

Új

Munkaügyi Szemle

Az emberi erőforrással foglalkozók szakfolyóirata**I. évfolyam****2020 / 3. szám****TARTALOM**

- 2** *Zádori Iván – Nemeskéri Zsolt – Szabó Szilvia:* Deglobalizáció vagy reglobalizáció? Munkaerőpiac a vírus előtt, alatt és után. Vitaindító tanulmány
- 14** *Bagó József:* Járvány és munka
- 26** *Koltai Luca – Varró András:* Ingázás a budapesti agglomerációban
- 38** *Krátki Noémi:* Egy városi társadalmi vállalkozás munkaerő-politikája
- 44** *Juhász Tímea:* Digitális kompetencia a mindennapjainkban
- 54** *Bene Ágnes:* Fiatalos IT vállalatok? Milyenek látják a fiatalok az IT szektor szervezeteit. Hallgatói vélemények feltárása a Debreceni Egyetemen
- 64** *Kocsis Zsófia:* A duális képzés hatékonysága és a képzéssel való elégedettség egy komplex kutatás tükrében
- 78** *Olasz Nikolett:* Egyén választási stratégiája a szociális környezet alapján

* * *

Új Munkaügyi Szemle. Online szakmai folyóirat. Megjelenik negyedévente.

Szerkesztőbizottság: Bagó József, Borbély-Pecze Tibor Bors, Csehné Papp Imola, Dajnoki Krisztina, Hunyadi-Barta Zsuzsanna, Karácsony Péter, Kenderfi Miklós, Király Zsolt, Kiss Ferenc, Kópházi Andrea, Nemeskéri Zsolt, Poór József, Szretykó György, Vass Vilmos

Főszerkesztő: Munkácsy Ferenc

Főszerkesztő-helyettes: Szabó Szilvia

Kiadó: Budapesti Metropolitan Egyetem

Székhely: 1148 Budapest, Nagy Lajos király útja 1-9.

A kiadásért felel: az egyetem rektora

A szerkesztésért felel: a folyóirat főszerkesztője

E-mail: ujmunkaugyiszemle@metropolitan.hu

Technikai előkészítés: Budapesti Metropolitan Egyetem

ISSN: 2677 1306

A folyóiratban megjelent tanulmányokat a témában kompetens, tudományos fokozattal rendelkező szakemberek anonim lektorálják (double blind review).

Az egyes lapszámok a <https://www.metropolitan.hu/uj-munkaugyi-szemle> weboldalon korlátozás nélkül elérhetők.

A publikációk – a szerzőkre és az első megjelenés helyére történő korrekt hivatkozással – szabadon utánközölhetők, interneten megoszthatók, adatbázisban vagy webhelyen elhelyezhetők.



ZÁDORI IVÁN – NEMESKÉRI ZSOLT – SZABÓ SZILVIA

DEGLOBALIZÁCIÓ VAGY REGLOBALIZÁCIÓ? MUNKAERŐPIAC A VÍRUS ELŐTT, ALATT ÉS UTÁN

Vitaindító tanulmány

Vitaindító tanulmányunkban annak vizsgálatára teszünk kísérletet, hogy a járványhelyzet által generált gazdasági, társadalmi folyamatok hogyan változtatják, hogyan változtathatják meg a korábbi munkaerőpiaci sajátosságokat és hangsúlyokat.

A döntően a piaci koordináció keretein belül zajló globalizáció helyét az elmúlt hónapokban a deglobalizáció váltotta fel, az új szabályozásokkal, korlátozásokkal, bezárkózó gazdaságokkal és a válság kezelését célzó nemzeti gazdaságfejlesztési lépésekkel, programokkal. A víruskrízis első hullámát követően munkaerőpiaci szempontból lényeges kérdés, hogy ezek a lépések, folyamatok mennyire bizonyulnak tartósak, a válság elmúltával a világ visszaáll-e a régi kerékvágásba? Számos érvet lehet felsorakoztatni a deglobalizáció és/vagy reglobalizáció mellett és ellen, azonban úgy véljük, hogy az elmúlt hónapok krízishelyzete nem múlik el majd teljesen nyomtalanul, másrészt a jövő várhatóan a deglobalizáció és a reglobalizáció sajátos keveréke lesz majd.

Célunk, hogy a témával kapcsolatban szakmai párbeszéd induljon meg, ahol a munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai kérdésekkel és emberi erőforrás gazdálkodással foglalkozó szakemberek megfogalmazhatják véleményüket az előttünk álló időszak deglobalizációs és reglobalizációs folyamataival kapcsolatban.

Előszó

Munkaerőpiaci folyamatok vizsgálatával hosszú évek óta foglalkozó egyetemi oktatókként önkéntes karanténból, home office-ból, vagy éppen a digitális oktatás-család egyensúly megteremtése közben figyeljük folyamatosan az elmúlt hetek hol bizakodásra okot adó, hol meglehetősen kritikus eseményeit. Felsőoktatásban dolgozó kutatókként – sokakhoz hasonlóan – mi is hajlamosak vagyunk elfogadni, hogy a krízishelyzet után, aminek e sorok írásakor, 2020. május elején még senki sem látja a végét, a világ visszaáll majd a régi kerékvágásba.

Ezt a koránt sem problémamentes, de működési mechanizmusait, sajátosságait és fonákságait tekintve viszonylag ismert régi világot az elmúlt két hónap távlatából most egészen szépnek és optimálisnak is láthatjuk, és miközben aggódom tekintünk a jövőbe, a napok múlásával egyre kevésbé tűnik valószínűnek az, hogy a koronavírus utáni világ éppen olyan lesz majd, mint a krízis előtti.

A korábbi munkaerőpiaci problémák, kihívások és folyamatok a járvány következtében egészen új megvilágításba kerülnek, amelyeket a korábbi jó gyakorlatokkal, bevált megoldásokkal nem feltétlenül lehet majd kezelni (lásd még: Zádori-Nemeskéri, 2019). Jelen írásunk e gondolatok

Zádori Iván egyetemi docens, dékánhelyettes, Pécsi Tudományegyetem.

Nemeskéri Zsolt egyetemi tanár, intézetigazgató, Pécsi Tudományegyetem.

Szabó Szilvia egyetemi docens, Budapesti Metropolitan Egyetem.

szellemében íródott: tanulmányunkban azt vizsgáljuk, hogy a jelenlegi gazdasági, társadalmi folyamatok hogyan változtatják, hogyan változtathatják meg a korábbi munkaerőpiaci sajátosságokat és hangsúlyokat.

Munkaerőpiac a koronavírus előtt

A 20. század második felétől egyre nagyobb intenzitással jelentkező globális gazdasági, társadalmi folyamatok komoly hatást gyakoroltak helyi és a nemzetközi munkaerőpiacokra egyaránt (ILO, 2019). A világ különböző fejlettségű területeinek eltérő humán erőforrás-kihívásokkal kellett szembenézniük, ahol a korábbi időszakokhoz képest felértékelődtek a különleges kompetenciák, a rugalmasság, a mobilitás, valamint az alkalmazkodóképesség is. A fejlett, modern társadalmakban széles tömegek számára volt kézenfekvő adottság, hogy bekapcsolódhassanak és kihasználhassák a globalizáció előnyeit és hozzáférhessenek a társadalom által biztosított szolgáltatásokhoz.

Az elmúlt évtizedekben egyre fokozottabban jelentkező gazdasági, társadalmi és környezeti kihívások ellenére a világ, így a munka világa is, a globalizáció biztosította a munkaerő-mobilitás, a digitalizáció és a technikai fejlődés által generált tudástranszfer előnyeit kihasználva működött a piaci koordinációs keretrendszerben.

Ez a világ természetesen sohasem volt teljesen problémamentes, de a piaci zavarok, a válságok, a gazdasági érdekek, természeti erőforrások, etnikai/vallási-kulturális ellentétek miatt kirobbant fegyveres konfliktusok, a túlnépesedés, az egyre fokozódó környezetterhelés és szennyezés, a túlfogyasztás, a hol demokratikusabb, hol demokratikusnak egyáltalán nem mondható hatalom, a helyi és globális szinten is jelentős mértékű egyenlőtlenségek és az erőforrásokhoz való hozzáférésben tapasztalható hatalmas különbségek ellenére is működött. Az egyének és közösségek - bár az elmúlt évtizedekben számtalan szinten, helyen és formában merült fel a fenti anomáliák megszüntetésének, mérséklésének, illetve kontrolljának igénye - folyamatosan próbáltak alkalmazkodni a megváltozott körülményekhez, igyekeztek talpon maradni.

A digitalizáció és kommunikáció, valamint a közlekedés, elérhetőség és megközelíthetőség ugrásszerű változásainak hatására a világ - a népesség egyre növekvő hányada számára - kinyílt. Úgy tűnt, a globalizáció megállíthatatlan. Ebben a koronavírus előtti időszakban a fejlett(ebb) országokban a globalizáció, digitalizáció és technikai fejlődés, a munkaerőpiaci sokszínűség, valamint az egyre intenzívebben jelentkező gazdasági, társadalmi és környezeti kihívások munkaerőpiacokra, foglalkoztatásra gyakorolt hatásai jelentek meg leghangsúlyosabb kérdésként a munka világában.

A koronavírus megjelenése

A SARS-CoV-2, az új típusú koronavírus egy vírusos, légúti, illetve légzőszervi megbetegedés, amely 2019 végén jelent meg Kínában, majd az ezt követő hónapokban a világ szinte minden részén. Az új típusú koronavírus mellett korábban is többször ütötte fel a fejét koronavírus-járvány (szintén koronavírus okozta a 2003 áprilisában kitört SARS-járványt, illetve a 2012-ben kitört MERS-járványt), amelyek azonban nem okoztak világjárványt.

A tudomány az állatvilágban is jelenlévő koronavírusok mellett több olyan humán koronavírust is ismer, amelyekkel az emberi közösségek együtt élnek és számtalan, elsősorban légúti és légzőszervi megbetegedést okozhatnak. Fontos megjegyezni, hogy nem csupán a koronavírusok, hanem egyéb vírusok és baktériumok egész sora létezik, amelyek egy része nem is ismert, és komoly veszélyt jelenthetnek az emberiségre, elsősorban a korábban említett globalizációs folya-

matok, valamint a gyors és korábban egyre könnyebben elérhető közlekedési lehetőségek miatt, hiszen egy járvány rövid időn belül a világ bármely pontján megjelenhet.

A betegség kezelésére jelenleg hatásos gyógyszer, illetve védőoltás nem áll rendelkezésre. Az új típusú koronavírus elsősorban szoros érintkezéssel, cseppfertőzéssel, valamint szennyezett felületek érintésével is terjed. Természetes immunitás, megfelelő gyógyszerkészítmények, valamint igazolt oltások hiányában a járvány megállításához fontos a betegség korai észlelése, a fertőzött beteg elkülönítése, valamint a súlyosabb állapotba került, elsősorban idősebb, illetve más alapbetegségekkel is küzdő betegek támogató ellátása.

Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) 2020. március 11-én hirdette ki a betegség okozta világjárvány megjelenését, azonban ezt megelőzően már a világ számtalan országa hozott olyan korlátozó rendelkezéseket, amelyek a járvány megfékezését, valamint a járványgörbe lehetőség szerinti ellaposítását célozták meg. Ezek az intézkedések óhatatlanul is a korábban már említett globalizációs jelenségek, globális gazdasági, társadalmi folyamatok az állami, kormányzati szereplők által történő korlátozásához, részbeni, illetve teljes leállításához vezettek világszerte. A döntően a piaci koordináció keretein belül zajló globalizáció helyét egyre inkább a deglobalizáció váltja fel, az új szabályozásokkal, korlátozásokkal eddig nem tapasztalt helyzet elé állítva a piaci szereplőket és munkavállalókat egyaránt.

A vírus a jelenlegi ismeretek szerint csak a népesség kis részénél okoz olyan tüneteket, ahol indokolt a betegek intenzív kórházi ellátása, azonban a legtöbb ország egészségügyi rendszere nem volt, illetve továbbra sincs megfelelően felkészülve a tömegesen jelentkező betegek ellátására. Az új típusú koronavírus terjedési sajátosságai mellett, ahol a megfelelő megelőzés érdekében a társas kapcsolatok, találkozások számát, valamint az idősebb, krónikus betegségekkel is rendelkező korosztállyal történő találkozást korlátozni kell, az egészségügyi rendszer működőképességének folyamatos fenntartása a másik legfontosabb ok, ami miatt az egyes országok lépéseket tesznek a járvány lelassítására, illetve az emberek otthontartására. Ezek a korlátozó intézkedések alapjaiban változtatják meg a korábban megszokott gazdasági, társadalmi interakciókat.

Mi az első, a profit vagy az ember? Tette fel a kérdést Osztovits Ádám, a PwC Central and Eastern Europe stratégiai igazgatója, a *Milyen lesz a világ a vírus után?* című véleménycikkében. *„Amikor a válság beütött, a kormányok és vállalatok először az emberekre és csak másodsorban a pénzre összpontosítottak. A korábbi recesszióktól eltérően hirtelen világossá vált, hogy most a legnagyobb baj a munkaerő elvesztése lenne. Van ebben önérdek is: a fejlett világban évek óta zajlik a „talent war”, azaz a harc a jól képzett munkaerőért – amiből Németországban éppúgy hiány van, mint Magyarországon. Ha elbocsátják a szoftverfejlesztőt, a robotokat kezelő autógyári munkást, a pincért vagy a kőművest, egyáltalán nem biztos, hogy oda jön vissza, ahonnan elküldték. Az Uber, a Lyft vagy a Netpincér azonnali pénzügyi segítséget is nyújtott az otthon maradottaknak, a Starbucks, továbbra is „katasztrófafizetést” kínál az érintett baristáknak, a Libri tulajdonosa saját pénzéből fizeti alkalmazottait. Beszálltak a kormányok is, számos európai országban a munkájukat ellátni nem tudó alkalmazottak után állami támogatást, fizetések részbeni átvállalását nyújtják az érintett vállalatoknak. Mindannyian tudjuk, hogy sok vállalkozás számára elkerülhetetlenek lesznek a leépítések, amennyiben a korlátozások és recesszió túl hosszúvá nyúlik. A kérdés az, hogy ez az emberközpontú szemlélet megmarad-e a cégekben.”* (Osztovits, 2020)

A vírushelyzet hatékonynak tekinthető kezelésére irányuló kormányzati és gazdasági lépések az elmúlt hónapok tapasztalatai alapján szinte minden esetben a korábbi gazdasági folyamatok radikális átalakulásához vezettek. A gazdaság és a munkaerőpiac vírus előtti működési mechanizmusainak átíródása egyrészt több gazdasági szereplőt, illetve ágazatot hozott kritikus helyzetbe, másrészt a piaci szereplők is olyan gyakorlatokat kezdtek el alkalmazni, amelyek jelentős

mértékben változtatták/változtatják meg a korábbi munkaerőpiaci sajátosságokat és hangsúlyokat.

Globalizáció/deglobalizáció/reglobalizáció?

A közlekedés, elérhetőség, megközelíthetőség, valamint az információs, kommunikációs technikák folyamatos fejlődése eredményeként az elmúlt években lényeges trendként jelent meg, hogy e vívmányok segítségével lehetőség nyílt különféle rendszerek, szervezetek digitális és fizikai összekapcsolására, amelyek új típusú munkatevékenységeket és termelési folyamatokat, valamint a foglalkoztatás új formáit eredményeztek világszerte.

A munkaerő mobilitásának exponenciális növekedése azonban nem eredményezett teljes globális munkaerőpiacot, az új típusú munkafolyamatok mellett megmaradtak a „hagyományos” tevékenységek is, másrészt a jelenlegi digitális nemzedékek mellett a foglalkoztatottak egy része eleve nem rendelkezett, illetve rendelkezik a kapcsolódáshoz szükséges mobilitásra való hajlandósággal, kompetenciákkal, tudáselemekkel.

A világ fejlettebb területein megfigyelhető stagnáló, vagy fogyó népességből, illetve az előregedő társadalmakból következő munkaerőpiaci kihívásokat tovább fokozta, illetve az adott területeken rendelkezésre álló humán erőforrás mennyiségét jelentősen csökkenthette a fejlettebb, kedvezőbb életfeltételeket biztosító centrumterületekre történő áramlás. Ezzel párhuzamosan egyre nagyobb mértékben volt érezhető az a migrációs nyomás, amely elsősorban a fejlett területeket érintette: a koronavírus-járvány kitörése előtt világszerte hatalmas tömegek keltek útra háborús helyzetek, gazdasági, megélhetési okok, vagy az éghajlatváltozás hatásai elől menekülve. Az előregedő, fejlett országok e munkaerő egy részét felszívták, a bevándorlók ugyanakkor sok esetben minimális nyelvtudást, kompetenciákat igénylő munkakörökben tudtak csak munkát vállalni, ahol sok esetben problémát jelentett a nyelvi, kulturális, vallási, szocializációs különbségek miatti feszültségek felerősödése is.

Jellegzetes tendenciának tekinthető a népesség centrumterületeken megfigyelhető koncentrációja is. a periférikus területek világszerte tapasztalható kiürülésével párhuzamosan. Ez a helyzet azonban nem statikus: a centrum-periféria jelleg viszonylag gyorsan megváltozott, ha a korábbi versenyelőnyök megszűntek, vagy éppen újabbak keletkeztek, amely szintén nagyfokú alkalmazkodóképességet igényelt a munkavállalóktól, vállalatoktól és kormányzatoktól egyaránt.

Ezzel párhuzamosan a szakmák, előállított termékek és szolgáltatások változása is folyamatos volt, mint ahogyan a fogyasztói igények és szükségletek is folyamatosan változtak, leértékelve korábbi tevékenységeket és felértékelve új tevékenységeket. Az egyes szektorok közötti folyamatos átrendeződés is lényeges jellemzőként jelent meg, mivel a globális hatásmechanizmusok lehetővé tették a korábban egy-egy területen meghatározó gazdasági tevékenységek kiszervezését, amelyeket nem feltétlenül követett új.

A fenti folyamatok egy néhány hetes átmeneti időszakot leszámítva, amíg az egyes kormányzatok az egyre intenzívebben jelentkező terjedéssel kapcsolatos intézkedések várható hatásait mérlegelve halogatták a szigorú gazdasági, társadalmi korlátozások bevezetését, szinte mindenhol az egyes országok lezárásához, a ki- és beutazás megszüntetéséhez, az országon belüli mozgás korlátozásához, a szociális távolságtartás előírásához vezettek. Ezek az intézkedések azokat a gazdasági tevékenységeket, amelyek alapvetően az állampolgárok szabad mozgásához, helyváltoztatásához kötődtek (hazai és belföldi utazás, turizmus, valamint a kapcsolódó szolgáltatások: vendéglátás és turizmus, rendezvényszervezés, kreatív iparágak, reklám, rendezvény, kulturális ipar), szinte azonnal leállította. A globalizáció korábbi diadalmenetét, illetve az emberek és

árak szabad és gyors mozgását nagyon hamar a különféle mértékű korlátozások, illetve a bezárkózás váltotta fel.

A fejlett országok gazdasági tevékenységeinek eleve nagy hányada szolgáltatás volt, amit a válsághelyzetben az állampolgárok nem, vagy csak mérsékelten vettek igénybe. Hamarosan azonban azok a gazdasági tevékenységek is komoly veszteségeket könyvelhettek el, amelyek esetében a termelés folyamat importfüggő, az alapanyagok, félkész termékek egy része külföldről származik. Ezzel párhuzamosan természetesen a fogyasztói igények is rövid időn belül átrendeződtek, amely szintén kihatott termék- és szolgáltatás piacokra. Természetesen lényeges megjegyezni, hogy a fenti, vírushelyzet által erőteljesen sújtott ágazatok mellett olyan szegmensei is léteztek a gazdaságnak, amelyek profitálni tudtak a válsághelyzetből, és/vagy sajátosságaik miatt (helyi erőforrásokból hazai piacok ellátása, minimális importfüggőség, válságtól független fogyasztói igények, stb.) nem, vagy csak kis mértékben érintette őket negatívan a pandémia.

A vírus okozta gazdasági visszaesés kezelése a kormányzatok fontos feladata és felelőssége világszerte, egy olyan helyzetben, ahol az egyes szereplőket elérő módon érintette a válsághelyzet és jelenleg is meglehetősen differenciált feladatokat kell megoldaniuk. A kormányzati lépések elsősorban az egészségügyi kapacitások megfelelő formában történő menedzselésére, másrészt a piaci szereplők, valamint a munkájukat elvesztett foglalkoztatottak megsegítésére koncentrálnak, amellyel, hogy a válsághelyzet által érintett piaci szereplők is igyekeznek olyan lépéseket tenni, amelyek a krízishelyzet túlélését jelenthetik, ha ezek a lépések a vállalkozás számára is vállalhatóak, és/vagy rendelkeznek annyi tartalékkal, amelynek segítségével a kritikus helyzet kezelésének anyagi forrásait igyekeznek megteremteni.

Az intenzívebbé váló állami szerepvállalás és beavatkozás sikerei elsősorban azon múlnak, hogy a jelenlegi helyzet mennyire bizonyul tartósnak, illetve valóban sikerül-e a gazdaság újraindításával a munkaerőpiaci kihívásokon és foglalkoztatási problémákon úrrá lenni.

2020 május elején-közepén a járvány tetőzését követően több ország is megkezdte a lassú nyitást, gazdaságuk újraindítását. A járvány első hullámának tetőzése azonban nem jelenti automatikusan a veszélyhelyzet végét, várható, hogy a korlátozások több területen is még maradni fognak, illetve a járvány esetleges második hullámával ismét szigorodhatnak. **Az elmúlt hónapokban tapasztalható deglobalizációs folyamatok ellenére a jelenlegi lépések a korábbi állapotokhoz történő visszatérés felé mutatnak, azonban koránt sem biztos, hogy ez a visszatérés tényleges visszatérés lesz-e, vagy új rendező elvek alapján kialakuló reglobalizáció?**

Digitalizáció és technikai fejlődés

A munkaerőpiac radikális változáson ment keresztül a megállíthatatlan technikai fejlődésnek köszönhetően. Az ipari társadalmat fokozatosan felváltotta az információs társadalom, majd a tudásalapú társadalom, amely teljesen átírta az emberek közötti kommunikáció rendjét és folyamatát. A 21. században a digitális kompetenciával való rendelkezés nemcsak az infokommunikációs technológiákhoz való hozzáférést és azok használatát jelenti, hanem magában foglalja a kapcsolódó és megfelelő ismeretek, készségek és attitűdök birtoklását is. A digitalizáció jelentős mértékben javíthatja speciális, hátrányokkal rendelkező csoportok munkaerőpiaci lehetőségeit és esélyeit is: digitális kompetenciák esetén a határok egyre inkább elmosódnak a hátrányos helyzetű és más csoportok munkavégző képessége között, ráadásul a digitális munkavégzés például azok számára is lehetővé teszi a munkaerőpiacon történő megjelenést, akik mozgásukban korlátozott munkavállalóként korábban csak nagy nehézségek árán végezhettek munkát (lásd még: Digitális Munkaerő Program, 2016; Ferrari, 2013).

A technikai fejlődés eredményeképpen egyes iparágakban nagyon gyorsan átalakul munkaerőpiac képzettség szerinti összetétele, változik a képzett és képzetlen munkaerő iránti kereslet is (Marosiné et al. 2016). Lényeges kérdés, hogy az automatizálás várható hatásai a jelenleg foglalkoztatott munkaerő mekkora hányadát fogják majd érintheti, és az ezeken a területeken felszabaduló munkaerő milyen más területeken tud majd elhelyezkedni és az egyén, illetve a társadalom szempontjából hasznos tevékenységeket folytatni - ebből a szempontból szinte minden munkaerőpiaci szegmenstum „veszélyben” van, a hagyományos munkavégzés átalakulása – a vírushelyzettől részben függetlenül – egyre inkább valóság (Nábelek et al. 2016).

A járványhelyzet kezelése szempontjából a rendelkezésre álló technológiának és a digitalizáció mértékének kiemelt szerepe van: a technika és a digitalizáció tette lehetővé azt, hogy a korábban megszokott gazdasági, társadalmi tevékenységek egy része helyváltoztatás és személyes találkozások nélkül is megvalósítható legyen a digitális világban, az információs társadalomban. A krízishelyzet alatt is, ahogyan korábban is, kiemelt szerepe van a megfelelő kompetenciáknak: ezek megléte esetén az egyén sokkal nagyobb eséllyel tudja korábbi tevékenységeit folytatni az online térben.

Természetesen minden tevékenység és folyamat nem végezhető el a digitális világban, azonban az elmúlt hónapok tapasztalatai azt mutatják, hogy a negatív visszacsatolások hatására az átállás, ahol erre lehetőség nyílt, viszonylag gyorsan megtörtént, a szervezetek, intézmények és az egyének rövid idő alatt alkalmazkodtak a megváltozott körülményekhez. A digitális szolgáltatások jelentős térnyerése és az otthonról, home office-ból, a hagyományos munkahelyeket és a közvetlen ember-ember interakciókat kiküszöbölő otthonról végzett munka fejlett országokban történő gyors elterjedése a járványhelyzet mérséklődésével, illetve elmúltával is megmaradhat, jelentős mértékben átalakítva a korábban megszokott munkavégzést.

Nehéz előre megjósolni, hogy ezek a változások mennyire bizonyulnak tartósnak és milyen mértékben alakítják majd át az egyes szektorokat és tevékenységi területeket: a munkavégzés új formái sem feltétlenül jelentik a humán tényező teljes kizárását, hanem sokkal inkább azt, hogy a munkavállalóknak más típusú feladatokat kell majd ellátnia a korábbiaktól eltérő formában az adott rendszereken, szervezeteken belül.

A fenti folyamatok esetében azonban további lényeges elemnek tekinthető, hogy az elérő helyzetű, különböző tudáselemekkel és kompetenciákkal rendelkező csoportok milyen mértékben férnek majd hozzá a technikai fejlődés által produkált innovatív megoldásokhoz, illetve az előbb említett automatizálási folyamatok által generált „versenyhelyzetben”, illetve a jelenlegi válsághelyzetben e csoportok és egyének hasonló esélyekkel indulnak-e, mint munkaerőpiaci szempontból kevésbé hátrányos helyzetben lévő társaik? A válasz minden bizonnyal az, hogy az alapvetően kedvezőtlen helyzetű csoportok egyébként is jelentős munkaerőpiaci versenyhátrányai inkább fokozódnak, mint csökkennek, azonban összességében a technikai fejlődés eredményei inkább lehetőségnek, mint fenyegetettségnek tekinthetők az előttünk álló időszakban (Nemeskéri et al. 2016). A digitális világ járványhelyzet által generált lendületének sajátosságait elemezve azonban érdemes rámutatni e világ sérülékenységére: a természetesnek vett elektromos áram-ellátás esetleges zavarai könnyen a munkavégzés új formáinak összeomlásához vezethetnek...

A koronavírus-járvány mellékhatásaként Magyarországon is nagyon gyorsan kellett megoldani a home-office rendszert ott is, ahol ennek bevezetése korábban fel sem merült a vezetésben. Számos szervezet, intézmény, és a munkavállalók milliói most szembesülnek először ennek széleskörű megvalósításával, illetve a lehetséges technológiai megoldások kihívásaival. Fontos azonban megjegyezni, hogy a járvány mérséklődésével az irodai munkahely intézménye nem fog teljesen megszűnni, de már csak költségcsökkentési célból is valószínű, hogy sok vállalat valami-

lyen formában fenn fogja ezt tartani, olyan munkakörök esetén, ahol ez nem jelent termelékenységi romlást.

A munkavállalói aktivitás megfelelő szoftverekkel kiválóan monitorozható, a teljesítmény pedig mérhető, így a korábban használt irodaterületek sokkal kisebb része is elegendő lehet a működéshez. E sajátos helyzet egyik legfontosabb következménye, hogy a munkahelyhez való relatív fizikai közelség várhatóan kevésbé lesz majd fontos a jövőben. A veszélyhelyzet során a vállalatok jelentős része szinte teljesen beszüntette toborzási tevékenységét (nemzetközi fuvarozás és személyszállítás, a szálloda- és vendéglátóipar, rendezvényszervezés és turisztikai tevékenységek), ugyanakkor néhány piaci szegmentum esetében a korábbi igények növekedésével is találkozhatunk (agrár- és élelmiszeripar, belföldi logisztika, házhozszállítások, kiskereskedelem, gyógyszeripar, ügyfélszolgálati tevékenységek, pénzügyi szolgáltatók támogató funkciói, termeléshez kapcsolódó mérnöki pozíciók) (HRPWR, 2020).

A munkaerőpiaci, szervezeti humán erőforrás gazdálkodási folyamatok, valamint munkavégzés jelentős része tehát a technikai feltételek adta lehetőségek kihasználásával a válság alatt a koronavírushelyzet előtti időszakhoz képest jelentős mértékben digitalizálódott.

E helyzet részben minden bizonnyal a válságot követően is megmarad, ahol a digitális kompetenciák a munka világában a krízist megelőző időszakhoz képest is felértékelődnek. Foglalkoztatáspolitikai aspektusból tehát világszerte kiemelt jelentősége van azoknak a fejlesztő, képző, átképző programoknak, amelyek a részben a munkanélkülivé vált tömegek, vírushelyzet miatt hátrányos helyzetbe került, valamint fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű csoportok számára is reális, elérhető lehetőségként biztosítják a 21. századi munkavégzéshez szükséges digitális kompetenciák elsajátítását. Lényeges azonban megjegyezni, hogy a digitális kompetenciák mellett a munkavégzéshez szükségesek lehetnek olyan egyéb kulcskompetenciák is, amelyek tekintetében a kedvezőtlen helyzetű csoportok továbbra is versenyhátrányban lesznek a munkaerőpiacon.

A munkaerő sokszínűsége

A nemzetközi szakirodalomban, az elméletben és egyre többször a gyakorlatban is megjelenik a munkaerő sokszínűségének (diverse workforce, workplace diversity stb.) kedvező hatása az egyes szervezetek, vállalatok mindennapjaiban. Maga a koncepció nem tekinthető újnak, inkább divatnak, azonban a sokszínűségnek a szervezetre, a vállalatok által produkált termékekre és nyújtott szolgáltatásokra gyakorolt hatásai, valamint a hosszabb távú sikeresség és versenyképesség szempontjából komoly jelentősége van, amennyiben az adott szervezet valóban profitál a sokszínűségből.

A sokszínűség és változatosság homogén monokultúráknál sikeresebb stratégiái a természetben és az emberi társadalmakban is megfigyelhető jelenségek, amely logika alapján vállalatok, szervezetek, munkahelyek esetében is lehetnek kiaknázzható előnyei a változatosságnak. A változatosság és sokszínűség alapja lehet az etnikai hovatartozás, a nem, a vallás, az életkor, kompetenciák, képességek, sajátos tapasztalatok, a szexuális irányultság, vagy éppen a megváltozott munkaképesség, amelyből az adott szervezetek is profitálhatnak. A szervezeti szempontból hasznos előnyök részben a sokszínű munkaerő által elvégzett munkából származhat, részben pedig abból, hogy e munkavállalók sajátos élethelyzetükből fakadóan olyan tudáselemekkel, tapasztalatokkal, ötletekkel rendelkezhetnek, amelyekkel „kevésbé sokszínű” társaik nem.

A szakirodalomban az elmúlt években számos érdekes tanulmány (pl. McKinsey, 2015) látott napvilágot, amelyek sokszínű piaci szereplők és szervezetek gazdasági teljesítményét, alkalmazkodóképességét, versenyképességét hasonlítja össze olyan vállalatokkal, amelyek stratégiai pri-

oritásai között a sokszínűség nem igazán szerepel. Figyelemreméltó eredményei továbbá ezeknek a kutatásoknak, hogy általában a munkavállalók is szívesebben dolgoznak olyan munkahelyeken, ahol a sokszínűség nem probléma, hanem lehetőség és érték. Noha e kutatási eredmények rendre kiemelik azt, hogy sokszínű vállalatok teljesítménye jelentős mértékben meghaladja a kevésbé sokszínű vállalatok eredményeit, érdemes megjegyezni, hogy a sokszínűség minden bizonnyal csak egy tényező a sok közül, amely az adott szervezetek piaci, gazdasági teljesítményeit magyarázza, az viszont nyilvánvaló, hogy ez az új stratégiai szemlélet szélesebb körben történő elterjedése kedvező módon befolyásolhatja e csoportok munkaerőpiaci, elhelyezkedési esélyeit a jövőben.

A bemutatott munkaerőpiaci tendenciák mellett a munkaerőpiac sajátos szegmentumát jelentik a hátrányos helyzetű (megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő, mélyszegénységben élő, stb.) munkavállalói csoportok. Ezen csoportok munkavégző képessége, így lehetőségeik is igen eltérőek. Az életkor, lakóhely, egészségi állapot, családi helyzet, iskolai végzettség tekintetében meglévő jelentős különbségek mellett sokszor számukra nem megfelelő munkahelyen dolgoznak. Mindezt súlyosbítja a képzés és szakmai felkészültség hiánya. A fejlett világban az elmúlt évtizedekben kialakult gyakorlatok, a különböző módszerek megpróbálnak a teljes emberre koncentrálni, azonban a társadalmi, gazdasági változások, nem egy esetben válságok könnyen háttérbe szoríthatják a hátránykezelési intézkedéseket.

Ahogy a tanulmány korábbi részében is rámutattunk, krízishelyzetben a szervezeti és egyéni célok összhangja, illetve a korábbi értékek és preferenciák megváltozhatnak. Az elmúlt hónapok tapasztalatai alapján a kezdeti, akár a profitorientációt is háttérbe szorító szervezeti intézkedések a munkaerő megtartására a rendelkezésre álló anyagi források és tartalékok függvényében viszonylag hamar új irányt vehetnek. Általánosságban elmondható, hogy a válságkezelés és túlélés érdekében tett lépések nem kedveznek a hátrányos helyzetű csoportoknak, a prioritások ártértékelődése miatt e hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci esélyegyenlőségének fenntartása alapvetően akkor valósulhat meg, ha következetesen érvényesülnek az esélyegyenlőséghez, az egész életen át tartó tanulás elveihez kapcsolódó, meghatározó, nemzeti szakpolitikai támogatások a krízishelyzet alatt és után is.

E kérdés a modern, fejlett világban azért is nagyon kritikus, mert e csoportok létszáma néhány országban igen magas lehet. Európában például csak a fogyatékkal élő és tartósan fennálló egészségi problémával rendelkező személyek száma eléri a 90 millió főt, amelynek több mint fele a gazdaságilag aktív népesség közé tartozik. 2013-ban a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatottsága (48,5%) 23 százalékponttal alacsonyabb, mint a nem fogyatékkal élők körében mért adat, a munkanélküliségi ráta pedig 19,0%-ot tett ki. Hasonló tendenciák figyelhetők meg a világ más fejlett régióiban is, a Centers for Disease Control and Prevention 2013-as tanulmánya szerint az Egyesült Államok felnőtt lakosságának 22,2 százaléka rendelkezik valamilyen fogyatékkal.

A különböző stratégiákban és szakpolitikákban a hátrányos helyzetű csoportok munkavégzésével kapcsolatos fő üzenet továbbra is az integrált foglalkoztatás, az esélyegyenlőség, a lehetőség szerinti teljes élet elősegítése, valamint olyan minőségi munkahelyek létrehozása, fejlesztése, mivel azok biztosítják a gazdasági függetlenséget, ösztönzik a személyes teljesítményeket, és a legmegfelelőbb védelmet nyújtják a szegénység és kirekesztettség ellen.

Fontos azonban megjegyezni, hogy a kormányzati politikák és az új vállalati stratégiai irányok megjelenése mellett a hátrányos helyzetű csoportokkal kapcsolatos negatív attitűdök vagy sztereotípiák az elmúlt évtizedekben történt kedvező elmozdulások, kormányzati, foglalkoztatáspolitikai tevékenységek ellenére sem tűntek el, amelyek folyamatosan kedvezőtlen irányban befo-

lyásolják e csoportok munkaerőpiaci lehetőségeit, esélyeit, amelyek krízishelyzetben tovább fokozódhatnak.

A munkáltatók részéről rendszeresen felmerül, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók kevésbé képesek hatékony munkát végezni, kevésbé képzettek, kevésbé termelékenyek, vagy éppen jelentős többletköltségeket generálnak a szervezetnek. A hátrányos helyzetű csoportokkal kapcsolatos negatív attitűdök megváltoztatása a jövőben lényeges feladatként jelentkezik, ahol nem csupán a szervezetek prioritásait és stratégiáit szükséges megváltoztatni és a sokszínűséget és befogadó attitűdjüket erősíteni, hanem a munkatársak érzékenyítése is lényeges szereppel bír, amely tovább erősítheti a befogadóbb munkahelyi légkör megteremtését.

E célok azonban a korábban említett prioritások átértékelődése miatt háttérbe szorulhatnak, amellet, hogy a vírus-válság, valamint általában a krízishelyzetek sem kedveznek a másság, sokszínűség, a hátrányos helyzet elfogadásának, még toleránsabb országok esetében sem. Ha a kedvező gazdasági tevékenységek eredményeképpen szélesebb társadalmi csoportoknak van reális esélye a jólét egy bizonyos szintjének elérésére, a tolerancia szintje általában magasabb, és a társadalmi, kulturális sokszínűség elfogadása sem okoz feszültségeket.

Ha azonban a gazdasági teljesítmény és az erőforrásokhoz való hozzáférés korlátozott, valamint folyamatosan léteznek olyan társadalmi csoportok, akik a többségi társadalom kulturális értékeitől eltérő értékekkel, hagyományokkal rendelkeznek, illetve más kultúrával rendelkező csoportok jelennek meg az adott országban, akkor nagy valószínűséggel e kihívások komoly társadalmi zavarokat, előítéleteket, és az elfogadás hiányát eredményezhetik, hozzájárulhatnak az elfogadás elutasításához és az előítéletek növekedéséhez (részletesen: Huszár et. al. 2018). A szélsőségek felerősödésének „érdekes” példája, amikor 2020 április közepén a kínai Kuangcsou városában egy McDonald's étteremből kitiltották a fekete bőrszínű embereket, mert elterjedt, hogy ők terjesztik a koronavírust (BBC, 2020). A cég természetesen elnézést kért, de a példa jól mutatja azt, hogy válság esetében mennyire számítanak, illetve nem számítanak ész érvek, amikor a sokszínűségről van szó.

Annak ellenére, hogy a krízishelyzetek, így a jelenlegi válsághelyzet sem kedvez a sokszínűség elfogadásának, a sokszínűség továbbra is számít, mert optimális esetben kiemelt szerepe lehet a vírushelyzet utáni fellendülésben, a szervezetek újragondolásában és ellenálló képességük fokozásában (McKinsey, 2020).

Globális kihívások

A korábban elszigetelten, lokálisan jelentkező kritikus gazdasági, társadalmi és környezeti jelenségek globális szinten történő megjelenése a 20. század második felétől figyelhető meg, egyre komolyabb feszültségeket generálva a világban. A növekvő környezeti ártalmak, a természeti források várható kimerülése, a túlnépesedés kihívásai, a fejlett és kevésbé fejlett, gazdag és szegény régiók közötti egyre nagyobb különbségek, a migráció és globális biztonság egyre égetőbb kérdései, az erőforrásokhoz történő hozzáférésben tapasztalható hatalmas különbségek, vagy éppen a fokozódó intenzitással globálisan is jelentkező éghajlatváltozás, összességében az emberi tevékenységek által generált negatív visszacsatolások az elmúlt évtizedekben világszerte egyre nagyobb nyomást jelentenek az emberi közösségekre, munkaerőpiaci szempontból is egyre komolyabb hatásokat generálva világszerte (Zádori et al. 2016).

Az ENSZ 193 tagállama 2015. szeptember 25-én a 2030-ig tartó időszakra 17 fenntartható fejlesztési célt fogadott el. E célrendszer a 2000 és 2015 között szintén az ENSZ által megfogalmazott célokat váltotta fel (Millennium Development Goals). Míg a korábbi célrendszerben munkaerőpiaci kihívásokkal kapcsolatos feladatok csak implicit módon jelentkeztek, addig a

jelenlegi fenntartható fejlesztési célok esetében a 8. cél már explicit módon hívja fel a figyelmet a munkaerőpiaccal kapcsolatos feladatokra (tartós, inkluzív és fenntartható gazdasági fejlődés, teljes és hatékony foglalkoztatás és tisztességes munka megteremtése mindenki számára). A hatékony foglalkoztatás és a tisztességes munka megjelenése e célrendszerben mindenképpen pozitív, azonban némileg árnyalhatja a képet az, hogy az elmúlt évtizedek fenntartható fejlődéssel kapcsolatban megfogalmazott céljai tartalmi szempontból szinte alig változtak, mint ahogy makroszinten az emberi magatartás és a negatív világtrendek sem lényegesen. Ráadásul a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci helyzetének javításával kapcsolatos lépések, politikák, stratégiák és piaci, üzleti gyakorlatok nagyon leegyszerűsítve a fejlett világ lépései, politikái, stratégiái és jó gyakorlatai, a fejlődő országokban lényegesen kisebb figyelem irányul e csoportok foglalkoztatási helyzetének javítására.

