

GLOBALIS MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSOK AZ ÚJ GAZDASÁGFÖLDRAJZI FOLYAMATOK TÜKRÉBEN

SISKÁNÉ SZILASI BEÁTA – HALÁSZ LEVENTE

RECENT CHALLENGES IN THE GLOBAL LABOUR MARKET
IN LIGHT OF NEW ECONOMIC GEOGRAPHY

Abstract

The global labour market faces profound structural changes creating numerous challenges that need to be addressed. This study outlines the most important characteristics of a global labour market that has been influenced by contemporary socio-demographical, economic, and political processes. Due to the plethora of theories and empirical findings offered by the topic, we put emphasis on the following themes: demographic challenges; the challenges that have emerged in the wake of the technological revolution 4.0; the opportunities and threats embodied by the rise of non-conventional forms of employment and job alternatives; and non-paid/alternative employment such as household work. Furthermore, we strive in this article to introduce a new mindset with respect to how to examine and teach the new processes of the contemporary labour market independently from the empirically focused positivist approach that was the cornerstone of geographical education during socialist era.

Keywords: labour market, demographical crisis, unemployment, alternative jobs, technological challenges

Bevezetés

A globális munkaerő-piacon strukturális változások sora zajlik egyre dinamikusabb ütemben, számos ambivalens, egymást kioltó, egymással ellentétes helyzet vár megoldásra. A magas – elsősorban a fiatalok körében jelentkező – munkanélküliség és az ezzel egyidejű súlyos munkaerőhiány, az észak-atlanti térségben növekvő termelékenység és a stagnáló bérek, valamint a makrogazdasági stabilizáció helyreállása beszűkült – főként Európában – megmerevedett társadalmi mobilizációs csatornákkal párosul. Emellett az elmúlt két évtizedben a posztindusztriális gazdaságok és a munkaerő-piac szerkezetének éles polarizálódásának lehettünk szemtanúi. Az egyenlőtlenségek mind a magas kvalifikációt igénylő, versenyképes béreket biztosító foglalkozások, mind az alulképzettek, alacsony jövedelemmel rendelkezők körében sőt, a közepes jövedelmi státuszúak alternatív (pl. szerződéses) lehetőségeinek bővülésével a kék és fehérgalléros munkák területén egyaránt jelentkeznek. A közelmúlt munkaerő-piacának célja a világ gazdasági válság előtti helyzet visszaállítása helyett a negyedik ipari forradalom szolgáltatotta foglalkoztatási lehetőségek és a permanens gazdasági növekedés feltételeinek feltárása. Az alább olvasható írás jelenkorunk szociodemográfiai, gazdasági és politikai változásainak következtében átalakuló munkaerő-piac főbb jellemzőinek – a téma terjedőssége, komplexitása miatt csupán részleges – bemutatására fókuszál. Hangsúlyozottan kerülnek elemzésre a főbb demográfiai kihívások, a különböző atipikus foglalkoztatási formákban lévő lehetőségek, az alternatív (nem fizetett) foglalkozási típusok (pl. háztartásban végzett tevékenységek), a közfoglalkoztatás és a technológiai forradalomra adott válaszok. Ezeken kívül törekszünk a (köz)oktatásban való hasznosíthatóság biztosítására is. A cikkben felvetett problémák, folyamatok az évtizedek óta mozdulatlan, a „szocialista” földrajzoktatásban általánossá

vált leíró jellegű pozitivista megközelítéstől való eltérésre, a kritikai szemlélet alkalmazására is sarkallnak.

Munkaerőpiaci adaptációt sürgető demográfiai kihívások

A demográfiai kihívások megoldása eredendően fontos Európa fenntartható növekedéséhez gazdasági, kulturális és politikai téren egyaránt. BODEN, M. (2010) szerint a beavatkozásokat nem csak a jelen demográfiai problémáira szükséges fókuszálni, hanem a progresszív tervezés jegyében elengedhetetlen a jövőbeli folyamatok, kihívások minél tökéletesebb előrejelzése annak érdekében, hogy a hatékony szak- és közpolitikai válaszokat időben előkészítsék. Szükséges az EU tagállamok jogalkotásának harmonizációjához és együttműködéséhez, hogy a két legfőbb kihívására (előregedő társadalom, migráció) közös választ adhassanak. Ennek érdekében az Európai Bizottság 2006-ban öt politikai iránymutatást fogadott el, amelyek közvetett vagy közvetlen célja a munkaerő-piaci stabilitás megvalósítása, a recesszióérzékenység csökkentése. (1) Egyensúly biztosítása a szakmai, a magán- és a munkahelyi élet között, (2) munkahelyek számának növelésével és a munkaidő hosszabbításával, alternatív munkalehetőségek, munkarendek elterjesztésével a foglalkoztatás stimulálása, (3) magasabb termelékenységű és dinamikusan fejlődő Európa, (4) a valós munkaerőpiaci szükségletek figyelembe vételével EU-n kívülről érkező bevándorlók jogi keretekkel szabályozott befogadása és integrálása, végül (5) fenntartható közösségi finanszírozás megvalósításával a generációk közötti szociális biztonság és egyenlőség megszilárdítása. A gazdaságilag erős, elsősorban észak-atlanti centrumtérsegekre jellemző előregedés és a születések számának gyors csökkenése miatt mára a Föld népességének 60%-a él stagnáló vagy visszaeső munkaerő országban – főként az erőteljesen iparosodott gazdasági makrotérsegekben, mint az Európai Unió. Az „öreg kontinens” népességének születéskor várható átlagos élettartama 2030-ra nők esetében a jelenlegi 82,4 évről 85-90 évre, férfiaknál 76,6 évről 80-85 évre növekszik, ezzel együtt az Unió lakosságának több mint 50%-a 50 éven felüli lesz (HARPER, S. 2010). Négy munkaképes korú állampolgárra három nyugdíjas jut majd, amely az EU nyugdíjrendszerének, a redisztribúció láncolatainak teljes átalakulásához vezethet, így törekedni kell az 50-70 éves korúakra is szabott munkaerőpiac törvényi kialakítására. Ezzel szemben a születések száma a jelenlegi rendkívül alacsony szinten (1,5 gyermek jut egy nőre) fog stagnálni a jövőben is, ennek oka a második demográfiai átmenetben keresendő (VAN DE KAA, D.J. 1987). Meghatározó jellemzői az önként vállalt egyedülálló lét (amit erősít az időben egyre kitolódó szülőktől való fizikai, érzelmi és anyagi leválás), az önkéntes gyermektelenség, az első gyermek vállalásának későbbre tolódása, az élettársi viszonyok növekvő aránya, a késői házasság, a házasságon kívül vállalt gyermekek magas száma és az ijesztő mértékben elterjedt válások (az EU-ban több mint minden második házasság válással végződik), tetézzve az individualizáció fokának növekedésével. A demográfiai erőző következtében a munkáltatók egyre inkább az alulreprezentált csoportok (nők, fiatalok, kisebbségben élők, szellemileg és/vagy fizikailag akadályozottak, migránsok) munkaerő-piaci bevonásában látják új foglalkoztatáspolitikájuk alapjait. A helyzet súlyosságát illusztrálандó a Világgazdasági Fórum becslése szerint Németországban 15 év múlva 6 millió fővel fog csökkenni az aktívkorú népesség száma – megjegyzendő, ez az egyik oka a közel-keleti és észak-afrikai térségből érkező migránsok befogadása irányába érzékelhető politikai nyitottságnak (vö. SISKÁNÉ SZILASI B. – HALÁSZ L. – VADNAI P. 2017).

