

ÚJ KORSZAK VAGY VISSZARENDEZŐDÉS?

Szemelvények a MunkaügyiSzemle.hu weboldalon 2020-2021-ben
megjelent publikációkból

Szerkesztette: Munkácsy Ferenc

Online kiadás 2021.

Kiadó: Profunditas Kft.

1022 Budapest, Barsi utca 6.

Kiadásért felel: A Profunditas Kft. ügyvezetője

Weboldal: www.munkaugyiszemle.hu

E-mail: munkaugyiszemle@gmail.hu

ISBN 978-615-01-3485-7

TARTALOMJEGYZÉK

3. Előszó

Munkaerőpiaci modellek

- 4. Borbély-Pecze Tibor Bors: A magyar munkaerőpiac és a fókuszváltás esélyei
- 13. Ignits Györgyi: Munkaerőpiac, munkanélküliség: nézzünk a számok mögé!
- 17. Bagó József: Az erős állam és a foglalkoztatás
- 20. Bagó József: A magasabb jó és a foglalkoztatás

Merész prognózisok és a realitások

- 24 Jankó Tamás: Technológiai innovációk hatása az iparra, avagy mi lesz a munkánk 2030-ban?
- 29 Sőreg Krisztina: Útvesztő a gazdasági fejlődés útján? – Felzárkózási dilemmák a közepes jövedelmi csapda perspektívájából
- 34 Bagó József? A munkahelyek kiváltásának narratívái
- 38 Nemeskéri Gyula: Megjósolható-e a jövő a foglalkoztatás alakulásáról a mesterséges intelligencia megjelenésének küszöbén?
- 40 Árva László: A járvány felgyorsíthatja a robotizációt és az új típusú munkahelyek terjedésén túl az ingatlanpiacot is

Munka – otthon

- 43 Sipka Péter: A home office „váratlan” térnyerése és lehetséges jövője
- 47 Nemeskéri Gyula: Családos home office pszichoszociális kockázatai

Szociális partnerség aktuálisan

- 55 Berki Erzsébet: Hogyan jutottunk idáig? Formális és informális alkuk a munka világában
- 58 Lux Judit: Minimálbér-megállapodás home office-ban?
- 64 Munkácsy Ferenc: Hiánypótló kézikönyv a kollektív tárgyalásokról

ELŐSZÓ

Az 1957-től 2013-ig nyomtatott, majd 2013 és 2019 között online formában elérhető Munkaügyi Szemle emberierőforrás-gazdálkodási szakfolyóirat 2020-tól a Budapesti Metropolitan Egyetem kiadásában jelenik meg Új Munkaügyi Szemle névvel. Az „új” jelző a folyóirat elnevezésébe részben technikai okokból került be, de egyúttal tartalmi és formai változásokra is utal, a publikációkat a szerkesztők a tudományos folyóiratok szigorú formai követelményeinek megfelelően szándékoznak megjelentetni.

A 62 évfolyamot megélt „rég” Munkaügyi Szemlének a tudományos eredmények publikálása mellett mindig fontos missziója volt e széles tudományterület kutatóinak, oktatóinak, szakértőinek tevékenységét friss információkkal, rövidebb elemzésekkel, gondolatébresztő jegyzetekkel is támogatni. Ennek a funkciónak az ellátására tovább üzemel a MunkaügyiSzemle.hu elnevezésű weboldal. Itt – más posztok mellett – rendszeresen jelennek meg olyan rövidebb elemzések, minieszék, interjúk, recenziók, amelyeknek a napi aktualitásokon túlmenően hosszabb távon is használható, általánosabb mondanivalójuk van.

Ezekből a különböző műfajú publikációkból gyűjtöttünk össze egy csokrot és jelentetjük meg egy önálló kötetben. A témaköröket előre nem határoltuk be, de a válogatásnál feltűnt – ami egyébként magától is értetődő – hogy a 2020-2021-es év rendkívüli körülményei a szakembereket arra készítették, hogy sok esetben felülvizsgálják az eddig axiómának tekintett igazságokat és elgondolkoznak azon, hogy melyek azok a folyamatok, amelyek a COVID-19 járvány, az ebből származó gazdasági visszaesés után alapvetően újraértékelődnek.

Jelen válogatás nem törekszik teljességre, csak felvillant egy-egy érdekesnek tűnő témakört, ugyanakkor egy olyan pillanatfelvételnél is tekinthető, amely sajátos módon dokumentálja, hogy e különleges időszakban milyen újszerű elemek jelentek meg a munkaügyi szakemberek gondolatvilágában.

A SZERKESZTŐ

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

A MAGYAR MUNKAERŐPIAC ÉS A FÓKUSZVÁLTÁS ESÉLYEI 2020

A humánszolgáltatások lehetőségei

Első ránézésre 2020 elején, a magyar munkaerőpiacon a statisztikai adatok szerint nincsen ok aggodalomra; a foglalkoztatás szintje magas, a munkanélküliségé alacsony, a bérek folyamatosan növekednek, csak idén januárban 8% ponttal emelkedett a kötelező legkisebb munkabér. *„A 2018-as év munkaerőpiacát alapvetően keresleti többlet jellemezte, a mobilizálható munkaerő-tartalék az előző évihez képest jelentősen szűkült.”* (Bakó-Lakatos, Munkaerőpiaci Tükör 2019).

Az állami beavatkozás igénye manapság szinte kizárólagos kommunikációs központozással a hiányszakma/foglalkozás, ifjúsági-szakképzés témakörében koncentrálódik, illetve a munkapiac további extenzív növekedésének elősegítését húzza alá. Az átlag hírlapolvasó azt gondolhatná, hogy lényegében a szakmunkásképzés (technikusképzés) újjászervezésén kívül nem maradt további fajsúlyos foglalkoztatáspolitikai- munkaerőpiaci-politikai feladat.

Ez a rövid összefoglalás néhány olyan további témát villant fel, amelyeknek ilyen feszes, magas foglalkoztatási szint és alacsony munkanélküliség mellett működő munkaerőpiacon is maradt relevanciájuk. Az állam költhetne ezekre, vagy akár „csak” a szabályozó környezetet tovább alakíthatná egy rugalmasabb, befogadóbb és termelékenyebb munkapiac kialakítása érdekében.

Teljes foglalkoztatás: a megrendelés értelmezése

A politikai érelemben vett 0 százalékos munkanélküliség előállítása talán az évtized legnagyobb feladata, amelyet gyakran egyszerűen, egynemű folyadékkal töltött közlekedőedényként értelmez a politika és a széles közvélemény is. Így a tartósan betöltetlen üres álláshelyek „feltöltésével”¹ a munkaerő-felvételből nyerhető munkanélküliségi ráta a felére csökkenne, amely bőven 2%-os ráta² alatti szintet eredményezve megfelel a teljes foglalkoztatás értelmezésének.³ Persze világos, hogy az üres álláshelyek és a rendelkezésre álló munkaerő-tartalék közötti kapcsolat egyetlen országban és történelmi időszakban sem ilyen egyszerű. Valójában, megmaradva a közlekedőedény hasonlatnál, egymással nem keveredő különböző fajsúlyú folyadékok vannak az edényben.

Idehaza az elmúlt évtized (2010-2019) az „egymillió munkahely” bővületében telt el. A jó érzékkel a 2010-es választások alatt tett, majd 2011-ben a gazdasági miniszter által többször megismételt⁴ tervszám a politikai kommunikáció szintjén igazi telitalálatnak bizonyult több okból is. Egyfelől a 2008-2009-es világgazdasági válság a magyar munkapiacot sem kímélte, másfelől az 1990-es

Borbély-Pecze Tibor Bors egyetemi docens, WJLF, projektmenedzser ITM.

¹ <https://mfor.hu/cikkek/makro/megvan-az-orbanek-elott-allo-kovetkezo-nagy-kihivas-.html>

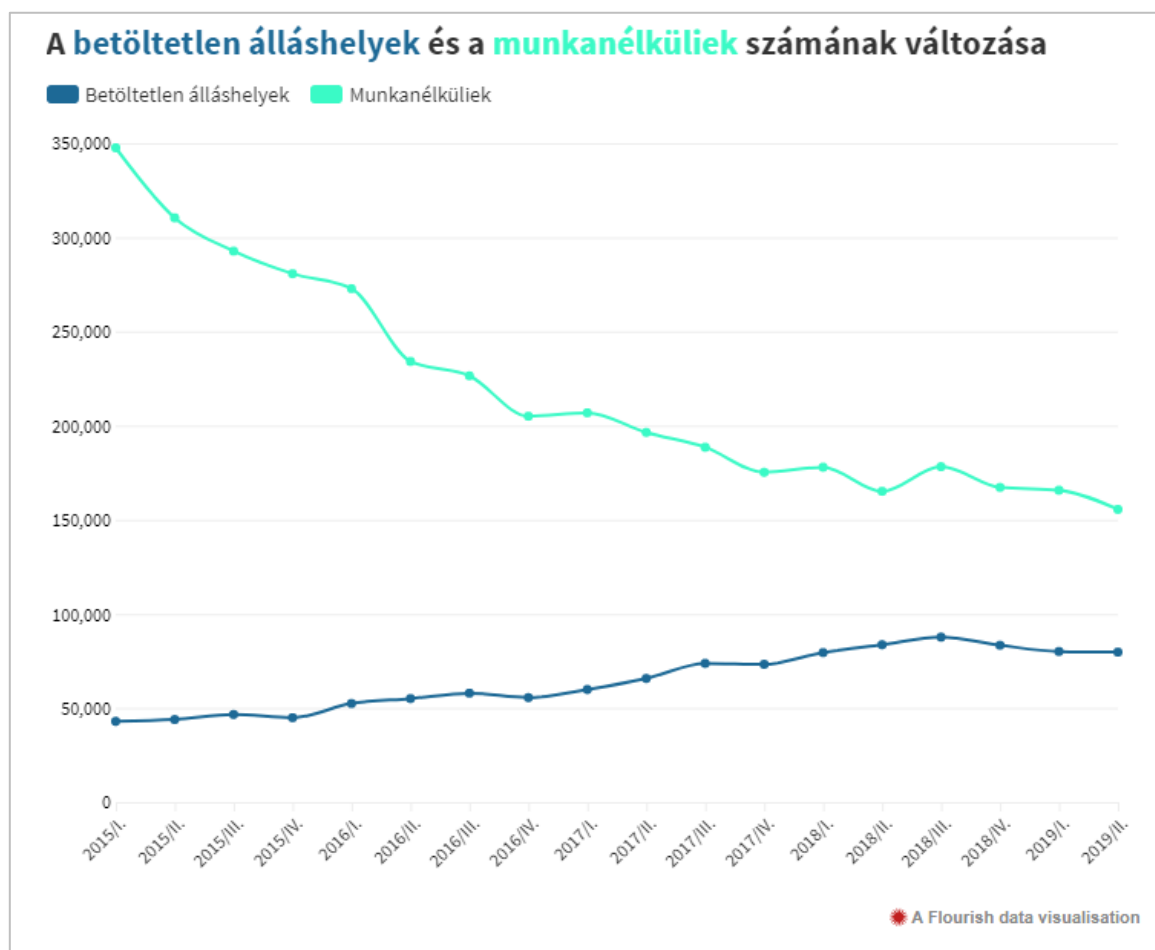
² A KSH jelenleg 78 ezer tartósan betöltetlen üres álláshelyet lát (2019 III. né.), a munkanélküliségi ráta 3,5%-os adata mögött mintegy 163 ezer ember volt.

³ Magyar Hírlap 2019. 10. 29. <https://www.magyarhirlap.hu/gazdasag/20191029-a-harmadik-negyedevben-is-nott-a-foglalkoztatasi>

⁴ <https://index.hu/gazdasag/magyar/2011/01/20/egymilliomunkahely-szamlalo/>

években lezajlott transzformációs válság erősen élt a szavazók emlékezetében, harmadrészt „*ha munka van, minden van*” mentalitás gyökerei továbbra is erősek Magyarországon, negyedrészt „törvény és rend” jegyében a munkakerülés büntetésének erős követőtábora van. Bár manifeszt módon nem jelenik meg, de továbbra is erős a munkakerülés „TBZ” (társadalmi-beilleszkedési zavar) vagy az 50-es években a közveszélyes munkakerülés (KMK) bélyege, amely a szocializmusból maradt velünk, de jól értelmezhető volt a korábbi élők munká- intenzív faluközösségben is (vö. *aki nem dolgozik, ne is egyék*). Az, hogy a 21. századi gazdaság egy összetett hely, ahol nem csak munkával és főleg nem fizikai jelenlétet kívánó élők munkával is lehet „termelni”, még bonyolult üzenet. Ezt nem értik a korábban említett közegben bér munkára, fizikai jelenlétre szocializált munkavállalók. De ez lehet generációs szemléleti zavar (defekt) is; míg az idősebb munkavállalók munkaszocializációja az állami redistributív gazdaság égisze alatt történt, a fiatalok már egy másik, nyugati típusú szemléletbe nőttek bele. Mindkettő torz a mai magyar viszonyok között.

Pedig a munkapiac extenzív (tehát egyszerűen a többleterőforrás felhasználásán alapuló) növekedésén túl érdemes számos más témakört is figyelemmel kísérni. Sarkosan úgy is fogalmazhatunk, hogy egyetlen szám (pl. munkanélküliségi vagy a foglalkoztatási ráta) figyelemmel kísérésén túl a munkapiac számos más jellemzőjét is érdemes figyelembe venni ahhoz, hogy annak működéséről, általános állapotáról helyes következtetéseket vonjunk le.



Forrás: Mfor Magazin KSH adatok 2019. II. né.

A hazai munkapiac magas foglalkoztatási szintjét is érdemes európai kitekintésben szemlélni, ahol 2018 végén (EUROSTAT, 2019)⁵ a munkaerő-felvétel adatai a valaha mért legmagasabb rátát mutatták. A 20-64 éves, az EURÓPA 2020 stratégiában meghatározott referencia korosztály foglalkoztatási rátája 73% felé került. A hasonló, de némileg jobb hazai adat⁶ (KSH 2019, 75,2%) azt mutatja, hogy a 2020-ra Magyarország által önként vállalat foglalkoztatási szintet elértük. Miközben nagy publicitást kap a külföldön dolgozók száma és a közmunkások létszáma is, e két csoport együttesen a legutóbbi munkaerőfelvétel (MEF) szerint mintegy 230 ezer főt tett ki⁷ (KSH MEF 2019. szeptember-november), addig a napisajtó szintjén kevés súlyt kap a munkaképes korú lakosság számának fogyatkozása. Ez például 2009 I. negyedév és 2019 I. negyedév között 86 ezer főt jelentett (KSH STADAT)⁸. Önmagában tehát, miközben nő a foglalkoztatottak száma, egy csökkenő pulból aktiválunk⁹, így a foglalkoztatási ráta ettől is javul.

A 4,5 millió (4,517 ezer KSH, 2019. szeptember-november) foglalkoztatott Magyarországon a rendszerváltozás óta nem látott történelmi rekord, amelyet a 80-as évek végi 5 millió feletti munkavállalóval nem csak az eltérő gazdasági és politikai szerkezet, de a népességszám és azon belül az aktív korú népesség létszámának csökkenése miatt sem célszerű összevetni. A bűvös 5 milliós foglalkoztatott hazánk esetében 80% feletti foglalkoztatási rátát feltételezne, amelyet az EURÓPA 2020 célszámai között szereplő 20 éves kortól számított aktív korú lakosságban is csak néhány európai ország; Svájc, Svédország és (mérete miatt elve speciális helyzetű) Izland abszolválta.¹⁰

A régióon belüli, kormányzati dokumentumokban gyakorta meghivatkozott összevetést a mintegy 700 ezer fővel¹¹ több embert foglalkoztató cseh munkaerőpiac jelenti, ahol valóban 5 millió fő feletti a vonatkozó adat. Ez a hevenyészett összevetés azért lehet csalóka, mert a két ország lakónépessége már közel sem azonos. Magyarország lakossága folyamatosan csökken és jelenleg 9,77 millió fő körül alakul, addig Csehország 10,65 milliós.

A CEDEFOP (2015)¹² számára készített munkaerőpiaci prognózis 2025-re a magyar munkaerőpiac polarizálódását vetítette előre, ahol a magasan képzett munkaerő iránti igény 2 százalékponttal haladhatja meg az EU28 átlagot. Miközben a képzetlen munkaerő iránti igény 3 százalékponttal lesz magasabb az EU28 átlagánál. A prognózisok törvényszerűsége, hogy esetleg nem válnak valósággá, erősségük pedig az, hogy scenáriókat mutatnak meg, amelyekre beavatkozásokat építhetünk. 2025 már nem a távoli jövő, és a hazai termelési költségekben a mondjuk Európában kifejezett bér¹³ értéke talán alá is támasztja azt, hogy a magyar gazdaság miért kevésbé innovatív és miért reagál lassabban a „teremtő rombolásra”, mint mondjuk Ausztria, Németország, vagy éppen a régióban Csehország. Miközben a magyar bérszint például a csehországiéinak is csak 76%-a volt 2018-ban, gyakori populáris igény annak a kifejezése, hogy a „A kecskeméti Mercédész gyár dolgozói is ugyanolyan termelékenyek, mint más Mercédész gyárak dolgozói ezért a béreiknek is azonosnak kell lenniük!”. Nemzetgazdasági szinten vizsgálva persze ezeket a populáris hangokat semmi

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hu#Foglalkoztat.C3.A1si_r.C3.A1ta_nemek.2C_C3.A9letkor_.C3.A9s_iskolai_v.C3.A9gzets.C3.A9g_szerint

⁶ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog1906.html>

⁷ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog1911.html>

⁸ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf003.html

⁹ <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html>

¹⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets

¹¹ https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_pganws&lang=en

¹² <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/hungary-skills-forecasts-2025>

¹³ Ez 2018-ban éves bruttó 8630 EUR-nak felelt meg.

<https://mfor.hu/cikkek/makro/hiaba-a-berrobbanas-nem-megyunk-sokra-vele-a-negyedik-legalacsonyabb-a-hazai-ber.html>

sem támasztja alá. Oblath Gábor saját elemzésében azt találta, hogy 2013-ban a magyar 7.5 EUR órabér az EU27 átlagában 31%-on állt, miközben a magyar gazdaság termelékenysége annak 60%-án (Oblath, 2015). Tanulmányában még egy fontos összefüggésre hívta fel a figyelmet: a GDP 1 százalékpontos növekedése az árszínvonal hasonló növekedésével jár együtt. Azaz a GDP növekedésétől egyfelől az államadósság „kinövését” várjuk, másfelől viszont a növekedéssel együtt járó béremelkedés nem feltétlenül csapódik le a jövedelmek vásárlóerejének növekedésében. A gazdasági növekedés tehát a munkaerőpiacon nem mindenható és önmagában nem oldja meg a strukturális problémákat, például azt sem, hogy az alacsonyan képzett vagy rurális területeken elérhető munkaerő magasabb termelési és így bérszínvonalon kapcsolódhasson be a termelésbe majd a fogyasztásba. Az a fajta munkaerőpiaci integrációs grádics, amely máig sokak fejében él, azaz; *„minden munka jobb, mint a munkanélküliség”, „csak találj egy munkahelyet, az majd tovább vezet egy jobb álláshoz”* a mai munkaerőpiacon sokszor csak illúzió. A gyengén integrálódott és jövőkép, karrierkép nélküli fiatalok munkaerőpiaci vizsgálata ezért ma nemzetközi téma. A „Poorly Integrated New Entrants” („gyengén integrálódott új belépők”), azaz PINEs olyan fiatalokra utal, akik bár rendelkeznek szakmai végzettséggel, de csak határozott idejű szerződésekkel alkalmazzák őket, így évente akár többször is ki- és belépnek a munkaerő-piacra, ahol megtapadniuk nem sikerül, így szakmai előmenetelt és egzisztenciális biztonságot nem találnak (Bell–Benes, 2012).

Hogy a munkaerőpiac közel sem azonos fajsúlyú folyadékok által kitöltött közlekedőedény, azt a 20. századi magyar történelem is jól példázza. Minden erőszakos modernizációnak lehet eredménye, de csakis a beavatkozás társadalmi, családi és egyéni árával együttesen. Ennek hazai bizonyítéka a késő negyvenes évek, korai ötvenes évek erőszakos iparosításának társadalmi következményei; *„Lakás csak nagyon kevés épült, a toborzott munkások egy része éjszaka a fővárosi terek padjain aludt. (A toborzottakat ráadásul munkatársaik is bizalmatlanul fogadták: „paraszt”-nak, „indiánénak nevezték őket.) Az üzemi balesetek száma évi 20—25 ezer között mozgott, ezek közül több száz halálos volt. Mindez kiáltó ellentétben állt a rendszer önmeghatározásával, mely szerint „a szocializmus uralkodó osztálya a munkásosztály.”* (Belényi, én.) Ember-munka megfelelés fokozatosan alakul, amennyiben a pályaszocializáció is több lépésből áll, így időbe telik és óhatatlanul összekapcsolódik az életmód kérdéskörével. Tehát nem csak az a lényeges, hogy az emberek milyen fizetett munkatevékenységet végeznek egy társadalomban, vagy, hogy végeznek-e egyáltalán, hanem az is, hogy ezek a munkatevékenységek milyen társadalmi presztízzsel, megélhetéssel, kultúrával és életmóddal kapcsolódnak össze. Nem utolsósorban közgazdasági szempontból a munkaerő és a munkakör kapcsolódása felveti a termelékenység kérdését is. Fentiekből következően az egyén munkához, foglalkozáshoz „igazítása” az 1940-1960-as évek óta élénken foglalkoztatja a munkapszichológiát, a pályaaorientációt. Az USA-ban kialakított minnesotai „munkaalkalmazkodás” elmélet (TWA: Theory of Work Adjustment), bár mára már a bér munka társadalmának átalakulásával ódivatúvá vált, de pontosan ezt az ember-pálya kapcsolódást vizsgálta (Davis–Lofquist–Weiss, 1968).

A munkaerőpiac méretének növelése - amelynek idehaza egyre kisebb a mozgástere - mellett tehát számos további téma létezik, amelyeket egy működő foglalkoztatáspolitikai keret között elemezni és kezelni érdemes.

Témakörök

A piac intenzív növekedése megkerülhetetlen téma, amelyről jelenleg erős kommunikáció folyik szerte a világban (ld. Ipar 4.0, Szakképzés 4.0, Társadalom 5.0) illetve ennek az aktuális ipari és technológiai forradalomnak a munka világára, és ezen keresztül a társadalmakra gyakorolt hatása eltagadhatatlan. Kérdés inkább csak a mikor és a hogyan maradtak nem az, hogy a jelen biotechnológiai és informatikai forradalom átalakítja a munka kereteit.

Így a munka világának alakulásához kapcsolódó részben klasszikus, részben újszerű témák a mai napig alig tudják tematizálni a hazai szakpolitikai tevékenységeket. Ilyen klasszikus témák:

- a termelékenység és foglalkoztatás kapcsolatának vizsgálata
- élők munkát terhelő adók (vs. pl. szegénységi csapda)
- a képességek (ennek legegyszerűbb vizsgálati formája a végzettségi szintek összekapcsolása a foglalkozásokkal, az ún. kongruencia-vizsgálatok) társadalmi szintű felhalmozásának témaköre
- az iskola-munka világa közötti átmenetek kezelése (STW: school-to-work transition)

Újszerű(bb) témák pedig

- a dolgozó szegénység (prekariátus) és az egyenlőtlenség kérdései
- a munkából származó és egyéb jövedelmek közötti arányok kérdése, a társadalombiztosítás és ebből következően az egészségügyi és nyugdíjrendszer felülvizsgálata
- egyre idősebb korosztályok részvétele a munkapiacra
- a gazdasági migráció, a célzott képesség-vadászat (brain drain & brain gain)
- az átmeneti munkaerőpiacok (TLM: Transitional Labour Market) egyre dominánsabb kialakulása
- a platform-gazdaság térnyerése
- a robot, AI vs. emberi munkavégzés arányainak rapid átalakulása
- a szaktudás, foglalkozáshoz kapcsolódó tudás felezési idejének drasztikus csökkenése az életpálya-váltás, pályakorrekció
- készségek helyettesíthetőségének és átválthatóságának problémaköre a munkapiacra

Az intenzív munkapiaci növekedés eszközei

Mindaddig, ameddig az extenzív növekedés határozza meg a kommunikációt, kifejezetten nehéz a foglalkoztatáspolitikai területén belül újabb, az intenzív növekedés témája köré szerveződő eredményt felmutatni képes kommunikációba kezdeni. Ugyanakkor pontosan a fent felsorolt témák kényszerítik ki, hogy a munka határtermelékenységének növekedéséről is szó essen, amely együtt jár az élők munka megtakarításra vagy az élők munka által végzett feladatok átalakítására irányuló törekvésekkel.

Az alábbiakban bemutatott két munkaerőpiaci szolgáltatás, más megközelítésben az egész életen át tartó tanulás eszközei (Tót–Borbély–Pecze–Szegedi, 2012) arra is alkalmasak lehetnek, hogy a hazai munkaerőpiac következő évtizedes fejlődésében szerephez jussanak. Régi-új eszközökről van persze szó, amelyeket a 2005-ös első egész életen át tartó tanulási stratégia (MK, 2005) is felsorolt a fejlesztendő kulcsterületek között, ugyanakkor a magyar államigazgatás ezek rutin-szerű (nem projekt és pilot alapú) kialakítására és főleg működtetésére eddig nem vált képessé.

A fejlesztés kulcsterületei (Egész életen át tartó tanulás stratégiája, 2005)

Alapkészségek és kulcskompetenciák fejlesztése a közoktatásban.

Széles és gazdag kínálat a szakképzésben, felsőoktatásban és a felnőttkori tanulásban.

Folyamatosan bővülő tanulási lehetőségek (IKT, munkahelyi tanulás, informális tanulás).

Pályaorientáció, tanácsadás és pályakövetés.

Az informális és nem formális tanulás elismerése.

Hátrányos helyzetű és munkaerő-piaci szempontból veszélyeztetett csoportok támogatása (lemorzsolódás megelőzése, esély az LLL-be való bekapcsolódásra).

Újfajta tanítási/tanulási kultúra meghonosítása (új pedagógusszerepek, minőségkultúra).

Az eszközök sorában itt csak két témára fókuszálók, mellőzve azok részletes bemutatását. A validáció/elismerés és az életút-támogató pályaorientáció/ életpálya-tanácsadásra, mint munkaerőpiaci szolgáltatási eszközökre. Mind a két szakpolitikai eszköz abban az értelmezési csapdában kínlódik, ahová az elmúlt évtizedek hazai értelmezési vitái lökték ezeket. Mindegy, hogy régi vagy újabb szakpolitikai dokumentumokat olvasunk, a két eszköz alkalmazását többnyire a hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci integrációjában látták a szerzők és stratégiákat megrendelők egyaránt. Különösen a jelenlegi magas foglalkoztatási szint mellett jogos politikai kérdés, hogy amennyiben ezen eszközök nélkül is garantálható a teljes foglalkoztatás, akkor miért alkalmazzuk ezeket? Miért ne alkalmazzunk más eszközöket (pl. közmunka, ifjúsági szakképzéshez kapcsolódó duális ösztöndíj stb.)?

