács Marcell előadása

Jelentős az informatikai foglalkozások térnyerése is. E foglalkozásokban dolgozók nagy arányban élnek a fővárosban és annak északi és nyugati agglomerációjában, a Balaton környékén, valamint Szeged és Debrecen térségében. A magas státuszú (FEOR 1 és 2-es főcsoportba tartozó vezetők és diplomás szellemiek) jelenléte szintén e térségekben, valamint a vármegyeszékhelyeken a legmagasabb. A területi mintázat épp ennek inverze az egyszerű fizikai foglalkozásúak esetén: e foglalkozások az ország keleti, északkeleti térségében, valamint a Dél-Dunántúlon felülreprezentáltak.

Fontos különbség adódik a vezetők nemenkénti arányában az egyes ágazatokban. Míg a közigazgatás, az oktatás, a szociális és egészségügyi ellátás területén dolgozó vezetők 60-70%-a nő, addig a versenyszféra ágazataiban sokkal kisebb arányok figyelhetők meg, s a női vezetők alulreprezentáltságot mutatnak.

BALOG ILONA IDA

ÚJ NOBEL-DÍJ A MUNKAGAZDASÁGTANBAN (Összefoglaló az online konferenciáról)

A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya ünnepi rendezvényt tartott 2023. december 7-én *Claudia Goldin* Nobel-díjának tiszteletére, „Új Nobel-díj a munkagazdaságtanban” címmel. Az ülés moderátora *Lakatos Judit*, a KSH nyugalmazott szakmai főtanácsadója volt. A rendezvény előadói: *Kopcsik István*, a Történelem Tanárok Egyletének bizottmányi tagja, *Lakatos Judit*, a KSH nyugalmazott főtanácsadója, *Nagy Katalin*, Magyarország EU Brüsszeli Állandó Képviselőjének korábbi tanácsosa, valamint *Nagy Réka Klára*, a KSH Munkaügyi-statisztikai osztályának munkatársa volt.

A Munkaügyi Szakosztály már második alkalommal rendezett külön ülést Nobel-díjjal kitüntetett közgazdász tiszteletére. 2021 év végén David Cardot köszöntötte, aki a kilencvenes években elterjedt három tévhit kiigazításában alkalmazta sikerrel a társadalmi kísérletek módszertanát.³ A mostani alkalommal a friss Nobel-díjas laudációját **Török Emőke**, a Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsészeti- és Társadalomtudományi Karának tanszékvezető docense tartotta. A 2023. évi közgazdasági Nobel-díj jelentőségét az adja, először történt meg, hogy a közgazdaságtudomány területén egyedülként, tehát nem megosztott módon kapott Nobel-díjat tudós nő. Ez a tény önmagában is kifejezi a friss Nobel-díjas kutató, *Claudia Goldin* és a díjat odaítélő Bizottság elkötelezett törekvését arra, hogy előmozdítsák a nők munkaerőpiaci helyzetének erősítését.

Claudia Goldin 1972-ben doktorált Chicago-ban. 1990-ben megjelent könyve, „Understanding the Gender Gap” a nemi különbözőségek mélyebb megértéséről szóló amerikai történelmi munka, máig is fontos alapműve a társadalmi nemeket, az emberi erőforrásokat és a munkagazdaságtant vizsgáló tudományos kutatásoknak. *Claudia Goldin* a Harvard Egyetemen kapott véglegesített közgazdasági professzori állást, nőként itt is először. Történelmi kutatásai feltárták, hogy a nők társadalmi elismertsége U alakú görbét követett az időben, a XIX. századi iparosodás idején érte el a mélypontját. A nők életében jelentkező hátrányokat sűrítve az azóta is kimutatható bérhátrány jelzi. *Claudia Goldin* a nemi alapú diszkrimináció létezését kísérletekkel is bizonyította és ezt számításokkal is alátámasztotta. Az alárendelt szerepet jelző egyenlőtlenségek csökkenése azonban nem következik be automatikusan, ennek eléréséért tudatosan kell cselekedni. *Claudia Goldin* fő kutatási fókuszja az egyenlőtlenségek okainak beazonosítása és az indokolatlan egyenlőtlenségek csökkentése érdekében tehető konkrét lépések kidolgozása. Az okok terén megállapítható, hogy a XX. században az iskolázottság már nem indokolta az elismertségi és bérkülönbségek fennmaradását. Bár a horizontális szegregáció, a tipikusnak tekintett női foglalkozások választása mintakövetésből csak nagyon lassan látszik megszűnni, azonos foglalkozások esetén is kimutatható, hogy a nők bérhátránya az első gyermekük születése után szélesedik ki igazán, így nevezhető anyasági hátránynak is. Ezt a helyzetet is megváltoztatta a fogamzásgátlás elterjedése, de a nők bérhátránya így sem számolódott fel.

