

TARTALOM

- 2** Köszöntő (*Bachmann Bálint*)
- 3** *Artnér Annamária*: Munkaerőpiaci és szociális helyzet Magyarországon – európai tükrökben
- 17** *Berde Éva*: A sztenderd munkavégzés versus nem sztenderd munkavégzés
- 30** *Vass Vilmos*: A tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggései
- 38** *Papp-Váry Árpád – Hajnal Mónika – Czeglédi Csilla*: A személyes márkázás hatása a karrierépítésre. Egy egyetemi hallgatók körében végzett primer kutatás eredményei
- 46** *Lenyu Tímea – Sebők Marianna*: Az ingázás hatása a munkavállalók mentális és fizikai állapotára – empirikus kutatás tükrében (II. rész)
- 55** *Vámosi Tamás*: A családbarát aspektus és az atipikus foglalkoztatás jellemzői a Dél-dunántúli régió munkáltatói esetében (I. rész)
- 69** *Kenderfi Miklós*: A pályaválasztási kiállítást, mint a pályorientációs tevékenység hagyományos formáját
- 82** *Papp Dávid – Őrsi Balázs – Csukonyi Csilla*: Digitális technológia a vezetésben

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.



KÖSZÖNTŐ

Tisztelettel köszöntöm az olvasókat abból az alkalomból, hogy az Új Munkaügyi Szemle első számát olvashatják. Az online folyóiratban a hagyomány és tradíció találkozik az újszerű és innovatív megoldásokkal. Önmagában a lap is ezt szimbolizálja, hiszen a szakmai körökben országos szinten ismert és méltán elismert Munkaügyi Szemle utódjaként, annak folytatásaként indítottuk útjára a Budapesti Metropolitan Egyetem támogatásával.

A Munkaügyi Szemle 1957 óta jelent meg, 62 évfolyama látott napvilágot. A METU kiadóként arra vállalkozik, hogy stabil hátteret biztosítson ahhoz, hogy az emberi erőforrással foglalkozók továbbra is információhoz és publikálási lehetőséghez jussanak e nagy múltú folyóiratnak a változó követelményekre reagáló megújításával.

Hazai és nemzetközi viszonylatban is a humánerőforrás menedzsment az egyik legdinamikusabban fejlődő, folyamatosan változó terület, amely kihívások elé állítja a témában érintett munkaerőpiaci gyakorlat szereplőit, és a tudományos élet képviselőit egyaránt.

Az Új Munkaügyi Szemle, mint lektorált szaklap egy helyen teremt fórumot arra, hogy a szakma és a tudomány találkozzon. Tartalmát tekintve munkaügyi, személyügyi és a humán menedzsmenthez valamilyen formában kapcsolódó témakörökkel foglalkozik. Az elméleti tudományos kutatások és a „jó gyakorlatok” publikálása lehetőséget biztosít arra, hogy a humán szakma képviselői és az érdeklődők is vonzónak találják a folyóiratot.

A Budapesti Metropolitan Egyetem kiadásában megjelenő Új Munkaügyi Szemle szerkesztőbizottsága nevében üdvözlettel:

BACHMANN BÁLINT
az egyetem rektora

ARTNER ANNAMÁRIA

MUNKAERŐPIACI ÉS SZOCIÁLIS HELYZET MAGYARORSZÁGON – EURÓPAI TÜKÖRBEN

A cikk a magyarországi munkaerőpiac jellemzőinek és az azzal szorosan összefüggő szociális mutatóknak az alakulását vizsgálja az elmúlt bő évtizedben egyrészt az Európai Unió egésze, másrészt a közép- és kelet-európai tagországok viszonylatában. Megállapítja, hogy a fenti két aspektusban az utóbbi években megfigyelhető javuló tendenciák regionális sajátosságok, a magyar teljesítmény ebből nem lóg ki, sőt például a bérek vagy a termelékenység tekintetében attól elmarad. A jövedelemegyenlőtlenségek növekedését illetően ugyanakkor az élvonalban vagyunk.

Az alábbiakban a magyarországi munkaerőpiaci és szociális helyzet főbb jellemzőit, trendjeit mutatjuk be a 28 tagú Európai Unió (a továbbiakban: EU28) illetve a 11 országot felölelő „új” (2004-ben és utána csatlakozott) közép- és kelet-európai régió (a továbbiakban: KKE11) teljesítményéhez viszonyítva. Mondandónkat diagramokkal illusztráljuk. Az ezek alapjául szolgáló adatok forrása az Eurostat és a Központi Statisztikai Hivatal online elérhető STADAT rendszere. Elsősorban a 2008-as válság utáni időszakot vizsgáljuk, de néhol pár évvel korábbra is visszatekintünk, ahogy trendek felvázolása igényli, illetve az adatok rendelkezésre állása engedi. Általában az Európai Unió munkaerőpiaci és szociális folyamatairól s benne a KKE által elfoglalt helyről egy korábbi tanulmányunk (Artner, 2018) nyújt átfogó képet, az e tanulmány témájához szorosan kapcsolódó, de itt most csak röviden érintett magyarországi bérhelyzetet pedig Artner-Sőreg-Sőreg (2019) elemzi regionális összefüggésben.

Dolgozatunk első felében a munkaerőpiacról (foglalkoztatási viszonyok, termelékenység) lesz szó, míg a második részben a munkaerőpiactól nem kevésbé elválaszthatatlan szociális állapotokat vesszük górcső alá a legfőbb indikátorok alapján.

Munkaerőpiac – foglalkoztatási viszonyok, termelékenység

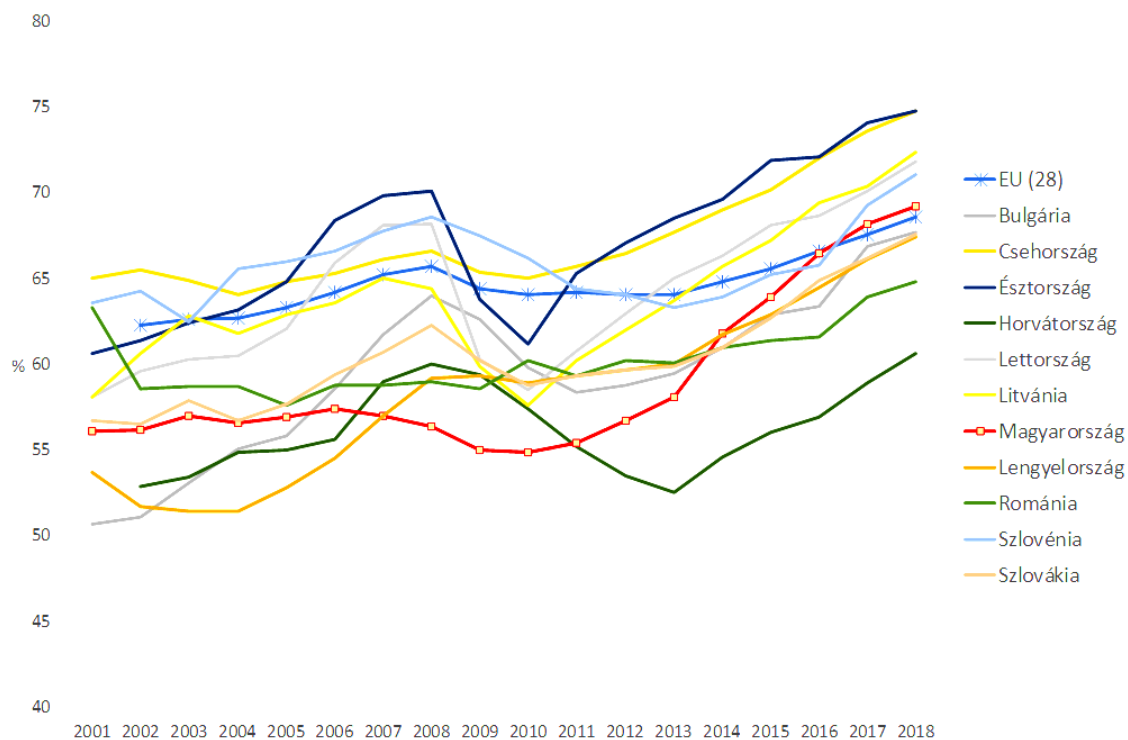
Összefoglalóan megállapítható, hogy a 2008-as válság lecsengése és különösen 2010 után jelentős javulás tapasztalható foglalkoztatás mértékében, ami az EU középmezőnyébe emelte az addig a sereghajtók közt helyet foglaló Magyarországot. A 15-24 éves fiatalok munkanélkülisége azonban továbbra is gondot jelent. A foglalkoztatás minősége több tekintetben viszonylag jó. Ugyanakkor bár csökkenő, de még mindig magas a heti munkaóraszám és az utóbbi néhány évben beindult növekedés ellenére regionális összehasonlításban még mindig alacsonyak, sőt jelentősen lemaradnak a bérek. A termelékenység növekedésében is rosszul teljesítünk. Ez egyrészt a világ-gazdaságban elfoglalt félperifériás helyzetünk velejárója, amire azonban ráerősített a gazdaságpolitika egyrészt a közfoglalkoztatás – mára már kifutó – rendszerével, másfelől azzal a politikával, amely – a rendszerváltás óta napjainkig – a nemzetközi munkamegosztásba ágyazódásunk kívánatos modelljét a multinacionális tőke igényeinek kiszolgálásában látja.

Mindezt a következő adatok támasztják alá.

Artner Annamária, tudományos főmunkatárs, KRTK, Világgazdasági Intézet.

A 2000-es évek első évtizedében a magyar foglalkoztatási ráta a sereghajtók között volt Európában. 2001-ben a mai 28 EU-tagország közül 23. helyen állt, de a helyzet tovább romlott, s 2009-2010-ben a magyar foglalkoztatási ráta volt a legalacsonyabb az EU-ban, jelentősen lemaradva még a KKE11 más országaitól is.

1. ÁBRA: A 15-64 ÉVESEK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA A KKE11-BEN, 2001-2018, SZÁZALÉK

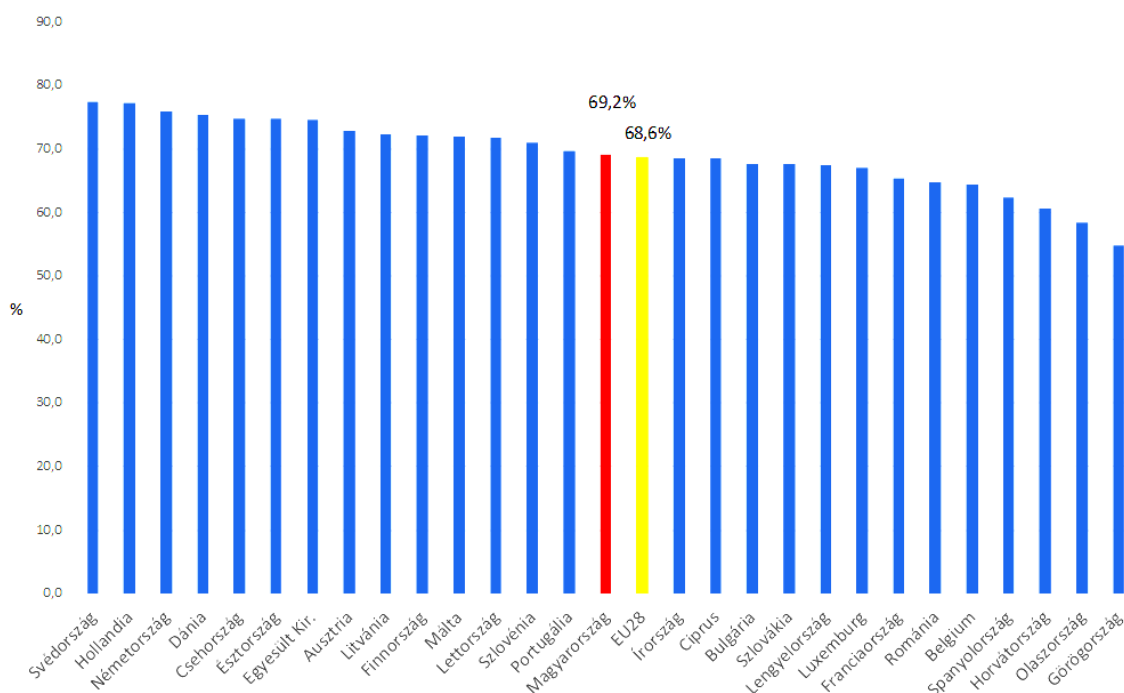


Forrás: Eurostat, Employment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsa_ergan]

2011-től és különösen 2013-tól a foglalkoztatás emelkedni kezdett előbb inkább csak a közfoglalkoztatásnak, majd később már a fellendülő termelésnek és a külföldi munkavállalásnak köszönhetően is. 2018-ra Magyarország az EU28 átlagát meghaladó, a tagországok között a 15. legmagasabb foglalkoztatási rátát mondhatta magáénak, tehát a középmezőnybe avanszált (2. ábra a következő oldalon).

Innen már nehezebb lesz feljebb kerülni, hiszen a többi országban is hasonló trendnek lehetünk tanúi. Bár a foglalkoztatási ráta tovább nőtt, a 2019. második negyedévi adat (70,0%) Magyarországot már csak a 17. helyre érdemesíti.

2. ÁBRA: A 15-64 ÉVESEK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA AZ EU TAGORSZÁGAIBAN, 2018, SZÁZALÉK

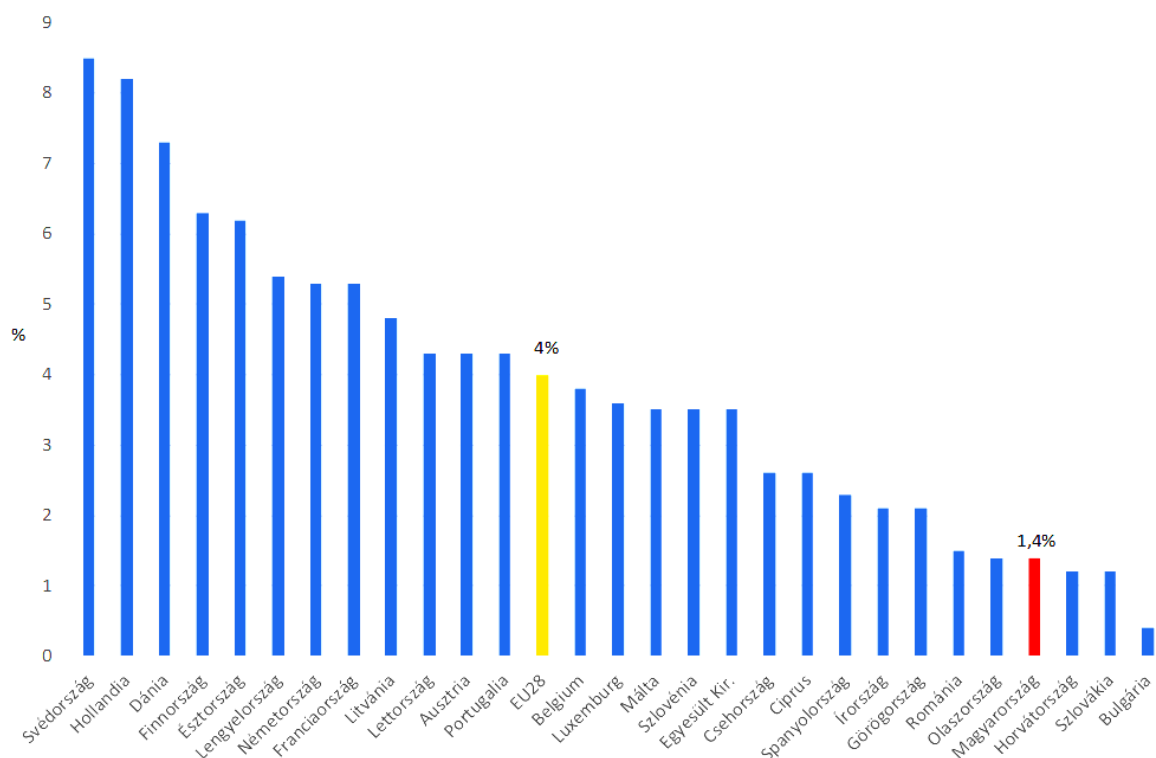


Forrás: Eurostat, Employment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsa_ergan]

A foglalkoztatás bővülésének és a kivándorlásnak köszönhetően jelentősen csökkent az ifjúsági munkanélküliség, leginkább a 25-29 éves korosztályban. Az ő körükben a se nem dolgozó, sem oktatásban, képzésben részt nem vevők („munkán, iskolán, képzésen kívüli” vagy „MIKK” – Artner, 2013) aránya 2008-ban Magyarországon még 23,4 százalék volt, a második legmagasabb az EU28-ban, ám 2018-ra 16,5 százalékra csökkent, ami már csak a 10. legmagasabb érték. A 15-24 éves fiatalok esetében azonban korántsem ilyen jó a helyzet. E korcsoportban a MIKK-fiatalok aránya Európában csak lassan mérséklődik, s a magyar arány stabilan a magasabbak között (az EU28 felső harmadának alján) foglal helyet.