Érdekes kérdés, hogy a koronavírus-világjárvány milyen hatást gyakorol a fenntarthatósági kihívásokra adott válaszokra? Az elmúlt hónapokban tapasztalható világgazdasági leállás, a szabad mozgást korlátozó intézkedések, valamint az otthonról történő munkavégzés komoly környezet-terhelés-csökkenést eredményezett világszerte. Korábban szmogfelhőben úszó nagyvárosok levegője kitisztult, a szennyezőanyag-kibocsátás világszerte mérséklődött, és az emberek „visszahúzódnásával” egyre több helyen bukkantak fel az állatvilág képviselői.

E változások azonban – amelyek környezetvédelmi, fenntarthatósági szempontból kétségtelenül kedvezőek – úgy tűnik, nem elegendőek a klímaváltozás megfékezéséhez, ugyanakkor jól mutatják azokat a lehetséges lépéseket, amelyekkel az emberiséget sújtó, koronavírus-krízis előtti régi válság kezelhető lehet. Ugyanakkor szintén érdemes megjegyezni, hogy a klímakrízis mellett megjelenő, illetve a klímaválság helyébe lépő globális járvány során a fenntarthatósági kérdések, a gazdasági, társadalmi, környezeti egyensúly megteremtése háttérbe szorul, az egyéni, közösségi és szervezeti túlélés, illetve a gazdaság talpra állítása, újraindítása tűnik az elsődleges prioritásnak.

A válsághelyzetben tapasztalható preferenciák azonban azt is jól mutatják, hogy az alapvetően jól alkalmazkodó emberi közösségek képesek lehetnek kezelni a klímaváltozást is, olyan erőforrás-használattal, amely hosszú, illetve hosszabb távon biztosíthatja a fenntarthatóságot. Ehhez azonban jelenlegi gazdasági, társadalmi és ökológiai szituációinkban rendszergondolkodás szükséges és óriási önmérsékletet követelne meg az egyébként a fogyasztás növekedésére szocializált társadalmaktól.

Összegzés

A 21. század koronavírus alatti és utáni munkaerőpiaci kihívásai és esélyei nehezen jelezhetők előre, azonban kiemelt jelentőségű e munkaerőpiaci folyamatok szisztematikus nyomon követése az előttünk álló időszakban. Lényeges azonban rámutatni arra, hogy a vírus-válság hatására munkaerőpiaci szereplők várhatóan komoly kihívásokkal szembesülnek majd, ahol kiemelt jelentősége lesz annak, hogy az egyes csoportok milyen hatékonysággal lesznek majd képesek alkalmazkodni a megváltozott feltételekhez. E változások akár intenzív versenyhelyzetet is teremthetnek a társadalom munkaerőpiaci csoportjai között, jelentős különbségeket, aránytalanságokat generálva a munkaerőpiacon, amelyben a hátrányos csoportok lényegesen kedvezőtlenebb esélyekkel indulhatnak.

E sajátos „versenyhátrányt” kompenzálhatja az állami szerepvállalás és szisztematikus foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer. E támogatás és segítségnyújtás arra kell, hogy irányuljon, hogy erősítse és javítsa az adott célcsoportok képességeit és lehetőségeit a társadalomban, akik sérülékeny élethelyzetben vannak, vagy éppen sérülékeny élethelyzetbe kerülnek, elősegítve az

egyén gazdasági és szociális biztonságát, és hozzájárulnak az egyenlő életkörülmények megteremtéséhez.

A korántsem tökéletes, de működési mechanizmusait, sajátosságait tekintve viszonylag ismert régi világot az elmúlt alig néhány hónap jelentősen megváltoztatta és miközben aggódva tekintünk a jövőbe, a napok múlásával egyre kevésbé tűnik valószínűnek az, hogy a koronavírus utáni világ éppen olyan lesz majd, mint a krízis előtti. A döntően a piaci koordináció keretein belül zajló globalizáció helyét jelenleg egyre inkább a deglobalizáció váltja fel, az új szabályozásokkal, korlátozásokkal eddig nem tapasztalt helyzetek elé állítva a tudomány és kultúra képviselőit, piaci szereplőket és állampolgárokat egyaránt. Az, hogy ezek a deglobalizációs tendenciák hogyan formálják át az eddigi gyakorlatokat, és az, hogy a deglobalizációt mikor váltja fel, ha váltja egyáltalán a reglobalizáció, jelen pillanatban még nem látszik tisztán. Nagy kérdés, hogy a válsághelyzet mérséklődését követően a meghatározó tendencia a korábbi helyzethez történő visszatérés, visszarendeződés lesz, vagy a gazdasági-társadalmi folyamatok újrászerveződésének leszünk-e majd tanúi az előttünk álló időszakban? Nem tudjuk. Ami viszont egyértelműen látszik, hogy a munka világának a krízishelyzet megfelelő formában történő kezelésében és a régi-új világ felépítésében is meghatározó szerepe lesz majd.

Vitaindító tanulmányunkban arra tettünk kísérletet, hogy a jelenlegi gazdasági, társadalmi folyamatok hogyan változtatják, hogyan változtathatják meg a korábbi munkaerőpiaci sajátosságokat és hangsúlyokat. A döntően a piaci koordináció keretein belül zajló globalizáció helyét az elmúlt hónapokban a deglobalizáció váltotta fel, az új szabályozásokkal, korlátozásokkal, bezárkózó gazdaságokkal és a válság kezelését célzó nemzeti gazdaságfejlesztési lépésekkel, programokkal. Úgy tűnik azonban, hogy a víruskrízis első hulláma a világ nagy részén levonulóban van, ezért munkaerőpiaci szempontból is lényeges kérdés, hogy ezek a lépések, folyamatok mennyire bizonyulnak tartósnak, vagy a válság elmúltával a világ visszaáll a régi kerékvágásba, a válságot gazdasági fellendülés követi az előttünk álló időszakban és a munkaerőpiaci mobilitás újra nagy lendületet kap?

Számos érvet lehet felsorakoztatni a deglobalizáció és/vagy reglobalizáció mellett és ellen, azonban úgy véljük, hogy az elmúlt hónapok krízishelyzete nem múlik el majd teljesen nyomtalanul, másrészt a jövő várhatóan a deglobalizáció és a reglobalizáció sajátos keveréke lesz. A tanulmány eddigi ismereteink és tapasztalataink alapján mutatja be véleményünket a fenti kérdésekről, de fontosnak tartjuk, hogy az Új Munkaügyi Szemle hasábjain e témával kapcsolatban valós szakmai párbeszéd induljon meg, ahol a munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai kérdésekkel és emberi erőforrás gazdálkodással foglalkozó szakemberek számára lehetőség nyílik, hogy megfogalmazzák véleményüket az előttünk álló időszak deglobalizációs és reglobalizációs folyamataival kapcsolatban.

Irodalomjegyzék:

BBC (2020): China McDonald's apologises for Guangzhou ban on black people.

<https://www.bbc.com/news/world-asia-china-52274326>

Digitális Munkaerő Program (2016): Megoldási javaslatok az informatikus és digitális szakember hiány kezelésére. Budapest: IVSZ Szövetség a Digitális Gazdaságért.

Ferrari, A. (2013): DIGCOMP: A digitális kompetencia értelmezésének és fejlesztésének európai keretrendszere. Report EUR 26035 EN.

HRPWR (2020): Így vélekedik 623 HR-szakember a koronavírus miatti válságról.

http://hrpwr.hu/aktualis/cikk/igy_velekedik_623_hr_szakember_a_koronavirus_miatti_valsagrol

Huszár Z. – Várnagy P. Zádori I. – Nemeskéri Zs. – Pankász B. (2018): Tolerancia és érzékenység. Tudás- menedzsment 1. 42-51. o.

ILO (2019): World Employment Social Outlook 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

Marosiné Kuna Zs. – Nagy G. M. – Nikodémus A. – Szendrényi P. (2016): Digitális gazdaság és foglalkoztatás. Összefoglaló a MKT Munkaügyi Szakosztálya és a NGM Gazdaságfejlesztési Államtitkárságának közös rendezvényéről. In: Munkaügyi Szemle Online. 2016. június. <http://www.munkaugyiszemle.hu/digitalis-gazdasag-es-foglalkoztatás>

McKinsey (2015): Why diversity matters?. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

McKinsey (2020): Diversity still matters. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-still-matters?cid=other-empl-alt-mcq-mck&hlkid=f66feecf87de4817b1bacfc321242786&hctky=10241977&hdpid=52326651-ffed-42b0-a071-c4da1d6db283>

Nábelek F. – Sturcz A. – Tóth I. J. (2016): Az automatizáció munkaerőpiaci hatásai. Járási munkaerő-piacok automatizációs kitettsége becslése. Budapest: MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet.

Nemeskeri, Zs. – Szello, J. – Zádori, I. – Barakonyi, E. (2016): Digital Competencies and Career Orientation in the 21 st Century: Hungarian Labor Market Approach. *Revista Romana De Statistica* 60. 12. pp. 78-92.

Osztoivits Á. (2020): Milyen lesz a világ a vírus után?
https://index.hu/velemeney/2020/04/06/milyen_lesz_a_vilag_a_virus_utan/

Zádori I. – Sebők M. – Nemeskéri Zs. (2016): Sustainability, HRM and Public Services. *Pro Publico Bono: Magyar Közigazgatás; a Nemzeti Közszolgálati Egyetem közigazgatás-tudományi szakmai folyóirata*, 2. 42-57. o.

Zádori Iván – Nemeskéri Zsolt (2019): Fogyatékos munkavállalók és a jövő munkaerőpiaca: kihívások és esélyek. *Munkaügyi Szemle* 3. <http://www.munkaugyiszemle.hu/fogyatekos-munkavallalok-es-jovo-munkaeropiaca-kihivasok-es-eselyek>

BAGÓ JÓZSEF

JÁRVÁNY ÉS MUNKA

A koronavírus járvánnyal érintett országok száma 2020. június közepén elérte a 188-at. A közbeszéd központjába a járvány leküzdése és a károk helyrehozása került. A regisztrált betegek száma globálisan már elérte a 7,9 millió főt. A szakértői körben erősödő igény megismerni a járvány munkaerőpiaci hatásait. A cikk a járvány már láthatóvá vált, e témakörben releváns hatásait összegzi, ugyancsak áttekinti a már megismert munkaerőpiaci beavatkozásokat, végezetül javaslatot tesz további intervenciókra.¹

A járványok

Thuküdidész jegyezte fel az ókori Athénra két hullámban is lesújtó hastífuszjárványt, amely Kr. e. 430-tól 429-ig, majd 427-től 426-ig pusztított a városállamban. A félelmetes járványban Athén lakosságának a negyede-harmada – mintegy százezer ember – veszett oda. Európában az első nagy pestisjárvány a bubópestis volt, amelyet ugyancsak Thuküdidész jegyzett fel Athénban, i.e. 420-ban. Az időszámítás utáni első pestisjárvány, amelyről feljegyzés készült, a VI. században, a Bizánci Birodalomban jelent meg. Prokopiosz szerint a járvány 542-ben tört ki Konstantinápolyban, amely a kor legnagyobb és legforgalmasabb kikötője volt a Mediterrániumban. Mivel az emberek nem tudták, hogyan terjed a betegség, esélyük sem volt megakadályozni annak eljutását a távoli városokba. A járvány elérte Itáliát, Görögországot és Kis-Ázsiát. A halottak számát 25 millióra becsülik. A járvány néhány évente ismét felütötte a fejét, és száz év alatt 50 millióra emelkedett áldozatainak száma, ami a kontinens lakosságának nagyjából felét tette ki.

A legismertebb pestisjárvány, a Fekete Halál² Közép-Ázsiából, pontosabban a mai Mongólia és Nyugat-Kína területéről indult ki. A kórokozót hordozó bolhák Nyugat felé vándoroltak végig a Selyemúton. A becslések szerint a XIV. század első felében 25 millió ember halt meg a pestisben Kínában és Közép-Ázsiában. Szélsőségesen sok halálesetről számoltak be Indiában és Tatárföldön.

A jelenlegi első, gyors hazai járványtörténeti összefoglalók sorrendben kiemelik az 1572-es pestis járványt, a Rákóczi szabadságharc alatti pestist, az azt követő évtizedek megismétlődő járványait, s a Magyarországon végigsöpört, 1831. évi nyári kolerajárványt. Kevésbé ismert, hogy a szabadságharc idején ugyancsak kolerajárvány tombolt, amely mindkét oldalon sok áldozatot szedett. A harmadik nagyobb kolerajárványt 1854-55-ben szenvedte el az ország. Ez nem volt olyan heves, mint az 1831-es, azonban sokkal hosszabb ideig tartott. A negyedik nagy járvány 1866-ban dél felől a Duna mentén, a kereskedelmi utakat követve szivárgott be az országba. Az utolsó "középkori típusú" nagy demográfiai válság 1872-1874 között sújtotta az országot. Az Oroszországból kiindult járvány 1872 márciusában jelent meg Máramarosban és 1873 szeptemberére az egész országban elterjedt a fertőzés. Kisebb járvány futott le 1886-ban. Nagy ijedséget okozott a kolera jelentkezése 1892-93-ban, de az áldozatok száma már eltörpült a harmincas és a hetvenes évek katasztrófája mellett.

Bagó József vezető-kormányfőtanácsos, Belügyminisztérium.

Az írásban foglaltak nem feltétlenül esnek egybe a Belügyminisztérium hivatalos álláspontjával.

¹ A cikk támaszkodik a szerző 2020 áprilisában közzétett publikációjára (Bagó, 2020)

² A Fekete Halál társadalmi következményeiről lásd például (Mark, 2020).

A huszadik századi járványok közül kiemelkedik a spanyolnátha (influenzajárvány), amely három hullámban pusztított. Sokan még emlékeznek a későbbi járványos gyermekbénulás betegsége³, vagy a hozzánk is beszivárgó diftériára.⁴

A benyomás szerint a (honi) történelem mintegy leírható a járványok történetével⁵, a járványok mindig több hullámban támadnak, és egyedi ciklusban ismételten jelentkeznek. Az elemzések által eddig vizsgált járványok nem mutattak szezonaritást. Az „állandó jelenlét” szempontjából azonban ellentmondásos, hogy például ún. katasztrófa-orvostant csak a honvédségi kötelékben dolgozók részére tanítanak, illetve nincs hazai stabil járványügyi központ.

A járványok és lefutásuk hatása, továbbá az azokból történő tanulás lehetősége függ a társadalomtól, a társadalmi, intézményi reakcióktól. Mai nézőpontból megdöbbentő, hogy a Magyarországon a közelmúltban lefutott két súlyos influenzajárvány szinte visszhang nélkül maradt. A sorrendben első influenzajárvány 2015 harmadik hetétől a tizenegyedik hetéig tartott, és a hetedik héten tetőzött. Csaknem 5400 fővel többen haltak meg itthon, mint az azt megelőző év hasonló periódusában. Az esetek korcsoportos alakulásából egyértelműen látszik, hogy a 2015. év halálozási esetszámainak adatai 60 éves életkor felett mindkét nemnél magasabbak a megelőző és rákövetkező év esetszámainál (Kovács–Bálint, 2018). Két esztendővel később, a 2017-es rágalgy következtében a 60 éves és annál idősebb férfiak halálozása összességében 3,6%-kal, mintegy 1800 fővel emelkedett, a 60 éves és annál idősebb elhunyt nők száma 5,7%-kal, több mint 3300 fővel emelkedett az előző évihez képest (KSH, 2018). Társadalmi, intézményi reakciók nélkül az adott szakterület „meggyengül”, nem épülnek ki a szükséges intézmények és intézményi eljárások, nem teremődnek meg a szükséges munkakörök, vagy azok tartalma legalábbis nem erősödik, amelyek révén tehát a későbbi reakcióképesség hatékonysága csökken.

A közelmúlt eseményeit listázva látható, egy kínai szemészorvos 2019. december 30-án küldött figyelmeztetést kollégáinak egy járvány veszélyéről, miután hét olyan fertőzőeset találtkozott, amelyeket akkori megítélése alapján a szintén a koronavírusok családjába tartozó SARS-vírus okozhatott. 2019. december 31-én a kínai egészségügyi hatóságok ismeretlen etiológiájú tüdőgyulladás-járvány kitöréséről számoltak be az Egészségügyi Világszervezet (WHO) részére. A kínai hatóságok 2020. január 7-én tették közzé, hogy a vuhani tüdőgyulladás-járványért egy bizonyos SARS-CoV-2 vírus a felelős – az általa okozott betegséget nevezik COVID-19-nek. Január 10-én már fel is töltötték a vírus pontos szerkezetét egy központi adatbázisba. Ez óriási lépést jelentett a pontos diagnózis irányába. Január 17-én a berlini Charité egyetemi klinika közzétette az első tesztet és a vizsgálati protokollokat, valamint le is gyártott 250 ezer darabot, amelyet a WHO rendelkezésére bocsátott. A klinika gyorsasága részben annak is volt köszönhető, hogy ugyanez a munkacsoport azonosította még 2003-ban a SARS-vírust. Tőlük függetlenül január 16-án a Public University of Hong Kong, január 21-én pedig a kínai központi járványügyi és megelőzési központ tette közzé vizsgálati eredményeit és protokolljait.

Kialakult az is, hogy a tesztek lefuttatására csak akkreditált laborok kaphatnak engedélyt, ahol komplex vizsgálatokat is el tudnak végezni. A vírus azonosításától a tesztek kialakításáig rendkívül rövid idő telt el. Az engedélyezési folyamatok korábban hónapokat, esetleg éveket vettek igénybe. Ezúttal minden (európai és amerikai) engedélyező központ rendkívüli gyorsasággal intézkedett. Ebben szerepet játszott, hogy az intézmények (amelyek nem szűntek meg) a 2009-

³ Voltaképpen ezen sem vagyunk túl, hiszen minket is érintően az Egészségügyi Világszervezet 2015. szeptember 2-án bejelentette, hogy járványos gyermekbénulásos megbetegedéseket találtak Kárpátalján, a Rahói és a Técsői járásban.

⁴ A diftériából történő egyéni megmeneküléséről emlékezik meg Bereményi Géza Magyar Copperfield (2020) című önéletrajzi regénye, illetve korábban az Eldorádó (1988) című filmje.

⁵ A járványokról és következményeiről lásd például (Géra, 2020)

es H1N1-influenzajárvány idején már szembesültek hasonló kihívással. A járványt 2020. március 11-én a WHO világjárvánnyá nyilvánította. Történelmi tanulság, hogy pandémiák idején más súlyos betegségek is könnyebben felütik a fejüket. A WHO havonta hétezer potenciális járványkitörést észlel, a valós pandémiára pedig jóval nagyobb az esély, mint akár csak néhány évtizeddel ezelőtt.

Ismeretes, hogy a 2014. évi (afrikai) ebola vírus elleni vakcina kifejlesztése mintegy tizenegy hónapot igényelt. A mostani ismeretek szerint a koronavírus elleni gyógyszerre, vagy oltásra ugyancsak legalább közel egy évet kell várni. Természetes módon máris felértékelődtek a kutatásban, fejlesztésében⁶ érintett munkakörök. Tapasztalható az is, hogy a tudomány hétről hétre „jobban érti” az új vírust⁷ és párhuzamosan mindenki egyre tudatosabban védekezik a vírus terjedése és esetleges szövődményei ellen. Megkezdődött a felkészülés a járvány esetlegesen várható, feltételezett újabb hullámára.

A járvány elleni védekezés hátulütőjeként meg kell említeni, sok országban a különféle egyéb betegségekkel küzdők ellátása szenved hiányt a pandémia miatt: A WHO-nak a világ 155 államában végzett felmérése szerint a megvizsgált országok harmadában-felében korlátozták az idült szív- és érrendszeri betegségekben szenvedők, illetve a daganatos páciensek ellátását (HVG, 2020).

Munkaerőpiaci hatások

Láttuk, látjuk, hogy a járvány – nem csupán történelmi léptékkal – az emberiség mindennapjaiban jelen van. Ezen ismeret tükrében szinte meghökkentő, hogy például a lényegében a szociológiai tudomány XX. századi eredményeit összegző, a hazai képzésben sok helyen jelenleg is alkalmazott és népszerű magyar szociológiai alapvetés a tárgymutató alapján nem említi a fertőzés, a járvány, vagy a vírus fogalmát. Igaz, adatszerűen az egészségi állapot 34, az egészségügy 28, másik oldalon a betegség kifejezés 35 szövegszeletben fordul elő (Andorka, 2006).

Az amerikai gazdaság akár száz évét átfogó, ugyancsak tankönyvi munkagazdaságtan (Ehrenberg–Smith, 2003) megközelítésében a fertőzés, a járvány és a vírus fogalmak az indexben ugyancsak nem kerülnek említésre. Az egészség pedig (csupán) az iskolázottsággal összefüggésben tárgyalt téma. Ugyanakkor a Fekete Halál és a munkabér (ezzel a címszóval) viszonylatát a munkaerő-kínálat hirtelen eltolódásának (nem amerikai) példájaként említik. Történetírók munkáira támaszkodva leírják, hogy Angliában (és más európai országokban) 1348-1351 között pusztított a pestisjárvány. A becslések eltérőek, de általánosan elfogadott, hogy a járvány e rövid időszakban az angol lakosság 17-40 százalékát elpusztította. Ez a megdöbbentő veszteség azzal a közvetlen hatással járt, hogy emelkedett a munkások bére. Ahogy a kínálat csökkent, a régi bérszintek mellett hiány lépett fel dolgozókból, és a munkáltatóknak a járványt túlélő dolgozóért folytatott versengése drámai módon felhajtotta a bérszintet.

Nehéz megbízható adatokra szert tenni, de sokan úgy vélik, hogy a bérek abban az időszakban 50-100 százalékkal emelkedtek. Egy cséplőmunkás például napi két és fél pennyt keresett 1348-ban, 1350-ben pedig négy és fél pennyt, míg az aratók 1348-ban acre-onként (angol hold, 1 acre = 0,405 hektár) 5 pennyt kaptak, 1350-ben pedig 9 pennyt. Akár ilyen nagy mértékű volt általában is a béremelkedés, akár nem, egyértelműen munkaerőhiány volt és példátlan béremelkedés.

⁶ Jelenleg 500 felett van a Covid-19 betegség gyógyszeres kezelését célzó klinikai vizsgálatok száma a világban. A vizsgálatok legnagyobb része kutatói kezdeményezésű, azaz nem nagy gyógyszercégek, hanem egyetemek és kutatóintézetek szervezik és szponzorálják a vizsgálatokat (Kovács, 2020).

⁷ A kezdeti időszakban a védekezéssel kapcsolatos szakmai véleményeket is befolyásolta az egész világon jelentkező hiány, hiszen mint kiderült, sehol nem volt elegendő mennyiség a védekezéshez szükséges eszközökből, vegyszerekből, gyógyszerekből, és a szakértelem is hiányzott (Makara, 2020).

Királyi rendelet jelent meg e hiány kezelésére, amely megparancsolta a földesuraknak, hogy kevés dolgozójukat osszák meg szomszédaikkal, a dolgozókat pedig börtönnel fenyegette meg, ha nem hajlandók a járvány előtti bérért dolgozni. A rendeletet azonban nem hajtották végre. A hiány túlságosan súlyos volt, a piaci erők pedig egyszerűen túl hatalmasak, semhogy a bérek emelkedését meg lehetett volna akadályozni.

Világjárványoknál maga a vírus betegíthet, mellette veszélyeztető tényező lehet az egészségügyi rendszer összeomlása, továbbá a fertőzés, valamint a megelőzésére, terjedésének fékezésére hozott intézkedések miatt gazdasági válság alakulhat ki. A jelenlegi válság összetett, nem hasonlítható a korábbi gazdasági válságokhoz. Kihívás tehát, hogy a munkatudománynak és a kapcsolódó tudományoknak behatóbban indokolt foglalkozniuk a járvány és a munka összefüggéseivel. Az alábbiakban a járvány már láthatóvá vált közvetlen munkaerőpiaci hatásait összegezzük.

A koronavírus időszakában az első tapasztalatok szerint a munkáltatók jelentős része már viszonylag korán bevezette a legfontosabb intézkedéseit: nincs utazás, nincs ügyféltalálkozó, alkalmazzák az irodai rotációt. Felértékelődik az online kommunikáció. Van, ahol a munka-, a pihenő- és a szabadnapok átcsoportosításával oldották meg a dolgozók otthonmaradását. Néhány munkáltató a szabadság kiadásáról állapodott meg, a közintézményekben az éves szabadság felét, kétharmadát kellett kötelezően kivenni, egyes minisztériumok az igazgatási szünetek idejére korábban elrendelt kötelező szabadságkiadást visszavonták, míg mások olyan egyezséget kötöttek dolgozóikkal, hogy a munkából kimaradhatnak, viszont bérük alacsonyabb lesz. Aki tudott, munkavállalóinak otthoni munkavégzést rendelt el. Rövid időn belül a munkavállalók tízezreinek lett napi valóság az otthonról végezhető munka, vagyis az ún. home-office (vagy home-working). Leginkább az IT specialisták, a programozók, a PR, marketing és az újságírás területén dolgozó munkatársak, a projektmenedzserek, a fordítók, az elemzők, az e-commerce specialisták, a dizájnerek, a menedzserek, valamint az adminisztratív alkalmazottak dolgozhatnak otthonról. Korábban leggyakrabban a felsővezetők éltek ezzel a lehetőséggel. Most a kör jelentősen szélesedhetett.

Ahol folyamatosan kell a feladatot végezni (pl. tömegközlekedési járművezetők, élelmiszerkereskedelemben dolgozó eladók, pénztárosok esetében) ott a munkavégzési hely védésével, illetve egyéni maszkkal és/vagy álarccal, továbbá védőkesztyűvel szerelik fel a dolgozókat, alkalmanként a munkaidőt is rövidítik. Egyes esetekben védőfalat, védőüveget, védőfóliát telepítenek a munkatársak óvása, elkülönítése érdekében.

A járvány időszakában természetes módon ugyancsak értékesebbé válnak a beteggondozási szakmák. Szorosan ehhez az egészségügyi és egészségtechnikai gyártási, logisztikai, szállítási láncban érintettek töltöttek be, töltenek be kulcsmunkaköröket. Mellette – már országoként változóbb mintázatban – a vagyonsvédelmi, rendészeti, fegyelmetartási, igazgatási feladatok kiemelését tapasztaljuk. Az amúgy is felgyorsult technológiai változások nyomán kialakult elektronikus kereskedelem (azaz e-trade) tovább erősödött, a kapcsolódó logisztikai, kiszállítói, illetve futárszolgálati munkálatok, munkakörök felértékelődtek. A szerző személyes élménye, hogy a megrendelt és átutalással kifizetett könyvcsomagot közvetlenül a bolti eladó három órán belül szállított kézhez, amely tehát egyúttal munkaköri rugalmasságra, illetve változatosságra is utal.

Az iskolákban meghirdetett digitális oktatás működtetése érdekében magyar iskolák egy részében innovációs robbanás zajlott, zajlik⁸. A kényszerek, a szakmai igényesség, az egyes szakemberek bátorsága néhány intézményben gyors alkalmazkodást eredményezett – ahol a feltételek erre korábban megteremtődtek, s ahol a képességek a tanároknál, s a tanulóknál megvannak.

⁸ Részletesen ír az aktivitásokról például Radó (2020).

A szakértők egybehangzó prognózisa, egyúttal félelme, hogy részben a járvány, illetve a járvány elleni védekezés, részben a gazdaság leállása miatt tömegek szorulnak ki a munka világából. A kiszorulási folyamatban különösen veszélyeztetettek, akik lazábban, illetve időben később integrálódtak az adott szervezethez, vagy tevékenységük kevésbé szorosan kapcsolódik a társadalmi-gazdasági alapellátási láncolathoz. A spanyol hivatalok statisztikái szerint 2020. március 12. után az első három hétben közel 900 ezer ember veszítette el a munkáját az országban a koronavírus-járvány és a kapcsolódó korlátozások miatt. A szomszédos Ausztriában pedig három héten belül 163 ezer ember veszítette el állását.

A járvány mint társadalmi vész újbóli megjelenése, illetve tartós jelenlétének személyesen, közvetlen közletről történő mélyebb, mondhatjuk életbevágó megélése, továbbá – egyfajta válaszként, természetes védekezésésként – az egészség, az egészséges életmód további drasztikus felértékelődése, az alapellátások (pl. élelmiszer előállítás és kereskedés) stabilitása, s nem utolsósorban a válságra adott szervezeti válasz egyéni megítélése elhozhatja az adott helyen, adott körülmények között végzett munkából, az adott munkafeladatból történő kivonulást. Ma még nem látni, hogy az egyéni döntések milyen minták alapján rendeződnek, csoportosulnak. Ahogy azt sem tudjuk, milyen módon és milyen arányban követik majd tömegek, illetőleg követik-e egyáltalán a megjelenő mintákat. Egy példa, hogy az egyik hazai ruházati kereskedelmi hálózat az összes eladó munkakörű munkatársát elbocsátotta a kényszerűen leállt bolti kereskedés miatt – azzal, hogy remélik, a járvány lefutása után tervezik a visszatérést a régi munkakörbe. A megélhetési kényszer miatt a munkatársak egy része az ugyancsak bolti szektorban, de már az élelmiszerkereskedelemben helyezkedett el, amely biztosabb állást, (nem) melleleg (nemcsak pillanatnyilag) kedvezőbb bér- és juttatási csomagot kínált, adott. Nagy kérdés tehát a járvány utáni egyéni „visszatérés”, míg másik oldalon a hálózatnak újólag toboroznia, illetve lényegében szinte a teljes személyzetet felépítenie lesz szükséges.

Magyarországon az első koronavírusos betegeket 2020. március 4-én regisztrálták. A bejelentett, pozitív minták az új hazai felsőoktatási politika által szorgalmazott, fizetős, külföldi hallgatóktól származtak. A kormány március 11-én hirdette ki a veszélyhelyzetet.⁹

A Központi Statisztikai Hivatal április végi jelentése (KSH, 2020a) szerint márciusban mintegy 56 ezer fő veszítette el az állását, közülük 54 ezren gazdaságilag inaktívvá, 2 ezren munkanélkülivé váltak. A Hivatal magyarázata szerint azért lett a munkahelyét elvesztett emberek túlnyomó többsége inaktív, nem pedig munkanélküli, mivel – elsősorban a személyes kapcsolatok korlátozása miatt – nem keresett aktívan munkát, vagy nem tudott volna két héten belül munkába állni. A Hivatal háromhavi mozgóátlagokat közölt, tehát a január–márciusra vonatkozó számokat. A koronavírus-járvány gazdasági következményei ezt az időszakot még csak részben érintették, így hatásai az adatokban „kevésbé markánsan jelennek meg”. E három hónap átlagában a foglalkoztatottak száma 0,7 százalékkal csökkent az egy évvel korábbihoz képest, így 4 millió 466 ezer fő volt. Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók és a magukat közfoglalkoztatottnak vallók száma egyaránt 16 ezer fővel csökkent, a külföldi telephelyen dolgozóké lényegében nem változott.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) 2020. márciusi helyzetre vonatkozó jelentése szerint a regisztrében a zárónapon 281,3 ezer fő álláskereső szerepelt, amely több mint 2400 fős növekedés az előző év azonos időszakához képest, így 2019. márciusához képest az álláskeresők száma 0,9%-kal nőtt. A tárgy hónapban összesen 59,4 ezer álláskereső kérte nyilvántartásba vételét az illetékes járási/kerületi hivatalnál, amelyből az első alkalommal regisztráltak aránya 7,0%-ot tett ki. Az új belépők száma az előző év azonos időszakához képest 7,8%-kal nőtt (NFSZ,

⁹ 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet

2020a). Az áprilisra érvényes jelentése szerint a regiszterben már 330,7 ezer álláskereső szerepelt, ami 69 ezer fős növekedés az előző év azonos időszakához képest, így 2019. áprilishoz képest az álláskeresők száma 26,5%-kal nőtt. A tárgy hónapban összesen 72 ezer álláskereső kérte nyilvántartásba vételét az illetékes hivatalnál, amelyből az első alkalommal regisztráltak aránya 9,8%-ot tett ki. Az új belépők száma az előző év azonos időszakához képest 89,6%-kal nőtt (NFSZ, 2020b).

A Magyar Nemzeti Bank ugyancsak április végén tette közzé ötezer vállalatra kiterjedő online felmérésének eredményét, amelyből egyebek mellett kiderül, hogy a megkérdezettek fele küszködik likviditási zavarokkal, 40 százalékuk negyedéven belül hitelt készül felvenni, jellemzően háromhavi bér fizetésére. A válaszolók közel felének az árbevétele 30 százaléknál nagyobb mértékben, 35 százalékuk esetében 50 százaléknál is jobban csökkent. 44 százalék szerint fél évbe is beletelik, amíg a bevételek megint eléri a válság előtti szintet (MNB, 2020).

A TÁRKI április végi felvétele (TÁRKI, 2020) szerint a lezárások és a gazdasági leállás egyes szektorokban azonnal, másutt fokozatosan jelentkezett. Az Intézet már az elején leszögezte, a közleményük fogalmazásakor a gazdasági hatások teljes mértékükben még nem ismertek. A vizsgálatukban a válaszadók 18%-a számolt be arról, hogy a korlátozások miatt jelentősen csökkent a jövedelme. A jövedelemvesztés eltérő mértékben érintette a különböző társadalmi-demográfiai csoportokat és régiókat. A jövedelemcsökkenés a középső életkori csoportokat (40-59 évesek) érintette a legnagyobb mértékben (26% számolt be erről), míg arányuk az idősebb, 60 év fölöttiek között ennél lényegesen alacsonyabb volt (9%). Ők nyilván részben a fiatalabb dolgozó nyugdíjasok és az idősebb, nyugdíjhoz közeli munkavállalók közül kerültek ki. Jövedelemvesztést nagyobb arányban jelentettek Budapestről, mint vidékről, viszont kisebb mértékben a felsőfokú végzettségűek közül, mint amennyire a gazdasági leállás jövedelmi hatásai a közepes és alacsonyabb iskolázottságúakat érintették.

A régiókat tekintve a beszámolók szerint a Dél-Alföldön és Közép-Magyarországon nagyobb mértékű a probléma az országos átlagnál: Dél-Alföldön 23%, Közép-Magyarországon 22% azoknak az aránya, akiknek a járvány következtében jelentősen csökkent a jövedelme. A jövedelemcsökkenést elszenvedők aránya értelemszerűen nagyobb azokénál, akik munkahelyüket is elvesztették (mert sokakat az állásuk megmaradása mellett érintettek fizetéscsökkentések, kényszerszabadságolások, vagy mert ugyan megmaradt a vállalkozásuk, de jelentősen csökkent annak forgalma stb.). Összességében a megkérdezettek 7%-a számolt be arról, hogy elvesztette munkahelyét az elmúlt egy hónapban. Az országos átlaghoz képest magasabb volt az elbocsátásokról beszámolók aránya a dél-alföldi (14%) és a közép-dunántúli (10%) régióban. A munkahelyvesztést (a jövedelemvesztéshez hasonlóan és részben annak okaként is) szintén a középfokú és annál alacsonyabb iskolai végzettségűek szenvedik el elsősorban, a diplomások kevésbé érintettek.

A Központi Statisztikai Hivatal május végi gyorsjelentése (KSH, 2020b) szerint áprilisban a munkanélküliségi ráta egy hónap alatt 0,5 százalékponttal, egy év alatt 0,7 százalékponttal emelkedett. Az állástalanokká válók száma az előző hónaphoz képest jelentősen, mintegy 73 ezer fővel növekedett. Ugyanakkor a nemzetközi összehasonlításra is hivatott, ILO-definíciók szerinti számbavétel miatt túlnyomó részük nem a munkanélküliek, hanem az inaktívok számát növelte. (Az előbbieket 19 ezer, az utóbbiakét 54 ezer fővel.)

Az álláskeresők 2020. májusi helyzetére vonatkozóan a szakpolitikáért felelős Innovációs és Technológiai Minisztériumtól bekért előzetes adatok szerint a regisztrált munkanélküliek száma 363.268 fő volt, amely márciushoz képest tehát mintegy 80 ezer fős növekedést jelent.

Munkaerőpiaci beavatkozások

Különböző intézmények tesznek közzé prognózisokat arról, hogy a regionális, vagy az egyes országok gazdasági teljesítőképessége milyen mértékben romlik le – már ebben az évben. Érzékelhető az is, hogy az érintett országok központi költségvetései gyorsan reagáltak a kialakuló helyzetre. Európában az egyes ismert gazdasági mentőcsomagok összegei a következőképpen alakultak (ahol az adat ismert, zárójelben szerepeltetjük a GDP-hez mért arányt): Ausztria 38 milliárd euró (9,8%), Csehország 17,2 milliárd euró (7,8%), Franciaország 347 milliárd euró (14,3%), Hollandia 16,2 milliárd euró, Lengyelország 51 milliárd euró (11,3%), Nagy-Britannia 452 milliárd euró (20%), Németország 750 milliárd euró (22%), Olaszország 25 milliárd euró (1,4%), Portugália 9,2 milliárd euró (4,3%), Svájc 9,5 milliárd euró, Svédország 111 milliárd euró (22%), Spanyolország 200 milliárd euró (20%), Szlovénia 5 milliárd euró (11%). (KRTK VGI, 2020)

Magyarország a járvány elleni védekezésre – eszközbeszerzésre, beruházásra, béremelésre –, munkahelyek megvédésére és újak teremtésére, valamint adókedvezmények nyújtására együttesen a hazai össztermék közel öt százalékát fordítja (Farkas, 2020). Mindezek mellett egyes nemzetközi szervezetek támogató csomagokat állítanak össze, s egyre több az egyéni adományozó is – például a sport, a művészeti és az üzleti világból. Számos esetet tudunk, hogy jótékonyági gyűjtések indultak.

Az érintett országok hatóságai érezhetően sebességet váltottak – már amennyire ilyen helyzetben, csökkenő, aggódó gárdával meg lehet tenni. Egyes olyan döntések, amelyekre esetleg éveket kell várni, most napok alatt születnek meg. Ezek pedig várhatóan alapjában fogják meghatározni nemcsak a közvetlenül érintett egészségügyet, hanem a gazdaságot, politikát és kultúrát is. A támogató csomagok hosszabb távon természetesen nem, azonban a krízisek alatt meghozott új rendeletek – akár mennyire is időszakosnak tűnnek a bevezetéskor – a tapasztalatok szerint¹⁰ rendszerint benne maradnak a jogrendszerben és a gazdasági működésben. A kormányoknak vagy érdekükben áll fenntartani a szükségállapotot, vagy szimplán nincs apparátus, figyelem a krízisrendeletek felülvizsgálatára és eltörlésére. Mindezen sajátosságok miatt különös figyelemmel kell kísérnünk a világban és itthon a kihirdetett veszélyhelyzetben megszületett, megszülető szabályokat, eljárásokat.

A gazdasági mentőcsomagoknak szerves részei a munkaügyi, munkaerőpiaci beavatkozások. A kormányok eddigi intervenciói közül már ismert, hogy például Szlovéniában (Országgyűlés Hivatala, 2020) azok a munkavállalók, akik egészségüket a fertőzés veszélyének különösen kiteszik, a járvány idején az alapfizetésük száz százalékára jogosultak plusz juttatásként.

Továbbá, ha egy egészséges munkavállaló karanténban van, s nem tud távmunkát végezni, az előző három hónapban elért átlagbér 80 százalékát kapja, aminek 60 százalékát a munkáltató, s 40 százalékát az állam fizeti. Kötelező karanténban az átlagbér 80 százaléka jár, amit az állam fedez. Igazoltan fertőződött munkavállalók az első 90 napban a táppénz 90 százalékára, azt követően 100 százalékra jogosultak, amelyet első naptól kezdve a betegbiztosító áll. Az egyéni vállalkozók április–júniusra esedékes járulékaiknak fizetése (részben vagy egészben) 2022. március 31-ig elhalasztható. A járulékfizetést az állam vállalja át. Azon egyéni vállalkozók, akiknek bevételkiesése az előző hónaphoz képest márciusban 25, április– májusban 50 százalékos volt, márciusban 350, áprilisa és májusra 700 euró alapjövedelemre jogosultak. A támogatást vissza kell fizetni, ha az első félév bevétele nem kevesebb az előző év első félévéhez képest legalább egyötöddel, és ha a második félévben 20 százalékkal több az előző év második félévével összehasonlítva.

¹⁰ Erre a jellegzetességre hívja fel a figyelmet Harari (2020).