Az új évezredben született generáció számára az aktív évek alatt történt néhány munkahelyváltás, a karrierút megakadása, eltérő mederbe terelődése természetes folyamat.

A jelenben és a jövőben egyazon munkahelyen, hasonló munkakörökben töltött aktív élethosszt az időszakosan változó és eltérő struktúrájú, profilú munkahelyek váltják fel. Ez kiterjed a készségek, képességek, szakértelem és munkatapasztalatok fejlesztésére, így a munkavállaló a munkával töltött egyre hosszabb időszak során nagyobb egyéni választási szabadságot és rugalmasságot kap ahhoz, hogy akár meglovagolja karrierje hullámain, akár ideiglenesen lassítsa a munkaterhelést.

A technológia kihívásai

A kapitalista makrogazdasági térségekben a 21. század elejéig három ipari forradalmat különböztethettünk meg, a gőzgépek megjelenése az első, a taylorizmus keretében elterjedt futószalagok megjelenése a második, az automatizáció pedig a harmadikat szimbolizálta. Jelenleg egy struktúrájában új, kihívásokkal teli ipari forradalom zajlik, ennek legfőbb jellegzetessége a fizikai gépek és tárgyak információs hálózatba kapcsolódása, a reálgazdaság egyetlen hatalmas, intelligens információs rendszerbe integrálódása, az ipari folyamatok teljes digitalizációja (SCHWAY, K. 2016). Azonban nem csupán a technológia térhódításáról van szó, hanem az üzleti folyamatok paradigmaváltásáról is (SIMON J. 2014). Az új világ más követelményeket támaszt a jövő dolgozóival szemben, a Világgazdasági Fórum előrejelzései alapján 5 millió munkahely szűnhet meg 2020-ig a világban – igaz, párhuzamosan 2,1 millió új munkahely is teremődik, a szaldó mégis negatív. Természetesen a megszűnő és az létrehozott munkahelyek nem ugyanazokat a készségeket, képességeket igénylik, ezért óriási felelőssége van az országok oktatáspolitikáinak abban, hogy a jövő versenyképes munkaerőjét idejében ki- és/vagy átképezzék. A változások a jövő alkalmazottaitól elvárt készségek elsajátítását, majd gyakorlati alkalmazását követelik meg, amely csak az oktatási rendszer folyamatos fejlesztésével, a technológiai fejlődési szinthez való adaptációjával lehetséges (BOWLES, J. 2014). A közeljövőben tapasztalható főbb változások között megemlíthendők a szoftvermodulok szorosabb összekapcsolása, a gyors reakció az új trendekre és ügyféligenyekre, kisebb tőke- és forgóeszközigény, alacsonyabb készlet-szint, kis helyigényű technológia, minimális félkész termék, hatékonyság és átláthatóság az adatstruktúrákban és folyamatokban, hatékony gépek, folyamatok, szoftverek gyártás, végül nagyjából 30%-os termelékenységi növekedés (BORGIA, E. 2014).

A technológiai forradalom hatására a 21. század cégeinek erősebb globális versenyre és rövidebb idejű konjunktúraciklusokkal kell szembenéznük sőt, egyre kevesebb vállalkozás mentes a hosszabb-rövidebb ideig tartó működési zavarokról. A technológiai fejlődés eredményei, például a programozhatóság, a mesterséges intelligencia, a robotika által könnyített automatizálás az OECD országok gazdaságának munkaerőjének 54%-ára lesz hatással az elkövetkező egy-két évtizedben (az arány 40 és 60% között ingadozik) (FREY, C.B.–OSBORNE, M.A. 2013). Fontos hangsúlyozni, hogy elsősorban nem teljes foglalkozások, hanem feladatok, tevékenységek helyettesítése a cél, tehát a munkahelyek várható gyors adaptálódása és a modern technológián alapuló új munkafolyamatok, feladatkörök létrehozása következtében a riasztó munkaerőpiaci hatások olykor túlzóak (SCHUMPETER, J. 1980; ARNTZ, M.–GREGORY, T. 2014). Ezzel ellentétben a technológiováltás miatt mélyülő egyenlőtlenségek és a képzés/továbbképzés rendszerének adaptációs késedelmait tekintve vészjósló jövő prognosztizálható (BOWLES, J. 2014). A technológiai munkanélküliség legnagyobb kockázata az USA-t, Németországot és a mediterrán térség országait (pl. Spanyolország) jellemzi, itt a munkahelyek 12-13%-a „veszélynek” kitett, míg legkevésbé az észak- és kelet-európai államok munkaerőjét befolyásolja a modernizációs módosulás.