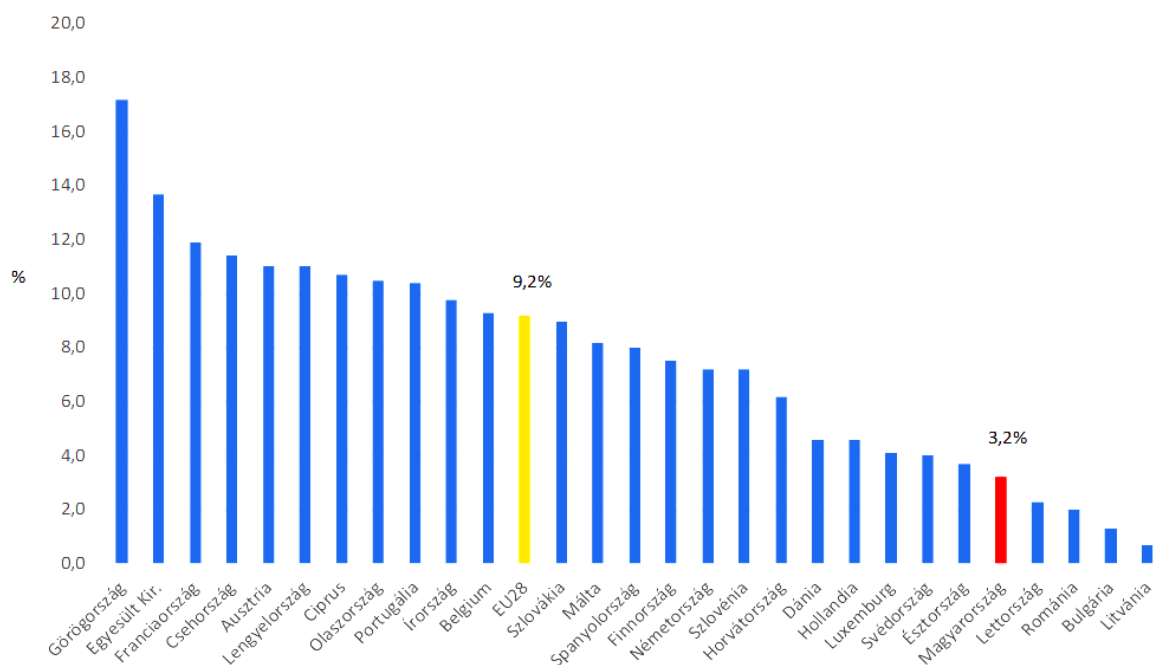
A teljes magyar foglalkoztatás minőségi jellemzői a statisztikai adatok alapján európai összevetésben viszonylag jók. A több állásból megélni kényszerülők aránya igen alacsony, 2018-ban mindössze 1,4 százalék, messze az EU28 átlaga alatti, csak Bulgária, Szlovákia és Horvátország adata alacsonyabb. A heti 48 órát meghaladó munkát végzők (az ún. „hosszú munkaórákat” dolgozók) aránya 3,2 százalék, az EU28 átlagának alig harmada, Litvánia, Bulgária, Románia és Lettország után az 5. legalacsonyabb az Unióban. Az atipikus munkaidőben (este vagy éjjel, szombaton vagy vasárnap, több műszakban) dolgozók aránya mindössze 21,8 százalék, egyenesen Magyarországon a legalacsonyabb az Unióban, s ez igaz a hétvégén dolgozók arányára is, ami 2018-ban 8,8 százalék volt.. (3-6. ábrák a következő oldalakon)

3. ÁBRA: TÖBB MINT EGY ÁLLÁSSAL RENDELKEZŐK ARÁNYA, 2018, SZÁZALÉK



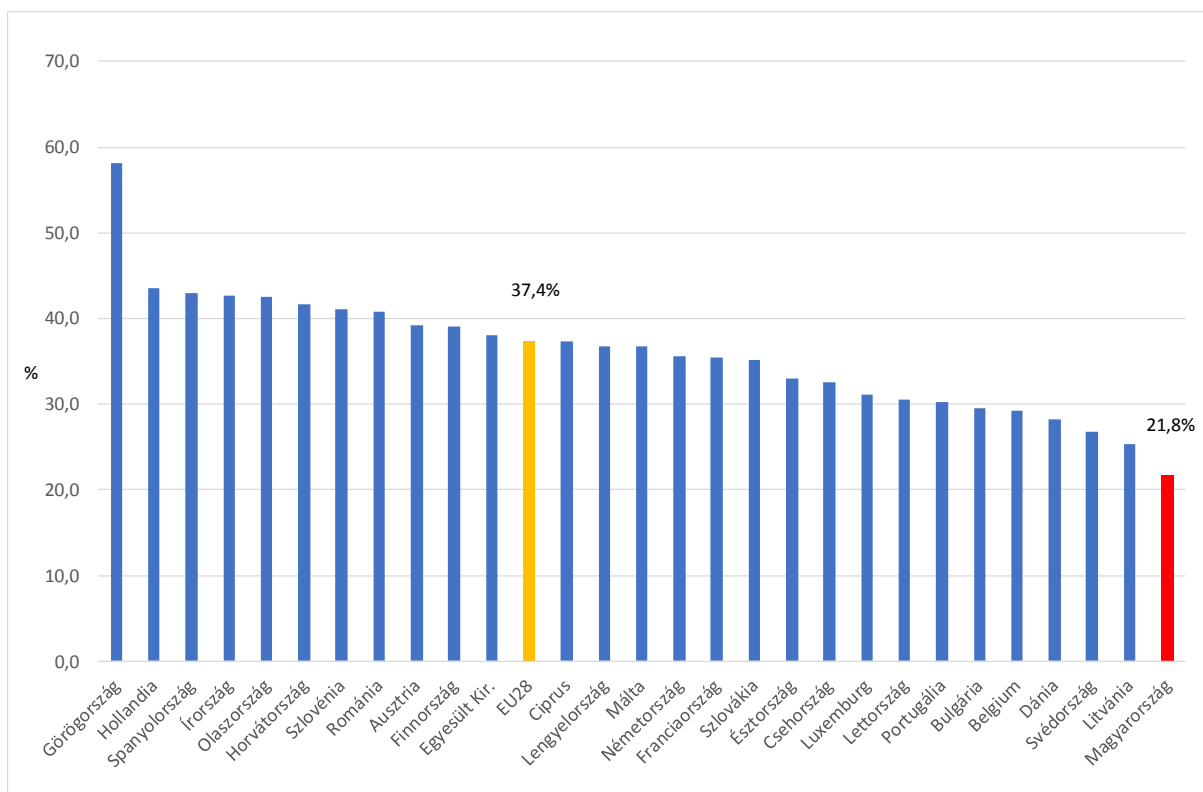
Forrás: Eurostat, Employed persons having more than one job by sex (tqoe3a5)

4. ÁBRA: A HOSSZÚ MUNKAÓRÁK ARÁNYA A 15-64 ÉVESEK KÖRÉBEN, 2018, SZÁZALÉK



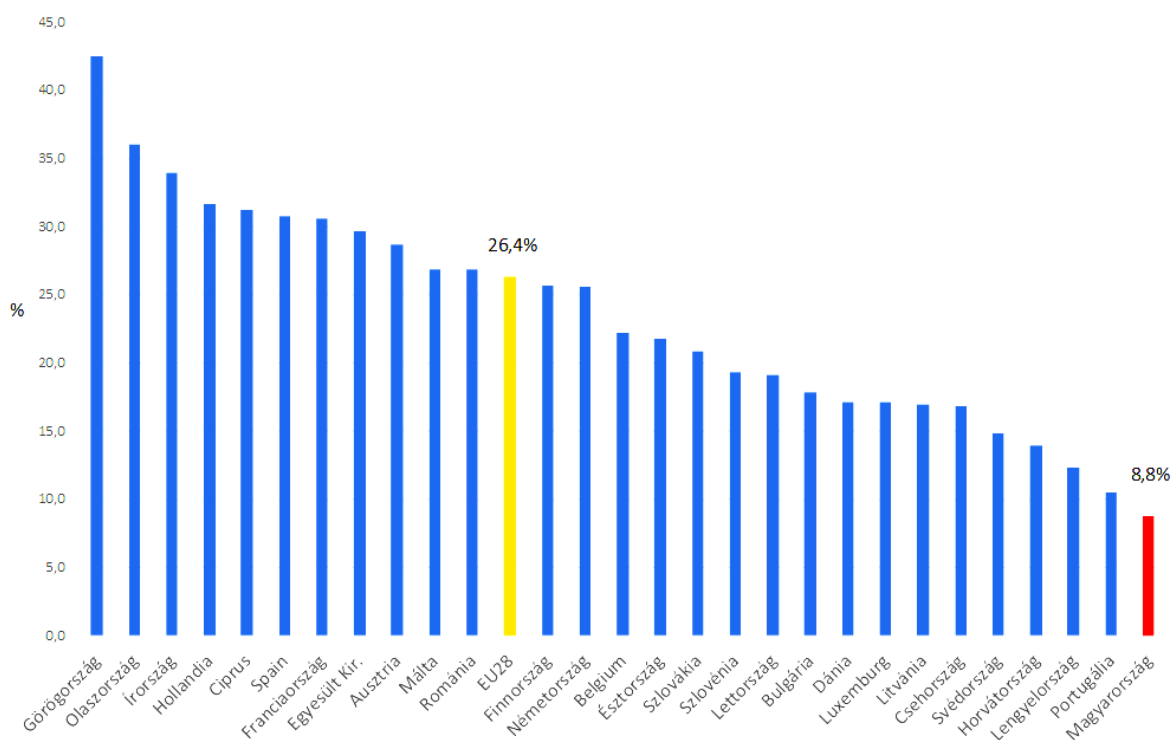
Forrás: Eurostat, Long working hours in main job by sex, age, professional status and occupation [lfsa_qoe_3a2]

5. ÁBRA: ATIPIKUS MUNKAI DÖBEN FOGLALKOZTATOTT 15-64 ÉVESEK ARÁNYA, 2018, SZÁZALÉK



Forrás: Eurostat, Employment at atypical working time as a percentage of the total employment, by age and European socio-economic group [lfsa_esegatyp]

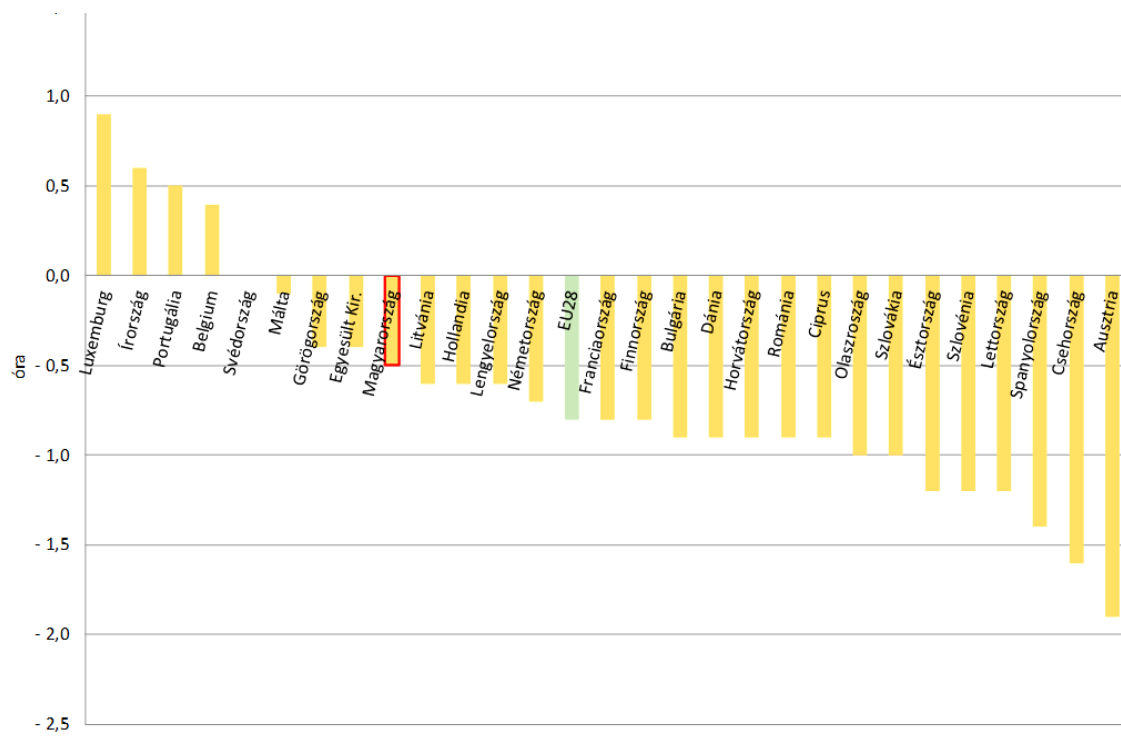
6. ÁBRA: A HÉTVEGÉKEN DOLGOZÓK ARÁNYA A 15-64 ÉVESEK KÖRÉBEN, 2018, SZÁZALÉK



Forrás: Eurostat, Work on weekends by sex, age, professional status and occupation [lfsa_qoe_3b3]

Ugyanakkor bár 2008-hoz képest csökkent, még mindig magas a heti ledolgozott órák száma. A csökkenés java 2011 előtt következett be. Ezután az átlagos óraszám emelkedett 2014-ig, s csak 2018-ban tapasztalhattunk ismét lényegesebb mérséklődést. E hullámzó trend azt eredményezte, hogy 2018-ban kb. fél órával kevesebb a heti átlagos munkaóraszám, mint 2008-ban volt. Ennél azonban gyorsabban csökkentek a munkaórák az EU legtöbb országban az elmúlt évtizedben.

7. ÁBRA: HETI ÁTLAGOS MUNKAÓRASZÁM VÁLTOZÁSA 2008 ÉS 2018 KÖZÖTT, ÓRA,



Forrás: Eurostat, Average number of usual weekly hours of work in main job - hours [lfsa_ewhun2]

Így a magyar munkavállalók ma is a legtöbbet dolgozók közé tartoznak uniós összehasonlításban, sőt, relatív pozíciójuk az elmúlt évtizedben még romlott is: 2010-ben a heti 40,1 órával felülről a 10.-ek voltunk a rangsorban, 2018-ban 39,6 órával már a 6. helyre avanszáltunk Horvátországgal és Romániával holtversenyben, tehát 20 tagországban kevesebbet dolgoznak az emberek, mint nálunk (legalábbis „hivatalosan”, vagyis adózási szempontból regisztrálva). Ezzel együtt megnőtt az üres álláshelyek aránya, 2018-ra elérte a 2009-es szint háromszorosát (Eurosat [jvs_a_rate_r2]), ami a növekvő munkaerőhiányra utal, és a munkában állókkal szembeni munkáltatói elvárásokat fokozza.