Balog Ilona Ida, doktorjelölt, Szegedi Tudományegyetem, gyakorlati tanár, Károli Gáspár Református Egyetem

³ A rendezvényről számol be a szerző korábbi összefoglalója: <https://www.munkaugyiszemle.hu/nobel-dij-munkagazdasagtanban-konferencia-beszamolo>

Claudia Goldin megállapította, hogy az időbeli túlmunka, amire az anyák kevésbé képesek rendelkezésre állni, általában aránytalanul magasán jutalmazott. A rugalmas munkaidő, a bérezés alkalmazkodása a családi teendők elvégzéséhez segíthetne ezeknek a társadalmi problémáknak a megoldásában. Bár maga Claudia Goldin nem hisz abban, hogy a társadalmi nemek közti különbségek valaha is eltűnnek, abban hisz, hogy el fognak halványodni, mert az emberiség számára a változás mindig érdekes.

Claudia Goldin alapvetően amerikai adatokat dolgozott fel. Következtetései, javaslatai azonban Magyarországon is fontosak lehetnek. A magyarországi adatok hasonló információ tartalma számunkra is inspiráló, hogy kutatási módszerét, megoldásait Magyarországon is alkalmazzuk és tovább gondoljuk társadalmunk fejlesztése érdekében.

Kopcsik István „A nők helyzete és szerepe az emberi társadalom életében” címmel adott történeti áttekintést társadalomtudományi szemszögből. Bevezetőjében hangsúlyozta, hogy a történelem során a különféle emberi jellemzők miatt kialakult diszkrimináció vezetett a legnagyobb mértékű pusztításokhoz. A nők diszkriminált, alávetett helyzete a társadalmakban mintegy hatezer évre tekint vissza. Az ember mivoltának meghatározása két kontextusban terjedt el. Az ember természeti-biológiai lény, akinek a lehetőségei genetikailag meghatározottak. Ezeket a lehetőségeket az embernek, mint társadalmi lénynek a technikai-civilizációs fejlődéssel együtt járó közös munkavégzése jelentősen kibővítette. Az egyének helyzetét a társadalmakban az így kialakult munkamegosztásban elfoglalt hely határozza meg.

Az emberi társadalmak alapegysége ősidőktől fogva a férfi és nő kapcsolatából és az ebből született gyermekekkel kialakult család. A családra épülnek a társadalom nagyobb egységei, a nemzetségek és törzsek, vagy immár nem vérségi alapon az államok is. A családon belül a férfi és nő kapcsolatát a szexualitás határozza meg, amelynek a fajfenntartás csak az egyik funkciója, fontos szerepe van az egyén érzelmi életében is. A létfenntartásért folyó tevékenységekben kialakuló természetes munkamegosztásban azonban a gyűjtögetést végző nők szerepe egyáltalán nem alárendelt, sőt, még fontosabbnak is tekinthető a férfiak által űzött vadászatnál. Nagy változás következett be a társadalmak életében a neolit forradalommal, amely mintegy tizenötezer évvel ezelőtt kezdődött el. A mezőgazdaság, ipar és kereskedelem kialakulásával és jelentőségének növekedésével az emberiségnek állandó településeket kellett létrehoznia. Ez előnyös volt abból a szempontból, hogy nagyobb népséget tudott egy-egy földterület eltartani, ugyanakkor hátrányt jelentett, hogy megnőtt a munkaidő és több lett a közös munkafeladat. Ilyen körülmények között a gyermeknevelésre koncentrálnak nők háttérbe szorultak a társadalmi munkamegosztásban és a társadalmakon belül patriarchális rendszerek jöttek létre. Ez a hierarchia azóta is érvényesül.