S ezek a szakmai válaszok bizony hézagosak! A munkaerőpiaci integráció, amely termelékenység-növekedés nélkül megy végbe, amúgy sem árazza be túl magasan a pótlólagos munkaerő bevonásának gazdasági értékét, miközben annak politika értékét persze nagyon is magasan tartja. Érdeemes lehet tehát olyan válaszokat, érvrendszereket felállítani, amelyek a mai magyar gyakorlatban valid és (szakmai és politikai téren egyaránt) értelmezhető válaszokat szolgáltatnak.

Validáció

Egy strukturált folyamat, amely az egyén előzetesen megszerzett tudásának és képességeinek felmérésére, értékelésére, dokumentációjára és elismertetésére irányul, tekintet nélkül arra, hogyan, milyen keretek között szerezte ismereteit az egyén. Így nem kizárólag formális keretek között, iskolai rendszerben megszerzett tudásról van szó, hanem akár a munkavégzés során, sőt a szabadidőben megszerzett ismeretek és készségek, azaz az informális és nem formális tanulás eredményeinek elismertetéséről is. A validáció megkönnyítheti a foglalkoztatást, illetve az oktatási-képzési folyamatok során a tananyagnak a tanuló valós szintjéhez való hozzáigazítását (Svéd Validációs Hivatal).¹⁴

Élethosszig tartó pályaorientáció (Lifelong guidance)

Olyan tevékenységek összessége, 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. (ELGPN, 2013)

Amennyiben nem a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (munkanélküliek, inaktívok, NEET fiatalok, SNI-s fiatalok, stb.) integrációjából indulunk ki, amikor ezeknek az eszközöknek a működését magyarázzuk, akkor új referenciapontot kell találnunk. Ilyen kiindulási pontok lehetnek a humántőke elméletek, amelyeknek amúgy is nagy a keletjük a globális értékláncok korában. Egy-egy OECD PIAAC vagy PISA vizsgálat eredményei hosszasan képesek tematizálni a szak-, és napi-sajtót is. A humántőke gyakorlati mérhetősége összetett kérdés, „A humántőke-állomány a tudás, a kompetenciák és egyéb olyan gazdaságilag releváns tulajdonságok összessége, amelyekkel a munkaképes korú népesség rendelkezik.” Mérése nehéz, hiszen az emberi tőke számos tulajdonság függvénye. Vizsgálatára két megközelítést említettek, az egyik az egyének által teljesített oktatási szint mérése, a másik a mindennapos feladatok végrehajtására vonatkozó képességek tesztelése.” (T. Kiss, 2012). Azonban szintén ösztönszerűen elfogadjuk, hogy modern gazdaságok folyamatos humántőke-befektetés nélkül veszítenek a versenyképességükből.

¹⁴ <http://www.valideringsdelegationen.se/>

Amennyiben a validáció/elismerés és az életpálya-tanácsadás szerepét ebből a megközelítésből próbáljuk meg értelmezni, azok hasznosságát egyes szakpolitikai döntések során alátámasztani, ebben az esetben univerzális, tehát minden egyént és háztartást érintő (nem csak a hátrány-kompenzációt) valamint minden vállalatot is érdeklő „ügyeket” képezhetünk. További kérdés lesz az, hogy ebben az esetben a validációra, tanácsadásra fordított források (akár állami, vállalati vagy háztartási) megtérülését is ezen a nézőpontra keresztül szükséges bizonyítanunk. Tehát a ma alkalmazott monitoring technikák, miszerint az elhelyezkedettek számát, a szolgáltatással való elégedettséget vesszük alapul, elégtelenek lesznek arra, hogy döntéshozókat befolyásoljunk.

A humántőke-befektetés megtérülését két nagy, egymással kombinálható módon szokás számolni. Az az egyik megközelítés a jövedelem, (munka)jövedelem-alapú, a másik a költségekből indul ki. Például egy-egy validációs/elismerési vagy pályatanácsadási szolgáltatás igénybevétele az életpálya során pozitívan befolyásolhatja az életjövedelem alakulását, javíthatja az egészségben eltöltött életevek számát. Társadalmi szemszögből növelheti a munka termelékenységét. A humán szolgáltatások hozzáadott értékének mérése, ahogyan általában a tanulásé, azonban számos módszertani korlátba ütközik. Ilyenek a i) tevékenység precíz meghatározása (meddig tart a szolgáltatás?), ii) a hatások definiálása, és iii) a holtteher-veszteség kiszámítása (Hárs-Tóth, 2010).

Az angolszász szakirodalomban a pályatanácsadás hatásának vizsgálatára (Gration&Hughes 2009) öt értékelési szint elkülönítésére tettek javaslatot. Ez az elméleti modell alkalmas lehet a validáció/elismerés gazdasági hasznainak vizsgálatára is.

1. szint	2. szint	3. szint	4. szint	5. szint
Vélemények vizsgálata kisebb mintájú kvalitatív interjúkra vagy nagyobb mintájú kvantitatív lekérdezésre építve	A kimenetek mérése tények összevetése nélkül	A kimenetek mérése tények gyenge összevetésével	A kimenetek mérése számmal történő ellenőrzés mellett	"Klasszikus" kísérlet

Az 1.-től az 5. szint felé haladva a tényellentétes állapot egyre erősebben kontrollálható, s az eredmények egyre megbízhatóbban mutatják a tanácsadás valódi hatását.

1. szint

Ekkor a résztvevőket megkérdezik arról, véleményük szerint milyen változások következtek be az életükben vagy a pályájukban az intézkedés nyomán. A módszer fő hibája, hogy alig nyílik mód olyan tényezők kiszűrésére, melyek között utólag a véleményalkotó ok-okozati összefüggést lát, de valójában ez nem áll fenn. Azokat a hatásokat is rendkívül nehéz kiszűrni, amelyek a beavatkozás nélkül is létrejöttek volna (vagyis a holtteher-veszteséget). A módszer legnagyobb előnye, hogy olyan minőségi elemeket képes feltárni, amelyek az alanyok megkérdezése nélkül rejtve maradnának, viszont éppen ebből fakad a hátránya is: minden adatban torzító hatással jelen van a szubjektív elem.

2. szint

Utóbbit úgy kerülhetjük el, ha számszerű kimeneteket mérünk. Ezzel egzaktabb képet kapunk a beavatkozásról, és, folyamatában vizsgálva az indikátorok alakulását nyomon követhetjük az intézkedés eredményességének változását. Ugyanakkor tényellentétes mutatók hiányában semmit nem tudunk mondani arról, hogy ez mennyit ér, hiszen nem tudjuk, hogy mi történt volna az intézkedés nélkül, azaz nem tudjuk, hogy mekkora a holtteher-veszteség.

3. szint

A kimenetek értelmezéséhez valamilyen összehasonlítási alapra van szükség. Ez a viszonyítás ezen a szinten úgy áll elő, hogy utólag az intézkedésben résztvevő csoporthoz hasonló jellemzőkkel leírható sokaságot képeznek, és összevetik, milyen kimeneteket produkált az egyik és a másik. Ekkor már van esély az intézkedésnek tulajdonítható hatások beazonosítására, azonban ebbe olyan exogén okok okozatai is bekerülhetnek, és továbbra sem ismeretes a holtteher-veszteség.

4. szint

Ezt a bizonytalanságot lehet mérsékelni akkor, ha utólag statisztikai módszerekkel kontrolláljuk azokat a csoportjellemzőket, amelyek bizonyos hatásokért adott mértékben felelhetnek. Ha ezeket a hatásokat levonjuk az összes változából, közelebb kerülünk azokhoz a változásokhoz, hatásokhoz, amelyek valóban az intézkedés következményei. A holtteher-veszteség azonban változatlanul ismeretlen.

5. szint

Csak a klasszikus kísérlet oldja meg ezt a problémát, vagyis a kontrollcsoport ex-ante kialakítására, amely az intézkedésben részt vevő csoportnak megfelelő tulajdonságokkal jellemezhető, de nem kap szolgáltatást. (Hárs-Tóth, 2010).

Összegzés

Bizonytalan tehát, hogy 2020 elején merre megy tovább a hazai foglalkoztatáspolitikai politika, miután legnagyobb politikai célját, a teljes foglalkoztatást lényegében teljesítette és a további bevonható munkaerő-tartalék mobilizálása egyre drágább, miközben egyre kisebb gazdasági és politikai haszonnal kecsegtet. Önmagában a foglalkoztatási szint további növelése egyre drágább lehet, ahogyan az aktiválás költsége a még bevonható csoportok esetében növekszik, ugyanakkor a bevonással elérhető haszon csökken. Így az extenzív növekedés mellett fontos és hasznos lehet olyan tevékenységeket is fejleszteni (felntötképzés, humánszolgáltatások, egyéni képességfejlesztések és a vállalati oldal termelékenységének a javítása), amelyek nem a foglalkoztatási adatokban, de termelékenységben és képesség rangsorokban csapódnak le.

Természetesen azt sem tudjuk, hogy a világgazdaságban mi fog történni az elkövetkező években, vagy hogy pontosan mikor és milyen formában jelennek meg a bio-, és IT technológiai forradalom eredményei a magyar gazdaságban. A leginkább kiszámíthatónak a hazai demográfiai helyzet, a folyamatos népességfogyás tűnik, amely jelentősen csökkenti a munkára fogható lakosság számát.

Humánszolgáltatások iránt akkor lesz nagyobb, a társadalmi felzárkóztatás/befogadás formájú értelmezési kereteket meghaladó igény, ha a i) technológiai forradalom a relatíve (érettségizett technikustól felfelé) jól képzett magyarországi munkavállalók tömegeit éri el, vagy ha ii) az új ágazatokban induló, tevékenységet változtató (pl. belsőégésű motor helyett elektromos autót gyártó) vállalatok képesség-igényeinek kiszolgálása ezt kikényszeríti. Kevésbé valószínű, hogy alacsonyán képzett, alacsony termelékenységgel bíró társadalmi csoportok munkapiaci integrációjához tömegesen választ a kormányzat humánszolgáltatási megoldásokat.

Irodalomjegyzék:

Belényi Gy. (én) Az iparosítási politika néhány társadalmi következménye az 1950-es években, 85-91 old.

http://acta.bibl.u-szeged.hu/2835/1/historica_104_085-091.pdf Historica, SZTE, Szeged

Bell D. - Benes K. Improving the Labour Market Success of Poorly Integrated New Entrants (PINEs) in Canada, Canadian Career Development Foundation

CEDEFOP (2015) Hungary: Skills forecasts up to 2025 2015 edition

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/hungary-skills-forecasts-2025>

Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment: A revision. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 23, 15.

Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) (2013) Szakszótára: ELGPN Glossary, Jyvaskyla, <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/hungarian/az-europai-palyaorientacios-szakpolitikai-halozat-elgpn-szakszotara-elgpn-glossary/view>

Fazekas K.- Csillag M. – Hermann Z. - Scharle Á. szerk. (2019) Munkaerőpiaci Tükör 2018. MTA Közgazdasági és Regionális Tudományi Központ, Budapest

<https://www.mtakti.hu/publikacio/publikacio-kategoria/munkaeropiaci-tukor/>

KSH (2020) STADAT üres álláshelyek statisztika

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli027c.html

KSH Munkanélküliség- Gyorstájékoztató 2019. július- szeptember

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun1909.html>

Hárs Á. – Tóth G. (2010) A pályaorientációs tanácsadás hatékonysága és költségfordítása Életpálya-tanácsadás, 2010 II. évf. 5-6

<http://eletpalya.munka.hu/web/eletpalya-folyoirat/eletpalya-tanacsadas-folyoirat/>

teljes tanulmány: http://eletpalya.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=5d5834f8-0ef0-45c7-943e-9aea68a576c6&groupId=10418 Kopint-Tárki 2010

Magyarország Kormánya (2005) A Magyar Köztársaság Kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról

<http://www.nefmi.gov.hu/download.php?docID=415>

Oblath, G. (2015) Hungary's Price and Wage Level in International Comparison: Are They Really Disconnected? Statisztikai Szemle Special Issue No. 19. pp.4-21.

http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2015/2015_K19/2015_K19_003.pdf

Tót É. – Borbély-Pecze T. B. -Szegedi E. (2012) Az egész életen át tartó tanulás eszközkészlete Tempus, Budapest

<https://docplayer.hu/13051700-Tot-eva-borbely-pecze-tibor-bors-szegedi-eszter-az-egesz-eleten-at-tarto-tanulas-eszkozrendszer.html>

T. Kiss J. (2012) A humán tőke statisztikai mérhetősége. Statisztikai Szemle 2012/01 64-88 old.

http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2012/2012_01/2012_01_064.pdf

IGNITS GYÖRGYI

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

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

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

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

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

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

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

A lakossági felmérésből látott főbb tendenciákat jól részletezhetik a NAV-nál rendelkezésre álló, havi bevallások¹⁵ adataiból dolgozó létszám-elemzések, a munkanélküliséget illetően pedig az NFSZ regisztrált álláskeresőkre vonatkozó statisztikái. Előbbiek felhasználásával a Hétfa Kutatóintézet készített elemzést¹⁶: a bevallások adataiból többek között jól kirajzolódott, hogy a tavaszi leépítéseket követően júniusban elindult a foglalkoztatás bővülése, azonban az egyes ágazatok és térségek között nagy eltérések vannak azzal kapcsolatban, hogy milyen mélyről és milyen gyorsan indult meg a fellendülés. A fejlettebb térségekben és az üdülőkörzetekben gyorsabb volt a létszám-leépítés, majd a fellendülés is, mint az elmaradottabb járásokban. Nem meglepő módon a turizmusban, valamint a személyi szolgáltatások körében dolgozó cégek reagáltak a leggyorsabban a tavaszi válságra, ami a foglalkoztatotti számok csökkenését illeti, emellett ide sorolhatók még a munkaerő-közvetítő és -kölszönző cégek is, ahol több mint 11 ezer munkahely szűnt meg február és május között.

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

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

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

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

¹⁵ Az ún. 08-as nyomtatvány: „Havi bevallás a kifizetésekkel, juttatásokkal összefüggő adóról, járulékokról és egyéb adatokról, valamint a szakképzési hozzájárulásról”.

¹⁶ http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2020/08/alkalmazotti-letszamvaltozas_HETFA.pdf

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

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

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

A megyei kormányhivatalok visszajelzéseiből tudjuk azt is, hogy főként a hazai kis- és középvállalkozások túlsúlyával jellemezhető, kedvezőtlenebb munkaerő-piaci helyzetű térségekben az álláskeresői létszám azért sem csökkent vissza a pandémiás válságot megelőző szintre, mert bár a gazdaság újraindult, a cégek kivárnak és részben a munkahelymegőrző, részmunkaidős kedvezmények kifutása, részben az általános bizonytalanság miatt a korábbi dolgozóikat egyszerűsített foglalkoztatásban veszik vissza/alkalmazzák tovább. Ez jó lehetőség a munkaerőköltségek csökkentésére, miközben egyéni oldalról a munkavállalók továbbra is álláskeresők maradnak¹⁷. A NAV egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozóan nem közöl részletes statisztikákat, csak a foglalkoztatók száma, az egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozó egyének száma és a ledolgozott napok száma ismert havi bontásban. A 2020. augusztusi adatok szerint az egy évvel korábbi időszakhoz képest 1,4 ezerrel több foglalkoztató alkalmazott személyeket egyszerűsített foglalkoztatásban, miközben a ledolgozott napok száma ebben a hónapban 5,5%-kal emelkedett az előző év azonos időszakához képest. Szeptemberre vonatkozóan az adatok szintén növekedést mutatnak éves összevetésben: ebben a hónapban 1,0 ezerrel nőtt a foglalkoztatók száma, a ledolgozott munkanapoké pedig 3,8%-kal volt magasabb.

Azt látjuk, hogy a gazdaság egyes szektorainak visszaépülése korántsem lesz olyan gyors, mint ahogy az első hullám után vártuk (pl. turizmus, személyes szolgáltatások, kulturális, művészeti, szórakoztatási ágazat), miközben bizonyos térségekben megnő a veszélye, hogy a prekárius

¹⁷ A regisztrált álláskereső státuszának szüneteltetése nélkül dolgozhat egyszerűsített foglalkoztatásban, miközben ennek engedélyezett éves és havi maximuma megnövelésre került a járványhelyzet alatt.

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

A munkaerő-tartalékot jelentő megnövekedett álláskeresői állományban az eddigi tapasztalatok szerint nem a közfoglalkoztatás elsődleges bázisát jelentő munkavállalói csoportok részaránya növekedett jelentősen. A frissen munkaerőpiacról kikerült, szakképzett, részben külföldön is dolgozó új álláskeresők felől eddig nem jelentkezett igény tömegesen közfoglalkoztatásra (vagyis azért nem nőtt a közfoglalkoztatottak száma, hiszen eddig még nem volt tömeges igény erre). Egy elhúzódó válság azonban nemcsak a közfoglalkoztatásban dolgozók elsődleges munkapiaci integrációját nehezítheti, de a sérülékeny csoportok (pl. fiatalok¹⁸, szakképzetlenek, hátrányos, vidéki településeken élők) munkapiacra belépésére, foglalkoztatására is kedvezőtlenül hathat.

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

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

¹⁸ A járvány – a korábbi gazdasági válságokhoz hasonlóan – jobban veszélyezteti a fiatalok munkaerő-piaci esélyeit.

BAGÓ JÓZSEF

AZ ERŐS ÁLLAM ÉS A FOGLALKOZTATÁS

Az utóbbi két évtizedben megszorodtak az állam szerepköréről szóló hazai publikációk. Ezekben az erős állam fogalom, továbbá ennek számos alakváltozása jelent meg. A jegyzet bemutatja a fogalom felbukkanásának körülményeit, s modellezi a fejlesztő állam munkaerőpiaccal kapcsolatos intézkedéseit.

A XX. század egyik jelentős intézményi változása volt a kormányok gazdasági szerepvállalásának megnövekedése. A korábbi időszakokkal összehasonlítva: a XVII. század abszolút uralkodói még úgymond kényük-kedvük szerint próbálták országaik gazdaságát alakítani, azonban elegendő forrás nélkül és megfelelően hatékony eszközök híján. A XIX. században a kormányok – nem függetlenül a klasszikus közgazdászok hatásától – már tudatosan korlátozták saját gazdasági szerepvállalásuk mértékét. A múlt században (békeidőben) az állami kiadások a nemzeti jövedelem 10%-át sem érték el, a második világháború után a lényegesen nagyobb nemzeti jövedelmen belül azok már 30-40%-ra emelkedtek (néhány, általában a szegényebb országokban azt meg is haladták). A kormányzati expanzió a XXI. században teljesedett, teljesedik ki. (Veres, 2017)

Az erős állam felértékelődése

Az utóbbi két évtizedben az állam gazdasági szerepvállalásának megnövekedéséről, illetőleg növelésének indokoltságáról szóló publikációkban az erős állam fogalom maga, továbbá számos voltaképpen alakváltozása jelent meg, ilyenek – a teljesség igénye nélkül – a beavatkozó, vagy intervencionista állam, a fejlesztő állam, az ösztönző állam, a „fejlesztő jóléti állam” (Pongrácz, 2017), a jól irányított állam. A fogalmak megjelenései a világgazdasági változásokkal, továbbá elsősorban a piacgazdaság periodikus gazdasági válságaival, s azok leküzdésének szükségességével kapcsolatosan a kívánatos állami szerepvállalás különböző mértékére, illetőleg egyes főfunkcióira utalnak. A hazai „fősodortól” eltérően például Fukuyama részben az AIDS egészségügyi világjárvány elleni hatékonyabb (állami) védekezés szükségessége, részben a 2001. szeptember 11-i támadás okán, az odavezető út, tágabban az elmaradott országok államképességének hiánya, illetve annak elemzése alapján veti fel az erős állam kiépítésének, akár annak segítése szükségességét (Fukuyama, 2005).

Az elemzők kisebb része helyezi el a fogalmat a társadalom viszonyrendszerében. E metszetben az állam, illetve a társadalom gyenge, illetve erős volta alapján négy ideáltípust különítenek el:

1) Erős állam – erős társadalom 2) Erős állam – gyenge társadalom 3) Gyenge állam – erős társadalom 4) Gyenge állam – gyenge társadalom (Csáki, 2009). Ezek tartalmát az alábbiakban vázoljuk.

1. Erős állam – erős társadalom

A modellben az állam nagyfokú legitimitással rendelkezik, és autoritása a társadalmi struktúrákba ágyazott, stabil. Az állam ellenőrizhető és számon kérhető, melynek erős intézményi garanciái vannak. Eltérő mértékben ugyan, de független a közvetlen érdekérvényesítés hatásaitól. Az együttműködési készség magas mértéke jellemzi. A fejlett ipari államok nagy többsége e csoportba sorolható.

Bagó József vezető-kormányfőtanácsos, Belügyminisztérium.
Az írásban foglaltak nem feltétlenül esnek egybe a Belügyminisztérium hivatalos álláspontjával.

2. Erős állam – gyenge társadalom

Ezen országok meghatározó jegye a politikai és gazdasági stabilitás. Az állam a gazdasági fejlődésre koncentrálna, optimális esetben növekedéstámogató stratégiát követ. Az erős állam közpolitikáit nem szabotálja egyetlen társadalmi csoport sem, nem is létezik kritikus hangú, a hatalommal szemben érdekeit és elképzeléseit hatékonyan megfogalmazni és érvényesíteni képes gazdasági vagy politikai erő. A fejlődő országok egy viszonylag szűk csoportjára jellemző, általában ide sorolják az ázsiai fejlesztő államokat.

3. Gyenge állam – erős társadalom

A modellben járadékvadász csoportok vetélkednek a hatalomért és az elosztható javakért. Jellemzően rövid távú tervezés dominál, nincs helye fejlesztési szemléletnek. Mivel az állam nem képes a fejlesztési célok követésére és a megfelelő beruházások megvalósítására, így a magánszektor sem vállalja a magasabb tőkeigényű és kockázatos befektetéseket. A fejlődő országok legtöbbje sorolható ide. A legjellemzőbb megvalósulási formája Latin-Amerikában, illetve néhány, erőforrásokban viszonylag gazdagabb afrikai országban fellelhető.

4. Gyenge állam – gyenge társadalom

E modellben az országhatárok általában mesterségesek, felülről vezéreltek, amelyek nem kedveznek sem az állami autoritás kialakításának, sem a társadalom megszerveződésének, erősödésének. A függetlenné válás utáni időszakról kezdődően napjainkig meghatározó kérdés, hogy mely társadalmi csoport, etnikum, vallási közösség stb. ellenőrzi az államot, illetve melyik gyakorolja a hatalmat. A hatalom időleges birtokosai rendre elnyomják a többséget és ellehetetlenítik a felzárkózást, meghatározó a klientizmus, a tömeges erőszak és a kooptálás. E konstelláció tipikus esete a gyarmati uralom alól felszabadult Afrika.

Az állam erősségének fokozati skáláján jeleníthető meg az ún. különlegesen erős állam, azaz a totális állam, feltűnő azonban, hogy ennek kialakítása, kialakulása elvi lehetőségéről, továbbá kapcsolódóan a társadalmi, gazdasági veszélyeiről az elemzők eddig alig szóltak.

A foglalkoztatás fejlesztése

Az eddigi hazai publikációkban nem fogalmazódott meg az elvontabb fogalom, az erős állam lehetséges, vagy kifejezetten javasolt (valamint értelemszerűen gyakorlatiasabb) foglalkoztatási szerepvállalására vonatkozó koherens vázlat. Értékes résztanulmányok ugyanakkor már megszülettek. Három EU-tagország (Hollandia, Lengyelország, Németország) felnőttképzési rendszerét vizsgálja az ÁSZKUT (2009), a fejlesztő állam (ázsiai országok) humántőke befektetéseit vizsgálja Csáki (2009) és Csath (2011), az OECD-országok, azaz a fejlett ipari államok munkaerőpiaci gyakorlatát térképezi fel ugyancsak Csáki (2009), a globalizációval, a munkaerő áramlásával, annak természetes korlátaival, illetőleg állami korlátozásával foglalkozik Veres (2017), továbbá az EU-országok munkaügyi modelljeit tárja fel Farkas (2017). Jelen jegyzet terjedelmi okokból nem teszi lehetővé, hogy az említett részterületeket teljességében áttekintsük, illetőleg esetleges párhuzamosság esetén ütköztessük. Arra szorítkozunk, hogy az OECD-országok munkaerőpiaci szerepvállalását modellezzük.

Csáki György megközelítésében a fejlesztő állam munkaerőpiaccal kapcsolatos intézkedései – a nemzetközi gyakorlat alapján – alapvetően öt, funkcionálisan jól elkülöníthető csoportba tartoznak.

1. Azok az intézkedések, amelyek elsődleges célja a munkával nem rendelkezők szociális integrációjának erősítése – transzferekkel.
2. Intézkedések, melyek középpontjában a munkavállaló foglalkoztathatóvá tétele áll – ugyancsak transzferek alkalmazásával.
3. Lépések, melyek jogi eszközökkel próbálják aktiválni a munkavállalásra a munkaerőt.
4. A munkajog alakítása révén olyan környezet megteremtése, amelyben a munkaerőki-nálat gyorsan képes reagálni a munkaerőkereslet változásaira.
5. A stabil, kiszámítható makrogazdasági környezet megteremtése, amelynek során a ka-matszint és infláció áll a középpontban, és különösen a munkaerő adóterheinek ked-vező kialakítása, aminek révén a gazdaság versenyképessége biztosítható.

Ahogy az állami kiadásoknak a nemzeti jövedelemhez viszonyított aránya egy meghatározott mó-don jelzi a kormány gazdasági szerepvállalásának mértékét, bizonyos skálán elhelyezve az állam erősségét, hasonlóan a munkaerő adóterheinek aránya (azaz, hogy az állam a teljes munkaerő-költségnek hány százalékát vonja el különböző adók és járulékok formájában) részben jellemzi a foglalkoztatás makrogazdasági környezetét. Ismeretes, hogy a munkával összefüggő terhelés szempontjából Magyarországon valamelyest javult a helyzet az utóbbi években, de továbbra is az OECD kedvezőtlenebb helyzetű országai közé tartozunk. A mutató alakulását természetesen több különböző tényező befolyásolja, ezek közé tartozik például a munkaintenzitás, a munkaidő hossza és rugalmassága, a fizikai terhelés, vagy a képzésben való részvétel lehetősége. Mindezek egyúttal a munkaerő termelékenységére, valamint a család és a munkavégzés összehangolására is hatással vannak.

Magyarország tehát a bérekre rakódó adóterhelés szempontjából nem áll előkelő helyen, és nem-csak a régióban, hanem európai uniós szinten sem. Magyarországon a mutató 43,6 százalék volt 2020-ban, amely továbbra is a harmadik legmagasabb az EU-ban. A magyar elvonásoknál maga-sabb szintet mutat a német és a belga gyakorlat, sorrendben 45, illetve 44,1 százalékkal. A skála másik oldalán a legkevésbé a ciprusi (18,1 százalék), a svájci (19,4 százalék) és az ír megoldás (24,1 százalék) terheli a munkabéreket.