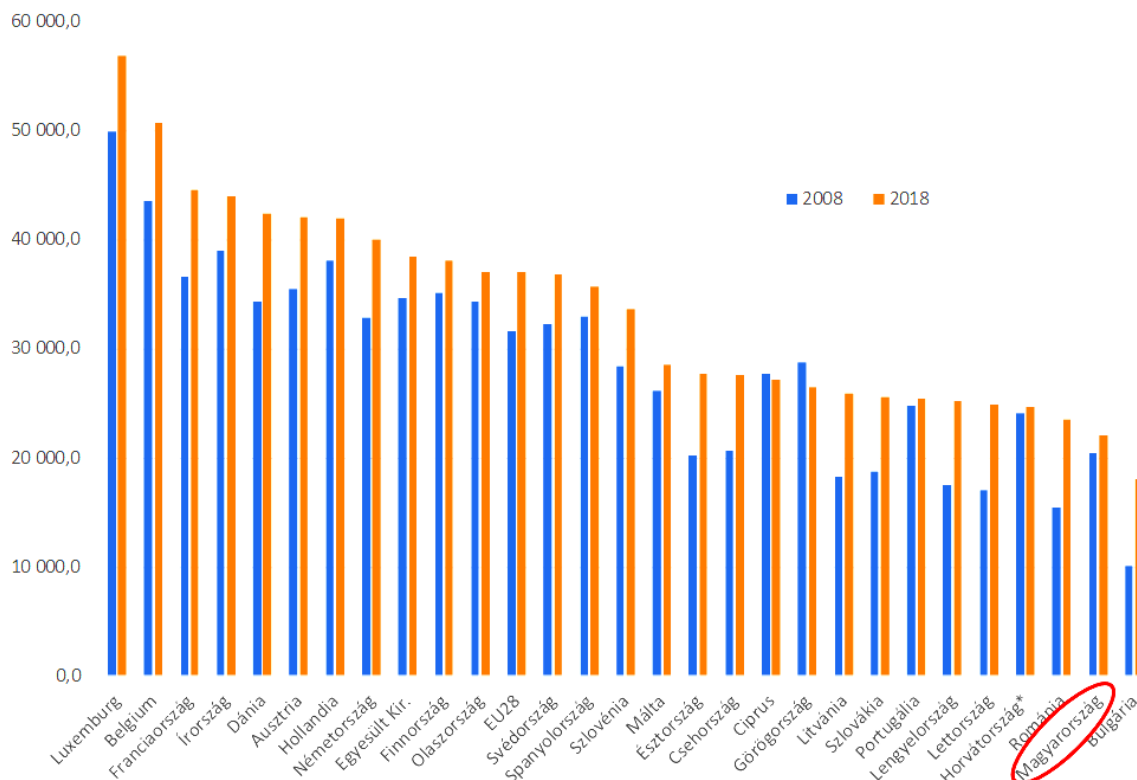
Még saját régióinkban is a többet dolgozók közé tartozunk. A többi tíz közép- és kelet-európai ország közül csak négy (Bulgária, Lengyelország, Csehország és Szlovákia) előz meg minket e téren. Ebben az összefüggésben érdemes mérlegelni a magyar munka törvénykönyve 2019. január 1-ével, tehát a fenti adatokkal jellemzett időszak után életbe lépő rendelkezését, amely szerint a munkavállalók – a törvényben előírt munkaidőn felül – az addigi maximum évi 250 óra helyett már akár 400 óra túlmunka végzésére is kérhetők.

A napi munkaidő 8 óra (a teljes állásoknál), ami heti 40 órát jelent, de a „beosztás szerinti munkaidő” maximuma heti 48 óra, aminek a (maximum 12 hónapos) munkaidőkeret átlagában kell kijönnie. Ez egyébként megfelel az uniós jognak, ami szerint már régóta a heti 48 óra a törvényes maximum. Adott esetben tehát még ennél több munkaórát is lehet kérni a munkavállalótól egy

héten. A munkaidőkeret pedig lehetővé teszi, hogy csak soká, vagy egyáltalán ne kelljen túlórapénzt fizetni. A 2019-es túlóraszabállyal a túlórák kifizetésének határideje pedig még tovább, 3 évre toldott ki. Meg kell jegyezni, hogy a korábbi 250 pluszórát már 2019 előtt is sok szakmában túl lehetett lépni és túl is lépték (pl. az egészségügyben), igaz, az elszámolás határideje akkor még csak maximum egy év volt.

A heti óraszám viszonylagos nagyságát az alkalmazott technológia tőkeigényessége és a munkavállalói érdekvédelem ereje határozza meg. A (fél-)perifériás helyzetű országok esetében rendszerint mindkettő gyenge: a termelés inkább munkaigényes, mint a fejlett országokban, tehát a termelékenység alacsonyabb, és a szakszervezetek is erőtlenebbek. Ezek a jellemzők Magyarországra is érvényesek. A magas heti óraszámhoz az alacsony bérek is hozzájárulnak, mivel növelik a munkavállalók hajlandóságát a többletmunkára a többletjövedelem érdekében. Az ilyen helyzet ugyanakkor elvándorlásra készíti a fiatalabb és/vagy tanultabb, tehetségesebb munkavállalókat, ami nagy veszteség a nemzetgazdaság és a potenciális fejlődés számára. Ugyanakkor ezek a tendenciák vissza is hatnak a munkaerőpiacra, s a munkaerő-kínálat csökkenése okán például a bérek emelkedésében ölhetnek testet. Ez történik Magyarországon is az elmúlt években, azonban messze nem a kellő mértékben: az egy alkalmazottra jutó munkakompensáció vásárlóerő-paritáson számított értéke 2018-ban Bulgária után hazánkban volt a legalacsonyabb az EU-ban (8. ábra). Ráadásul a helyzet e téren is romlik: tíz évvel ezelőtt még hét (!) közép- és kelet-európai ország volt mögöttünk. A most még általunk leghagyott Bulgáriában is sokkal dinamikus nőnek a bérek, mint hazánkban, s ha e trendek nem változnak, a magyar alkalmazottak hamarosan az EU legrosszabbul fizetett munkavállalóivá válnak (a bérekkel kapcsolatban további részletekkel szolgál Artner-Sőreg-Sőreg (2019)).

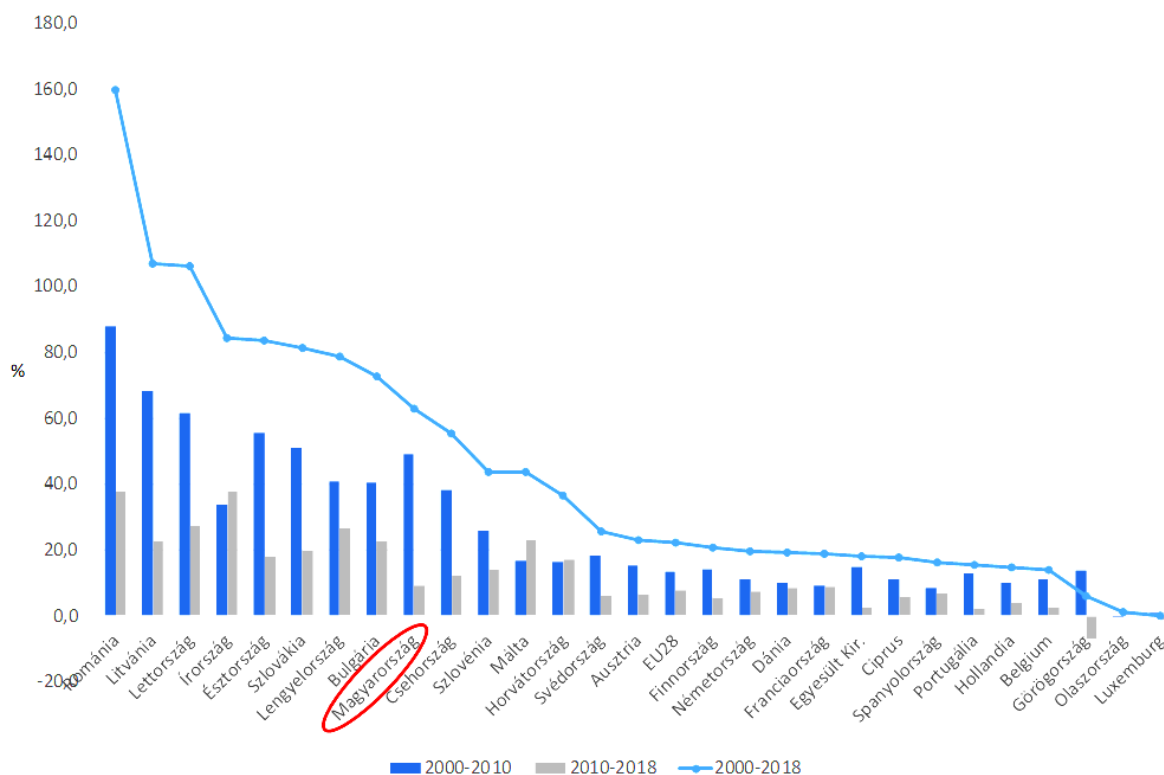
8. ÁBRA: AZ EGY ALKALMAZOTTRA JUTÓ MUNKA-KOMPENZÁCIÓ VÁSÁRLÓERŐPARITÁSON (PPS), 2008 ÉS 2018



Forrás: Eurostat, Labour productivity and unit labour costs [nama_10_lp_ulc]

Az alacsony bérek általában kedvezőek a profitabilitásra nézve, de nem inspirálják a termelékenység-növelő investíciókat. Ha munkaerőt megtakarító, drága technológiai modernizáció nélkül is alacsonyan lehet tartani az egységnyi munkaerőköltségeket, miért ruházna be a tőketulajdonos? Magyarországon a munkatermelékenység növekedési üteme az utóbbi években jelentősen lelassult. A válság előtti években, pontosabban 2000 és 2008 között összesen 37,3 százalékkal nőtt hazánkban a termelékenység, s ezzel a hatodik legjobb értéket produkálta a 28 uniós tagország közül. A 2009-es válságév visszaesést hozott, majd ismét felívelő pálya következett, de a 2010-2018 közti 8 évben már összesen csupán 9,3 százalékos növekedésre került sor, ami már csak közepes teljesítménynek számít az EU28 viszonylatában.

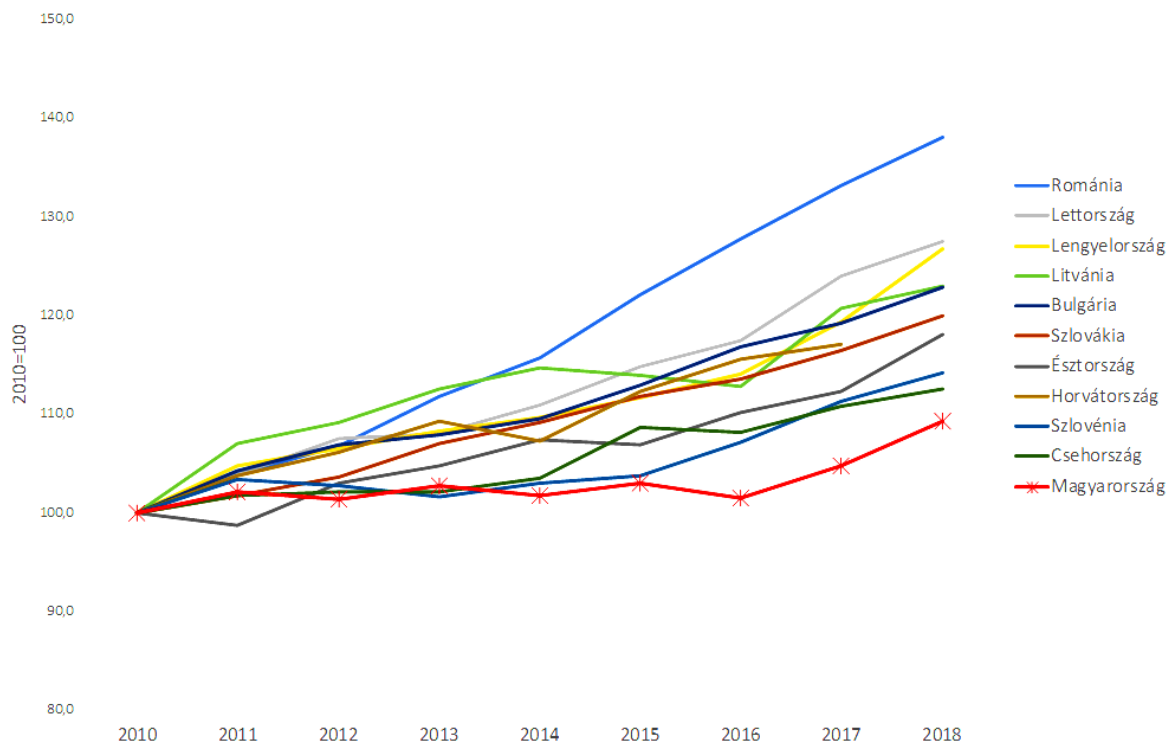
9. ÁBRA: MUNKATERMELÉKENYSÉG PER ÓRA, 2000-2018, VÁLTOZÁS, SZÁZALÉK



Forrás: Eurostat, Labour productivity and unit labour costs [nama_10_lp_ulc]

2010 óta a hozzánk mérhetően fejlett regionális partnereink viszonylatában is károsan lemaradtunk a termelékenységjavulás dinamikájában: a 2010-es bázishoz képest a KKE11-en belül Magyarország tudta a legkisebb mértékben javítani e mutatóját (10. ábra a következő oldalon)

10. ÁBRA: EGY MUNKAÓRÁRA JUTÓ TERMELÉKENYSÉG VÁLTOZÁSA A KKE11-BEN, 2010-2018, 2010=100



Forrás: Eurostat, Labour productivity and unit labour costs [nama_10_lp_ulc]

Szociális helyzet

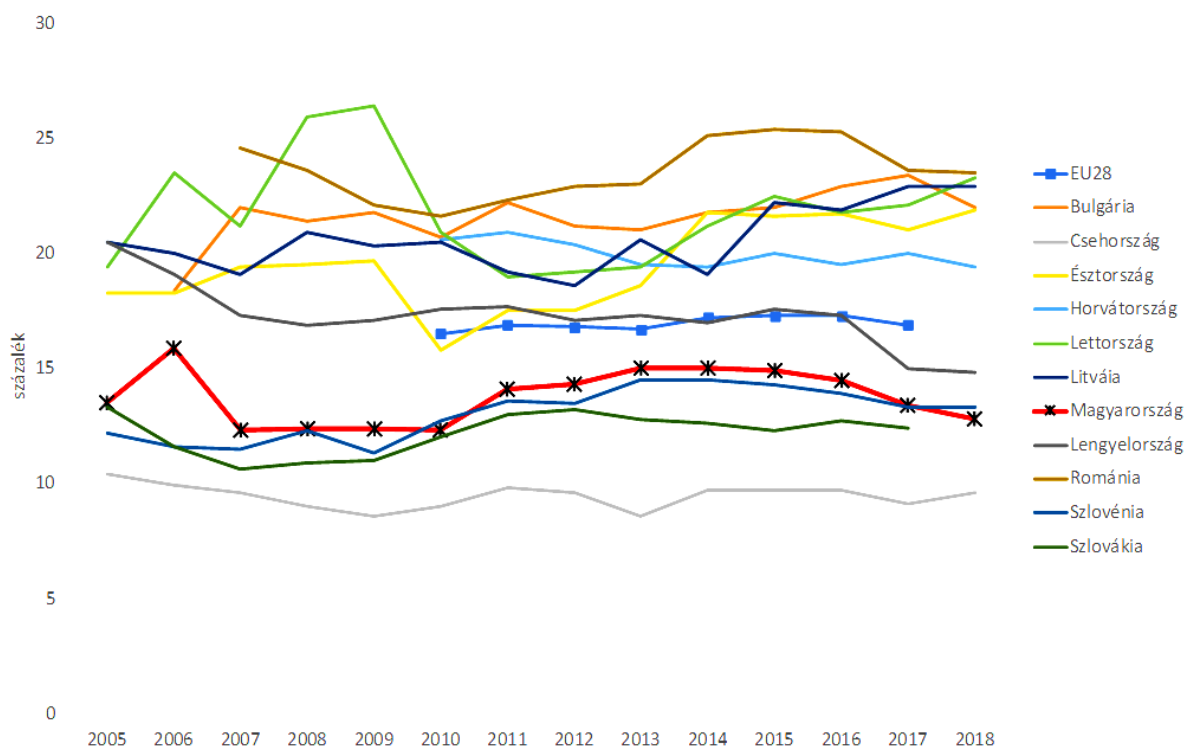
A szociális helyzetet a jövedelem és a fogyasztás abszolút szintjével és relatív – valamilyen társadalmi átlaghoz, kontrollcsoporthoz viszonyított – mértékével, valamint a társadalmi integráltság fokával szokás jellemezni. Ezeket indikátorok sorával közelítik, melyek közül a legfontosab-
bak a következők:

- **relatív szegénység** (a közepes, azaz medián jövedelem 60 százalékánál kevesebb jövedelem az állami jövedelemtranszfereket is figyelembe véve);
- **súlyos anyagi depriváció (akikre anyagi okok miatt legalább négy jellemző áll az alábbi kilencből:** 1) hitellel vagy rezsivel kapcsolatos fizetési hátralékuk van, 2) nem tudják megfelelően fűteni a lakásukat, 3) nem képesek váratlan kiadások fedezésére, 4) nem tudnak legalább kétnaponta húst, halat, vagy ezekkel egyenértékű tápanyagot fogyasztani, 5) nem tudnak egy évben legalább egy hetet otthonukon kívül nyaralni, 6) nem rendelkeznek gépkocsival, 7) mosógéppel, 8) színes televízióval vagy 9) telefonttal);
- **alacsony munkaintenzitás** (azon háztartásokban élők aránya, amelyekben a 18 és 59 év közötti tagok a megelőző évben munkapotenciáljuk kevesebb, mint egyötödében végeztek fizetett munkát).