Mélyreható tudományos viták osztják meg a közgazdász társadalmat a „technocivili-
záció” makroökonómiai következményeivel kapcsolatosan a gazdasági növekedés jövő-
beli növekedése terén. Az egyre népszerűtlenebb minimalista megközelítés értelmében
a közeljövőben a gazdasági növekedés üteme lassul, amelyet a technológiai fejlesztések
sem tudnak dinamizálni (GORDON, R.J. 2012). Az előző nézettel szöges ellentétben áll-
nak a maximalista narratívát vallók (FREY, C.B.–OSBORNE, M.A., 2013; BRYNJOLFSSON,
E.–MCAFEE, A. 2014), akik drámai mértékű gazdasági változást jósolnak. Téziseik sze-
rint az oktatás és technológia spirális harcban áll egymással a foglalkoztatás versenyé-
ben. Ennek keretében pedig a munkaerő alapjaiban újszerű készségeire lesz szükség,
a munkafolyamatok automatizálása nem csupán a rutinszerű tevékenységekre, hanem
a kognitív feladatok elvégzésére is hatással lesz: először az alacsonyfokú készségeket
és béreket igénylő tevékenységek, majd a bonyolultabb módon komputerizálható ter-
cier ágazatok esnek „áldozatul” az automatizálásnak (AUTOR, D. H.–LEVY, F.–MURNANE,
R.J. 2003). Jelenleg az OECD országok munkáinak nagy része automatizált – mélyülő
területi különbségek mellett, amelyeket a munkahelyi szervezetek, az előzetesen elvég-
zett technológia-intenzív befektetések és az oktatás színvonala befolyásol. A folyamatot
SCHUMPETER, J. (1980) teremtő (alkotó) rombolásként definiálja, tehát valami elpusztul,
helyette más keletkezik. Az új kombinációk általában új vállalatokban testesülnek meg,
amelyek a régiekkel párhuzamosan működnek, versenyre kelnek azokkal (akár ki is szo-
rítják a versenyből), elszívják erőforrásaikat, átveszik vezető szerepüket. Ez a fajta innová-
ció vállalatok, családok, konkrét személyek számára felemelkedést, másoknak lecsúszást
jelent. A „teremtő rombolás” fontos tényezője az új fejlődési pályára állásnak, követke-
zőképpen olyan körülményeket, olyan intézményrendszert kell kialakítani, ami lehetővé
teszi érvényesülését (ABERNATHY, W.–CLARK, K. 1985). Ugyanakkor a nagy átalakulási
folyamatok, a befektetések, a munkaerő, az intézmények átalakulása, a régi kiszorítása
és az új térnyerése konkrét események, történések, vezetői, befektetői és egyéni döntések
formájában valósul meg. ORMEROD, P. (2015) evolucionista közgazdaságtani megközelí-
tése értelmében ezeket a kudarokat, a leépülést a gazdaság természetes velejárójaként
a működő természetes kiválasztódás velejárójaként írja le.

A teremtő rombolásnak két típusát különböztetjük meg. Az első típusú (szektoron belüli)
destrukciót példázza a mobiltávközlés térhódítása a vezetékeskel szemben. A másodikat
remekül illusztrálja a számítógépesítés hatására a munkaerő-struktúrában bekövetkezett
változások és egyes szakmák eltűnése, a bonyolult, mégis hatékonyan algoritmizálha-
tó feladatokat hogyan veszi át az emberektől a számítógép (LEVY, F.–MURNANE, R.J.
2004). A szakértői gondolkodás és komplex kommunikáció munkafeladatainak terjedé-
sének csökkenésével párhuzamosan a rutinjellegű manuális és kognitív munka, valamint
a nem rutin manuális munka részaránya növekszik. (LEVY, F.–MURNANE, R.J. 2004)
A példánál maradva az újabb és újabb mobiltelefon- és számítógép-generációk folyamatos
termékinnovációt jelentenek. Folyamat-újratervezési (re-engineering) programjaikkal a táv-
közlési vállalatok élen járnak az eljárások, a kiszolgálási módok megújításában. Mivel
a liberalizált piacon rendkívül gyors a fejlődés és a terjeszkedés, az új piacok megnyitása
állandó feladat, legyenek azok akár új demográfiai szegmensek (fiatalok, idősek), akár
új földrajzi területek (Ázsia, Afrika) (SZABÓ K. 2006; BÖGEL GY. 2008). A termelést, az
ügyfélszolgálati munkát és egy sor más tevékenységet sok helyen kiszervezik, olcsóbb
beszerzési forrásokat keresnek, az egész világot behálózó ellátási láncokat építenek. Ezek
a globális értékláncok lehetővé teszik, hogy a cégek és a gazdaságok a folyamat azon
részét végezzék, amelyben hatékonyságfokuk kiemelkedő. Mivel máshol gyártott köztes
termékeket és szolgáltatásokat használnak fel, nem kell kiépíteniük egy teljes iparágat. Az
effajta outsourcing (kiszervezés) és a munkahelyek külföldre költöztetése növeli a verseny-

képességet azáltal, hogy olcsóbb, differenciáltabb és jobb minőségű inputokhoz biztosít hozzáférést. A gazdaságok közötti egyre szorosabb összekapcsoltság, interdependencia lehetőségek tárházát jelenti, mindazonáltal politikai kihívások is tartogat a jövőre nézve. (PORTER, M. 1985; ARNDT, S.K. 2001; AMADOR, J. – CABRAL, S. 2014)

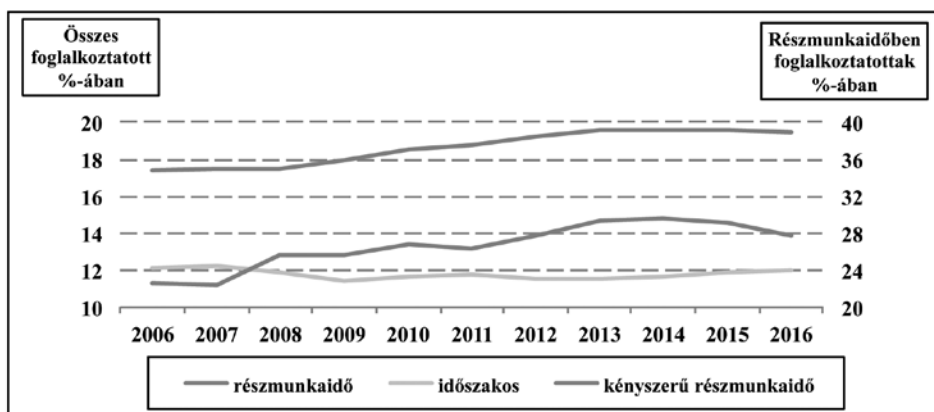
Jelentős atipikus foglalkoztatási formák a gazdasági válság után