Bérkompenzáció jár azon munkáltató munkavállalóinak, akik kénytelenek teljes mértékben, vagy részlegesen felfüggeszteni tevékenységüket, azoknak a szülőknél, akik otthon maradnak gyerekeikkel az intézmények bezárása miatt, illetve azoknak, akik nem tudnak munkába menni a közösségi közlekedési eszközök beszüntetése vagy a határok lezárása miatt, bérük 80 százalékára jogosultak. Az állam által nyújtott kompenzáció felső határa a 2019. évi átlagbér, (bruttó 1753,84 euro), ami nem lehet kisebb, mint a minimálbér (940,58 euro).

A nagycsaládosok ellátását a járvány idejére megemelték: 100 euróra a háromgyerekeseknek és 200 euróra a háromnál több gyereket nevelőknek. A kormány széleskörű segélyezési rendszert vezetett be: egyszeri szolidaritási támogatást (150 euro) ad a munkanélkülieknek, a hátrányos helyzetűeknek, a nappali szakos hallgatóknak. A mezőgazdasági termelők márciusra 350 eurót, míg áprilisra és májusra 700 eurót kapnak, ha igazoltan megfertőződtek a minimálbér 80 százalékára jogosultak. Az 500 eurónál kisebb nyugdíjjal rendelkezőknek 300 euro, az 500-600 euro közötti nyugdíj után 230 euro, 600-700 euro közötti nyugdíj után 130 euro jár. A kisvállalkozások (és a háztartások) villamosenergia költségeit 20 százalékkal csökkentették a következő három hónapban.

Itthon a kormány tehát március 11-én hirdette ki a veszélyhelyzetet. Magyarország a koronavírus-járvány miatt 2020-ban 3 százalék körüli gazdasági visszaeséssel számol. A 2021-es esztendőre már „gyors visszapattanást”, 4,8 százalékos növekedést vár, majd azzal kalkulál, hogy a gazdaság visszaáll a folyamatos, 4 százalékos növekedési pályára. A magyar konvergenciaprogram átmenetinek tartja a munkanélküliség megugrását is, a 2019. évi 3,4 százalékot követően a 2020. évben várható 5,6 százalékos csúcsról 2021-ben ismét 3,4 százalékra mérséklődne a ráta (Farkas, 2020).

A járványra való tekintettel a kormány 2020. március 20-tól lehetővé tette a munka törvénykönyvétől¹¹ történő eltérést, miszerint a koronavírus okozta veszélyhelyzet időtartama alatt és annak megszüntetését követő harminc napig a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti¹², nem kell hozzá a felek megállapodása.

A kormányzati munka.hu portál 2020. március 18-tól – a koronavírus terjedésének lassítása érdekében – javasolja az elektronikus ügyintézés igénybevételét. A munkahelyvédelmi bértámogatás (csökkentett munkaidős foglalkoztatás támogatása) ugyanitt 2020. április 16-tól elérhető.¹³ Az összeg kiszámításánál maximum a nettó minimálbér kétszeresének megfelelő fizetést lehet figyelembe venni, a támogatás pedig a kieső bér 70 százaléka.

A bértámogatási rendszer feltételei tizenegy nap elteltével módosultak.¹⁴ A legjelentősebb változás, hogy a támogatást akár már 75 százalékkal csökkentett munkaidő esetén is lehet igényelni. Így a munkavállalónként igénybe vehető legmagasabb támogatás 112 ezer forintra nőtt. Az összeg kiszámításánál a kérelem benyújtásának napjára vonatkozó alpbért veszik figyelembe. Az eredeti rendelet szerint még a távolléti díjból kellett számolni – utóbbi egyes munkavállalóknál jóval magasabb lehet, mert növeli a teljesítménybér és a bérpótlékok. A módosított kormányrendelet egyértelműsítette, hogy a támogatás távmunka és otthoni munkavégzés esetén is igényelhető. Fontos mellékkörülmény, hogy az „egyéni fejlesztési idő”, már csak akkor kötelező, ha a csökkentett munkaidő meghaladja az eredeti felét. A módosítás értelmében a létszámtartási kötelezettség csak a támogatott bérű munkaerőre vonatkozik, nem az összes alkalmazottra. Ad-

¹¹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

¹² 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet

¹³ 105/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet

¹⁴ 141/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet

minisztratív könnyítés volt, hogy a cégeknek nem kell részletesen bemutatniuk a csökkentett munkaidős foglalkoztatást megalapozó körülményeket és a már bevezetett intézkedéseket. Ugyanakkor továbbra is bizonyítani kell, hogy a munkavállalók megtartása a cég folyamatos gazdasági tevékenységével összefüggő „nemzetgazdasági érdek”.

A vállalkozások részére szóló szűkebb, KFI támogatás 2020. április 15-től érhető el, amelyet – többek között – mérnökök, kutatók, informatikusok, magasan képzett szakemberek foglalkoztatása után kaphatnak.¹⁵ A támogatás kiterjed mindazon nem költségvetési szerv munkáltatókra, ahol kutatást, fejlesztést végeznek. A 40%-os bértámogatást a KFI szektor munkavállalói tekintetében három hónap időtartamra nyújtják, melynek maximális mértékénél a szektorban mért bruttó átlagkereset, illetve az ahhoz kapcsolódó munkáltatói járulékokat kell figyelembe venni. A támogatás összege nem haladhatja meg a munkáltatói járulékokat is figyelembe véve a havi 318.920 forintot személyenként. Az így megítélt összeget a munkáltató kapja, a támogatás fejében garatálnia kell a munkavállaló legalább három hónapig történő tovább-foglalkoztatását. A támogatás, illetve a továbbfoglalkoztatás időtartama alatt a munkáltató a munkavállaló veszélyhelyzet kihirdetésének napja szerinti munkabérét nem csökkentheti.

2020. május 18-tól elérhető a munkahelyteremtő bérköltség támogatás. A munkaadók vissza nem térítendő támogatást kaphatnak, amennyiben az állami foglalkoztatási szervnél nyilvántartott álláskeresőt foglalkoztatnak munkaviszony keretében. A támogatás folyósítási időtartama hat hónap lehet, további három hónapos támogatás nélküli továbbfoglalkoztatási kötelezettség előírása mellett. A támogatás mértéke a foglalkoztatót terhelő bruttó bér és szociális hozzájárulási adó teljes összege, de legfeljebb 200 ezer Ft havonta.

Ismeretes, hogy az NFSZ 2017 óta nem publikál rendszeresen, szöveges összegző értékelést a foglalkoztatáspolitikai eszközök működéséről, a hatékonyságukról pedig 2012 óta, így valószínűleg később születhet meg a járvány miatt bevezetett új eszközök működésének értékelése. Itthon a veszélyhelyzettel összefüggő ideiglenes munkavédelmi szabályokról szóló rendelet az első megbetegedések után két hónappal jelent meg.¹⁶ A munkajogi szabályok (időszakos) módosításának teljes körű ismertetése meghaladná a jelen írás kereteit.

Lehetséges további gazdasági, munkaerőpiaci intervenciók

Több forrásból ismert, az említett, a Kínából a Selyemút mentén Európába érkező Fekete Halál elképesztő pusztítást végzett. Nem lehet nem észrevenni, hogy a mostani járvány is voltaképpen a Selyemúton érkezett. A mostani járvány gazdasági hatásainak elemzésekor¹⁷ hamar szembetűnik, mint minden európai országot, minket is erős másodkörös hatások érnek a kínai beszállítók felől: az elektronika, járműipar, gyógyszergyártás, mezőgazdaság és számos szolgáltató tevékenysége függ a kínai importtól. Annak februári lelassulása, akár kiesése az első időszakban közepes kínálati oldali sokkot okozott. Egy darabig segítenek a készletek, és elvileg hamar újra-indulhatnak Kínából a szállítmányok. A kínai hatóságok – a letagadási és habozási szakaszon túljutva – az érintett tartományt hermetikusan lezárták, aránylag gyorsan túljutottak az epidémia csúcsán, illetőleg le tudták zárni a termelőkiesési szakaszt. A személyek, sőt az áruk szabad mozgását egyre több más ország is lezárta, ezzel viszont exportálták a kínálati oldali sokkot, hiszen a termelési láncolatból ki-kihullottak szemek. A kínaiak dilemmája volt az árupályák, vállalkozói kapcsolatok, és azok részeként a személymozgások újraindításának kérdése, mivel azzal előállt a Selyemúton exportált vírus visszatérésének eshetősége is. Jelen jegyzet szerzője nem

¹⁵ 103/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet

¹⁶ 177/2020. (V. 4.) Korm. rendelet

¹⁷ A kínai gazdasági kapcsolódás bemutatásakor. Forrás: (Bod, 2020)

emlékezik, hogy a Selyemút századunkban történő felújítására, fejlesztésére vonatkozó, napjainkban megfogalmazott javaslatok – akár lábjegyzetben – a gazdasági, egészségügyi veszélyekre felhívták volna a figyelmet. Célszerűnek tűnik tehát, ha a regionális orientációra vonatkozó jövőbeni gazdaságfejlesztési javaslatok kitérnek majd az egészségügyi, egészségipari vonatkozásokra is.

A válság kezelésekor több ország azzal szembesült, hogy az alapvető egészségvédelmi eszközök az országhatáron belül megfelelő mennyiségben nem álltak rendelkezésre. Számos esetben a szükséges gépezetek sincsenek meg. Nem egy alkalommal alapvető anyagok, kellékek, gépalkatrészek csak határon kívülről szerezhetők meg. Világjárvány esetén azonban, mint amilyen a mostani, minden ország a határon belüli ellátás garantálását helyezi középpontba, s a kiszállítások leállnak. Természetesen szükségesnek tűnik tehát bizonyos kellékek, gépek hazai előállítására kapacitásokat beállítani, s ezek rugalmas (illetőleg ciklikus) fenntartására pénzügyi és humán erőforrásokat biztosítani.

A robotizáció, s a kapcsolódó technológiai változások¹⁸ jelentősen hatnak a foglalkoztatásra. Ennek tartalmában és mértékében még sok az eltérő becslés, feltételezés – még az alapvetően eltérő optimista és a pesszimista állásponton belül is. A vírus megjelenése, leküzdése alakíthatja az új rendszerek bevezetésére vonatkozó elgondolásokat. Magyarországra fókuszálva indokolt újrakalibrálni a vonatkozó stratégiát, továbbá ehhez igazodóan az eszköz és intézményi háttér felállítását. Egyidejűleg indokolt biztosítani, hogy az alacsonyán képzeteknek is legyen lehetőségük az új technológiákhoz igazodó új szakmákat, jártasságokat megtanulni, lényegében véve új tudást szerezni – beleértve azokat is, akik képzetebbek, de az új helyzetben szakképzést nem igénylő munkakörben dolgoznak majd.

Az üzemi körülményektől eltávolodva, az említett otthoni munkával kapcsolatban viszonylag kevesen hangsúlyozzák, hogy az megfelelő otthoni körülményeket igényel: a számítógép, a gyors internet és a dolgozó sarok (esetleg szoba) alapfeltételnek számít. Azzal számolhatunk, hogy a (sok esetben eddig meg nem tapasztalt) home office a járvány utáni időszakban is tartósabban jelen lesz a munka világában. A gyorsabb, rugalmasabb munkavégzés versenyképességi előnyt is jelenthet.

A folyamatok megélése, az új technikák, technológiák viharos terjedése idején több szakértő hívja fel a figyelmet a társadalomban már régóta megjelent digitális szakadék jelenségére. Ez nem feltétlenül csupán azt jelenti, hogy valakinek van, s van, akiknek nincs otthoni számítógépe, továbbá érintve, de már másik lépcsőben internet-előfizetése, amely az információk távoli elérése, az oktatási, vagy munkafeladatok fogadása és végzése szempontjából alapvető. Az eszközök, feltételek és képességek együtteséről van szó, amelyek a digitális világba történő bekapcsolódást teszik lehetővé. A digitális szakadék csökkentésével, esetleg megszüntetésével már a veszélyhelyzetben, s nem csupán a rendkívüli állapot felszámolása után indokolt foglalkozni.

A járványhelyzetben tanácsolt, kialakított ún. társadalmi távolságtartás metódusa segítette a vírus terjedésének lassítását, így növelte az egyén, a társadalom védekezőképességét. Sokak szerint ez a leghatékonyabb fegyver a koronavírussal szemben. Az egyik legfontosabb tényező azonban fenntartani a bizalmi kapcsolatokat, s azok alapján később, de mielőbb visszaállítani a természetes társadalmi távolságokat, figyelemmel arra, hogy a gazdaság gyors működéséhez fontos feltétel, egyfajta versenyképességi tényező a társadalmi távolságok csökkenése, csökkenése, illetőleg a bizalom.

¹⁸ Ezekről részletesebben szól például Fülöp (2018).

Epilógus

Reméljük, mielőbb bekövetkezik, amit 1831-ben, az akkori járvány lefutása után honi elődeink megfogalmaztak: „A' nyavalya miatt eddig rettegő lakosok már könnyebben lélekeznek: a halovány ortzák pirosodni, a' homályos szemek vidúlni, a' bús ábrázatok feléledni kezdenek: a' jó szomszédok szomszédjaikhoz közelítenek, a' hív barátok barátjaikat felkeresik, az igaz atyafiak attyokfiaikkal kezét fognak, a' szerelmes szülők kedves magzatjaikkal öszve ölelkeznek, a közönséges helyekre az emberek bátrabban gyülekeznek, a'Szentegyházakba az ajtatos személyek nagyobb számmal megjelennek, a' kórházak üresülnek, a' betegek félelem nélkül meglátogattnak, a' Kereskedés ismét virágzik, a' mesterségek fizettetnek, a' Múzsák templomai megnyílnak, egy szóval mindenknek előbbeni karba helyezhetődnék, mert hála az Egeknek! a'rettentő nyavalya egészen megszűnt.”¹⁹

Irodalomjegyzék:

- Andorka Rudolf (2006): Bevezetés a szociológiába. Osiris, Budapest.
- Bagó József (2020): A munka a koronavírus után.
<http://www.munkaugyiszemle.hu/munka-koronavirus-utan>
- Bod Péter Ákos (2020): Ami előre látható, és ami nem.
https://hvg.hu/gazdasag/20200316_Bod_Peter_Akos_Ami_elore_nem_lathato_es_ami_korvonalmazható
- Ehrenberg, R.– Smith, R. (2003): Korszerű munkagazdaságtan. Panem, Budapest
- Farkas Zoltán (2020): Ki tudja, hol áll meg. HVG 2020. május 7.
- Fülöp Zoltán (2018): Az Ipar 4.0 foglalkoztatásra gyakorolt hatása. Munkaügyi Szemle 6. 56-64. o.
<http://www.munkaugyiszemle.hu/az-ipar-40-foglalkoztatásra-gyakorolt-hatasa>
- Géra Eleonóra (2020): Járványok és következmények.
https://mta.hu/tudomany_hirei/jarvanyok-es-kovetkezmények-110583
- Harari, Y. N. (2020): The world after coronavirus.
<https://www.ft.com/content/19d90308-6858-11ea-a3c9-1fe6fedcca75#>
- HVG (2020): Kilábaló Európa, süllyedő Latin-Amerika.
https://hvg.hu/360/hetilap360/2020/23/20202307vilag_7nap1
- Kovács Katalin – Bálint Lajos (2018): Halandóság. In. Demográfiai portré 2018. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest.
- Kovács L. Gábor (2020): Klinikai vizsgálatok Európában és Magyarországon a COVID-19 járvány idején.
https://mta.hu/tudomany_hirei/klinikai-vizsgalatok-europaban-es-magyarorszagon-a-covid-19-jarvany-idejen-110632
- KSH (2018): Magyarország 2017. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2017.pdf>
- KSH (2020a): 3,7% volt a munkanélküliségi ráta.
<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/mun2003>
- KSH (2020b): 3,8% volt a munkanélküliségi ráta.
<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/mun2004>
- KRTH VGI (2020): Az egyes EU-országok COVID válság elleni gazdaságpolitikai intézkedései.
http://www.vki.hu/news/news_1484.html
- Makara Gábor (2020): Új koronavírus – új tudományos eredmények – módosuló ajánlások.
https://mta.hu/tudomany_hirei/uj-koronavirus-uj-tudomanyos-eredmenyek-modosulo-ajanlasok-110668
- Mark, J. J. (2020): Effects of the Black Death on Europe. Ancient History
<https://www.ancient.eu/article/1543/effects-of-the-black-death-on-europe/>

¹⁹ A Hazai 's Külföldi Tudósítások folyóirat 1831. szeptember 24-ei számának „rendkívülvaló függelékéből” idéz a Heti Világgazdaság 2020. március 26-i száma. 45. o. Átvétel kis szövegszerkesztéssel.

MNB (2020): Az MNB koronavírus gazdasági hatásait vizsgáló felmérésének eredményei.

<https://www.mnb.hu/sajtoszoba/sajtokozlemenyek/2020-evi-sajtokozlemenyek/az-mnb-koronavirus-jarvany-gazdasagi-hatasait-vizsgalo-vallalati-felmeresenek-eredmenyei>

NFSZ (2020a): A munkaerőpiaci helyzet alakulása a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján. 2020. március.

https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/4/2/doc_url/nfsz_stat_merop_helyzet_2020_03.pdf

NFSZ (2020b): A munkaerőpiaci helyzet alakulása a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján. 2020. április.

https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/9/7/5/doc_url/nfsz_stat_merop_helyzet_2020_04.pdf

Országgyűlés Hivatala (2020): Járványügyi és szociális intézkedések. 2020. május 11.

https://www.parlament.hu/documents/10181/4464848/Infojegyzet_2020_34_V4%2B_jarvanyugyi_es_socialis_intezkedesek.pdf/0cf23cd6-cd8d-9c46-7a7e-3c0a5d3d7197?t=1589184001441

Radó Péter (2020): Digitális oktatás: ugyanaz másképpen?

https://hvg.hu/360/202013_digitalis_oktatas_ugyanaz_maskepven

TÁRKI (2020): A koronavírus-járvány gazdasági és társadalmi következményei.

<https://tarki.hu/index.php/koronavirus-jarvany-gazdasagi-es-tarsadalmi-kovetkezmenyei>

KOLTAI LUCA – VARRÓ ANDRÁS

INGÁZÁS A BUDAPESTI AGGLOMERÁCIÓBAN

Az elmúlt évtizedek tovább tágították Budapest munkaerőpiacának határait. Az ország legnagyobb munkaerő-kibocsátója Budapest vonzáskörzete, és az ingázók száma folyamatosan nő. A népszámlálás és a Mikrocenzus adatai alapján Budapestre majd félmillió ember ingázik, ami több mint a második legnagyobb magyar város, Debrecen állandó népessége. A Budapestre ingázók többsége a főváros környezetében lévő agglomerációs településekről indul nap mint nap munkába. Cikkünkben bemutatjuk a budapesti agglomerációból a fővárosba ingázó munkavállalók legfőbb jellemzőit a 2016-os Mikrocenzus másodelemzése, és a 2019-ben készült, primer adatfelvételünk elemzése alapján. Kitérünk az ingázók fő célpontjaira, munkakörük és végzettségük jellemzőire, valamint az ingázás fő motivációira.²⁰

Módszertan

Cikkünkben elsősorban a legutóbbi Mikrocenzus adatfelvételére, valamint a Kiemelt Kormányzati Beruházások Központja felkérésére a HÉTFA Elemző Központ által 2019-ben bonyolított kérdőíves adatfelvételre támaszkodtunk. Ezek kiegészítéseként interjúkat készítettünk az agglomerációban élő ingázó munkavállalókkal.

A KSH 10 évente, a népszámlálások közti időszak felezőpontján, a Mikrocenzus segítségével gyűjt adatokat a társadalomról. A Mikrocenzus 10%-os mintavétellel készül, amelynek adatai nem települési, hanem járási szinten mutatnak reprezentativitást.

Ezt az adatsort egészítettük ki 2019 májusában 1200 fős primer adatfelvételünkkel. Az adatfelvételt kérdőíves módszerrel végeztük, telefonos lekérdezés keretében. A mintát a Budapest hivatalos agglomerációjába sorolt²¹ 80 település lakosságából vettük, olyan módon, hogy reprezentatív legyen a területi eloszlásra (szektor szinten), nemre, korra és iskolai végzettségre. Feltehetően a telefonos módszerből adódóan a legfeljebb 8 általánossal rendelkező, illetve a 18-30 év közöttiek csoportjából nem sikerült az eredetileg tervezett elemszámot elérni, ezért a mintát utólagos súlyozás révén tettük reprezentatívvá.

A mintával kapcsolatosan elvárásunk volt, hogy legalább felét azon emberek csoportja tegye ki, akik bár az agglomerációban élnek, Budapestre járnak dolgozni, és legalább felét pedig olyanok, akik az elmúlt 10 évben költöztek a 80 agglomerációs település valamelyikére. A két csoport között átfedés is lehetséges volt. A telefonos kérdőív a válaszadók jelenlegi és korábbi lakóhelyével, a költözéssel járó változásokkal, elégedettséggel, illetve a munkavállalással és ingázási tapasztalatukkal kapcsolatos kérdéseket tartalmazott.

Koltai Luca vezető kutató, Hétfa Kutatóintézet.

Varró András elemző, Hétfa Kutatóintézet.

²⁰ A kutatás a Kiemelt Kormányzati Beruházások Központja „Budapest 2030 Terv és kapcsolódó dokumentumok elkészítése és az azzal összefüggő tanácsadási feladatok elvégzése” tárgyú közbeszerzési eljárás eredményeképpen kötött Keretmegállapodás alapján készült. A kutatásban résztvevők: Horváth Áron, Igari András, Koltai Luca, Madurovicz-Tancsics Tünde, Sági Zoltán, Varró András, Virágh Enikő. A cikkben leírtak nem feltétlenül tükrözik a Kiemelt Kormányzati Beruházások Központja álláspontját.

²¹ 2005. évi LXIV. törvény a Budapesti Agglomeráció Területrendezési Tervéről alapján

A kérdőíves felmérésünkkel párhuzamosan, az eredmények kiegészítése, árnyalása, illetve alátámasztása érdekében fókuszcsoportos és interjú módszert is alkalmaztunk. Összesen 26 agglomerációban élő válaszadóval beszélünk fókuszcsoport vagy mélyinterjú formájában. Az interjúalanyok kiválasztásakor a megrendelő érdeklődési területének megfelelően azokra fókuszálunk, akik kisgyermekesek és Budapesttel szoros a kapcsolódásuk, kiköltözők vagy ingázók. Az interjúeredmények interpretálásánál figyelembe kell venni, hogy válaszadóink túlnyomó többsége diplomás középosztálybeli, átlagos vagy átlag feletti anyagi lehetőségekkel. Így válaszaik az ő élethelyzetüket és az ő lehetőségeiket és vágyaikat tükrözik, míg a szűkebb anyagi lehetőségekkel rendelkezők nézőpontja jóval korlátozottabban jelenik meg.

Az ingázás célpontja

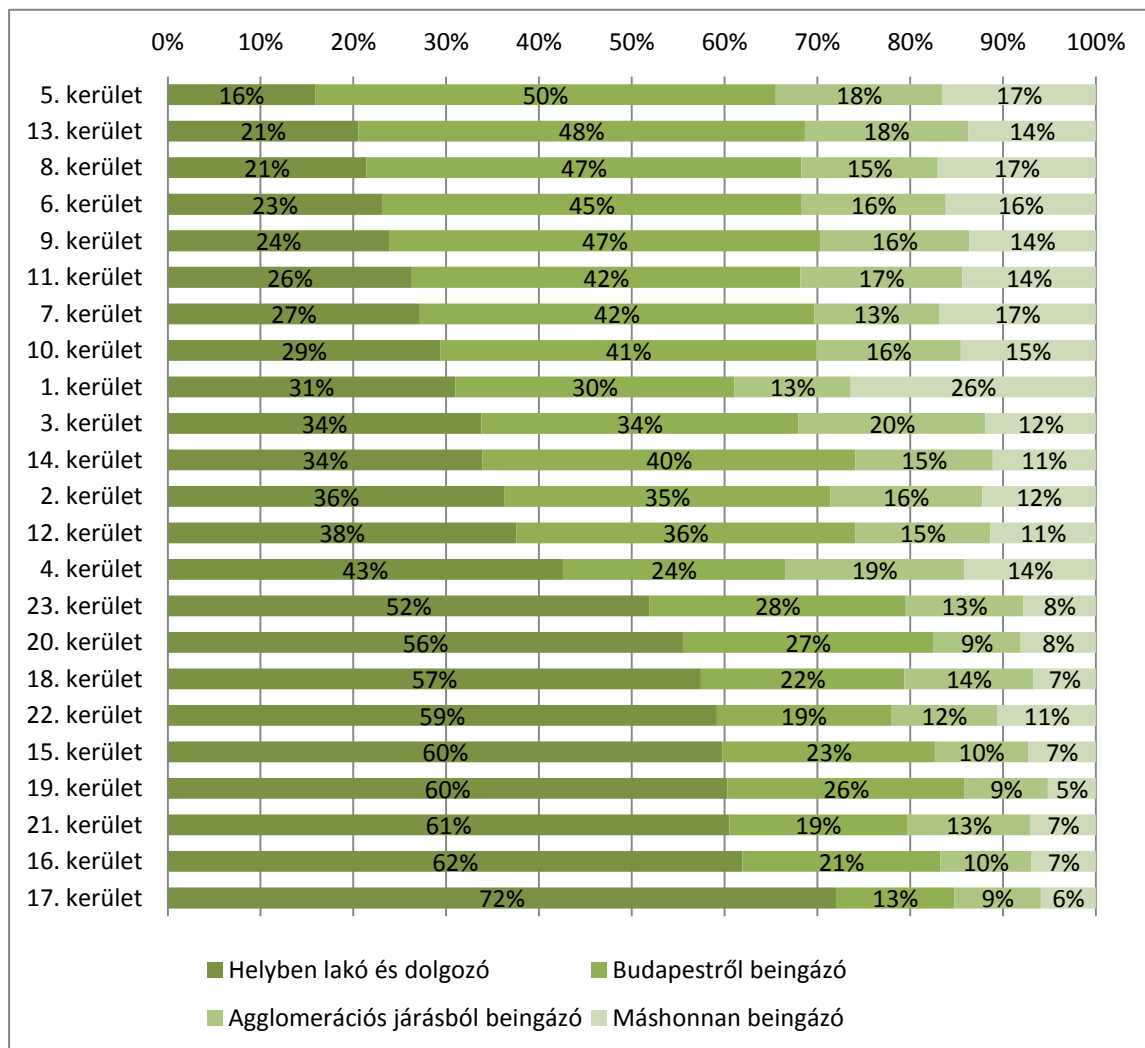
Magyarországon minden harmadik munkavállaló ingázik. Ebbe a körbe beletartoznak az úgynevezett változó településen dolgozók is, akik tevékenységüket más-más településen végzik, valamint azok is, akik a napinál ritkábban, de rendszeresen ingáznak. A huzamosabb ideig lakóhelyüktől távol lévők viszont nem tartoznak az ingázók közé. Magyarországon a legnagyobb vonzáskörzettel Budapest rendelkezik, körzetét 182 település alkotja, közülük 149 tartozik Pest megyébe. **A legutóbbi 3 népszámlálás adatai alapján Budapest munkaerő-vonzása növekedett, 1990-ben a fővárosban dolgozók kisebb hányada lakott vidéken, mint 2011-ben.** A főváros abból a szempontból is kiemelkedő, hogy nagyobb távolságból, átlagosan 31 km-ről érkeznek az ingázók, de a fővárostól több mint 80 km-re fekvő települések is tartoznak a vonzáskörzetéhez. (KSH, 2016)

Budapest munkaerő-piaci szempontból is az ország központja. A fővárosban több mint 1 millió fő dolgozik, ami az ország munkavállalóinak közel 25%-át jelenti. Ebből 872 ezer foglalkoztatott él a városban, akiknek 10%-a Budapesten kívül dolgozik, így a többitet a több mint negyedmillió, naponta vidékről a fővárosba ingázó adja.

A fővároson belül is jelentős az ingázók aránya, hiszen csak a budapestiek harmada dolgozik abban a kerületben, ahol lakik. Az egyes kerületekben foglalkoztatott ingázó munkavállalók legnagyobb része (57%) más kerületekből ingázik át naponta, míg az agglomerációs járásokból 23%, a további, vidéki térségekből pedig 20%-a érkezik az ingázóknak. A kirajzolódó trend szerint egyre nő az ingázók a fővároson kívülről érkezők aránya: 1990-ben még csak 24,7%, 2001-ben 30,1%, 2011-ben 36,4%, míg 2016-ban már 43% volt (Lakatos–Kapitány, 2016).

A Mikrocenzus adatai alapján a **legfőbb munkaerőpiaci központnak Budapesten belül a XI. és a XIII. kerületek számítanak**, ebben a két kerületben dolgozik a fővárosban foglalkoztatottak több mint 18%-a (9,2% és 9,2%).

1. ÁBRA: AZ EGYES KERÜLETEKBEN DOLGOZÓ FOGLALKOZTATOTTAK MEGOSZLÁSA LAKÓHELY SZERINT, 2016 (%)



Forrás: KSH Mikrocenzus (2016) alapján saját szerkesztés

Az ingázás célpontjai tekintetében hasonló trendek rajzolódtak ki a 2011-es népszámlálási, a 2016-os Mikrocenzus és a 2019-es saját adatfelvételünkben is. **Az egyes agglomerációs szektorok és a hozzájuk legközelebb eső kerületek között munkavállalás szempontjából erős kapcsolat figyelhető meg**, akadnak azonban kivételek is, egyes kerületek pedig a tőlük távolabb eső agglomerációból is jelentős számú munkaerőt képesek vonzani. Vagyis az egyes agglomerációs szektoroknak, járásoknak általában egy szomszédos, vagy közlekedési összeköttetéssel rendelkező kerületekkel a legerősebb a kapcsolatuk.

A Mikrocenzus adatai alapján mutatjuk be, hogy az ingázók mely kerületekbe érkeznek, az egyes budapesti kerületek mely járásokból fogadják a legtöbb ingázót.

A budai kerületek közül az **I. kerület** (Vár és környéke) helyzete különleges. Ebben a kerületben lényegében az egész térségből érkeznek ingázók, és nem beszélhetünk egy olyan kerületről, vagy járásról sem, ami az I. kerület beingázó foglalkoztatottjainak jelentős részét adja. Ebben a kerületben a legmagasabb az agglomeráción kívülről érkező ingázók aránya (dolgozók 26%-a).

A budai oldalon **II. és XII. kerületeinek** ingázási képe nagyban hasonlít egymásra, mindkettő a budai oldal kerületeiből és jáásaiból vonzza a legtöbb munkavállalót. Az agglomerációs járások közül kimagaslik a Budakeszi járás (a bejárók 6%-a innen érkezik), majd az Érdi és Szentendrei

járások következnek. Ugyancsak kisebb, az agglomerációs járásokon túlról beingázók aránya ezekben a kerületekben, mindössze 18%.

A **III. kerületbe** ingázók esetén a Duna elválasztó szerepe mérsékeltebb hatású. A kerület első-sorban az észak-budapesti kerületek és az északi agglomerációs térségek egyik fő gyűjtőhelye. Legnagyobb arányban a Pilisvörösvári és a Szentendrei járásból érkeznek ide dolgozni (a bejárók 8, illetve 7%-a).

A **XI. kerület** Budapest egyik legnépesebb kerülete, emellett itt foglalkoztatják a legtöbb embert és ide járnak be a második legtöbbben dolgozni a XIII. kerület után. Ennek megfelelően számos kerület és járás szempontjából fontos szerepet tölt be: itt dolgozik az Érdi járás Budapestre bejáró dolgozóinak 25%-a, a Budakeszi járás ingázóinak 21%-a, míg a XXII. kerület ingázóinak 31%-a. Ugyanekkor ezek részesedése a kerületben foglalkoztatottak arányában csekélyebb, épphogy meghaladja az 5-5%-ot, mert igen magas a más budapesti kerületekből érkezők száma.

A **XXII. kerület** munkaerőpiacán viszont kicsi az agglomeráció kerülettől távol eső (északi és pesti) járásainak jelentősége (2% alatt marad mindegyik), míg felértékelődnek a kerülethez közel eső járások: jelen esetben az érdi (a XXII. kerületbe ingázók 13%-a) és a szigetszentmiklói (6%-a). Az agglomerációból érkező ingázókkal szinte azonos mértékű a távolabbi térségekből érkezők aránya ebben a kerületben. Ez utóbbi első-sorban a kerület kiemelkedően jó közlekedési kapcsolatainak és az azok által bekapcsolt, első-sorban Fejér megyei településeknek köszönhető.

A város pesti oldalát koncentrikus körök mentén felosztva a gyűjtőpontban az **V. kerület** található. A Belváros-Lipótváros az ingázás terén is speciális szerepet tölt be, hiszen közel négyszer annyian dolgoznak itt, mint ahányan laknak, így itt a legmagasabb a máshonnan bejáró dolgozók aránya (84%). Ennek megfelelően a kerület ingázási képe is rendhagyó, leginkább az I. kerületre hasonlít, szinte minden kerületből és járásból vonz embereket, ezek közül egyik sem emelkedik ki. Ez egyrészt kiváló közlekedési kapcsolatainak, másrészt a speciális, magasabb képzettséget igénylő és máshol korlátozottan elérhető munkaköröknek köszönhető. Ugyanakkor eltérés az I. kerülethez képest, hogy itt jóval nagyobb súlya van a Budapest más kerületeiből érkezőknek, míg a vidékről érkezők a bejárók kevesebb, mint 20%-át adják.

A **Városmag további kerületei** (VI. VII, VII, IX. kerület) számos téren hasonlítanak az V. kerületre. Nincsenek kiemelkedő részesedésű küldő térségek, ugyanakkor a más kerületekből ingázók részesedése viszonylag magas. Az agglomerációból viszonylag kevesen érkeznek és egyik járás sem képviselteti magát kiemelkedő kibocsátóként (a VI. kerületben csak a Dunakeszi-, míg a VIII.-ban a Gödöllői járás részesedése nagyobb). A IX. kerület az egyetlen Városmaghoz tartozó kerület, amelyben a peremkerületekből érkezők részaránya megelőzi a belső kerületekét. A XIX., XX. és XXI. kerületekből, illetve a Gyáli járásból Budapestre ingázók legnagyobb számban a Ferencvárosban dolgoznak. Mindez azt jelenti, hogy a főváros 4. legnagyobb számú munkaerőjét vonzó kerülete első-sorban a tőle délre eső kerületekből vonz munkavállalókat.

Az **átmeneti kerületek** (XIII, XIV, X) ingázási képe eltér egymástól, így azok néhány vonását egyenként mutatjuk be. Kőbánya (X. kerület) a legfőbb fogadóhelye a XVII. (17%) és XVIII. (11%) kerületekből, illetve a Gödöllői- (11%), Vecsési- (13%) és Monori (14%) járásokból Budapestre ingázóknak. Ugyancsak speciális a XIII. kerület szerepe. Ez a kerület a legtöbb embert és legtöbb befelé ingázót foglalkoztató kerület. A XIII. kerület a leggyakoribb célpontja tíz másik kerület és két járás (a Dunakeszi és a Váci) ingázóinak. Ezen tíz kerület döntő többsége a főváros északi részén található, és ki kell emelni, hogy a kerület Észak-Budáról és a budai agglomerációból is jelentős tömegeket vonz, amit nagyban megkönnyít a kerület kiemelkedően jó közlekedési szerepe (pl. Árpád-híd és a Váci út). Összességében a XIII. kerületbe ingázók közt viszonylag magas

a Budapesten lakók aránya (60%), míg az agglomerációból 22%, a távolabbi térségekből pedig relatíve kevesen (17%) érkeznek.

Pest peremkerületei (IV., XV., XVI., XVII., XVIII., XIX., XX., XXI. és XXIII.) egymástól eltérő struktúrával rendelkeznek, ugyanakkor abban hasonlítanak egymásra, hogy a naponta beingázók száma meghaladja az elingázók számát, akiknek nagy többsége a főváros többi kerületébe (elsősorban a belső kerületekbe) utazik. Ezekben a kerületekben a helyben dolgozók legalább fele (kivéve a IV. kerület, ahol 43%-a) helyben lakó is. Mindegyik kerületnek jellemzője, hogy a hozzá közelebb eső agglomerációs járásokból vonzzák a legnagyobb mértékben a munkavállalókat.

A kerületek közt a leginkább elszigetelt helyzetben (részben földrajzi adottságainak köszönhetően) a XXI. kerület (Csepel) van. Az ide ingázók 22%-a egy térségből, a Csepel-szigeten található Szigetszentmiklósi járásból érkeznek. Ez a kapcsolat a járás számára is rendkívül fontos, hiszen az onnan Budapestre ingázók 13%-a Csepelen dolgozik. Fontos továbbá a kerület irányába történő ingázás szempontjából a XX. kerület is (9%). Ezzel szemben az agglomerációs gyűrű és a főváros északi részeiről rendkívül kevesen érkeznek a kerületbe.

A Budapestre ingázók iskolai végzettség, kor és foglalkozás szerinti megoszlása

A hazai ingázó munkavállalók körében megjelenik a hagyományos munkamegosztás, a férfiak között az ingázók aránya harmadával nagyobb, mint a nők körében. Magyarországon a legtöbben a szakmunkás végzettségű férfiak közül ingáznak, míg az általános iskolát be nem fejezett nők dolgoznak a legnagyobb arányban a lakóhelyükön (Szepesi-Fazekas, 2016). Az agglomerációból Budapestre ingázók között is a férfiak vannak többségben, de az országos trendektől eltérően a diplomások adják az ingázók többségét. Az agglomeráció településein helyben dolgozók esetében már nagyobb a nők aránya. A budapesti agglomerációból ingázók körében a legnagyobb korcsoport a 40-49 év közöttiek (34%), míg a legkevesebben (12%) a 20-29 évesek közül ingáznak Budapestre.

1. TÁBLÁZAT: A BUDAPESTRE INGÁZÓK KORCSOPORTONKÉNTI MEGOSZLÁSA AZ AGGLOMERÁCIÓ EGYES SZEKTORAIBAN, 2016

Korcsoport	Déli	Délkeleti	Keleti	Északi	Északnyugati	Nyugati	Összesen
20-29 évesek	13%	13%	12%	12%	11%	13%	12%
30-39 évesek	29%	27%	26%	31%	26%	26%	28%
40-49 évesek	34%	33%	33%	35%	34%	32%	34%
50-59 évesek	20%	21%	23%	17%	23%	22%	21%
60 +	5%	6%	6%	5%	7%	7%	6%

Forrás: KSH Mikrocenzus (2016)

Az ingázók családszerkezetére a kérdőíves kutatásunk nyújt információkat. A fővárosba ingázó válaszadóink csoportjában az 1-2 gyermekes háztartásban élők vannak a legtöbben (54%), őket követik azok, akiknek a háztartásában nincsen gyermek (43%), a 3 vagy több gyermekes háztartásban élők aránya pedig a legalacsonyabb 11%.

A 2016-os Mikrocenzus adatai alapján egyértelmű, hogy **a Budapestre ingázók magasabb végzettségűek az agglomeráció lakosságánál**. Az ingázók körében a legnagyobb csoportot a felsőfokú végzettséggel rendelkezők adják, ők az ingázók közel felét (46%) teszik ki, míg az agglomeráció lakosságában a felsőfokú végzettségűek aránya csak 20%. A legfeljebb általános iskolai

végzettséggel rendelkezők alkotják a legkisebb csoportot (az ingázók 5%-a), míg a lakosságon belül az ő arányuk 28%. Vagyis Budapest munkaerőpiaca a képzetlenebb rétegeket szívja fel az agglomerációs településekről.