Irodalomjegyzék:

- ÁSZKUT (2009): A felnőttképzési rendszerek hatékonysága nemzetközi összehasonlításban. Kézirat. <https://www.asz.hu/storage/files/files/Szakmai%20kut%C3%A1s/2009/t312.pdf?download=true>
- Csáki György (szerk.) (2009): A látható kéz. A fejlesztő állam a globalizációban. Napvilág Kiadó, Budapest.
- Csath Madolna (2021): A közepes fejlettség és a humánvagyon kapcsolata. Magyar Tudomány. 4. 462-473. https://mersz.hu/mod/object.php?objazonosito=matud202104_f57034_i1
- Farkas Beáta (2017): Piacgazdaságok az Európai Unióban. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Fukuyama, Francis (2005): Államépítés. Kormányzás és világrend a 21. században. Századvég Kiadó, Bu-dapest.
- Pongrácz Alex (2017): Az állam gazdaságpolitikai szerepvállalásának változásai. Magyar Közigazgatás, 3., 168-195. http://real.mtak.hu/92384/1/09_Pongracz_Alex_WEB-PPB_2017_3-10.pdf
- Veres Lajos (2017): Az állam gazdasági szerepvállalásának felértékelődése. Polgári Szemle, 13. 1-3. 116-132. <https://polgariszemle.hu/archivum/140-2017-november-13-efolyam-1-3-szam/regionalis-gazdasag/888-az-allam-gazdasagi-szerepvallalasanak-felertekelodese>

BAGÓ JÓZSEF

A MAGASABB JÓ ÉS A FOGLALKOZTATÁS

Több közgazdász megfogalmazta, hogy valószínűleg egyfajta modellváltás kapujához érkezünk. A jegyzet röviden áttekinti az utóbbi évtizedek működő gazdasági-társadalmi rendszereinek főbb foglalkoztatási elemeit, munkaügyi szempontból segítve ezzel az elvileg választható modellek közötti eligazodást.

Bod Péter Ákos (2019) esszéjében írja, a harminc évvel ezelőtti magyar stratégiai konszenzus világos volt. Első eleme a piacgazdaság, a második a Nyugathoz tartozás, a harmadik a nemzeti szuverenitás. Az a konszenzus azonban ma már nem érvényes – hívja fel a figyelmet. Az eredeti konszenzus több eleme megroppant. Ma nincs társadalmi egyetértés súlyos nemzetpolitikai ügyekben, s nagy társadalmi ügyekben sem. Feladatunk – írja –, egy új konszenzus megalkotásának, kiérlelésének, elfogadtatásának segítése. Észrevételezzük, hogy a feladat ugyanakkor sürgős, legalábbis, ha azt vesszük alapul, hogy a World Economic Forum versenyképességi rangsorában¹⁹ az aktuális helyezés szerinti mutatónk a következők szerint alakult: 2001/2002: 28. hely, 2005/2006: 39. hely; 2011/2012: 48. hely; 2016/2017: 69. hely.

A következőkben áttekintjük az utóbbi évtizedek ismertebb gazdasági rendszereinek főbb foglalkoztatási elemeit, munkaügyi szempontból segítve ezzel az elvileg választható modellek közötti eligazodást. A működő piacgazdasági modellek vázlatainál az európai szinten maradunk, nem elfeledkezve, hogy más földrészekben is működhetnek olyan új, vagy kialakulófélben lévő, vagy éppen átalakuló modellek, példák, esetleg átvehető elemek, amelyek valamilyen értelemben mintákat adhatnak. Ezek ismertetése azonban szétfeszítené a jelen írás kereteit.

Az államkapitalista rendszer és a foglalkoztatás

Jordán Gyula (1997) lényegében retrospektív, ugyanakkor Kína példáján keresztül egyszerre mintegy párhuzamosan rátekintő, s mai szemmel sem teljesen elavult összefoglalója szerint az államkapitalista rendszerekben (másképpen a szocialista tervgazdaságban) a munkavégzés minden munkaképes ember számára jog és egyúttal kötelesség, és ennek megvalósítását a rendszer egyik fő feladatának tekintette. A múltból örökölt munkanélküliség felszámolására a munkaerő teljes ellenőrzésének, a városi munkaerő esetében a központosított adminisztratív elosztásnak a gyakorlatát követték.

Több értelemben is lényegében kizárták a munkaerő-mobilitás lehetőségét. Mindenekelőtt szigorú háztartási regisztrációs rendszer (és a városokban – de lényegében a falvakban is – az ehhez kapcsolt ellátás) alkalmazásával megakadályozták a mobilitást a városi és a falusi területek között. A vállalatok és intézmények nem vehettek fel és nem bocsáthattak el szabadon alkalmazottakat, dolgozókat az állami munkaerő-gazdálkodási osztályoktól kellett igényelniük. A munkahely-kijelölés gyakorlatilag „élethossziglan” szólt, egy állami vállalatnál való alkalmazás biztos állást, fizetést és különböző juttatásokat jelentett, amit „vas rizsasztal” rendszernek jellemeztek. Ráadásul kialakult az a gyakorlat is, hogy a munkahelyet a gyermekek örökölhették, és a biztos állást

Bagó József vezető-kormányfőtanácsos, Belügyminisztérium. Az írásban foglaltak nem feltétlenül esnek egybe a Belügyminisztérium hivatalos álláspontjával.

¹⁹ Ismeretes, hogy az évtized végén módszertani vita alakult ki a versenyképességi rangsor(ok) tartalmáról, illetve egyes mérési elemeiről. A háttérben ugyanakkor felsejlik a gazdasági teljesítmény megfelelő mérésére, mérhetőségére vonatkozó, tartósnak, legalábbis ismétlődőnek tűnő polémia.

gyakran a legkevésbé tehetséges gyermeknek adták át, ami a szakmai szint csökkenését is előidézte. Bár a munkaerő ezen bürokratikus elosztása kidolgozott szabályok szerint folyt, a színpalak mögött széles körű informális folyamatok zajlottak, a fiatalok, az elhelyezésre várók mozgósították a kínai körülmények között az élet minden területén igen fontos „kapcsolatokat”.

A teljes foglalkoztatottságra törekvés jegyében a szükségesnél több munkaerőt kényszerítettek a vállalatokra, intézményekre, így akut problémává vált a kapun belüli latens munkanélküliség, a „tétlen foglalkoztatottak” jelensége. A munkabér jórészt elvesztette ösztönző jellegét, nagyfokú egyenlősdi uralkodott, a bér elsősorban a munkában eltöltött idő és az előléptetés arányában emelkedett. A rendszer a magas szubvenciók, az alacsony árak és a korlátozott fogyasztás politikáját követte, amely párosult a magas foglalkoztatási aránnyal és az alacsony fizetésekkel.

Mindez rendkívül kedvezőtlen hatással volt a termelékenységre, a munkafegyelemre, a szakmai színvonalra. Az állami vállalatok – nagymértékben jelenleg is – egyfajta „mini jóléti államként” funkcionáltak, amelyek dolgozóiknak lakást, orvosi ellátást biztosítottak, különböző gyermek-, üdülési stb. létesítményeket üzemeltettek, sőt a visszavonultak nyugdíját is ők fizették. Ezek a hatalmas terhek rendkívüli módon akadályozták a vállalatok alkalmazkodását a piaci körülményekhez, és a foglalkoztatáshoz is kapcsolódva szükségessé tették a társadalombiztosítási, szociális ellátási és nyugdíjrendszer kialakítását, illetve alapvető reformját.

A tulajdonviszonyok alakításában és a gazdaságfejlesztésben évtizedeken át követett elvek sok vonatkozásban ellene hatottak a teljes foglalkoztatásra törekvésnek. A szocialista tulajdonviszonyok kizárólagosságát szem előtt tartva szinte teljesen felszámolták a magán-tevékenységet. Az emberek önfoglalkoztatása lehetetlenné vált, kezdeményező készségüket visszafejlesztették, passzívan az államtól várták foglalkoztatásuk megoldását. A nehézipar fejlesztésére helyezett indokolatlanul nagy hangsúly, a beruházási tőke aránytalanul nagy részének erre a célra fordítása jelentős mértékben a teljes foglalkoztatás ellen hatott. A reformidőszak kezdetén végzett számítások szerint egymillió jüan állótőke-beruházás a nehéziparban 94 munkahelyet teremtett, ugyanakkora összeg az állami könnyűiparban 257-et, míg a szolgáltató szektorban több mint 2 ezret. A tercier szektor még 1988-ban is csak 21 százalékkal járult a GDP-hez, míg Indiában 38, Indonéziában 40, a Fülöp-szigeteken 44 százalékkal.

Egyéb tényezők mellett – nem szándékos következményként – még a torz árrendszer is diszkriminálta a munkaigényes tevékenységeket. Így például az villamos áram díjából a tőke- és energiaigényes ágazatok árkedvezményt kaptak, míg a magasabb árak csökkentették a munkaintenzívek nyereségességét. Bizonyos értelemben a kormány az állami vállalatoknak – amelyek jellegzetesen kevésbé munkaigényesek, mint a kollektív és magáncégek – átfogó kedvezményeket biztosít a beruházási tőkétől az anyag- és energiaellátásig.

A mezőgazdaságban kezdődő reformok felszínre hozták azt a kommunaidőszakban jórészt rejtve maradt ténytet, hogy igen nagy tömegű felesleges munkaerő található ebben a szektorban. A reform lényegét jelentő családi termelési felelősségi rendszer összekapcsolta a munkát, a teljesítményt a jövedelemmel, és a nyereség középpontba állításával nagy tömegeket zárt ki a gazdálkodásból. A mezőgazdasági termékekre jellemző – sokszor adminisztratív, piacon kívüli eszközökkel megsabott – alacsony árak, az egyéb szektorokban megszerezhető sokkal magasabb jövedelmek szintén a föld elhagyására ösztönzik a parasztokat, növelik a kivándorlást a mezőgazdaságból.

A piacgazdaságok és a foglalkoztatás

Számosan rámutattak, hogy a rendszerváltáskor inkább abban volt egyetértés, hogy mit nem akarunk, a „választható modellek” kidolgozása akkor azonban nem történt meg kellő mélységben. **Farkas Beáta** (2017) mintegy hatéves, regionális hatókörű kutatása bázisán született analízise

alapján tekintjük át az európai szintéren működő piacgazdasági modelleket – természetesen a választott, mostani formai keretben szükségszerűen csak vázlatosan.²⁰

Előre kell bocsátani, a munkapiaci aspektust természetesen igen nehéz kiragadni a szociális védelem és a jóléti állam, továbbá az oktatás, vagy a felzárkózási törekvések együtteséből, azonban a munkapiaci és a munkaügyi kapcsolatok együttesének vizsgálata önmagában is értékelhető modellek elkülönítését hozta.

A klaszteranalízis eredményeképpen végül Farkas a vizsgált 25 uniós tagállamot öt klaszterbe sorolta. Minket is belefoglalva az összes poszt szocialista ország Szlovénia kivételével, Görögország és Olaszország társaságában egy csoportot képez. Ebben a határozott és a részmunkaidős foglalkoztatás aránya alacsony, a foglalkoztatás merevsége közepes, a bérek járulékos költségei kissé átlag feletti. Az aktív és a passzív munkapiaci eszközökre keveset költenek. Nemcsak a szakszervezeti szervezettség alacsony szintű, hanem a béralkuk kiterjedtsége is csekély. A két mediterrán országban utóbbi kiterjedtsége és koordináltsága erősebb. A foglalkoztatás szintje átlag alatti.

Két skandináv állam, Dánia és Svédország mellett Belgium tűnik fel további önálló klaszterben. A munkapiac rugalmasságot mutat – mint az angolszász modellben –, ugyanakkor az állam sokat költ mind az aktív, mind a passzív munkapiaci eszközökre. Mindezeket a többiekhez képest kimagasló szervezettség és a béralkuk rendszere kíséri. A foglalkoztatás szintje magas. Belgium esetében azonban a foglalkoztatási és munkanélküliségi adatok lényegesen kedvezőtlenebbek, mint a másik két országban.

Hollandia egyedül képezi a harmadik klasztert, amely közel áll az előbbihez. Azonban itt még a második klaszternél is magasabb a határozott idejű és különösen a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, illetve kevesebb az aktív és magas a passzív munkapiaci eszközökre fordított közkiadások aránya. A szakszervezeti szervezettség alacsony, de a béralkuk kiterjedtek és koordináltak. A munkapiac rugalmas, a foglalkoztatás magas szintű.

Kontinentális és mediterrán országok alkotják a negyedik klasztert (Ausztria, Finnország, Franciaország, Luxemburg, Németország, Portugália, Spanyolország) egy volt szocialista országgal, Szlovéniával közösen. Ezekben az országokban nemcsak az angolszász modellhez, hanem a második és a harmadik klaszterhez képest is merevebb munkapiaccal találkozunk. A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya magas, a részmunkaidőben foglalkoztatottaké pedig közepes, de a foglalkoztatás merevségét mérő indexek magas értéket mutatnak, a bérek járulékos költségei úgyszintén. Az aktív munkapiaci eszközökre közepes mértékben költenek, a passzívakra sokat, de a második és a harmadik klaszternél kevesebbet. A szakszervezeti szervezettség közepes, de a béralkuk rendszere kiterjedt és koordinált. A foglalkoztatás és a munkanélküliség az uniós átlag körüli.

Az Egyesült Királyság és Írország tankönyvszerűen mutatja azokat a jellemzőket, amelyeket a jártasabb elemző az angolszász modelltől várt. A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya alacsony, a részmunkaidőben alkalmazottaké viszont nagyon magas: összességében a foglalkoztatás indexei rendkívül rugalmas munkaerőpiacra utalnak. A munkapiaci közkiadások nagyon alacsonyak, kivéve az információs szolgáltatásokra fordítottakat. A szakszervezeti szervezettség ugyan közepes, de a bérmegállapodások nem kiterjedtek. A foglalkoztatás magas szintű.

²⁰ Vázlatunk megfelelő adatbázis, továbbá időbeni rátekintés hiányában természetesen nem térhet ki arra, hogy a 2020. évi koronavírus világjárvány, az arra gyors reagálásként adott gazdasági-társadalmi válaszok, avagy a tudományos alapokon megtervezett (vagy esetleg csupán másolt) válságkezelő intézkedések miképpen befolyásolták a modellek működését, esetleg rendezték át a most bemutatott, számontartott klasztereket.

Farkas megállapítása szerint a munkapiacok vizsgálata összességében azt mutatja, hogy a magas szintű foglalkoztatás egymástól erőteljesen különböző intézményrendszer mellett is megvalósítható. Az összefoglaló munka említi, az „európai modell” közös sajátosságai, illetőleg a gazdaság- és szociálpolitikák közös értékei a következők: szolidaritás és kohézió, egyenlő lehetőségek, harc a diszkrimináció minden formája ellen, megfelelő egészségügyi és biztonsági feltételek a munkahelyen, univerzális hozzáférés az oktatáshoz, egészségügyhöz, élet- és munkaminőség, fenntartható fejlődés és a civil társadalom bevonása.

Irodalomjegyzék:

Bod Péter Ákos (2019): Változnak az idők. in. Földes György (szerk): +- 30 (Esszék a közelmúltról és a közeljövőről) Napvilág Kiadó, Budapest.

Farkas Beáta (2017): Piacgazdaságok az Európai Unióban. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Jordán Gyula (1997): A foglalkoztatás Kínában. Statisztikai Szemle 7. szám 598-606. o.
http://www.ksh.hu/statszemle_archive/1997/1997_07/1997_07_598.pdf

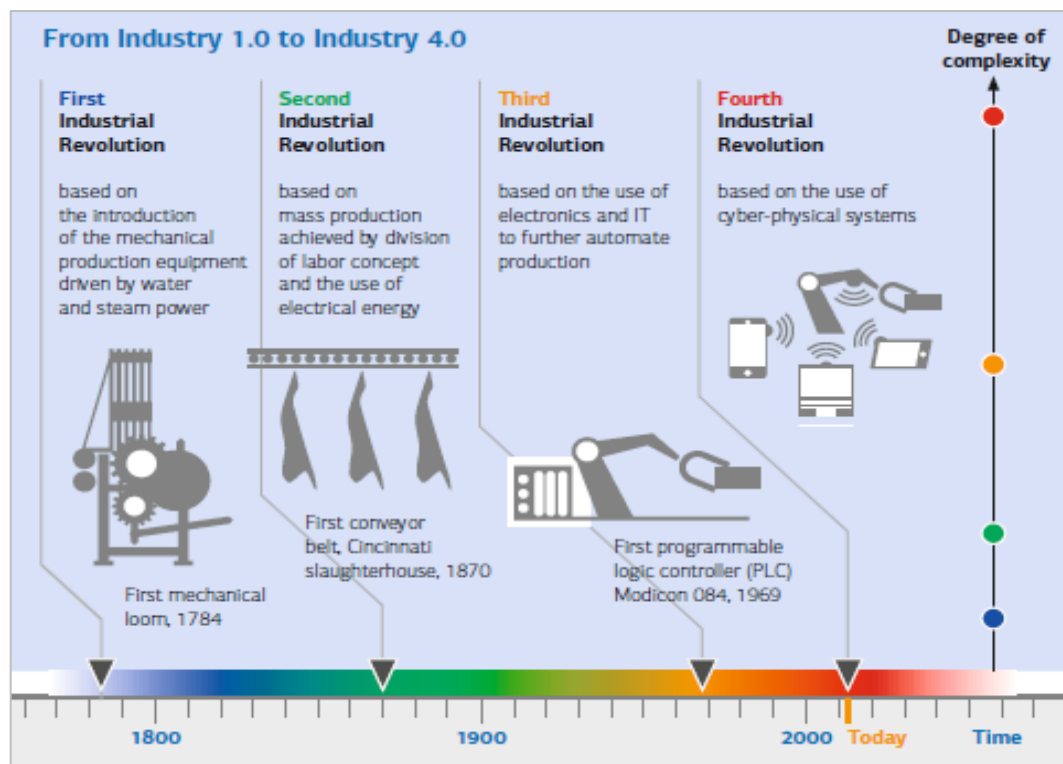
JANKÓ TAMÁS

TECHNOLÓGIAI INNOVÁCIÓK HATÁSA AZ IPARRA, AVAGY MI LESZ A MUNKÁNK 2030-BAN?

A világméretű változások, trendek, járványok, veszélyek és lehetőségek már nem kopogtatnak az ajtónkon többé, itt vannak velünk, beépültek a mindennapi életünkbe, hatnak a napi rutinra, megváltoztatják, és már meg is változtatták a tanulást, az oktatást, a munkát, a foglalkoztatási viszonyokat. Jelen cikkben azt vizsgáljuk, hogy a 2016-2020 közötti változások hogyan alakították a termelés–foglalkoztatás–képzés hármását. Hiszen a kérdés itt áll előttünk: vajon milyen lesz a munka világa 2030-ban?

Ma van az ipar holnapja?

Az elmúlt néhány évben került be az iparági vezetők, HR menedzserek és a képzési-foglalkoztatási szakemberek szótárába az az új talányos kifejezés, amely a „4.0” sorozat egyik első eleme, az „Ipar 4.0” definíció.



Forrás: Skills Needs Analysis for “Industry 4.0” Based on Roadmaps for Smart Systems.

Érdeemes visszatekinteni a szókapcsolat születésére, amelyet először a német kormányzat és gazdaság képviselői alakítottak ki, és használtak, a 2010-es évek elején. A hagyományosan rendkívül erős, német-magyar gazdasági kapcsolatok miatt is lényeges megérteni az Ipar 4.0 kihívás elvárásait, amelyeket a világjárvány közben, és a digitalizáció újabb és újabb hullámhegyei között is szem előtt kell tartani. Természetesen nem egy véletlennek köszönhetjük azt, hogy a német iparági

Jankó Tamás szakképzési és felnőttképzési tanácsadó.

szereplők fogalmazták meg az alábbi ábra szerinti negyedik ipari forradalom fogalmát, hiszen a világ egyik legfejlettebb, legversenyképesebb gazdasága nem engedhette meg, hogy a globális vezető termelékenységi és innovátori pozíciója megrendüljön.

A fenti ábra mutatja be azt fejlődési folyamatot, amelynek során napjainkra ténylegesen megjelent a napi eljárásokban is a Negyedik Ipari Forradalom. Az erre a jelenségre bevezetett kifejezés – Ipar 4.0 – eleve intelligens, hálózatba kötött rendszerekre utal: az információ-technológia (IT) és az automatizálás-technológia (AT) hagyományosan különálló termelési környezeteket von össze, hogy univerzális termelő világokat hozzon létre, amelyek természetüket illetően részben fizikaiak, mégis új funkcionalitást kapnak a web kiberterében.

Az Ipar 4.0 nem önmagában létezik, a megvalósulási helyszíne maga a fejlett termelőüzem (**SMART FACTORY**), amely képes összekapcsolni a szoftverekben megjelenő adatrendszert, amelyek kijelölik például a leendő jármű pontos színét, a fizikai rendszerekkel (pl. egy festőüzemben a tényleges fényező folyamathoz szükséges eszközök, anyagok) és ezek együttesen alkotják a kibernetikai rendszereket, (**CYBER -PHYSICAL SYSTEM**) amelyek a termelési folyamatokat megvalósítják. A folyamatok adatain alapul zajlanak, a forgácsoló gépek tengelykopását már nem a TMK csapat vezetője vizsgálja egy kézzel használható tolmérce segítségével, hanem egy beépített szenzor figyelni ezt, amelyet ipari szintű adathálózatba kapcsoltak, ez az ipari IoT, (**INDUSTRIAL IoT**) amely a vállalati-üzemi Big Data rendszer alapja.

A hatékony működés érdekében a termelési folyamat több dimenziós voltát, folyamatait, szakaszait, rétegeit fel kellett térképezni, a megfelelő számítási, mérési, elemzési automatizációt kialakítani, és a logikai kapcsolatoknak megfelelően, ezt nevezzük megfelelően beépített, beágyazott szemléletű rendszernek (**EMBEDDED SYSTEMS**), amely a fenti példa szerinti szenzorok segítségével figyelni a rendszer egészét (**SMART SENSORS**).

Összefoglalva látható, hogy az ipar megindult egy rendkívül ígéretes, egyre hatékonyabb működési pályán, a versenyképesség növekedhet, a minőség fejlődik, a hibák csökkennek. Kérdés, hogy ebbe a folyamatba a most dolgozó munkavállalók, az állampolgárok hogyan tudnak részt venni? Milyen feladatokat látnak el az emberek majd 2030-ban?

A munka jövője, a képzés forradalma?

Újra visszatekintve az Ipar 4.0 fogalom születésére, 2016. november közepén tartották a 10. Német Infokommunikációs Technológiai Csúcsot Saarbrückenben, amelyen a német politikai, gazdasági, tudományos világ és a civil társadalom közel 1000 képviselője vett részt. Merkel kancellár, valamint a digitalizációval érintett összes szövetségi miniszterium, azaz hat tárca vezetője is tiszteletét tette az eseményen.

Lényeges felidézni, amit ezen az eseményen Sigmar Gabriel, kancellár-helyettes és szövetségi gazdasági és energiaügyi miniszter említett, aki nemcsak az adatszuverenitás és adatvédelem alapvető kérdéseire utalt, hanem már ekkor kitért az Ipar 4.0 fordulathoz szükséges képzési igényekre:

„Az Ipar 4.0. hosszú távon csak akkor lehet sikeres, ha az embereket állítjuk a középpontba. A digitális oktatás a jövőben kulcsszerepet fog játszani a munkaerő világában való sikeres helytállásban. Ez 8 millió foglalkoztatottat érint az iparban és érvényes 260 000 szakképzési helyre, mely évente újra meg újra keletkezik. A digitális oktatás bevezetését a lehető legkorábbi életszakaszban el kell kezdeni és nem szabad vele a köznevelés végén vagy a felsőoktatásban felhagyni, hanem a munka világának egészére kell kiterjeszteni. Ebben pedig központi szerepet játszanak a szakképző iskolák. Ezért egy milliárd euróval fogják támogatni a szakképzés digitális oktatására irányuló átfogó kezdeményezést. Az Ipar 4.0.-hoz szükség van Szakképzés 4.0-ra is.”

Vajon hogyan áll jelenleg ez a képzési igény, hogyan zajlik a felkészülés a képzés forradalmára?

Az alábbiakban a 2020. októberében, a World Economic Forum (Világgazdasági Fórum) kiadásában megjelent „A munka jövője” kiadvány²¹ alapján mutatjuk be a közeli jövőben várható változásokat, fókuszálva arra, hogy az átlagos fejlettségű államok milyen képzési feladatokkal állnak majd szemben. A Világgazdasági Fórum legújabb kutatásai szerint a következő, átfogó megállapításokat lehet tenni, kitekintve 2025-re:

1) A jelenlegi COVID-19 világjárvány által okozott kényszerű lezárások, az emiatt bekövetkező globális recesszió rendkívül bizonytalanná tette a munkaerőpiaci kilátásokat, és felgyorsította az eddig távolinak hitt új trendek megindulását a munka világában. A Világgazdasági Fórum kiadványa, a „Munka Jövője 2020” jelentés két területet kíván alaposan feltárni, egyrészt a világjárvány okozta gazdasági törésvonalakat, másrészt a következő öt év tekintetében a technológiai változások új trendjeit, a munkakörök és szükséges kompetenciák változásait kívánja bemutatni.

A bizonytalan körülmények ellenére az elemzés egyedülálló mélységben térképezi fel a jövőbeni munkakörök, készségek, képességek lehetséges változásait, 15 gazdasági szektor és 26 fejlett és fejlődő ország részletes bemutatásával.

2) A technológiai változás sebessége várhatóan nem fog csökkenni, és néhány területen még növekedhet is. A felhőalapú rendszerek térnyerése, a Big Data és az e-kereskedelem a vezető vállalat irányító menedzserek körében továbbra is magas prioritás lesz, hasonlóan a korábbi évekhez. Emellett azonban jelentős növekedés várható a titkosítási rendszerek, a nem -humanoid robotok, és a mesterséges intelligencia területén.

3) Az automatizáció trendje, a COVID-19 recesszióhoz társulva, „dupla- törést” okozhat a vállalatok és a munkavállalók számára. A cégek át fogják alakítani a feladatrendszereiket, a munkaköröket, a szükséges kompetenciákat 2025-re. A technológiai megfelelés és fejlesztések miatt a munkaerő számának csökkentését tervezi a felmért vállalatok 43%-a, szerződéses alvállalkozókat, munkaerőkölcsönzést kíván igénybe venni további 41%, a fejlett technológiák átvétele miatt a vállalatok 34%-a kíván új munkaerőt felvenni. Várhatóan 2025-re a jelenlegi munkafolyamatok **időigénye egyenlő módon oszlik majd meg a gépek és a humán erőforrás között.**

4) A munkahelyek számát tekintve, a munkahelyteremtés lassulni fog, míg a munkakörök megszűnése gyorsuló ritmust mutat majd, a munkáltatói becslés alapján 2025-re a felesleges munkakörök száma 15,4%-ról 9%-ra fog csökkenni, és az új trendeknek megfelelő új foglalkozások száma 7,8%-ról 13,5% fog nőni. A bemutatott becslések alapján a 85 millió munkahelyet vesznek át a gépek 2025-re, miközben 97 millió új munkakör jön majd létre, amelyek már inkább a gépek-ember-berék-algoritmusok együttműködése által végrehajtható új típusú elvárásoknak felelnek majd meg.