A nyolcvanas és kilencvenes évek folyamán a foglalkoztatásban turbulens változások történtek, fokozatosan kialakult egy rugalmas, viszont kifejezetten bizonytalan hármassztruktúrájú munkaerőpiac (PECK J. 1996). A munkaerőpiac legszélesebb csoportját az elsődleges (nyílt) munkaerőbázis alkotja (foglalkoztatottak létszáma a külföldi telephelyen dolgozók, valamint a közfoglalkoztatásban részt vevők nélkül), itt a foglalkoztatás folyamatos és teljes munkaidőben történik, azonban ez az álláspont mára érvényét veszített általánosítássá, leegyszerűsítéssé vált. Második csoportját, a szekunder munkaerőbázist egyrészt az elsődleges periférikus csoport alkotja – ebben az esetben a munkavállalók száma intenzíven ingadozik, ám a munkavégzés feltételei az elsődlegeshez hasonlóan megvannak (igaz, alacsonyabb határfokkal), emellett a rövid távú, határozott idejű szerződéssel részmunkaidőben foglalkoztatott munkaerő is ide sorolandó (HÁRS Á. 2010; NAGY G. 2010). A másodlagos munkaerőpiacon a munkahelyváltások aránya magasabb, mint az elsődleges esetében, lényegében az elsődleges szektor tartalék-munkaerő állományaként tekinthető. A szekunder munkás munka- és álláslehetőségek szempontjából lényegesen hátrányosabb helyzetben vannak. Ha egyensúlytalanság, elszívás tapasztalható a piacon, a másodlagos munkaerőpiacon foglalkoztatottak egy része – elsősorban azok, akiknek humán tőkéje az átlagosnál nagyobb – átkerülnek az elsődleges szektorba. Létezik a munkaerőpiac tercier csoportja, ezt az önfoglalkoztatók, az alvállalkozói szerződéssel foglalkoztatottak, a kiszervezett tevékenységek alkalmazottai, a szezonális munkát végzők alkotják. A bevételek, a megélhetés, a szerződési feltételek körüli gyakori bizonytalanság jellemzi tagjait (MOLNÁR GY. – BAKÓ T. – CSERES-GERGELY ZS. – KÁLMÁN J. – SZABÓ T. 2014; NAGY G. 2010). A legutóbbi világgazdaságot sújtó válság hatására a harmadlagos munkaerőpiac jelentősége (kényszerhelyzet miatt, elsősorban ideiglenes életstratégiaként) megnőtt, ezen kívül az elsődleges és másodlagos munkaerőpiacok közötti cserék, áramlások is felerősödtek.

A munkapiac átalakulásáról, a munkapiachoz szorosan és lazábban kötődő dolgozókról és az utóbbiak arányának növekedéséről, a határozatlan idejű foglalkoztatás rugalmatlanságáról és alkalmazkodási nehézségeiről, a rugalmas munkaidőről (heti 35 óránál kevesebb), részmunkaidőről szóló szakmai viták sora indult el (KAZUYA, O. 2005; HÁRS Á. 2010).

RODGERS, G. – RODGERS, J. (1989), FREY M. (2010) és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) meghatározásai alapján a következő munkaformák sorolhatók a rugalmas (atipikus) tevékenységek halmazába:

- A részmunkaidős foglalkoztatottak, akiknek a normál munkaideje rövidebb az azonos munkahelyen, azonos típusú szerződéssel vagy azonos munkaviszonyban és hasonló munkakörben foglalkoztatott, hasonló szakképzettséggel és gyakorlati idővel rendelkező foglalkoztatottakénál (*1. ábra*). Az Európai Unió országai közül a magyar munkaerő-piac a legrugalmatlanabb, ugyanis a fix munkaidő aránya 90%, míg Hollandiában csak 70%. (Magyar Távmunka Szövetség, 2013)
- Az időszakos foglalkoztatottak, akiknek nincsen folyamatos munkaviszonyuk, kisebb-nagyobb megszakítással, időszakosan dolgoznak (*1. ábra*). Ebbe a körbe tartoznak mindenekelőtt a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak, ők követhetők rend-



1. ábra Rész-, időszakos és kényszerű részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15-64 korcsoportba tartozó foglalkoztatottak teljes számához viszonyítva (2006-2016)

Figure 1 Part-time, temporary and involuntary part-time works in EU28 (2006-2016)

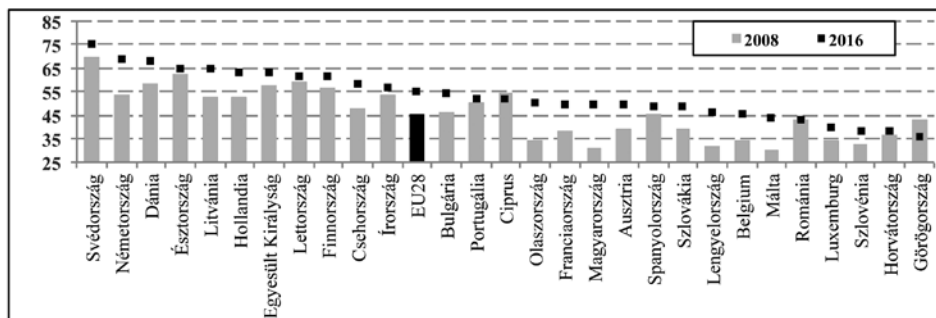
(% of total employment of 15-64s)

Forrás/Source: EUROSTAT

szerint nyomon az európai statisztikákban. A szezonális munka és az alkalmi munka is időszakos foglalkoztatást jelent.

- A munkaerő-kölcsönzés olyan háromoldalú munkaviszony, ahol a munkavállaló egy munkaerő-kölcsönző ügynökséggel köt munkaszerződést, a tényleges munkavégzésre viszont egy harmadik félnél, a kölcsönvevőnél kerül sor.
- Az otthoni munka, illetve a távmunka sajátossága, hogy a munkát a munkáltató telephelyétől távoli helyszínen végzik.
- A rugalmas munkaidő-beosztás a szokásostól eltérő munkarend, munkaszervezés a hagyományos munkaviszonyon belül azonosítható atipikus elem, amely a rugalmasabb munkaszervezésen keresztül a munkaidő felhasználásának, beosztásának a kötöttségeit oldja.
- Az éjszakai, hétfélig műszakban végzett munka, az ún. „antiszociális munkarend” állandó vagy alkalmankénti esti, éjszakai vagy hétfélig munkavégzést jelent.
- Az önfoglalkoztatás végül nem munkaviszonyban végzett – és ebben az értelemben atipikus – munka. E meghatározás szerint önfoglalkoztatónak minősülnek az egyéni és társas vállalkozások dolgozó tulajdonosai, függetlenül attól, hogy vannak-e alkalmazottaik.