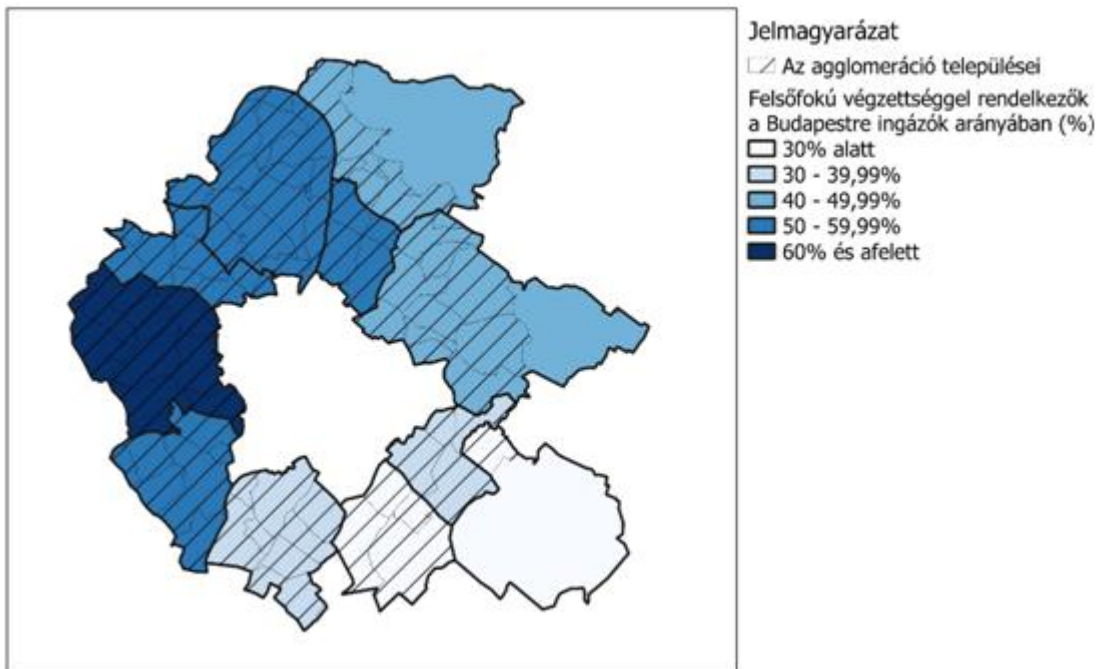
2. TÁBLÁZAT: A BUDAPESTRE INGÁZÓK ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI MEGOSZLÁSA AZ AGGLOMERÁCIÓ JÁRÁSAIBAN

Legmagasabb iskolai végzettség	Agglomerációs járásból beingázók
Legfeljebb 8 általános	5,1%
Szakmunkás	10,9%
Szakközépiskolai, vagy gimnáziumi	37,5%
Felsőfokú	46,5%

Forrás: KSH Mikrocenzus (2016) alapján saját szerkesztés

A legtöbb diplomás munkavállaló az agglomeráció budai oldaláról érkezik a fővárosba. A Buda-keszi járásból ingázók esetében 60% fölötti volt a diplomások aránya, de 50% fölötti arányt mértek az Érdi, Pilisvörösvári és Szentendrei járásban is, és bár a Duna Pest felőli oldalán helyezkedik el, hasonlóan magas arányt mutat a Dunakeszi járás is. Míg az alacsony végzettségű ingázók legfőbb kibocsátója a Délkeleti és Keleti szektor, a Monori és Gyáli járás. Ez vélhetően összefügg azzal is, hogy e járások lakosságának végzettségében is hasonló trendek figyelhetők meg.

2. ÁBRA: A FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGGEL RENDELKEZŐK ARÁNYA A BUDAPESTRE INGÁZÓK KÖRÉBEN, JÁRÁSONKÉNT, 2016



Forrás: KSH Mikrocenzus (2016) alapján saját szerkesztés

Az ingázók végzettsége szoros összefüggésben van az általuk betöltött munkakörökkel. Miután az ingázók többsége felsőfokú végzettséggel rendelkezik, több mint felük a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásokat, vagy egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásokat végez.

A Budapesti munkavállalás választásának szempontjai

Saját adatfelvételünk során vizsgáltuk azokat a szempontokat, amelyek fontos szerepet játszottak abban, hogy az ingázók a fővárosban vállaltak munkát. Először is ki kell emelnünk, hogy az elmúlt 10 évben Budapestre az agglomerációba kiköltözők, valamint a Pest megyén kívülről költözők jóval nagyobb eséllyel ingázók, mint akik már korábban is az agglomerációban laktak. A mintánkba került, **fővárosból kiköltözők 71%-a továbbra is Budapesten dolgozik**. Esetükben fontos szerepe van annak, hogy a korábbi munkahelyüket nem szeretnék feladni, illetve szakmai kapcsolataik is a fővárosi munkaerőpiachoz kötik őket.

A válaszadók szerint a három legfontosabb szempont a fővárosi munkavállalásban **a jobb kereseti és karrierlehetőségek, valamint a főváros gyors és könnyű megközelíthetősége** volt. A legkisebb szerepet a válaszadók döntésében budapesti vállalkozás/ügyfélkör megléte, illetve a gyermekek fővárosi óvodába, illetve iskolába járatása játszotta. A fizikai és szellemi munkát végzők csoportjai között nem volt jelentősebb eltérés.

A fővárosban dolgozók 13%-a említette fontos szempontként, hogy azért dolgozik a fővárosban, mert a lakhelyén nincs a képzettségének és tapasztalatának megfelelő állás. A hónapról hónapra anyagi gondokkal élők körében ez a szempont szignifikánsan fontosabb volt, mint azok körében, akik anyagi gondok nélkül élnek, vagyis jelentős közöttük azok száma, akik kényszerből dolgoznak a lakóhelyüktől távol, anyagi helyzetüket ráadásul így sem érzik kielégítőnek. A képzettségnek megfelelő munkahely Budapesten kívüli hiánya az iskolai végzettség szintjének növekedésével egyre fontosabb szemponttá vált: a legfeljebb 8 általánost végzettek körében 6,9%, a szakiskolát végzettek körében 13,3%, az érettségizettek körében 15,1%, míg a felsőfokú végzettségűek körében 19,6% volt azok aránya, akik úgy vélték településükön nem találnak a képzettségüknek megfelelő munkát.

Az interjúalanyok tapasztalatai is illusztrálják a kérdőív eredményeit. Sokan elmondták, úgy érzik, hogy az agglomerációs településen nincs elég vagy nem megfelelő munka lehetőségek vannak. Egyikük így fogalmazott:

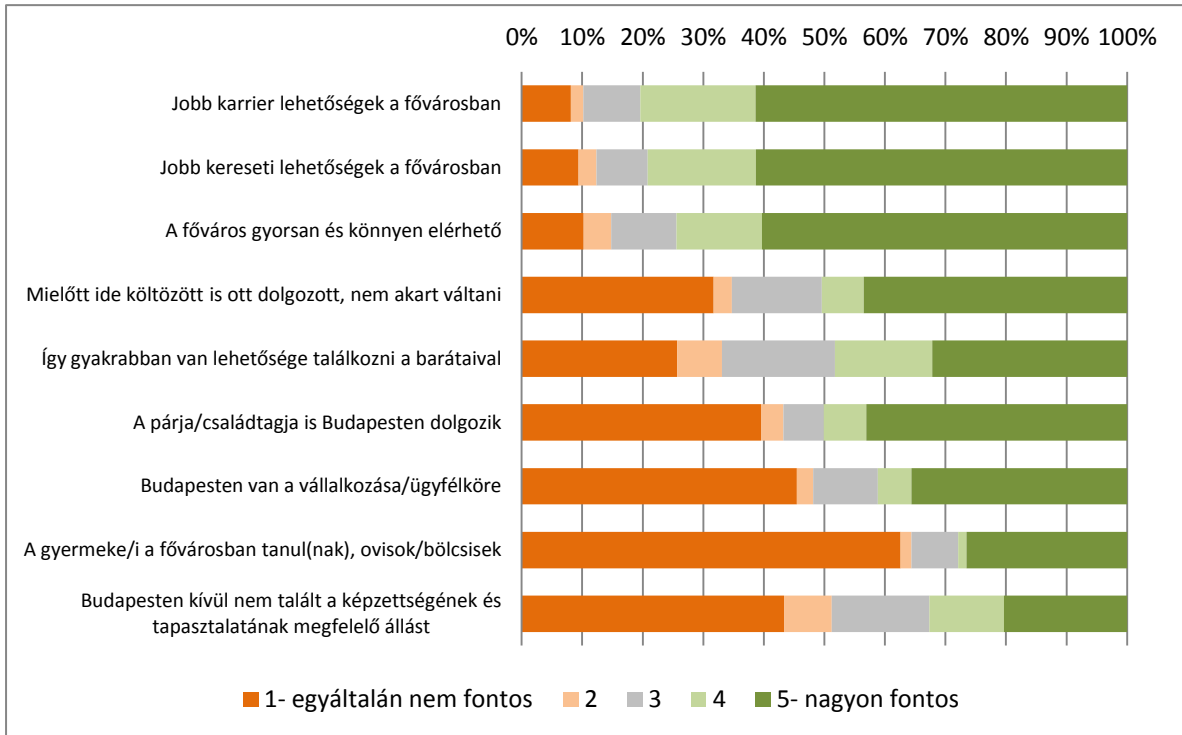
„A cégek úgy gondolkodnak Nagytarcsáról, hogy ez vidék, és fizikai állományt keresnek. De ide a kiköltözők diplomások, 2 autóval, középfokú végzettséggel, tehát az kijön, hogy az állásbörzéken az érettségizettek és a felsőfokú végzettségűek vannak kimagaslóan a legtöbben, tehát a 8 általános, szakmunkás, ami a gyárakba kellene, abból pont nagyon kevés van.” (Nagytarcsai lakos, állásközvetítő vállalkozása van helyben.)

Egy másik nyilatkozó is hasonló élményekről számolt be:

„Telkin csak tanítani lehet meg felszolgálni, nekem semmi nem lenne.” (Mérnök-informatikus, Telki)

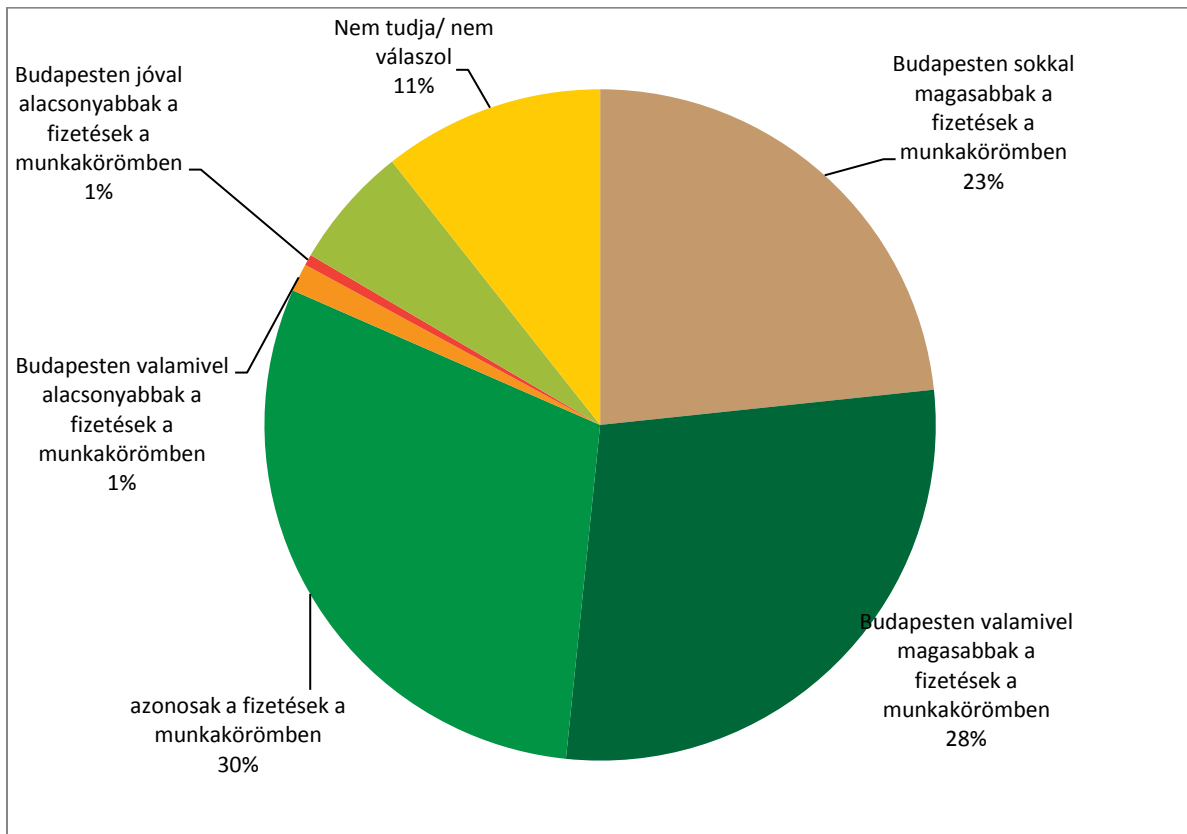
A nők számára a budapesti munkavállalásban fontosabb szerepet játszott az, hogy a párjuk, vagy más családtagjuk is a fővárosban dolgozik, mint a férfiaknál.

3. ÁBRA: A BUDAPESTI MUNKAHELY VÁLASZTÁSÁBAN SZEREPET JÁTSZOTT SZEMPONTOK FONTOSSÁGA



Forrás: Hétfa saját adatfelvétel, 2019

4. ÁBRA: A VÁLASZADÓ MUNKAKÖRÉBEN BUDAPESTEN ÉS A LAKÓHELYÉN ELÉRHETŐ FIZETÉSEK KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉG MEGÍTÉLÉSE AZ ÖSSZES MEGKÉRDEZETT KÖRÉBEN



Forrás: Hétfa saját adatfelvétel, 2019

A kérdőív válaszai alapján kimondhatjuk, hogy az ingázók többsége **szerint Budapesten jobb a kereseti lehetőségek, mint azon kívül**. A válaszadók több mint fele szerint a fővárosban elérhető fizetések magasabbak, mint a lakóhelyén. Mintegy harmaduk szerint közel azonosak, és csak elenyésző kisebbség véli úgy, hogy a munkakörében a településén jobb a kereseti lehetőségek, mint Budapesten.

A legnagyobb arányban az idősebb munkavállalók (50-59 éves korcsoportba tartozók) gondolták úgy, hogy Budapesten jobb fizetések érhetőek el a munkakörükben, mint a településükön. A fizikai munkát végzők közül többen gondolták, hogy Budapesten magasabbak a fizetések (56,4%), mint a szellemi foglalkoztatottak között (47,9%).

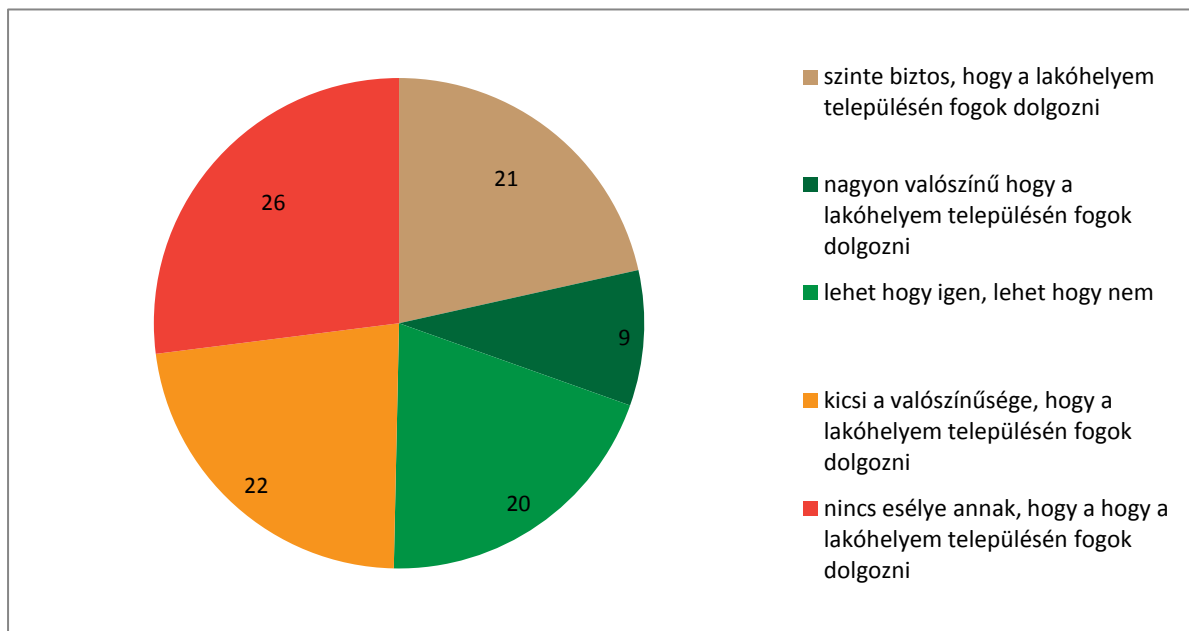
Ingázással töltött idő, próbálkozások az ingázással járó terhek csökkentésére

Saját adatfelvételünk eredményei alapján a Budapesten dolgozók átlagosan több mint fél óra (39 perc) alatt jutnak el az otthonukból a munkahelyükre. A végzettség növekedésével növekszik a munkába jutással töltött átlagos idő is. A Budapestre ingázó felsőfokú végzettségű munkavállalók átlagosan 43 percet töltenek utazással, míg a középfokú végzettségűek csak 37 percet. Családszerkezet szempontjából a leghosszabb utazási időt a szüleikkel élő fiatalok vállalják be, a legrövidebbet pedig a gyermekes családban élők.

Mivel az ingázás a legtöbb ember számára idővesztés és teher, ennek kezelésére vagy csökkentésére különféle stratégiákat és technikákat alkalmaznak az ingázók.

A munkahelyváltás helyi állásra megoldást jelenthetne. A kérdőívre válaszadó ingázók körülbelül **közel fele úgy véli, nincs, vagy csak kevés esély van arra, hogy a lakóhelye szerinti településükön vállaljon munkát**, 30%-uk úgy nyilatkozott, hogy az elkövetkező 5 évben szinte biztosan, vagy nagy valószínűséggel a lakóhelye szerinti településen fog dolgozni, vagyis elhagyja a fővárosi munkaerőpiacot. A fizikai munkát végzők nagyobb arányban tervezték (31,1%), a lakóhelyükön munkavállalást, mint a szellemi foglalkozásúak (23,1%).

5. ÁBRA: A MUNKAVÉGZÉS HELYÉRE VONATKOZÓ JÖVŐBELI TERVEK (AZ ELKÖVETKEZŐ 5 ÉV)



Forrás: Hétfa saját adatfelvétel, 2019

Az ingázás jelentő csökkentése a 14 év alatti gyerekes családok esetében a leginkább vonzó: jellemző, hogy középiskolás korig a gyerekek a településen belül járnak óvodába, iskolába. De sokszor azokat a gyereket, akik már iskolások voltak, amikor kiköltöztek nem veszik ki a budapesti iskolából, így a gyerek is ingázik a szüleivel, vagy egyedül.

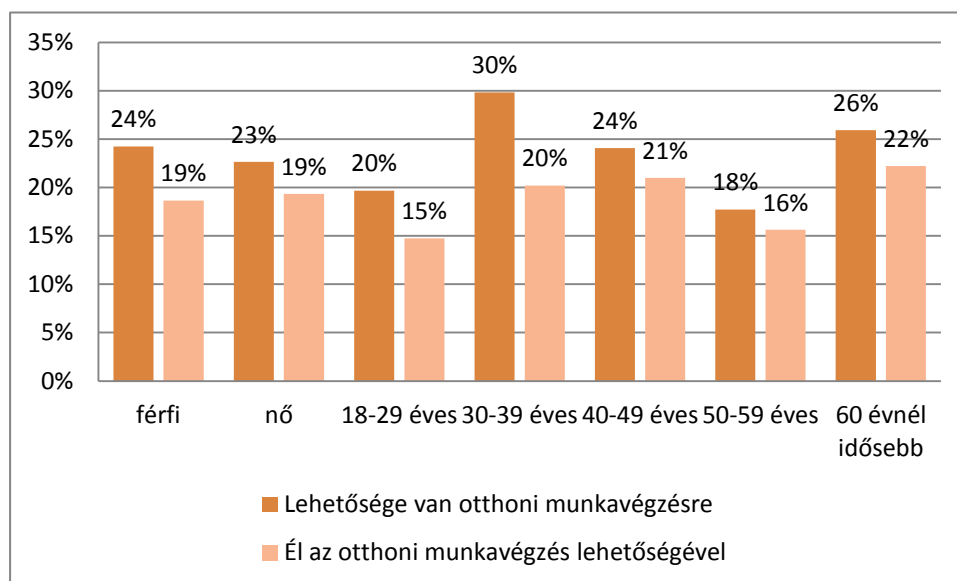
Az ingázó interjúalanyaink közt többen már jól átgondolták annak lehetőségét, hogy helyben vállaljanak munkát, de úgy érzik, sok szakmai, színvonalbeli, presztízsbeli, vagy pénzbeli lemondással járna a számukra. Egyikük így fogalmazott:

„Nem nagyon lehet mit csinálni. [...] a településen bár van egy szálloda, [...] az a típusú munka, amit én csinállok, be van töltve. Én néha azért így érdeklődtem, meg megpróbáltam a környéken dolgozni, akár Herceghalmon is van még szálloda, [...] de azért hozzá kell tenni, hogy ezek a vidéki szállodák, olyan 20-30%-kal kevesebb a munkabér is. [...] én most sem keresek olyan nagyon jól, hogy ebből még lejjebb tudjak adni.” (két gyermeket egyedül nevelő nő)

Ugyancsak lehetőség lehet **az utazás ritkítása távmunka megoldásokkal**. Hiszen a kérdőívet kitöltő budapesti munkahellyel rendelkezőknek csak fele válaszolt úgy, hogy naponta jár be a fővárosba munkavégzés céljából, a hetente többszöri bejárók aránya további 15%. A megkérdezettek körülbelül negyedének van lehetősége arra, hogy alkalmanként otthonról dolgozzon. Többségük élni is szokott a lehetőséggel. Kérdőíves vizsgálatunk eredményei alapján az agglomerációban élő munkavállalók 23%-ának van lehetősége alkalmi távmunkára, 19% válaszolta azt, hogy él is a lehetőséggel. Az ingázók közel fele (45%) olyan munkakörben dolgozott, ahol nincs lehetőség otthoni munkavégzésre.

Az otthoni munkavégzés lehetőségével a 40-49 évesek és a 60 évnél idősebbek élnek a leggyakrabban, előbbieik csoportjának 21%-a dolgozik esetenként otthonról. A férfiak között nagyobb arányban vannak azok, akiknek munkájuk jellegéből fakadóan nem opció az otthoni munkavégzés, 47%-uk végez ilyen típusú munkát, a női megkérdezettek körében ez az arány 39%. Ezzel párhuzamosan a nők között közel kétszer annyian vannak azok, akiknek jelenleg nincs lehetőségük távmunkára, de szeretnék, ha lenne, mint a férfiak csoportjában (12%, illetve 6%).

6. ÁBRA: AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS LEHETŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA ÉS IGÉNYBEVÉTELE AZ INGÁZÓK KÖRÉBEN



Forrás: Hétfa saját adatfelvétel, 2019

Az interjúalanyaink egy része, ha tud, él a távmunka nyújtotta lehetőségekkel, és nem ingázik minden nap. Így meg tudja tartani a szakmailag kielégítő és jól fizető budapesti állását, miközben legalább részben megszabadul az ingázás okozta teheről:

„Meg én nagyon erőltettem a távmunkát. A körülményekhez képest tök jól sikerült. [...] 2-2,5 évet tudtam úgy dolgozni, hogy átlagosan 4 napot otthon, 1 napot bent. [...] Azért maradt abba, mert megindult egy hanyatlás, és látszott, hogy jobb szem előtt lenni, mert aki nincs bent, arról azt hiszik, hogy nem dolgozik, pedig én még talán többet is dolgoztam otthonról.” (Telki lakos)

Sokaknak a vállalkozói forma teremti meg a rugalmasságot, hiszen így maga tudja alakítani, hogy mikor kell elindulnia, hová és mikor kell mennie. Így nem kell mindig a tömeggel együtt mozognia.

„Ha már annyit meg tud tenni, hogy nem 8-ra jár be dolgozni, hanem 10-re, már akkor nincs ekkora dugó. [...] a feleségem most nagyon azon gondolkodik, hogy valami magánvállalkozás dolgot, vagy valami kötetlenre vált. [...] Kiadványszerkesztés, e-design, ilyesmi.” (Kistarcsai lakos)

„[Amikor kiköltöztünk] akkor lettem vállalkozó, kiléptem mint HR igazgató. Én nem tudok naponta a 11. kerületbe bejárni, úgy hogy a gyereket is vigyem.” (Nagytarcsai lakos)

Végül ki kell emelnünk, hogy az interjú tapasztalatok azt mutatják, ritka, hogy egy családban a pár mindkét tagja fix munkaidejű munkahelyre ingázzon minden nap. Inkább az a jellemző, hogy legalább a pár egyik tagja számára az ingázás nem, vagy alig tényező, mert például otthon van a gyerekekkel vagy helyben dolgozik vagy rugalmas, és nagy részben otthonról is végezhető munkája van.

„Azzal számoltuk, hogy egyikünknek sem kötött úgy a munkája, hogy reggel 8-ra be kell érni valahova minden nap. Ha ilyen munkánk lett volna, akkor lehet hogy nem költöztünk volna ki.” (Szentendrei lakos, ő egyetemi oktató, a férje földmérő.)

Az agglomerációban élők családként igyekeznek csökkenteni, optimalizálni az ingázást. Erre példa, amikor az egész család együtt, egy autóval jár be reggelente:

„Mi felfűződtünk egy útvonalra. [...] Praktikus telekocsi járat van, a férjem kiszáll itt, és át BKV-ra, a gyerekek itt kiszállnak suliba, és én tovább.” (Dunakeszi lakos)

Összefoglalás

A budapesti agglomerációból napi szinten majd félmillió ember ingázik a fővárosba. A budapesti munkaerőpiacon nagy jelentősége van az egyes kerületek közti ingázóknak (az ingázók 57%-a), és az agglomerációs járásoknak (az ingázók 23%-a), de a további, vidéki térségekből érkezik a 20%-uk. Az egyes agglomerációs szektorok és a hozzájuk legközelebb eső kerületek között munkavállalás szempontjából erős kapcsolat figyelhető meg, akadnak azonban kivételek is, egyes kerületek pedig a tőlük távolabb eső agglomerációból is jelentős számú munkaerőt képesek vonzani. A Budapestre ingázók jellemzően magasabb végzettségűek, mint az agglomeráció lakossága és a középkorosztályokba tartoznak.

Kérdőíves felmérésünk azt mutatta, hogy az ingázás választásában nagy szerepe van a korábbi budapesti lakóhelynek. A megkérdezett fővárosból kiköltözők 71%-a továbbra is Budapesten dolgozik. A budapesti munkahelyet legtöbbször azért választják, mert úgy vélik, jobbak a kereseti és karrierlehetőségek, valamint a főváros gyorsabban és könnyebben elérhető mint más települések.

Kérdőíves felmérésünk alapján a Budapesten dolgozó, de a város agglomerációjában élő munkavállalók átlagosan 39 perc alatt jutnak el otthonukból a munkahelyükre.

Az ingázás egy olyan teher, amivel az agglomerációba kiköltözők többsége számol a költözéskor. Ennek ellenére bosszantónak találják, az ezzel töltött időt pedig nem mindig sikerül hasznosan tölteni. Az ingázással járó terhek csökkentésére többféle stratégia létezik, ezek közül a legkézenfekvőbb a rendszeres otthonról történő munkavégzés lehetősége, amely azonban kérdőíves felmérésünk alapján csak a munkavállalók negyede számára biztosított, további jelentős hányad számára pedig nem opció, lévén személyes jelenlétet igénylő munkakörben dolgozik. További stratégia lehet még az ingázás elkerülésére a helyben történő munkavállalás, ettől azonban a többséget eltántorítja, hogy a fővárosban elérhető fizetéseket jelentősen magasabbnak, a helyben végezhető munkalehetőségeket pedig korlátozottnak ítélik meg.

Irodalomjegyzék:

Czaller László (2017): Térképen az ingázók három Magyarországa. <http://osszkep.hu/2017/03/terkepen-az-ingazok-harom-magyarorszaga/>

KSH (2016): Az ingázás kiemelt célpontjai. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ingazas.pdf>

Lakatos Miklós – Kapitány Gabriella (2016): A munkaerő napi mozgása (ingázása) és közlekedése Budapesten és a fővárosi agglomerációban, a népszámlálási adatok alapján. *Területi Statisztika*, 56. 2. 209-239. . <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/terstat/2016/02/ts560206.pdf>

Horváth Áron – Igari András – Koltai Luca – Madurovicz-Tancsics Tünde – Sági Zoltán – Varró András – Virágh Enikő (2019): Ingázás és szuburbanizáció vizsgálat, HÉTFA Elemző Központ

KRÁTKI NOÉMI

EGY VÁROSI TÁRSADALMI VÁLLALKOZÁS MUNKAERŐ-POLITIKÁJA

A társadalmi vállalkozások munkaerő-politikájában kiemelkedő szerepet kap az önkéntes munkavégzés, illetve számos társadalmi vállalkozás azzal a céllal jött létre, hogy a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációját segítse elő. Jelen tanulmány célja, hogy egy Budapesten működő társadalmi vállalkozás mintáján keresztül bemutassa a társadalmi vállalkozó foglalkoztatással kapcsolatos döntéseit. A vállalkozóval készített kvalitatív interjú során kifejtésre került a vállalkozás foglalkoztatásának jellege.

A vizsgált vállalkozás alapvető tevékenységeit a szakemberek teljes munkaidőben végzik. Számuk elenyészőnek bizonyul az önkéntesekhez képest, akik sokrétű feladattal, különböző projektekkel foglalkoznak. A vállalkozó kétféle kockázati tényezővel indokolja, hogy miért nem alkalmaz megváltozott munkaképességű személyeket: ezek a foglalkoztatottak képességi korlátai és az ebből fakadó minőségromlás, illetve az erősebb vezetői kontrollfeladatok összessége.

A társadalmi vállalkozások narratívája

A társadalmi vállalkozások értelmezése meglehetősen diverz képet mutat, hiszen nincs egy egységes jogilag elfogadott definíciójuk. Jelenleg több jogi formával rendelkező vállalkozás vallja magát társadalmi vállalkozásnak, többek között egyesületek, alapítványok, de megtalálhatók közöttük korlátolt felelősségű társaságok, illetve betéti társaságok is.

A jogi definíció hiányából fakadóan, többféle megközelítés létezik a társadalmi vállalkozások koncepciójának meghatározására. Az Európai Unióban leginkább elfogadott definíció szerint, a társadalmi vállalkozások elsődleges célja a társadalmi érték megteremtése a tulajdonosi érték helyett, továbbá a generált profitot a vállalkozások működésébe forgatják vissza. Magához az értékteremtéshez szorosan kapcsolódik az innováció, mint az új megoldások eszköze az adott társadalmi problémára nézve. Fontos a szervezeti transzparencia, illetve jellemzőjük az érintettek, főként a munkavállalók, a fogyasztók döntésbe történő bevonása (Kiss–Mihály, 2019).

Hazánkban az utóbbi években megjelent a vállalkozói igény az üzleti szemléletű támogatások, a nemzetköziesedést elősegítő szolgáltatások, az úgynevezett akcelerator szervezetek iránt, amelyek célja a társadalmi vállalkozások működésének fenntarthatóbbá tétele. Az egyik ilyen szervezet szerint a társadalmi vállalkozások társadalmi innovátorokként működnek, amelyek feladata a különböző társadalmi problémák újszerű megoldása. Ügyfeleik számára megbízható termékeket, szolgáltatásokat biztosítanak és pénzügyileg fenntarthatóan működnek (Tóth–Varga–Varga, 2011).

Mihály Melinda (2017) összevetette a különböző társadalmi vállalkozásokkal foglalkozó iskolákat. A társadalmi vállalkozó narratíva a vállalkozóból következtet a szervezetre, aki a társadalmi változást előidéző személy. Feladata, hogy új megoldásokkal és módszerekkel hozzon létre értéket a társadalom számára. A piacról szerzett jövedelem narratíva a jövedelmi stratégiák szerint csoportosítja a társadalmi vállalkozásokat. Ebben az esetben a társadalmi vállalkozások olyan szervezetek, amelyek a társadalmi és a gazdasági céljaikat ötvözik missziójuk elérése érdekében.

Az EMES („EMergence des Entreprises Sociales en Europe”) kutatóhálózat megközelítésének fókuszában azok a társadalmi vállalkozások állnak, amelyek megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását tűzték ki célul hozzájárulva a jóléti állam rendszeréhez. A szolidáris gazdaság elmélete szerint olyan közösségi mozgalmakat érdemes a kutatóknak vizsgálni, amelyek hatással vannak vagy változást generálnak nemcsak társadalmi, hanem gazdasági és politikai vonatkozásban is.

A vizsgált társadalmi vállalkozás a piacról szerzett jövedelem narratívája alapján került definiálásra, mivel a vállalkozó számára az elsődleges cél a társadalmi érték megteremtése, de mégis rendelkezik olyan szolgáltatásokkal, amelyek fizetős szolgáltatások. Ebből az üzleti célból realizált bevétel nyújt lehetőséget arra, hogy szolgáltatását kiterjessze azok felé, akik nem tudnák megfizetni a szolgáltatás normál piaci árát.

A társadalmi vállalkozások foglalkoztatásáról, a munkaerő-piaci integrációról

Magyarországon a társadalmi vállalkozások a rendszerváltást követően elterjedtebbé váltak. Ezek a vállalkozások az ország egész területén működnek, de legtöbb közülük budapesti alapítású. Profiljukat tekintve rendkívül vegyes képet mutatnak, hiszen számos társadalmi probléma megoldását célozzák meg. Ebből fakadóan működésük, üzleti modelljük és a vállalkozók gondolkodásmódja, stratégiája is más és más (Huszák, 2018).

Az ország azon területein, ahol kevesebb a munkalehetőség, kisebb a vállalkozási hajlandóság, de társadalmi problémák jelen vannak, a társadalmi vállalkozások kiemelt jelentőséggel bírnak, hiszen egyfajta megoldást nyújtanak a munkaerő-piaci integráció problémájára. Tevékenységük során a megváltozott munkaképességű, a társadalomból kiszorult személyek kompetenciáit fejlesztik, támogatják őket a munkavállalásban vagy maguk alkalmazzák őket. Ezek a vállalkozások egyszerre rendelkeznek üzleti, közösségépítő és társadalmi hatással. Igen gyakori a szociális szövetkezeti vagy társadalmi start up szervezeti forma a foglalkoztatás terén (G.Fekete, 2015).

Az elszegényedett országrészekben, ahol magas a munkanélküliek száma és kevés a munkalehetőség, sok esetben a közfoglalkoztatás módja a társadalmi vállalkozás. A társadalmi vállalkozásoknál nagyobb arányban foglalkoztatnak hátrányos helyzetű munkavállalókat, mint a for-profit vállalatok esetében. A termelő tevékenységet végző társadalmi vállalkozások az értékesítésre szánt termékek előállításakor szem előtt tartják a helyi kulturális szokásokat, hagyományokat, helyi íz világot, ezzel megtartva a különböző kulturális örökségeket. A vállalkozások működésük során nem csupán munkalehetőséget adnak a helyi lakosoknak, hanem szélesítik az elérhető termékek skáláját, népszerűsítik és megőrzik a kulturális értékeket (Koltai-Rácz, 2019).

A társadalmi vállalkozók újszerű, innovatív megoldásokkal segítik elő a munkaerő-piaci integrációt. „A társadalmi innováció fogalmát az alábbiak szerint tudjuk definiálni:

1. *társadalmi érték vezérli*
2. *az ötlet legalább részben a civil társadalomból, társadalmi mozgalmakból ered*
3. *fejlesztésében és megvalósításában új társadalmi együttműködések, vagy új formákat használnak*
4. *visszahat a társadalomra”* (G.Fekete, 2015, 9).

A társadalmi innováció olyan fejlesztési eszköz, amelynek alkalmazása hatással van a társadalmi jólétre és különböző társadalmi közösségeket, együttműködési formákat hoz létre.

Egy 2017-ben elkészült országos szintű tanulmány számol be a hazai társadalmi vállalkozások foglalkoztatási statisztikájáról. A Magyarországon működő társadalmi vállalkozások 63 %-ban

nőket foglalkoztatnak. Továbbá 60 % -ra tehető a 25-49 éves korosztály. Leginkább a teljes munkaidő jellemző, viszont még ebben az esetben is a részmunkaidős foglalkoztatás (20%) meghaladja az országos átlagot. Az atipikus foglalkoztatás úgy, mint az önkéntes munkavégzés, megbízási szerződés, közfoglalkoztatás, egyszerűsített foglalkoztatás, tagi végzésre irányuló jogviszony csak 10% alatt mozog. A szervezetek nagyobb részben teljes munkaképességűeket foglalkoztatnak, 46 %-uk megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci integrációjával foglalkozik. Régiós szinten tekintve, a legmagasabb foglalkoztatási arányt Közép-Magyarország és Közép-Dunántúl mutatja (G.Fekete et al. ,2017).

Fontos szót ejteni azokról a társadalmi vállalkozásokról, amelyek fő célja a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációja. *„A munkaerő-piaci integrációt segítő társadalmi vállalkozások definíciószerűen olyan „autonóm gazdasági entitások, amiknek célja a munkaerőpiacon komoly nehézségekkel küzdő személyek szakmai integrációjának elősegítése”* (Hubai idézi Davistert és társait, 2017:24). Az integráció fajtája többféle lehet: egyes társadalmi vállalkozások munkaerő-közvetítő szerepben működnek, mások normál munkaviszonyban alkalmaznak a sérült embereket, illetve vannak olyan szervezetek, amelyek rendkívül súlyosan sérült foglalkoztatottak helyzetét kívánják javítani. Ez utóbbi esetben a munkavállalók az általános munkakörnyezeten kívül végeznek termelői tevékenységet munkabér ellenében, közben pedig fejlesztő tréningek segítségével csökkentik egészségügyi problémáikat (Hubai idézi Davistert és társait, 2017).

Ezeknek a társadalmi vállalkozásoknak számos kockázati tényezővel (Hubai, 2017) kell megküzdeniük működésük során. Sok esetben eltérés keletkezik a fogyasztói minőségi elvárások és a megváltozott munkaképességű személyek minőséget termelő képességei között. A munkaerő összetételét tekintve viszonylag kevés az olyan munkavállaló, aki kettős szakértelemmel rendelkezik, beleértve a gazdasági és a szociális végzettséget. A szervezet irányítása komplex, a társadalmi vállalkozások számos jogi formában működhetnek. Az állami támogatások fókuszában az alapítványok és az egyesületek állnak, hátrányban hagyva a kisebb for-profit szervezeteket. Fontos a kontroll és a szervezeti transzparencia. A részvételi döntéshozatal lehetőséget ad az érintettek döntésbe való bevonásába, a több szempontúságba, viszont felmerülhet, hogy a súlyosan beteg munkavállalók számára nem mindig kedvez a döntésbevonásból származó munkahelyi konfliktus. A külső érintettek bevonása (fogyasztók, egyéb civil szervezetek, családtagok) lehetővé teszi a demokratikus döntéshozatalt, ami eredményezi a szervezeti transzparenciát, viszont döntésképtelen helyzeteket is generálhat a vállalkozó számára. A külső pénzügyi erőforrásokhoz való hozzáférés sok esetben nehézkes. Az egyes támogatási rendszerek, pályázatok túl magas követelményekkel rendelkeznek. A társadalmi vállalkozások többféle bevételi csatornából képesek jövedelmet realizálni. Ennek egy része az állami támogatás, másik része pedig a piacról szerzett jövedelem. A bevételi hibriditás nagy lehetőség, viszont a kettős irányú megfelelési kényszer nyomást gyakorolhat a vállalkozókra, így a szervezet jövőbeli viselkedésére is.

A kiválasztott társadalmi vállalkozás és a kutatás módszertanának bemutatása

A kvalitatív kutatás során egy társadalmi vállalkozóval készült személyes mélyinterjú. Az interjú félig strukturált keretben zajlott. A megvitatott fő témakörök az alábbiak voltak: a vállalkozó munkaerő-politikájának definiálása, a munkaerő típusai és az önkéntesség szerepe a szervezetben, a vállalkozó véleménye az önkéntességről és a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásáról, illetve a jövőbeli foglalkoztatási irányok.

A következő adattábla tartalmazza az adott vállalkozás fő paramétereit. A kiválasztott társadalmi vállalkozás már a kilencvenes évek óta működik Budapesten. Szolgáltatási portfóliója igen

széles, amely magában foglalja a párkapcsolati problémák kezelését, a mentális betegségek gyógyítását, a családgondozást, illetve az egészséges életmód online módon történő népszerűsítését. A vállalkozó több végzettséggel rendelkezik, fontos számára a folyamatos önképzés. Széles kapcsolati hálóval rendelkezik, számos kórházzal, rehabilitációs intézménnyel, állatmenhellyel, illetve olyan szervezettel áll kapcsolatban, amelyek foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket.