5) A munkaerőpiacon elvárt kompetenciák hiánya továbbra is magas lesz a következő öt év során, a már korábban is ismertek lesznek népszerűek a munkáltatók körében: kritikai gondolkodás, elemzés, probléma megoldás, aktív tanulás, ellenálló képesség mentális téren, stressztűrés, rugalmasság. A képzésekre fordítandó időtartam tekintetében a vállalatok hat hónapos, vagy annál is rövidebb időtartamú képzéseket szerveznének a dolgozók 40%-nak, de általában a munkavállalók 94%-tól várják el, hogy tanuljon, fejlődjön, ami a 2018-as 65% -os elváráshoz képest me-
redek növekedés.

²¹ <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/country-and-industry-profiles>

6) A munka jövője sok értelmiségi, fehérgalléros munkavállaló számára már meg is érkezett, a vállalatvezetők 84% kívánja elérni a munkafolyamatok további digitalizációját, beleértve a digitálisan megoldott távmunkát, amely tartósan érintheti a munkavállalók 44%-át.

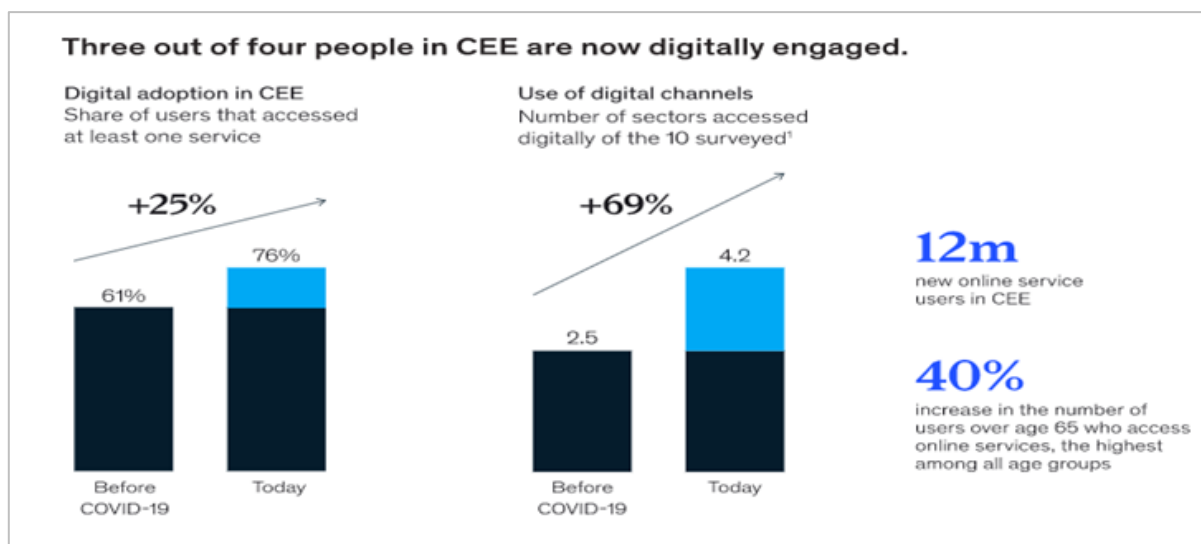
Mit kellene tennünk, ahhoz, hogy 2030-ban is jól működjön a digitális, versenyképes, tudásalapú gazdaság, és az ehhez szükséges képzés?

A Mckinsey 2018²²-as és 2020-as kutatási alapján a térségbeli nemzetgazdaságok digitalizációs sebessége enyhén növekedett volna, de COVID-19 hatásai várhatóan gyorsítani fogják a változásokat. A két évvel korábban már bemutatott lehetőség, a digitális átállás, mint a gazdasági fejlődés katalizátora, továbbra is fennáll a közép-európai régióban. A digitális éltanuló Észak-Európa, Nyugat-Európa esetleges utolérése 2025-re, nem kevesebb, mint **200 Mrd. euró GDP növekménnyel kecsegtet**.

A digitális gazdaság fejlődése térségünkben tehát még nem el a csúcspontját, holott 2017 és 2019 között évente majdnem 8%-ot fejlődött, ezzel megelőzve az „Öt Nagyt” (Franciaország, Németország, Olaszország, Spanyolország és az Egyesült Királyság), azonban még mindig elmaradva az északi digitális éltanulók csoportjától. Ez azt jelenti, hogy a közép-európai térség digitális leszakadása nem állt meg, és nem lassult 2017 és 2019 között.

A 2019-2020-as világiárvány hatásai globálisan és helyileg is katasztrofálisak, de egy tényező biztos, hogy pozitív- a járvány hatására ugyanis **a digitalizáció sebessége növekszik**. Csak a közép-európai régióban a digitális gazdaság mérete egyre nő, 2020 első öt hónapjában 14,2%-kal, amely duplája az évenkénti növekedési rátának, amelyet 2017-2019 között mértek.

A munka, az utazás, a pihenés, a közszolgáltatások igénybevétele, illetve mindezek helyettesítése, pótlása drámai módon, és villámgyorsan változott meg a járvány hatására. A Mckinsey felmérése szerint a régióban 12 millió új felhasználó lépett be a digitális szolgáltatási piacra, amely szám nagyobb, mint Szlovákia, Horvátország és Szlovénia lakossága, összesen. Ráadásul a legnagyobb növekedés a 65 éven felüliek körében történt, ebben a korcsoportban 40% feletti volt az újonnan belépők aránya.



Forrás: Covid-19 Digital Sentiments insights, Mckinsey

²² <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/digital-challengers-in-the-next-normal-in-central-and-eastern-europe>

Kérdés, hogy a 2030-ig újonnan belépő felhasználók zenét és képeket töltenek majd csak le a világhálóról, vagy tudnak majd ebédet is rendelni, taxit foglalni, vagy esetleg egy adatbázis hibás fájlstruktúráját ki tudják majd javítani? Melyik irányt, melyik tevékenységet kell majd támogatni? A válasz, egy tagállam nemzetgazdasági-képzési-foglalkoztatási stratégiai szintjén egyértelmű, a megvalósítás, a kibontakozás mindig többesélyes, elegendő, ha az ész és a bolgár eltérő eredményekre²³ utalunk.

Összegzés

A képzési rendszerek forradalma²⁴ már nem utópia többé, mivel a digitális forradalom zajlik, a Covid-2019 járvány drámai módon alakította-formálta, sok esetben kieroszakolta a távmunkát, a távoktatást, a távoli vizsgáztatást, ami 2019. decemberében még szinte elképzelhetetlen volt. A kérdést nagyon leegyszerűsítve, azt kell megvizsgálnunk, hogy a következő öt esztendő során a közép-európai digitalizáció lendülete magával tudja-e húzni és meg tudja-e teremteni a szükséges képzési kapacitást és minőséget, vagy a 2020-as év világméretű kihívásai, megszorításai és kényszerű innovációi eltűnnek majd, és 2025-ben a térség és Európa digitális versenyzőinek hátát látjuk, vagy éppen ellenkezőleg, sikerül az élboly élére kerülni? Hogyan, miként, milyen módon lehet megvalósítani egy hatékony, eredményes átképzési programot 2021-2025 között, bevonva a most aktív korosztályokat?

Ezt kérdést kell jól átgondolni, gondosan felkészülni a lehetséges válaszokra, és ez erre irányuló fejlesztési terveket, a szükséges tevékenységeket hatékonyan meg kell valósítani, 2020 és 2025 között, akkor lesz munka itt, 2030-ban is.

Irodalomjegyzék:

Ipar 4.0 - megvalósítás ma, bizonyított vezérlési architektúrákkal: <http://www.magyar-elektronika.hu/index.php/cimlap/34-tartalom/727-ipar-40-megvalositas-ma-bizonyitott-vezerlesi-architekturakkal>

Hartmann, E. & Bovenschulte, M. (2013): Skills Needs Analysis for "Industry 4.0" based on Roadmaps for Smart Systems. In: SKOLKOVO Moscow School of Management & International Labour Organization (ed.) (2013): Using Technology Foresights for Identifying Future Skills Needs. Global Workshop Proceedings, Moscow; p. 24-36

World Economic Forum: The Future of Jobs Report 2020 OCTOBER 2020: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/country-and-industry-profiles>

Mckinsey: Digital Challengers in the next normal in Central and Eastern Europe October 13, 2020: <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/digital-challengers-in-the-next-normal-in-central-and-eastern-europe>

Mckinsey: The Reskilling revolution: <https://www.weforum.org/press/2020/01/the-reskilling-revolution-better-skills-better-jobs-better-education-for-a-billion-people-by-2030/>

Mckinsey: Twelve million new online service users in CEE, 17 September 2020: <https://www.mckinsey.com/pl/en/our-insights/digital-challengers-artykul>

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi>

²⁴ <https://www.weforum.org/press/2020/01/the-reskilling-revolution-better-skills-better-jobs-better-education-for-a-billion-people-by-2030/>

SŐREG KRISZTINA

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

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

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

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

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

*

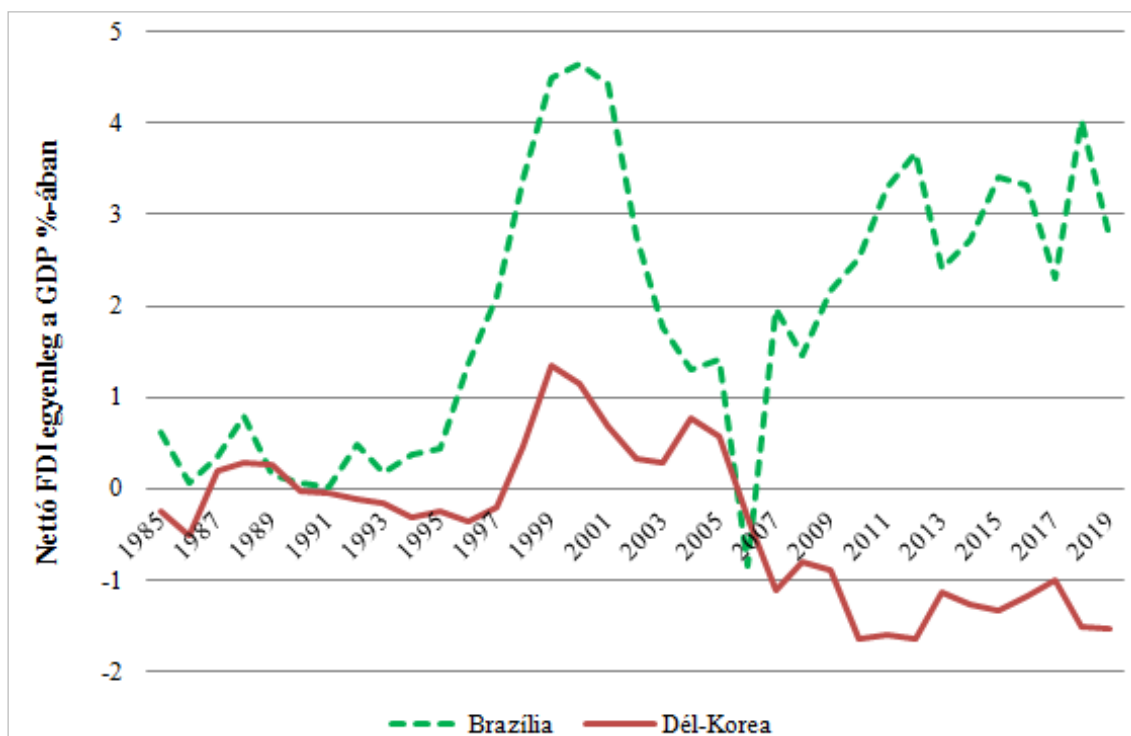
2020. december 3-án a **Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya** online konferenciát szervezett *A közepes jövedelmi csapda* címmel. A rendezvény előadói **Csath Magdolna**, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem egyetemi tanára, a Nemzeti Versenyképességi Tanács tagja, **Palócz Éva**, a Kopint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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

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

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

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

Irodalomjegyzék:

Gill, I. – Kharas, H. (2007): An East Asian Renaissance: Ideas for Economic Growth. World Bank Publications, The World Bank, number 6798, June. Washington DC. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/6798/399860REPLACEMENT1601OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

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

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

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

BAGÓ JÓZSEF

A MUNKAHELYEK KIVÁLTÁSÁNAK NARRATÍVÁI

Robert J. Shiller Nobel-éremes közgazdász *Narratív közgazdaságtan – Hogyan hatnak a vírus módjára terjedő történetek a gazdaságra?* címmel jelentette meg könyvét. A munkahelyek kiváltásával kapcsolatban két ismert gazdasági narratívát említ. Az egyik, hogy a gépek átveszik a munkások helyét, sok munkát kiváltanak, tömeges munkanélküliséget okozva ezzel. A másik, ezzel némileg rokon, hogy a forradalmian új technológiák nélkülözhetővé, sőt szükségtelenné tehetik az emberi munkaerőt, és arra kényszerítenek bennünket, hogy alapjaiban újragondoljuk életünk és munkánk normáit. A jegyzet bemutatja az elemzés elvi keretét, továbbá vázolja a két narratíva eredetét és feltételezett gazdasági-társadalmi hatását.

Robert J. Shiller magyarul is elérhető értekezésének (Shiller, 2020) közvetlen előzménye az Amerikai Közgazdasági Társaság előtt azonos főcímmel tartott elnöki előadása, amelynek leírata 2017 áprilisában megjelent a Társaság folyóiratában. A voltaképpeni tartalmi előzmények a viselkedési közgazdaságtanhoz köthetően végzett átfogó munkálatok, köztük az emblematis, a lelki tényezők szerepéről írt kötete (Akerlof-Shiller, 2011), továbbá az interneten, illetve a nyomtatott sajtóban az évtized eleje óta megjelent, számos esetben a szűkebb nemzeti keretből kilépő, globális perspektívájú szakmai jegyzetei.

A könyvben kiinduló pontként megadott, talán a címét is magyarázó alapdefiníciója: „a gazdasági narratíva egy ragályos történet, amely képes hatást gyakorolni az emberek gazdasági döntéseire. Ezen túl, hogy felvesznek-e egy alkalmazottat, vagy várnak egy kedvezőbb időszakra; belevágnak-e valami újba, vagy inkább óvatosak maradnak; elindítanak-e egy vállalkozást, vagy befektetnek egy bizonytalan, spekulatív pénzügyi eszközbe. A gazdasági narratívákat általában nem a leginkább közszájon forgó sztorik között találjuk, így ahhoz, hogy felfedezzük őket, mindig a történetekben rejlő, gazdasági viselkedést befolyásoló potenciált kell keresnünk.”

Az egyik kulcsüzenete, hogy „*A narratívák járványszerű terjedését be kellene építeni a gazdaságelméletbe.*” Ennek gyakorlati megvalósításához a nagyterjedelmű dolgozat végén számos javaslattal szolgál.

A koronavírus világjárvány időszakában olvasva figyelemre méltó tudomány módszertani eljárás, s egyszerre különös időszerűséget is ad a munkának – bár annak zárása megelőzte a mostani világjárvány kitörésének időpontját –, hogy a vizsgálatba bekapcsolja az epidemiológia tanulságait. Az epidemiológia vagy járványtan (a betegségek terjedésével foglalkozó orvosi tudományág) legkiemelkedőbb eredményeit a 20. században érte el. Ezek közül kiemelkedik a járványok matematikai elmélete, amely arra is magyarázatot adhat, miként befolyásolják a gazdaság történéseit az „ötletjárványok”. A szerző meggyőződése, hogy ez az elmélet a gazdasági narratívák terjedésének modellezésére is alkalmazható.

Rövid antropológiai kitekintés alapján megállapítja, a narratíva kizárólagosan emberi jelenség, egyetlen más fajnál sem létezik. Az emberek arra használják a narratívákat, hogy történeteket meséljenek el egymásnak, és elmagyarázzák a dolgok eredetét. Feleselő felvetése, a Homo narrativus

Bagó József vezető-kormányfőtanácsos, Belügyminisztérium. Az írásban foglaltak nem feltétlenül esnek egybe a Belügyminisztérium hivatalos álláspontjával.

talán találóbb, egyben pontosabb megjelölés fajunkra, mint a világszerte elterjedt Homo sapiens²⁵, amely persze mindannyiunkra nézve hízelgőbb.

A könyv célja, hogy segítsen a jövőben pontosabban előre látni és eredményesebben kezelni az olyan nagyobb gazdasági eseményeket, mint a válságok, recessziók vagy a hosszú távú stagnálások. Azonban a megbízható előrejelzés készítéséhez tisztában kell lennünk azzal, milyen végső okok állnak ezen események mögött. Ebben kétségkívül a legnagyobb nehézség annak meghatározása, hogy mi az ok, és mi az okozat. Annak segítésére, hogy megérthessük a nagy történelmi narratívákat, és beazonosíthassuk az újakat, hét alaptételt vázol, melyek a következők:

1. Egy járvány lehet kicsi vagy nagy, lassú, vagy gyors lefolyású. A járványok mértéke és időbeli lefolyása széles skálán mozog.
2. Fontos gazdasági narratívákról olykor csak nagyon kevesen és keveset beszélnek. A ritkán hallható narratíváknak is lehet fontos gazdasági szerepük.
3. A narratívakonstellációknak nagyobb a hatásuk, mint bármely önálló narratívának. A konstellációknak kiemelt szerepük van.
4. A narratívák gazdasági hatása változhat az idők során. A változó részletek – idővel, a narratívák átalakulásával – fontos szerepet kapnak.
5. Az igazság kevés ahhoz, hogy megfékezze a hamis narratívát. Fontos az igazság, de csak akkor, ha az égbekiáltóan nyilvánvaló.
6. A gazdasági narratívák terjedése az ismétlési lehetőségekre épül. Fontos a megerősítés.
7. A gazdasági narratívákat érzelmi megnyilvánulások éltetik. Ezek közül kiemelt szerepet kap az emberközelség, az őszinteség, az identitás és a hazafiság.

Shiller a legfontosabb narratívakonstellációk közül kilencet mutat be, ezek szinte mindegyike kötődik a gazdasági világválságokhoz, mint ahogy a szövegvezetésében is számos alkalommal vizsztatér az egyes gazdasági recessziókra, válságciklusokra. Ezek úgymond örökzöld narratívák, azaz sosem fognak teljesen eltűnni, rendre felbukkannak, számos különböző formában. Azonos bennük, hogy mindegyik korunk legfontosabb témáit érinti.

A bemutatott konstellációk közül a jelen jegyzet kereteiben kettővel foglalkozunk. Az egyik, hogy a gépek átveszik a munkások helyét, sok munkát kiváltanak, tömeges munkanélküliséget okozva ezzel. A másik, ezzel némileg rokon, hogy a forradalmian új technológiák nélkülözhetővé, sőt szükségtelessé tehetik az emberi munkaerőt, és arra kényszerítenek bennünket, hogy alapjaiban újragondoljuk életünk és munkánk normáit.

Történelmi áttekintésében a munkaerő-megtakarító gépek narratíváját az ókorból eredezteti, s összekapcsolja a műszaki fejlődés okozta technológiai munkanélküliség narratívájával. Summázata, hogy a gépek miatt állástalanná váló tömegek narratívája messzire nyúlik vissza, és különféle változatokban több különféle „járványt” generált.

A munkaerő-megtakarító gépek narratíváját a 1600-as évekhez vonatkozóan az alulfogyasztás és a túltermelés viszonyrendszer elméleti környezetében helyezi el. Ennek magyarázata, hogy az emberek egészen egyszerűen képtelenek elfogyasztani és megvásárolni a gépek által megtermelt összes árut, aminek elkerülhetetlen következménye a tartós munkanélküliség. Párszáz évet ezúttal mi átugrunk, s aláhúzzuk a későbbi közfelfogásra utalást: a robotok, vagyis az automatizálás okozta állástalanság lett a nagy gazdasági válság egyik legfőbb magyarázata, következésképp annak egyik legfőbb oka.

²⁵ A Homo sapiens megnevezés egy másik, „barátságos” variánsával operál, továbbá néhány „örök” narratívát említ könyvében Rutger Bregman (2020).

A munkaerő-megtakarító gépek narratívája a II. világháborút követően „egy új csavarral” került elő újra. A narratíva új témája az elektronikus agy, vagyis a számítógép lett. Ez a kifejezés olyan „járványgörbét” írt le, amely 1960 körül tetőzött. Az eredeti narratíva tehát „mutálódott” és máshogy lett „ragályos”. Az utóbbi időkben előtérbe került az automatizálás, továbbá a mesterséges intelligencia kifejezés. A mesterséges intelligencia 2010-es évekbeli narratívája pedig mindent felülmúl.

Utal arra, a nagy gazdasági világválság óta a legsúlyosabb gazdasági válság az automatizálás miatti riadalom idején kialakult ikerrecesszió volt, amelyet egyszerre okozhatott a visszafogott költsékezés és a jövőtől való félelem. Az 1957-58-as recessziót akkoriban „az automatizálás recessziójának” nevezték. Az automatizálás narratívájának egy „erősen mutálódott” formája tért vissza az 1980-as és a 1981-82-es ikerrecesszióval, amikor a munkanélküliségi ráta kétszámjegyre nőtt. Ez adta az ötletet, hogy talán megint az automatizálás lehet a felelős a kirúgásokért. E gondolat pedig erősítette az összkereslet csökkenését, amitől még tovább nőtt a munkanélküliség. Az internetes keresési adatok szerint az automatizálás, illetőleg a technológiai alapú félelem legutóbbi hulláma 2016-ban indult meg, s tart mind a mai napig, legalábbis a kötet nyomdába adásáig.

Újabban központi téma lett a gépi tanulás, amelynek lényege, hogy számítógépet önálló tanulásra tervezik, hogy ne hagyatkozzanak az emberi programozásra. Bizonyos szempontból a gépi tanulás narratívája aggasztóbb, mint az ember által készített programokon futó számítógépeké. A szerző megosztja Yuval Noah Harari²⁶ történész észrevételét, miszerint nőhet az aggodalom, hogy lesüllyedünk egy „újfajta haszontalan társadalmi osztályba”. Shiller prognózisa, amennyiben az efféle egzisztenciális félelmek „járvánnyá” terebélyesednek, akkor egészen biztosan befolyásolni tudják a gazdaságba vetett bizalom, és így a gazdaság alakulását.

Elemzéséből kitűnik, nagy figyelem övezte a munkahelyeket fenyegető gépekről szóló narratívákat az elmúlt két évszázadban. Állítja, ezek a történetek egész biztosan hatással voltak és vannak ma is arra, mennyire hajlandóak az emberek fogyasztási cikkekre és befektetésekre költeni, és mennyire lelkesíti őket a vállalkozószellem vagy éppen a piaci spekuláció lehetősége. Figyelmeztet, amennyiben egy átmeneti recesszió vagy válság gazdasági nehézségeit összetévesztik a gépek munkahelypusztító hatásával, az – önbeteljesítő jóslatként – további pesszimista gazdasági reakciókat szül.

A fellángoló félelmek egyúttal újfajta narratívákat szülnek, illetve erősítenek meg. Ezek közül a kettő legismertebb: (ugyancsak egyfajta félelemként) a digitális szakadék kifejezés narratívája, továbbá (kivezető javaslatként) az általános alapjövedelem – amely egyébként már korábban más formátumban felbukkant. Shiller vonatkozó végösszegzése szerint, habár senki nem tudja megjósolni, milyen hatással lesznek a munkaerő-megtakarító és intelligens gépek a munkánkra és a megélhetésünkre a jövőben, az azonban nyilvánvaló, hogy a narratívák már önmagukban is képesek befolyásolni a gazdasági fellendülést és hanyatlást, valamint a közpolitikát. Azt érzékelt a könyv írásakor, hogy a munkahelyek kiváltásának bemutatott, illetve ismételt narratívái máris némi bizonytalanságot keltettek a vállalkozások és a költségek sémáiban.

Benyomásunk szerint a fentiekben vázolt könyvfejezetek, ha nem is minden elemükben újszerűek, de ismeretbővítők, érdekesek és igen aktuálisak, legalábbis abban a kontextusban, amelyben a jelenlegi egészségügyi világjárvány részben elfedi a megjelent, a klímaváltozásból adódó globális válságot, ugyanakkor egyidejűleg egyáltalán nem szabadna lebecsülni a technológiai paradigmaváltásból eredő kihívásokat. Bár a közvetlen benyomások alapján erősödik a sejtés, a járvány

²⁶ Ismeretes, Harari (2018) egyik korábbi munkájában az info- és biotechnológiai fejlődés 21. századi kihívásai kapcsán említi, az, hogy elveszítjük az irányítást az életünk fölött, s a hatalom az emberekből az algoritmusok kezébe kerül, az egyik legrémisztőbb lehetőség.

mostani megjelenése, továbbá leküzdésének szándéka alakíthatja, esetleg gyorsíthatja az új technológiák, új szervezési rendszerek bevezetésére vonatkozó fejlesztési terveket és magukat a fejlesztéseket. Az érdeklődő olvasó további összefoglalókat talál a kötetben például a bitcoinról, a takarékoságról, a tőzsdei lufikról, vagy az ingatlanpiacról. Ugyancsak érdekesnek, továbbá termékenynek tartom az epidemiológiai nézőpont bekapcsolását, azaz tehát bizonyos gazdasági narratívák víruszerű terjedésének felfogását – de nem csupán a világvárvány okozta sajnálatos napi aktualitás okán.

Irodalomjegyzék:

Akerlof, George A. – Shiller, Robert J. (2011): *Animal Spirits* avagy a lelki tényezők szerepe a gazdaságban és a globális kapitalizmusban. Corvina, Budapest.

Bregman, Rutger (2020): *Ember(i)ség. Mégis jobbak lennénk, mint hittük?* HVG Kiadó Zrt., Budapest.

Harari, Yuval Noah (2018): *21 lecke a 21. századra.* Animus Kiadó, Budapest.

Shiller, Robert J. (2020): *Narratív közgazdaságtan. Hogyan hatnak a vírus módjára terjedő történetek a gazdaságra?* HVG Kiadó Zrt., Budapest.

NEMESKÉRI GYULA

MEGJÓSQLHATÓ-E A JÖVŐ A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSÁRÓL A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA MEGJELENÉSÉNEK KÜSZÖBÉN?

Meg tudtuk volna jósolni 30 évvel ezelőtt, hogy milyen okos eszközök fognak mindennapi tevékenységeinkben minket szolgálni, mit fogunk szinte minden nap használni? Gondolom, nem. Ezért a címben feltett kérdésre is a válaszom: nem. Mégis foglalkoztat, mi lesz 20-30 év múlva a munka világával, a dolgozó emberrel? Kíváncsi vagyok arra, a mostani és egymásnak ellent mondó jóslatok teljesülnek-e, vagy sem? Átveszi-e a mesterséges intelligencia a termelő embertől a fárasztó munkatevékenységeket? És végül, milyen lesz egy bármilyen munkát végző szervezet struktúrája, működése?

Úgy vélem, a mesterséges intelligencia egyik központi kérdésköre, - ha nem a legfontosabb -, mi lesz az ember szerepe és tevékenysége a jövőben? Ehhez kapcsolódóan azt a kérdést is fel kell tennünk, milyen célokat követnek a mesterséges intelligencia fejlesztői, amelyek alapvetően befolyásolhatják a foglalkoztatás alakulását: inkább a munka világának humanizálása lesz a cél, vagy továbbra is a jelenben esetenként durván érvényesülő profittnövelés lesz a fejlesztések fókuszában?