Nyugat- és Észak-Európában gyakori, a posztoszocialista térségben a közelmúltban kezdett teret hódítani az encore career (ráadás, megismételt karrier) és a phased retirement, tehát szakaszos nyugdíjba vonulás (2. ábra). Előbbi a második életszakaszban folytatott munka, amelyre folyamatosan növekvő bevétel, jelentékenyebb személyes befolyás és társadalmi hatás jellemző. Általában a közszféra rangos, fizetett pozíciói, ezek elsősorban az oktatás, kormányzat, egészségügy, szociális szféra és környezetvédelem területén találhatók (FREEDMAN, M. 2007). Utóbbi a nyugdíjkorhatárhoz közeli munkavállalókat jellemzi, akik tudatosan folyamatosan térnek át teljes foglalkoztatásból a teljes jogú nyugdíjig. Különböző formák különíthetők el: a nyugdíj előtt állók számára munkaórák/napok számának fokozatos csökkentése, nyugdíj után pedig rész-, ideiglenes munka, valamint job-sharing (megosztott munkavégzés). Kifejezetten hasznos azon munkavállalók számára, akik nem óhajtják egyik napról a másikra elhagyni a munka világát, emellett anyagilag előnyös a munkáltatónak is, mivel nem szükséges a fiatalabb foglalkoztatott képzését és az új munkaerő költségeit fedeznie.



2. ábra Az Európai Unió tagországainak idős (55-64 éves) lakosságának foglalkoztatottsága a teljes foglalkoztatottság %-ában (2016)

Figure 2 Employment rate in the EU (2016) (% of population 55-64 years)

Forrás/Source: EUROSTAT

Az Eurostat releváns adatai szerint nagyobb a foglalkoztatottság azokban az országokban, ahol szélesebb körben alkalmazzák a részmunkaidőt. Foglalkoztatást ösztönző programok indultak a munkapiaci aktivitás emelése, a munkapiacra nehezen bevonható csoportok atipikus formákban történő foglalkoztatásának a növelése reményében. A részmunkaidős állások egy részét a kínálati oldal növekedésével magyarázzák, azaz a munka és a szabadidő, a magánélet, a család közötti egyensúly kialakítása indokolja, és nem a munkalehetőség hiánya miatt elfogadott lehetőség. Az 1980-as és az 1990-es években tapasztalt virágzását különösen a nők munkavállalásának általánossá válása eredményezte, a részmunkaidő növekedésének fele ennek tudható be. Az alternatív munkavégzés melletti döntés valószínűsége nagymértékben függ azonban a családi helyzettől, az egyén munkaerő-piaci előéletétől és az aktuálisan érintett ország szokásaitól. (BUDELMEYER, H. – MOURRE, G. – WARD, M. 2005) A rugalmas munkaformák alkalmazásának terjedéséhez vezetett a kommunikációs és az informatikai rendszerek fejlődése, ami a munkáltatók számára megkönnyítette a termelés specializálását, az ideiglenes munkaerő gyors toborzását és az egyre inkább a külső beszállítóra építő tevékenységet. (LEE, D.R. 1996; CAPPELLI, P. et al. 1997).

Hazánk esetében is nyomon követhetők az előzőekben leírt átalakulások: A KSH 2017-es Magyarország jelentése szerint egyrészt a biztosnak hitt/vélt állások egy része megszűnt, ami a munkanélküliség globális növekedésében jelentkezett, másrészt a teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya is csökkent. A két folyamat során fokozatosan változott meg az egyes foglalkozások presztízse, társadalmi státusza, ezáltal olyan ágazatok és nem konvencionális munkahelyek is potenciális lehetőségekké váltak, amikre korábban az adott munkavállaló nem gondolt, vagy nem vállalt volna. Ezen felül megnőtt a rész- és ideiglenes munkaidős foglalkoztatás munkaerőpiaci aránya. A keresletnövekedés lehetővé tette, hogy emelkedjen a rugalmas munkarendben dolgozók aránya, a kínálat szűkülése pedig a korábban alacsonyabb társadalmi státuszú munkahelyek értékét növelte meg, mint potenciális lehetőséget a munkához jutáshoz.

Nem fizetett (alternatív) tevékenységek – háztartási munka

Az otthon végzett nem fizetett tevékenységeknek egyik fontos csoportját a házimunka (pl. takarítás, főzés, kertrendezés) jelenti. A tevékenység GDP részeként való mérése a gyermeknevelés és házimunka miatt otthon maradó nők és férfiak önmaguk iránti

tiszteletét erősítené, emellett a GDP és a gazdasági növekedés pontosabb képét mutatná, valamint közpolitikai változtatásokat eredményezne a házimunkával és fizetett kereső tevékenységgel töltött idő allokációján. A KSH a mérést a háztartási munkára fordított idő, és az ehhez rendelhető bér alapján végzi, ami megadja a háztartási szatellitszámlát, így összevethető az érték a nemzeti számlákkal (KSH, 2016). Még az észak-európai egalitáriánus államokban is a felsorolt nélkülözhetetlen feladatok 70%-át nők végzik. Feminista megközelítés szerint a házimunka GDP-be történő integrálásával a férfi dominanciával jellemezhető tradicionálisabb társadalmakban a nők tudatossága, szerepvállalása nőhet. Az elmúlt évtizedek női munkaerőpiaci szerepvállalásának növekedésével egyenes arányban csökkent a nők nem fizetett házimunkával töltött ideje. Ezalatt az idő alatt intenzíven növekvő GDP ennek ellenére figyelmen kívül hagyja a háztartásban végzett munkaidő súlyos hanyatlását.

Az alternatív költségek (opportunity cost) számítása és a piachelyettesítő megközelítés alapján az Unió GDP-jének átlagosan 30%-át teszi ki az otthoni munka, azonban látványosak a területi különbségek. Míg Lettorszában 9,9%, addig Németországban 42%, Magyarország esetében pedig 20,8% a részaránya. (GIANNA, C. et al. 2010). A jelentékeny arány világszinten is megmutatkozik, ugyanis a Human Development Report mérései szerint a háztartások „termelése” világszintű gazdasági teljesítmény 40%-át képezi. Az országok szerinti vizsgálatok is mutatják, hogy a fizetésekkel kapcsolatos gazdasági fejlődés nem csökkenti a nem fizetett otthoni munkára áldozott idő mennyiségét, ehelyett sokkal meghatározóbbak a kulturális hagyományok. A magasabb átlagkeresetet biztosító országokban lényegesen több időt szentelnek nem fizetett tevékenységek végzésére – főként gyermeknevelés, idősápolás, ugyanis a szabadidő eltöltéséhez hasonlatos értékes feladatnak tartják. GIANNA, C. és szerzőtársai (2010) úgy vélik, az otthon végzett munka nem csak azért fontos, mert a kvantitatív mérése lehetőséget biztosít egyéb társadalmi tevékenységekkel való összevetéshez, hanem monetáris értéket is kell számára biztosítani három okból. Egyrészt a nem fizetett otthoni munka értékének tudatában egyszerűvé válik a piaci tevékenységekkel való összehasonlítás. Másrészt alapot biztosít a nők nemzeti össztermékhez való reális hozzájárulások és a neme közötti egyenlőtlenségek demonstrálásához. Végül hozzájárul a piacon, az államon vagy magán a családon keresztül megvalósított családtámogatási rendszerek adekvát stratégiájának kiválasztásához. A fentebb leírtak értelmében a házimunka ignorálása torzíttja a gazdasági növekedés objektív mérését (SWIEBEL, J. 1999; ANXO, D. et al. 2007), ezért ajánlatos jövőbeli figyelembe vétele.