1. TÁBLÁZAT: A KIVÁLASZTOTT TÁRSADALMI VÁLLALKOZÁS ADATTÁBLÁJA

Alapítás éve	1993
A társadalmi vállalkozó végzettségei	Életvezetési tanácsadó, testbeszéd szakértő, személy analitikus.
Jogi forma	Betéti társaság
Lokáció	Budapest
Szolgáltatások	Mentális betegek ápolása, pszichoterápia, életviteli tanácsadás, családgondozás, párterápia. Televíziós műsorok készítése országokhoz és településekhez fűződő hagyományokról, régi gyógymódokról, valamint megrázó élettörténetek feldolgozásáról.
Generált társadalmi érték a fogyasztók számára	Gyászfeldolgozás, öngyilkosság prevenció, szerelmi csalódásokon való túllépés.
Fogyasztói bázis nagysága	~200 fő
Foglalkoztatottak száma	2 fő (főszerkesztő, üzlettárs)
Önkéntesek száma	Folyton változik (2-10 fő)

Forrás: saját szerkesztés

A választás azért esett erre a szervezetre, mert a vállalkozó sokéves szakmai és piaci tapasztalattal rendelkezik a társadalmi vállalkozás működtetése kapcsán, illetve foglalkoztatottjai száma elenyésző az önkéntesek száma mellett.

A társadalmi vállalkozó foglalkoztatással kapcsolatos döntéseinek feltárása

A társadalmi vállalkozó munkaerő-politikai szemlélete nemtől, kortól és vallási, politikai hovatartozástól független. Foglalkoztatási döntéseinek alapja, hogy olyan munkavállalókkal végezzen közös munkát, akiknek a céljuk azonos vagy hasonló az övéhez. Ez a közös cél abból fakad, hogy a vállalkozásban tevékenykedő személyek teljes mértékben elkötelezettek a megoldandó társadalmi probléma iránt. Szívesen foglalkoztat olyan időseket és fiatalokat, akik képesek a munkahelyi együttműködésre. Teljes mértékben nyitott a tapasztalat nélküli pályakezdekre, amennyiben látja bennük az ambíciót. Az ambíció azért fontos a számára, hiszen a motivált munkaerőt könnyű betanítani. Összességében mindegy mennyi ideig marad a vállalkozásnál, a lényeg, hogy az ott eltöltött idő tartalmas legyen. A vállalkozó elzárkózik a hierarchikus szemlélettől. Döntései során minden munkavállalót és önkéntest vélemény szinten megkérdez, amely alapját adja a közös munkának.

A teljes munkaidős foglalkoztatottak feladatai közé tartozik a negyedéves előadások előkészítése és szervezése, a partnerek felkeresése, műsorszerkesztés és a vállalkozás social media megjelenésének kialakítása és formálása. Mindannyian 45 év feletti, sokéves szakmai tapasztalattal rendelkeznek. A vállalkozásban 90 %-ban nők dolgoznak, önkénteskednek. A vállalkozó szerint

ennek oka, hogy a nők érzékenyebben reagálnak a különböző társadalmi problémákra és rendkívül fogékonyak azok megoldására. A pszichológiai szolgáltatást a vállalkozó nyújtja.

A vállalkozásban kiemelt szerepe van az önkéntességnek a 2000-es évek óta, akik maguk keresik fel a vállalkozót. Jelentkezésük oka leggyakrabban valamilyen személyes trauma átélése és az abból fakadó segítő szándék más csoportok iránt, vagy a pszichológiai szakmai érdeklődés. Az önkéntesek között számos korosztály megtalálható, egészen a 18-65 éves korig. Számuk mindig változik, sok esetben projektfüggő, de van, aki számára egy idő után megterhelést jelent a negatív élethelyzetekkel való találkozás. Főként olyan társadalmi építő jellegű munkákért felelősek, amelyeket folyamatos háttérfelügyelet mellett végezhetnek. Közéjük tartozik a bajbajutottak, krízisben lévők eligazítása, háztartási eszközök hiányos cikkek eljuttatása és azok működésének elmagyarázása a hátrányos helyzetű településeken élő emberek számára, adományok kézbesítése. Időnként lehetőségük nyílik bevonódni az ügyfelekkel való konzultációba, de csak egy bizonyos mértékig. Ennek célja, hogy rábeszéljék őket arra, hogy kezeltesék magukat és elirányítsák őket azokra a szakterületekre (drog prevenció, drogambulancia, addiktológia, szűrések) ahová szükséges.

Az önkéntesek foglalkoztatásának negatív oldala, hogy az egyik nap vannak, a másik nap pedig esetleg már nincsenek a vállalkozásban a korábban említett kiégés miatt, a pozitív oldala pedig látni azt, hogy más emberek is ugyanúgy gondolkoznak, mint a vállalkozó. Szerinte a megváltozott munkaképességűek alkalmazása esetében problematikus a lassú munkavégzés és a gyenge precizitás. Ennek következménye az, hogy a vállalkozónak nagyobb kontroll alatt kell tartania a működést. Viszont pozitívan értékeli az olyan társadalmi vállalkozások működését, amelyek a sérültek munkaerő-piaci beléptetésével teremtenek társadalmi értéket.

A vállalkozó mindig a kornak és az elvárásoknak megfelelően változtat stratégiáján. Véleménye szerint többszinten kell állni, az embernek folyamatosan képeznie kell magát. A jövőben a munkaerő-politikai irányait afelé a szemlélet felé szeretné formálni, amely szerint fontos, hogy a társadalom közelebb kerüljön a természetes dolgokhoz. Ennek következtében szeretne olyan munkaköröket létrehozni, amelyek betöltése során a folyamatos stresszben élő emberek olyan hobbit találhatnak maguknak, amely kilépést biztosít számukra megszokott közegükből. Eddigi konkrét terve a gyógynövény-gyűjtés és értékesítés, amelynek lényege, hogy az ember a szabad levegőn végezze munkáját csoportok keretében, amely a mindennapokba illeszti a testmozgást, ugyanakkor fejleszti a kommunikációt, lehetővé teszi a társas kapcsolatok kialakítását.

Összegzés

A kutatás során betekintést nyerhettünk egy hazai egészségügyi szektorban tevékenykedő társadalmi vállalkozó munkaerő-politikai döntéseibe. A szervezet működése során ötvözi társadalmi és üzleti célját. Üzleti tevékenységéből eredő forrásait fekteti be a társadalmi cél elérésére. A vállalkozás alapvető tevékenységeit teljes munkaidős 45 év feletti foglalkoztatottak, szakemberek végzik, akik garantálják a szervezet biztos működését. Ugyanakkor nagy részben támaszkodik a szervezet az önkéntesekre, akik között megtalálható a 18-65 éves korosztály, amely biztosítja a szervezet sokrétű tevékenységét. A vállalkozó jelenleg nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű személyeket, amelynek okai a munkavállalói képességi kapacitások és szolgáltatásminőségi elvárások kölcsönhatása, illetve a többletfeladatok kialakulása a folyamatos vezetői kontroll miatt. A szervezetben rendkívül magas a női munkavállalók, önkéntesek aránya, amelynek magyarázata, hogy a vezető szerint a nők fogékonyabbak a különböző társadalmi problémákra.

Irodalomjegyzék:

G.Fekete Éva (2015): Társadalmi innovációk a helyi foglalkoztatásban.

<http://t-modell.uni-miskolc.hu/files/8599/G.Fekete+%C3%89va.pdf>

G.Fekete Éva – Bereczk Ádám – Kádárné Horváth Ágnes – Kiss Julianna – Péter Zsolt – Siposné Nándori Eszter – Szegedi Krisztina (2017): Alap kutatás a társadalmi vállalkozások működéséről.

http://piactars.hu/uploads/files/documents/Zarotanulmany_OFA_ME_GTK_2017_06_30.pdf

Hubai László (2017): Beágyazott dilemma: a munkaerő-piaci integrációt segítő társadalmi vállalkozások összetett jellegének vizsgálata, Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek 14. 1. 20-39. o.

Huszák Loretta (2018): Másként vállalkozók? Társadalmi vállalkozások ma Magyarországon.

https://mersz.hu/dokumentum/matud_147

Kiss Julianna – Mihály Melinda (2019): Társadalmi vállalkozások és ökoszisztémáik Európában. Magyar országjelentés, Európai Bizottság. <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/4246>

Koltai Luca – Rácz Katalin (2019): Társadalmi vállalkozások az élelmiszer gazdaságban, Munkaügyi Szemle, 62. 5. 26-37 o. <http://www.munkaugyiszemle.hu/tarsadalmi-vallalkozasok-az-elelmiszer-gazdasagban>

Mihály Melinda (2017): Mit értünk társadalmi vállalkozás alatt és miért kutatjuk? – Narratívák a nemzetközi szakirodalomból, Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek 14. 1. 101-115. o.

Tóth Laura – Varga Éva – Varga Péter (2011): A társadalmi vállalkozások helyzete Magyarországon, NESST Kézikönyv Sorozat.

<https://tarsadalmivallalkozasoknapja.files.wordpress.com/2011/05/2011-nesst-country-assessment-hungary-hu.pdf>

JUHÁSZ TÍMEA

DIGITÁLIS KOMPETENCIA A MINDENNAPJAINKBAN

Ma már nem kérdés, hogy a digitalizáció áthatja életünket. A mindennapjainkat lassan már elképzelni sem tudjuk a számítógép, az okos telefon, a különböző szoftverek stb. használata nélkül. Természetesen nem mindegy, hogy ezeket a technikai lehetőségeket miképpen építjük be az otthonunk működésébe és miképpen alkalmazzuk őket a munkahelyünkön. Felvetődik a kérdés, hogy a vívmányok használata, mennyire tud a felhasználók mindennapjainak része lenni, és az alkalmazásukra ki mennyire nyitott. Miután az információs társadalom az emberek közötti kommunikációk rendjét írta át, így az infokommunikációs technológiák ismerete, szakszerű, a célnak kívánatos használata, a megfelelő készségek és ismeretek meglétét követeli meg a felhasználóktól.

2019-ben a szerző egy felmérést végzett azzal kapcsolatban, hogy Magyarországon, egy nem reprezentatív mintán vizsgálja meg azt, hogy milyen szintű digitális kompetencia birtokában vannak az egyének otthon, és a munkahelyükön. Valóban megkönnyítik-e ezek az eszközök, a technikai lehetőségek a minden napjainkat, és mennyire használjuk, vagy vagyunk kiszolgáltatva nekik, avagy általuk.

Röviden a digitalizáció aktuális kérdéseiről

Napjainkban a digitalizációt a globalizáció egy újabb szintjeként értelmezhetjük, amely a gazdaság és a társadalom olyan sztereit érinti, amelyeket korábban nem (Zuti, 2018). Különösen a kommunikáció területén zajlottak le szinte forradalmi jelenségek, amelyek következtében bárhol, bárkivel, bármikor tudunk kapcsolatot létesíteni és adott problémákat megoldani. Az internet segítségével azonban nem csak érintkezni tudunk másokkal, de olyan mennyiségű, és értékes információ birtokosai is lehetünk, amely korábban elképzelhetetlen volt.

A digitális világ azonban olyan konfliktusokat is életre hív a társadalomban, amelyek pontosan a digitalizáció természetéből adódnak. A használat tömegesedése folytán a fiatalok nagyszámban képesek megtanulni az új technikákat és technológiákat. A középgeneráció esetében személy és foglalkozás függő, hogy miképpen tudják elsajátítani a digitális világ újításait, míg az idősebb korosztály legkevésbé ismeri ezeket a vívmányokat (Joó, 2008). 2008-ban jelent meg Mossberger és szerzőtársainak könyve (hivatkozik rá Ollé, 2011), amelyben egy elméleti modell keretében mutatták be, hogy szerintük a digitális állampolgárság a napi szintű hatékony internethasználatot jelenti, amely a megfelelő technikai kompetenciákra és információs műveltségre épül. Ollé (2011) ugyanakkor kritikusan felhívja a figyelmet arra, hogy a digitális állampolgársággá válás egyik legnagyobb akadálya az internethez történő hozzáférés. Hangsúlyozza továbbá, hogy az elérhetőség mellett a közoktatásnak lehet abban nagy szerepe, hogy támogatja és oktatja a tanulókat az aktív felhasználásra, így készítve elő a diákokat a digitális állampolgárságra. A megfelelő digitális kompetenciák kialakítása tehát már fiatal korában kell, hogy megkezdődjön (Cseh-Egervári-Horváth-Pankász, 2017).

Gyakran kérdés, hogy a digitalizáció által nyújtotta lehetőségek áldásként, vagy nehézségként vannak jelen a felhasználók életében a megfelelő kompetencia hiánya miatt. Nem véletlen tehát,

hogy ma már a munkaerőpiacon az egyik alapvető elvárás a munkavállalókkal szemben a magas szintű digitális ismeret megéléte. Természetesen a követelmény nem azt jelenti, hogy ennek birtokában is vannak az egyének. Mondhatjuk azt is, hogy valóban a digitalizáció válasz-e a napjainkra, vagy még permanens kérdésként merül fel a technikai vívmányokat használók, vagy használni szándékozók körében. Sokszor természetesen tekintik a vállalatok egy munkaerő felvételénél, hogy az általuk elvárt technikai tudás birtokában legyen az alkalmazott, és ezt nem is ellenőrzik. Majd csak később, már az aktív munka során szembesülnek azzal a ténnyel, hogy vannak hiányosságok, esetleg, nincs is meg a szükséges ismeret. Ezt utólag pótolni, vagy emiatt elbocsátani a munkaerőt jelentős plusz humán és pénzügyi erőforrásokat jelenthet egy vállalkozás számára.

2000. év márciusában az Európai Tanács lisszaboni nyilatkozatában az új stratégiai cél eléréséhez új alapkészségek elsajátítására ösztönözte a tagországokat (Szakács-Bánfalvi, 2010). Ennek keretében a tagállamokat, a Tanácsot és a Bizottságot arra kérték, hogy dolgozzák ki az egész életen át tartó tanulás során elsajátítandó új alapkészségek európai referenciakeretét. Ezen átfogó kompetenciák elsajátításának fontosságát sürgette a PISA 2000 nemzetközi vizsgálat eredménye is.

Az Európai Referenciakeret a kulcskompetencia kifejezést használja (Berényi, 2012). A kulcskompetenciák, azok a kompetenciák, amelyekre minden egyének szüksége van az önmegvalósításhoz, az egész életen át tartó fejlődéshez és ahhoz, hogy aktív, beilleszkedni tudó, foglalkoztatható polgára tudjon lenni a társadalomnak. A referenciakeret alapján nyolc kulcskompetenciát tudunk elkülöníteni: az anyanyelven folytatott kommunikációt, az idegen nyelven folytatott kommunikációt, a matematikai kompetenciákat és alapvető kompetenciákat a természet és a műszaki tudományok terén, a digitális kompetenciát, a tanulás elsajátítását, a szociális és az állampolgári kompetenciákat, a kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetenciát, végül a kulturális tudatosság és kifejezőkézséget.

A digitális kompetencia az elektronikus média magabiztos és kritikus alkalmazását jelenti a munkában, a szabadidőben és a kommunikáció alkalmával. Itt az ismeretek között felsorolhatók a számítógépes alkalmazások, például a szövegszerkesztés, az adatbázis-kezelés, stb., az internet és az elektronikus kommunikáció használata, a valóság és a virtuális világ közötti különbségek ismerete, amelyek segítik az egyént a kiteljesedéshez és a foglalkoztathatóságához.

A 2012-ben megalkotott Nemzeti Alaptanterv a kulcskompetenciák között sorolja fel a digitális kompetenciát. A következő tevékenységeket emeli ki: „*az információ felismerése (azonosítása), visszakeresése, értékelése, tárolása, előállítás, bemutatása és cseréje; a digitális tartalomalkotás és -megosztás, továbbá a kommunikációs együttműködés az interneten keresztül*” (a Kormány 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelete).

A kormány 2014-ben fogadta el a „Nemzeti infokommunikációs stratégia 2014–20202 című tervet. Ez alapján olyan szolgáltatások fejlesztése a cél, amelyek az állampolgárok életminőségét növelik, így például az e-oktatási szolgáltatások elérhetőségét segítik elő.

A Kormány 2012/2015. (XII. 29.) Korm. határozatának, az internetről és a digitális fejlesztésekről szóló nemzeti konzultáció (InternetKon) eredményei alapján elkészültek a Digitális Jólét Programnak megfelelően a következő évek digitális fejlesztési irányait meghatározó stratégiák: Magyarország Digitális Exportfejlesztési Stratégiája, Magyarország Digitális Gyermekvédelmi Stratégiája, valamint Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája.

A digitális gazdaság és társadalom fejlettségi szintjét mérő uniós DESI index Európa digitális teljesítményét mutatja és nyomon követi a tagállamok fejlődését a digitális versenyképesség területén. Az index összetevői: a hálózati kapcsolatok szintje, a digitális szaktudás, az internet-

használat, a digitális technológiák integráltsága és a digitális közszolgáltatások. Az elmúlt években valamennyi uniós ország digitális teljesítménye növekedett. Finnország, Svédország, Hollandia és Dánia esetében legmagasabb az index és ezek az országok világszinten is a vezető országok között vannak. Magyarország a 24-dik helyen foglal helyet a tagállamok között. Különösen a public szektor digitális fejlesztésében vannak tennivalók és a digitális szaktudás erősítésében is vannak még feladatok.

Ez utóbbi eredményeket jól igazolja a Pécsi Tudományegyetem 2017-es felmérése, amely a Digitális kompetenciák és a pályaeorientáció munkaerő-piaci összefüggéseit vizsgálta. A tanulmány számos elgondolkodtató eredményt közölt. Így például, hogy a digitális kompetenciák elsajátítást elősegítő eszközök hozzáférése az elmúlt években jelentősen javult, ám az állampolgárok digitális tudása felszínes, ezért ez az ismeret csak alacsony munkaerő-piaci értéket képvisel. Illetve a megkérdezett munkáltatók szerint a közoktatási rendszer digitális kompetenciafejlesztő szerepe csak részben megfelelő, és nem feltétlenül a korszerű technikákat oktatják (Nemeskéri-Szellő, 2017).

A kutatás módszertana

2019-ben készült egy kvantitatív vizsgálatot annak megismerése céljából, hogy a milyen digitális tudással rendelkeznek a kutatásban résztvevők. Interneten keresztül kellett, a megkérdezetteknek válaszolniuk a kérdésekre. A mintagyűjtési módszer a hólabda eljárás volt, azaz a vizsgálat nem tekinthető reprezentatívnak. Próba kérdőívezés is történt annak tesztelésére, hogy valamennyi kérdés érthető-e. Miután nem merült fel értelmezhetőségi probléma, a kérdőív változatlan formában került fel az internetre. 321-en töltötték ki a kérdéseket, és valamennyi válasz értékelhető volt. A kérdőív több kérdéscsoportot ölelt fel. Struktúráját az 1. táblázat mutatja be:

1. TÁBLÁZAT: A KÉRDŐÍV STRUKTÚRÁJA

A minta alapjellemezői	A digitális ismeretek	A digitális kompetencia a munkaerőpiacon
A kitöltő neve A kitöltő életkora Iskolai végzettség Munkaerő-piaci státusza	Digitális kompetencia otthon Digitális kompetencia a munkahelyen	A munkaerő-piaci követelmények a digitális kompetenciával szemben A digitális tudás az egyén és a munkaerő-piac szükségleteiben

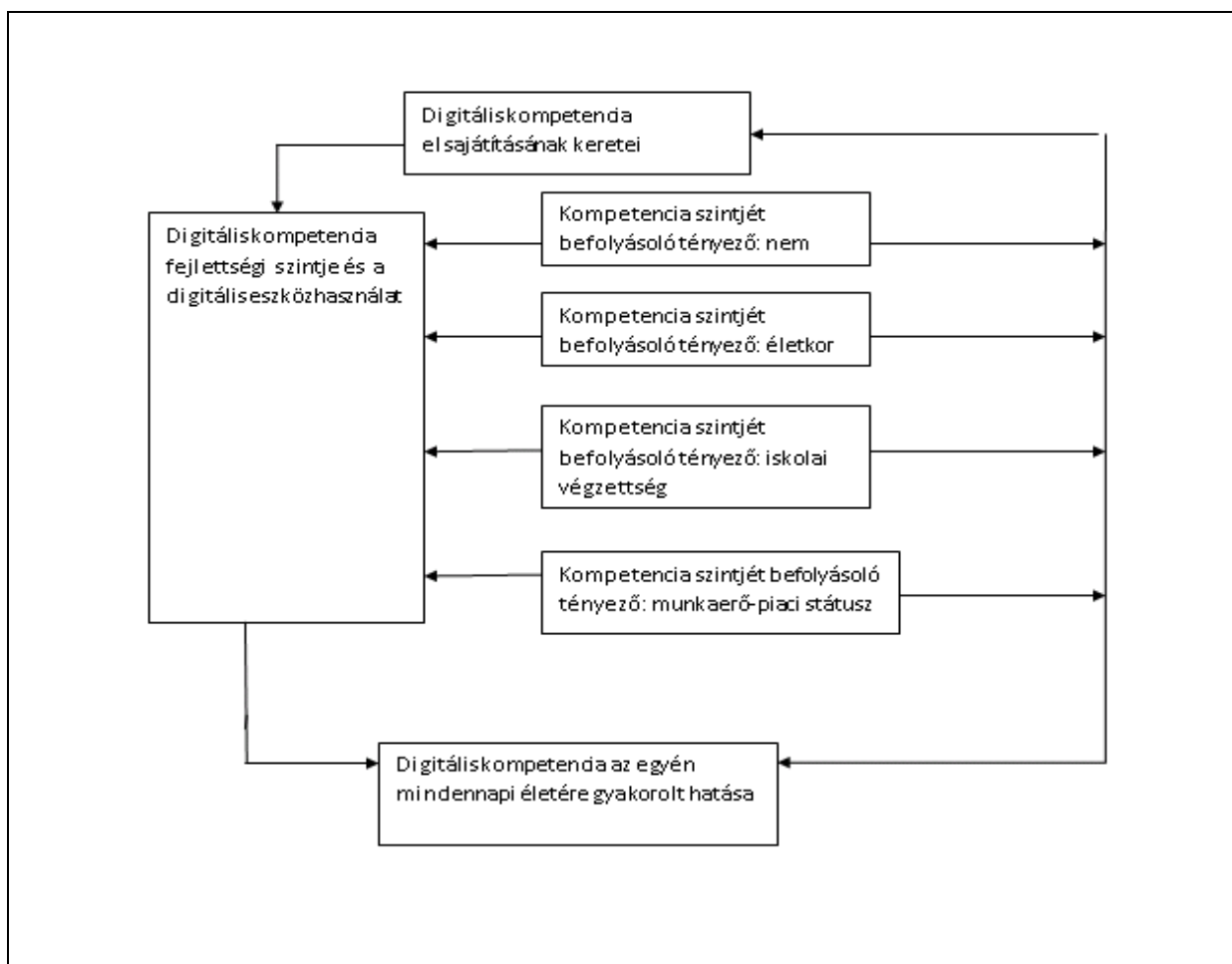
Forrás: saját szerkesztés

A kérdések alapvetően zárt jellegűek voltak: metrikus és nominális változókból álltak. A kiértékelés módszere az egy- és többváltozós statisztikai eljárások voltak: gyakorisági és átlagelemzések, keresztábra-elemzés, faktoranalízis, lineáris regresszió, ANOVA, stb. A vizsgálat során számos kérdésre kereste a választ a szerző. A mostani tanulmányban a következő vizsgálati feltevések mentén történik az elemzés:

1. Mely tényezők befolyásolják az egyén digitális fejlettségi szintjét?
2. Mik az egyén digitális kompetencia elsajátításának szinterei?
3. Mik a digitális kompetencia hozzáadott értéke az egyén életéhez?

E három kérdéskör alapozta meg a szerző által kidolgozott modellt, amelyet az 1. ábra foglal össze.

1. ÁBRA: A DIGITÁLIS KOMPETENCIA ILLESZKEDÉSI ÉS FEJLETTSÉGI SZINTJÉT BEFOLYÁSOLÓ ASPEKTUSOK ÉS KAPCSOLATI RENDSZEREK AZ EGYÉN ÉLETÉBEN



Forrás: saját szerkesztés

Az ábra azt mutatja be, hogy az egyén digitális kompetencia fejlettségi szintjét és a digitális eszközhasználatot alapvetően számos tényező befolyásolja: az életkor, a nem, az iskolai végzettség, a munkaerő-piaci státusz, illetve, hogy az adott kompetenciát miképpen sajátítja el a felhasználó. Az elsajátítás módjára szintén hatással van a már előzőleg megemlített négy változó is.

A fejlettségi szint kihat az egyén mindennapi cselekedeteire is. Hogy az adott ismeretek milyen vetületben képződnek le a felhasználóban, erre hatást gyakorol szintén a nem, az iskolai végzettség, a munkaerő-piaci státusz, és az életkor.

A továbbiakban a modell mentén mutatja be a szerző a kutatási eredményeket.

A kutatás eredményei

A vizsgálatban 321 válaszadó vett részt. Nemek szerint: 133 férfi, és 188 női megkérdezett volt. Életkor alapján 44,5%-uk 30 éves vagy annál fiatalabb kitöltő volt, 34,9%-uk 31 és 45 év közötti, 18,1%-uk 46-60 éves, míg 2,5%-uk a feletti.

Lakóhelyi megoszlást elemezve a legnagyobb arányban Közép-Magyarországról (68%) származott a minta, és minden magyarországi régió képviseltette magát a vizsgálatban. Végzettség szerint 60,1%-a a kutatásban résztvevőknek felsőfokú végzettségű volt, 37,7%-uk középfokú, érettségizett, és 2,2%-uk az alacsonyfokú iskolát fejezte be. 54,8%-uk alkalmazottként dolgozott, 29%-uk

vezető pozícióban volt, míg 16,2%-uk az egyéb kategóriát jelölte be a munkaerő-piaci státuszuknak (azaz inaktívak voltak a vizsgálat idején).

A válaszadóknak egy ötfokozatú Likert-skálán kellett értékelniük a digitális kompetenciájukat, azaz az egyes a nagyon gyenge, az ötös a nagyon erőset jelentette. Az átlag 3,73 lett, ,851-es szórással, ami az jelenti, hogy a kutatásban résztvevők viszonylag erősnek vélték ezt a tudásukat. Megvizsgálta a szerző, hogy a nem, az életkor, az iskolai végzettség és a munkaerő-piaci státusz miképpen van hatással a fejlettségi szintre. Az ANOVA eredményeket a 2. táblázat foglalja össze:

2. TÁBLÁZAT A DIGITÁLIS KOMPETENCIÁRA HATÓ TÉNYEZŐK (P=0,05)

		SS	df	MS	F	Szig.
Nem	Csoportok közötti	1,149	1	1,149	1,589	0,208
	Csoporton belüli	230,726	319	0,723		
	Teljes	231,875	320			
Kor	Csoportok közötti	18,746	3	6,249	9,294	0,000
	Csoporton belüli	213,129	317	0,672		
	Teljes	231,875	320			
Végzettség	Csoportok közötti	11,428	2	5,714	8,242	0,000
	Csoporton belüli	220,448	318	0,693		
	Teljes	231,875	320			
Pozíció	Csoportok közötti	3,699	2	1,850	2,578	0,078
	Csoporton belüli	228,176	318	0,718		
	Teljes	231,875	320			

Forrás: saját szerkesztés

Az eredmények azt igazolják, hogy az életkor és az iskolai végzettség gyakorol szignifikáns hatást a digitális képességekre. Jellemzően erős a digitális kompetenciája a férfi, felsőfokú végzettségű, 30 év alatti, vezető beosztású válaszadóknak.

Az ANOVA elemzések kitértek arra is, hogy milyen eszközöket használnak otthon és a munkahelyükön a megkérdezettek a kor, a végzettség, a nem és a státusz alapján.

A nem alapján otthon a férfiak szignifikánsan gyakrabban használják az asztali számítógépüket, a laptopjukat, többet mobiloznak és a felhőalapú technológiákat is jobban ismerik, mint a nők. Ez a tendencia a munkahelyen is áll, kivéve, hogy a nők többet ülnek az asztali gépek előtt, mert a férfiak inkább a cégeknél laptopon dolgoznak.

Az életkori sajátosságokat figyelembe véve otthon az asztali számítógép használat, az okos mobiltelefon kezelés és a felhőalapú technológiák ismeretében különbözőek vagyunk. Az idősebbek (45 év felett) otthon gyakrabban időznek az asztali gépek előtt. A laptopokat, az okos mobilokat főleg a 45 év alattiak kezelik, míg a felhőalapú technológiákat a 30 évnél fiatalabbak. A munkahelyen szintén az asztali gépek alkalmazásában és az újabb technológiák ismeretében van jelentős különbség az egyes korcsoportok között.

Az iskolai végzettséget vizsgálva az otthoni hagyományos mobil és okos telefon kezelésének gyakoriságában kimutatható volt a szignifikáns eltérés a különböző képzettségűeknél: mindkét eszköz tekintetében a középfokúak mutattak nagyobb hajlandóságot az alkalmazásban. A munkában hasonlóak a tendenciák, de ott az okos telefont igen magas valószínűséggel a felsőfokú végzettségűek használják.

A munkahelyi pozíció alapján otthon a vezetők mutatnak nagyobb hajlandóságot a digitális eszközhasználatra (legyen szó az asztali gépről, a tabletről, az okos mobilról, a különböző technológiákról). A munkában már az asztali számítógépen végzik a feladatokat inkább az alkalmazottak, míg az említett egyéb eszközök a vezetők munkáját segítik.

Az eredmények ismeretében azonban azt fontos hangsúlyozni, hogy a kutatás nem tért ki a válaszadók vagyoni helyzetére, ami különösen befolyásolhatja, hogy milyen eszközök birtokában vannak például otthon, és pont ezért, miket is tudnak használni.

A kutatás rákérdezett arra is a válaszadónál, hogy a digitális kompetenciát, ismeretet milyen keretek között szerzi meg a válaszadó. Erre a kérdésre egy ötfokozatú skálán kellett a megkérdezetteknek válaszolniuk. Az egyes az egyáltalán nem jellemzőt, míg az ötös a teljesen jellemzőt jelentette. A 3. táblázat a lehetséges módozatokat mutatja be:

3. TÁBLÁZAT A DIGITÁLIS KOMPETENCIA ELSAJÁTÍTÁSÁNAK KERETEI (ÁTLAG, SZÓRÁS)

	N	Átlag	Szórás
Iskolai (formális) keretek között	321	3,36	1,322
Iskola és önképzés (nem formális) keretek között	321	3,34	1,344
Teljesen önképzés keretében	321	3,29	1,363
Munkahelyi formális képzés	321	2,99	1,356
Munkahelyi munkatársi betanítás	321	3,09	1,267
Közvetlen hozzátartozó oktat otthon	321	2,46	1,425
Ismerősök, barátok segítenek otthon	321	2,73	1,395

Forrás: saját szerkesztés

A táblázatból jól látható, hogy még mindig a formális és nem formális iskolai keret az, ahol a megkérdezettek a digitális tudást megszerzik, illetve az önképzés az, ahol fejleszthetik az ismereteiket. A baráti, és az otthoni elsajátítás viszonylag kevésbé jellemző, és a cégek is formálisan kevés figyelmet fordítanak erre, miközben a vállalat eredményes működési alapja a kvalifikált, innovatív munkaerő. Felvetődik a kérdés, hogy az egyes módszerek mennyire tekinthetőek sikeresnek, milyen hatással vannak a válaszadók digitális tudásának fejlettségére. A szerző lineáris regresszióval vizsgálta meg a sikerességet, az eredményeket a 4. táblázat tartalmazza.

4. TÁBLÁZAT A DIGITÁLIS KOMPETENCIA ELSAJÁTÍTÁSI KERETEINEK SIKERESSÉGE (P=0,05)

Független változó	Függő változó	R négyzet	F	Szig.	Beta
Iskolai (formális) keretek között	Digitális fejlettségi szint	0,210	85,048	0	0,459
Iskola és önképzés (nem formális) keretek között	Digitális fejlettségi szint	0,343	45,591	0	0,343
Teljesen önképzés keretében	Digitális fejlettségi szint	0,041	9,404	0	0,201
Munkahelyi formális képzés	Digitális fejlettségi szint	0,082	28,329	0	0,286
Munkahelyi munkatársi betanítás	Digitális fejlettségi szint	0,042	13,967	0	0,205
Közvetlen hozzátartozó oktat otthon	Digitális fejlettségi szint	0,002	0,655	0,419	0,045
Ismerősök, barátok segítségnek otthon	Digitális fejlettségi szint	0,048	16,147	0	0,219

Forrás: saját szerkesztés

A közvetlen hozzátartozó esetében nem volt egyáltalán a modell szignifikáns. Látható, azonban hogy az iskolai keret az, ahol a változók közötti összefüggés erősebb kapcsolatot mutat, és itt a modell magyarázó ereje is viszonylag erős. Azaz, ezektől az elsajátítási módoktól erőteljesebben függhet az egyén digitális fejlettségi szintje. Ugyanakkor a vállalati és a baráti segítség hatása elenyésző.

A szerző azt is elemezte, hogy a nem, az életkor, az iskolai végzettség, és a munkaerő-piaci státusz mennyire befolyásolja, hogy ki, milyen elsajátítási módot választ. Az ANOVA elemzés azt támasztotta alá, hogy a férfiak és a nők a teljes önképzés tekintetében szignifikánsan eltérnek, és a gyengébbik nem kevésbé részesíti előnyben ezt a módszert, illetve a férfiak bátrabban tudnak kérdezni, tanulni a barátoktól, az ismerősüktől, mint a nők.

A kor szerinti vizsgálat, azt mutatja, hogy az idősebb korosztály már nem hisz az iskolai keretek sikerességében, főleg 45 év felett, és ugyanígy, szignifikánsan eltérően vélekednek a formális munkahelyi képzésekről is. Közvetlen hozzátartozótól viszont szívesen kérdeznek a 45 évnél idősebbek.

Az iskolai végzettség alapján vizsgálva a kérdést, az iskolai, nem formális képzés tekintetében vélekedtek jelentősen eltérően a válaszadók. Különösen a felsőfokú végzettségűek részesítették ezt előnyben.

A státusz alapján a munkahelyi képzés lehetőségéről eléggé eltérő állásponton voltak a megkérdezettek. A vállalati, formális betanításban és a munkatársi segítségnyújtásban sokkal jobban hisznek a vezetők, mint a beosztottak.

A modellelemzés utolsó részében a tanulmány írója a digitális kompetencia fejlettségi szintjének hatásait nézte meg az egyén életére. A szerző kérdéseket fogalmazott meg, hogy mennyire segíti a digitális kompetencia az egyén életének mozzanatait. Egy ötfokozatú skálán kellett erről nyilatkozni, ahol az egyes az egyáltalán nemet, míg az ötös a teljes igent jelentette. A válaszok átlagát és szórását az 5. táblázat mutatja.

5. TÁBLÁZAT: MENNYIRE SEGÍTI A DIGITÁLIS KOMPETENCIA...(ÁTLAG ÉS SZÓRÁS)

Mennyire segíti a digitális kompetencia	No	Átlag	Szórás
a mindennapi életében?	321	4,18	0,970
a mindennapi munkájában?	321	4,20	1,029
a tanulásban, az új tudás szerzésében?	321	4,15	0,945
az ismerősökkel való kapcsolattartásban?	321	3,99	1,087
a munkahelyváltásban?	321	3,83	1,161
a munkahely megtartásban?	321	3,73	1,148
a vásárlási szokásainak megváltozásában?	321	3,66	1,052
a szabadidejének eltöltésében, megszervezésében?	321	3,76	1,075
az öltözködési szokásának változásában?	321	3,03	1,311
az étkezési szokásának változásában?	321	3,13	1,211
az egészséges életmódjának kialakulásában?	321	3,29	1,148
az élet körülményeinek javulásában?	321	3,38	1,069
a vállalkozásának szervezésében?	321	3,17	1,414
a vállalkozásának ismertebbé válásában?	321	3,24	1,507
a vállalkozásának piaci részesedésének növelésében?	321	3,09	1,476
a vállalkozáshoz kapcsolódó döntéshozatalban?	321	2,99	1,405

Forrás: saját szerkesztés

Elmondható, hogy a digitális kompetencia áthatja az egyén minden napjait, és jellemzően befolyásolja, mind a privát, mind a szakmai életét. Szinte egyenrangú szerepet tölt be a munkában és otthon. Az életminőség és az egyén önmegvalósításában azaz, a magasabb preferenciájú szükségletek kielégítéséhez ugyanúgy hozzájárul, mint az alacsonyabbakhoz.

A további elemzés céljából az adott változókat a szerző faktorokba tömörítette. A változók alkalmasak voltak a faktorok képzésére: KMO Barlett teszt: ,896, Varimax rotálással jöttek létre a faktorok és magyarázott hányad: 72,455% lett. A faktorsúlyok alapján a faktorok a következő elnevezéseket kapták:

1. Az egyén magasabb szintű szükségletinek a biztosítása (kibontakozás, önmegvalósítás)
2. Az egyén saját gazdasági vállalkozásának a megteremtése
3. Az egyén mindennapi alapszükségleteinek biztosítása (étkezés, öltözködés, egészségmegóvás, stb.)

Megvizsgálta a szerző, hogy a digitális kompetencia szintje milyen összefüggésben van a fenti faktorokkal. (6. táblázat)

6. TÁBLÁZAT: A FAKTOROK ÉS A DIGITÁLIS ISMERET ÖSSZEFÜGGÉSE (P=0,01)

		Egyéni magasabb szükségletek	Egyén gazdasági vállalkozása	Egyén alacsonyabb szintű szükségletei
Digitális ismeret	Pearson-korreláció	,472	,224	,223
	Szig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
	N	321	321	321

Forrás: saját szerkesztés

Habár mindhárom faktoral korrelál a digitális kompetencia fejlettségi szintje, ám leginkább a magasabb egyéni szükségletek megvalósítása igényli igazán a fejlettebb digitális ismeretet. A szerző elemezte, hogy az egyes faktorokra milyen hatással van a nem, az életkor, az iskolai végzettség, és a munkahelyi pozíció.

AZ ANOVA elemzés alapján a nők és a férfiak a saját gazdasági vállalkozás biztosításában különböztek, ebben a férfiak sokkal nyitottabban használják a digitális kompetenciát, amely segíti őket a tevékenységben.

Az életkor és a munkahelyi pozíció alapján a gazdasági vállalkozások működtetésének kérdésében nem különböztek a válaszadók, miközben a másik két faktor esetében igen.

Végezetül a végzettség tekintetében a magasabb szintű szükségletek megvalósításában használják szignifikánsan eltérően a digitális kompetenciát a megkérdezettek.

Összegzés

A tanulmány egy 2019-es kutatás eredményét mutatta be, amely vizsgálat az egyének digitális kompetenciáját vizsgálta. A felmérés során megállapítható volt, hogy a válaszadók többé-kevésbé megelégedettek a digitális tudásukkal. Ezen ismeretek szintjét több tényező is befolyásolta. Így a válaszadók neme, életkora, iskolai végzettsége és nem utolsósorban az, hogy milyen munkahelyi pozícióban dolgoznak.

Az elsajátítás módszerei különbözőek lehetnek, de a válaszadók még alapvetően az iskolai keretek között megvalósuló formális oktatásban hisznek. Természetesen nem lehet kijelenteni, különösen az idősebb korosztály esetében, hogy ezt a keretet vélik is a leoptimalisabbnak. Illetve a már korábban említett pécsi kutatás (2017) is rávilágított arra, hogy a közoktatási rendszerekben elsajátítható tudás nem mindig a legfrissebb és legpiacképesebb ismeret.

Érdekes módon a vállalati lehetőségeket (pl. belső képzés) kevésbé preferálják, mind az alkalmazottak, mind pedig a fiatalabb korosztály. Ez mindenképpen üzenet lehet a vállalati HR számára, hiszen a cégspecifikus digitális jellemzőket csak a vállalati formális, vagy informális keretek között lehet elsajátítani.

A kutatás azt is bizonyította, hogy a magasabb szintű digitális kompetencia, szélesebb lehetőségeket nyit meg az egyének előtt, amely nemcsak a munkavállaló, de a szervezetek részére is további kihívásokat tartogat. Vagyis azt, hogy a digitális kompetencia ne kérdés legyen a munkavállaló számára, hanem válasz a mindennapok kihívásaira.

Irodalomjegyzék:

Agárdi Irma (2018): A digitalizáció mint a kiskereskedelmi tevékenységet integráló tényező. Vezetéstudomány, december. 50-59. o.