Olvasva néhány, a mesterséges intelligenciával foglalkozó írást, kiinduló pontnak el kell fogadnunk, a mesterséges intelligencia hatásai nem a jövő, hanem már a jelen eseményei. Ne kövessük el azt a hibát, hogy várakozunk valamire, amiben már benne élünk. Ez a helyzet nem könnyíti meg azt, hogy jóslataink meglehetősen pontosan körülírják a közel jövő várható változásait, hiszen még kevés és csak a felszínt érintő ismeretünk van arról, hogy a mesterséges intelligencia „boszorkánykonyháiban” mi készül. Még lassan jut le a mindennapok szintjére az a már megvalósult fejlesztés és tapasztalati tudás, amely segít a mesterséges intelligenciáról alkotott hiedelmeink elosztatásában. Ami késik, nem múlik, hiszen a mesterséges intelligencia fejlesztések és alkalmazások exponenciális fejlődése során egyre több ismeretünk lesz, és várhatóan egyre több megoldással fogunk találkozni a mindennapok szintjén is.

Próbálunk előre jósolni az emberi erőforrást, szűkebben a foglalkoztatás témakörét érintően arra, átveszik-e az okos gépek a munkatevékenységek nagy részét, és e miatt hányan lesznek feleslegek, és kiknek lesz, vagy nem lesz munkájuk. Általánosításaink inkább még csak az emberi erőforrás mennyiségi jellemzőit érintik, vagyis azt a kérdést próbáljuk körbejárni, a fejlődés növeli a munkanélküliséget, vagy sem? Feltételezéseinkben nem térünk ki a foglalkoztatás minőségére, vagyis megszűnik-e a még 19. századból örökölt szalagmunka, vagy más robotszerű munka, csökkennek-e a terhelések, vagy csak áttevődik fókusz a fizikai terhelésről a pszichés terhelésre, vagy növekszik-e a munkaöröm, a sikerélmény a munkában? Folytatható a kérdések sora a munkaidőre vonatkozóan is. Csökken a munkaidő és növekszik a szabadidő? Vagyis megnő a szabadon választott tevékenység ideje a megélhetésért végzett tevékenység kárára? Vagy éppen összefolyik a két tevékenység helye és ideje, mint a távmunka esetében?

Ezek a kérdések a jelenből táplálkoznak. Vagyis már most is vannak olyan foglalkoztatási gyakorlatok, amelyek már olyan jelentős változások, amelyek ha még nem is általánosan, de tendenciát mutathatnak a közeli jövőre. Másrészt arra is felhívják a figyelmet, hogy a mesterséges intelligencia technikai és rendszer feltételei adottak újszerű foglalkoztatási gyakorlatok kidolgozására,

bevezetésére, elterjedésére. Azt talán nagyobb bekövetkezésű valószínűséggel meg lehet jósolni, hogy a foglalkoztatás sokszínűsége, variálhatósága jellemzőbb lesz, mint napjainkban.

Csak reménykedhetünk abban, hogy megszűnik az a kettősség, amely a fizikai és a szellemi munka között jelenleg még fellelhető. Jelentős még a 19. századi szalagmunka aránya, ahol szinte az azonos mozdulatok nagy ismétlődésszáma, a monoton munkavégzés, az egyoldalú mozgásszervi leterhelés szinte kiált az automatizálás felé. A fejlődés már nemcsak az egyszerű betanított munkát fogja megváltoztatni, hanem a magas végzettségű szellemi munkaköröket is.

Már most is található olyan országok, ahol csökken a heti munkaidő, és nemsokára talán a heti 3 pihenőnap is elképzelhető a közeljövőben. Egyre inkább felmerül annak a kérdésnek a kényszerű megválaszolása, mit is tesznek az emberek a megnövekedett szabadidejükkel? Eddig azt mondtuk, hogy az emberi képességek kiteljesedésének a színtere a munkaszervezet, és az emberi tulajdonságokat, beleértve az érdeklődést, az ambíciót, a munkaszervezetek követelményeihez viszonyítva értékeltük. Azt feltételeztük, hogy a munka követelményei, a szervezet nyújtotta lehetőségek valamint a termelő ember kompetenciáinak szerencsés találkozása nyomán létrejön a megfelelés, ennek eredménye az elégedettség, a munkaöröm, a jól végzett munka utáni sikerélmény. Ez a jövőben is lesz, ha már nem a munkaszervezetben fogjuk időnk nagy részét eltölteni? Akkor mi fogja sikerélményeinket megteremteni?

Ha megnövekszik a szabadidő, akkor már nemcsak egy meghatározó tere lesz az emberi tevékenységeknek, az így nyert szabadon eltölthető idő több lehetőséget ad az embernek a családi, baráti, társadalmi tevékenységek társas kapcsolataira, olyan tevékenységekre, amelyek már nem a munkatevékenységekhez szükséges tudás fejlesztését igénylik, hanem más érdeklődési igények kielégítését is szolgálhatják. Fel vagyunk-e erre készülve? Egyáltalán vannak-e ilyen igényeink, amelyek az időhiány miatt kielégíthetetlenek maradtak? Lesz-e annyi jövedelme mindenkinek, hogy nemcsak a megélhetéséhez, hanem a szabadidő eltöltéséhez szükséges anyagi feltételeket is biztosítani tudja maga és családja számára? Lehet, hogy a mesterséges intelligencia fogja a feltétel nélküli alapjövedelem kérdését eldönteni?

Várható, hogy átlagos életkor növekedni fog. Ez mit jelent a foglalkoztatásra, azon belül a foglalkoztatási formák szabad megválasztására? Meddig fog tartani az aktív, a munkában eltöltött életkor, vagy lehetőség nyílik szabadon és az egyéni élethelyzethez igazodva rugalmasan azt az időt is beosztani, hogy milyen időtartamban és milyen időbeosztással kívánja valaki a saját aktív időszakát eltölteni? Ehhez azonban már felvetődik egy újabb kérdés, milyen gyorsan avul el a megszerzett tudás, és milyen tudásfejlesztési kényszerek, lehetőségek, és a mesterséges intelligencia által kifejlesztett tanulást segítő módszerek fognak rendelkezésre állni. Sőt, tovább folytatva a kérdéssort, mennyire csak a szakmai tudás fejlesztése lesz meghatározó a foglalkoztatásban, vagy más olyan kompetenciákra lesz szükség, mint az egyre gyorsuló fejlődéshez alkalmazkodás, a mesterséges intelligencia alkalmazások és az ember együtt dolgozására való alkalmasság, az etikus magatartás, a kritikus gondolkodás, vagy az érzelmi intelligencia?

Nem kívánom további kérdések megfogalmazásával bővíteni e kis írás terjedelmét. Gondolom, hogy a kedves Olvasót is, és engem is az izgat, hogyan és mikor kapunk választ feltett kérdéseinkre. A minél előbb megszülető válaszok segíthetnek a mesterséges intelligencia mindennapi életünkben elterjedésével járó változásokra felkészüléshez. Ehhez fel kell figyelniük minden olyan tényre, amelyekből megalapozott következtetéseket vonhatunk le kérdéseink akár részleges megválaszolásához is. A fejlődés exponenciális jellege miatt félek, csak akkor kapunk teljes válaszokat kérdéseinkre, ha már benne élünk azokban a változásokban, amire előzetesen fel kellett volna készülnünk.

ÁRVA LÁSZLÓ

A JÁRVÁNY FELGYORSÍTHATJA A ROBOTIZÁCIÓT ÉS AZ ÚJ TÍPUSÚ MUNKAHELYEK TERJEDÉSÉN TÚL AZ INGATLANPIACOT IS

Egyes elemzők szerint a COVID-19 járvány egyik következménye lehet a robotizáció felgyorsulása. A cikkben a szerző alapvetően az IMF szakértői 2021. április 21-én megjelent tanulmánya főbb megállapításaira támaszkodva, továbbá a témához kapcsolódó néhány más forrás megemlékezésével hipotetikus jelleggel felvázol néhány olyan folyamatot, amely módosíthatja a neo-globalizáció trendjeit, tovább élezve az alacsony képzettségű munkaerő munkaerő-piaci hátrányaiból eredő feszültséget. Egyúttal utal arra, hogy esély van a korábban általános foglalkoztatási rendszer további lazulására, az új típusú, pl. a munkavállaló otthonában végzett munkavégzés iránti igény fokozódására.

Az elmúlt másfél év során a COVID-19 járvány teljesen felforgatta a világot, ideértve a gazdasági tevékenységeket is. Míg korábban a robotok ugyan már megjelentek a gazdaságban, elsősorban a feldolgozóipar azon részében, ahol alacsonyabban képzett munkaerővel összeszerelő tevékenységeket kellett folytatni (hazánkban az itt működő autógyárak jelentős mértékben alkalmazták üzemeikben a hegesztő, préselő, összeszerelő stb. robotokat), napjainkban már a gazdaság más részein is láthatjuk a robotok gyors terjedését. Ma már a szállítás, a közlekedés, valamint az irodai munka terén is találkozhatunk automatizált, sok esetben mesterséges intelligenciát (MI) használó eszközöket, illetve gyors ütemben folyik azok fejlesztése. Tahsin Saadi Sedik és Jiae Yoo az IMF április 19-én megjelent blogjukban²⁷ részletesen elemzik ezeket a folyamatokat és arra a következtetésre jutottak, hogy a járvány miatt a robotizálás új lendületet kapott, aminek egy sor további következménye is lehet...

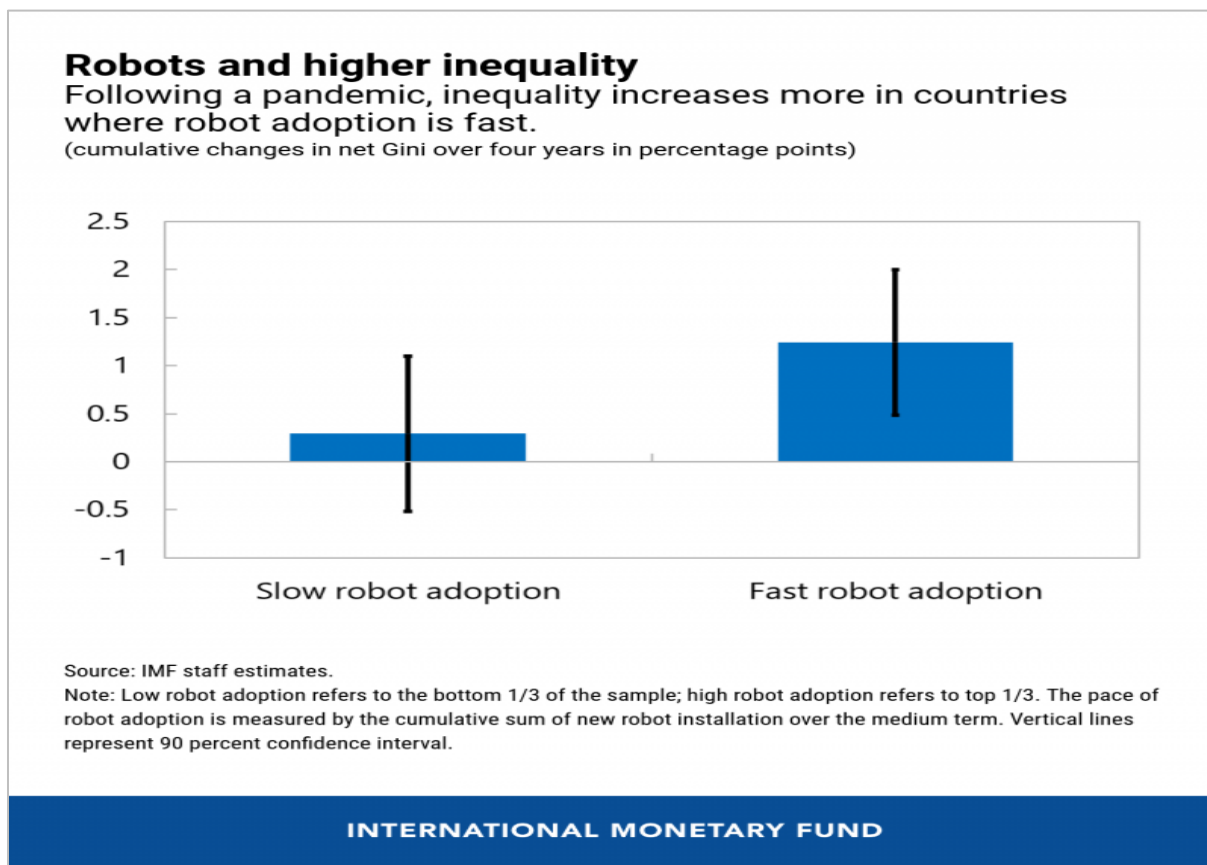
Az logikus, hogy a járvány miatt egy sor tevékenységet gépekkel igyekeznek kiváltani, ugyanis ezek a gépek nem érzékenyek az emberre veszélyes kórokozókra, és ezért sokkal biztonságosabb munkába állításuk, és nem csak stabilan, gyakorlatilag megállás nélkül képesek dolgozni, de nem is terjesztik a kórokozókat. Mivel a robotok ma még elsősorban az alacsonyabban képzett munkaerő által végzett tevékenységeket képesek kiváltani, ezért nem meglepő módon éppen az ilyen tevékenységek esetében várható a munkaerő iránti kereslet csökkenése. Ez aztán természetesen befolyásolni fogja a globalizáció folyamatát is: közismert, hogy napjaink uralkodó „neo-globalizációja”, amelyet többen (például Paul Krugman professzor is) hyper-globalizációnak is neveznek, arról szól, hogy a nagy nemzetközi vállalatok igyekeznek földrajzilag is optimalizálni tevékenységüket: a képzetlen munkaerőt igénylő munkafázisokat azon országokba telepítik ki, ahol bőségesen áll rendelkezésre viszonylag olcsó, de fegyelmezett képzetlen munkaerő, míg a nagyobb képzettséget és innovációt igénylő tevékenység elemeket a magasabb munkabérű, képzett munkaerőt igénylő országokba viszik. A robotizáció nyomán ez a földrajzi optimalizáció elveszti értelmét, hiszen teljesen mindegy, hogy hova viszik az egyes tevékenységeket, és a robotok sokkal egyszerűbben telepíthetők a piacok közelébe.

További oka a robotok világméretű terjedésének abban keresendő az IMF szakértői szerint, hogy a járvány miatt a nagyvállalatok profitja a kereslet világméretű csökkenése miatt jelentős mértékben esett az elmúlt év során, ami ezeket a vállalatokat tevékenységük átalakítására, átstrukturá-

²⁷ (https://blogs.imf.org/2021/04/19/what-pandemics-mean-for-robots-and-inequality/?utm_medium=email&utm_source=govdelivery)

lására ösztönözték egyébként is. Ez azt jelenti, hogy a viszonylag drágább élők munkáját igyekeztek mindenütt az olcsóbb gépekkel, jelen esetekben robotokkal kiváltani.

Mindennek egyenes következménye lehet az IMF elemzői szerint az alacsonyán képzett munkaerő tömeges munkanélkülivé válása, különösen az ilyen munkatevékenységekre specializálódott fél-periféria vagy teljes periféria országokban. Ahogy a robotizáció eltérő módon hat a különböző munkafajtákra, elsősorban az alacsonyán képzett, alacsonyabb bérű dolgozókat sújtva, úgy növekszik a társadalmi egyenlőtlenség is, az alacsonyabban képzett dolgozók hátrányára. Az IMF kutatásai szerint a gyorsabb robotizálás erősebben növelik az egyenlőtlenséget kifejező Gini együtthatót, mint a lassabb robotizáció.



Forrás: IMF becslések.

Az IMF kutatásai szerint a jövőben a robotizáció felgyorsulása hozzá fog járulni a társadalmi egyenlőtlenségek nagyobbá válása nyomán fokozó társadalmi elégedetlenségek révén egyre elterjedtebb zavargások elszaporodásához is, ami újabb feszültségeket eredményezhet az egyébként is jelentős pszichés feszültségekkel terhelt társadalmakban. Erre azt a megoldást javasolják az IMF idézett szakértői, amelyet Szingapúrban alkalmaznak már egy ideje a SkillsFuture²⁸ keretén belül, ami az „élethosszig tartó tanulás”. Az IMF szakértői szerint igen fontos olyan állami munkaerőpiaci szabályozásokat és beavatkozásokat alkalmazni, amelyek képesek csökkenteni a robotizálásból adódó társadalmi feszültségeket.

A járvány további hatása lehet a korábban általános foglalkoztatási rendszer jelentős átalakulása. A HRReporter²⁹ kanadai HR internetes oldal szerint még ha a vírusveszély el is múlik, az új típusú munkavégzés iránti igény megmarad. Kutatásaik szerint a munkavállalók egyharmada nem

²⁸ <https://www.skillsfuture.gov.sg/>

²⁹ <https://www.hrreporter.com/opinion/editors-desk/work-from-home-is-here-to-stay/354910>

menne vissza dolgozni, ha a munkaadó ragaszkodna ahhoz, hogy a home-office helyett a korábbi irodai munkavégzésre kellene visszaállniuk.

Ugyanakkor egyre több munkaadó is ráébred arra, hogy a vállalat eredményességét jelentősen javíthatja a home-office rendszer. Először is, a munkavállalók nem fáradtan, idegesen és kimerülten kezdenek el a munkahelyen dolgozni a hosszas reggeli utazások megpróbáltatásai után, és ráadásul a vállalatok vezetői meg tudják spórolni az iroda fenntartásának költségeit is, ami még akkor is kedvezőbb lehet, ha egyébként a munkaadó anyagilag segíti is a munkavállaló home-office tevékenységét.

Természetesen ez az átalakulás távolabbi gazdasági hatásokkal is jár, például a korábban a járvány előtti időszakban hazánkban elindított jelentős ingatlanfejlesztési beruházásain belül a hatalmas irodaépületek hasznosítása feltehetően nem lesz könnyű a járvány elmúltával, hiszen várhatóan a munkaadók rákapnak maja a munkavállalók számára is előnyösebb home-office megoldásokra. Ez természetesen jelen átstrukturálódást eredményezhet a beruházási portfóliók területén is.

SIPKA PÉTER

A HOME OFFICE „VÁRATLAN” TÉRNYERÉSE ÉS LEHETSÉGES JÖVŐJE

A koronavírus világjárvány a munkaerőpiacon is jelentős átrendeződést eredményezett. A korábban talán privilégiumként kezelt otthoni munkavégzés egy általánosan elfogadott, hirtelen felértékelődött foglalkoztatási formává alakult át. A jegyzet a home office munkajogi előzményeit és jelenlegi szabályozását foglalja össze.

A koronavírus 2020 márciusában több átfogó és mélyreható változást hozott egész társadalmunk életében, ami a munkaerőpiacon is jelentős átrendeződést eredményezett. Ennek egyik eredménye, hogy a munkavégzéssel összefüggésben korábban megdönthetetlennek hitt doktrínák napok alatt váltak meghaladottá, és a korábban privilégiumként kezelt otthoni munkavégzés egy általánosan elfogadott, hirtelen felértékelődött jogintézménnyé alakult át. Több mint egy év távlatából elmondható, bár a jogi környezet teljes mértékben nem volt felkészülve erre a változásra, mégis a piaci igény és a közös akarat kitermelte azokat a megoldásokat, amik biztosították a cégek túléléséhez szükséges működést.

Nem vitás, hogy a jogalkotás a veszélyhelyzeti jogrend bevezetésével és bizonyos munkajogi szabályok ideiglenes módosításával némiképpen elősegítette a szabályos foglalkoztatást, ugyanakkor láthatjuk, hogy a cégek számára felértékelődött a saját belső szabályozás, amiben a mindenkori jogszabályi környezetnek megfelelően, de a saját igényeik alapján tudják biztosítani a munkajogi megfelelést a munkavállalók számára. A következőkben a home office munkajogi előzményeit és jelenlegi szabályozását foglaljuk össze röviden.

Előzmények a munkaerőpiacon

Az otthonról történő munkavégzés több éve jelen van a nagyobb cégek életében, azonban a legelőször vagy valamilyen speciális élethelyzetben lévők (valamilyen speciális betegségben szenvedők, kisgyerekesek stb.) vagy valamilyen speciális munkakört betöltők (pl. vezetők) esetében volt elfogadott, majd ez a kör fokozatosan szélesedett.

Az otthoni munkavégzés elfogadásához az is nagymértékben hozzájárult, hogy a globalizáció, a technikai fejlődés, a robotizáció olyan megújulást okozott, amelyben alapvető fogalmak nyertek új értelmet. A robotika térnyerésével maga a munkaerő iránti igény is komoly átalakulás alatt áll: egy 2020-ban publikált elemzés szerint a következő öt évben 85 millió munkahely szűnik meg, és 97 millió jön létre a robotikának köszönhetően, ahol már a rugalmas foglalkoztatás adottságként kezelendő.³⁰ Ebben a világban újra és újra előre nem prognosztizálható, dinamikusan fejlődő és nemzeti határokon átívelő kreatív jelenségek bukkannak fel, amelyek kezelésére a munkajognak készen kell(ene) állnia.³¹ Mindezek a folyamatok fokozatosan tették rugalmassá a munkavégzést és puhították fel a rigid munkajogi normákat.

Sipka Péter egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, munkajogi szakértő.

³⁰ World Economic Forum: The Future of Jobs Report, 2020 October

³¹ Kun Attila (2016) Globális szabályozás a munkajogban? Trendek, új fejlemények és tanulságok. HR és Munkajog. 2016/10. 31. o

Ehhez társult egyes nemzetközi szervezetek (pl.: Európai Unió, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet³²) jogfejlesztő tevékenysége, mely keretei között sorra alkották meg ajánlásait, esetleg kötelező erejű jogforrásait a távolról munkát végzők jogi védelmében és a munka-magánélet egyensúly megteremtése érdekében³³.

Az előzmények vizsgálata során nem hagyható figyelmen kívül az a nagyon fontos körülmény sem, hogy a munkavállalói oldalon komoly változás történt a munkáltatóval szembeni elvárás terén. A fiatalabb generációt képviselő munkavállalói réteg esetében egyértelműen jellemző elvárás a munkahelyi környezet rugalmassága és általában a munkahelyi kötöttségek iránti ellenérzés.³⁴ A generációkutatások eredményeiből prognosztizálható, hogy a munkahelyek (egy része) fokozatosan veszítik el a klasszikus értelemben vett fizikai entitásukat és lényegében egy „távoli megrendelőként” jelennek meg a munkavállalók életében, ahol ugyanakkor a munka és a magánélet egyensúlya kiemelt szerephez jut.

Az előbbi körülmények oda vezettek, hogy a munkaerőpiacon rohamosan kezdtek el terjedni az atipikus munkaviszonyok: az Az OECD 2019-ben e témában készített jelentése³⁵ hat új típusú munkavégzési formát különböztet meg, úgymint platform alapú munkavégzés, önfoglalkoztatás, határozott vagy rugalmas szerződésen alapuló munkavégzés, változó mennyiségű munkaórát tartalmazó, általában részmunkaidős szerződésen alapuló munkavégzés, egyéb részmunkaidős munkavégzés, egyéb alkalmi munka.

A fentiekben leírtak összességében jól mutatják, hogy az otthoni munkavégzés elterjedése korántsem előzmény nélküli folyamatként kezelendő, hiszen valamennyi feltétel már adott volt a koronavírus megjelenését megelőzően is³⁶. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a pandémia olyan kényszerhelyzetet teremtett, amely komoly katalizátorként működött a munkaerőpiacon, és valamennyi – főleg munkáltatói – ellenérvet egy pillanat alatt porrá zúzott. A következőkben megvizsgáljuk azt, hogy az otthoni munkavégzés elrendelése milyen jogi kockázatokat rejt magában.

A home office a munkáltató szemszögéből

A munkáltatóval szembeni elvárások, melyeket jogi kötelezettségekként ismerünk, meglehetősen széles körűek: a munka törvénykönyve rendelkezéseiből levezethető az a fajta gondoskodási kötelezettség, ami alapján a munkáltatónak olyan egységesen védő és támogató munkahelyi környezetet kell létrehoznia (fizikai és pszichikai értelemben egyaránt), mely nem pusztán formálisan felel meg a jogi elvárásoknak, hanem elősegíti (legalábbis lehetővé teszi) a munkavállalók munkában történő kiteljesedését és fejlődését. Ebből látható, hogy a jól gondoskodó munkáltatónak nem elég pusztán az írott jogi szabályokat betartani, hanem azon túlmenően is törekednie kell a munkavállaló egzisztenciális és mentális biztonságának fenntartására.

³² Az elmúlt évtizedek során több ILO egyezmény is született (például a családi kötelezettségekkel bíró dolgozókról szóló egyezmény (1981), vagy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló egyezmény (1994)), amelyek célja a munka és magánélet egyensúlyának megteremtéséhez való hozzájárulás.

³³ Európai Unió Tanácsa 2019. június 13-án fogadta el a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet (2019/1158).

³⁴ lásd pl: Kissné András Klára A Magyar Honvédség Hivatásos és szerződéses állományának, valamint a versenyszféra motiváltságának összehasonlító elemzése, Doktori (PhD) értekezés, 24-28 o.

³⁵ OECD (2019) Policy Responses to New Forms of Work. OECD Publishing, Paris, p. 100. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0763f1b7-en.pdf?expires=1592774478&id=id&acc-name=guest&checksum=94AB65B855148C38E03E6578911D25AB>

³⁶ Csorba Anna: A távmunka és az otthoni munkavégzés Magyarországon - jogalkotási szempontok, jogalkalmazási nehézségek, Magyar Jog, 2021/03., 129. o.

A gondoskodási kötelezettség hangsúlyozása azért lényeges, mivel az otthonról történő munkavégzés tipikusan egy olyan élethelyzet, aminek keretrendszere csak részben szabályozott az Mt. által, így a felekre hárul az a teher, hogy a tényleges megvalósítás egyes pontjait kidolgozzák. E körben kiemelt jelentősége van a munkáltató joggyakorlásának, mivel az utasítás, irányítás és ellenőrzés során az otthoni munkavégzés esetében is folyamatosan szem előtt kell tartania a munkavédelem, az adatvédelem, a megfelelő munkakörnyezet, valamint a munkaidő/pihenőidő szabályait. A kihívás összetettségét jól mutatja egy 2020-as kutatás, ami szerint a járvány első hulláma alatt a jogi aggályok jelentős részén a gyakorlat piaci érdekből túllépett, ugyanakkor az is láthatóvá vált, hogy például a munkaidővel kapcsolatos aggályok, a látens túlmunka, a munka és a magánélet határainak összemosódása az otthoni munkavégzés keretei között nagyobb veszélynek van kitéve, így ezen problémakörök jogi szempontból fokozottabb figyelmet követelnek.³⁷

A jogi kihívások (részbeni) orvoslására született meg a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet módosításáról szóló 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelet. Mint ahogyan a címből is látható, bizonyos szabályok a veszélyhelyzet ideje alatt már a Kormányrendelet alapján is hatályban voltak, azonban ezen utóbbi módosítás érdemi előrelépést jelentett a terület szabályozása terén. A (módosított) jogszabály legfontosabb eredménye, hogy az otthoni munkavégzést a távmunkára vonatkozó szabályok között helyezi el, és ennek körében határozza meg a felek jogait és kötelezettségeit az eszköz biztosítása, a munkakörnyezetért való felelősség, az ellenőrzés szabályai területén.