A közfoglalkoztatás, mint gazdaságpolitikai válasz

Az utóbbi évtized gazdasági változásai igazolták, hogy új világ gazdasági korszak alakult ki, melyet főként az ellentétes társadalmi, gazdasági, kulturális, politikai jellemvonások (szegény-gazdag, fejlett-fejlődő, keresztény-iszlám, észak-dél, USA-Kína), amire új válaszokat kellett adnia az egyes nemzetgazdaságoknak is. A gazdasági válság következtében kialakult magas munkanélküliség kezelésének egyik hagyományos módja a közmunka (KSH, 2017). Már az 1929-es világ gazdasági válság idején is világszerte indultak ilyen kormányzati programok (pl. USA – New Deal), a fő cél az volt, hogy nagyszámú új munkahelyet hozzanak létre (KOÓS B. 2016).

Az egyik lehetséges válasz a globális gazdasági válságra, amit számos ország (köztük Magyarország is) bevezetett, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó szakpolitikai trend a „workfare society” modellje. A szakkifejezést 1968-ban JAMES CHARLES EVERS vezette be, és RICHARD NIXON amerikai elnök 1969-es tévébeszéde után vált közismertté (LEE, D. 2015).

A modell a hagyományos szociális jóléti politika (wellfare) átalakítását célozza meg, mégpedig úgy, hogy az állami jóléti támogatásokat igénybe venni kívánó jogosultaknak bizonyos részvételi követelményeknek kell megfelelniük (SZOLNOKI SZ. 2012). Magyarországon 2011-től alakult át a közfoglalkoztatási rendszer, aminek keretében a „segély helyett munka” elv alapján igyekeztek elérni, hogy társadalmilag hasznos, értéket teremtő foglalkoztatási formát alakítsanak ki (KOÓS B. 2016). A résztvevők egy sajátos közfoglalkoztatási rendszerbe kerültek, ahol a segélyek további folyósításához a közmunkásnak különböző feltételeknek kell eleget tennie (KÁLMÁN J. 2015). A másik oldalról viszont jogosultságot kaptak a társadalombiztosítási ellátásra és fizetett szabadságra, azonban a bérezés nem érte el a garantált bérminimum értékét. Ez az alkalmazási forma a munkanélküliség és az elsődleges munkaerő-piacon való foglalkoztatás közötti átmeneti helyzetet jelent (KOÓS B. 2016).

Napjainkra a közfoglalkoztatás már számos más országban (Ausztrália, Hollandia, Egyesült Királyság, USA, stb.) gyakorlati alkalmazásban van sőt, része a munkaerőpiaci folyamatoknak és a szociális rendszer átalakításának, mégis bizonytalanságokkal terhelt. A három legfontosabb kérdés, hogy milyen típusú (pl. mely gazdasági szektorhoz kapcsolódó) munkalehetőségekről beszélünk, mennyi a közfoglalkoztatásban résztvevők tényleges száma, valamint a legfontosabb, hogy mennyien kerülnek át a közfoglalkoztatásból az elsődleges, nyílt munkaerőpiacra (MOLNÁR GY. – BAKÓ T. – CSERES-GERGELY ZS. – KÁLMÁN J. – SZABÓ T. 2014).

A közfoglalkoztatás mind a fejlett, mind a fejlődő országokban alkalmazzák, bár eltérő feltételekkel és különböző cél- és eszközrendszerrel. Közös vonásnak tekinthető, hogy rövid távú foglalkoztatási lehetőséget biztosít a munkanélküliek számára, valamint a jövedelemtranszferként mérsékli a szegénységet (KOÓS B. 2016). A szektoriális megoszlása is ennek megfelelően eltérő, míg például a gazdaságilag fejlett államokban a foglalkoztatás javítása a cél (így például a településeken a mezőgazdaságban jelenik meg jórészt a közmunkaprogram, mint Magyarországon, Argentínában, Hollandiában), addig a fejlődésben elmaradott térségekben területfejlesztési célokat tűznek ki (pl. India, Marokkó). Vannak olyan országok, ahol szociális szolgáltatások fejlesztése is megjelenik célként, így például Argentínában az idősgondozás. Gyakran azonban ezek a formák keverednek (Indiában vagy Argentínában a beruházás típusú agrár-közfoglalkoztatási projektek mellett megjelenik a direkt mezőgazdasági termelés) (KOÓS B. 2016). A közmunkaprogramok formái is eltérőek, léteznek szezonálisak (éves szinten meghatározott időtartamú foglalkoztatást biztosító) programok (pl. India), kormányzati foglalkoztatási programok (pl. USA, Magyarország), természeti katasztrófák után rövid távú foglalkoztatást biztosító programok (pl. Afrika, Dél-Ázsia), valamint kifejezetten élőmunka-intenzív programok (pl. Szenegál, Világbank által finanszírozott programok) (KÁLMÁN J. 2015).