A nők érvényesülési lehetőségeit a történelmi időkben több tényező határozta meg. Az egyik legfontosabb, hogy milyen státuszú családba született valaki. A történelem során számos nagy formátumú uralkodónőt ismerünk, de mindnyájan uralkodó, vagy vagyonos családba születtek. Velük ellentétben az ókortól az újkorig különösen nagy arányban érintette a nőket a rabszolgaság.

Meghatározó volt a nők érvényesülése szempontjából az uralkodó világkép és az erre alapozott törvények is. A Római és a Kínai Birodalomban például az apa a családon belül élet és halál ura volt az ókorban. Bár ezen a téren fokozatos változásoknak lehetünk tanúi, a korábban élt, nagy társadalmi teljesítményeket mutató nőknek, mint Jeanne d'Arc vagy Olympe de Gouge mártíromságot kellett elszenvednie. A nők politikai választási jogának általánossá válása csak 1990-re fejeződött be.

Fontos tényező a környezet technikai-civilizációs fejlettsége is. Ez határozza meg azt, hogy egy társadalomban egyáltalán hol lehetnek, hová érhetnek el a nők. Önmagában is beszédes, hogy eddig 47 nő kapott magas társadalmi elismertséget jelentő Nobel-díjat.

Meghatározó tényező a társadalomban a mobilitási lehetőség, amit az oktatás alapozhat meg. Magyarországon a XX. század elejére terjedtek el a leányiskolák, koedukált iskolák csak 1950-től léteztek. A háborúban szükségessé vált az emberveszteség pótlása, a nőket így jobban bevonták a társadalmi munkamegosztásba, először az oktatás, az egészségügy, de egyre inkább a gyári termelés és a frontszolgálat terén is. A munka világába a nők többsége végül csak a Kádár-korszak elején vonódott be. A foglalkoztatás növekedésével a női jogok érvényesítése is előtérbe került.

A nők jogait különösen érintő helyzeteket teremt a házasság intézménye és a prostitúció jelensége. A történelem során a házasság minden társadalmi szinten családi érdekek mentén jött létre, a hagyományos felfogásban a feleség a férj tulajdona lett, így korlátozta a nők egyenjogúságát. A prostitúció társadalmi foglalkoztatási lehetőséget jelentett a nagy nyomorban élő nők számára, bár a társadalom másik végén, a magasan művelt nők (gésák, hetérák) is egyfajta foglalkozás keretében nyújtottak olyan szolgáltatásokat, amiket a férfiak a házasságukon belül gyakran nem kaptak meg. Ismertek a házasságukkal magas politikai pozícióba jutott nők is, például Theodóra bizánci császárné.

A modern időkben egyre inkább megnyílt a lehetőség a nők előtt a legmagasabb vezetői tisztségek betöltésére is. Ismert, világpolitikai szinten is jelentős teljesítmény nyújtó nők voltak Indira Gandhi, Golda Meir, illetve Margaret Thatcher. A modern világ számos olyan kihívást, problémát hozott az emberiség számára, aminek a megoldását férfiaknak és nőknek együtt, képességeik legjobb felhasználásának jogaival élve kell megoldaniuk, mint többek között az ökológiai világválság vagy a mesterséges intelligencia, a politikai demagógia megfelelő kezelése.