Ezek alapján előzetesként elmondható, hogy Magyarországon az utóbbi 4-5 évben javul a szociális helyzet, ezzel azonban nem állunk egyedül az EU-ban, de még szűkebb, közép- és kelet-európai régióinkban sem. Ezért aztán a különböző mutatókban inkább csak megőrizni sikerült regionális pozíciónkat.

A részletesebb kép az Eurostat és a KSH adatai alapján e három fenti mutató tekintetében a következőket mutatja. Az első, a **relatív jövedelmi szegénység**, számban és arányban 2007 és 2010 között viszonylag stabil szinten (12,3-12,4 százalékon) állt, azt követően azonban megugrott (2013-14-ben 15%), és csak 2015-től kezdve mérséklődött ismét, ám még 2018-ban is magasabb volt, mint 2007-2010-ben. A medián 60 százaléka alatt élők száma 2018-ban 1.227 ezer főt, arányuk pedig 12,8 százalékot tett ki. Ez utóbbi kisebb, mint az EU28 átlaga és az alacsonyabbak közé tartozik a KKE-régióban is. Igaz, ez korábban sem volt másként: 2005 óta csak Csehország, Szlovákia és néhány év (2010 és 2018) kivételével Szlovénia produkált e téren jobb értéket nálunk.

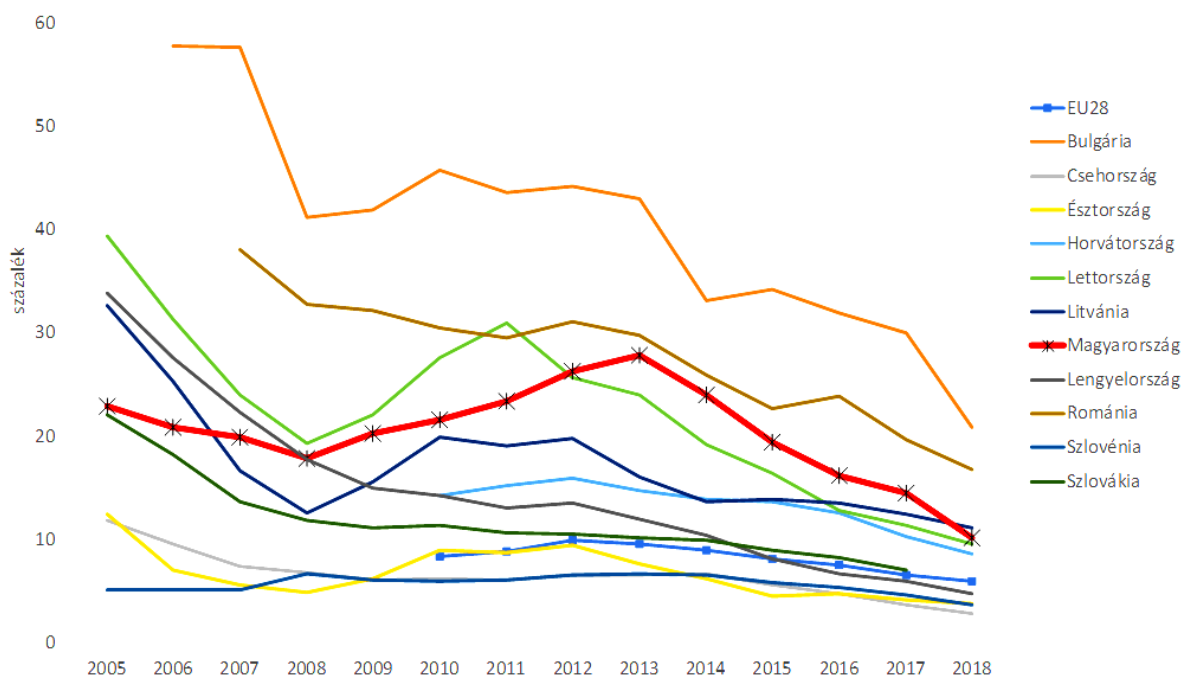
11. ÁBRA: A RELATÍV JÖVEDELMI SZEGÉNYSEG RÁTÁJA, KKE11, 2005-2018, SZÁZALÉK



Forrás: Eurostat, At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex - EU-SILC and ECHP surveys [ilc_li02]

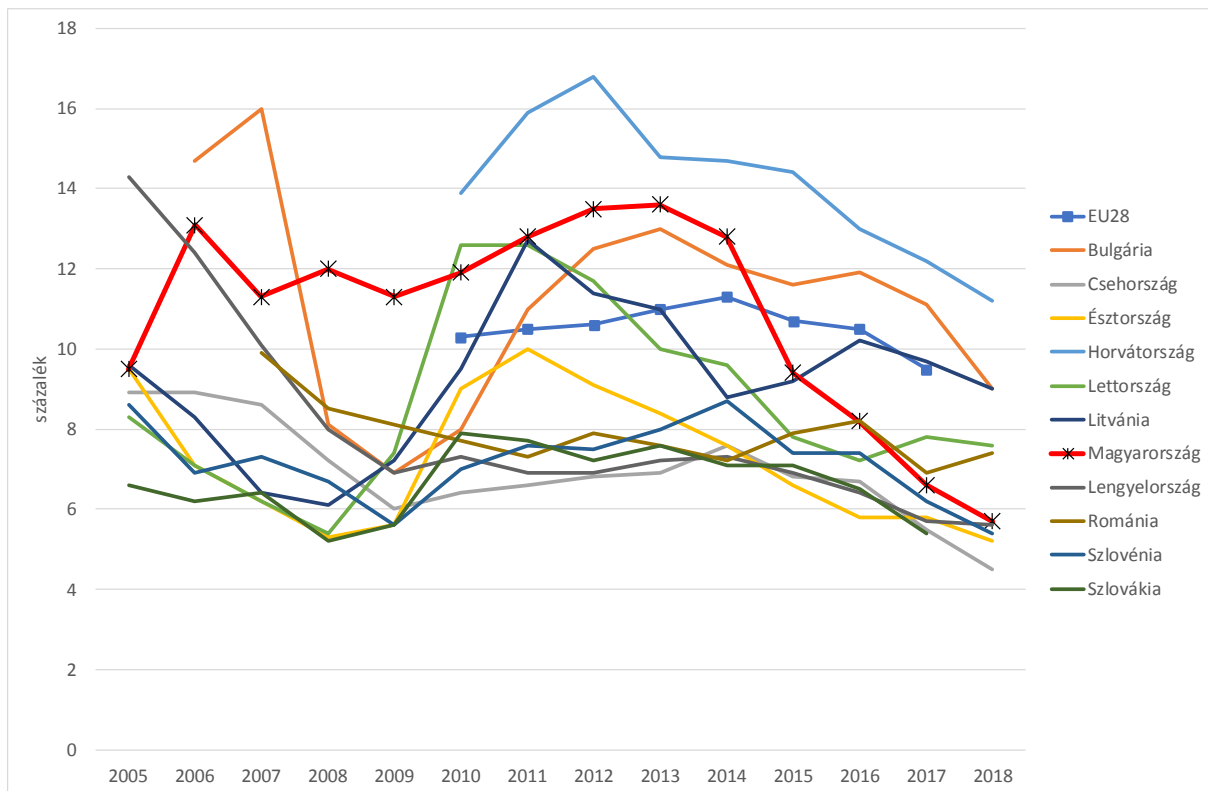
A másik mutató, a **súlyos anyagi deprivációs ráta**, a válság előtti években csökkent, majd megugrott, s csak 2013 után fordult ismét lejtőre. 2018-ban 10,1 százalékon állt (974 ezer fő), ami az EU28 átlagához képest jelentős javulást jelent. Azonban hasonló utat járt be a többi KKE-régiós ország is, így a magyar pozíció e téren nem javult, továbbra is a középmezőnyben helyezkedik el (12. ábra a következő oldalon).

12. ÁBRA: SÚLYOS ANYAGI DEPRIVÁCIÓS RÁTA, KKE11, 2005-2018, SZÁZALÉK



Forrás: Eurostat, Severe material deprivation rate by age and sex [ilc_mddd11]

13. ÁBRA: NAGYON ALACSONY MUNKAINTENZITÁSÚ HÁZTARTÁSBAN ÉLŐK ARÁNYA A 60 ÉVNÉL FIATALABBAK KÖRÉBEN, KKE11, 2005-2018, SZÁZALÉK

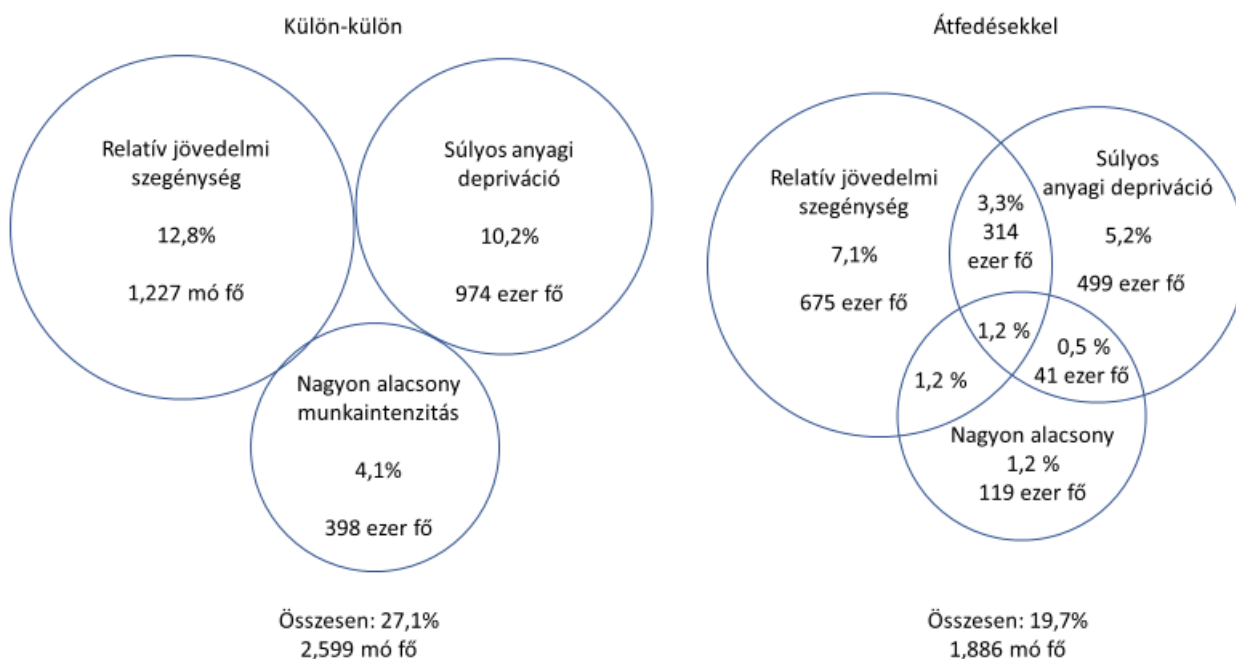


Forrás: Eurostat, People living in households with very low work intensity by age and sex (population aged 0 to 59 years) [ilc_lvhl11]

A 13. ábrán látható, hogy a harmadik indikátor, a **nagyon alacsony munkaintenzitású háztartásban élők aránya**, 2009 után, a válság hatására felívelt, s szintén 2013 után kezdett újfént csökkenni. 2018-ban 398 ezer fő tartozott e kategóriába, a 60 év alatti lakosság a 5,7 százaléka (a teljes népesség 4,1 százaléka), ami az EU28 átlagához képest jó eredmény. Javítottuk pozícióntkat a KKE11 körében is, különösen 2011-2014-hez képest, amikor 13 százalék körüli rátánk a legmagasabbak közé tartozott. 2018-ban már középkategóriásokká váltunk (öt régiós ország volt előttünk és utánunk is), ami viszont hasonló a 2005-ös helyzethez.

Az eddig tárgyalt három részindikátor tartalmát együttesen fejezi ki az ún. „szegénységgel vagy társadalmi kirekesztődéssel fenyegetettek” fogalma, angol nevéből AROPE („At Risk of Poverty or Social Exclusion). Nem egyszerű összegzésről van szó. Ha arról lenne, akkor 2018-ban Magyarországon majdnem 2,6 millió főt, a lakosság 27,1 százalékát fenyegetett volna a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés (itt most a nagyon alacsony munkaintenzitású háztartásokban élők arányát is a teljes népesség százalékában mérve). Az átfedések kiszűrésével azonban jóval kevesebbet, 1,887 ezer főt kapunk, ami a népesség 19,7 százalékának felel meg – mint azt a KSH adatai alapján készült 14. ábra mutatja. Itt kell felhívni a figyelmet egy legalább annyira érdekes, mint amennyire zavaró problémára. Ezeket az adatokat háztartás statisztikai felmérések alapján gyűjtik. Magyarországon a minta a háztartások mintegy negyed százalékát öleli fel. A felmérésben részt vevők két hétig naplót vezetnek bevételeikről és kiadásairól és év végén részletes interjút adnak fogyasztási szokásairól. Az adatokat a KSH a felmérés évére (az ún. „referencia-évre”) vonatkozóan közli. Ezzel szemben az Eurostat az adatokat az adatfelvétel évével adja közre. Tehát minden fentebb szereplő Eurostat-adat egy évvel korábbi tényeket tükröz, ezért szerepel a 14. ábra címében 2018 helyett „2017 (referencia év)”.