A közfoglalkoztatásban résztvevők arányát a tényleges létszám mellett a közvetlen munkahelyteremtésre fordított kiadások mutatják, melyek GDP-hez mért aránya nagyon eltérő lehet az egyes országokban. Európát alapul véve elmondható, hogy 2012-ben Magyarország, Írország, Bulgária és Franciaország költött a legtöbbet közvetlen munkahelyteremtő közfoglalkoztatási programokra. A ráfordítások a későbbiekben csak három országban növekedtek: Bulgária, Lettország és Magyarország. A közvetlen munkahelyteremtésbe bevont résztvevők aránya eltérő az egyes országokban, a legmagasabb arányt (2006-2012 között 5% fölötti értéket 100 állás keresőre vonatkoztatva) Szlovákiában, Bulgáriában, Luxemburgban, Franciaországban, Írországban és Magyarországon találjuk. A legtöbb országban a válság alatt is már csökkent a közfoglalkoztatásba bevontak aránya (inkább másfajta munkaerőpiaci beavatkozásokkal reagáltak), így például Franciaországban, Luxemburgban, vagy Írországban. 2012-ben az állás keresők közül közfoglalkoztatásba bevontak arányát tekintve a magyar program volt a legkiterjedtebb Európában (KÁLMÁN J. 2015).

A közmunkaprogramok legfontosabb értékelését annak a vizsgálata adja, hogy mennyien kerülnek át a közfoglalkoztatásból az elsődleges, nyílt munkaerő-piacra. A vizsgálatok azt mutatják (MOLNÁR GY. – BAKÓ T. – CSERES-GERGELY ZS. – KÁLMÁN J. – SZABÓ T. 2014) Magyarország példáján keresztül, hogy a hosszabb közfoglalkoztatásban való részvétel negatív hatásokkal terheli a jövőbeli foglalkoztatást, emellett az egyszerű munka végzése negatívan függ össze az elhelyezkedési esélyekkel. Hozzávetőlegesen a közmunkaprogramban résztvevők közül tízből egy embernek sikerül a közfoglalkoztatásból való kilépés után munkához jutni az elsődleges munkaerő-piacon (KSH, 2017).

A közfoglalkoztatás és a közmunkaprogramok sikerességét jelentősen befolyásolja az időzítés, a bérek szintjének megfelelő megállapítása, a résztvevők motiváltságának kialakítása, az elvégzett munka minősége. Mivel a közmunkaprogramok sokszor decentralizáltak kiemelt felelőssége van a sikeresség tekintetében a helyi önkormányzatoknak, mind a projektek, mind a résztvevők kiválasztásában (KÁLMÁN J. 2015).

Összefoglalás

A tanulmány a globális és európai munkaerőpiac jelenlegi és jövőbeni legégetőbb kihívásaival, egyben lehetőségeivel foglalkozik. Az egyes országok által adott gazdasági válaszok eltérőek, mégis megfigyelhető számos azonos vonás és probléma, ezek közül az egyik a demográfiai kihívások (előregedés, migráció/mobilitás) megoldása. A munkáltatóknak számolni kell a jövőben azzal, hogy az alulreprezentált csoportok munkaerőpiaci bevonása elengedhetetlenül fontos lesz az új foglalkoztatáspolitikai tervezésben.

A technológiai fejlesztéseknek köszönhetően is dinamikus átalakulás tapasztalható a munkaerő piacán, feladatok, szakmaterületek tűnnek el, újak születnek, amellyel lépést tartani csak folyamatos oktatással, képzéssel, a munkahelyek adaptációs képességének növelésével lehetséges. Az új munkaerő-piacon megszűnt a biztosnak hitt állások egy része, ami a munkanélküliség globális növekedésében jelentkezett, valamint fokozatosan megváltozott az egyes foglalkozások társadalmi presztízse, ezáltal olyan ágazatok és munkahelyek is potenciális lehetőségekké váltak, amikre korábban a munkavállalók nem gondoltak.

Fontos kérdéssé vált az úgynevezett atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása, aminek következtében, az egyes országok gazdasági terveiben, számos formában és eltérő súllyal kerültek integrálásra ezek a rugalmas tevékenységek. A részmunkaidős, az időszakos foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés, az otthoni-vagy távmunka, a rugalmas munkaidő-beosztás, az éjszakai/hétvégi műszakban végzett munka, vagy az önfoglalkoztatás, mind olyan lehetőség, amelyek kifejezetten hasznosak lehetnek a munkavállalók és a munkáltatók számára egyaránt.

A gazdasági mérések „mostohagyermekként” méltatlanul figyelmen kívül hagyott házimunka, háztartásban végzett tevékenységek jelentősége is folyamatosan nő, ezáltal változásokat okozva a munkaerőpiac struktúráiban.

A gazdaságpolitikai válaszok között, a korábbi évekhez képest jelentősebb mértékben, jelent meg a közfoglalkoztatás, aminek eredményeként lehetőség nyílt arra, hogy az adott országok a munkanélküliség és az elsődleges munkaerő-piacon való foglalkoztatás közötti átmeneti helyzetet alakítsanak ki.

Összességében megállapíthatjuk, hogy az utóbbi évtizedben bekövetkezett gazdasági változásokra a nemzetgazdaságoknak új válaszokat kellett adniuk, különös tekintettel az átalakuló munkaerő-piacon jelentkező kihívásokra. A hosszú távú hatásokkal és ellentmondásokkal teli folyamatok célja a világgazdasági válság előtti helyzet visszaállítása

helyett a negyedik ipari forradalom szolgáltatta foglalkoztatási lehetőségek és gazdasági növekedés elérése.

Köszönetnyilvánítás

A kutatás az OTKA K 109449 számú „Legújabb trendek a magyarországi kivándorlásban” című 2013 és 2017 között megvalósuló kutatási projekt támogatásával készült.

SISKÁNÉ SZILASI BEÁTA
ME FGI Társadalomföldrajz Intézeti Tanszék, Miskolc
ecobea@uni-miskolc.hu

HALÁSZ LEVENTE
ME FGI Társadalomföldrajz Intézeti Tanszék, Miskolc
ecohalas@uni-miskolc.hu