Lakatos Judit a kapcsolódó magyarországi statisztikai adatokat mutatta be „Nők és férfiak a magyar munkaerőpiacon – a számok tükrében” címmel. A nők és férfiak munkaerőpiaci helyzetének egyik legismertebb mutatója a nemek szerint számított foglalkoztatási ráta. Ez az elmúlt húsz évben mindkét nemnél emelkedett. A növekvő és most már az európai átlaggal azonos szinten mozgó foglalkoztatási rátához azonban egy 2021-es magyarországi módszertani változás is hozzájárult. Ennek értelmében a gyermekgondozási ellátásban részesülő, otthonmaradó anyák továbbra is foglalkoztatottnak számítanak, ha a munkahelyet (egyébként törvény szerint) fenntartják számukra gyermekgondozás idején is. Ez a módszertani változás négy százalékpontos emelkedést jelentett a 2020-as adatokban. A COVID járvány átmeneti megtorpanást hozott a foglalkoztatás bővülésében, és ez a nőket jobban sújtotta a férfiaknál. Ennek oka lehetett az, hogy inkább az elnőiesedett ágazatok munkahelyei zártak be, illetve az iskolai bezárások következtében inkább a nők maradtak otthon nagyobb mértékben a felügyeletre szoruló gyerekekkel. Magyarország ezzel együtt a nők foglalkoztatási rátájának tekintetében az európai középmezőnyben helyezkedik el.

A nők és férfiak közötti foglalkoztatási különbségek az elmúlt évek folyamán Magyarországon sem csökkentek. A mélyebb elemzések kiderítették, hogy a nők továbbra is elsősorban a gyermekvállalás miatt esnek ki a munkaerőpiacról. Minél nagyobb a gyermekek száma, annál kisebb az adott csoportba tartozó nők körében a foglalkoztatottsági ráta. A három vagy annál több gyermeket vállaló nők esetében már kifejezetten nagy a foglalkoztatottsági hátrány.

Mindez a korcsoportos bontásból is látszik. A foglalkoztatási különbségek a gyermekvállalási korban kezdenek kialakulni, majd 45 év felett lecsökkennek. 60 és 64 év között viszont megint nagy foglalkoztatási hátrányt mutatnak az adatok a nőknél, aminek valószínűleg a NŐK40 kedvezményes női nyugdíjaztatás lehet az oka. A nők közül sokan vették igénybe a korábban lehetővé váló nyugdíjba vonulást még azon az áron is, hogy ezáltal kisebb lesz a nyugdíjuk. A jövőben ők fogják alkotni az elszegényedő, egyedülálló idős kisnyugdíjas nők csoportját.

A munkától való távollét okainak részletei is sok tanulsággal szolgálnak. Feltűnően sok nő van távol a munkától háztartási, otthoni kötelességek ellátása miatt. A tanulás miatti távollét a férfiak arányaival megegyező a nők esetében és az iskolai végzettségben korábban tapasztalt elmaradás megszűnt. A foglalkoztatott nők ma már magasabban iskolázottak, mint férfi társaik. Ez különösen a felsőfokú képzettség területén igaz, a női foglalkoztatottak 37,2%-ának volt felsőfokú képesítése 2022-ben, míg a férfiak esetében ez az arány csak 26,2% volt. A középfokú végzettségek tekintetében a férfiak körében sokkal magasabb a szakiskolai végzettségek aránya, míg a nők nagyobb arányban szereznek érettségit.

Az ágazati foglalkoztatásban a szolgáltatások aránya mindkét nem esetében nagy, a nőknél magasabb, mint a férfiaknál. A közzsférában nagyobb a nők aránya, mint más ágazatokban, éppen ezért az itt végrehajtott bérrendezés mindig segíteni szokott a nemek között kialakult bérkülönbségek mérséklésében is. Ezzel összhangban a nők kisebb arányban vállalkoznak a férfiaknál, a nők 9,4%-a, a férfiak 14,5%-a dolgozik vállalkozóként. Az ágazati foglalkoztatás felmérései szerint a szellemi munkákban a nők nagyobb arányban vannak jelen, mint a fizikai munkákban. Szinte minden foglalkozási főcsoportban találhatók olyan tipikus női munkák, amelyekben a nők aránya meghaladja a 80%-ot. Alacsony azonban a nők aránya a vezetők között és kevés vezetői munka tekinthető elnőiesedettnek. A magas képzettséget igénylő munkák esetében főleg az egészségügy és az oktatás területén vannak elnőiesedett pályák, a tipikus női foglalkozások inkább az alacsonyabb szinteken, például a közoktatásban és a paraprofesszionális kategóriákban találhatók meg.