- Berényi László (2012): Digitális kompetencia helyzetkép a szervezeti kompetenciafejlesztés szempontjából. *Gazdaságtudományi Közlemények*. 6. kötet, 1. 5-19. o.
- Cseh Judit – Egervári Dóra – Horváth Judit – Pankász Balázs (2017): A 21. század digitális munkaerő-piaci kihívásai *Tudásmenedzsment*, április. 103-110. o.
- Európai Tanács. Lisszaboni Európai Tanács, 2000. március 23-24. Az elnökség következtetései. (European Council. Lisbon European Council 23 and 24 March 2000. Presidency conclusions.)
https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm
- Európai Tanács. Stockholmi Európai Tanács, 2001. március 23-24. Az elnökség következtetései. (European Council. Stockholm European Council 23 and 24 March 2001. Presidency Conclusions.)
https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.%20ann-r1.en1.html
- Európai Tanács. Barcelonai Európai Tanács, 2002. március 15-16. Az elnökség következtetései. (European Council. Barcelona European Council 15 and 16 March 2002. Presidency Conclusions.)
https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/71025.pdf
- Az európai oktatási és képzési rendszerekkel kapcsolatos célkitűzések nyomon követésének részletes munkaprogramja (2002): {Detailed Work Programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe (2002/C 142/01).}
- Joó Tímea (2008): Digitalizáció és internet a nemzeti kultúrában. 1-11. o.
https://www.researchgate.net/publication/234061869_Digitalizacio_es_internet_a_nemzeti_kulturaban
- Magyar Közlöny 66. szám 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet
http://ofi.hu/sites/default/files/attachments/mk_nat_20121.pdf 10635-10848. oldal
- Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája. A Kormány-előterjesztés melléklete. Budapest. 2016. 6. 30.
<https://www.kormany.hu/download/0/cc/d0000/MDO.pdf>
- Mossberger, K. – Tolbert, J.C. – McNeal, S. R. (2008): Digital citizenship. The internet, Society and participation. The MIT Press Cambridge, Massachusetts, London.
- Nemeskéri Zsolt – Szellő János (szerk. 2017): Digitális kompetenciák és a pályorientáció munkaerő-piaci összefüggései a 21. században *Pécsi Tudományegyetem*, 88 o.
- Nemzeti infokommunikációs stratégia 2014-2020.
https://www.kormany.hu/download/a/f7/30000/NIS_v%C3%A9gleges.pdf
- Ollé János (2011): A digitális állampolgárság értelmezése és fejlesztési lehetőségei. *Oktatás-Informatika*. 3-4. szám. 4-25. o.
- Szakács Ferenc – Bánfalvi Mária (2010): A vállalkozói készségek fejlesztése – Mi is kompetencia? *Tudományos Közlemények* 24. 7-30. o.
- Zuti Bence (2018): Digitalizáció, felsőoktatás és regionális versenyképesség. In: *PEME XVI. PhD konferencia*. 328-336. o.

BENE ÁGNES

FIATALOS IT VÁLLALATOK? MILYENNEK LÁTJÁK A FIATALOK AZ IT SEKTOR SZERVEZETEIT

Hallgatói vélemények feltárása a Debreceni Egyetemen

Jelen tanulmány az IT szektor szereplőinek olyan meghatározását adja, amely a megkérdezett egyetemi hallgatók (n=408) véleményét veszi alapul. A hallgatói vélemények sokszínű képet mutatnak. Az általános iparági jellemzők mellett megragadják a vállalati általános és operatív működés területeit is, mint a vállalat munkáltatóként történő jellemzése, a munkakörnyezet, a munkavégzés és a munkavállalókkal szembeni elvárások. A termékkel, szolgáltatással kapcsolatos jellemzők elsősorban a minőség szempontjait járják körül. A vélemények szerint az IT vállalatok legfőbb jellemzői a gyors, dinamikus fejlődés, a rugalmasság, a munkatársaknak nyújtott képzési, fejlődési lehetőségek és a versenyképes fizetés. A fiatalos arculat (fiatal csapat, fiatalos légkör) megjelenik ugyan a jellemzésekben, de más szempontok sokkal nagyobb hangsúlyt kapnak. Olyan válaszadó nem is akadt a mintában, aki kizárólag fiatalosnak jellemezte volna az IT vállalatokat.

Bevezetés

Az informatikai és technológiai szektor piaci szereplői (IT vállalatok²²) a szinte mindent megváltoztató digitalizációval párhuzamosan egyre fontosabb szerepet töltenek be a gazdaságban és az emberek mindennapjaiban egyaránt. A fokozódó szerepvállalással munkaerőigényük is egyre nő. Európában és Magyarországon is az iparágakon átívelő informatikushiányról szólnak a híradások. A globális szereplők, mint a Google, vagy a Facebook mellett gyorsan növekvő helyi vállalatok próbálnak hagyományos, és mind inkább újszerű módszerekkel tehetséges diplomás munkavállalókat is toborozni.

A Google gyakornokok céges életét bemutató 2013-as mozifilmén keresztül a vállalat a szélesebb közönség számára akarta vonzóbbá és ember közelebbé tenni az informatikát. A gyakornoki programjukba jelentkezők számával egyáltalán nem voltak elégedetlenek, hiszen az 1500 gyakornoki helyre több, mint 40 000-en jelentkeznek a világ minden pontjáról (Shontell, 2013).

Az ingyenes szakmai előadásokkal érdeklődőket vonzó Innonic²³ Debrecenben székel. Közel sem ők a legnagyobb IT foglalkoztatók a régióban, viszont munkaerő-állományuk folyamatosan nő, gyakran vannak nyitott pozícióik. Ott vannak az állásbörzéken, egyetemi rendezvényeken. Címlista adatbázisuk a stand regisztrációknak, a sok ingyenes programnak, letölthető e-booknak köszönhetően gyorsan gyarapszik. Az új nyitott pozícióik hírével erőteljes digitális marketinggel érik el a potenciális munkavállalókat.

Ezek a példák a széles marketing kommunikációs eszköztárból kiragadottak. A pályakezdő diplomás munkavállalók célcsoport-specifikus platformokon is találkozhatnak a potenciális IT

Bene Ágnes PhD hallgató, Debreceni Egyetem.

²² A szerző korábbi hallgatói kutatásaiban az IT vállalat/cég elnevezés használata bizonyult a legalkalmasabbnak a célcsoport véleményének feltárásában (például Bene-Ásványi, 2017).

²³ Az Innonic (Innonic Group Zrt.) startup stúdióként definiálja magát. Az Innonic Akadémia elsősorban a dolgozóiknak szervezett oktatások és képzések sorozata. Ezen képzések egy részét tették nyitottá a helyi közösség támogatásának szándékával. (<https://www.innonic.com/academy/>)

munkáltatókkal, ilyenek például az egyetemi karrierbörzék, a vállalati kurzusok, sőt az utóbbi időben a fesztiválok és más szabadidős rendezvények is.

A vállalatok image-e a munkaerőpiacon, az **employer brand** komoly tényezővé vált a fiatal tehetségek megnyeréséért folyó küzdelemben. Milyen az IT vállalatok employer brandje, beszélünk-e egyáltalán iparági jellemzőkről?

2018-ban kezdtek cikkezni a vezető gazdasági szakfolyóiratok arról, hogy az IBM több ezer idősebb munkavállalót épített le néhány év alatt, nagyrészt image-e megváltoztatásának céljából (például De Vynck, 2018). A vádak szerint az IBM nem egy régi vágású idejétmúlt cég akar lenni (an old fuddy duddy organization), hanem egy „menő” és „trendi” vállalat, (cool and trendy), ahol a fiatal tehetségeket tárt karokkal várják. A magyarázatokban felbukkant a „fiatalos” versenytársakkal, – mint a Google, vagy a Facebook – folytatott kiélezett verseny a munkaerőpiacon. Az eltávolított alkalmazottak perек sorozatát indították a céggel szemben (Thomson, 2019). Az IBM esete nem egyedülálló, korábban is történtek hasonló esetek az iparágban (például Amazon (Kantor–Streitfeld 2015), viszont azok az ügyek a munkavállalók kisebb csoportjait érintették, és nagyrészt peren kívül rendeződtek.

Jelen tanulmány arra a kérdésre keresi a választ, hogy a potenciális munkavállalók, a megkérdezett egyetemi hallgatók hogyan határozzák meg az IT vállalatokat. Megjelenik-e a fiatalság, a fiatalos környezet, a fiatal kollektíva ezekben a meghatározásokban. Vagyis szerintük mennyire fontos eleme az IT szektornak a fiatalosság.

IT vállalatok meghatározása

A szakirodalomban, a gazdaságban és az egyetemi hallgatók szempontjából releváns kommunikációs tartalmakban az IT vállalatok elnevezése és meghatározása nem egységes, és időben is változásokon megy át.

A TEÁOR egy olyan osztályozás, ami keretrendszer biztosít a statisztikai célú hazai központi adatgyűjtéshez, - feldolgozáshoz, és azok közléséhez (KSH 2003). A TEÁOR-t a jogszabályalkotásban és a közigazgatásban is használják. Előbbi területen a tevékenységek azonosítására, utóbbiban például a cégnyilvántartásban, az adóalany-nyilvántartásban, a bíróság nyilvántartásában. A KSH 2012-től a TEÁOR'08 szerint publikálja szakstatisztika adatait. A TEÁOR'08 IT vállalatokat leginkább érintő változása az volt, hogy egy új nemzetgazdasági ágat hoztak létre „J” „Információ, kommunikáció”²⁴ néven (KSH, 2008). Ennek ellenére egy IT vállalat besorolása több nemzetgazdasági ágat is érinthet.²⁵

²⁴ A J nemzetgazdasági ág ágazatai:

- a kiadói tevékenység, beleértve a szoftverkiadást is (58 ágazat)
- a film-, video-, hangfelvétel készítése (59 ágazat),
- a rádió- és televízióműsor-összeállítás és műsorszolgáltatás (60 ágazat),
- a távközlési szolgáltatások (61 ágazat) és az információ-technológiai tevékenységek (62 ágazat),
- és az egyéb információs tevékenység (63 ágazat).

²⁵ A nemzetgazdasági ágakat tekintetében egy adott IT vállalat besorolása a következő ágakat érintheti:

- **M** „Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység” nemzetgazdasági ágba tartoznak a magasabb képzettséget, speciális tudást és szakértelmet igénylő tevékenységek
- **N** „Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység” nemzetgazdasági ágba tartoznak azon tevékenységek, amelyek az általános gazdasági ügyleteket segítik. A számítástechnikai tevékenység (TEÁOR'03 72-es ágazata) kikerült ebből a nemzetgazdasági ágból.
- **S** „Egyéb szolgáltatás” nemzetgazdasági ágba került a számítógép javítása a háztartási cikkek javításával egy helyre.
- **J** „Információ és kommunikáció” új nemzetgazdasági ágban kapott helyet a szoftverkiadás és a távközlési tevékenység.

A szakirodalomban technológiai vállalat (Jussila et al, 2014), ICT (Information Communications Technology) vagy ITC vállalat (Blaskovics, 2014; Calisir et al, 2010), high tech vállalat (Kunda, 2009; Klepper, 2001) szerepelnek hasonló jelentéstartalommal.

A hétköznapi szóhasználatához közeli wikipédiában, a nyílt, közösségi fejlesztésű online enciklopédiában az IT vállalat, informatikai cég szintén ezen vállalatok csoportját jelöli (Wikipedia, 2019).

Az egyes vállalatok besorolásának szóhasználati változásait/rugalmasságát jól szemléltetik a PwC kutatások²⁶ kategóriáinak változásai. Az utóbbi két év kutatási jelentéseiben IT szektor (PwC, 2018), és Technológia (PwC, 2019) kifejezések foglalják össze azt a vállalati kört, amelynek olyan tagjai vannak, mint a Google (PwC, 2018), a Prezi, az IBM, és az Epam (PwC, 2019).

Olyan további fogalmak, mint az SSC (Shared Service Center, magyarul kevésbé használt: osztott szolgáltatási központ) (bővebben: Juhász, 2018; Bógel, 2009), a startup (bővebben: Kollmann et al, 2016; Veiszer, 2013.), és az IPAR 4.0 (bővebben: Némethy–Poór, 2019) okozhatnak zavarokat a definícióalkotásban.

Miután a hallgatói vélemények feltárása volt a cél, jelen kutatásban igyekeztünk minél tágabb fókuszot alkalmazni a jellemzett szervezetek tekintetében. A korábbi adatfelvételek során az IT szektor szervezeteinek megnevezése helyett, az adatfelvétel során hallgatók számára könnyebben értelmezhető IT vállalat/cég megfogalmazás alkalmazása mellett döntöttünk.

IT vállalat, mint munkáltató






















Ha az iparág megítélését próbáljuk körüljárni, jó támpont lehet a márkaérték, az iparági szereplők márkaértékének áttekintése. Az Amerikai Marketingszövetség definíciója szerint a márka „egy név, kifejezés, dizájn, szimbólum vagy bármely más jellemző, amely megkülönbözteti egy adott eladó termékét vagy szolgáltatását más eladók termékeitől vagy szolgáltatásaitól.” (idézi Takács, 2014:38). A márkát önálló entitásként lehet értékelni. A márkaérték becslése a vállalatok értékeléséhez hasonló módszertannal történik, általában pénzügyi alapon.

2018-ban az Interbrand 19. alkalommal tette közzé márkaérték rangsorát, a legjobb globális márkák „beárazásával”. Az értékelés során négy belső és hat külső faktort használtak (Interbrand, 2018). Az 1. ábra a 2018-ban 21 legértékesebb globális márkát jeleníti meg.

Az 1. ábrán (következő oldal) látható, hogy a világ legértékesebb globális márkáinak jelentős része (az első 10-ből 6) a technológiai/IT vállalatokból kerül ki. Ezen vállalatokkal kapcsolatban gyakran találkozhatunk a „menő” vagy „szexi” jelzőkkel is (Hoggins, 2019).

²⁶ A PwC Magyarország könyvvizsgáló és gazdasági tanácsadó 2016 óta évente teszi közzé kutatásának eredményeit a hazai felsőoktatási intézményben tanuló diák és pályakezdők munkahely-választási preferenciáiról (PwC, 2018)

1. ÁBRA: A 21 LEGÉRTÉKESEBB GLOBÁLIS MÁRKA 2018-BAN.

01  +16% 214,480 \$m	02  +10% 155,506 \$m	03 <small>TOP GROWING</small>  +56% 100,764 \$m	04  +16% 92,715 \$m	05  -5% 66,341 \$m	06  +6% 59,890 \$m	07  +6% 53,404 \$m	08  +2% 48,601 \$m
09  -6% 45,168 \$m	10  +5% 43,417 \$m	11  +10% 43,293 \$m	12  -8% 42,972 \$m	13  -1% 41,006 \$m	14  -2% 39,874 \$m	15  +8% 34,575 \$m	16  -26% 32,757 \$m
17  +11% 30,120 \$m	18 <small>TOP GROWING</small>  +23% 28,152 \$m	19  -5% 26,133 \$m	20  +4% 23,682 \$m	21  +1% 22,885 \$m			

Forrás: Interbrand 2018. 12.o. (1.-21.helyezések)

A munkáltatói márka (gyakran a hazai szakirodalomban is: employer brand) az a kép, (image), ami a szervezetet, mint munkáltatót reprezentálja (Armstrong, Taylor 2017), és ami "a munkavállalásból származó és a munkavállalóval azonosított funkcionális, gazdasági és pszichológiai előnyök összessége" (Ambler–Barrow, 1996:187). A munkáltatói márkával szoros összefüggésben tárgyalják a munkavállalói értékeket (employee value). Ezek egyik lehetséges csoportosítása (Armstrong–Taylor, 2017):

- a vállalat üzleti és munkáltatói hírneve;
- a munkakörnyezet;
- a sokféleség megközelítése;
- a munka-magánélet egyensúlyhoz való hozzáállás;
- az elhelyezkedés;
- a karrierlehetőségek;
- a fejlődés, az új készségek elsajátításának lehetőségei;
- az alkalmazás lehetőségei, feltételei (munkajogi).

Az IT vállalatok reputációját erősíthetik az egyetemisták körében a szektorban várható magas kezdő fizetések, valamint az informatikai végzettséggel rendelkező diplomás pályakezdők gyors elhelyezkedési esélyei (Harkányi et al, 2019). Ezen információk (várható kezdő fizetések, diplomás álláskeresők aránya) könnyen hozzáférhetőek az egyetemisták számára, sőt az Oktatási Hivatal ezen információkat publikus formában elsősorban középiskolásoknak, pályaválasztás előtt állóknak és szüleiknek szánja (OH, 2019).

Jelen kutatásban arra kerestük a választ, hogy él-e valamilyen konkrét jellemzőkkel leírható kép az IT vállalatokról a hallgatók fejében, illetve, hogy a korábban érintett iparági megnevezések (pl. IT vállalat, tech cég) valóban összemoshatóak-e a hallgatói vélemények tükrében.

A generációs különbségek vizsgálatára a munkaerőpiacon (Rusinné–Fedor, 2019) és a munkahelyen (Berényi, 2018; Mór, 2015) egyaránt találunk példákat. A kormanagerment folyamatos kihívások elé állítja a szervezeteket (Mór–Bene, 2018). Az életkori diszkrimináció tekintetében az IT szektor szereplői is érintettek (például a Bevezetőben említett IBM). Jelen kutatásban arra a kérdésre is választ kerestünk, hogy a potenciális diplomás munkavállalók, - a vállalatok majdani döntéshozói (Berényi, 2019), az IT vállalatok definíciójában megfogalmazznak-e generációs, vagy életkori elvárásokat.

Adatok, módszer

Az adatfelvétel a Debreceni Egyetemen történt értelmiségi modulok vizsgatevékenységéhez kapcsolódva 2019-ben. A válaszadók a Debreceni Egyetem 10 Karáról származnak, a minta nem reprezentatív. Az értelmiségi modul bárki számára szabadon választható féléves kurzus. Az adatfelvétel közvetlenül a csoportos vizsga előtt történt.

Az adatfelvétel során saját szerkesztésű kérdőívet használtunk. A kérdőívben 2 nyílt kérdés érintette az IT vállalatok körének meghatározását és jellemzését. A személyesen asszisztált kitöltés során külön kérésként hangzott el, hogy a kérdőívet kitöltők a nyílt kérdésekre válaszoljanak. A nyílt kérdések a következők voltak:

1) *„Ön szerint milyen jellemzői vannak egy IT vállalatnak/cégnek? Kérem írja le saját szavaival!”*

illetve:

2) *„Milyen IT vállalatokat/ cégeket ismer? Sorolja fel a vállalatok (cégek) nevét:”*

A válaszok feldolgozása tartalomelemzéssel történt. A jelentésegységeket (ezek szavak és szókapcsolatok lehettek) kódok/kategóriák segítségével rendelték hozzá a kódoló az adatokhoz (Miles et al, 1994).

Az elkészült kategóriarendszer 88 kódot és 8 tematikus kategóriát tartalmaz.

A kategóriák kialakítása során a korábbiakban felvázolt Armstrong és Taylor (2017) csoportosítása jelentette a támpontot.²⁷ A végső értelmezési kategóriák a következők:

- 1) Általános, iparági jellemzők (11 kód)
- 2) Vállalati jellemzők (16 kód)
- 3) Vállalati működés, tevékenységek általános jellemzői (9 kód)
- 4) Termékkel kapcsolatos megfogalmazások (4 kód)
- 5) Általános munkáltatóként való jellemzés (8 kód)
- 6) Munkakörnyezetet érintő megfogalmazások (9 kód)
- 7) Elvárások a munkavállalókra vonatkozóan (8 kód)
- 8) A munkavégzés, munkáltatói operatív működés jellemzői (23 kód)

A megnevezett IT vállalatok esetében az adattisztítást követően egyszerű összesítésre került sor.

Kik azok az IT vállalatok?

A második nyílt kérdésre adott válaszok összesítésének eredményét az 1. táblázat mutatja. (következő oldal).

²⁷ A szakértői kategória alkotás egymástól függetlenül két szakértő bevonásával történt a kódokból. Külön köszönettel tartozom Nagy Luca Zsuzsa PhD hallgatónak közreműködéséért.

1. TÁBLÁZAT: A KUTATÁSBAN MEGNEVEZETT IT VÁLLALATOK

Vállalat/cég	Megnevezés (gyakoriság)
IT Services Hungary (ITSH) National Instruments (NI)	100-187
Microsoft, Epam, Apple, Google, British Telecom (BT)	50-20
Telekom, IBM, Morgan Stanley, Samsung, Neuron, Innonic	19-10
Dyntell, Facebook, Tigra, RDI, DataExpert, OTP Mobil, OZEKI	9-5
Graphisoft, HP, Nokia, Barion, Nebu, Intel, Sony, IT Solutions, IT System, Telenor, Vodafone, Externet, Oracle, Webváltó, Coloplast, Continental, E-on, Nexon, Lenovo, LG, Ericsson, PlanMaster, T Systems, Transcosmos, Rose, Huawei, Cisco, Lego, Amazon, E-consult	2-4
Wav(cook up), Király Kft, Codecool, RF Anatomy, Delta informatika, Trenkwalder, Bosch, Webshop Experts, Dobi hu, Profession, IP Systems, Flowserve, Crystal, Fnatic, CodeYard, PRG, ISO, HOYA, Rosenberger, Nobilis, Mozilla, CD Projekt Red, Adatmentés kft, Autodesk, T home, INU IT Services, Dell, AMD, NISZ, SSI Schäffler, TATA Consultancy Services, Loxon, Eusoft, Wup, Thyssenkrupp, Lansoft kft, MSC, Harman IT, MultiSoft kft, Acer, Asus, Teva, Richter, SAP, GRS IT, BIT Hungary, Webserver, CodeLinks, CodeYard, BitNinja Kft, Invictus, Groupama, Sirius, Tocsarit, DMI IT, Evosoft, Hunguard, Ulyssys, Digi, Docler holding, Prezi, Pannon szoftver, Sightspot Network kft, Adidas, Nike	egyszeri

Forrás: saját szerkesztés

A táblázattal összefoglalt adatokból látható, hogy több, mint 100-an nevezték meg az ITSH²⁸-t és a NI²⁹-t. Mindkét vállalatnak dinamikusan fejlődő debreceni telephelye és aktív egyetemi kapcsolatrendszere van. Lényegesen kevesebben említették az ismert brandeket, a Microsoft-ot, az Apple-t, a Google-t, valamint a debreceni telephellyel rendelkező hazai és nemzetközi IT munkáltatókat az Epam-ot, és a BT-t. Az adatok tisztítása után összesen 114 vállalatot sikerült azonosítani a válaszok alapján. Köztük vannak SSC-k, mint az ITSH, a BT; szoftvergyártók, mint a Microsoft, az Oracle; hardver gyártók, mint az NI, az Intel; komplex információtechnológiai vállalatok (szoftver és hardver) mint az Apple, a Cisco; elektronikai, informatikai és szórakoztatóipari globális nagyvállalat, mint a Sony, az LG; és távközlési szolgáltató mint a Telekom (Magyar Telekom), a Vodafone, az Externet. De olyan vállalatokat is találunk a megnevezettek között, mint az üzleti elemző Morgan Stanley, az elektronikus kereskedelem gigavállalata az Amazon, a programozó képző Codecool, a személyzeti szolgáltató Trenkwalder a biztosító Groupama a sportszer gyártó Adidas, illetve különböző iparágak gyártóvállalatai, mint a Continental (autóipar), a Teva (gyógyszeripar), a Lego (játékgyártó). Utóbbiak a Régió nagy munkáltatói, a Debreceni Egyetem állásbörzéinek állandó szereplői.

Milyenek az IT vállalatok?

A megkérdezettek 68%-a, 279 hallgató adott értelmezhető választ az első nyílt kérdésre (*Ön szerint milyen jellemzői vannak egy IT vállalatnak/cégnek?*).

²⁸ IT Services Hungary <https://www.it-services.hu/bemutakozas/telephelyeink/> Munkavállalói létszámuk Debrecenben több, mint 1600 fő (2019.12.20.)

²⁹ National Instruments <http://hungary.ni.com/debrecen> Munkavállalói létszámuk Debrecenben több mint 1500 fő (2019.12.20.)

Az IT vállalatok jellemzése a kódtábla nyomán kialakított értelmezési kategóriák mentén (a kategória megnevezése: az adott véleményt megfogalmazók száma/gyakoriság):

- A mindennapok részei lettek, minden más szektorban is jelen vannak, nélkülözhetetlenek. (Általános, iparági jellemzők: 17)
- Gyors, dinamikus fejlődés jellemzi őket. Naprakészek és flexibilisek. (Vállalati jellemzők: 84)
- Informatika, szoftver, hardver, programozás, adatkezelés, információtechnológia, IT biztonság, telekommunikáció a profiljuk. (Vállalati működés, tevékenységek általános jellemzői: 36)
- Sokszoros ellenőrzés, megbízhatóság és minőség orientált gondolkodás jellemzi őket. (Termékkel kapcsolatos megfogalmazások: 30)
- Biztos munkahely. Az IT cégek folyamatosan kínálnak munkalehetőséget, és egyre többet. (Általános munkáltatóként való jellemzés: 35)
- Közvetlen környezet, családias, baráti hangulat, ó kollektíva, pozitív légkör, lendületes, fiatalos gondolkodás várja a munkatársakat. (Munkakörnyezetet érintő megfogalmazások: 29)
- Magasan képzett sokoldalú munkatársak dolgoznak náluk. (Elvárások a munkavállalókra vonatkozóan: 32)
- Fejlődési, tanulási lehetőséget kínálnak a munkatársaknak: tréningek, képzés, tehetség gondozás formájában. (A munkavégzés, munkáltatói operatív működés jellemzői: 67)
- Versenyképes fizetést kínálnak. (A munkavégzés, munkáltatói operatív működés jellemzői: 57)³⁰

A munkavállalói érték kategóriákat alapul véve azt látjuk, hogy a megkérdezett egyetemi hallgatók szerint az IT vállalatok sokszínűek (például hardver, szoftver, telekommunikáció, biztonság), a konkrét vállalatok megnevezése sem okozott számukra nehézséget és a megnevezett vállalatok profiljai is követik ezt a sokszínűséget. Indokolt lehet az IT vállalat gyűjtőfogalom használata, mivel az értelmezhető számukra.

Ezekre a vállalatokra üzleti szereplőként és potenciális munkáltatóként is tekintenek a megkérdezettek. Gyorsan, dinamikusan fejlődő, ugyanakkor flexibilis vállalatokként jellemzik őket. Kiemelt szerepet kap a megbízhatóság, a hosszú távú működés ígérete és a minőség.

A munkakörnyezet jellemzésében a pozitív légkör, a gondolkodás, és a hangulati elemek kerülnek előtérbe, míg a sokféleség tekintetében inkább a munkatársak sokoldalúságát emelik ki. A munka-magánélet egyensúlyára vonatkozó vélekedések nem szerepelnek a leggyakoribb válaszok között, épp úgy, mint az elhelyezkedéssel kapcsolatosak sem. Utóbbira magyarázat lehet, hogy a régióban, és kifejezetten az adatfelvétel helyszínén Debrecenben széleskörű kínálat áll rendelkezésre IT munkáltatókból. A válaszokban az is megjelenik (bár nem ezek a kategória leggyakoribb válaszai), hogy az IT szektorban lehetőség van távoli munkavégzésre is.

A versenyképes fizetés ígérete és a karrierlehetőségek is nagy hangsúlyt kapnak, ám még ennél is többek fogalmazták meg, hogy a fejlődési, tanulási lehetőségek az egyik központi elemei ezen vállalatok jellemzésének.

³⁰ Ebben a kategóriában 23 kód szerepel, ami lényegesen több mint a többi kategória kódszáma, illetve magas gyakoriság jellemzi a kódokat, ezért indokoltnak találtuk, hogy a két legnagyobb gyakoriságot elért kódot használjuk.

Fiatalos IT vállalatok?

Ahhoz, hogy erre a kérdésre választ adjunk (ezen kutatás alapján), szükség volt egy új kategória létrehozására. A dinamikus kategóriarendszernek (Coffey–Atkinson, 1996. idézi: Vicsek, 2006) megvan az az előnye, hogy a szöveg tanulmányozása közben, vagy egy újabb kutatási kérdés felbukkanásával, – mint jelen esetben is – egy szövegrészletet többféleképpen is le lehet kódolni, akár úgy is, hogy a kódok, kategóriák átfedik egymást. Ez esetben ebbe az új kategóriába került minden olyan jelentésegység, amiben szerepelt a *fiatalság (junior)*; *fiatalosság*.

21 hallgató (a megkérdezettek 5,15%-a), az értelmezhető választ adók **7,5 %-a** adott olyan választ, amelyben szerepelt valamely formában a fiatalság, a fiatalosság. Ezeket a jelentésegységeket további kódokba lehet rendezni:

- Fiatalos vállalat: „*fiatalos, innovatív...*” V157³¹; „*sokszínű, fiatalos...*” V165; „*Folyton fejlődő, fiatalos, dinamikus*” V181
- Fiatalos munkakörnyezet: „*fiatalos környezet*” V26; „*fiatalos légkör*” V187, V345
- Fiatalos gondolkodású munkaerő: „*...a lendületes, fiatalos gondolkodás,*” V265 „*Fiatal tehetségeket és modern szemléletű dolgozókat nagy számban alkalmaznak,*” V81; „*fiatalos kollektíva*” V134; „*fiatalos csapat*” V290
- Lehetőségek, inspiráció a fiatalok számára: „*Kreativitás terén megfelelő lehetőségeket biztosít fiataloknak, hozzájárul a pályakezdődnek ahhoz, hogy fejlesszék magukat*” V79; „*...kreativitás fiataloknak kellő szabadság tudásuk kiterjesztésére, új ötleteket lehet megvalósítani*” V80; „*...ösztönzi a fiatalabb kezdő generációt arra, hogy valami maradandót alkossanak.*” V189; „*Junior gyakornoknak lehetőségeket biztosít*” V9; „*fiatalok számára fejlődésének biztosítása*” V349; „*...sok lehetőséget biztosítanak a fiatal, leendő IT szakemberek alkalmazására*” V345

Csak néhány megfogalmazás sugallja konkrétan azt, hogy az IT vállalatok előnyben részesítik a fiatalabb munkavállalókat:

- Fiatal dolgozók: „*fiatalok alkalmazása*” V95; „*Fiatal munkaerő*” V322, V323; „*Alapvetően fiatalabb munkaerőt dolgoztat.*” V129; „*A fiatal feltörekvő ötlettel teli újoncokat szívesen foglalkoztatja, ötleteikre odafigyel és hasznot húz belőlük.*” V220; „*a dolgozók átlagéletkora viszonylag alacsony*” V54; „*... ott dolgozók is nagy részben 30 év körüliek.*” V345

A 23 éves vegyész hallgató válaszában jelenik meg legmarkánsabban a fiatalos IT vállalat képe: „*Fiatalos légkör, ott dolgozók is nagy részben 30 év körüliek. Nagy hangsúlyt fektetnek a csapatépítésre, a belső légkör kényelmessé tételére, előtérbe kerülnek az ott dolgozók, sok lehetőséget biztosítanak a fiatal, leendő IT szakemberek alkalmazására, támogatására.*” (V345)

Azonban látható, hogy az ő válaszában sem érhető tetten értékítélet azzal kapcsolatban, hogy fiatalok dolgoznak ezeknél a vállalatoknál. Egyszerűen leszögezi, hogy az ilyen vállalatoknál fiatalok dolgoznak. Akik ilyen vállalatnál dolgoznak, azok sok lehetőséget kapnak.

Összességében elmondható, hogy a hallgatók, a potenciális diplomás munkavállalók IT vállalatokról alkotott képében megjelenik a fiatalság, fiatalosság, azonban ez nem jelenti azt, hogy ez egyben elvárás is lenne részükről.

³¹ A válaszadó válaszaik szó szerint idézve: „...”; V1-V408: az idézett Válaszadó sorszáma az adattáblában.

Összefoglalás

A Debreceni Egyetemen végzett kutatás a hallgatói véleményeket (n=408) tárta fel az IT vállalatok meghatározásának kapcsán.

A válaszok sokszínű képet festenek az IT vállalatokról. Az IT vállalatok a mindennapjaink részévé váltak, és minden más szektorban is jelen vannak. Gyors, dinamikus fejlődés jellemzi őket, ami egyben azt is jelenti, hogy folyamatosan kínálnak munkalehetőséget. Tevékenységeik szer-teágazóak: szoftver, hardver, biztonság, adatkezelés, telekommunikáció területén is működhetnek, és minőségorientált gondolkodást képviselnek.

A pályakezdő diplomás munkavállalók számára további vonzó jellemzők, hogy ezek a vállalatok a versenyképes fizetés mellett folyamatos fejlődési, tanulási lehetőségeket kínálnak magasan képzett, sokoldalú munkavállalóiknak pozitív légkörű, kellemes, közvetlen környezetben.

Az IT vállalatok jellemzésében megjelennek olyan tényezők, mint fiatalos légkör, vagy kollektíva. Ezen jellemzők inkább lehetőségként, mintsem korlátként szerepelnek a válaszokban. A hallgatói vélemények nem támasztják alá azt az elvárást, amely szerint az IT vállalatoknak fiatal munkavállalókból kellene állni. Sokkal inkább azt hangsúlyozzák, hogy a gyorsan fejlődő, flexibilis vállalatok hasonló beállítottságú kollektívával jellemezhetőek, amelyekben fiatal tehetséges pályakezdők is lehetőséget kapnak.

Irodalomjegyzék:

- Ambler, T. – Barrow, S. (1996): The employer brand, *The Journal of Brand Management*, Vol. 4., pp. 185-206.
- Armstrong, M. – Taylor, S. (2017): *Armstrong's handbook of human resource management practice 14 th edition*, Kogan Page Publishers.
- Bene Ágnes – Ásványi Katalin (2017): HR funkciókkal összefüggő CSR tevékenységek megítélése egyetemi hallgatók munkahely-választási preferenciáiban, In: Dajnoki Krisztina – Berde Csaba (szerk.) *A globalizáció és a változás hatása az emberi erőforrás menedzsment funkcióira*, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, 19. o.
- Berényi László (2018): Számítógépes munkavégzés: fiatalok előnyben? In: Auer Ádám – Berke, Gyula – György István – Hazafi, Zoltán (szerk.) *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére - Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV.*, Budapest, Dialóg Campus, 113-124. o.
- Berényi László (2019): Change in attitudes to corporate social responsibility, In: Alapi Tünde – Ilisz István (szerk.) *Proceedings of the 25th International Symposium on Analytical and Environmental Problems*, University of Szeged, 75-79 o.
- Blaskovics Bálint (2014): Az ICT szektorban működő projektvezetők személyes jellemzőinek hatása a projektsiker alakulására, *Doktori Értekezés*, Budapesti Corvinus Egyetem.
- Bögel György (2009): *Üzleti elvárások – Informatikai megoldások*, Budapest, HVG Kiadó.
- Calisir, F. – Altin Gumussoy, C. – Elvan Bayraktaroglu, A. – Deniz, E. (2010): Intellectual capital in the quoted Turkish ITC sector, *Journal of Intellectual Capital*, 11(4), pp. 538-554.
- Coffey, A. – Atkinson, P. (1996): *Making sense of qualitative data: complementary research strategies*, Sage Publications.
- De Vynck, G. (2018): IBM Is Being Sued for Age Discrimination After Firing Thousands, *Bloomberg*. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-09-17/ibm-is-being-sued-for-age-discrimination-after-firing-thousands>
- Harkányi Ádám Máté – Hosznayk András – Veres, Edit (2019): *Diplomás pályakövetés 2018. (DPR AAE 2018)*, Oktatási Hivatal. https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasiuhely/DPR/DPR_Gyorsjelentes_2018.pdf
- Hoggins, T. (2019): It's time to admit it, Microsoft really is a sexy company, *The Telegraph*, 2 October 2019. <https://www.telegraph.co.uk/technology/2019/10/02/microsoft-surface-time-admit-microsoft-sexy-company/>

- Innonic Akadémia honlapja <https://www.innonic.com/academy/>
- Interbrand (2018): Activating brave-Best Global Brands 2018
https://www.interbrand.com/wpcontent/uploads/2018/10/Interbrand_Best_Global_Brands_2018.pdf
- IT Services (ITSH) telephelyi honlapja <https://www.it-services.hu/bemutakozas/telephelyeink/>
- Juhász Krisztina (2018): A hazai SSC szektor humán erőforrás kérdései = HR questions of the Hungarian SSC sector, Taylor, 10(1), 25-33. o.
- Jussila, J. J. – Kärkkäinen, H. – Aramo-Immonen, H. (2014): Social media utilization in business-to-business relationships of technology industry firms, Computers in Human Behavior, 30, pp. 606-613.
- Kantor, J. – Streitfeld, D. (2015): Inside Amazon: Wrestling big ideas in a bruising workplace. The New York Times. 2015.08.15. <http://www.cabrillo.edu/~cclose/docs/Case%20Study%203%20Fa15%20-%20Aristotle.pdf>
- Klepper, S. (2001): Employee startups in high-tech industries. Industrial and corporate change, 10(3), pp. 639-674.
- Kollmann, T. – Stöckmann, C. – Hensellek, S. – Kensbock, J. (2016): European startup monitor 2016.
https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00043444/ESM_2016.pdf
- KSH (2003): A gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere és a tevékenységek tartalmi meghatározása (TEÁOR'03)
- KSH (2008): Osztályozások - Gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere (TEÁOR'08) https://www.ksh.hu/teor_menu
- Kunda, G. (2009): Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation, Temple University Press.
- Kunze, F. – Boehm, S. A. – Bruch, H. (2011): Age diversity, age discrimination climate and performance consequences - a cross organizational study, Journal of organizational behavior, 32(2), pp. 264-290.
- Miles, M. B. – Huberman, A. M. – Huberman, M. A. – Huberman, M. (1994): Qualitative data analysis: An expanded sourcebook, Sage Publications.
- Móré Marianna (2015): A menedzsmenttudomány válasza az öregedő társadalom kihívásaira, Magyar Gerontológia, 7.: (25), 60-71. o.
- Móré Marianna – Bene Ágnes (2018): Generational Challenges in Organisations, Tudásmenedzsment, 19 : 1., 15-23. o.
- Némethy Krisztina – Poór József (2019): A jövő munkahelye az IPAR 5.0 küszöbén, Munkaügyi Szemle 62. 1., 9-17. o.
- National Instruments (NI) honlapja <http://hungary.ni.com/debrecen>
- OH (2019): A Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) interaktív, online keresőfelületének bemutatója, 2019. szeptember 10. Budapest.
- PwC (2018). Az idejük feletti erősebb kontroll lehetőségét, magasabb fizetést és őszinte kommunikációt várnak el a jövő munkavállalói https://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2018/evp_2018.html
- PwC (2019). Rugalmas munkavégzés, stabilitás és alapfizetés – ezek alapján választ munkahelyet az Y és Z generáció https://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2019/EVP_2019.html
- Rusinné Fedor Anita (2019): Foglalkoztatási helyzetkép és a munkával való elégedettség jellemzői, Acta Medicinæ et Sociologica 9 : 27., 33-57. o.
- Shontell, A. (2013): What It's Really Like To Be A Google Intern, Business Insider, <https://www.businessinsider.com/what-its-really-like-to-be-a-google-intern-2013-5>
- Takács András (2014): A márkaérték hatása a részvényárfolyamra a nemzetközi bankszektorban, Vezetéstudomány/Budapest Management Review, 45(9), 38-45. o.
- Thomson, I. (2019): As many as 100,000 IBM staff axed in recent years as Big Blue battles to reinvent itself from IT's 'old fuddy duddy' - Age discrim legal battle reveals startling internal details, The Register https://www.theregister.co.uk/2019/08/01/ibm_fired_100000_staff/
- Veisz Alinda (2013): Bridge Generáció, Álmodból üzletet: Prezi, Ustream, LogMein, Kossuth Kiadó.
- Vicsek Lilla (2006): Fókuszcsoport: elméleti megfontolások és gyakorlati alkalmazás, Osiris Kiadó.
- Wikipedia (2019): https://hu.wikipedia.org/wiki/Kateg%C3%B3ria:Informatikai_c%C3%A9gek

KOC SIS ZSÓFIA

A DUÁLIS KÉPZÉS HATÉKONYSÁGA ÉS A KÉPZÉssel VALÓ ELÉGEDETTSÉG EGY KOMPLEX KUTATÁS TÜKRÉBEN

A munkaerőpiac és a felsőoktatás közötti kapcsolat erősítését célzó intézményi reformok közül kiemelkedő jelentőséggel bír a duális képzés bevezetése, melynek célja, hogy a hallgatók ne csak végzettséget szerezzenek, hanem a képzés által potenciális munkaerővé váljanak. Kutatásunk célja a hallgatók, a partnervállalatok és az oktatók perspektíváinak bemutatása a duális képzés eredményességéről, és a gyakorlati képzés színvonaláról, amely a 2015/2016-os tanévtől van jelen a Debreceni Egyetemen. Duális és nem duális képzésben részt vevő hallgatók körében végeztünk kérdőíves felmérést (n=286), s karonként vizsgálva a duális képzés hatékonyságát eltérő eredményeket kaptunk. Félig strukturált interjúk segítségével (n=35) igyekeztünk feltárni, hogy milyen tényezők befolyásolják a képzés hatékonyságát. Kvantitatív és kvalitatív módszerek segítségével összegyűjtöttük a duális képzés előnyeit, valamint azokat a területeket, amelyek még fejlesztésre szorulnak.