Tekintettel arra, hogy a munkavégzési formák, a munkáltatók mérete és pénzügyi lehetőségei komoly eltéréseket mutatnak, a jogszabály szükségképpen nem lehet kellően egzakt az érintett élethelyzet rendezése terén. Ebből adódóan a munkáltatói oldalról továbbra is indokolt az otthoni munkavégzés szabályainak részletes meghatározása, amely során feltétlenül ki kell térni az adatvédelem, a munkavédelem, az ellenőrzés, a munkaidő-pihenőidő mérésének és kimutatásának problémaköre. Ez utóbbi kapcsán hangsúlyozandó, hogy a munkavállalókat kifejezetten megilleti a kikapcsol(ód)áshoz való jog (right to disconnect)³⁸, ami alapvetően annak biztosítására hivatott, hogy a munkavállaló a munkaidőn kívüli időben valóban munka-, illetve a munkáltatóval történő kapcsolattartási kötelezettség nélkül éljen. Munkáltatói oldalról ennek jelentősége – ahogyan arra Csorba Anna egy friss tanulmányában helyesen rámutat³⁹ – elsődlegesen abban ragadható meg, hogy bizonyos szituációkban a munkáltató megkereséseinek figyelmen kívül hagyása, mellőzése sem tekinthető kötelezettségszegésnek, azaz a munkavállaló egyes esetekben jogszerűen tagadhatja meg a munkát. Ennek elkerülése érdekében a munkáltató elemi érdeke, hogy a munkát úgy szervezze meg, hogy a munkaidő és pihenőidő egymástól kellő módon és világosan elkülöníthető legyen, hiszen ennek hiányában komoly jogi kockázatokat kénytelen vállalni (pl. egy esetleges túlmunkaigény esetén).

Merre tovább home office?

Bár a koronavírus járvány elleni küzdelemben – egyelőre – kezelhetőnek tűnik a munkaerőpiaci helyzet, mégis megalapozottan feltételezhető, hogy az elmúlt évben kényszerből megvalósult „karantén home office-nak” hosszútávon lesz hatása a cégek otthoni munkavégzésre vonatkozó gyakorlatára, tehát nem várható teljes visszarendeződés.

Mára már jól látható az a törekvés, hogy a munkáltatók a munkaállomásokat csökkentik és egyre intenzívebb „shared desk” gyakorlatokat vezetnek be ott, ahol a munka jellege ezt megengedi.

³⁷ Puskás Ágnes: Új munkahelyünk a Home Office? – Szemléletváltás egy már meglévő jogintézmény megítélésében, 39. o., 2020, (a kutatás publikációja folyamatban)

³⁸ Rácz Ildikó: Right to disconnect-jog a kikapcsol(ód)áshoz. Pro Futuro, 2019/8. sz., 50-66. o.

³⁹ Csorba Anna i.m.

Fontos ugyanakkor azt is látni, hogy számos munkáltató működési modellje, vagy cégekultúrája megköveteli azt, hogy valamilyen formában a jelenléti munkavégzés is fennmaradjon, tehát az nem valószínű, hogy a vállalatok komoly kényszer hiányában teljes egészében átállnak az otthoni munkavégzésre még akkor sem, ha azt a profiljuk egyébként megengedné.

Az elmúlt hónapokban a home office jogi szabályozása tehát szintet lépett, hiszen a 2020 előtti helyzethez képest (amikor ennek konkrét, normatív szabályai lényegében nem voltak), hacsak ideiglenes jelleggel is, de megszülettek azok a normák, amik az otthoni munkavégzés alapjait lefektették. Mivel a jogalkotó e körben túlzott újításokat nem vezetett be, pusztán a már folyamatban lévő megoldásokat kodifikálta részben, vélelmezhető, hogy a jogi értelemben vett veszélyhelyzet elmúltát követően is velünk maradnak ezek a szabályok valamilyen formában. Ettől függetlenül azonban minden munkáltatónak elemi érdeke, hogy a jogi kockázat minimalizálása, a rugalmas foglalkoztatás alapjainak megteremtése, ezáltal a versenyképessége fenntartása érdekében kialakítsa és megfelelően szabályozza a saját gyakorlatát.

NEMESKÉRI GYULA

CSALÁDOS HOME OFFICE PSZICHOSZOCIÁLIS KOCKÁZATAI

Hipotézisek a távmunka terhelő hatásainak csökkentésére

A cikk a tömegkommunikációban elhangzott és különböző megjelent írásokban olvasható tapasztalatok alapján feltételezéseket, hipotéziseket fogalmaz meg arra vonatkozóan, hogy milyen pszichés terhelések érhetik a home office-ban dolgozókat, kiemelten a gyermekes anyákat. Az elemzés megállapításaival is segíteni kívánom a közös gondolkodást a pszichoszociális terhelések feltárásához, megértéséhez és kezeléséhez.

Kiinduló helyzet

A koronavírus okozta, már egy éve tartó pandémia számos és a munkavállalókra súlyosan terhelő változásokat hozott. Már egy éve tartanak a megszorító intézkedések a járvány terjedésének megakadályozására, de még kevés elemezhető tapasztalataink vannak a kialakult helyzet következményeiről. Mivel még nem tudjuk, mit hoz a jövő, és csak találgatások vannak a fertőzésveszély megszűnésének időpontjára várhatóan a szervezetek a munkavállalók egészségének megőrzésére hozott intézkedéseivel még sokáig kell együtt élnünk.

A szervezetek vezetői a pandémia ideje alatt kiemelten fontosnak tartották a munkavállalók egészségének megőrzését. Az egyik elterjedt intézkedés - ahol erre lehetőség nyílt - a home office⁴⁰ bevezetése volt. Az elmúlt évben kiugróan magas volt a távmunkában foglalkoztatottak aránya. Háromszor annyian dolgoztak otthonról, mint az azt megelőző években.⁴¹ Arra szeretném nyomatékosan felhívni a figyelmet, hogy ez a foglalkoztatási forma csak elnevezésében távmunka legalább két ok miatt. Az egyik, hogy a távmunka egyik lényeges feltétele az önkéntesség, a szabadon választhatóság elve nem teljesül. A másik az, hogy valójában most a fertőzésveszély miatt a HO lényegében egy sajátos karantén is, vagyis nemcsak otthoni munkavégzés, hanem a fertőzés megelőzése érdekében a személyes találkozások korlátozásának egyik hatásos eszköze.

Mind a pandémia miatti bezártság megélése, mind a HO miatt kialakult munka és magánélet közötti határok elmosódása olyan új helyzeteket hozott, amelyekben feltételezhetően a HO-ban dolgozókat jelentős pszichés terhelések érhetik. Például van, aki nehéz egzisztenciális helyzetbe került, másokat a bezártság, valamint az összezárttság visel meg, sok szülőnek az iskolás gyermekei távoktatását kellett megszerveznie. Mindezek a helyzetek egyik pillanatról a másikra megoldandó új feladatokat és ezzel együtt még felmérhetetlen és nem megbecsülhető hatású pszichoszociális⁴² terheléseket hoztak az érintettek számára.

Nemeskéri Gyula ügyvezető-partner, Ergofit Kft.

⁴⁰ Továbbiakban a cikkben HO rövidítéssel említem.

⁴¹ „Tavaly az elmúlt tíz év 2,9 százalékos átlagának háromszorosára, 8,6 százalékra nőtt a távmunkában vagy home office keretében dolgozók aránya Magyarországon - közölte szerdán a Központi Statisztikai Hivatal (KSH). A csúcsot 2020 májusa jelentette, amikor közel 760 ezer embert, a foglalkoztatottak 17 százalékát érintette ez a fajta munkavégzés, idén februárban pedig arányuk az egy évvel korábbiak csaknem ötszöröse volt.” <https://privatbankar.hu/cikkek/karrier/megugrott-a-tavmunkaban-dolgozok-szama.html>

⁴² A munkavédelmi szabályozás a szervezetek számára kötelezővé tette a pszichoszociális kockázatok értékelését. A Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII törvény 2008. január 1-jei módosítása törvényi szabályozás szintjére emelte a munkahelyi stresszt, kiemelve, hogy a munkáltató kötelessége a pszichoszociális kockázatok felmérése, és csökkentése.

Ezek a pszichoszociális veszélyeket kiváltó tényezők egyaránt kockázatokat jelentenek az egyén és a szervezet számára is. Feltételezhető, hogy ezekkel a terhelő hatásokkal legalább ebben az évben együtt kell élnünk, és várhatóan a pandémia előre meg nem jósolható időtartamától függően nemcsak az érintettek teljesítményét csökkenthetik, hanem betegségek kialakulásához, a munkavégző képesség csökkenéséhez is vezethetnek.

A pszichoszociális tényezők veszélyességét nemcsak mértékük, a hatásuk időtartamának elhúzódása határozza meg, hanem az is, hogy az egyén mennyire „érzékeny” ezekre a hatásokra. Vannak, akik jól bírják, és vannak, akik kevésbé viselik el ezeket a hatásokat, Sőt, nincsenek standard mértékek, amelyekhez viszonyítva meghatározható, mi számít megfelelőnek, illetve melyek az elkerülendő mértékű a pszichoszociális terhelések.

Cél

Az otthoni munkavégzés sok új tanulságot hozott, és tapasztalatai hasznosak lehetnek a távmunka megszervezéséhez, a pszichés terhelések csökkentéséhez. E terhelő hatások kimutatása, elemzése, értékelése nemcsak azért kap kiemelt figyelmet, mert a jelenlegi lehetőségek között is keresni kell a terhelések csökkentésének lehetőségeit, hanem várhatóan az érintetteknel veszélyhelyzet elmúltával is még létrejöhetnek olyan munkavégző képesség csökkentésével járó, és a valamilyen egészségkárosodás formájában megmutatkozó tünetek.⁴³

Ha a járvány hosszabb ideig tart, a kialakult atipikus foglalkoztatási formák – függetlenül az érintetteket érintő terhelésektől, - beépülhetnek a munkáltatók foglalkoztatási kultúrájába, gyakorlataba. Sőt, arra is fel kell készülnünk, hogy akár a közeljövőben is megjelenhetnek még olyan, akár pandémiát létrehozó gyorsan terjedő fertőző betegségek, amelyek miatt újból be kell vezetni az egészség védelme érdekében atipikus foglalkoztatási formákat, mint például a jelenleginél előkészítettebb HO-t, vagy e-learning lehetőségeit jobban kihasználó és hatékonyan alkalmazó távoktatást.

Várhatóan a HO is sokkal magasabb arányban megmarad, mint a pandémia előtti távmunka elterjedése volt. Nem hagyhatók figyelmen kívül azonban a feltárt kockázatok, és nemcsak a fertőzésveszély csökkentése, megakadályozása legyen a HO bevezetésének, kiterjesztésének célja, hanem kapjon fókusz a feltételezhetően kialakuló pszichés kockázatok csökkentése is.

Kiemelt célcsoport

A HO általában mindenkit érinthet, akik olyan mobil munkaeszközökkel dolgoznak nap, mint nap, amelyekkel otthon is elvégezhető a munkafeladatuk. Elsősorban szellemi dolgozókra terjed ki ez a foglalkoztatási forma. Az érintettek különböző nemi, életkori, munkafeladat jellegétől függő, családi jellemzőkkel különböztethető meg.⁴⁴

⁴³ Dr. Kanizsai Péter, a Pécsi Tudomány Egyetem tanszékvezető sürgősségi orvosa elmondta, hogy a post-Covid egyre gyakoribb jelenség. Hozzájuk is minden nap érkeznek betegek post-Covid panaszokkal.... A korona-vírushoz hasonlóan a post-Covid szindróma során is ...A tanszékvezető orvos elmondta, hogy minden nap érkeznek betegek a kórházba post-Covid szindrómával, és bár az eddigi tapasztalatok szerint 20-25 százalékra teszik itthon a a jelenséget, azt is hozzátette, hogy egy angol felmérés szerint a 70 százalékot is elérheti. <https://www.egeszsegkalauz.hu/betegsegek/fertozo-betegsegek/koronavirus-ezek-a-gyogyulas-utani-post-covid-tunetei/7k87ebc>.

⁴⁴ „A távmunkában vagy home office-ban dolgozók között felülreprezentáltak a nők, a 25-44 évesek és a városban élők, továbbá a digitális oktatásra való áttérés miatt nagyobb arányban érintette azokat, akiknél több 15 éven aluli gyermek is élt a háztartásban. Elsősorban a szellemi foglalkozásúak munkája végezhető távmunka vagy home office keretében, az így dolgozók aránya körükben 2019 és 2020 között 4,2

Ebből a nagy halmazból a kiemelt az alsó tagozatos osztályokba járó iskoláskorú gyermekeit nevelő anyákat. Feltételezhetően náluk jelenhet meg a pszichés terheléseket kiváltó tényezők legtöbb válfaja, sőt a terhelések mértéke is talán náluk lehet a legjelentősebb. Ebbe a célcsoportba tartozóknál jellemző, hogy a munkafeladat mellett el kell végezni a háztartási teendőket, és ha az iskolák zárva vannak, nekik kell segíteniük a gyermekeiket a távoktatásban. Számukra nem könnyű feladat a megfelelő napi időbeosztás kialakítása. Nem tűnik túlzásnak, ha azt állítom, hogy náluk lényegesen megnőnek a kényszerű tevékenységek időaránya és ezzel együtt az őket ért akár fizikai, vagy pszichés terhelések is.

A pszichoszociális terhelő hatások megjelenése a célcsoportban

A pszichoszociális terhelő tényezők⁴⁵ és ezek hatásai sokféle, akár együttesen jelen lévő forrásai lehetnek a későbbi megbetegedéseknek. Az alábbi felsorolás keretében kísérletet teszek e tényezők minél teljesebb körű feltárására. Arra azonban felhívom a figyelmet, hogy akár az élethelyzet, akár az egyéni érzékenység a stressz és a kiégés kialakulásában, valamint a szervezeti feltételek a HO megszervezésében és támogatásában az érintetteknél eltérő és különböző mértékű veszélyeket és kockázatokat hozhatnak létre.

1. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó stresszorok

Munkanélküliségtől félelem: Aki HO-ban dolgozik, annak van munkahelye. Ez azonban nem azt jelenti, hogy a nem aggódik saját, vagy családtagja foglalkoztatásáért. A járvány egy éve alatt egyes ágazatok szinte teljesen leálltak, és még nem lehet tudni, hogy akár időlegesen is ne kényszerüljenek munkaerőt elbocsájtani olyan munkáltatók is, akiknek például a szállítási láncok szakadása miatt elfogyott az alapanyaguk, vagy nem tudnak beszerezni alkatrészeket. Mivel nincs olyan szociális védőháló, vagyis az állam nem segíti ki az akár átmeneti időre sem munka nélkül maradtakat, a munkanélküliség réme akár a most még HO-ban dolgozókat is fenyegetheti. Különösen azoknál jelenthet ez nagy terhelést, akiknek nincs elegendő tartalékuk, hogy a kieső jövedelmet pótolják, illetve azoknál, akiknek nincs lehetőségük a lakóhelyük környezetében tudásuk értékesítésére, illetve azoknál, akiknek a házastársa már munkanélküli. A helyzetet nehezíti, hogy a pandémia ideje alatt nehéz új munkahelyet találni.

A munka és a magánélet közötti határok elmosódása: A HO fő sajátossága, hogy a lakás munkahellyé válik, ott találhatóak a munkaeszközök, ott kell elvégezni a munkafeladatokat, esetleg helyet kell biztosítani újabb munkaeszközöknek, dokumentumoknak. Ez konfliktusokat szülhet elsősorban a távmunkás és családja között, esetenként a távmunkás és vezetői között is.

A munkavállalói érdekvédelem korlátozottsága vagy hiánya: A HO-ban dolgozó egyedül maradhat az érdekeinek védelmét érintő problémáival. Az otthoni munkavégzés még inkább lecsökkenti az érdekvédelmi szervezetek működési hatékonyságát is. Habár a HO bevezetése egészségvédelmi célokból történt, de ez nem jelenti azt, hogy nem kellene foglalkozni a HO kevésbé látványos, de hosszabb távon megjelenő egészségkárosító hatásaival. Ennek egyik kezdeményezői és akár a felméréseket elvégzői lehetnének az érdekvédelmi szervezetek is.

százalékról 18 százalékra nőtt.” <https://privatbankar.hu/cikkek/karrier/megugrott-a-tavmunkaban-dolgozok-szama.html>

⁴⁵ Pszichoszociális terhelő tényezők a munkavállalót a munkahelyén érő azon mindazon hatások összessége, amelyek következtében stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés alakulhat ki.

2. A munkafeladat jellemzőiből eredő stresszorok

Mennyiségi túlterhelés: Megjelenéséről akkor beszélünk, ha a HO-ban dolgozónak jelentősen megnő az elvégzendő feladata. A munkafeladatok, a háztartás, a gyermekekkel való foglalkozás – különösen a távlatatáshoz elengedhetetlen szülői támogatás - együttesen szinte megoldhatatlan időbeosztást követelnek. Hiába lehet megspórolni a munkahelyre bejárásra fordított időt, a több-letfeladatok annyira megnőhetnek, hogy szinte felemészti a pihenésre fordítható időt is. Különösen akkor jelenik meg a mennyiségi túlterhelés, ha előre nem tervezhető, munkához tartozó váratlan eseményekre is azonnal kell reagálni. Szinte lehetetlenné válik a napi munka megszervezése. Számos olyan esemény zavarhatja meg a távmunkás időbeosztását, amelyek miatt gyakran úgy érzi, soha nem éri utol magát. Általános jelenség, hogy megnő a napi aktív idő aránya, sokkal több a napi elfoglaltság, akár éjszakába nyúlóan lehet csak befejezni az elvégzendő feladatokat. A dolgozó kényszerhelyzetbe kerül, vagy elfogadja a nehéz helyzetét, vagy hiába vállalná az új munkahely keresésének nehézségeit, számolnia kell azzal, hogy az új munkahelyén is HO-ban kell majd dolgoznia.

Az otthon egyben munkahely is: Ennek az a következménye, hogy a munkahely és a magánélet tere egy helyre zsúfolódik és beszűkül a magánélet tere és időtartama. Nem lehet már a pandémiai előtti időbeosztás szerint élni, a munkatevékenység elvégzése, a gyermekekkel való foglalkozás, a háztartás különböző szakaszai külső tényezők által meghatározottan követik egymást. A napi többszöri tevékenységváltás a munka hatékonyságát is csökkenti, hiszen megnehezül a munkára koncentráció, a figyelem összpontosítás. Mindezek következménye a magánéletre fordítható idő csökkenése, vagy akár megszűnése.

Időnyomás: A túlterhelés már eleve időnyomással jár. Ezt tetézi, ha az előző pontban felsoroltakon kívül rabolják az időt jellemzők a hirtelen kapott szoros határidők, kötelező megbeszélések, videokonferenciák stb. Gyakran a munkavégzés dandárja estére, éjszakára marad, amikor már a gyermekek lefeküdtek. A napszakonkénti biológiai ritmus felborulása, a pihenési idő csökkenése közvetlenül is kiváltója lehet különböző betegségeknek.

Változások a munkavégzésben: Azoknál a dolgozóknál, akiknél fontos a stabilitás, a napi megszokott rutin, a HO –ban dolgozás, mint jelentős változás kiválthat bizonytalanság érzést, akár szorongást is amiatt, mert tartanak attól, nem tudnak majd megfelelni az új követelményeknek.

Munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok: Mindenkinek eltérőek lehetnek a lakáskörülményei. Előfordul, hogy a lakás mérete, kialakítása lehetővé teszi az otthoni elmélyült munkavégzést, míg mások esetében ezek a kedvező feltételek nem adóttak. Ha szinte egy légtérben történik a munka, a főzés, a gyermekkel tanulás, általában valamelyik hátrányt szenved. Ha nincs meg a munkavégzéshez megfelelő intim zóna, valamint a pihenéshez az elvonulási lehetőség, ez már önmagában is növelheti a diszkomfortos érzést.

Szerepkonfliktus: Az eddig külön színhelyen és időben megjelenő szerepek egy helyre és egy időtartamba kerülnek. Így egyszerre távmunkás, háziasszony, feleség, tanító és anya szerepet kell játszani. Ezek a szerepek gyakran egymást kizáróak. Nem önkéntes elhatározás, hogy éppen melyik szerep van a fókuszban, hanem külső, akár előre tervezhető, akár váratlanul megjelenő külső tényezők határozzák meg. Például a gyermek távoktatásához adott szülői támogatást megzavarhatja a vezető telefonja, sms-e vagy e-mailje, amelyekben azonnali feladatot ad. Ilyenkor a dolgozó zavarban van, a főnöke utasításait kövesse vagy segítse a még nem kellően önálló gyermekét a tanulásban. Az is szerepkonfliktus forrása lehet, ha olyasmit kell elvégeznie, amit nem akar, vagy amit nem tekint a munkája részének.

Túl sok felelősség: A távmunkásnak éppen azzal nő meg a felelőssége, hogy másoktól elszakítva egyedül kell dolgoznia, nincs, vagy megnehezül a vezetővel vagy a munkatársakkal az

együttműködés, a munkakörben megszokott autonómia és cselekvési lehetőségek akár túlzottan is megnőnek.

A betanítás hiánya: A pandémia miatt elrendelt HO olyanokra is kiterjedhet, akiknek még szüksége lenne betanítására, például azért mert a HO elrendelése előtt napokban, hetekben léptek be a szervezetbe. A betanítás elmaradása miatt a dolgozó nem tud olyan szinten teljesíteni, a teljesítmény elmaradása frusztráló lehet.

3. A munkahelyi légkörrel kapcsolatos stresszorok

Az egymás közötti kommunikáció nehézségei: Az egymástól térben elkülönülő szervezeti tagok között átalakul a kommunikáció. A megszokott közvetlen kommunikáció helyett a különböző virtuális eszközökön történő kommunikáció lesz az általános. Mivel a célcsoport inkább az Y és Z generációhoz tartozik, számukra ez nem okoz nagy változást és nehézséget. Mégis fennáll annak a veszélye, hogy a beszűkült szociális kapcsolatok, a személyes kommunikáció hiánya növeli a bezártság, a másoktól elzártság kiváltotta depresszió érzését. Azzal is számolni kell, hogy a távmunkás kevesebb információhoz jut, vagy úgy érezheti, hogy információhiányos térben van, ez is növeli a bizonytalanság érzését.

Összetartozás érzésének hiánya: Az azonos munkacsoportban dolgozók személyes együttléte, egymás segítése, az együttműködés kiváltja az az összetartozás érzését, ez a kényszerű és egymástól elzártság miatt csökkenhet. Sokan úgy érezhetik, magukra maradtak a munkájukban, nehezebben jutnak segítséghez, ha erre szükségük van. Csökken a lehetőség az egymás segítségének, támogatásának, a közös problémamegoldásoknak. A másoktól elszigeteltség felerősíti az egyéb munkahelyi stresszorok hatását.

A vezetők stílusa: Megváltozik a felettes vezető szerepe. Nemcsak munkát szervező, feladatot kiosztó és ellenőrző feladatai vannak, hanem tartania kellene a lelket munkatársaiban, támogatást kellene nyújtania nemcsak szakmai, hanem személyes problémái megoldásában, közvetítenie kellene munkatársai felé, hogy fontosak a szervezet számára, és megbecsült tagjai a szervezetnek. A kérdés az, hogy a vezető felvállalja-e ezeket az empátiát igénylő szerepeket. Ezek nem új vezetői feladatok, csak nem minden vezetőnél érvényesültek a vezetők gyakorlatában és stílusában. Ha nem, akkor a feltételezhető, hogy a vezető a stílusát nem a pandémia ideje alatt fogja fejleszteni, és a helyzetnek nem megfelelő vezetési stílus nem fog megfelelni a HO-ban dolgozók elvárásainak. Stressz forrásai lehet, ha a munkatársakkal szembeni elvárások a dolgozók számára nem világosak, vagy túlzottak. A vezetők ne essenek abba a hibába, hogy az otthon dolgozás miatt megnövelik a munka mennyiségét, vagy csökkentik a határidőket arra hivatkozva, hogy otthon jobban van lehetőség az elmélyült munkára. Ne felejtsek, a gyermekes anyáknál nincs, vagy kevésbé van lehetőségük otthon a hatékonyabb munkavégzésre, ahhoz képest, mintha a szervezetükben a megszokott munkahelyükön munkatársaik körében munkaidőben dolgoznának.

A munkavégzés ellenőrzése: Elterjedt vezetői magatartás, hogy a munkavégzésről adott visszajelzések során az elégedetlenségüket szóvá teszik, a jót viszont természetesnek veszik, és kevésbé élnek a dicséret adásával. A távmunka megnehezíti, hogy az otthon dolgozó támogatást kapjon ahhoz, hogy később a hibát ne kövesse el. Növeli a frusztrációt, ha a vezetők szinte percről perce megszabják, mikor mit csináljon HO-ban a munkatársa. Figyelembe kell vennie, hogy a megszokott munkaidő az otthoni munkavégzés során megváltozik, kitolódik. Célszerű nagyobb, akár heti időszakokra kiadni a munkát, és ugyancsak nagyobb időszakokban ellenőrizni a munka elvégzését. Feszélyezi a távmunkást, ha nem tudja, felhívhatja-e vezetőjét akár munkaidőn túli időben is, ha megakadtak munkájában.

Szervezeti légkör: A HO nemcsak a szociális kapcsolatok beszűkülésével jár, hanem megnehezíti a szervezeti ügyekben a mindennapi tájékozódást, a szervezeti információk megszerzését is. Az otthon dolgozók a pandémia okozta - minél hosszabb ideig tartó - kényszerű elzártságuk miatt kevésbé vehetnek részt a munkájukat érintő megbeszélésekben, döntésekben, várhatóan csökkentheti a munkahelyi elégedettségüket, és kevésbé várható el tőlük, hogy megtartsák a szervezethez tartozás érzését. Az alulinformáltság, és az általa kiváltott bizonytalanság érzése általában is növelheti a stresszt.

4. A pandémia magánéletre gyakorolt hatása

- A karantén jellegű otthoni bezártság, a napi rutinok felborulása erősíti a magány érzését azzal is, hogy megnehezül a magánélet megszervezése, baráti, rokon kapcsolatok ápolása. A szociális kapcsolatok hiánya egyéntől függő mértékben gyakran frusztrációhoz, unalomhoz és elszigeteltség-érzéshez vezethet.

- A járványveszély elmúlására várakozás, az információhiány, a gyakran egymásnak ellentmondó információk, a bizonytalanságot kiváltó változó intézkedések is jelentős terhelő tényezők lehetnek. Például még nem lehet tudni, mikor szűnik meg a járványhelyzet, mikor tér vissza az élet a megszokott kerékvágásba. Felroppennek az interneten, a közösségi médiában álhírek, amelyek tovább növelik a félelmeket. Amíg fennáll a bezártság és minél hosszabb ideig elhúzódik a karantén időtartama, ebben a bizonytalan helyzetben felerősödhet a családtagok iránti, valamint a munkahely megmaradása miatti aggodás. A családtagokért, különösen az idős szülőkért aggodás, a látogatások, a támogatási lehetőségek, az időhiány okozta feszültség, az esetleg fellépő lelkiismeret furdalás, a tehetetlenség érzés ugyancsak növeli a pszichés terhelést.