Magyarországon még viszonylag kevésbé terjedt el a részmunkaidő. A foglalkoztatottak között a nők 7%-a, míg a férfiak 4%-a vállal így munkát az utóbbi két év adatai szerint. A részmunkaidősök többsége nyugdíj mellett dolgozik, elsősorban tehát nem a kisgyermekesek veszik igénybe ezt az atipikus foglalkoztatási formát. A COVID járvánnyal együtt polgárjogot nyert home office foglalkoztatási forma csak 7 %-át teszi ki a munkaviszonyoknak és itt sem nagyobb a nők aránya, mint más munkavállalási formáknál. A home office választását sokkal inkább a foglalkozás jellege és a földrajzi elhelyezkedés határozza meg, nem a munkavállalók nemi hovatartozása.

Érdemes megjegyezni, hogy szinte minden más társadalmi csoporttal szemben a roma nők foglalkoztatási rátája az utóbbi években is nagyon alacsony maradt, mindössze 38,58%-os. Ennek oka a látens diszkrimináció mellett lehet a rossz egészségügyi állapot, a még mindig alacsony végzettség, a rossz földrajzi elhelyezkedés. Valószínű azonban, hogy ezeknél mélyebb okok is közrejátszanak, mint a még mindig erősen élő tradicionális családmódel, a nagy gyerekszám és az öröklődő életstílus minták.

Érdekes következtetések vonhatók le az időmérlegek vizsgálatából is. A legutóbbi magyar felmérések szerint a férfiak lényegesen több időt töltöttek el munkapiaci kereső tevékenységgel, mint a nők, míg a nők a háztartásban és a gyermeknevelésben dolgoztak többet a férfiaknál. Ha az utóbbi két tevékenységet is munkának tekintjük, akkor a nők átlagosan majdnem egy órával többet dolgoztak naponta, mint a férfiak.

Nagy Katalin előadásában az Európai Unióban érzékelhető trendekről számolt be a női foglalkoztatás terén, „Nők az EU munkaerőpiacán” című előadásában. Kitért arra, hogy az európai tagállamok milyen eszközökkel igyekeznek javítani a nők helyzetén. Magyarország a középmezőnyben helyezkedik el, ami javulás az elmúlt időszakhoz képest, de ezt jól magyarázza a már említett módszertani változás.

A nők és férfiak egyenjogúsága és béregyenlőségi elve az Európai Unióban kőbe véselt alapelvnek számít, hiszen már a Római Szerződésben is leszögezték ezeket a célokat. Az egyenjogúsági célok elérésében a kezdetektől fogva a fejlettebb tagállamok – például Franciaország – jártak az élen. A 70-es években ugyancsak Franciaországban fejlesztették a szociális dimenziót a leginkább,

programokat fejlesztettek ki a bérezésben, az előmenetelben és a képzési hozzáférésben is a nemek egyenlőségének biztosítására. Mindezek ellenére a különbségek statisztikailag mérhető módon is megmaradtak.

A foglalkoztatás tekintetében elmondható, hogy még mindig alacsonyabb a nők foglalkoztatási rátája a férfiakénál minden tagországban. Az Unióban egészét tekintve a férfiak foglalkoztatottsága 80%-os, a nőké 69% volt 2022-ben. A különbségek nagyságát tekintve nehéz csoportokat alkotni, de kirajzolódik, hogy az északi országokban kisebb, míg a déli országokban általában nagyobb különbség van a két nem között ebben a tekintetben. Magyarország szám szerint közel van ehhez az átlaghoz, de a részmunkaidős foglalkoztatás országunkban alacsony a többi tagállamhoz képest.