Bevezetés

A téma aktualitása a munkaerőpiac és a felsőoktatás összehangolásának problémakörében gyökerezik. A hazai gazdaságban felmerülő problémákat nem csak a születések számának csökkenése, vagy a szakemberek külföldi munkavállalása idézte elő, hanem az is, hogy képzések struktúrája nem követte a gazdaság igényeit (Ailer, 2017). Nemcsak gazdasági szempontból, hanem az emberi tőke elmélet szemszögéből is jelentős kérdés, hogy milyen mértékben illeszkedik egymáshoz a munkaerőpiac és az oktatás, s az oktatási beruházások milyen mértékben térülnek meg mind egyéni, mind nemzeti szinten.

Az oktatáspolitikai és foglalkoztatáspolitikai összhangját vizsgáló kutatások rávilágítanak a munkaerő-tervezés fontosságára, amely a keresletet és a kínálatot hangolná össze (Fényes–Mohácsi, 2019). A munkaadók megítélése szerint annak ellenére, hogy a pályakezdők rendelkeznek az állás betöltéséhez szükséges képesítéssel, nincsenek birtokába olyan speciális szakmai tudásnak (hard skill) és személyes kompetenciáknak, soft skillnek, amelyek megfelelnek a vállalat igényeinek (Ailer, 2017). A szakmákon belüli feladatok jelentős tartalmi változásokon mennek keresztül, amelyeknek az ellátása különböző soft skillnek, nem kognitív képességek, illetve szociális készsége meglétét igényli (Autor et al., 2003; Deming, 2017; Fazekas, 2018). Hiszen ezeknek a készségeknek a birtokában válhatnak a hallgatók potenciális munkaerővé (Pogántsnik (2019a), s az említett készségek elsajátításához pedig nagymértékben hozzájárul a munka alapú tanulás (Khine & Areepattamanni, 2016). Mindemellert a munkaadók elvárják a pályakezdőktől, hogy a különböző kompetenciák megléte mellett a saját szakterületükön szakértőkké váljanak (Kivinen & Nurmi, 2003; Teichler, 2011).

A munkaerőpiacon végbemenő változások világszerte kihívást jelentenek a felsőoktatási intézményeknek, hogy képzéseikkel előkészítsék a hallgatók munkaerőpiaci elhelyezkedését.

Kocsis Zsófia PhD hallgató, Debreceni Egyetem, Nevelés-és Művelődéstudományi Program.

A cikk az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-18-3 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült.

Nemzetközi kutatások is rávilágítottak arra, hogy a diplomások foglalkoztathatóságának problémái olyan tényezőkből erednek, mint az egyetemek és a vállalatok közötti kommunikációs csatornák gyengeségéből vagy rossz működésükből, illetve az egyetemek és vállalatok közötti együttműködés mennyiségi és minőségi hiányából (Rostan–Stan, 2017).

A hazai felsőoktatási intézmények egyre gyakrabban szembesülnek azzal a kritikával, hogy a hallgatókat nem a gazdaság elvárásainak megfelelően képezik (Polónyi–Tímár, 2001), hiszen a hagyományos képzési rendszer nem ad kellő lehetőséget a gyakorlat-központú oktatásra (Poór et al., 2019). A felsőoktatás minősége és a gazdasági szféra elvárásait feltáró empirikus kutatás szerint a felsőoktatási intézmények és a vállalatok közötti kapcsolat gyenge, a megkérdezett cégek 52%-a nyilatkozta azt, hogy távoli vagy semmilyen kapcsolata nincs az egyetemekkel (Polónyi, 2006). A gazdasági szféra számára a legfontosabb tényezők az oktatott anyag korszerűsége, a munkaadók elégedettsége, az oktatás gyakorlatorientáltsága, a hallgatók véleménye, a végzetek elégedettsége, a gyakorlati tapasztalatokkal rendelkező oktatók aránya, a gyakorlati problémák aránya a tananyagban, és a hallgatók képességei (Polónyi, 2006). Ebből kifolyólag kimondottan fontos, hogy a képzés szerkezete a munkaerőpiac igényeihez igazodjon, s olyan szakmai ismeretek átadására kerüljön sor, amelyeket azonnal tudnak alkalmazni a munkahelyen (Poór et al., 2019).

A felsőoktatási reformok közül az egyik lehetséges megoldásnak tekinthetjük a duális képzést, amelynek a német szakképzésben vannak hagyományai, s célja, hogy támogassa a felsőoktatás és a gazdaság közötti kapcsolatot (Baethge–Wolter, 2015; Göhringer, 2002). 2011-ben az új nemzeti felsőoktatási törvény elfogadását követően a nemzetközi minták figyelembevételével újították meg a hazai képzést, ugyanis a nagyobb vállalatok nyitottabbak a külföldön bevált jó gyakorlatokra (Poór, 2013). A hazánkban bevezetett képzési rendszer számára a német Baden-Württembergi (DHBW) innovatív duális felsőoktatási képzési rendszer szolgált mintául. A német mintával ellentétben, a képzést hazánkban nem csak egy intézményre, hanem az alap- és mesterképzésben is bevezették (Berács, 2017). Magyarországi viszonylatban már 2012-től beszélhetünk duális képzésről, elsőként Kecskeméten indult el a mérnökképzésben (Palkovics, 2016).

A 2014-ben elfogadott új felsőoktatási stratégia kiemelt szerepet szánt a duális képzésnek, amelynek célja a gyakorlatorientált képzés támogatása, a hallgatók munkamoráljának és későbbi elhelyezkedési esélyeiknek az elősegítése volt. További célként jelölték ki, hogy 2020-ra a nappali tagozatos hallgatók körében, a duális képzésben részt vevő diákok aránya első évfolyamon eléri a 8%-ot (Berács, 2017). A német tapasztalatokon alapuló képzést tehát 2014-ben vezették be a magyar felsőoktatási intézményekben, amely során a duális képzésben lévő hallgatók szemeszterenként 14 hétig teljesítik a félév tanulmányi követelményeit, s ezután vesznek részt a gyakorlati képzésen, amely a felsőoktatási intézménnyel szerződésben lévő partnervállalatnál valósul meg (Pogátsnik, 2018).

A duális képzésben részt vevő hallgatók száma 2015-ben 532 fő, 2016-ban 1030 fő, 2017-ben 1539 fő (Németh et al., 2018), míg 2018-ban 2058 fő volt (MTI, 2018 idézi Poór et al. 2019). A képzés bevezetésének első éveiben a résztvevők száma viszonylag alacsony volt, a tervezett hallgatói létszám fele vagy kétharmada került be duális képzésbe (Németh et al., 2018; Takács, 2016).

Kezdeti gyengeségnek tekinthető, hogy érdeklődés hiányában nem indultak képzések a természettudományi és szociális területen (Takács, 2016). Az érdeklődés hiányát nagymértékben befolyásolta, hogy a középiskolásokat nem tájékoztatták a képzésekről, illetve a duális képzésben megnövekedett a hallgatók leterheltsége, amely szintén alacsony érdeklődést eredményezhetett (Takács, 2016). Poór et al. (2019) számos olyan gyengeségre, hiányosságra hívta fel a figyelmet,

amely a német modellben megfelelően működik. A magyarországi duális képzésben az oktatott szakmák száma igen szűk, s emellett hazánkban a szakmák legjobbjai nincsenek arra ösztönözve, hogy oktatói feladatokat lássanak egy duális képzés keretein belül. Az információhiány nemcsak a közoktatásban érzékelhető, hanem a munkáltatók körében is, tehát előfordul, hogy a munkaadók nincsenek tisztában azzal, hogy milyen előnyöket és lehetőséget rejt számukra a duális képzés (Poór et al., 2019).

A duális képzés teljesítményelvű és projektfeladat-központú képzés, melyben az elméleti ismeretanyag, a vállalati munkavégzés során azonnal eredménytermelő tényezővé válik (Zimányi, 2016: 98). A duális képzésben alkalmazott célirányos feladatok, projektek hozzáadott értéket képviselnek, amelyek mind a felsőoktatási intézmények, mint a partnervállalatok számára olyan eredményeket produkálhatnak, amely növelhetik a munkaadó cégek versenyképességét. Továbbá a projekt-alapú és probléma-alapú tanulás kiemelt szerepe hozzájárulhat olyan stratégiai törekvések megvalósulásához, mint az Európai Unió vagy Magyarország tudásalapú gazdaságának megteremtése (Zimányi, 2016). A duális képzés minden érintett számára előnyökkel járhat, hiszen a hallgatók lehetőséget kapnak, hogy gyakorlati ismeretek mellett plusz jövedelemre tegyenek szert, míg a partnercégek számára biztosított plusz munkaerő a képzés által. A felsőoktatási intézmény bővítheti a kapcsolati tőkéjét, a gazdaság különböző résztvevőivel működhet együtt, valamint szélesítheti a feladatának körét (Pogátsnik, 2019a).

A kutatás módszere

Kutatásunk fókuszában a Debreceni Egyetemen áll, ahol a 2015/2016-os tanévtől van jelen a duális képzés, jelenleg a műszaki, az informatika, természettudomány, agrár-és gazdaságtudományok képzési területeken, míg a 2019/2020-as tanévtől társadalomtudományi területen is. A Debreceni Egyetemen 2015-ben 29 fő, 2016-ban 57 fő, 2017-ben pedig 90 hallgató vett részt duális képzésben (Poór et al., 2019).

Vizsgálatunk célja, hogy felmérjük a hallgatók visszajelzéseit a duális képzés hatékonyságáról és a gyakorlati képzés színvonaláról. A kutatás során kvantitatív és kvalitatív adatokra támaszkodva vizsgáltuk a duális képzés és a hagyományos típusú képzésben résztvevő hallgatók tapasztalatit, valamint a munka és a tanulás integrációját, és az eredményességi percepciókat. A 2018/2019-es tavaszi szemeszterben kérdőíves felmérés lebonyolítására került sor a Debreceni Egyetem következő képzésein: Biomérnök MSc, Gépészmérnök BSc, Környezetmérnök MSc, Műszaki menedzser MSc, Számvitel MSc, Vezetés és Szervezés MSc, Villamosmérnök BSc. A kérdőíves felmérés papír alapon történt, a kutatás során duális és nem duális képzésben lévő hallgatókat kerestünk meg, hogy összehasonlíthassuk a két hallgatói csoport eredményességét. 291 fő töltötte ki a kérdőívet, azonban az adattisztítás után 286 fő válaszait elemeztük.

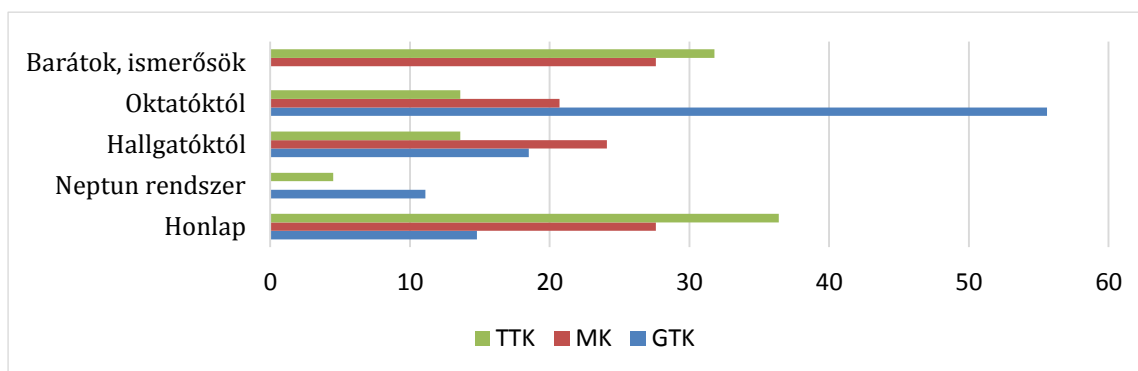
A kérdőív kérdésblokkjai a duális képzés minél szélesebb körű megismerésére irányultak, a felmérés során a hallgatók szociokulturális jellemzőit, a felsőoktatási pályafutásukat, a munkavállalási sajátosságait és a duális képzés hatékonyságáról. A kvalitatív kutatási szakaszban félig strukturált interjúkat készítettünk főként a duális képzés gyakorlati helyeinek a munkatársai-val és mentoraival (n=11), hallgatókkal (n=20) és oktatókkal (n=4). A kérdőíves felmérés során a Debreceni Egyetemről 208 fő válaszait elemeztük. A megkérdezettek 53%-a a Természettudományi Karon, 28%-a a Gazdaságtudományi, míg 18%-uk a Műszaki Karon folytatja a tanulmányait. A hallgatók 66%-a alapszakon, 34%-uk mesterszakon tanul, biomérnök, gépészmérnök, mérnökinformatikus, műszaki menedzser, számvitel, vállalkozásfejlesztés, vezetés és szervezés, illetve villamosmérnök szakokon. A megkérdezettek 44%-a vesz részt a duális képzésben (92 fő), így a következők csak a duális képzésben résztvevő hallgatóra fókuszálunk.

Eredmények

A hallgatók céljai és elvárásai a duális képzéssel kapcsolatban

A duális képzéssel kapcsolatban elsőként azt vizsgáltuk, hogy a hallgatók honnan szereztek tudomást a duális képzés nyújtotta lehetőségekről, s az ábra alapján látható, hogy a karok között találunk különbségeket.

1. ÁBRA. TÁJÉKOZÓDÁS A DUÁLIS KÉPZÉSRŐL (N=MIN. 85)



Forrás: saját szerkesztés.

Míg a Természettudományi Kar hallgatói főként az internetes fórumok és ismerősök által tájékoztak a duális képzésről, addig a Műszaki Kar diákjainak körében jelentős volt a hallgatóktól való érdeklődés. Míg a Gazdaságtudományi Karon az oktatóknak volt a legnagyobb szerepe abban, hogy a hallgatók tájékoztak a duális képzésről.

Korábbi kutatási eredményekhez hasonlóan azt tapasztaltuk (Pogátsnik, 2018; Zimányi, 2016), hogy a duális hallgatók többségét a szakmai tapasztalatszerzés és a képzés időben való befejezése motiválta. A szakmai célok mellett a jövedelemszerzés is jelentős szerepet játszott. A hallgatók hosszú távú céljaikat tekintve elmondható, hogy a hallgatók azért választották a duális képzést, mert jól fizető állást szeretnének találni, s kiemelten fontos volt számukra, hogy már az egyetemi képzés alatt is professzionális szakmai tapasztalatra tegyenek szert. A megkérdezett hallgatók 39%-nak a legfőbb célja, hogy a végzettség megszerzése után lehetősége legyen arra, hogy a megszerzett szakmai tapasztalat birtokában különböző állások között válogathasson, míg 35%-uk kimondottan a gyakorlati helyen szeretne elhelyezkedni.

A hallgatók céljai mellett igyekeztünk feltárni azt is, hogy az elméleti és gyakorlati oktatás során milyen tényezőket tartanak fontosnak. Lemorzsolódással foglalkozó hazai kutatás alátámasztotta, hogy az egyetemi szak negatív megítélése, a felsőoktatásban, az oktatókban, a képzés minőségében való csatlódás, a folyamatos kudarcélmények nagy valószínűséggel lemorzsolódáshoz vezethetnek, kiváltképp, ha valamilyen másik tényezővel párosul, mint például tanulmányok melletti munkavállalás, tanulmányi nehézségek. (Bocsi et al., 2018; Kovács et al., 2019). A következő ábrán azokat a tényezőket emeltük ki, amelyeket a diákok legfontosabbnak véltek mind az elméleti, mind a gyakorlati oktatás során.

A Gazdaságtudományi és a Műszaki Kar hallgatóinak lényeges elvárása, hogy az elméleti oktatás az elméleti ismereteket a gyakorlatban is alkalmazni tudják, s ehhez kiemelten fontosnak tartják, hogy jól, érthető módon oktassanak, amelynek a színvonala is kimagasló. A minőségi oktatás mellett fontos kiemelni a minőségi kapcsolatot az oktatók és a hallgatók között.

Korábbi kutatások ugyanis rávilágítottak arra, hogy a hallgatók eredményességét növeli, ha megfelelő kapcsolatot építenek ki az intézményi környezetükkel (Pusztai, 2011), s az oktató és diák közötti személyes kapcsolat akár védőfaktoroként funkcionálhat (Kovács et al., 2019). Az egyéni mentorálás, a támogatás védőháló jelent a (tanulmányi) nehézségekkel való megküzdésben. Lemorzsolódott hallgatók körében végzett kutatási eredmények is alátámasztották, hogy a tanulmányi kudarcokkal küzdő valamint a szakjukban csalódott lemorzsolódott hallgatók többsége nem rendelkezik ilyen oktatói kapcsolattal (Kovács et al., 2019).

Az oktatás színvonala mellett a megkérdezettek 30%-nak nagyon fontos az, hogy az elméleti oktatás során naprakész, és aktuális ismeretekre tegyenek szert. Az elméleti képzéssel való elvárások fontossága eltérő a Természettudományi Kar hallgatóinál, akiknek éppen a naprakész, friss tananyaggal való megismerkedés a legfontosabb.

Poór et al. (2019) szerint akár a német, akár a hazai tapasztalatok alapján kiemelten fontos reagálni a tárgyi tudás bővítésére, a gyakorlati ismeretek korszerűsítésére, valamint fokozottabban kell építeni a helyi jellegzetességekre. A duális képzés során érdemes szem előtt tartani, hogy a globalizáció, a digitalizáció, és gyors technológiai változások miatt folyamatosan változnak a munkaadók elvárásai és követelményei, ebből kifolyólag a képzési struktúrájának is alkalmazkodnia kell változásokhoz (Poór et al., 2019).

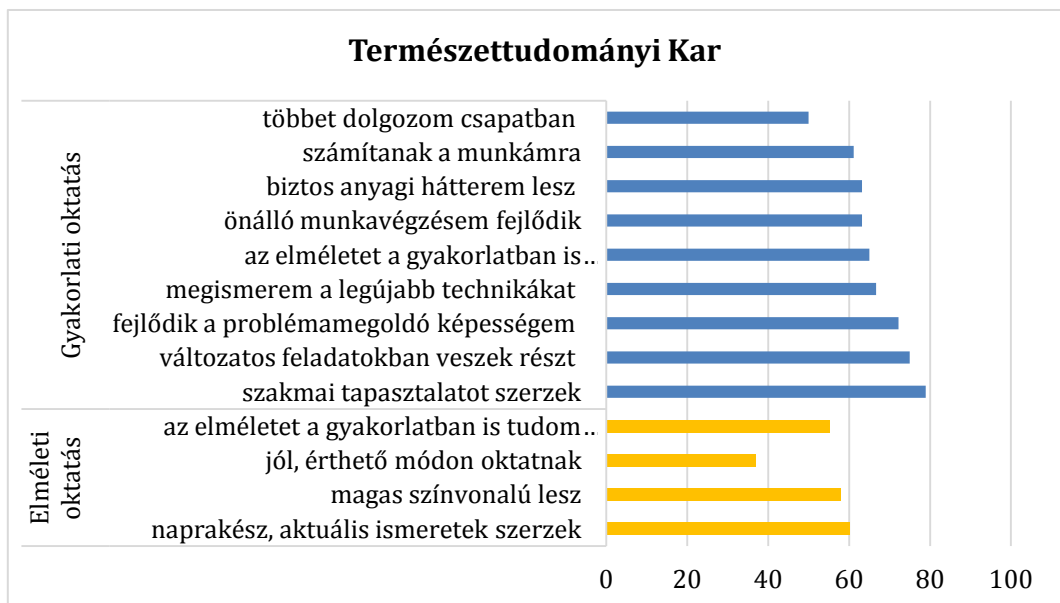
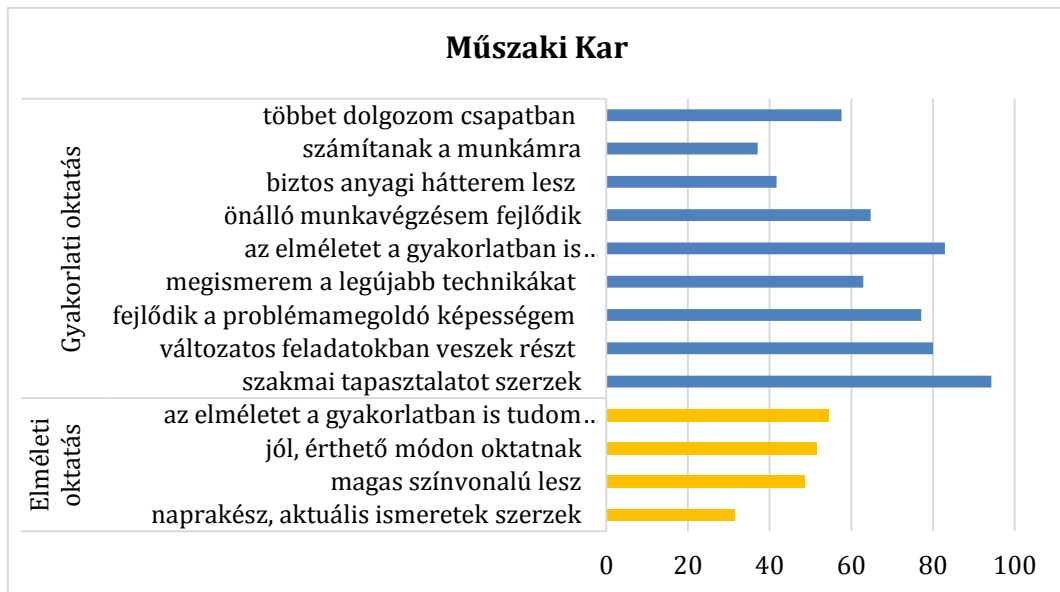
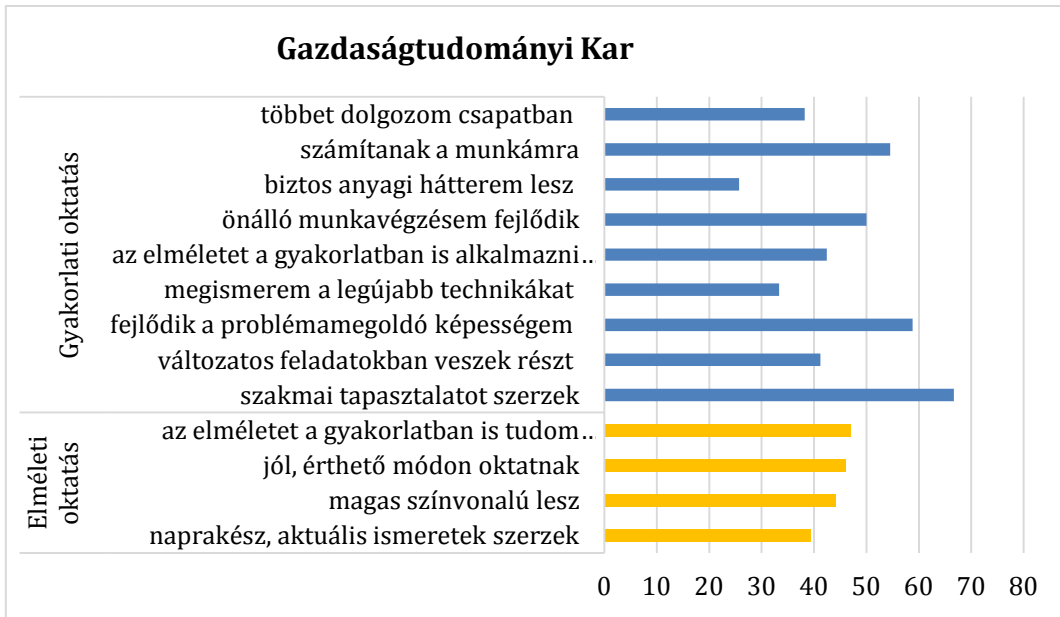
A gyakorlati oktatás során nem meglepő, ha azt tartják a legfontosabbnak, hogy szakmai tapasztalatra tegyenek szert. Ha karonként vizsgáljuk a megkérdezettek gyakorlati oktatással kapcsolatos elvárásait eltérő eredményeket kapunk. A Gazdaságtudományi Kar hallgatói szerint kimondottan fontos lenne, hogy a duális képzés során fejlődjön a problémamegoldó készségük és az önálló munkavégzésük, valamint a vállalatok számítsanak a munkájukra. Az eredményeink párhuzamot mutatnak a kvalitatív kutatás során tapasztaltakkal valamint a hallgatók elégedettségével.

A hallgatókkal készített interjúk arra világítottak rá, hogy bizonyos esetekben a partnercégek passzivitása érthető tette, ami abban nyilvánult meg, hogy a duális hallgatókra nem tekintenek úgy, mint a vállalat munkatársára, annak ellenére, hogy felelősségteljes munkakörben dolgoznak. Míg a másik a negatív hozzáállás abban mutatkozott meg, hogy a hallgatók a gyakorlat alatt olyan feladatokat látnak el, amelyek nem szolgálják a szakmai fejlődésüket: „csak kávéfőzők és fénymásolók”.

A Műszaki Kar hallgatói inkább azt tartják a képzés lényeges mozzanatának, hogy az elméleti ismereteiket megtanulják a gyakorlatban is alkalmazni, illetve, hogy változatos feladatokba vegyenek részt, amelyek segítségével különböző készségeik, és kompetenciáik is fejlődnek. A Természettudományi Kar hallgatóinak esetében a duális képzéssel szemben támasztott elvárásaik a kompetenciák fejlődésére, valamint a professzionális szakmai tapasztalatszerzésre irányulnak.

Az oktatás színvonala mellett a megkérdezettek 30%-nak nagyon fontos az, hogy az elméleti oktatás során naprakész, és aktuális ismeretekre tegyenek szert. Az elméleti képzéssel való elvárások fontossága eltérő a Természettudományi Kar hallgatóinál, akiknek éppen a naprakész, friss tananyaggal való megismerkedés a legfontosabb. Poór et al. (2019) szerint akár a német, akár a hazai tapasztalatok alapján kiemelten fontos reagálni a tárgyi tudás bővítésére, a gyakorlati ismeretek korszerűsítésére, valamint fokozottabban kell építeni a helyi jellegzetességekre. A duális képzés során érdemes szem előtt tartani, hogy a globalizáció, a digitalizáció, és gyors technológiai változások miatt folyamatosan változnak a munkaadók elvárásai és követelményei, ebből kifolyólag a képzési struktúrájának is alkalmazkodnia kell változásokhoz (Poór et al., 2019).

A duális képzéssel szembeni elvárások karonkénti különbségeit szemléltetik a következő ábrák.



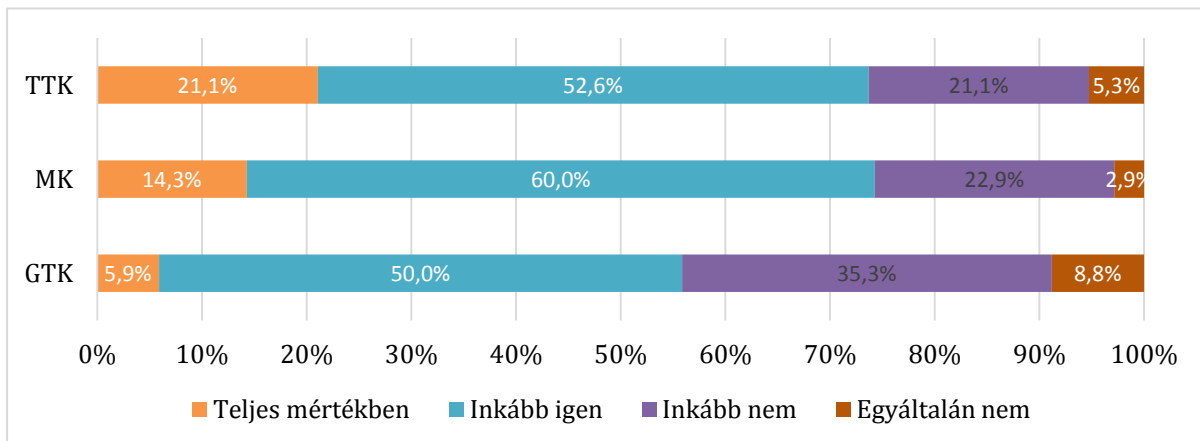
A gyakorlati oktatás során nem meglepő, ha azt tartják a legfontosabbnak, hogy szakmai tapasztalatra tegyenek szert. Ha karonként vizsgáljuk a megkérdezettek gyakorlati oktatással kapcsolatos elvárásait eltérő eredményeket kapunk. A Gazdaságtudományi Kar hallgatói szerint kimondottan fontos lenne, hogy a duális képzés során fejlődjön a problémamegoldó készségük és az önálló munkavégzésük, valamint a vállalatok számítsanak a munkájukra. Az eredményeink párhuzamot mutatnak a kvalitatív kutatás során tapasztaltakkal valamint a hallgatók elégedettségével. A hallgatókkal készített interjúk arra világítottak rá, hogy bizonyos esetekben a partnercégek passzivitása érthető tetten, ami abban nyilvánult meg, hogy a duális hallgatókra nem tekintenek úgy, mint a vállalat munkatársára, annak ellenére, hogy felelősségteljes munkakörben dolgoznak.

Míg a másik a negatív hozzáállás abban mutatkozott meg, hogy a hallgatók a gyakorlat alatt olyan feladatokat látnak el, amelyek nem szolgálják a szakmai fejlődésüket: „csak kávéfőzők és fénymásolók”. A Műszaki Kar hallgatói inkább azt tartják a képzés lényeges mozzanatának, hogy az elméleti ismereteiket megtanulják a gyakorlatban is alkalmazni, illetve, hogy változatos feladatokba vegyenek részt, amelyek segítségével különböző készségeik, és kompetenciáik is fejlődnek. A Természettudományi Kar hallgatóinak esetében a duális képzéssel szemben támasztott elvárásaik a kompetenciák fejlődésére, valamint a professzionális szakmai tapasztalatszerzésre irányulnak.

A képzéssel való elégedettség

A kutatás egyik célja az volt, hogy felmérjük a hallgatók képzéssel való elégedettségét. Külön vizsgáltuk elmélet és a gyakorlat összhangját, valamint a gyakorlati és az elméleti oktatás hatékonyságával való elégedettséget. Az eredményeink elsőként a Debreceni Egyetem duális hallgatóinak elégedettségét mutatja.

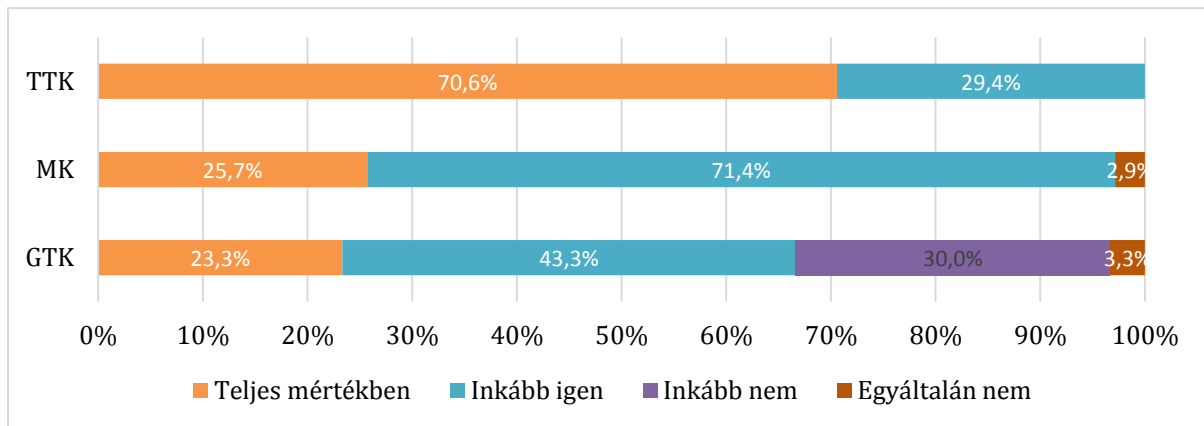
3. ÁBRA. AZ ELMÉLETI OKTATÁSSAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG (N=85)



Forrás: saját szerkesztés

Elsőként a hallgatók elméleti oktatással való elégedettségére kérdeztünk rá, az eredményeket a 3. ábra szemlélteti. Jól látható, hogy a Természettudományi Kar diákjainak 21%-a teljes mértékben elégedett az elméleti oktatással, de az említett kar hallgatóinak több mint fele elégedett az elméleti képzéssel. Hasonlóan alakul a Műszaki Kar tanulóinak a véleménye is, azonban a Gazdaságtudományi Kar esetében figyelhető meg, hogy a másik két karhoz képest magasabb azoknak a hallgatóknak az aránya, akik nem vagy egyáltalán nem elégedettek az elméleti oktatással.

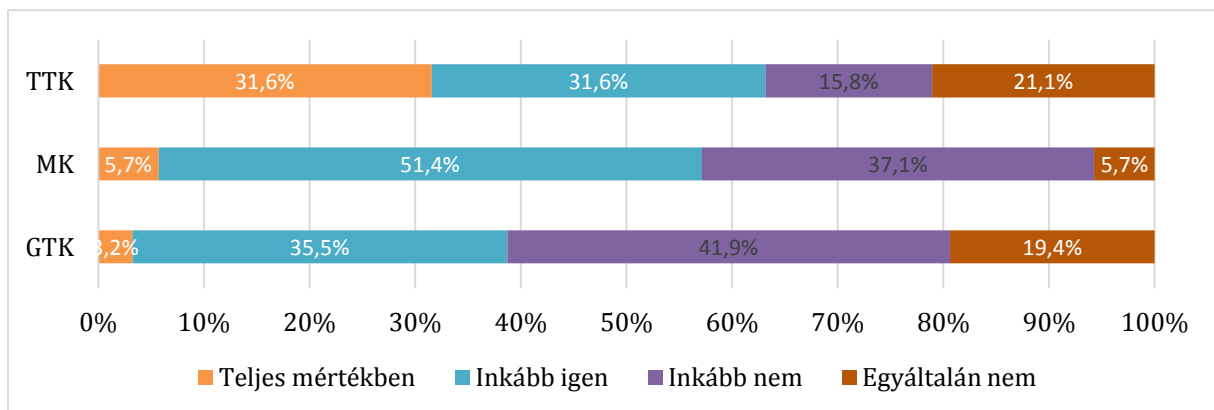
4. ÁBRA. A GYAKORLATI OKTATÁSSAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG (P=0,000) (N=85)



Forrás: saját szerkesztés.

A hallgatók gyakorlati képzéssel való elégedettségét vizsgálva, láthatjuk, hogy a Természettudományi Kar diákjai a legelégedettebbek a gyakorlati képzés színvonalával, 71%-uk teljes mértékben elégedett, az említett kar hallgatói pozitív visszajelzést adtak a gyakorlati képzésre vonatkozólag. A Műszaki Karon duális hallgatói is hasonlóképpen vélekednek a gyakorlati képzésről, azonban a Gazdaságtudományi Kar hallgatóinak 67% elégedett a gyakorlati oktatással, szemben a másik két kar magas elégedettségével. 30%-uk vallotta azt, hogy inkább nem elégedett a gyakorlati oktatással. Az említett eredmények alapján feltételezhető volt, hogy a Gazdaságtudományi Kar hallgatóinak többsége vélekedik úgy, hogy nem igazán jellemzi összhang az elméleti és gyakorlati oktatást, míg a másik két kar esetében éppen az ellenkezőjét tapasztaljuk, hiszen a megkérdezettek több mint 50%-a meg van elégedve az elméleti és a gyakorlati képzés összhangjával.

5. ÁBRA. AZ ELMÉLETI ÉS A GYAKORLATI OKTATÁS ÖSSZHANGJA (P=0,008) (N=85)



Forrás: saját szerkesztés

Az interjúk kutatás során mértük fel a három érintett fél véleményét a duális képzés hatékonyságáról, a képzéssel való elégedettségüket. A jelenlegi elemzés során összegeztük a képzés legnagyobb előnyeit mind az egyetem, mind a hallgatók és a partnervállalatok részéről. Az eredmények értelmezéséhez fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy a hallgatók és szervezetek többsége elégedett a képzéssel, azonban az utolsó egységben igyekeztünk összegyűjteni azokat a sarkalatos pontokat, amelyeket az interjúalanyok a képzés gyengeségének, vagy fejlesztendő területének gondolnak.

A hallgatókkal készített interjúk (n=20) során leginkább arra kerestük a választ, hogy a duális képzés hogyan járul hozzá a fejlődésükhöz, az eredményességükhöz, s mit tartanak a képzés legnagyobb előnyének. A fejlődésükkel kapcsolatban a duális hallgatók két fő irányvonalat határoztak meg, egyrészt a gyakorlati oktatás során megtanulják, hogyan alkalmazzák az elméletben tanultak. *„Az iskolapadban megpróbálsz megtanulni a dolgokat, de nincsen gyakorlati háttértartalom. S ilyenkor napi szinten szembesülsz olyan dolgokkal, ami a hétköznapi élethez szükséges, meg ami egy munkavégzéshez szükséges. Mondhatom azt, hogy itt többet tanulok két nap alatt, mint egész félévbe az iskolapadban.”* (környezetmérnök hallgató). Valamint a duális képzés ideje alatt olyan módszerekbe, szakmai fortélyokba kapnak betekintést, amelyeket az egyetemen is hasznosítani tudnak. *„Sokat fejlődött a precizitásom, és egyre helyesebben, bátrabban használom a szaknyelvet.”* (műszaki menedzser hallgató).

A duális képzés fejlődésre gyakorolt hatása a hallgatók szerint abban mutatkozik meg, ahogyan megtanultak beilleszkedni a vállalati kultúrába, és a megszerzett képességeik révén alkalmazkodni a munkaerőpiac elvárásaihoz. *„Valamilyen szinten felkészített a későbbi dolgozó életre, hogyan osszam be az időmet, hogyan vállaljak felelősséget...ha valamit megígértem, hogy megcsinálom, akkor meg kell csinálnom, hiszen nem hátráltathatom a kollégáimat.”* (gépészmérnök hallgató). Hallgatói munkavállalás kapcsolatos kutatások bizonyították, hogy a munkavégzés pozitívan befolyásolja a soft skilliek fejlődését (Beerkens, 2011; Pollard et al. 2013; Sanchez-Gelabert et al., 2017), mint a hallgatók kommunikációs készségének, problémamegoldásának és időbeosztásának javulását (Neil et al. 2004; Pusztai & Kocsis 2019).

Török et al. (2014) mérnökképzésben folytatott kutatása szerint a pályakezdőknek nem csak szakmai tudással kell rendelkezniük, hanem különböző soft skill-ekkel is. *„A szociális készségeket emelném ki, amire az egyetem keretein belül nincs sok lehetőségünk csapatban dolgozni. Itt szinte rákényszerül az ember, hogy együtt dolgozzon másokkal, hogy rugalmas legyen, hogy alkalmazkodjon a kollégákhoz, de ha úgy alakul, akkor önállóan is képes legyen dolgozni.”* (környezetmérnök hallgató). A hallgatókkal készített interjúk során a leggyakrabban említett előnyök a következők voltak: versenyképes tapasztalatszerzés, időbeosztás fejlődés és a plusz jövedelem szerzése.

A vállalatok mentoraival, és munkatársaival készített interjúk (n=11) alapján elmondható, hogy a megkérdezett szervezetek sokat várnak a képzéstől, mind a munkaerő mennyiségét, mind a pályakezdő munkaerő minőségét tekintve. A megkérdezettek vállalatok egy része a felvételi eljárással kapcsolatban nehezményezte, hogy csak államilag támogatott hallgatókat vehetnek fel, így a költségterítés tanulók eleve ki vannak zárva a duális képzésből. A duális képzés jelentős lehetne a költségtérítéses hallgatók egyetemi pályafutásában, hiszen a plusz jövedelemre tehetnének szert, ami lényeges lenne a tandíj finanszírozásakor. Másrészt lemorzsolódással foglalkozó kutatások (Kovács et al., 2019; Pusztai & Szigeti, 2018) alátámasztották, hogy a költségtérítéses finanszírozási formában tanuló diákok közül háromszor annyi hallgató morzsolódik le, mint az államilag támogatott hallgatók közül (Fónai, 2018). Továbbá a költségtérítés mellett a hallgatói munkavállalás rizikófaktor lehet a lemorzsolódás folyamatában, kiváltképp, ha a hallgatók olyan munkát végeznek, amely nem kapcsolódik a tanulmányaikhoz (Markos et al., 2019; Pusztai & Kocsis, 2019).