- Konfliktusok, zaklatás, bántalmazás a közvetlenül együtt élők, családtagok között. Az összezártság felerősíti a frusztrációt, az indulatokat, amelyek következményei akár verbális, akár fizikai agresszió formájában is megjelenhetnek.

A terhelések csökkentésének lehetőségei

Az írás előző részében áttekintettem a várhatóan fellépő pszichés eredetű terheléseket, és talán sikerült összefoglalásukkal segítséget adnom felismerésükhöz, azonosításukhoz. A továbbiakban kísérletet teszek ahhoz, hogy a pszichés terhelések célirányos és hatásos csökkentése érdekében néhány elvet megfogalmazzak:

1) A terhelő hatások a HO-ban dolgozó egyénnél jelentkeznek, de ebből a tényből még nem következik, hogy az ő vállára helyezzük a stressz és más negatív következményű hatások ellensúlyozásának terhét és felelősségét. Mivel a pszichés kockázatokat kiváltó veszélyek különböző forrásokból származnak, más-más szereplői lehetnek a megelőzésnek és a hatások csökkentésének

- az egyén,
- a házastárs, illetve közeli családtagok,
- munkáltató szervezet vezetői és munkatársai,
- az állam.

A felsorolt szereplők csak együttesen, saját lehetőségeivel és felelősségével kell, hogy részt vegyen a terhelések rövid és hosszú távú csökkentésében.

2) A pszichés terhelések nem önmagukban, hanem több tényező együttesen fejt ki hatását. Az nem fog tartós és eredményes megoldást hozni, ha csak egy szereplőtől várunk egy-egy veszélyre valamilyen megoldást. A bevezethető megoldások kidolgozásánál figyelembe kell, hogy vegyük a tényezők együttes jelentkezésének és egymásra hatásaiknak komplexitást. Ehhez elengedhe-

tetlen, hogy kellő rálátásunk és belátásunk legyen azok helyzetére, akiknél a pszichés kockázatok megjelennek, vagyis a HO-ban dolgozó embernél.

3) A komplexitás figyelembevétele azt is megköveteli, hogy a megoldások kidolgozásában és alkalmazásában a szereplők lehetőleg együttesen lépjenek fel. Kiemelt szerepe van az államnak, mivel a szervezetek, valamint az egyén és a családja számára olyan lehetőségeket és feltételeket biztosíthat, amelyeket az említettek önmaguk számára nem tudnának előteremteni. Ehhez olyan társadalmi, gazdaságpolitikai intézkedések meghozatalára van szükség, amely során érvényesülnek az alábbi attitűdök és gyakorlatok:

- Abból kell kiindulni, hogy a szervezetek tagjai, kiemelten a HO-ban dolgozók pszichoszociális terheléseinek csökkentése elengedhetetlen beruházás – függetlenül a rá fordított anyagi javaktól -, amely a gazdaság mielőbbi talpra állásnak egyik feltétele.
- A fentiekből következik annak belátása, hogy vannak olyan szervezeti, valamint egyéni élethelyzetek, amelyeknek az eredményes megoldásában az érintettek már eszközölköznek.
- Számos olyan megoldás született a pandémia idején más országokban, amelyeket a hazai viszonyokra adaptálva eredményesen be lehet vezetni.

Ne feledjük, a pszichés terhelések alattomosak, vagyis nemcsak a terhelések ideje alatt, hanem későbbiekben is megjelenhetnek a munkavégző képességet csökkentő betegségek.

4) „Kétszer ad, aki gyorsan ad!” Ha súlyos a helyzet, ha életveszély fenyeget, a gyors, határozott és bátor döntések megnyugtatják a szervezet tagjait, elfogadják, hogy a döntések – még ha fájóak, a mindennapi életben nehézségeket kellemetlenséget okoznak is – értük születtek.

5) Az érintettek bevonása nélkül a pszichoszociális terhelések megoldása nem lesz eredményes. Az állami, valamint szervezeti szintű megoldások kidolgozásához meg kell ismerni, fel kell mérni az érintettek problémáit, az ezek megoldására megfelelőnek tűnő javaslatokat. Sőt, a bevezetést követően olyan hatásvizsgálatokat sem szabad megspórolni, amelyekkel fel lehet mérni, az intézkedések meghozták-e a kívánt eredményt, szükség van-e korrekcióra. Előfordul, hogy bevezetésre kerülnek nem az elvárt eredményeket hozó megoldások is. Ezek addig nem okoznak problémát, amíg azonnal megszületnek a jobbító intézkedések. A pandémia okozta frusztrációt csökkenti, ha az érintettek érzik, a döntéshozók folyamatosan figyelik, értékelik a kialakult állapotokat, és véleményüket kikérve és figyelembe véve meghozzák szükséges korrigáló döntéseket.

6) Elengedhetetlen a folyamatos, a minden irányba egyformán működő kommunikáció. Ehhez biztosítani kell az együttműködés, a bizalom légkörét a szervezetben. A vezetők biztosítsanak időt arra, hogy kérdéseket lehessen feltenni, azokat válaszolják meg, az elmúlt hónapok tapasztalatait meg lehessen beszélni, és közösen értékelni lehessen, mi volt működőképes és min kellene változtatni. A vezetők adjanak kellő részletességű, tényszerű, korrekt tájékoztatást a szervezet helyzetéről, a várható tervekről, vezetői intézkedésekről, különösen azokról, amely a szervezet tagjait is érinti. Kiemelt téma legyen, hogyan segíti a szervezet munkavállalóit a mostani válsághelyzetben akár általánosan, akár az egyéni problémáik megoldásában. Nemcsak a jó híreket kell elmondani, hanem a rosszakat is. Ha a szervezet nehéz helyzetbe került, például tervez létszámcsökkentést, akkor mielőbb kapjanak a munkatársak hiteles információkat arról, mire számíthatnak. A pontos tájékoztatás elengedhetetlen a munkatársak biztonságérzetének megteremtéséhez, a vezetők és a beosztottaik közötti bizalom erősítéséhez.

7) A szervezet vezetőinek be kell látniuk, hogy az otthoni munka egy új munkakör. Lehet, hogy újra kell gondolni és egy egységként kell figyelembe venni az otthoni munkavégzés feladatait, az elfogadható teljesítés elvárásait, valamint a szakmai segítségnyújtás lehetőségeit. El kell a

vezetőknek fogadniuk, hogy az otthoni munkavégzés nem azonos a szervezetben végzett munkával, mivel az nem a szervezet munkahelyein, hanem otthon történik, ahol sok olyan munkafeltétel hiányzik, amelyek a szervezetben kialakított és megszervezett munkahelyein rendelkezésre álltak. A különböző tevékenységek egy lakásba és egy időbe kényszerítése nem biztosítja ugyanazokat a feltételeket, mint amit a szervezet biztosít saját munkahelyein. A vezetők gondoljanak arra, állandó frusztrációt és fizikai kimerülést okoz a teljesítményhatárokon való munkavégzés, illetve ha olyan tényezők diktálják a munkatempót, amelyeket a dolgozók nem tudnak befolyásolni. Az otthon dolgozóknak kevés vagy nincs belső időtartaléka. A hibázás vagy bármilyen probléma miatti kiesés későbbiekben nehezen hozható be, az elmaradások csak a saját pihenőidő kárára pótolhatók. A szervezet azonban rendelkezik számos az erőforrással, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a munkatársai az előttük álló kihívásoknak meg tudjanak felelni. A vezetők gyakran megfedkeznek ezekről az erőforrásokról, amelyek lehetnek tudás, tapasztalat, struktúra, know-how, eljárások stb. jellegűek. Mindezeket a szervezet már sikeresen alkalmazta és most is rendelkezésre állnak. Érdemes ezeket a tényezőket a HO elvárásai, igényei szerint számba venni, és mobilizálni az otthoni munkavégzés megkönnyítésére.

8) Ki kell dolgozni és be kell vezetni az elismerés új lehetőségeit. Egyrészt nem láthatóak a jó teljesítmény érdekében tett erőfeszítések, a határidő tartása érdekében a többletmunka vállalása. Előfordul, hogy még meg kell küzdeni olyan vezetői előítéletekkel, amelyek szerint a HO-ban a dolgozók nem csinálnak érdemleges munkát és csak otthon pihennek. A vezetők nagy többsége elfogadja az otthon dolgozást értékes munkának, sőt többé-kevésbé azzal is tisztában vannak, hogy ez a foglalkoztatási forma milyen terheket ró az otthon dolgozó munkatársaira. Ez örövendes, de keresni kell azokat az új megoldásokat, amelyekkel a vezetők kifejezhetik az elvégzett munkáért járó elismerést, munkatársaik megbecsülést. A jó teljesítmény észrevétele, elismerése csökkenti a pszichés terhelést, a hiánya növeli.

BERKI ERZSÉBET

HOGYAN JUTOTTUNK IDÁIG?

Formális és informális alkuk a munka világában

Nemrégiben ezt a kérdést tette fel valaki, hogy a szakszervezetek hogyan jutottak el Magyarországon odáig, hogy alig-alig láthatóak, hol vannak most, amikor különösen nagy szükség lenne rájuk, a fiatalok szerint nincsenek is, holott a rendszerváltáskor „a Horgász Szövetség után az MSZOSZ volt a legnagyobb társadalmi szervezet...” A cikk egy adalékkal szolgál a szakszervezetek jelenlegi helyzetének elemzéséhez.

Nehéz kérdés, ami nem intézhető el azzal, hogy a szakszervezetek a rendszerváltás vesztesei, sőt áldozatai, hogy megették őket a politika, hogy maguknak köszönhetik a sorsukat – sőt, mi is nekik a miénket –, vagy hogy elvitte őket a történelem sodrása, a poszt-posztindusztriális fejlődés, a globalizáció, vagy bármi. Remélem, hogy lesznek majd társadalomtudósok, akik alaposan és részleteiben is megválaszolják ezt a kérdést, hiszen nem elégedhetünk meg azzal a kissé mindig sántító hasonlattal, hogy úgy jártak, mint a béka a fazékban; nem vették észre, hogy baj van, mást kell csinálni másképp, ha túl akarnak élni.

A válasz egy morzsája azonban régóta foglalkoztat és tulajdonképpen nem is értem, hogy miért nem foglalkoztat másokat is. Ezért ahelyett, hogy elemzésbe fognék arról, hogy a gazdasági viszonyok alakulása, a világ- és a hazai politika, a különböző ideológiák és téveszmék, a szervezetek működése és a többi fontos tényező hogyan alakult, és hogyan vezettek ezek a tényezők a jelenlegi helyzethez, ezt a morzsát szeretném megosztani.

A dolog kiindulópontja az a sajnálatos tény, hogy Magyarország a korrupció országa, pontosabban az EU második legkorruptabb országa, Romániával holtversenyben, ami persze egyáltalán nem mentség és nem is vigasz.⁴⁶ Korábbi becslések szerint Magyarországon a jövedelmek közel egyharmada keletkezik a fekete-szürke zónában. A 2020-as munkaügyi ellenőrzések adatai szerint a munkavállalók 64%-át foglalkoztatták szabálytalanul és 15% volt a feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya (az építőiparban 42,1%). Az összes szabályszegésen belül a fekete foglalkoztatás aránya 19,8%, 26,3% a nyilvántartással összefüggő szabályszegés, 22,6% a munkaidő és 17,7% a bérezés szabályainak megszegése, vagyis a közvetlenül zsebbe vágó szabályszegések aránya 86,4%.⁴⁷

Ebből az adódik, hogy a munkavállalók 55,3%-a nem annyit keres, mint amennyit szabályos foglalkoztatás mellett keresne. Ehhez társul két ismert, de az ellenőrzés eszközeivel nem, vagy kevésbé megfogható „szokás”, a részmunkaidőre való bejelentés, amikor a munkavállalókat a minimálbér arányos töredékével bérezik és mellé zsebbe fizetnek, illetve a munkaidőkeret visszaélés-szerű alkalmazása, amikor – ha egyáltalán – hamis nyilvántartásokat vezetnek.

Mindezekből a szabálytalanságokból a munkavállalóknak néha előnye, néha hátránya származik, amelyek mérlegelése komoly feladat, amit nyilvánvalóan nem is végez el az, akinek az egyetlen

Berki Erzsébet munkaügyi szakértő.

⁴⁶ Újabb hat helyet zuhant Magyarország a korrupciós világranglistán. www.24.hu 2020. 01. 23. <https://24.hu/kozelet/2020/01/23/transparency-international-korrupcio-vilagranglista/>

⁴⁷ A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2020. január 1. – december 31.) http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=791

fontos tényező, hogy legyen munkahelye. Hogy milyen sokan vannak ilyenek, az a közmunka elfogadottságából is látszik, hogy a munkanélküliség statisztikai adataival most ne is foglalkozzunk

Ráadásul elég nehéz összevetni a rövid és a hosszú távú előnyöket és hátrányokat. Például, ha bejelentés nélkül, azaz feketén dolgozik valaki, rövid távon az állam veszít, a többiek nyernek. Hosszabb távon mindenki veszít, de „azt még meg is kell érni”. Nemigen lehet kijelenteni, hogy rövid távon hátrány adómentesen fizetést kapni, de hosszabb távon sem biztos, hogy learathatók az adózás előnyei – egy korrupt országban az adók sorsa bizonytalan, az utak kátyúsak, kevés az ingyenes egyetemi férőhely, az egészségügyben sorba kell állni, a nyugdíj alacsony, a temetkezés drága. Vagy, kettőkor szól a műszakvezető, hogy 6-ig itt kell maradni. Ha erre az a válasz, hogy nem, akkor esetleg holnap elküldenek. Ha az a válasz, hogy igen, bármilyen hátrányos is ez egyébként, még mindig lehet követelni a 4 plusz órára járó pénzt, amivel a következő hasonló alkuhelyzetben megalapozhatja az ember a pozícióját – vagy fizetnek neki.

Végső soron, ahol a munkavállalók 64%-át szabálytalanul foglalkoztatják, ott a szabályok helyett egyéni mérlegelésen alapuló, nap mint nap megkötött alkuk sokasága tartja össze a rendszert.

Hogy ez miért érdekes? Azért, mert a szakszervezetek erejének fő eleme a tagság számossága. Lehet egy szakszervezetnek százéves története és kultúrája, ütős szakértői gárdája, milliárdos székháza, balatoni nyaralója, ha nincs elég nagy tagsága, nem lesz súlya a társadalomban és ereje a tagság érdekeinek megvédéséhez. A szakszervezet és a tagság között kölcsönös függés van, amivel kapcsolatban egyre gyakrabban hallani azt a szlogent, hogy „A szakszervezet Te vagy”. Valóban, a szakszervezet önmagában csak forma, a tartalom a tagok tevékenysége, akarata, cselekvése. Ugyanakkor a szakszervezet mégis egy, a tagoktól különböző szervezet is, amely akkor tud jól működni, ha a tagokkal szoros együttműködésben létezik, illetve a tagok is akkor tudják kihasználni a társulásuk előnyeit, ha egymásra és a szervezetre támaszkodhatnak (ettől integráló eszme a szolidaritás).

Vagyis a szakszervezeteknek szem előtt kell tartani azt, amiről a mi szakszervezeteink sokáig szinte elfelejtkeztek: tagokat kell szervezni. Hogy ez milyen nehéz, arról az utóbbi időben örvendetesen megélnékült tagszervezési munkában résztvevő szakszervezeti tisztségviselők bizonyára sok jó és rossz történetet tudnának mesélni. Itt csak megemlítem, hogy az Mt. alapján a szakszervezeti tisztségviselő csak olyan munkáltatóhoz mehet be, ahol már van tagja. Ahol nincs, oda nem kell beengedni.⁴⁸

Megkockáztatom azonban, hogy a fent emlegetett 64% nem szabályosan foglalkoztatott, illetve azon belül 55% szabálytalanul megfizetett munkavállaló esetében a tagszervezés jószerével lehetetlen. Nyilván nehéz elképzelni, hogy a közel 20% fekete foglalkoztatottból bárki belépne a szakszervezetbe, de a többiek is erősen ellenérdekeltek abban, hogy a munkahelyükön szakszervezet működjön. Ennek oka, hogy egy működő szakszervezet és a munkáltató legitim kollektív alkujá, illetve a munkavállalók és a munkáltató közötti illegitim alkuk nem férnek meg egymás mellett. Eltekintve itt annak bizonygatásától, hogy a szabálytalanul foglalkoztató munkáltató nem áll szóba a szakszervezettel, az ellenérdekeltség a munkavállalók oldalán is létezik: ők a saját egyéni alkupozíciójukat nem szívesen adnák fel egy majdani kollektív alkuért cserébe.

Csak egy példa. Gondoljunk el egy munkahelyet, ahol napi 6 órára minimálbérre bejelentve, két műszakban napi 12 órát dolgoznak. Legálisan megkeresik a minimálbér háromnegyedét, illegálisan nettóban ennek a háromszorosát, ugyan műszakpótlékról senki nem is hallott erre felé. Tegyük

⁴⁸ Mt. 275. § A szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

fel, hogy rendben van a munkaidőbeosztás, de nyilván nem aszerint dolgoznak, hanem „ahogy kell”. Rendesen meg kell őket fizetni, másképp nem lesznek ilyen rugalmasak, de nem része az alkunak, hogy ezt a fizetést legálisan kell megkapniuk. Jön a szakszervezet. Tegyük fel, hogy hosszú harcokkal eléri, hogy jogszerűen működjön a cég. Mi történik? Bejelentik az embereket 8 órára, megkapják az egész minimálbért, amit le is adóznak, azaz elvesztik a fizetésük majdnem kétharmadát. Cserébe többet alhatnak és elmehetnek moziba, ha majd kinyit. De az is lehet, hogy a munkáltató némi számolás után úgy dönt, hogy a kieső idő miatt másfélszeresére kell emelni a létszámot, ami a 8 órára való átállással együtt annyi plusz költséget okoz, hogy már nem éri meg, és a céget inkább bezárja.

Ilyenek ezek a rövid távú előnyök meg hátrányok.

LUX JUDIT

MINIMÁLBÉR-MEGÁLLAPODÁS HOME OFFICE-BAN?

Megkérdeztük a VKF munkavállalói oldalát

Hosszan elhúzódó tárgyalássorozat végén született egy olyan megállapodás a 2021-es minimálbérrel, amelyet a munkavállalói oldal kudarcának is tekinthetünk. Ennek egyik oka lehet, hogy a szakszervezetek nem bizonyultak kellően egységesnek a tárgyalások befejező szakaszában. Ez egy messze vezető téma, amelyről nyilván sokat lehetne értekezni, de most a járvány közepette felmerült egy érdekes vélemény is, amely szerint a szakszervezetek nem kellő hatékonyságát, és az ebből is adódó negatív véleményeket az is előidézte, hogy a munkavállalói érdekképviselők „láthatatlanná váltak”, home office-ból dolgoztak.

A minimálbér megállapodás értékelésére kértük a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) munkavállalói oldalának három képviselőjét, Kordás Lászlót, Mészáros Melindát és Palkovics Imrét, akik közül ketten a „láthatósági” problémára és általában a távmunkára, ezen belül a home office-ban végzett szakszervezeti tevékenységre is kitértek.

Kordás László, a Magyar Szakszervezeti Szövetség elnöke:

- A szakszervezeti munka akár otthonról végezzük, akár a munkahelyünkről, az munkavégzés. Amikor az hangzik el, hogy miért vannak a szakszervezetek home office-ban, jó volna, ha kifejtjenék a hangadók, csupán egyes vezetőkről van szó, vagy azokra a munkatársakra vonatkozik, akik a szövetség, vagy az ágazati szervezet épületébe nem járnak be, de ugyanúgy véleményezik az anyagokat, megtartják a szervezet üléseit, nem marad ki a sajtószemle, tervezik a képzést, folyik a jogi tanácsadás.

Az természetes, hogy az érdekegyeztetés más online formában, mint a személyes találkozások során, ezt senki nem vitatja. De súlyos helyzet van, a rendeletek, a józan ész és a felelősségteljes gondolkodás szabályozzák az életünket, s ekkor azon témázni, miért van szükség a munkavállaló szakszervezeti tisztségviselők otthoni munkavégzésére, felesleges.

A VKF közel 50 kétoldalú oldalegyeztetése, vagy a szakszervezetek egyeztetései a minimálbér-tárgyalások kapcsán miért voltak kevésbé hatékonyak, ha skype-on beszéltünk? Voltak háromoldalú megbeszélések személyesen és a virtuális térben is. Az elnökséggel ugyanúgy egyeztetettünk a döntések előtt, csak most nem utaztak a Városligeti fasorba. Az egy másik kérdés, hogy a kormány miért engedte ezt a végelláthatatlan egyeztetést, miért nem lépett közbe, mint már annyiszor megtette. A szakszervezetek több kompromisszumos javaslatot elkészítettek, hiszen tisztában vagyunk azzal, hogy a Covid idején bizonytalanok a gazdasági folyamatok.

- A konföderációk egységesek voltak, hogy a munkavállalók kapjanak többet. Kiadtak közös közleményt a minimálbér elvárható mértékéről kapcsolatban még 2020 decemberében.

- A kormányt, a munkáltatókat nem hatotta meg a közös állásfoglalás, a közösen kialakított álláspont. A kormány nyilvánosságra hozott adatai azt jelzik, hogy megvolna az erő a 4-5 százalékos körüli minimálbér emelésre. A mi elnökségünk egységesen az 5 százalékos tartott elfogadhatónak.

Annyit még hozzátennék, hogy Lengyelországban 7,7%-kal, Szlovákiában 7,4%-al emelkedik a minimálbér, pedig ott is hasonló a helyzet. Tehát, ha nem tartjuk az ütemet akkor még jobban le fogunk maradni. (Szlovákiában 623 euró január 1-től) Az inflációt követjük? Az volna a korrekt, ha a fogyasztói kosárhoz igazítanánk, ami jóval magasabb az átlagos inflációnál.

- Néhány ezer forintról van szó, ami sokat jelent százalékoknak, és a sok minden egyebet befolyásoló minimálbérről nem született időben megegyezés, így kiesik a januári emelés.

- A Kormány hagyta elmenni a januárt is, pedig a pár ezer forint van, akiknek rengeteget jelent. Elnökségünk erős többséggel úgy döntött, a 4 százalékos nem elfogadható számunkra. A szövetségünk szerint a gazdasági helyzet lehetővé tette volna az 5 százalékos emelést. Bízom benne, hogy az ígéret nem csak ígéret marad, és a júliusra beígért 2%-os csökkentést követő 1% emelés bekövetkezik, ami persze éves szinten mindössze fél százalék.

Belegondolnak-e, vagy egyszerűen csak ismerethiányosak azok a bizonyos hangadók, hogy mennyi munka van csak az itt felvázolt tárgyalási folyamatban? Függetlenül attól, hogy a szakszervezetek, vagyis azok képviselői otthonról vagy személyesen végzik a munkájukat akár makroszinten, akár a munkahelyeken.

Az már szinte közhely, hogy a Covid megmutatta, tágabb körben kell használni a modern foglalkoztatási formákat. Az elmúlt hónapok igazolták a home office létjogosultságát. Az otthoni munkavégzés a vírus terjedésével egyenes arányban honosodott meg úgy itthon és a világban. Nekünk szakszervezeti tisztségviselőknek az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályozás hiányosságait kell orvosolnunk. Amíg a távmunkára vonatkozó előírások a Munka törvénykönyvében részletesen le vannak írva a XV. fejezetben, addig kifejezetten a home office-ra, azaz az eseti jellegű távmunkára nem, illetve csak érintőlegesen született jogszabály. Hatékonyabban kellene érvényesíteni a munkát otthon végzőkre vonatkozó költségtérítés lehetőségét is.

- Vagyis ne foglalkozunk a felhangokkal, hanem tegyük a dolgunkat, mindenki úgy, ahogy lehetőségei engedik?

- A rendezvények létszámának korlátozása, a cégek külön szabályai nehezítik a közvetlen találkozásokat. Ezért meg kell találnunk azokat lehetőségeket, amelyek a korlátozott emberi kapcsolatokat lazíthatják. Bizakodom, hogy visszatérhetünk hamarosan a normális életünkhöz, de addig is azon kell lennünk, hogy láttassuk magunkat. Otthonról is lehet fenntartani közösségi kapcsolatot. Válaszoljunk, ahogy megkeresnek bennünket! Ne legyenek kis ügyek, hiszen minden megkeresés mögött egy ember, egy család, egy munkahelyi közösség van. Ne legyünk passzívak, ne csak magunkban morgolódjunk, hanem éljünk a nyilvánosság minden eszközével, ami alapja a szakszervezeti szolidaritásnak évszázadok óta.

*

- A „pandémia”, a „Covid” és mellettük a „home office” a 2020. év, de lehet, hogy a 2021. év leggyakrabban használt kifejezése. Mit jelent ez a gyakorlatban?

Mészáros Melinda, a Liga Szakszervezetek elnöke

- A mi vállalataink többségénél elég sokáig a személyes jelenlét megoldható volt, így a bértárgyalásoknál is. Ősztől megsokasodott azoknak a cégeknek a száma, amelyek írásban közölték, hogy áttértek a „home office”-ra, azaz az otthoni munkavégzésre, így online térbe került részben a

szakszervezeti munka is, amely kollégáink körében semmi fennakadást nem okozott. Megszoktuk, hogy így is működik a tagszervezeteinkkel a kapcsolattartás. Ahol pedig nem lehetséges az otthonról történő munkavégzés, ott a tisztségviselők is helyben vannak. Egyes szervezeteinknél kisebb csoportokban a műszak végén tartanak megbeszéléseket betartva a megfelelő távolságtartást, a maszkviselés szabályait. Számos jó példát találunk arra is, hogy próbálnak ún. „személyes információs percek” kialakítani a munkáltatóval közösen a szakszervezeti tisztségviselőink.

- Kicsit demagógnak érzem a sommás megállapítást, hogy nincs jelen a szakszervezet a munkahelyeken. A példák megerősítik, hogy mindenhol ott vannak a szakszervezeti tisztségviselők, ahol lehetséges.

- Igen, mindenhol ott vannak és a legkritikusabb időszakban is ott voltak. A hibrid megoldás sokáig velünk marad, és hosszú távra kell felkészülnünk. Minél szélesebb kört kellene bevonnunk az új módszerek kidolgozásába. Nagyon fontos például az egészségvédelem érdekében megszólalni, cselekedni. Egy világjárvány idején elsőként ezzel a kérdéssel kellett minden területen foglalkozni, mindamellet természetesen ugyan úgy jelen voltak az általános problémák is, melyeket egy megváltozott környezetben kellett orvosolni.

Szükségesek a vélemények, visszacsatolások arról, hogy mit jelent a munkavállalóknak az otthon végzett munka, nem megy-e a magánélet, a család rovására. De ehhez minél több embert kell megkérdeznünk, tisztségviselőket, munkavállalókat, és természetesen szükséges a munkáltatói vélemény is.