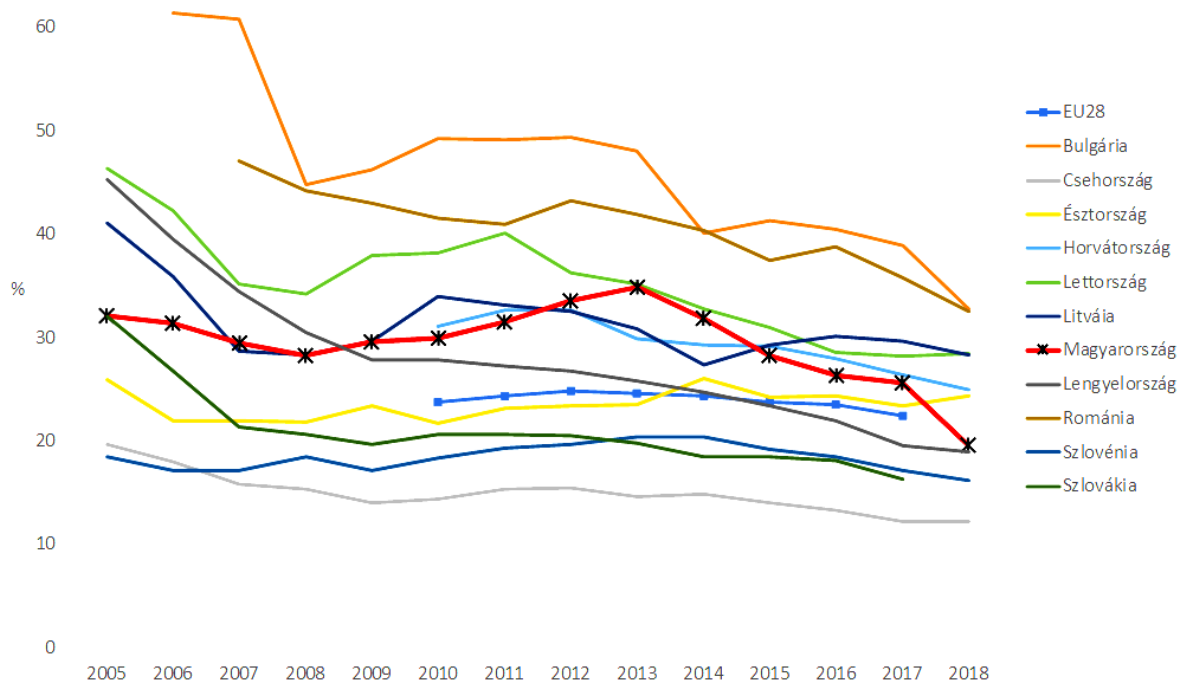
14. ÁBRA: SZEGÉNYSÉGGEL VAGY TÁRSADALMI KIREKESZTŐDÉSSEL FENYEGETETTEK SZÁMA ÉS ARÁNYA ALCSOPORTOKKÉNT KÜLÖN ÉS AZ ÁTFEDÉSEKKEL, MAGYARORSZÁG, 2017 (REFERENCIA ÉV)



Forrás: KSH, Stadat, 2.2.2.1. A szegénységgel vagy társadalmi kirekesztődéssel kapcsolatos fontosabb indikátorok, referencia év szerint

Magyarországon tehát még az átfedésekkel együtt is **minden ötödik embert fenyeget a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés**, ami a 9. legnagyobb arány a 28 tagú Európai Unióban (2010-ben még rosszabbul, a 6. helyen álltunk), viszont jóval alacsonyabb, mint 2005 óta bármikor. Lévén összefoglaló mutató, erre is igaz a trend, amit fentebb, a részindikátorok kapcsán láthattunk: 2008-ig csökkent, majd 2013-ig nőtt, azóta ismét és meredeken csökken. Ezzel örvendetesen zárkózik „fel” (pontosabban csökken le) az EU28-ak átlagához, azonban a regionális pozícióinkban itt sincs javulás. A szegénységgel és társadalmi kirekesztődéssel fenyegetettek aránya Magyarországon a KKE11-en belül 2005-ben éppúgy az ötödik legmagasabb volt, mint 2018-ban. Van olyan ország, amely lehaladt minket (Lengyelország), és van, amelyiket nekünk sikerült leköröznünk (Észtország) a szegénység és társadalmi kirekesztődés súlyának csökkenésében. Így most csak Csehországban, Szlovákiában, Szlovéniában és Lengyelországban alacsonyabb az e kategóriába tartozó lakosok aránya, mint Magyarországon.

15. ÁBRA: SZEGÉNYSÉGGEL VAGY TÁRSADALMI KIREKESZTŐDÉssel FENYEGETETTEK ARÁNYA 2005-2018, SZÁZALÉK

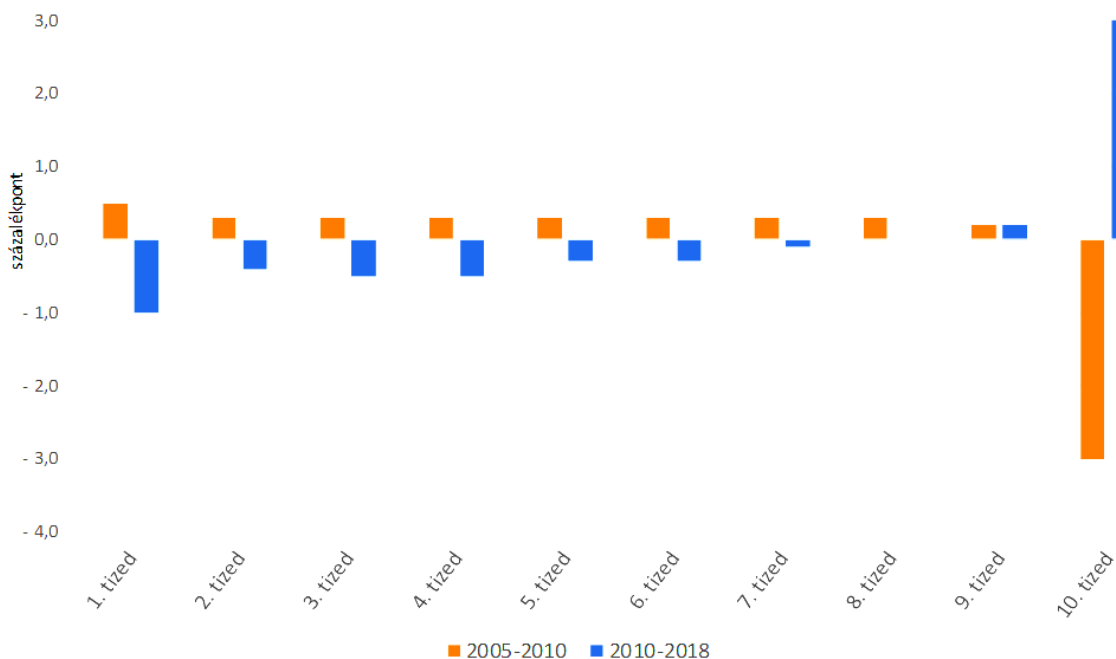


Forrás: Eurostat: People at risk of poverty or social exclusion by age and sex [ilc_peps01]

A fenti indikátorok alapján tehát a szegénység dimenziói enyhülni látszanak Magyarországon, még ha nem is sokkal jobban, mint a többi, hozzánk hasonló közép- és kelet-európai országban. Ami azonban nem javul, sőt egyenesen romlik, az a **jövedelemelosztás**. A legismertebb jövedelem-egyenlőtlenségi mutató, a Gini-index, az Unió régebbi és fejlettebb tagországaiban többnyire növekvő tendenciát mutat, a KKE-tagországokban pedig inkább csökkent, legalábbis a válságot követően, a gazdasági fellendülésnek köszönhetően (hosszabb távon az egyenlőtlenségek e régióban is nőnek). Ez alól csak három ország, Bulgária, Románia és Magyarország képez negatív kivételt. A magyar mutató a 2000-es évek elején 24-26 százalék körül volt, majd megugrott, és a 2006-os csúcstérték (33,3%) után 2010-ig 24,1 százalékra csökkent. Azóta azonban egyre csak nő és 2018-ban már 28,7 százalékon állt. A Gini-index romlása 2010-et követően Bulgária után Magyarországon volt a legdrasztikusabb az EU-n belül (Eurostat, [ilc_di12]).

Az egyenlőtlenség másik gyakran használt indikátora a jövedelmi tizedek („decilisek”) részese-
dése a nemzeti jövedelemből. Magyarország ebben is rosszul áll: míg 2005 és 2010 között az alsó
kilenc jövedelmi jövedelmi decilis részesedése nőtt, a tizediké pedig csökkent a nemzeti jövede-
lemből, addig 2010 után fordult a helyzet. Ekkortól már csak a felső két jövedelmi tized részesé-
dése nőtt, és leginkább a legfelső decilisé, tehát a leggazdagabb 10 százaléka.

**16. ÁBRA: A JÖVEDELMI TIZEDEK NEMZETI JÖVEDELEMBŐL VALÓ RÉSZESÉDÉSÉNEK VÁLTOZÁSA
2005-2010 ÉS 2010-2018 KÖZÖTT, SZÁZALÉKPONT**



Forrás: Eurostat, Distribution of income by quantiles - EU-SILC and ECHP surveys [ilc_di01], Share of national equivalised income, national currency

Összegzés

Összefoglalva tehát, a válság utáni, gazdasági értelemben fellendülést hozó időszakban, 2010-től a magyar foglalkoztatás mennyiségi és minőségi jellemzői javultak, és ezzel összességében megőrizte középmezőnyi pozícióját a KKE11-ek között. A bérek az utóbbi évek növekedése ellenére sem tudták kompenzálni a korábbi évek romló tendenciáját, így összességében még mindig lemaradásban vagyunk az európai átlagtól, sőt a KKE-régióban is. Hasonló a helyzet a termelékenységgel és a szociális helyzettel is, ahol a trendek a legjobb esetben is csak pozíciómegőrzést tettek lehetővé. Végül a jövedelemegyenlőtlenségek látványosan nőnek, e tekintetben az EU28-ban sajnos dobogósak vagyunk.

Irodalomjegyzék:

Artner Annamária – Sőreg Ádám Pál – Sőreg Krisztina (2019): Bérfelzárkózás Magyarországon: hipotézis vagy jól működő stratégia? Munkaügyi Szemle, 62(5), 2-16.

Artner Annamária (2013): A fiatalok munkanélküliségének kérdéséhez Európa példáján keresztül. Közgazdasági Szemle, 60(12) 1370-1392.

Artner Annamária (2018): Aggasztó tendenciák az Európai Unió munkaerőpiacán. Statisztikai Szemle, 96(4) 341-374.

BERDE ÉVA

A SZTENDERD MUNKAVÉGZÉS VERSUS NEM SZTENDERD MUNKAVÉGZÉS

A cikk a nem sztenderd munkavégzés alapvető formáit mutatja be. Felhívja a figyelmet arra, hogy történetileg a 19. század végéig szinte csak a mai értelemben nem sztenderd munkavégzési formának nevezett munkalehetőségek, mai szóhasználattal egyéni vállalkozások léteztek. Azóta azonban az egyéni vállalkozók részaránya folyamatosan csökkent. A 20. század második harmadára az ily módon dolgozók részaránya kb. 10 %-ra esett vissza, azóta viszont a nem sztenderd munkavégzők száma ismét növekedésnek indult. A növekedést alapvetően a nem sztenderd munkavégzés újabban kialakult formái idézik elő, melyek statisztikai számbavétele sok nehézségbe ütközik.

Cikkünk felhívja a figyelmet arra, hogy az új formák közül jellegének- és nem feltétlen számarányának – köszönhetően kiemelkedő szerepe van azoknak az ún. *hackni* munkáknak (*gig* munkáknak), melyek esetében elektronikus platformok kapcsolják össze a megrendelőket és a szolgáltatókat. A platformok munkásai a legtöbb esetben vállalkozónak titulált egyének, akik semmifajta vállalkozói licenccel vagy igazolvánnyal nem rendelkeznek. Munkavégzési lehetőségük és így életvitelük is rendkívül bizonytalan. A tanulmány célja, hogy felhívja a figyelmet arra, hogy a nem sztenderd munkavégzési formák, és különösen a *hackni* munka olyan új munkaügyi kapcsolatokat teremtenek, melyek rugalmasságuk miatt a munkáltatók, és sok esetben a munkavállalók számára is előnyösek, ugyanakkor azonban a munkavállalókat állandósult bizonytalan körülmények közé kényszerítik.

Bevezetés

Cikkünkben a munkavégzés 21. századi formáival foglalkozunk. Két nagy csoportot különböztetünk meg, az ún. sztenderd és nem sztenderd munkavégzési módozatot. Sztenderd formának tekintjük az alkalmazotti viszonyban, előre meghatározott vagy határozatlan időtartamig történő rendszeres munkavégzést, amiért meghatározott időközönként rögzített összegű javadalmazást, illetve esetenként még bónuszokat kap a munkavégző. Fontos, hogy a munkájáért járó ellentételezést közvetlenül az a vállalat nyújtja, aki a dolgozót alkalmazza. Az összes többi formát nem sztenderd munkavégzésnek tekintjük. Egy nem sztenderd munkavégzés bizonyos jellemzői megegyezhetnek a sztenderd munkavégzés sajátosságaival, de mint ahogy azt a későbbiekben részletesen bemutatjuk, egy nem sztenderd munka rendelkezik legalább egy olyan tulajdonsággal, ami eltér a sztenderd munkavégzés jellemzőitől.

A 19. század végéig szinte csak a mai értelemben vett nem sztenderd munkavégzési formák, egyéni vállalkozások léteztek, a 20. század második harmadáig azonban az ily módon dolgozók részaránya fokozatosan csökkent. Coase (1937) mind a mai napig érvényes magyarázatot adott a sztenderd munka részarányának a 20. század második harmadáig tartó növekedésére. Amikor vállalaton belül megszervezve a munkát kisebbek a tranzakciós költségek, mintha a termelés egyes elemei a piacon keresztül kapcsolódnának egymáshoz, akkor a vállalatok fogják a piacot uralni. Méghozzá úgy, hogy a méretgazdaságosság előnyeit kihasználva e vállalatok többnyire

Berde Éva egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem.

nagyok lesznek. A vállalatok a leghatékonyabban az általunk sztenderd módnak nevezett struktúrában tudják munkásaikat foglalkoztatni, mert így képesek folyamatos ellenőrzésük alatt tartani az egyes munkafolyamatokat. Ilyenkor még arra is rákényszerülnek, hogy megszerzett járadékaik egy részét megosszák munkásaikkal (Blanchflower, Oswald, - Sanfey, 1996). Amikor azonban a technikai fejlődés – egész pontosan az internet univerzálissá válása – lehetővé teszi, hogy az egyes munkafolyamatok kisebb egységek, sőt sokszor egyénileg dolgozó munkások közt is összehangolhatóvá váljanak, akkor csökken a vállalatok átlagos dolgozói létszáma. Ilyenkor már nincs szükség olyan sok sztenderd formában dolgozó alkalmazottra, nincs szükség arra se, hogy a vállalat járadékát nagy létszámú alkalmazottai közt ossza szét. Bátran kiszervezheti azokat a tevékenységeket, melyek nem tartoznak fő profiljához. Igen gyakran az is elég, hogy egyéni munkavállalókkal tartsa a kapcsolatot, akik aztán magánszemélyként végzik el a számára a szükséges munkafolyamatokat.

Az új nem sztenderd munkavégzési formák a 20. század második harmadától kezdve váltak markánsan megfigyelhetővé (Kalleberg, 2000). A 21. század legelején pedig viszonylag nagy létszámúvá vált az egyéni vállalkozóknak egy olyan új rétege, akik nem rendelkeznek vállalkozói jogosítvánnyal, és magánszemélyként végzik munkájukat (Hall–Krueger, 2018). Ezekre a személyekre munkavégzéskor is alapvetően a polgári jog vonatkozik, és ily módon a munkajog biztosította védelmet se élvezik.

A magánszemélyként egyéni vállalkozói munkát végzők létszámaránya országonként változó, nincsenek azonban pontos statisztikai adataink¹. A szakirodalom a legtöbbet az USA vállalkozó partner sofőrjeiről ír (Harris–Krueger, 2015), az európai példákat – feltételezhetően a szabályozás szigorúbb jellege, és a nem sztenderd munkavégzés ritkább, illetve rejtett formái miatt – ritkábban publikálták. Pedig, ahogy Webster (2016) is írja, az általa mikro vállalkozásoknak nevezett munkavégzési forma Európában is rohamosan terjedőben van².