Bár a foglalkoztatási különbség az elmúlt időszakban sokat csökkent az Európai Unióban, ezen a téren még sok a teendő. Mivel a foglalkoztatási különbségek az Unióban is a gyermekvállalási kör körül alakulnak ki, elég biztosan állítható, hogy a gyermekvállalás, az idősgondozás és a háztartási munkák végzése jelentik a legfontosabb okokat, amik miatt a nők jelentős része kiesik a munkaerőpiacról. Mintegy nyolcmillióra tehető azoknak a száma, akik nem fizetett gondozási munka miatt maradnak otthon. Jelenleg nincs olyan megfelelő és megfizethető intézményrendszer, amely át tudná venni ezeket a feladatokat. A home office típusú munkavállalás terjedése ellenére is túl kevés még a rugalmas, részmunkaidős munkalehetőség az Unióban ahhoz, hogy a nők élethelyzetére megfelelő megoldások születhessenek. A gyermekszülések miatti munkakimaradás után nincs megfelelő elbocsátási védelem és a tudatos visszafoglalkoztatás sem megfelelő mértékű. Bár a szabályozás szintjén a legtöbb országban lehetséges már a férfiak számára is, hogy a családjuk ellátására otthon maradjanak, a gyakorlatban marginális jelentőségű az ilyen példa, az otthoni munkamegosztás továbbra is egyenlőtlen. Több ország, például Belgium, Dánia és Németország is olyan adórendszert működtet, amely az ellen ösztönöz, hogy második kereső is legyen egy családban.

Az uniós megoldások többnyire az ajánlott, ún. puha jog kategóriájába esnek. Fontos új elemnek számít az EU gondozási stratégia, amely elsősorban a minőségi, mégis megfizethető szolgáltatások biztosítására koncentrál a kiskorúak és idősek ellátásában. Egy ilyen intézményrendszer hozzájárulhatna a gondozók – többségében nők – munkaerőpiaci helyzetének a megoldásához is. A stratégia megvalósításához való csatlakozás azonban sok pénzbe kerül a tagállamoknak. A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésére, a nemek közti jobb munkamegosztás kialakítására új politikák is születtek, mint például Belgiumban a hosszabb munkanapokkal megoldható négynapos munkahét joga, vagy a lecsatlakozás joga, amely a munkaidőn kívüli időszak tényleges munkamentességét hivatott garantálni. Bulgária, Románia és Lengyelország a gyermekek hároméves kora alatt is támogatásokkal ösztönzi az anyák visszatérését a munkába. A nők munkaerőpiaci bevonására alkotott Barcelonai Célok újra kalibrálása is fontos feladat. Ezek elsősorban a megfizethető gyermekgondozási intézmények biztosítását jelentik. A három év alatti gyermekek esetében a célul kitűzött ellátottsági szintet 33%-ról 50%-ra, a három és hat év közötti gyermekek esetében 90%-ról 96%-ra emelték. Magyarország az utóbbi célt sikerült az elmúlt időszakban teljesíteni.

A nők munkavállalási problémái közül a másik leginkább figyelmet érdemlő a férfiak és nők közötti bérkülönbség. Ez európai átlagban 12,7% volt 2022-ben, míg Magyarországon 17,3%. Ez a különbség életminőségi különbséget is jelent, hiszen magasabb fizetésekből magasabb életszínvonal biztosítható. Még jobban érzékelhető ez a gond a nyugdíjak esetében, amelyek összegét a korábbi keresetek alapján állapítják meg, és amelyeknél a különbség felnagyítódik. Az Európai Unióban a férfiak és nők nyugdíja közötti különbség átlagban 30%-os. Az ilyen mértékű bérszakadék kialakulásának okai elsősorban az előző problémához hasonlóan az első gyermek megszületése utáni karriermegszakításhoz köthetők. Fontos indoknak számít még az is, hogy a nők sokkal

nagyobb arányban (33%) részfoglalkoztatottak, mint a férfiak (8%), valamint az, hogy az elnőiesedett ágazatok általában alacsonyabban fizetettek. A vezető állásokban, ahol a fizetések is magasabbak, kevés nő van és hátrányos diszkriminációt is el kell szenvedniük a bérezésben, minden erőfeszítés ellenére is.