Rendet kell tenni a jogszabályokban is, amelyek rendezhetik a jövőben az otthoni munkavégzést, fontos a munkavédelmi kérdéseket is számba venni. Több, mint fél éve, hogy a munkavállalói oldal és a munkáltatói oldal egyeztetett a jogszabályi háttér kialakításának szükségességéről, mely a távmunkát minden típusú munkavégzésre kiterjesztené, és ezt a szabályozást kibővítené a teljes vagy a részleges otthoni munkavégzés lehetőségével. A munkáltatók szerint az otthoni munkavégzés a bárholon történő munkavégzést is jelentené, ez nehezíti egyébként a munkavédelmi szabályok megalkotását. Tény, hogy ésszerű döntések születtek kormányrendeleti szinten, de el kell érünk, hogy korrekt, mindenki által alkalmazható szabályokat alkossunk hosszú távra. Nem sorolom fel a bizottsági szinten született szakértői anyagok sokaságát, amely munkavédelmi szabályok módosítására született az otthoni munkavégzés kapcsán. A teljes időszak alatt a korlátozásokat és az ésszerűséget is figyelembe véve a legtöbb esetben az egyeztetések online zajlottak, de ez semmilyen akadályt nem jelentett a munkavégzésben.

Senki nem tagadja, hogy a megváltozott körülmények között nagyon más fenntartani a kis- és tágabb közösségekkel a kapcsolatot. De nem lehetetlen, erre jó példákat találunk a cégeinknél, alapszervezeteinknél. A „központ” is teszi a dolgát, szervezzük életünket, hogy ne legyen egyetlen megválaszolatlan megkeresés sem, minden esetben azonnal lépünk a szervezetek érdekében.

- Hónapok óta zajlik a VKF minimálbér tárgyalása? Volt közös állásfoglalás, számos kompromisszumos javaslat a megállapodás érdekében.

- Összegszerű, illetve százalékos mértékű javaslatainkat a munkaadói oldal nem támogatta. Az alapösszegek vonatkozásában a munkáltatói oldal kitarzott amellet a kompromisszumos javaslat mellett, hogy legfeljebb az inflációs várakozás mértével megegyező 3 százalékkal emelkedjen a minimálbér és a garantált bérminimum is február elsejétől. A munkavállalói oldal ezt a mértéket nem fogadta el, úgy, ahogy azt sem, hogy egyáltalán ne emelkedjenek a kötelező bérelemek 2021-ben.

Úgy ítéljük meg, hogy a gazdaság teljesítőképessége és az elmúlt időszakban napvilágot látott gazdasági adatok azt vetítik előre, hogy ettől lényegesen magasabb mértékű minimálbér emelkedésre is sor kerülhetett volna. Látjuk a környező országok emelkedésének mértékét, ahhoz viszonyítva határoztuk meg az 5 százalékos mértéket, amelyet reálisnak is tartottunk. Az elhúzódó tárgyalás-sorozat végén kompromisszumos megoldásként fogadta el a munkáltatói oldal a 4%-os emelést február 1-jétől, azzal, hogy év közben – a szociális hozzájárulási adó csökkenése esetén – további automatikus, 1%-os mértékű emelés valósul meg. Év közben a megállapodást újra tárgyalják a felek, a januári minimálbérhez kapcsolódó juttatások és egyéb jogi következmények tekintetében pedig módosulnak a jogszabályok, annak érdekében, hogy ne érje veszteség az érintetteket és a megemelkedett minimálbérrel számolhassunk.

Aláírtuk a megállapodást, mert 1 millió 400 ezer munkavállalót érint közvetlenül és legalább ekkora csoportot közvetetten az emelés. Bármennyire is nem értettünk egyet az emelés mértékével, bármennyire is nagyobb figyelmet és érdemi támogatást vártunk volna a kormánytól (pl. munkaerőpiaci járulék csökkentése vagy eltörlése) nem hagyhattuk, hogy kárt szenvedjenek a munkavállalók.

Nagyon nehezen hoztuk meg ezt a döntés, nagyon komoly kompromisszumnak tekintjük, és nem felel meg az előzetes várakozásainknak. Reálisan 5 százalékos emelést tartottunk volna elfogadhatónak, a döntésünk során azonban figyelembe vettük, hogy megállapodás hiányában a minimálbérek a 2020-as szinten maradnának, ezzel együtt mindazok a juttatások is, amelyek a minimálbértől függenek.

Garanciákat kértünk a kormánytól, ha ez a megállapodás létrejön a felek között, akkor a megemelt összeget számítják, és veszik figyelembe mint vetítési alapot a különböző juttatások tekintetében is, illetve az ehhez szükséges jogszabály-módosításokat elvégzik.

- Szűkebb és tágabb környezetben, és például egyetemi hallgatóim körében gyakran hangzanak el negatív vélemények a szakszervezetekről. Mit tehetnek ezek ellen a szakszervezetek?

- Ha valaki azt nem érti, mit jelent járvány idején más formában dolgozni, mint az ún. normális időkben, annak úgy sem tudunk elfogadható érveket mondani. Talán jobb időkben többet kellene tennünk, hogy „reklámozzuk” magunkat! Pedig nyomon követhetik a honlapunkon is az eseményeket, amelyek nem kevesebbek, mint a járvány előtt. Azt hiszem, az első lépés, hogy saját körünkben buzdítsunk arra, és mondjuk el, mi mindent tesznek a szakszervezetek a kollektív szerződések módosításakor, bértárgyalásokon azokért is, akik nem is a tagjaink. A leginkább sajnálatos tény, hogy azok kritizálják a szakszervezeteket, mondanak véleményt róla, akik egyrészt nem voltak soha a tagjai, nem is ismerik a munkájukat, nem kívánnak semmit sem tenni másokért, sokszor még saját magunkért sem. Akik tenni akarnak, azok jól tudják, hogy milyen erőfeszítéssel jár!

*

- „A Munkástanácsok számtalan tagja most, a koronavírus-járvány alatt is helyt áll a munkában. Köszönjük, hogy nehéz körülmények között is kitartanak és végzik munkájukat.” Látjuk a képeket a kereskedelmi dolgozókról, egészségügyben dolgozókról, rendőrökről, tűzoltókról. „Mi itt maradunk érted! Te maradj otthon értünk” tábla van a kezükben. Nagyon hatott rám.

Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetsége elnöke:

- Sok mindenről hallunk híreket a járvány idején, de mintha csökkent volna a megszólalás azokról az emberekről, akik ott vannak folyamatosan a frontvonalban. Itt mi nemcsak a szövetségünkhöz tartozóknak mondtunk köszönetet, hanem mindazoknak, akik ezekben a nehéz időkben dolgoznak, hogy menjen az élet, eljussunk az iskolába, legyen hová tenni a gyerekeket, és még sorolhatnám.

- Hosszas egyezkedés végére került pont 2021. január 25-én a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) ülésén.

- A három munkáltatói érdekképviselő és két szakszervezeti szövetség a hátról, valamint a kormány aláírta a megállapodást és így elhárult a veszély, hogy 2021-ben a minimálbéren és garantált bérminimumon alkalmazott munkavállalók – kb. egymillió ember – bérének vásárlóereje a várható infláció mértékével, éves szinten 3-4 százalékkal csökkenjen, a nemzetgazdasági átlagkereseten számolva, 2021 egészében mintegy 160-180 ezer forintos veszteséget elkönyvelve.

A munkajövedelmekhez hasonlóan elkerülik a reáljövedelem-vesztést a különféle juttatások, járandóságok, amelyeknek nagysága szintén a minimálbérhez kötött. A munkavállalók veszteségei így mérsékelhetők és ez annak köszönhető ismét, hogy két szakszervezet vállalja, hogy kompromisszumok árán, de felelősségteljes hozzáállással, közel négy százalékos emelésben részesülnek a legkiszolgáltatottabb munkavállalók.

Azért nem négy, mert az egyik tárgyalófél, a MASZSZ nem vette észre, hogy lefújták a meccset, és akkor is erőltette a tárgyalást, amikor az időhúzás már csak a megállapodás reálértékét rontotta, mivel az január 1. helyett így csak február 1-től lesz érvényes. Ha a Munkástanácsok és a Liga Szakszervezetek is hasonlóan járnának el, akkor lemondanának a legkiszolgáltatottabbak – adott körülmények között elérhető – garantált béremeléséről. Mondván, ha nem lehet tíz, akkor nyolc helyett inkább legyen nulla, vagy mint jelen esetben, ha nem lehet öt, csak négy, akkor legyen inkább nulla az „emelés” mértéke. Megjegyzem, hogy a két aláíró szakszervezet egyben megóvta a rendelkezésünkre álló – egyebekben általunk is okkal kritizált – érdekegyeztetés kereteit is. Nem kell ahhoz ugyanis mélyreható politikai bölcsesség, hogy a megállapodás hiánya, esetleg további elodázása, milyen képet festene a szociális partnerekről (megállapodásra való képtelenség). Ez nyilvánvalóan nem lehet semelyik résztvevő célja.

Nem méltó ugyanakkor a szakszervezeti szolidaritás eszméjéhez és nem támasztható alá a megállapodásban szereplő tartalommal sem az a lejárató hangnem, amivel az aláírást elutasító szakszervezeti szövetség vezetője az aláírást vállalókat támadja. A megállapodás ugyanis nem arról szól, hogy a munkahelyeken a szakszervezetek ne igyekezzenek a garantált béremelésnél magasabbat kiharcolni a tagjaik (és nem tagjaik) számára. Sőt! A megállapodás 3. pontja kifejezetten elismeri: továbbra is érvényben van a 2016-ban a magyar bérek dinamikus felzárkóztatásáról kötött háromoldalú (kormány-munkaadók-szakszervezetek) megállapodás a reálbérek évi 6%-os emeléséről. A mi értelmezésünk szerint ilyen mértékű emelés indokolt minden munkahelyen, ahol egyébként adottak a béremelés gazdasági feltételei, és különösen indokolt a legalább ilyen mértékű emelés a legkisebb bértételeknél. Ennek kapcsán fontos leszögezni, hogy a magyar gazdaságban az egyes ágazatok, és az ott tevékenykedő vállalatok igen egyenlőtlen módon fejlődnek a járvány alatt. Az ipari ágazatok döntő része, az informatikai szektor, az élelmiszer-és a vegyes élelmiszer jellegű kiskereskedelem nagyvállalati (250 fő feletti foglalkoztatók) szektorának üzleti helyzete stabil, sokan a 2019. évinél is kedvezőbb eredményeket értek el tavaly és a tavalyinál jóval kedvezőbb eredmények várhatók idén.

- A megállapodás szerint év közben még fontos teendők lesznek.

- A minimálbér megállapodás másik fontos eleme az év közepi felülvizsgálat, részben az infláció alakulásának, részben a gazdasági növekedés változásának, részben az 1-6 havi általános

béralakulásnak és részben az adó kulcsok (lásd szociális hozzájárulási adó) csökkentésének függvényében.

Nyilván jobb lenne, ha szakszervezetek alkupozíciója erősebb lenne és nem csak verbális eszközökkel tudnánk befolyásolni a politikai és a munkaadói döntéseket, (ezt az alkupozíciót szisztematikus rombolás érte az elmúlt időszakokban és nem csak a Fidesz-kormány által). Itt azt is meg kell említeni, hogy a hazai munkaadók sem rosszabbak, mint más társaik, vagyis ők is saját és általában rövidtávú profit érdekeiket nézik első sorban és nincs az az állami támogatás, amivel elégedettek lennének. Ha a munkavállalók csak könyörögnek nekik, akkor sajnálkozva bár, de lesöprik az igényeinket.

Ezek miatt abban egyetértünk a történetek ellenére is Kordás Lászlóval, hogy a jövőre nézve mozgósítani kell még meglévő erőinket, hogy a mostaninál eredményesebben tudjunk fellépni a legkiszolgáltatottabb munkavállalók érdekében, akik valóban jóval többet érdemelnek, mint négy vagy öt százalékos minimálbér emelés, de ha ez nem sikerül akkor sem lehet alternatíva a bérek befagyasztása. Az előttünk álló fontos feladat most az, hogy támogassuk tagszervezeteinket a munkahelyeken folyó béralkuban, nyomon kövessük a gazdasági és inflációs folyamatokat és felkészülten folytassuk a tárgyalásokat egy esetleges idej, második lépcsős minimálbér emelés érdekében.

*

Persze a VKF-ben végzett munka egy szelete csak a szakszervezetek munkájának. Pontosítsunk: szakszervezeti szövetségek vezetőinek munkájáról beszélünk? Róluk is természetesen, de mögöttük, mellettük ott vannak a tagság képviselői, akik nélkül nem dönthetnek. Tehetik személyesen, tehetik az online térben, kiscsoportos megbeszélésen, vagy feltesznek mindent a honlapjukra. A lényeg, hogy eljussanak az infók az érintettekhez, és kapjanak visszajelzést. Érdemes kicsit elmélyülni mi is történik a szakszervezetek háza táján. Nemcsak a szövetségek, hanem az ágazatok, munkahelyi szinten tevékenykedők munkáját érdemes megnézni Folytassuk! Következzenek az ágazatok!

MUNKÁCSY FERENC

HIÁNYPÓTLÓ KÉZIKÖNYV A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOKRÓL

Recenzió László Gyula „A kollektív tárgyalások folyamata és taktikai megoldásai” c. tanulmányáról

A munkaügyi kapcsolatoknak széles, de egyúttal sokféle szemléletet tükröző, és elég szelektív a hazai szakirodalma. Sok publikáció foglalkozik a makro szintű párbeszéddel (vagy annak hiányosaival) és a szakszervezetek szerveződésével, akcióival. A mikro szint vizsgálatában a HR és az alkalmazotti kapcsolatok dominálnak, esetleg az üzemi tanácsok, de a kollektív tárgyalások technikai, lebonyolítási kérdéseiről nem nagyon esik szó. Ebben jelent valóban hiánypótlást László Gyulának, a Pécsi Tudományegyetem professor emeritusának a közelmúltban közzétett, minden érdeklődő számára szabadon hozzáférhető, összefoglaló tanulmánya.

A 163 oldalas dokumentum több évtizedes kutatói és oktatói munka érlelődésének eredménye. A szerző a kollektív tárgyalások témakörében számos publikációt jelentetett meg, és sok éve tart kurzust a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán, azzal a kettős céllal, hogy átadjon valamit az elméletből, és a kurzus közben a hallgatók maguk is szerepeljenek tárgyalási gyakorlatokon: ennek tapasztalatai is lerakódtak a jegyzetben.

Műfaját tekintve klasszikus „kézikönyv”, amely az elméleti alapok közérthető rögzítése mellett nemcsak az egyetemi hallgatóknak, de a valóságos kollektív tárgyalások mindkét oldalán megjelenő szereplőinek ad a gyakorlatban közvetlenül hasznosítható ismereteket, tanácsokat. Mindezt célul kitűzni egy összefoglaló tanulmány megalkotásakor talán magától értetődő, de a megvalósítás korántsem egyszerű.

A hazai érdekegyeztetés ugyanis nagyon speciális helyzetben, a rendszerváltás éveiben kezdett kiépülni (a megelőző évtizedek kezdeményeit figyelmen kívül hagyhatjuk), és azonnal megtelt politikával. Messze vezetne ennek okait elemezni, elég, ha arra utalunk, hogy a szabad választások után megalakult kormányzat politikai ellenfelet látott a korábban milliós nagyságrendű (kényszer)szervezett munkavállalókat „tömörítő” szakszervezeti szövetségben, majd az ennek romjain újjáalakuló szakmák és politikai beállítódás alapján tagolódó érdekképviseltek többségében. Ezek vezetői is – tisztelet a kivételnek – sokkal inkább politikusként viselkedtek, mint érdekvédőként.

Az 1992-ben hatályba lépett új Munka Törvénykönyvének ugyan hangsúlyos fejezete volt a munkaügyi kapcsolatok szabályozása, de a nyugat-európai minták követése dacára az egész konstrukción érződött a törvényhozók bizalmatlansága ezen új intézmény iránt, továbbá bizonyos illúziók is. A hazai munkáltatóknak ugyanakkor lényegében semmilyen tapasztalatuk nem volt a kollektív tárgyalások szerepéről, és főleg technikájáról, a külföldi privatizátorok is inkább szerették volna „megúszni” a konkrét következményekkel járó tárgyalásokat.

Így az európai fejlett piacgazdaságokhoz képest jóval kisebb arányban kötöttek kollektív szerződések, és általában is lényegesen kisebb szerepet kapott a munkáltatók és munkavállalók közötti tárgyalások munkaerőpiacot szabályozó szerepe. Ez az induló állapot a későbbi évtizedek során a mai napig nem változott érdemben. Pedig – mint arra a szerző is felhívja a figyelmet – a jelenlegi szabályozás már kifejezetten nagy teret enged a gazdasági helyzethez rugalmasan alkalmazkodó helyi szabályok tárgyalásos úton való megalkotásának. Ennek a lehetőségnek a ki nem használása hosszabb távon versenyhátrányt jelenthet.

László Gyula impozáns művét a jószándék és a profizmus igénye jellemzi. Azért használhatjuk a „jószándékú” jelzőt, mert egyértelműen a kollektív tárgyalások szükségességéből és hasznosságá-

ból indul ki, jól érezhetően azzal a már-már messianisztikus küldetéssel, hogy az olvasókat meggyőzze e folyamat mindkét fél számára egyértelmű hasznosságáról

„Mindhárom” felet is írhatnánk, ahol a harmadik oldal szereplője a kormányzat. A tripartit tárgyalások jellemzői azonban csak érintőlegesen jelennek meg a könyvben, a szerző következetesen a munkáltatók és munkavállalók közötti kommunikációra koncentrálnak, de azért rögzíti: az eredményes kollektív tárgyalások keretfeltételeinek létrehozásában, az alapvető gazdaságpolitikai célok érvényesülésének biztosításában az államnak is fontos szerepe van, arról nem is beszélve, hogy a kiegyensúlyozott társadalmi viszonyok, a gazdaság folyamatos, kiszámítható működése, a munkabéke a mindenkori kormányzatnak is elsődleges célja. A közalkalmazottak esetében pedig a kormány már munkaadóként ül a tárgyalóasztalhoz.

Természetesen nem elég, ha tudomásul vesszük, hogy a társadalom minden szegmense számára kiemelkedő jelentőségű tevékenységről van szó, de az eredményes kollektív tárgyalások interdiszciplináris ismereteket követelnek, és egyfajta kultúrát, amely formálódott ugyan valamelyest az évtizedek során, bár objektíven vizsgálva még ma sem mondható megfelelőnek. A tárgyalástechnikai ismeretek sokrétű ismertetésének, a konkrét napi gyakorlat technikai fogásai bemutatásának a célja, hogy a tárgyalóasztalnál jól felkészült és jó értelemben vett profik üljenek, mert csak ez lehet a garanciája annak, hogy a javuljon a hazai munkaügyi kapcsolatok színvonala, ezzel hozzájárulva a gazdasági fejlődéshez és egyúttal a társadalmi viszonyok kiegyensúlyozottabbá tételéhez.

A mű alapvetően politikamentes, következetesen leszűkíti a témát munkaadó-munkavállaló kapcsolatra. Talán a technokrata jelzőt is használhatnánk, azonban ez tévútra vezetne, mert ugyanakkor jól érződik a szerző humánus szemlélete, ami a munkavállalók érdekérvényesítő képessége növelésének egyértelmű szándékában érhető tetten.

A kötet első fejezetei alapvetésként a kollektív tárgyalások indokoltságát és szerepét ismertetik. A munkaadók és munkavállalók közötti érdekkellentétek és konfliktusok természetesek, ugyanakkor a két termelési tényező együtt alkotja egy vállalkozás lényegét, egymás nélkül nem létezhetnek, tehát az együttműködés az érdekkülönbségek megoldásának célszerű módja. A konfliktusok feloldása különböző útjainak bemutatása a mű egyik érdekes fejezete, még a téma szakértői számára is tanulságos lehet, hogy milyen sokféle módon lehet eljutni a megegyezéshez. Ezért is fontos kiindulási pont a normatív szabályok ismerete, illetve a kölcsönös bizalmat jelentősen erősítő erkölcsi-etikai szabályok, magatartásformák felállítása és betartása. Ugyancsak lényeges – és ehhez is segítséget nyújt a szerző – hogy átlássuk a tárgyalások struktúráját, a különböző szintjein megjelenő szereplőket.

Magyarországon az ágazati szintű megállapodásoknak kisebb a gyakorisága, mint például jellemzően a német modellben, amiből több hátrány is származik, főként a helyi szakszervezetek gyengébb tárgyalási pozíciójából adódóan. A vállalati szintű megállapodások dominanciája azonban nagyobb rugalmasságot tesz lehetővé a helyi, sajátos problémák kezelésében – és ennek felismerése már az európai trendekben is érződik. Az ideális megoldás természetesen az ágazati és vállalati szintű megállapodások egymásra épülése lenne.

A kollektív tárgyalás eredményei „tárgyasulnak” a kollektív szerződésben. A kollektív szerződések témaköre a tanulmány fontos és nagyon informatív fejezete, amely – a fontosabb külföldi megoldások rövid felidézése mellett – minden olyan tudnivalót tartalmaz, amelyet egy ilyen dokumentum létrehozásához a jelen hazai szabályozás mellett ismerni szükséges.

Ezt követően mintegy 100 oldalon, ami az írásmű kétharmadát képezi, a szerző ízekre bontva mutatja be, elemzi, értelmezi a kollektív tárgyalás előkészítésének, lebonyolításának és a megállapodásnak a folyamatát, az ennek során alkalmazható technikákat.

A tárgyalások lebonyolításához adott részletes módszertani segítség a következő logikus struktúrát követi: 1) közgazdasági megalapozás, 2) a részletek tisztázása 3) konfrontáció és érdeklődés 4) áttörés, a megoldások keresése 5) döntési krízis 6) egyeztetés, megállapodás, ezután a megállapodás elfogadtatása és utóélete.

Az elsőként említett átfogó fejezet arra figyelmeztet, és ad a végrehajtáshoz konkrét eszköztárat, hogy milyen körülmények között célszerű felkészülni a megbeszélésekre. Ezt a fejezetet azért emelhetjük ki, mert bár nyilvánvaló, hogy a jó előkészítés nélkülözhetetlen a jó megállapodáshoz, a munkavállalók képviselői nemegyszer mégsem fordítanak kellő figyelmet annak lehetőség szerinti felderítésére, hogy a munkáltató gazdasági helyzete hol húzza meg azt a vonalat, amelynél tovább még kellő jóindulat esetén sem tud tovább engedni.

A szakszervezetek a kellően fel nem tárt lehetőségek helyett gyakran irracionális követelésekkel indítanak – demonstrálva a harci szellemüket – amelyek komolytalanná teszik a tárgyalást, és a végén vagy nem születik megállapodás, vagy olyan szintig kell visszalépni, amely az eredeti tárgyalási pozícióhoz képest már vereségnek tűnhet. Bár az szükségszerű, hogy az induló követelésben többet kell rögzíteni, mint amennyit el akarnak érni, de nem mindegy mennyivel. A felkészületlenség a munkáltató helyzetét is megkönnyíti. Amúgy is gyakran tapasztalható, hogy konkrét gazdasági kérdésekben nem tekintik komoly partnernek a szakszervezeteket, és ezt erősíti, ha látják a másik oldalon az alulinformáltságot, amelyet más tárgyalási praktikákkal – amelyekből bőségesen olvashatunk az anyagban – nem lehet pótolni.

Az előkészületek elemzése után következik a kötet talán legérdekesebb része: az ajánlattevés és a tárgyalás során alkalmazott taktika kidolgozásának és alkalmazásának részletes feltárása. A szerző a külföldi szakirodalomból és saját kútforrásból számos olyan megfontolandó ismeretet közöl, amelyek átgondolt alkalmazása a tényleges tárgyalások során biztosítja, hogy ne egyszerű alkudozásról, hanem lassan, több lépcsőben, adott esetben félreértések és félreinformálás mellett kibontakozó, de végül is vállalható racionális megoldás kereséséről legyen szó. A tárgyalási taktika mottója lehetne: egyáltalán nem szégyen, ha ügyelünk a részletekre.

A tudományos igénnyel, ugyanakkor nagyon gyakorlatiasan megfogalmazott taktikai elemek részletes ismertetése meghaladná e recenzió kereteit. Illusztrációként azonban álljon itt néhány a tárgyalófeleknek a tanulmány végén adott megszívlelendő tanácsok közül, amelyek egyúttal jól szemléltetik a mű gyakorlatias stílusát és egyben a szerzőnek a kollektív tárgyalások céljáról, jellegéről vallott nézeteit:

„Átsegíthet a tárgyalás feszült pillanataiban, esetleg a (kölcsonös) sértegetéseken való felülemelkedésen az, ha tudatosul: én is egy adott érdeket képviselek (ezzel bíztak meg) és a másik fél is egy adott, másik érdeket képvisel (őt pedig azzal bízták meg).”

„A tárgyalás paradoxona, hogy egyik oldalról hasznosnak tűnhet nyomás alá helyezni, frusztrálttá tenni a másik oldalt, másik oldalról viszont kooperációra csak nyugodt légkörben lehet számítani.”

„Aki hallgat az talál. ... A figyellel éppúgy információkat kell és lehet szerezni, mint ahogy tesztelni kell az ellenfél keménységét, és láthatóvá tenni a jövőbeni lehetséges nehézségeket.”

„Kompromisszum-késznek lenni azt jelenti, hogy önmagunk számára olyan tárgyalási mozgásteret hozunk létre, hogy a nyílt harc elkerülhető legyen, és lehetséges legyen a békés megállapodás.”

„A másik felet nem lehet nem tudomásul venni. ... Meg kell érteni az őt motiváló tényezőket, az ő preferenciáit és korlátait, hagyni kell számára érvényesülési lehetőséget, mozgásteret, mert csak így lehet konszenzusra jutni.”

„Úgy kell tárgyalni, lehetőleg mindig úgy kell engedményeket, ajánlatokat tenni, hogy abban még mindig benne legyen a folytatás lehetősége. ... Mindig maradjon mozgástér: a kompromisszum lehetőségének hiánya szükségszerűen csak harchoz vagy megalkuváshoz vezet.”

„A tárgyalások már sokszor emlegetett fair play szabályára mindig emlékezzünk: 'Das Gesicht wahren und wahren lassen', vagyis a hitelességet, a tartást megőrizni és hagyni, hogy azt a másik fél is megőrizhesse.”

És végül egy szellemes aforizma:

„Nem az a művészet, hogy az ember fejével nekimenjen a falnak, hanem az, hogy megtalálja a kijáratot.”

Összefoglalva tehát ebben a műben a kollektív tárgyalások stratégiájának és technikájának kutatói, ezen ismeretek egyetemi oktatói, hallgatói, a témakörben tanácsadással foglalkozó szakemberek és – ami talán a leglényegesebb – maguk az érdekegyeztetési folyamat résztvevői is mindazt az ismeretet megtalálják, amely e tevékenységek eredményes műveléséhez szükséges. Még az ilyen tekintetben tapasztalatokkal rendelkező olvasó is számos olyan elemet találhat, amelyre nem is gondolt a korábbi tárgyalásai során, és arra gondol – mint e recenzió írója is –, hogy *„talán eredményesebben tárgyaltam volna annak idején, ha mindezt ismerhettem volna.”*

A tanulmány szabadon elérhető a következő címen: <https://digitalia.lib.pte.hu/hu/laszlo-gyula-a-kollektiv-targyalasok-pte-ktk-pecs-2020-4969#page/6/mode/1up>

(László Gyula: A kollektív tárgyalások folyamata és taktikai megoldásai. PTE KTK, Pécs 2020. Online kiadás.)