A megkérdezett vállalatok csaknem harmadának nem titkolt célja, hogy a duális hallgatót a végzettség megszerzése után szeretnék teljes állásban alkalmazni, így a szakmai oktatáson túl a hallgatók a cégre jellemző, speciális sajátosságokkal is megismerkednek. Ennek érdekében a szervezetek mindent megtesznek azért, hogy a hallgatót a vállalat teljes értékű tagjaként kezeljék. *„Nekem az volt a célom, hogy a hallgatót teljes értékű kollegaként kezeljék, s ennek köszönhetően, mintha egy teljesen új munkatársként jelent meg. Mindenkinek bemutatattuk, s azt mondtam,*

hogya ha ő kérdez valamit, az olyan mintha én kérdezném, s segítsék a munkáját. Illetve én mindig hangsúlyoztam, hogy legyen őszinte, ha bármi olyan mondja el, s ha kérdése van, akkor ne szégyellje. Hiszen ő még tanul, és semmilyen kérdése nem negatív.” (mentor). A szervezetek számára a fiatal, duális hallgató kiemelkedő jelentőségű lehet, hiszen azontúl, hogy a duális hallgató jobban ismeri a céget, mint bármelyik más pályakezdő, a fiatalok rendelkezhetnek olyan digitális kompetenciával, vagy olyan aktuális, újszerű technikák vannak a birtokában, amelyeket nem csak a vállalat tud hasznosítani, hanem a kollégákat is kreativitásra, önfejlesztésre sarkallhatja. Ebből kifolyólag a szervezetek célja, hogy a hallgatóknak ne csak a szakmai tudása, de egyéb olyan kompetenciájuk is fejlődjön, ami kollégákkal való gördülékenyebb munkát és alkalmazkodást is lehetővé teszük. „Az első félév után látni rajtuk, hogy egyre jobban kommunikálnak, magabiztosabban, beilleszkednek a csapatba. Van olyan hallgató, aki az elején még a műszaki rajzot is alig látott, most pedig saját projektje van.” (mentor).

Az interjúk során a következő előnyöket említették a vállalatok munkatársai: rugalmas, alakítható munkaerő és korszerű tudás. Azonban egyes vállalatok részéről felmerül egy jogos kérdés: vajon megtérül-e a cégek befektetése? Nem kizárt, hogy a vállalatok időt, energiát és pénzt áldoznak egy hallgatóra, aki a végzettsége megszerzése után mégis egy másik cég mellett dönt. A hallgatók ilyen jellegű döntései méltán keltenek aggodalmat a szervezetekben, hiszen a kérdőíves felmérésünk eredményei is rámutattak arra, hogy duális hallgatók 39%-nak a legfőbb célja, hogy a végzettség megszerzése után lehetősége legyen arra, hogy a munkahelyek között válogasson.

A kvalitatív kutatás során négy oktatóval készítettünk interjúkat, akik a duális képzés előnyét leginkább abban látják, hogy a duális oktatás által emelték a képzés színvonalát. Elmondásuk szerint nem csak jól működő kapcsolatokra tettek szert, de bővíteni tudták az egyetem partnereinek a körét olyan szervezetekkel, akikkel korábban nem volt kapcsolatuk. Továbbá kiemelték, hogy az intézmény és az egyetem között kapcsolat nem merül ki a kötelező együttműködésben, hanem terveik szerint közös innovációs projekt, kutatásokat is véghez vihetnek. A hallgatókhoz hasonlóan az oktatók is úgy érzékelik, hogy a duális hallgatók számos olyan tapasztalatról, technikáról beszámolnak, amelyek az oktatók, és a tanítás szempontjából is hasznosak lehetnek.

Az interjúk kutatás eredményei alapján a duális képzés három olyan előnyét szeretnénk kiemelni, amelyet mind az oktatók, a szervezetek és a hallgatók is leggyakrabban említettek. A leggyakrabban és legfontosabbnak megnevezett előny volt a hallgatók vállalati kultúrába való beilleszkedése, amelyet csak a gyakorlati oktatás során tapasztalhatnak meg. A képzés további előnyének két olyan kompetencia, készség fejlődése nevezhető meg, amely kimondottan gyakorlatorientált képzésben, munkavégzés által sajátítható el, mint az önálló munkavégzés és a felelősségteljes hozzáállás.

Összegzés: kihívások és javaslatok

A kutatás során a 2015/2016. tanévben bevezetett duális képzés hatékonyságát, a hallgatók eredményességét vizsgáltuk a Debreceni Egyetem hallgatóinak körében. Az eredményeink arra engednek következtetni, hogy a megkérdezett hallgatók az elméleti oktatás során kimondottan fontosnak tartják, hogy naprakész ismeretekre tegyenek szert színvonalas, minőségi oktatás keretein belül. A válaszadók többsége elégedett az elméleti oktatással, azonban a hallgatók negyede nincs megelégedve az elméleti oktatás minőségével.

Poór et al. (2019) arra hívta fel a figyelmet, hogy a felsőoktatási intézmények nem a munkaerőpiaci igények vagy a gyakorlatorientáltság alapján alakítják ki a tantárgyakat, s ebből kifolyólag az oktatás elméleti jellege erősödik, ami véleményük szerint ahhoz vezet, hogy a kép-

zés a konkrét, és speciális elmélet helyett túlzottan általános lesz. Sokkal hatékonyabb lenne egy olyan rendszer, ahol olyan ismeretek kerülnek átadásra, ami az adott szakmában elengedhetetlen, s ezt az ismeretanyagot minden diák megkapja (Poór et al., 2019).

Számos kutatás alátámasztotta, hogy a duális hallgatók olyan ismeretekre tesznek szert, amely pozitívan befolyásolja az egyetemi pályafutásukat, és a kompetenciáik, készségeik fejlődését. A kvalitatív kutatás eredményei is rávilágítottak arra, hogy a gyakorlati képzés ideje alatt a duális hallgatók fejlődése megmutatkozott mind a munkahelyi szocializációban, mind a különböző képességek, készségek területén is. A javaslatok megfogalmazása során egyetértünk Pap-Szigeti et al., (2018) meglátásával, amely szerint lényeges, hogy a hagyományos képzésben lévő hallgatók készségei, képességei is fejlődjenek az egyetemi képzés során. Szükséges lenne, hogy az egyetemi kurzusok keretein belül is fejlődjön a hallgatók kommunikációs készsége, önértékelése, csapatmunkában való jártasságuk.

A gyakorlati oktatással kapcsolatban a hallgatók legfontosabb elvárása, hogy nívós szakmai tapasztalatra tegyenek szert. Míg a gazdaságtudományi területen tanulók kimondottan lényegesnek tartják, hogy a duális képzés során fejlődjön a problémamegoldó készségük és az önálló munkavégzésük, valamint a vállalatok számítsanak a munkájukra. Addig a Műszaki és Természettudományi Kar hallgatói azt várják el a duális képzéstől, hogy az elméleti oktatás során megszerzett ismereteiket tudják a gyakorlatban is alkalmazni, s számukra kiemelten fontos, hogy változatos feladatok vegyenek részt, hogy minél jobban fejlődjenek a készségeik, képességeik.

A képzés hatékonyságára vonatkozó eredményeink a kvalitatív kutatás során tapasztaltakkal mutat párhuzamot, ugyanis a hallgatókkal és mentorokkal készített interjúk arra világítottak rá, hogy bizonyos esetekben a partnercégek passzivitása figyelhető meg. *„Bár ha őszinte lehetek, akkor hallomásból tudok olyan sztorikat... van olyan duális képzéses ismerőse, aki azon kívül, hogy fénymásol és kávéfőz, ezen kívül semmilyen feladatot nem bízna rá.” (mentor).* A vállalatok passzivitása nemcsak abban mutatkozik meg, hogy a hallgatók olyan feladatokat látnak el, amelyek nem szolgálják a szakmai fejlődésüket, hanem előfordul, hogy a duális hallgatókra nem tekintenek úgy, mint a vállalat munkatársaira. Ennek kiküszöbölésére célszerű lenne csapatépítő programok szervezése és egy folyamatos hallgatói elégedettségmérés bevezetése. A duális hallgató egyetemi pályafutásával, a munkahelyi teljesítményével feltehetően tisztában vannak a mento- rok, azonban a csapatépítő tevékenységek, programok szervezése kimondottan fontos lenne abból a szempontból, hogy a vállalat adott részlegén megismerkedjenek a duális hallgatókkal, ezzel elősegíthető lenne egy megfelelő kollegiális kapcsolat kialakítása.

Az EUROSTUDENT VI. hallgatói munkavállalás foglalkozó adatai arra mutattak rá, hogy azok a hallgatók, akik a szakmájukhoz kapcsolódó munkát végeznek, sokkal elégedettebbek az időfelhasználásukkal és munkahelyi környezettel (Masevičiūtė et al., 2018). A rendszeres hallgatói elégedettségmérést azért tartjuk fontosnak, mert a képzés megítélésében és népszerűsítésében nagy szerepe van a hallgatói csoportoknak. Az eredményeink szerint a megkérdezettek harmada hallgatótársaitól szerzett információt a duális képzésről, s ebben az esetben lényeges, hogy a diákok milyen véleménnyel vannak a duális képzésről. Másrészt a hallgatók körében végzett elégedettségmérés közvetlen visszacsatolást jelent a felsőoktatási intézmény számára. Az intenzív, folyamatos kapcsolattartás mindhárom fél érdekeit szolgálja.

Az interjúalanyok néhány jó gyakorlatról számoltak be, amely az intézmények között kapcsolattartás erősíti. Egyes vállalatok fél évente duális fórumot szerveznek, amelyre meghívják az egyetem kapcsolattartóit, s beszámolnak a hallgatók, a képzés eredményességéről és a jövőbeli célokról. Voltak olyan vállalatok, ahol a hallgatók minden hónapban egy prezentáció keretein belül összegzik a feladataikat, tapasztalataikat, s ezáltal nemcsak a kommunikációs készségeik fejlődnek, hanem a cégek is visszacsatolást kapnak a tevékenységükről. Visszacsatolás szempontjából

nem csak a hallgatók képzéssel kapcsolatos elégedettsége jelentős, hanem a hallgatók pályafutásának a követése is lényeges információnak számít a képzés szempontjából. Érdekes azt is kiemelni, hogy a felsőoktatás minőségének megítélésekor a vállalatok inkább a gyakorlatorientált-ságot értékelik, mintsem az akadémiai jellemzőkkel (Polónyi, 2006b).

A minőség tekintetében a gazdasági szféra számára a legfontosabb az oktatott anyag korszerűsége, a munkaadók elégedettsége, az oktatás gyakorlatorientáltsága. A rangsorban következő tényezőkre a felsőoktatási minősítő rendszerek kevésbé fókuszálnak, azonban a vállalatok számára nagy jelentőséggel bírnak az alábbi elemek: a hallgatók véleménye, a végzetek elégedettsége, a gyakorlati tapasztalatokkal rendelkező oktatók aránya, a gyakorlati problémák aránya a tananyagban és a hallgatók képességei (Polónyi, 2006b). A felsőoktatást érő kritikák közül az egyik, hogy csekély azoknak az oktatóknak a száma, akik gazdasági gyakorlattal rendelkeznek, hiszen nincsenek arra ösztönözve, hogy oktatói feladatokat vállaljanak (Poór et al., 2019). A képzés szempontjából mérvadó lehet az a kapcsolati tőke, amellyel a felsőoktatási intézmények vagy az oktatók rendelkeznek.

A kvalitatív kutatás eredményei arra világítottak rá, hogy az egyetemeken olyan cégekkel állnak szerződésben, ahol végzett hallgatók vagy korábbi munkatársaik dolgoztak. A kutatás során olyan partnercégekkel is készítettünk interjúkat, akik a felsőoktatási intézménnyel szerződésben állnak, azonban még egyszer sem fogadtak duális képzésben résztvevő hallgatót. Az interjúk alapján körvonalazódott azoknak a vállalatoknak a csoportja, akik nem reagáltak a kutatásban való részvételre, s mindemellett ezek voltak azok a cégek, amelyeket a legtöbb kritika ért a hallgatók részéről. Természetesen az említett vállalatok adatait bizalmasan kezeljük, azonban a duális képzés megítélése szempontjából érdemes lenne a felsőoktatási intézménynek szemeszterenként felülvizsgálni a szerződésben álló vállalatok aktivitását. A rendszeres felülvizsgálatnak köszönhetően lehetősége lenne a motivált partnervállalatoknak is fogadni hallgatókat, illetve a kevésbé aktív cégek kiszűrése is megtörténne. Véleményünk szerint a felsőoktatási intézmény és a munkaerőpiaci szereplők rendszeres kapcsolattartása elengedhetetlen a felmerülő problémák megoldásának szempontjából.

Irodalomjegyzék:

Ailer Piroska (2017): Duális képzés – tapasztalatok, eredmények. https://www.mkt.hu/wp-content/uploads/2017/10/Ailer_Piroska.pdf.

Autor, D. H. – Levy, F. – Murnane, R. J. (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 4. pp. 1279–1333.

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

Beerkens, M., –Mägi, E. – Lill, L. (2011): University studies as a side job. Causes and consequences of massive student employment in Estonia. *Higher Education*, 61. 6., pp. 679–692.

Berács József (2017): A duális képzés modelljei, hazai helyzete 46-51. o. In: Temesiné Németh Éva (szerk.) *Magyar felsőoktatás 2016 Stratégiai helyzete*. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2827/1/Magyar_Felsooktatas_2016.pdf.

Bocsi Veronika – Ceglédi Tímea – Kocsis Zsófia – Kovács Karolina Eszter et al. (2018): A pedagógushallgatók késleltetett diplomaszerezése interjúk alapján. 63-61 o. In Pusztai G. & Szigeti F. (szerk.), *Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban* Debreceni Egyetemi Kiadó. Debrecen

Deming, D. J. (2015): The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. (NBER Working Paper Series, 21473). <http://www.nber.org/papers/w21473>.

Fazekas Károly (2018): Nem-kognitív készségek hiánya a munkaerőpiacon. *Magyar Tudomány* 179., 1., 24–36. o.

Fényes Hajnalka - Mohácsi Márta (2019): *Munkaerőpiac és emberi tőke, elmélet és gyakorlat*. Debreceni egyetemi Kiadó, Debrecen.

- Fónai Mihály (2018): Hallgatói lemorzsolódás a Debreceni Egyetemen. In: Pusztai G. & Szigeti F. (szerk.), *Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban* 239-250 o. Debreceni Egyetemi Kiadó. Debrecen.
- Göhringer, A. (2002): *University of Cooperative Education – Karlsruhe: The Dual System of Higher Education in Germany*. http://www.apjce.org/volume_3/volume_3_2_53_58.pdf.
- Khine, M.S. – Areepattamannil, S. (2016): *Non-cognitive Skills and Factors in Educational Attainment*. Rotterdam, Sense Publishers.
- Kivinen, O. – Nurmi, J. (2003): *Unifying Higher Education for Different Kinds of Europeans. Higher Education and Work: A comparison of ten countries*. *Comparative Education* 39. 1..
- Kovács Klára et al. (2019): *Lemorzsolódott hallgatók*. Debreceni Egyetemi Kiadó. Debrecen.
- Markos Valéria – Kocsis Zsófia – Dusa Ágnes Réka (2019): *A civil aktivitás, a hazai és a külföldi munkavállalás különböző megjelenési formái a lemorzsolódás folyamatában*. In Pusztai G. – Engler Á. – Kocsis Zs. (szerk.) *KozmaPolis: Tanulmányok Kozma Tamás 80. születésnapjára*. 275-289 o. Debreceni Egyetemi Kiadó. Debrecen.
- Masevičiūtė, K., – Šaukeckienė, V., – Ozolinčiūtė, E. (2018): *EUROSTUDENT VI. Combining Studies and Paid Jobs*. http://www.eurostudent.eu/download_files/documents/TR_paid_jobs.pdf.
- Németh Erzsébet – Renkó Zsuzsanna – Beke Andrea (2018): *A magántőke bevonásának hatásai a felsőoktatási képzési rendszerre – A duális képzési rendszer tapasztalatai*. https://asz.hu/storage/files/files/Publikaciok/Elemzesek_tanulmanyok/2018/magantoke_bevonasa_fels_ooktatas.pdf.
- Palkovics László (2016): *Duális képzés Európában és Magyarországon*. <https://docplayer.hu/21570374-A-dualis-kepzes-bevezetese-a-felsooktatásban-dr-palkovics-laszlo-felsooktatást-felelos-allamtitkar.html>.
- Pogátsnik, M (2018): *Dual Education: The Win-Win Model of Collaboration between Universities and Industry*. *International Journal Of Engineering Pedagogy*, 8. 3., pp. 145-152.
- Pogátsnik M. (2019a): *The Impact of Dual Higher Education on the Development of Non-Cognitive Skills*. In: Kovács, G. – Rónay, Z. (eds.) *In search of excellence in higher education*. Budapest, pp. 179-190.
- Pogátsnik Mónika (2019b): *A munka alapú tanulás hatása a nem kognitív készségek fejlődésére a mérnökképzésben*. In: Juhász E. & Endrődy O. (szerk.). *Oktatás – Gazdaság – Társadalom. HERA Évkönyvek VI*. Budapest: Magyar Nevelés- és Oktatáskutatók Egyesülete. 151-167. o.
- Pollard, E. – Williams, M. – Arthur S. – Mehul Kotecha, M. (2013): *Working while Studying: a Follow-up to the Student Income and Expenditure Survey 2011/12*.
- Polónyi István – Tímár János (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár*. Új Mandátum Könyvkiadó. Budapest.
- Polónyi István (2006a): *A munkaerőpiacra orientált felsőoktatási minőségbiztosítás*. In: Bálint J. – Polónyi I. – Siklós B.: *A felsőoktatás minősége*. Felsőoktatási Kutatóintézet. Budapest.
- Polónyi István (2006b): *A felsőoktatás minősége és a gazdasági szféra elvárásai – egy empirikus vizsgálat*. In: Bálint J. – Polónyi I. – Siklós B. . *A felsőoktatás minősége* 55-96 o. Felsőoktatási Kutatóintézet. Budapest.
- Poór József (2013): *Az emberierőforrás-gazdálkodás átalakulása a nemzetközi cégek leányvállalatainál Magyarországon és a kelet-európai régióban*. *Közgazdasági Szemle*, 60. 64-89 o.
- Poór József – Zsigri Ferenc – Sós Tamás (2019): *A német minta és a hazai gyakorlat a felsőoktatási duális képzés területén*. *Munkaügyi Szemle*, 62.. 6.
- Pusztai Gabriella (2011): *A láthatatlan kéztől a baráti kezekig*. Hallgatói értelmezői közösségek a felsőoktatásban. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- Pusztai Gabriella- Szigeti Fruzsina (szerk.) (2018): *Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban*. Debreceni Egyetemi Kiadó. Debrecen.
- Pusztai, G. – Kocsis Zs. (2019): *Combining and Balancing Work and Study on the Eastern Border of Europe*. *Social Sciences*, 8. pp. 6.
- Rostan, M. – Stan, A. (2017): *Italian graduates' employability in times of economic crisis: overview, problems and possible solutions*. *Sociológico Série*, II., pp.37-52. <http://journals.openedition.org/sociologico/1818>
- Sanchez-Gelabert, A. – Figueroa, M. – Elias, M. (2017): *Working whilst studying in higher education. The impact of the economic crisis on academic and labour market success*. *European Journal of Education*, 52. 2., pp. 232-245.

Teichler, U. (2011): International Dimensions of Higher Education and Graduate Employment. Chapter from book The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education, pp. 177-197.

Takács Tamás (2016): A duális képzés a felsőoktatásban. http://ejmsz.hu/wp-content/uploads/2016/05/EJMSZ_Dualiskepzesvitanap_Tak%C3%A1cs-Tam%C3%A1s.pdf.

Török Erika – Pap-Szigeti Róbert – Ailer Piroška – Palkovics László (2014): A Kecskeméti Főiskola duális képzésének monitoring vizsgálata a hallgatók visszajelzései alapján. A jövő járműve, 1-2, 32-36. o.

Zimányi Krisztina (2016): Duális képzés a gazdaságtudományi képzési területen, a BGE tapasztalatai. In: Fodorné Dr. Tóth Krisztina. Felsőoktatás, életen át tartó tanulás és az ENSZ fenntartható fejlesztési célok megvalósítása. Pécs: MELLEARN. 97-105. o.

OLASZ NIKOLETT

EGYÉN VÁLASZTÁSI STRATÉGIÁJA A SZOCIÁLIS KÖRNYEZET ALAPJÁN

Életünk során a társadalom többi tagja címkéket ragaszt ránk, melyek tükrözik és befolyásolják, hogy mások hogyan vélekednek rólunk, identitásunkról és hogy mi hogyan látjuk önmagunkat. A címkék lehetnek pozitívak, hasznos elvárásokat tükrözhetnek, iránytűként is szolgálhatnak életünkben, de a legtöbb esetben mások leírására használt, megalapozatlan feltevések és sztereotípiák következményei. A környezetünk által ránk ragasztott címkék és azokból származó benyomások jelentős mértékben befolyásolják a társadalom különböző szegmenseiben, így a munka világában betöltött szerepünket, hatást gyakorolnak munkahelyi megítélésünkre, mely influálja motiváltságunkat, teljesítményünket és választásainkat. Jelen tanulmány a makro- és mikrokörnyezet egyén választására gyakorolt hatásait egy egyszerű keretrendszerbe foglalja össze, mely bemutatja az egyéni és társadalmi motívumok kölcsönhatását, az egyén választásának következményeit, valamint az identitásválasztást meghatározó tényezőket.

Jelen tanulmány az egyén választási stratégiáját vizsgálja abból a szempontból, hogy a társadalmi környezet és annak egyik legkiemelkedőbb intézménye, a munkahely hogyan és miként befolyásolja az egyén integrációjának szándékát és annak megvalósulását, különös tekintettel a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra. Kutatásom során a makro- és mikrokörnyezet azon hatásait és mechanizmusait elemzem, melyek az egyén szocializációs választási stratégiáját befolyásolják, ezért vizsgálataim során különös figyelmet szentelek a társadalmi és munkáltatói környezetre, a munkáltatói percepcióra, valamint a dezintegrációs folyamatokra és azok hatásaira.

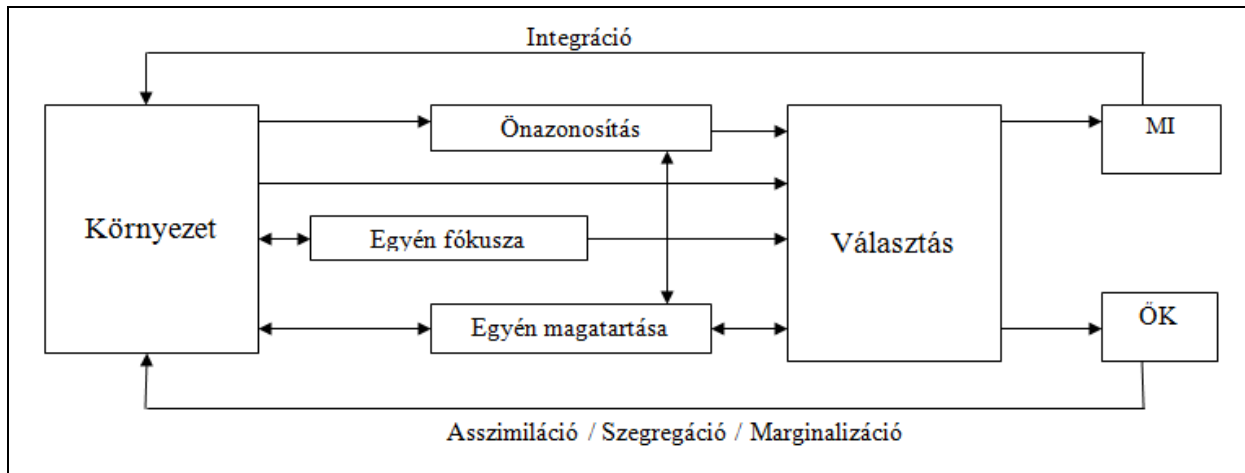
A jelenség mélyebb és strukturáltabb megértéséhez fontos körbejárunk olyan kapcsolódó társadalomtudomány-területeket, melyek összegzéseként jelen tanulmány kísérletet tesz - teoretikus és megkülönböztető elméletek elemeit felhasználva - két alaptézis ötvözésére. A létrehozott modell egyéni szintet vizsgál a környezeti hatások függvényében. Feltételezem egyrészt, hogy valamely kisebbségi csoport tagja, tehát bármely kisebbségi közösséghez tartozó egyén kettős identitással rendelkezik, másrészt, hogy adott életkörülmény, szituáció formálja az identitást, ehhez kapcsolódóan az egyén önazonosítását, magatartását és fókuszát, mely a másik társadalmi csoport, azaz közvetett környezet megkülönböztető vagy azzal való azonosuláson alapuló választásban nyilvánul meg.

Az első feltételezés alapja, hogy az egyénre mind a közvetlen, mind a szélesebb környezet által ért hatások befolyással vannak. Gyermekkorban a közvetlen környezet sokkal nagyobb hangsúlyt kap, ugyanis a közvetett környezettel való kapcsolat, tehát az onnan érkező hatások aránya minimális, majd az óvoda időszakától kezdődően aktívabbá válik a többségi társadalom tagjaival, azaz közvetett környezete közvetlené válik, illetve válhat. A személyes identitás tehát már az életút korai szakaszától formálódik, mely az egyéb szociális csoportokkal, közösséggel való érintkezés során alakul. A másik nézet arra az egyénben kimondatlanul felmerült dichotómiára épül, hogy a többség által képviselt nézet adaptációjával egy időben megtartsa, vagy sem közvetlen környezetének, szubkultúrájának örökségét. A saját közeg melletti kizárólagos választás, vagy a másik társadalmi csoport nézeteinek implementálása és ahhoz való alkalmazkodás egy folyamatos körmozgást jelöl, mely az élet különböző területein, egyéni választások mentén így a

másik csoport, saját csoport és az én közti kapcsolat-nézetén és azonosításon is érvényre jut. Az egyéni választáson túl befolyásoló tényező a teljes környezet választási iránya is, tehát a társadalom azon nézete, hogy a kisebbségi csoportot sajátjaként vagy idegenként kezeli. Ebből ered a MI és az ŐK csoportok éles megkülönböztetése. Az egyén szintjén minél korábban érvényesül a választás, annál könnyebb befolyásolni a későbbi választásokat és annak megfelelően alakul az egyén társadalomba való létezésének iránya.

Az egyén választásának stratégiai lépéseit és folyamatát a szerző kutatásaiból származó modell tartalmazza:

1. ÁBRA: EGYÉN VÁLASZTÁSI STRATÉGIÁJA A SZOCIÁLIS KÖRNYEZET ALAPJÁN



Forrás: saját szerkesztés

Az önazonosítás az egyén megfigyelési sorozatán alapul, mely magába foglalja a saját, a közvetett és a közvetlen környezet elemzésének működését és befolyásolja az egyén választását. Minden önazonosítás identitást képez, tehát az életesemények folyamatosan gazdagítják azt a körköröség által, egyre komplexebbé és differenciáltabbá téve a viselkedésformákat, így az egyén magatartását. Ugyanakkor ezek a hatások értékrendszerek mentén befolyásolják az egyén fókuszát. Az egyén saját észlelései, egyéni tapasztalatai alapján választja ki a természetes, vagy a közvetett közeg értékeit, melynek visszaható hatása tükröződik a környezetben is.

Kezdeti kutatások azt feltételezték, hogy az idegen társadalmi csoporttal való azonosulás, abba való beilleszkedés kizárólag az egyén befogadási képességén múlik, tehát személyes tulajdonságnak tekintették. Későbbi kutatások azonban bebizonyították, hogy a befogadás mértéke annak távan értelmezett környezeti elemeitől is függ (Tadmor/Tetlock, 2006 a,b). Ezen kutatási eredményekre támaszkodva könnyen belátható, hogy az egyén döntése nem kizárólagosan az egyén magatartásától, hanem az őt körülvevő környezettől is függ.

Véleményem szerint a választási stratégia megválasztása akár társadalmi akár egyéni szinten történik, élményeken alapul, ugyanis különböző hatások által az egyénben folyamatos konfliktus alakul ki a saját, illetve a másik társadalmi csoport közt. Számos kutatás bizonyítja a fenti feltételezést. Például a World Bank kutatása, arra mutat rá, hogy azok a roma gyerekek teljesítettek jobban az általános-, és középiskolai tanulmányaik során, illetve nagyobb számban végezték el a középiskolát, akik a többségi társadalom gyermekeivel aktív kapcsolatban álltak. A többségi társadalom gyermekeinél ebből a szempontból nem volt szignifikáns különbség megfigyelhető (World Bank: 2013). Louis és társai kutatásának fókuszában a vállalati környezet állt, egyetemista, frissen diplomázott gyakornokok elégedettségi és teljesítmény szintjét vizsgálták. Eredményeik azt mutatták, hogy az általában három hónapig tartó gyakornoki program végén azoknak

az egyéneknek volt hasznosság érzete és ez által elkötelezettség tudata, akik a szervezeten belül aktív és jó kapcsolatot tudtak kialakítani a szervezeti hierarchiában hasonló szinten lévő egyénekkel. Louis és szerzőtársai munkájuk eredménye alapján a siker elsődleges faktortényezőjeként az aktív interakciókat jelölték meg (Louis et al., 1983). Nelson és Quick kutatása szintén a közvetlen munkatársakkal betöltött kapcsolatot jelöli meg a sikereshez, érvényesüléshez szükséges feltételként. Elméleti következtetésük alapján erre a formális orientáció és az adminisztratív részleggel való aktív kapcsolat erősítő vagy gyengítő hatást gyakorolhat. Kutatásuk arra is rámutat, hogy egyrészt a rossz közvetlen munkakapcsolatok negatív hatással vannak a vállalat iránti elkötelezettségre, másrészt a szervezeten belül kapott segítség hiánya negatív irányba befolyásolta a teljesítményt (Nelson/Quick: 1991).

Széles körben elfogadott az a nézet, hogy ortogonalitás figyelhető meg az egyén eredeti, azaz természetes csoportja és a befogadó szociális csoport közt, valamint az a tézis, hogy mindegyik rendelkezik egy internalizációs fokkal, mely a szabadság és függetlenség variánsát jelenti. Ez alapján a kettős hatásnak kitett egyén szintjén négy választási stratégiát különböztethetünk meg: az asszimiláció, a szeparáció, a marginalizáció, és az integráció. Az asszimiláció során az egyén lemond eredeti szociális csoportjának örökségéről és elfogadja az új nézeteit, magatartásformáit. Szeparáció esetén csakis az új szociális csoport nézeteit fogadja el, a másik csoporttal való kapcsolattartás nélkül. Marginalizáció esetén az új és a régi szociális csoporttól való elzárkózás jellemző. Integráció, vagy kettős integritás esetén az örökség fenntartása mellett egyidejűleg megtörténik az új csoporttal való identitás adoptálása, melynek intenzitása kontextus függő. (Hong et al., 2000) (Bárdi/Tóth, 2011)

Berry és Sabatier szervezeti szinten vizsgálta a jelenséget, ugyanennek a négy módnak a meghatározásával. A szerzőpáros rámutatott arra, hogy azok a szervezetek teljesítettek a legjobban, ahol a kisebbségi csoportok inputját a többség csoport ellenvetése nélkül elfogadta. Ehhez az attitűdhez megfelelő és produktív munkakörnyezet is társult (Miller/Gordon, 2014). A jelenség azzal magyarázható, hogy az ilyen kettős identitással rendelkező egyének viselkedésében és gondolkodásában a kettős szociális csoport által ért hatások alapján kettős probléma-megoldás tömbök alakulnak ki és adott pillanatban az éppen aktuális szociális közeg szerint kerül adott választás kifejezésre. Kezdetben ezek a megoldások tudatosak, idővel automatikussá válnak, majd beépülnek a tudat legmélyebb rétegeibe, automatikus reakció formájában megnyilvánulva a külvilág felé. Ennek oka, hogy minden csoport rendelkezik rá jellemző megoldási sémákkal, és ezen keresztül alakul ki a tagok világlépe. Maguk a sémák minden egyén esetén gyakorlatilag a szociális interakciók deriváltjait jelölik. Egy-egy új élethelyzetben, jelen esetben munkahelykeresés során ezek a tudatalattiba már beépült probléma-megoldási módok középszerűnek tűnhetnek. Az adott helyzet kétértelműséget kap és az egyénben egy tudatos ellenőrzés veszi kezdetét, keresve a jeleket a környezet reaklásáról. Ennek megfelelően az egyén egy folyamatos megfigyelőmódba lép. Párhuzamot von az eddigi megoldási sémáival, és választ kap a következő kérdésekre:

- Melyek azok a körülmények, melyekre eddig nem fordított kellő figyelmet?
- Mik azok a tényezők, melyeken tud javítani?
- Mik a gátlótényezők és ezek közül melyek adottak és melyeken tud lazítani?

Tajfel szerint az emberek önbecsülése saját csoportjuknak adott értékelési szint mentén változik, minél nagyobb értéket tulajdonítanak annak, annál nagyobb az önbecsülés és a kategorizálás mértéke. Ez egyrészt segít a környezet csoportosításába, másrészt a strukturálásban (Tajfel, 1981). Tehát a saját választás útján kialakított csoport tagjait közelebbinek érezzük magunkhoz, ebből kifolyólag előnyben is részesítjük. Mindez erősíti a hovatartozás érzetét, ugyanakkor erősítheti a másik csoport tagjaival szembeni sztereotípiát, mely megjelenhet burkolt vagy tényle-

ges diszkriminatív magatartás formájában. Ugyanakkor a gazdasági mechanizmusok figyelembevételével könnyen belátható az elvesztegetett haszon értékének számbavételi hiánya. Ilyen például a nőkbe való invesztálás gazdaságtudományi nézetének előretörése. Számos kutatási eredmény és érv szól amellett, hogy hosszú távú szempontokat figyelembe véve az e fajta befektetés inkább a generációk közötti hatás, azaz a közösségre, nemzetre gyakorolt pozitív impulzus miatt jelentős, tehát túlmutat az egyéni előnyökön (Summers, 1994). A Nemzetközi Valutaalap megállapítása szerint a nemek közötti egyenlőtlenség vonzata a jövedelmi egyenlőtlenség (Gonzales et al., 2015), valamint az országok által termelt és exportált áruk számának csökkenése (Kazandjian et al., 2016). Ezzel szemben az egyenlőség előmozdítása számos pozitív makrogazdasági hatással jár, beleértve a magasabb bruttó hazai terméket is (Elborgh-Woytek et al, 2013).

A gazdasági kérdések és identitás kapcsolatát kutató Akerlof és Kranton rámutatott arra, hogy az egyén identitása, viselkedése és a társadalom szerinti kategorizálása megjelenik a cselekedetekben, a külső hatások általi megnyilvánulásokban, válaszokban, lehetséges preferenciaváltozásokban. Például a nőkkel hasonló munkakört betöltő férfiak magatartása és cselekedete irányulhat saját identitásuk megőrzésére. Bármely ilyen önazonosság megőrző vagy erősítő folyamat eredménye magába hordja a másik csoport tagjaitól való szeparációt, távolságtartást (Akerlof/Kranton, 2000). A megkülönböztetés közgazdaságtanának kutatásai rámutattak arra, hogy a megkülönböztetés az élet minden területén, így a gazdaság tekintetében is elnyomja a kisebbségi csoport teljesítményét, anélkül, hogy azt egyensúlyozná a többségi társadalom eredményeiben (Becker, 1971), (Cain, 1984). Ennek megfelelően könnyen belátható a veszteség. Következésképpen a diszkrimináció a hasznossági függvényből származik. Fentiek analógiájára a hazai munkáltatók ennek megakadályozása érdekében kizárhatják valamely kisebbségi csoport tagjait a közvetlen munkavállalói körből, vagy alacsonyabb hatékonyságot feltételezve, alacsonyabb munkabért ajánlanak nekik. A szkeptikus megközelítés elkerülése miatt itt fontos kiemelni, hogy a kutatás fókuszra feltételezi a végzettségek és szükséges kompetenciák meglétét, melyet sok esetben magyarázó tényezőként használnak fel a munkaerőpiac diszkriminatív viselkedésének interpretációjára.

A cikkben felvázolt keretrendszer több kisebbségi csoport tagjának véleménye alapján került finomításra, az adott csoport egyéneinek életét, elsősorban munkahelyi létét érintő változásokat elemezve, mely magába foglalt 20 LMBTQ tagot, 15 informatikai szektorban dolgozó nőt, 10 roma, 3 arab és 3 sváb származású személyt.

A kisebbségi csoportok tagjai megerősítették, hogy egyéni választási stratégiájuk megválasztása élményeken alapuló elszámoltathatóság alatti nyomástól függ. A megkérdezettek válaszai alapján igazolást nyert az is, hogy az egyénben minimális szintű konfliktus is megjelenik a saját és a másik, közvetett közeget alkotó csoport értékészleteiből való választás során. Tehát az egyénben lejátszódó folyamatot kettősség jellemzi. Egyrészt folyamatosan formálódik az egyénben a másik csoportba vetett hite és bizalma, ezzel párhuzamosan alakul biztonságérzete is. Másrészt ennek folyamán alakul önértékelése, hasznosság tudata. Az exponenciálisan növekvő bizalom, kollektív tudat és pozitív önértékelés fokozatosan bontja le a kirekesztettség érzetét, míg a bizalmatlanság és az önértékelési problémák erősítik azt és ennek következtében nő az elítélhetőség mértéke is. Egy befogadó közegben a kisebbségi csoporthoz tartozó egyén motivált a hosszabb idejű maradásra, ugyanis egy ilyen közegben nem kell rejtőzködni, bátran tudja vállalni származását, életkorát, családi állapotát, szexuális orientációját. Ez növeli teljesítményét, elkötelezettségét és motiváltságát. A folyamat körkörös, a hatásmechanizmusból adódó folyamatos választás zajlik le az egyénben.

Munkahelyi közegbe implementálva a kérdést könnyen belátható, hogy egy adott hátrányos csoportbeli egyén foglalkoztatása csökkentő hatást gyakorol a fluktuációra. Az elkötelezettség mellett nő az egyén hasznosság érzete is, motiváltsága fokozódik, az eddig rejtőzködésre fordított felszabadult energiákat a teljesítmény felé irányítva növeli a produktivitást. Ezen egyének gyakran szembesültek nehézségekkel, ami kitartóbbá, elszántabbá, ugyanakkor rugalmasabbá, alkalmazkodóbbá és jobb konfliktuskezelővé tette őket az átlaghoz képest. Ezen erősségek pozitív hatást gyakorolnak a szervezet hatékonyságára és az innovációra. A szervezeteknek tehát azon felül, hogy fontos szerepe van az egyén választási folyamataiban, a hatásmechanizmusokat figyelembe véve nemzeti érdeket is szolgálnak.

Irodalomjegyzék:

- Akerlof, G. A., – Kranton, R.E. (2000): Economics and Identity. Quarterly Journal of Economics 115(3) pp. 715–753.
- Bárdi Nándor – Tóth Ágnes szerk. (2011): Asszimiláció, integráció, szegregáció - Párhuzamos értelmezések és modellek a kisebbségkutatásban. Tér és terep, az MTA Etnikai-Nemzeti Kisebbségkutató Intézetének évkönyve 8. Argumentum Kiadó, Budapest.
- Becker, G. S. (1971): The Economics of Discrimination. Second Edi. Chicago: University of Chicago Press.
- Cain, G. G. (1984): The economics of discrimination: Part 1, Focus, Vol 7/2, University of Wisconsin-Madison Institute for Research on Poverty
- Elborgh-Woytek, K., M. Newiak, K. Kochhar, S. Fabrizio, K. Kpodar, P. Wingender, B. Clements & Schwartz G. (2013): "IMF Staff Discussion Note: Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity."
- Gonzales, C. et al. (2015): Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality.
- Kazandjian, R. et al. (2016): IMF Working Paper: Gender Equality and Economic Diversification.
- Louis et al. (1983): The availability and helpfulness of socialization practices, Personnel Psychology, Vol. 36, Issue 4, pp. 857-866.
- Miller, V. D – Gordon, M. E. (2014): Meeting the Challenge of Human Resource Management: A Communication Perspective, Routledge, NY and London.
- Nelson, D. L. – Quick, J.C. (1991): Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work? University of Texas at Arlington, Journal of Organizational Behavior, Vol.12; Issue: 6, pp. 543-554.
- Summers, L.H. (1994): Investing in all the People: Educating Women in Developing Countries. The World Bank, Washington, D.C.
- Tadmor C.T./Tetlock P.E.: Biculturalism (2006 a): A Model of the Effects of Second-Culture Exposure on Acculturation and Integrative Complexity. Journal of Cross-Cultural Psychology March 2006 37: 173-190
- Tadmor, C. T. – Tetlock, P. E. (2006 b): Biculturalism: A Model of the Effects of Second-Culture Exposure on Acculturation and Integrative Complexity, Journal of Cross-Cultural Psychology 37. pp. 173.
- Tajfel, H. (1981): Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology. Cambridge University Press, Cambridge.
- World Bank (2013): Mitigating the Economic Impact of an Aging Population, Options for Bulgaria.