IRODALOM

- ABERNATHY, W.–CLARK, K. 1985: Innovation: Mapping the Winds of Creative Destruction. *Research Policy* 14. pp. 3–22.
- AMADOR, J.–CABRAL, S. 2014: Global Value Chains: Surveying drivers and measures. – ECB Working Paper 1739. European Central Bank, Frankfurt Am Main.
- ANXO, D.–FLOOD, L.–MENCARINI, L.–PAILHÉ, A.–SOLAZ, A.–TANTURRI, M.L. 2007: Time Allocation between Work and Family over the Life-Cycle: A Comparative Gender Analysis of Italy, France, Sweden and the United States. – IZA Discussion Papers.
- ARNDT, S. K. 2001: Fragmentation: New Production Patterns in the World Economy. – Oxford University Press, Oxford.
- ARNTZ, M.–GREGORY, T. 2014: What Old Stagers Could Teach Us – Examining Age Complementarities in Regional Innovation Systems. – ZEW Discussion Paper 14–050.
- AUTOR, D. H.–LEVY, F.–MURNANE, R. J. 2003: The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. – *The Quarterly Journal of Economics*. pp. 1279–1333.
- BODEN, M. et al. 2010: „Facing the Future: Time for the EU to Meet Global Challenges. – European Commission JRC Scientific and Technical Reports. pp. 3–41.
- BORGIA, E. 2014: The Internet of Things vision: Key features, applications and open issues, *Computer Communications* 54. pp. 1–31.
- BORJAS, G. J. 1995: The Economic Benefits from Immigration. – *The Journal of Economic Perspectives* 9. 2. pp. 3–22.
- BOWLES, J. 2014: The Computerization of European Jobs, Bruegel, Brussels.
- BÖGEL Gy. 2008: A schumpeteri „teremtő rombolás” módjai az infokommunikációs iparban. – *Közgazdasági Szemle* 55. pp. 344–360.
- BUDDELMEYER, H.–MOURRE, G.–WARD, M. 2005: Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit. – IZA Discussion Paper 1550.
- BRYNJOLFSSON, E.–MCAFFEE, A. 2014: The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. – WW Norton & Company, New York.
- CAPPELLI, P.–BASSI, L.–KATZ, H.–KNOKE, D.–OSTERMAN, P.–USEEM, M. 1997: Change at Work. – Oxford University Press, New York.
- DUSTMANN, C.–ALBRECHT, G. FRATTINI, T. 2008: The Labour Market Impact of Immigration. – CDP 11. 08. CReAM Discussion Paper Series Centre for Research and Analysis of Migration Department of Economics, University College, London.
- European Commission 2006: The Demographic Future of Europe – From Challenge to Opportunity. – Publications Office, Luxembourg.
- FREEDMAN, M. 2007: Encore: Finding Work That Matters in the Second Half of Life
- FREY, C. B.–OSBORNE, M. A. 2013: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? University of Oxford.

- FREY M. 2010: Atipikus foglalkoztatás. – Nemzetközi szakirodalom-feldolgozás, MTA KTI, kézirat, Budapest.
- GIANNA, C. – GIANNELLI, L. – MANGIAVACCHI, L.P. 2010: GDP and the Value of Family Caretaking: How Much Does Europe Care? – IZA Discussion Paper 5046.
- GORDON, R.J. 2012: Is U.S. economic growth over? Faltering innovation confronts the six headwinds. – Working paper, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- HARPER, S. 2010: Demographic Challenges and Social Security – Societal Challenges and the Capacity to Adapt: Social Security in an Ageing World. – ISSA, pp. 1–11.
- HARS Á. 2010: Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása statisztikák alapján. – MTA KTI, Budapest.
- KAZUYA, O. 2005: International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries. – Japan Labor Review 2. 2. pp. 5–29.
- KÁLMÁN J. 2015: A közfoglalkoztatási programok háttere és nemzetközi tapasztalatai. – In. VARGA J. (szerk.) Közelkép. MTA-KTI, Budapest, pp. 42–58
- KOÓS B. 2016: Közfoglalkoztatás a mezőgazdaságban. – Tér és Társadalom 30. 3. pp. 40–62.
- KSH Magyarország 2017: Munkaerőpiaci viszonyok, oktatás. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. pp. 25–42.
- LEE, D.R. 1996: Why is flexible employment increasing? – Journal of Labor Research 17. 4. pp. 543–553.
- LEE, D. 2015: Internships, Workfare, and the Cultural Industries: A British Perspective. tripleC 13. 2. pp. 459–470.
- LEVY, F. – MURNANE, R.J. 2004: The New Division of Labour. How Computers are Creating the Next Job Market – Russell Sage Foundation, Princeton.
- MOLNÁR GY. – BAKÓ T. – CSERES-GERGELY ZS. – KÁLMÁN J. – SZABÓ T. 2014: A munkaerőpiac peremén lévők és a költségvetés. A Költségvetési Tanács (KT) és az MTA KRTK közötti szerződés keretében a KT megrendelésére készült tanulmány.
- NAGY G. 2010: A világgazdaság és a globális munkaerőpiac. – In. MÉSZÁROS R. (szerk.) A globális gazdasági földrajz dimenziói. Akadémiai Kiadó, Budapest. pp. 229–248.
- ORMEROD, P. 2015: The Economics of Radical Uncertainty – Economics Discussion Papers 40. pp. 1–19.
- PECK J. 1996: Workplace: The Social Regulation of Labour Markets. – The Guilford Press, New York.
- PORTER, M. 1985: Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – The Free Press, New York.
- PRISING, J. 2016: Four changes forming the labour market. – World Economic Forum, 2016. január 19.
- RODGERS, G. – RODGERS, J. 1989: Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. – International Institute for Labour Studies Free University of Brussels, Brussels.
- SCHUMPETER, J. 1980: A gazdasági fejlődés elmélete. – Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- SCHWAY, K. 2016: The Fourth Industrial Revolution. – World Economic Forum, Cologne – Geneva.
- SIMON J. 2014: A tárgyak internete – Internet of Things (IoT) – Proceedings of the Conference: A Magyar Tudomány Napja a Délvidéken. 2014. pp. 1–9.
- SISKÁNÉ SZILASI B. – HALÁSZ L. – VADNAI P. 2017: A magyar fiatalok erősödő kivándorlási szándékának kiváltó okai és jellemzői. – Tér és Társadalom (megjelenés alatt)
- SZABÓ K. 2006: Az infokommunikációs technológiák hatása a hagyományos gazdasági választóvonalakra. – Közgazdaság 9–10. pp. 26–37.
- SZOLNOKI SZ. 2012: Welfare, workfare, what's fair? A magyar workfare society – I. rész – A workfare society modell bemutatása, nemzetközi példák.
- SWIEBEL, J. 1999: Unpaid work and policy-making: Towards a broader perspective of work and employment. – United Nations – DESA Discussion Paper Series 10. pp. 20–30.
- VAN DE KAA, D. J. 1987: Europe's second demographic transition. – Population Bulletin 42. pp. 1–57.
- WILLIAMSON, O. 1975: Markets and Hierarchies. – Free Press, New York.

Internetes források

<http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/the-labour-market-effects-of-immigration/>
<https://us-issues.com/2017/04/27/what-color-is-southern-europes-parachute/>
<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/four-changes-shaping-the-labour-market/>
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xfp/stattukor/haztszatellit.pdf>