A nem sztenderd munka kérdésköre semmiképp nem kezelhető elszigetelten, mert együtt jár a vállalkozások struktúrájának átalakulásával. A többszörös kiszervezések megvalósulása egyértelműen jelzi az új vállalkozási formák térnyerését. Ma már a legtöbb vállalkozás a fő profiljába nem tartozó tevékenységeket igyekszik más vállalattal elvégeztetni, amelyik aztán ugyanezt teszi saját tevékenységeit illetően, és így tovább. A fő profil pedig folyamatosan szűkül, akár a korábbi vállalati létszám töredéke is elegendő az alapvető tevékenységek ellátásához. Németország vonatkozásában (Goldschmidt–Schmieder (2017) mutatja be a vállalatok „széttöredezését”, Weil (2014) és Sundararajan (2016) pedig összefoglalja a sorozatos kiszervezések okozta általános problémákat. A széttöredezett kifejezést („fissured workplace”) is Weil (2014) vezeti be, a kiszervezési láncban levő munkahelyek jellemzésére. A kiszervezett vállalatok pedig sokkal szívesebben alkalmaznak nem sztenderd munkavállalókat, mert így csökkenteni tudják kiadásait.

Mind a nem sztenderd munkavégzési formák, mind a kiszervezési láncok nagyban hozzájárulnak ahhoz, hogy a foglalkoztatás szerkezete Magyarországon is átalakulóban van. A régi és jól szabályozott hagyományos munkavégzés mellett egyre többen dolgoznak részben vagy teljesen nem

¹ Jelen cikkünk 4. fejezetében idézünk néhány becslést az USA-ban dolgozó haken munkások részarányára vonatkozóan. Ezek a becslések a munkaerő 0,4-0,7%-os értékei közt helyezkednek el.

² A teljesség igénye nélkül a nem sztenderd munkavégzés néhány magyarországi formája (a fekete munkán kívül): munkavégzés munkaerő kölcsönzőkön keresztül, internetes árusítás, az OSZKÁR utastárs közvetítőn keresztül idegen utasok szállítása, az Airbnb-n keresztül kiadott szoba/lakás kitakarítása a következő vendég részére, az egyéni vállalkozók számára a KATA (Kisadózó Vállalkozás Tételes Adózási módja) választása. Ezek a formák mind azt vonják maguk után, hogy valaki jövedelemszerző tevékenységet végez, és ha adózik is utána, akkor mindezt nem a megszokott alkalmazotti vagy vállalkozói adózási és járulékfizetési struktúrában teszi.

sztenderd formákban. Mivel azonban a statisztikai adatgyűjtés csak a felkészülés fázisában van, nehéz érvelésünket adatokkal alátámasztani.

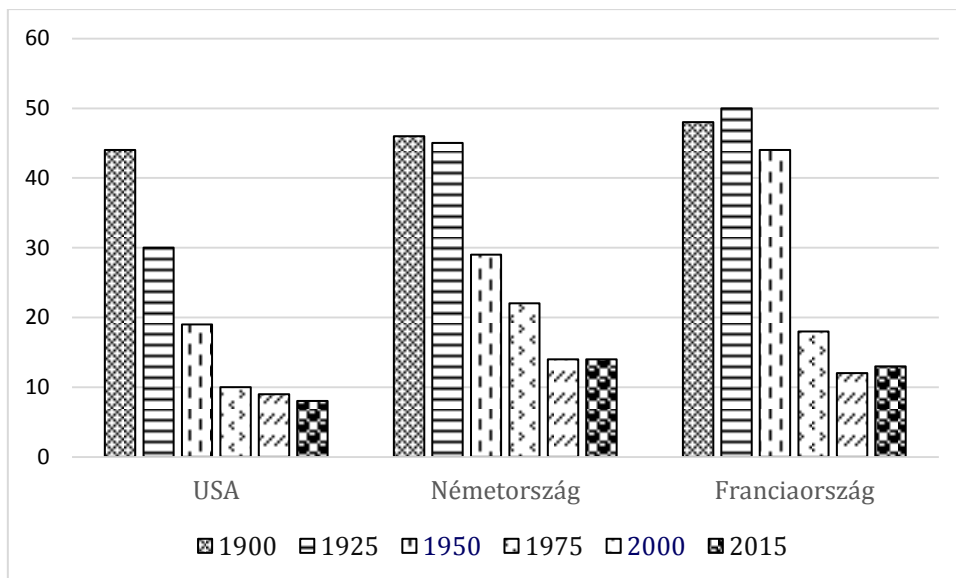
A munkavégzés formájának és a vállalkozások struktúrájának átalakulása – sok más tényező mellett – óriási hatással van nem csak a munkavállalók egyéni lehetőségeire, hanem a gazdaság adózási és járulérendszerére, az elkölthető közösségi pénzekre, illetve a nyugdírendszerre. Adózási, járulékfizetési és szabályozási kérdésekkel cikkünkben ugyan nem foglalkozunk, szeretnénk azonban hangsúlyozni, hogy a nem sztenderd munkavégzési formák ilyen irányban is komoly változásokat implikálnak. Szívesen kapcsolódunk olyan további kutatáshoz, melynek fókusza az új típusú gazdaság adózása és szabályozása.

Jelen tanulmányunkban a bevezető után következő fejezetben kísérletet teszünk a nem sztenderd munkavégzők létszámalakulásának érzékeltetésére. Ezután csoportosítjuk a nem sztenderd munkavégzési formákat, majd pedig kiemeljük a nem sztenderd munkavégzés internetes közvetítők segítségével megvalósított formáit. Végül összefoglaljuk a nem sztenderd munkavégzés legfontosabb jellemzőit, valamint a hakeni munka elvi jelentőségét. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy érdemes lenne statisztikailag felmérni a magyarországi nem sztenderd munkavégzés mindenkori helyzetét.

Az egyéni vállalkozások arányának alakulása

Mint ahogy a bevezetőben is írtuk, a 19. század végéig szinte valamennyi dolgozó nem sztenderd munkát végzett. Ahogy azonban a technika fejlődése lehetővé tette, a munkamegosztás egyre jobban segítette a hatékonyság növelését, amit Adam Smith híres tűgyári példája már jóval korábban leírt (Smith, 1776). A munkamegosztás térhódítása következtében az egyénileg dolgozók száma rohamosan csökkent. Mai terminológiával az egyénileg dolgozókat egyéni vállalkozóknak nevezzük, és ebben a csoportban különösen érdekes a más vállalkozáshoz nem kapcsolódó egyéni vállalkozók számának alakulása. Ezt mutatja az 1. ábra.

1. ÁBRA: A MÁS VÁLLALKOZÁSOKHOZ KÖZVETLENÜL NEM KAPCSOLÓDÓ EGYÉNI VÁLLALKOZÓK ARÁNYA A FOGLALKOZTATOTTAKON BELÜL



Forrás Steinmetz–Wright (1989) 3. táblázata, és Manyika és mtsai (2016) 2 ábrája alapján saját becsléssel konzisztenssé tett szám adatok.

Egyéni vállalkozóknak azokat a dolgozókat tekintjük, akik saját szervezetükben, a saját közvetlen érdekeltségeiknek megfelelően dolgoznak (Abraham–Haltiwanger–Sandusky–Spletzer, 2018; Marc, 1992). A 19. századtól kezdve egyre gyakoribbá vált, hogy az egyéni vállalkozó, bár nem vált gyári alkalmazottá, de mégis minden tevékenysége egy másik vállalkozáshoz kapcsolódott (Abraham és mtsai., 2018). Az ilyen típusú egyéni vállalkozókat az angol nyelvű szakirodalom „beépült egyéni vállalkozóknak” (angolul incorporated self-employer) nevezi. Nem tekinthető minden egyéni vállalkozó „beépültnek”, hisz a 20. században is jelentős létszámban voltak olyan egyéni vállalkozók, akik nem integrálódtak más vállalkozásokhoz, hanem vagy egyedül dolgoztak, és időről időre más és más vállalkozásokkal kerültek rövid távú kapcsolatba, vagy alapvető céljuk egy meghatározott fogyasztói réteg kiszolgálása volt. Ők a „nem beépült” egyéni vállalkozók (angolul non incorporated self-employers). Az átalakuló gazdaságban a nem beépült egyéni vállalkozók száma egyre fontosabb információt közvetít. Ők azok, akiknek nincs állandó kapcsolódó munka partnerük, és a székhelyük országában érvényes szabályozási kötelezettségeknek egyedül kell eleget tenniük.

A nem beépült vállalkozók létszámának aránya a foglalkoztatottak közt még a 19.-20. század fordulóján is nagyon magas volt, a 20. század második harmadára azonban lényegesen visszaesett. Erre vonatkozóan a cikk megírásáig nem sikerült magyar adatokat találnunk, de az 1. ábra jól jellemzi az USA-ban, Németországban és Franciaországban észlelt trendeket a vállalkozásokhoz nem kapcsolódó egyéni vállalkozói létszám alakulását illetően.

A vállalkozásokhoz közvetlenül nem kapcsolódó egyéni vállalkozók számbavétele rendkívül nehéz, mert nem egyértelmű, hogy hol a határ a vállalkozásokba nem beépülő, és az oda beépülő egyéni vállalkozók közt. Ennél is nagyobb probléma, hogy sokan más munkavégzési forma mellett önállóan is dolgoznak, erről azonban nincs semmifajta egyértelmű kimutatás. Abraham és mtsai (2018) felhívják a figyelmet arra, hogy a különböző lakossági felmérések általában nem tudják teljes körűen visszaadni, ha valaki nem beépült egyéni vállalkozó. Az USA-ban rendszeresen elvégzett Central Population Survey (magyarul Központi Lakossági Felmérés, továbbiakban CPS), mely tartalmilag közel áll az Európai Unió országaiban egységesített munkaerőpiaci felméréshez, pl. nem tartalmaz olyan célirányos kérdéseket, melyből kiderülne, hogy a megkérdezett fő tevékenysége mellett egyéni vállalkozóként is dolgozott-e, illetve esetenként nem érdeke a válaszolónak, hogy ezt a tevékenységét a felméréskor jelezze. Abraham és mtsai (2018) a CPS és az adminisztratív, adózási adatbázis összekapcsolása segítségével megmutatták, hogy 2015-ben az adózási adatokban szereplő egyéni vállalkozóknak minősített személyek 37 %-a nem szerepelt egyéni vállalkozóként a CPS-ben, illetve ennél jóval kisebb arányban, de voltak olyanok is, akik a CPS alapján egyéni vállalkozónak tekinthetők, de az adózási adatok alapján más kategóriába tartoztak. A kérdéses tanulmány megállapítja azt is, hogy feltételezhetően sokan egyik megközelítés adatbázisába se kerültek be, mégis feltételezhetően vállalkozáshoz közvetlenül nem kapcsolódó egyéni vállalkozói tevékenységgel (is) rendelkeznek. Az adatok feltételezett hiánya ellenére az 1. ábra 2015-ben az USA-ra vonatkozóan csak minimális csökkenést, Németország és Franciaország vonatkozásában valamelyes növekedést jelez a vállalkozásokhoz közvetlenül nem kapcsolódó egyéni vállalkozók arányában. Mindhárom országban gyakorlatilag megszűnt az egyéni vállalkozók számának korábbi folyamatos visszaesése (illetve az USA-ban minimálisra csökkent a kimutatott visszaesés), és úgy tűnik, a tendencia kezd ismét növekvővé válni.

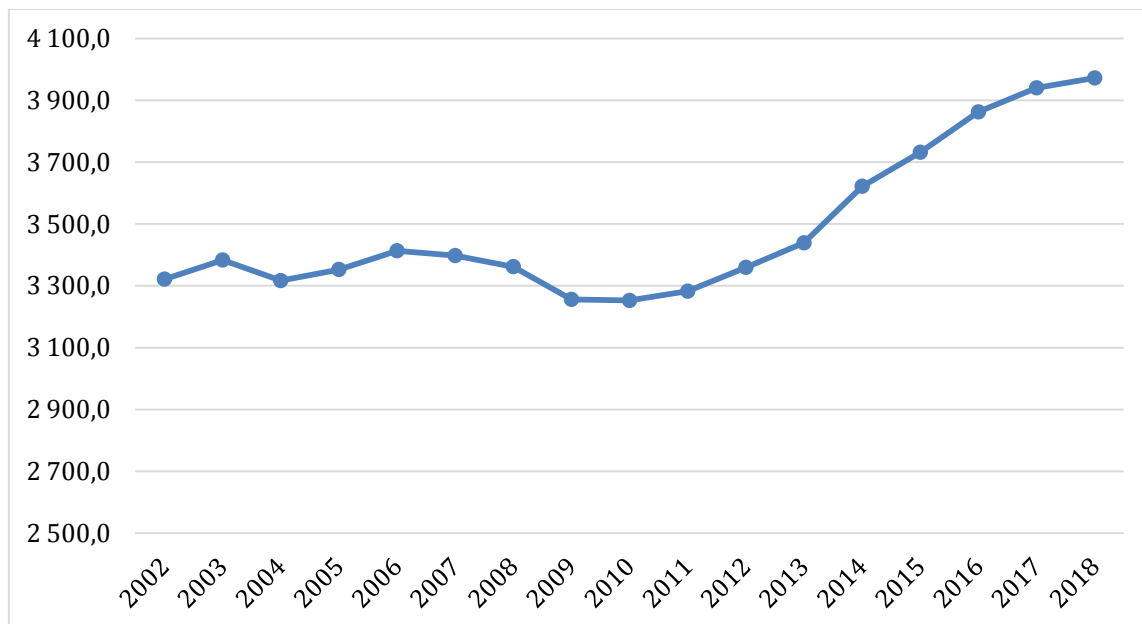
Az Egyesült Államok vonatkozásában Katz–Krueger (2016) is megpróbált különböző adatokat összegyűjteni a nem beépült egyéni vállalkozók számának alakulására. Különböző definíciókat és súlyozási módszereket alkalmazva azonban 2015-re az ilyen típusú dolgozók létszámát egyszer 10,7 %-osnak, majd 13,7 %-osnak végül 15,8 %-osnak becsülte. Emellett Katz–Krueger (2016) jelzik, hogy az általuk független szerződő feleknek (angolul independent contractor) nevezett nem beépült egyéni vállalkozók rendkívül bizonytalan körülmények közt dolgozóknak,

és majdnem hasonló helyzetben vannak a szerződéses munkások, a hívásra dolgozók, és a munkaerő kölcsönzőkön keresztül dolgozók is³.

Ami a magyarországi adatokat illeti, nagyon kevés információ áll rendelkezésre. Cikkünk megírásáig nem értesültünk a munkaerőpiaci felmérések és az adózási adatok olyan jellegű összekapcsolásáról, melyet Abraham és Mtsai (2018) valósítottak meg az USA adatai vonatkozásában. Ez az összekapcsolás lehetőséget biztosítana az egyéni vállalkozói tevékenységet végző személyek két adatbázisbeli számának összevetésére, és a tényleges létszám megbecslésére. Arra pedig pillanatnyilag esélyt se látunk, hogy el tudjuk választani a más vállalkozáshoz közvetlenül nem kapcsolódó egyéni vállalkozók számát a más vállalkozáshoz kapcsolódó egyéni vállalkozók számától.

Amennyiben azonban kizárólag az egyéni vállalkozók munkaerőpiaci felméréssel kimutatott számát vizsgáljuk, akkor érdekes tendenciát figyelhetünk meg. Az egyéni vállalkozók száma 2011-től kezdve ugyanis nagy ütemben növekedett. Ezt mutatjuk be a 2. ábrán.