A bérszakadék enyhítésére létrehozott új eszköz a Transzparencia Irányelv, amelyet különböző diszkriminációs esetekben más területeken is használnak. Ez az irányelv a bérek átláthatóságát célozza meg és azt a végrehajtási mechanizmusok megerősítésével látja biztosíthatónak. Különösen a nagyobb létszámú munkáltató szervezeteknél fontos, hogy már a munkaerő felvételénél világos és transzparens legyen a bérek közzététele. Bár ez a szabályozás nagyon komplikált, nagy hatása lehet. Az öt százaléknál magasabb, kimutatott bérkülönbség ugyanis szankcionálható, tehát a szervezetnek foglalkozni kell a csökkentésével. Az irányelvet az Európai Unióban megszavazták, így az Magyarországon is kötelező lesz 2026-tól.

Nagy Réka Klára előadása ugyancsak a bérkülönbségekről szólt „A nemek közötti kereseti rés mérési lehetőségei” címmel. Ez az előadás a legutóbbi magyarországi statisztikai adatok elemzésével mutatta be a nők és férfiak bérezése körül kialakult feszültséget. 2022-ben a gazdasági szervezetek által fizetett teljes munkaidős havi bruttó átlagkeresetben 15,3%-os különbséget mértek a férfiak javára.

Fontos leszögezni, hogy a bérkülönbségeket általában két különböző alapról kiindulva szokták mérni. Magyarországon elterjedtebb a havi bruttó átlagkeresetek különbségének mérése, amelyet a népesség teljes körében mérnek, de csak a teljes állások esetében. A nemzetközi összehasonlításokhoz inkább a bruttó órakeresetek rését számítják ki, az Európai Unióban ehhez figyelembe veszik a részmunkaidős állásokat is, de kizárják a mikroszervezeteket, a mezőgazdasági és a közigazgatási ágazatokat a számításból.

Magyarországon a kereseti rés a nemzetközi metodikával számítva magasabb, mint a teljes körű felmérésből számított érték. Időbeli összehasonlításban mindkét mutató enyhén növekszik. Ez jelenleg a negyedik legmagasabb érték az Európai Unióban, öt százalékponttal található az uniós átlag felett. Kedvezőtlen tendencia az is, hogy míg Magyarországon a különbség növekszik, az európai átlag csökken.

A nemek közti kereseti rést számos tényezővel igyekeznek magyarázni, amelyet általában regressziós számításokkal lehet jól alátámasztani. Az általánosan használt és mérhető tényezők, mint kor, végzettség, lakóhely, munkatapasztalat, munkaidő, szerződéstípus, munkáltató szervezet mérete, ágazata, szektora, elhelyezkedése kontrollálása után fennmaradó ún. nem magyarázott kereseti rést általában a diszkrimináció mutatójának tartják. Ez Magyarországon 14,2%, csak 1,4%-os eltérést tudtak a fenti tényezők megmagyarázni. Ezekből is az ágazatok és a végzettség bír a legnagyobb magyarázó erővel.

A kereseti különbségek foglalkozási főcsoportok szerinti bontása azt mutatja, hogy a különböző foglalkozásokban különböző mértékű eltérések tapasztalhatók. Általában a nagyobb presztízsű állásokban nagyobb a kereseti rés. Ez azt mutatja, hogy mind a foglalkoztatási szerkezetnek, mind a diszkriminációnak lehet szerepe a férfiak és nők eltérő összegű bérezésében.

A korcsoportos bontás azt mutatja, hogy a karrier pályák elején nincs nagy eltérés a két nem bérei között. Csak harminc és negyven éves kor között ugrik magasra a kereseti rés, vélhetően a gyermekvállalások hatására. A karrierpályák végén újra kiegyenlítődnek a bérek, bár a különbség itt sem tűnik el teljesen.