2. ÁBRA: A MAGYARORSZÁGI EGYÉNI VÁLLALKOZÓK LÉTSZÁMA



Forrás: Eurostat

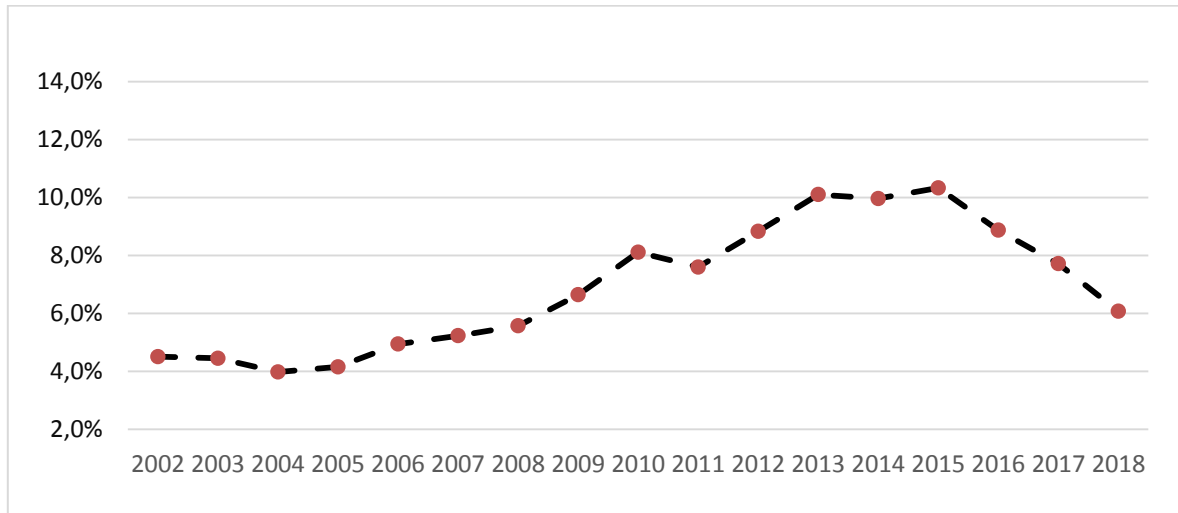
Az egyéni vállalkozások számának növekedése jóval felülmúlta az egyéb típusú gazdasági formák számának növekedését (Hunyor, 2019). Ez különösen jellemző volt 2017-re, amikor ez a létszám az előző évvel összehasonlítva 20 %-os emelkedést mutatott. Minden bizonnyal a Kisadózó Vállalkozás Tételes Adózási módja (KATA) bevezetése is nagyban hozzájárult az egyéni vállalkozók számának ilyen arányú növekedéséhez, ami önmagában is arra utal, hogy a gazdasági változások még a szabályozott lehetőségeket illetően is kikényszerítik az új típusú foglalkozási formákat. Jelen cikkünkben azonban – mint ahogy a bevezetőben is jeleztük – a KATA említése ellenére nem foglalkozunk adózási kérdésekkel.

A magyarországi foglalkoztatás 2011 óta bekövetkezett folyamatos növekedését is figyelembe véve ugyan nem emelkedett az egyéni vállalkozók részaránya a foglalkoztatottak közt, mégis található olyan statisztikai adat, amely a nem sztenderd munkavégzés potenciális növekedésére utal. A 3. ábrán azok részarányát láthatjuk a teljes foglalkoztatotti körben, akik nem tudtak teljes

³ Erről részletesebben lásd a következő fejezetben.

idejű vagy állandó alkalmazás találni, pedig szerettek volna. Ők vannak a legjobban kitéve annak, hogy egyénileg, akár mindenfajta vállalkozói igazolás nélkül (is) munkát vállaljanak.

3. ÁBRA: AZON FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYA, AKIK NEM TUDTAK TELJES IDEJŰ, VAGY ÁLLANDÓ ALKALMAZÁST TALÁLNI



Az alapadatok forrása az Eurostat, a grafikont saját számításaink alapján készítettük.

A 3. ábra azt mutatja, hogy azok aránya a foglalkoztatottakon belül, akik nem tudtak teljes idejű vagy állandó alkalmazást találni 2002-től 2015-ig egy évet kivéve folyamatosan növekedett. 2015 és 2018 közt ez az arány ugyan folyamatosan csökkent, de még így is jóval meghaladta a 2002-es szintet. Katz–Krueger (2016b) valamint Katz–Krueger (2017) bebizonyítják, hogy azok, akiknek nem sikerül elegendő idejű munkalehetőséget találniuk, könnyen válnak fő vagy mellékmunkában nem sztenderd munkavégzőkké, úgy is, hogy egyénileg, és alkalmilag vállalnak munkát. Mindez a 3. ábra alapján azt sugallja, hogy a különböző formájú (statisztikailag akár nehezen számba vehető) egyéni vállalkozók száma Magyarországon is növekedhetett. Kérdés, hogy azok, akik egyszer egyéni vállalkozóvá váltak, a 2015-2018-ban javuló elhelyezkedési lehetőségek mellett visszatértek-e az alkalmazotti léthez, vagy megmaradtak egyéni vállalkozónak. Erre a kérdésre azonban a rendelkezésünkre álló statisztikai adatok alapján nem tudunk választ adni.

A nem sztenderd munkavégzés formái

Mindezidáig azokra az egyéni vállalkozókra helyeztük a hangsúlyt, akik nem kapcsolódnak egy másik vállalkozáshoz, azaz nincsenek folyamatos szerződéses viszonyban egy másik vállalkozással, esetleg nem is vállalkozók, de gyakorlatilag vállalkozói jelleggel keresik jövedelmüket. Cikkünk vizsgálati kérdésköre azonban nem csak az ilyen jellegű vállalkozók létszámának alakulása, hanem minden nem sztenderd jellegű munkát végző foglalkoztatottakon belüli részaránya. Mivel a sztenderd és a nem sztenderd munkavégzés közt sok átmeneti helyzet található, a nem sztenderd munkavégzők foglalkoztatotti részaránya függ attól, hogy kiket sorolunk ebbe a kategóriába. Tudnunk kell azonban, hogy nem csak a nem sztenderd munkavégzési formák számbavétele, de egyszerű csoportosítása is óriási nehézségekbe ütközik. Cikkünkben nem is foglalkozunk számbavételi kérdésekkel, kizárólag a nem sztenderd munkák csoportosítására koncentrálnak.

Tárgyalásunk Abraham és mtsai. (2018) tanulmányára épül. A szerzők abban az előnyös helyzetben voltak, hogy mindenfajta adózási információt megkaptak a nem sztenderd munkavégzéssel kapcsolatosan. Mivel azonban az amerikai adózási szabályok meglehetősen eltérnek a ma-

gyar szabályozástól, Abraham és mtsai. (2018)-as cikkéből csak a csoportosításra vonatkozó elemeket használjuk.

1. TÁBLÁZAT: A MUNKAVÉGZÉS KÜLÖNBÖZŐ SZERVEZETI JELLEMZŐI

A munkavégzés kategóriája	A munkavégzés szervezeti jellemzők				
	Bér vagy fizetés	A folytonos munkakapcsolatra vonatkozó implicit vagy explicit garancia	Amikor dolgozik, akkor előrebecsülhető munkavégzési rendjét.	Munkavégzés esetén előrebecsülhető jövedelem	A munkát ugyanaz a vállalat felügyeli, amelyik a javadalmazást fizeti
Foglalkoztatott					
Hagyományos foglalkoztatott	Igen	Esetenként	Igen	Igen	Igen
Hívásra / folyamatosan változó rendben dolgozó	Igen	Esetenként	Nem	Igen	Igen
Közvetlenül bérelt ideiglenes munkás	Igen	Nem	Igen	Igen	Igen
Munkaerő kölcsönzön keresztül foglalkoztatott	Igen	Esetenként	Igen	Igen	Nem
Önfoglalkoztató					
<i>Vállalkozás tulajdonosa</i>					
Más vállalkozáshoz kapcsolódó tulajdonos	Esetenként	Esetenként	Igen	Esetenként	-
Társas vállalkozás társtulajdonosa	Nem	Esetenként	Igen	Esetenként	-
Más vállalkozáshoz nem kapcsolódó egyéni vállalkozó	Nem	Esetenként	Igen	Esetenként	-
Független szerződő fél / szabadúszó	Nem	Nem	Nem	Nem	-
Napi munkát végző (napszámos jelleggel)	Nem	Nem	Nem	Nem	-
Adott megrendelésre dolgozó / platform munkás	Nem	Nem	Nem	Nem	-

Forrás: Abraham és mtsai (2018) 1. táblázata.

Az 1. táblázat a munkavégzés szervezeti jellemzőit kategóriánként foglalja össze. Minél több „igen” szerepel egy foglalkoztatási típus sorában, annál inkább tekinthető sztenderdnek az adott forma, és minél több „nem”, vagy „esetenként” található az adott sorban, annál inkább nem sztenderd munkavégzésről van szó. Az 1. táblázat utolsó három sora egyértelműen nem sztenderd munkavégzést jelent, mert mindhárom foglalkoztatotti kategória ideiglenes, alkalmi jellegű munkavégzést takar (Polivka, 1996). Az ilyen típusú munkák jelentős része elektronikus plat-

formokon keresztül történik, ahol nem is biztos, hogy a munka megrendelője és elvégzője azonos országban tevékenykedik. A három kategória munkavégzői rendkívül nagy szabadsággal rendelkeznek, ugyanakkor munkavégzési és kereseti lehetőségeik többnyire bizonytalanok. Ide tartoznak a platformokon keresztül dolgozó ún. független szerződő felek, akiket a szolgáltatást közvetítő platformok tulajdonosai partner vállalkozóknak neveznek. Ezek a független szerződő felek a hagyományos szabályozási megközelítésben nem is vállalkozók, hanem sokkal inkább alkalmazottak lennének.

Az 1. táblázat önfoglalkoztatói közt ott találhatóak a gyakran nagy anyagi vagyonnal rendelkező vállalat-tulajdonosok, amennyiben vállalatukhoz kapcsolódóan munkatevékenységet is végeznek, és ezért nem csak részesedést, hanem bérezést is kapnak. Ugyanakkor a vállalkozói kategóriába tartozna azok az egyéni vállalkozók is, akik nem kapcsolódnak közvetlenül semmilyen külső vállalkozáshoz, mert van egy bejáratott saját tevékenységük és üzletkörüik, vagy alkalomról alkalomra – de szerződésben rögzített módon – máshova dolgoznak be. A vállalkozók valamilyen kategóriájában a munka ütemezése – legalább is meghatározott időtávra – előre tervezhető, ami közelebb viszi ezt a kategóriát a sztenderd munkavégzéshez. Jövedelmük azonban minden esetben szoros kapcsolatban áll a vállalkozás sikerességével, ezért mérsékelten becsülhető csak előre. Mindezek mellett csak esetenként számíthatnak további hasonló jellegű munkákra, ami viszont a nem sztenderd munkavégzés kategóriájához viszi közelebb a vállalkozókat.

Az alkalmazottak legelőkelőbb kategóriája, akik ún. hagyományos alkalmazottak, viszonylag biztos rövid távú jövőre számíthatnak. A folytonos munkakapcsolatra vonatkozóan is csak azért használták Abraham és mtsai (2018) az „esetenként” kifejezést az „igen” helyett, mert egyrészt lehet, hogy bizonytalan az adott cég jövője, másrészt elképzelhető, hogy az alkalmazott érzi úgy, hogy munkaköre hamarosan megszűnik. A hagyományos alkalmazottak egyértelműen a sztenderd munkavégzők kategóriájába tartoznak.

A változó munkarendben, behívásos alapon dolgozók, az ideiglenesen bérelt, vagy a munkaerő kölcsönzőn keresztül foglalkoztatott munkások – bár mindnyájan alkalmazottak – inkább nem sztenderd munkát végeznek. Mindannyiuknál van egy olyan rendkívül bizonytalan tényező, ami életvitelük szempontjából is bizonytalanságot eredményez. Lehet, hogy nem hívják őket be dolgozni, és nem lesz fizetésük, vagy túl gyakran hívják be őket, és nem képesek regenerálódni; az ideiglenesen bérelt munkásoknak sűrűn kell új munkalehetőséget keresniük, és a munkaerő kölcsönzőkön keresztül dolgozók ugyan készenlétben vannak, de egyáltalán nem biztos, hogy valóban munkalehetőséghez jutnak. Továbbá a munkaerő kölcsönzőkön keresztül dolgozók nem számíthatnak olyan megbecsülésre, mint munkavégzési helyük saját dolgozói, hisz ők egy másik cég, a kölcsönző alkalmazottai. Jövedelmüket is a másik cég fizeti, melyből a kölcsönző cég levonja saját jutalékát.

Az 1. táblázat kategóriái jól mutatják, hogy jelenleg nagyon sok olyan munkavégzési forma létezik, mely inkább tekinthető nem sztenderd munkavégzésnek, szemben a hagyományos alkalmazotti munkavégzéssel. A nem sztenderd munkavégzési formák közül a leggyorsabban fejlődő, és az összes többi munkavégzési formára komoly hatást gyakorló kategóriát az on-line platformok közvetítésével dolgozók képviselik. Róluk szól tanulmányunk következő része.

Az online-platformokon közvetítésével dolgozók

Az online platformok közvetítésével dolgozók az 1. táblázat utolsó sorában találhatóak. Az így dolgozók pontos létszámát nem tudjuk, melynek egyik oka, hogy az ilyen munkát nagyon sokan kiegészítő tevékenységként végzik (Hall–Krueger, 2018). A szakirodalom ezeket a munkákat

hakni munkának nevez. Angolul ez az ún. „gig job”, melyet a továbbiakban a magyar szövegben is legtöbbször gig munkaként fogunk emlegetni, a „gig” kifejezés nemzetközi elterjedtsége miatt.

Ugyanúgy, ahogy az előadóművészek hakniznak (Krueger, 2019), azaz ma az egyik stúdióban lépnek fel, holnap pedig már egy új lehetőség után kell nézniük, a gig munkások is csak az adott munka elvégzéséig állnak kapcsolatban a megrendelővel. Friedman (2014) árnyék testületnek (angolul shadow corporation) nevezi a gig munkásokat a megrendelővel összekötő platformokat, mert ezek a vállalkozások a platform működtetését biztosító eszközökön kívül nem rendelkeznek semmifajta berendezéssel, vagy a profiljuknak megfelelő tőkével. Mindössze annyit tesznek, hogy szoftverjük segítségével összekötik a megrendelőt a munka elvégzőjével, és ezért jelentős jutalékot élveznek a munkavégző megbízási díjából. Az Uber pl. a világ egyik legnagyobb taxi társasága, anélkül, hogy egyetlen taxi lenne a tulajdonában. Az Airbnb pedig a világ legtöbb vendéget fogadó hoteltársasága, de nem birtokol egyetlen szállodát se.

A gig munkákat több szempontból is érdemes csoportosítani ahhoz, hogy a gig gazdaság áttekinthetőbbé váljon:

a) A munka kiadásának és elvégzésének helye szerint

- Bizonyos munkák helyhez kötöttek, pl. az Airbnb lakást ott kell felkészíteni a következő vendégnek, ahol a lakás van. A lakáshoz kapcsolódó kiadási adminisztráció azonban már bárhol elvégezhető. A taskrabbit.com oldalon olyan kisebb és nagyobb fizikai munkák elvégzését kérik, melyeket egy bizonyos helyeken kell elvégezni. Az Uberrel pedig egy A pontból egy másik B pontba kíván eljutni az utas
- Más munkák kiadása és elvégzése helytől független. Ezek pl. olyan szoftverek szerkesztését jelentik, amit megfelelő számítógéppel és tudással bárhol el lehet végezni, vagy egy web design szerkesztését, fordítást, matematikai probléma megoldását, melyek szintén nem helyhez kötöttek. Ilyen platformok pl. a freelancer.com; unbabel.com; mathesia.com; fiverr.com; innocentive.com, stb.

b) A meghirdetett munkákhoz szükséges képzettség alapján

- Bizonyos munkák nem igényelnek komolyabb képzettséget. Pl. a szakirodalom által klikkeléses munkának (angolul click work) nevezett tevékenységek (Webster, 2016). Ezek általában egy komplett feladat részekre bontását, és az egyes résztevékenységek elvégzését jelentik, pl. adatbevitelt, képek szöveghez való rendelését, bemásolt szövegek feliratozását stb.. Az ilyen tevékenységet végzők másoknál is jobban ki vannak téve annak a veszélynek, hogy nem fizet a megrendelő. Ilyen platform pl. a clickworker.com.
- Más tevékenységek egészen magas szintű képzettséget feltételeznek. Pl. matematika feladatok megoldása, vagy egy web design készítése egyetemi szintű tudást igényelnek. Ezek a munkák jóval jövedelmezőbbek, mint a klikkeléses munkák, de a munkavégző itt is sok bizonytalansággal szembesül. Ilyen munkákat hirdet pl. az unbabel.com; mathesia.com platform.

c) A meghirdetett munkák eszközigénye alapján

- Egyes munkák a számítógépen és az interneten kívül nem igényelnek több eszközt. Ilyenek pl. a klikkeléses munkák, de a fordítás is ebbe a kategóriába tartozik. Ilyen platform pl. az unbabel.com.