A kereseti rést nemzetgazdasági áganként vizsgálva nemzetközileg is a pénzügyi területen a legnagyobbak a különbségek a férfiak javára, ez a legjobban fizetett gazdasági ág. Mindössze két olyan ág van, ahol a nők átlagkeresete magasabb a férfiakénál. Ezek közül az építőipar érdemel

említést. Itt nagyon kevés nő dolgozik, és többnyire a magasabb végzettségű munkavállalók között, míg sok az alacsonyabb végzettségű és fizetésű férfi munkavállaló. A humánegészségügy alkalmas arra, hogy az ágazaton belüli különbségeket megfigyeljük. Itt is látszik, hogy a magasabb presztízsű állásokban magasabb a férfiak aránya is (orvosok), így láthatóan itt a foglalkoztatási szerkezet okozza a kereseti rés nagy részét.

Kopcsik István az elhangzottakhoz hozzáfűzte, hogy az oktatás és az egészségügy szerepe a társadalomban a legfontosabb funkciók közé tartozik. Szembe állította az „alattvalóképzést” az „átlampolgárképzéssel”. Zárszava a résztvevők egyetértésével jól kifejezi a női munkavállalás fontosságát is: nem a múltat kell megtanítani, hanem a jövőre kell felkészíteni az ifjúságot a múlt tanulmányai alapján.

A KIADVÁNYBAN SZEREPLŐ KONFERENCIÁK, KEREKASZTAL-BESZÉLGETÉSEK YOUTUBE- ÉS PODCAST-LINKJEI

Versenyképesség – termelékenység

Versenyképesség és társadalmi tőke

YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=ojHzuo6_Ric

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/S4hNTR8d1Gb>

Termelékenység – hozzáadott érték

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=R-udlK2YIJI>

Kerekasztal a munkaerőimportról

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=bcmxtJIWSRs>

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/rKrGo9Id1Gb>

A munkaügyi intézményrendszer fejlesztésének dilemmái

A munkaügyi érdekegyeztetés három évtizede

YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=mnejCE_kb1k

Podcastok: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/RGPaSA3d1Gb>

<https://spotifyanchor-web.app.link/e/EvAC4y3d1Gb>

<https://spotifyanchor-web.app.link/e/TmHH7w3d1Gb>

A foglalkoztatási szolgálat három évtizede

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=3gt7x0uD7Fk>

A pályatanácsadás három évtizede

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=lJYWDPGLIUk>

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/4BLjK6Id1Gb>

A validáció szerepe az életpálya-építésben

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=-hu2V0pttYs>

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/3csDkHRd1Gb>

A szociális gazdaság három évtizede

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=KoThavoOHu4>

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/5zE8RHVd1Gb>

Alkalmazkodás a változó gazdasághoz

A platform munka szabályozási dilemmái

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=01LNmx0UAf0>

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/QRaBnz8d1Gb>

Válság – streamszínház – foglalkoztatás

YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=MEGwBr_LspE

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/QLEiiK8d1Gb>

Modern falvak és foglalkoztatás

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=w9hnhWvikxM>

Az MI és a mesterségek

YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=LjRqFGvL_gQ

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/xPRoXIRd1Gb>

A munkahelyek minőségének fejlesztése

A munkabalesetek csökkentése

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=RubNEqU4Ti4>

Munkahelyek az akkumulátoriparban

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=gbIJCZ0DLtA>

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/OjCxFc9b1Gb>

Változó munkaerőpiac

A magyar munkaerőmozgás tapasztalatai, a jövő kilátásai

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=4urgJPU2PW4>

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/ONaQxa9b1Gb>

Népszámlálás 2022 – az első eredmények

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=ltjwWuTzZSk>

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/X1lMPhOd1Gb>

Új Nobel-díj a munkagazdaságtanban

YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=24-C9D1_kb0

Podcast: <https://spotifyanchor-web.app.link/e/LjRK858b1Gb>