- Más munkák azon kívül, hogy megkövetelik a feladatot vállaló munkaerejét, emellett még a munkavégzőnek saját eszközzel is rendelkeznie kell. Ilyen gig munkások pl. az Uber sofőrjei, vagy a Taskrabbit.com-on keresztül ezermester munkát vállalók.

A közösségi erőforrás toborzás (angolul crowd-sourcing) jó eszköz lehet a feladat kiadója számára a szükséges munkák elvégzésére, de bizonyos fajta bizonytalansággal a munkák megrendelőinek is számolniuk kell. Nem tudják pl. garantálni a megfelelő minőséget, az internetes értékelési rendszer erre vonatkozóan bizonyos esetekben nagyon gyenge eszköznek bizonyul (Slee, 2017). A munkát végző személyek kiszolgáltatottsága azonban lényegesen meghaladja a munkát megrendelő bizonytalanságát. Amennyiben pl. nem fizetik ki a dolgozó munkájának ellenértékét akkor nem, vagy csak nagyon korlátozott feltételek mellett tud jogorvoslatot kapni. Ha véletlenül rossz értékelést kap, akkor nem tudja korrigálni a helyzetet, a rossz értékelés következményeitől általában csak úgy tud megszabadulni, ha kijelentkezik a platformról, és esetleg egy új név alatt ismét bejelentkezik. (Luca, 2016)

Egyes esetekben az akár igazságtalanul rossz értékelés hatására maga a platform törli a munkavégzőt (Prassl, 2018), aki ezáltal elveszíti megszokott munkavégzési formáját, azaz olyan helyzetbe kerül, mintha munkavállalóként elbocsátották volna, de semmifajta anyagi kompenzációra nem számíthat. A platformok, melyek csak összekötik a szolgáltatás végzőjét a megrendelővel, aránytalanul magas összeget számolnak el ezért a tevékenységükért. Mivel azonban legtöbbször nehéz alternatív közvetítőt találni, a munkavégző kénytelen elfogadni ezt a számára előnytelen feltételt. A munkát végzőt nem védi a hagyományos szerződéssel rendelkezők szociális hálója, annak minden eleméről saját magának kell gondoskodnia. Mint ahogy Prassl (2018) írja, ez nagyon sok munkajogi kérdést vet fel. Kétségtelen, hogy a régi szabályozási nyűgöktől való megszabadulás olcsóbbá teszi a hakeni munkát a hagyományos munkához képest, ami gazdaságélénkítő hatással jár. Hosszú távon azonban számtalan veszélyt is magában rejt a szociális háló teljes hiánya. Hátrány lehet az is, hogy az állandó személyes kapcsolatok melletti munkavégzést a folyamatos közösségi erőforrás toborzásával helyettesítik, ami egyáltalán nem garantálja a lelkiismeretes munkavégzést. Sokan, pl. Botsman–Rogers (2011) ugyan kitörő lelkesedéssel fogadják a megosztásos gazdaság (angolul sharing economy) lehetőségeit, beleértve a hozzá kapcsolódó munkavégzési formákat, a hakeni munkákat. Sokkal több azonban azoknak a szerzőknek a száma, akik a visszásságokra hívják fel a figyelmet, mint pl. Slee (2017)

Friedman (2014) árnyéktestület elnevezését abba az irányba is bővíthetnénk, hogy árnyék munkavállalókról beszélünk. Nem tudjuk ugyanis pontosan, hogy az egyes időszakokban és az egyes országokban hányan végeznek gig munkát. Kassi–Lehdonvirta (2018) ugyan bemutatják annak az online munkavégzési indexnek (angolul Online Labour Index, a továbbiakban OLI) a szerkesztési módját, amely web-kaparási (angolul web scrapping) eljárásra épül, és egy kicsit hasonlít a meghirdetett és betöltött munkahelyek statisztikájához. Az OLI azonban koránt sem tartalmaz minden, a munkára vonatkozó információt, és nagyon nehéz megbecsülni, hogy egy adott országban hányan és mekkora munkaidőben vállalnak gig munkát.

A statisztikai adatok hiányát az egyes szerzők a legkülönbözőbb módon igyekeznek áthidalni. Különösen az Egyesült Államokban történtek ilyen kezdeményezések. Farrell és Greig (2016) pl. megkapták a legnagyobb amerikai bankoktól a főbb amerikai on-line platformok magánszemélyeknek átutalt pénzösszegeire vonatkozó adatait, majd anonimizálták az így összegyűjtött információkat. Ők arra a következtetésre jutottak, hogy 2015-ben a munkaképes korú amerikai lakosok 0,6%-a végzett gig munkát. Jackson, Looney és Ramnath (2017) adózási adatok tanulmányozása alapján úgy számolták, hogy 2014-ben az amerikai munkaerő 0,7%-a tett szert on-line platformoktól származó jövedelmekre. Harris és Krueger (2015) az online közvetítőkre vo-

natkozó kifejezésekkel kapcsolatos 2014-es google keresések statisztikáit elemezték, és ily módon a munkaerő 0,4 %-át tekintették rész vagy teljes idejű gig munkásoknak.

A fenti adatok nem mutatnak lényeges eltérést egymáshoz képest a gig munkások arányszámának meghatározásában, valamennyi forrás viszonylag alacsony részarányt jelez. Igaz, hogy ez kb. fél százaléknyi érték elég magas ahhoz képest, hogy platformokon keresztül végzett gig munka az 1980-as évek végén még egyáltalán nem létezett. A gig munkának azért van kiemelt szerepe a nem sztenderd munkavégzési formák közt, mert a leginkább rugalmas, és azt sugallja, hogy a „munkáltató”, azaz a munkaközvetítő platform tulajdonosa bármit elvárhat dolgozóitól. Bár valóban megtestesíti a Christensen, Raynor és McDonald (2015) szellemében értelmezett újítást, de az idézett munka romboló hatása is meglehetősen erősen érvényesül. Ez a rombolás elsősorban a munkavállalókat juttatja előnytelen helyzetbe. A munkaközvetítő saját maga határozhatja meg az elektronikus értékelés szempontjait, és azt is, mit milyen súllyal vesz figyelembe az összesített pontérték. A munkaközvetítő platform tulajdonosa semmi elkötelezettséggel nem bír a platformon dolgozókkal szemben, nem kell folyamatosan munkát biztosítani a részükre, sőt, pusztán csak saját szempontjai alapján törölheti regisztrált munkavégzőjét. Így gyakorlatilag „elbocsátja” gig munkását.

A gig munka azért is tekinthető a legfontosabbnak a nem sztenderd munkavégzési formák közt, mert fent leírt rendszere azt sugallja a többi munkáltató számára, hogy bármit keresztülvihetnek munkásaikkal szemben. Minél inkább nem sztenderd jellegű egy foglalkoztatási forma, a munkáltatónak annál kevésbé kell bármifajta szabályrendszerhez tartania magát, és a munkát bátran megszervezheti úgy, hogy kizárólag saját érdekeit tartja szem előtt.

Összefoglalás

Tanulmányunkban bemutattuk a nem sztenderd munkavégzés modern formáit. Az egyéni vállalkozóként történő munkavégzés, mely a nem sztenderd munkavégzés alapvető formája volt, és még a 19. század folyamán is hosszú évtizedekig rendkívül népszerű maradt, a 20. század második harmadára jelentősen visszaszorult. Az így dolgozók aránya 10 % körüli értékre esett vissza.

A 20. század végére és a 21. század elejére azonban már számos más nem sztenderd foglalkoztatási forma alakult ki, és az egyéni vállalkozók száma se csökkent tovább, nagyjából stagnáló, esetenként enyhén emelkedő tendenciát mutatott. Az egyéni vállalkozók száma valószínűleg a statisztikai adatok által kimutatott számértékeknél több, mert a különböző típusú felmérések nem tudják egyértelműen számba venni a vállalkozói módon (is) dolgozók létszámát.

Megmutattuk, hogy a sztenderd és nem sztenderd munkák közt sok esetben nincs éles határ. Amennyiben sztenderd munkának az előre meghatározott vagy határozatlan időtartamig történő rendszeres munkavégzést tekintjük, melyben a munkavégzésre vonatkozó egyéb feltételek is rögzítettek, akkor az átmenet a sztenderd és nem sztenderd formák közt fokozatos. Sok nem sztenderd munka tartalmaz egy-egy olyan tulajdonságot, mely alapvetően a sztenderd munka jellemzője. A független szerződő félként, napszámosként és gig munkásként dolgozók azonban minden szempontból nem sztenderd munkavégzők.

A nem sztenderd munkavégzés formái közül kis létszámaránya ellenére kiemelkedő jelentőségű a gig munka. A gig munka statisztikai számbavétele rendkívül nehéz, különös tekintettel arra, hogy jellegénél fogva párhuzamosan is végezhető más munkavégzési formákkal. A gig munka azt sugallja a többi munkáltató számára, hogy ők is bármit megtehetnek munkásaikkal, és az új típusú gazdaságban kizárólag ők határozzák meg a munkásaikra vonatkozó szabályrendszert.

Magyarországon szinte semmilyen statisztikai adattal nem rendelkezünk a gig munkára vonatkozóan, ezért javasoljuk, hogy pl. a szokásos munkaerőpiaci felmérés kérdései közé érdemes a

gig munkára, illetve a tágabb értelemben vett nem sztenderd munkára vonatkozó kérdéseket is beiktatni. A gig munka szélsőséges tulajdonságaira tekintettel jó volna teljesebb képet kapnunk, hol is tartunk ezen a területen, és szeretnénk-e valamifajta gazdaságpolitikai változást elérni.

Irodalomjegyzék:

- Abraham, K. G. – Haltiwanger, J. C. – Sandusky, K. – Spletzer, J. R. (2018): Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. National Bureau of Economic Research.
- Blanchflower, D. G. – Oswald, A. J. – Sanfey, P. (1996): Wages, profits, and rent-sharing. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(1), 227-251.
- Botsman, R. – Rogers, R. (2011): What's mine is yours: How collaborative consumption is changing the way we live (Köt. 5). Collins London.
- Christensen, C. M. – Raynor, M. E. – McDonald, R. (2015): What is disruptive innovation. *Harvard Business Review*, 93(12), 44-53.
- Coase, R. H. (1937): The nature of the firm. *economica*, 4(16), 386-405.
- Farrell, D. - Greig, F. (2016): Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility. JP Morgan Chase Institute.
- Goldschmidt, D. - Schmieder, J. F. (2017): The rise of domestic outsourcing and the evolution of the German wage structure. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(3), 1165-1217.
- Hall, J. V. – Krueger, A. B. (2018). An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *ILR Review*, 71(3), 705-732.
- Harris, S. D. – Krueger, A. B. (2015): A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker". Hamilton Project, Brookings Washington, DC.
- Hunyor, E., Szofia. (2019, 30): Soha nem látott magasságokban az egyéni vállalkozók száma | Híradó. Elérés 2019. június 23., forrás [Hirado.hu website: https://www.hirado.hu/belfold/gazdasag/cikk/2018/01/30/soha-nem-latott-magassagokban-az-egyeni-vallalkozok-szama](https://www.hirado.hu/belfold/gazdasag/cikk/2018/01/30/soha-nem-latott-magassagokban-az-egyeni-vallalkozok-szama)
- Jackson, E. – Looney, A. – Ramnath, S. (2017): The rise of alternative work arrangements: Evidence and implications for tax filing and benefit coverage. Office of Tax Analysis Working Paper, 114.
- Kalleberg, A. L. (2000): Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 26(1), 341-365.
- Kässi, O. – Lehdonvirta, V. (2018): Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological forecasting and social change*, 137, 241-248.
- Katz, L. F. – Krueger, A. B. (2016a): The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. Elérés forrás National Bureau of Economic Research website: <http://www.nber.org/papers/w22667>
- Katz, L. F. – Krueger, A. B. (2016b): The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. National Bureau of Economic Research.
- Katz, L. F. – Krueger, A. B. (2017): The role of unemployment in the rise in alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(5), 388-920.
- Krueger, A. B. (2019): Rockonomics: A Behind-The-Scenes Tour of What the Music Industry Can Teach Us about Economics and Life. Broadway Business.
- KSH (2019): STADAT – 3.2.5. A regisztrált egyéni vállalkozók száma nemzetgazdasági ágak szerint. Elérés 2019. június 23., forrás https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qvd005a.html
- Luca, M. (2016): Reviews, reputation, and revenue: The case of Yelp. com. Com (March 15, 2016). Harvard Business School NOM Unit Working Paper, (12-016).
- Manyika, J. – Lund, S., Bughin, J. – Robinson, K. – Mischke, J. Mahajan, D. (2016): Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. McKinsey Global Institute, 1-16.
- Marc, L. (1992): Farewell To The Self Employed.
- Polivka, A. E. (1996): Contingent and alternative work arrangements, defined. *Monthly Lab. Rev.*, 119, 3.
- Prassl, J. (2018): Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy. Oxford University Press.

Slee, T. (2017): What's yours is mine: Against the Sharing Economy. Or Books.

Smith, A. (1776): An inquiry into the wealth of nations. London: Strahan and Cadell.

Steinmetz, G. – Wright, E. O. (1989): The fall and rise of the petty bourgeoisie: Changing patterns of self-employment in the postwar United States. American journal of Sociology, 94(5), 973–1018.

Sundararajan, A. (2016): The sharing economy. The End of Employment and the Rise of.

Webster, J. (2016): Microworkers of the gig economy: Separate and precarious. New Labor Forum, 25, 56-64. SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA.

Weil, D. (2014): The fissured workplace. Harvard University Press.

VASS VILMOS

A TUDÁSGAZDASÁG ÉS A 21. SZÁZADI KOMPETENCIÁK ÖSSZEFÜGGÉSEI

A tanulmány első fejezetében a téma szempontjából releváns alapvető fogalmakat (tudásgazdaság, egész életen át tartó tanulás, kompetencia, 21. századi kompetencia) mutatja be a szerző, majd ezt követően a tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggéseinek két forráskönyvét (standardizáció, flexibilitás) és ez utóbbi esetében két jellemzőjét, az erősödő transzverzalizást és a nem kognitív készségek előtérbe kerülését részletezi. Végül, de nem utolsósorban a tanulmányt összegzés zárja, amelynek keretén belül sor kerül néhány dilemma megfogalmazására, amelyek révén a korábban feltett konkrét kérdésre is választ kapunk.

Bevezetés

A tanulmány apropóját egy közel négy évvel ezelőtt, 2016. január 18-án megjelent cikk adja. Saadia Zahidi és Till Leopold a World Economic Forum jelentésére (Jelentés) alapozva (Future of Jobs) előrejelezték a 2020-ra a 10 legfontosabb képességet. A lista élén a komplex problémamegoldás, ezt követően a kritikus gondolkodás, majd a harmadik helyen a kreativitás található. A Jelentés érdekessége, hogy összehasonlítja a 2015-ben 10 legfontosabb képességlistát a 2020-ra várható képességekkel. A 2015-ös listán is a komplex problémamegoldás az élen szerepel, ám a második helyen az emberek koordinálásának a képessége, mind a harmadik helyen az emberekkel bánni tudás olvasható. A 2020-as listához képest, a kreativitás ekkor még a 10. helyen szerepelt, a kritikus gondolkodás a 4. helyezett. Megfigyelhető, hogy a 2015-ös listában még szereplő minőség-ellenőrzés és aktív hallgatás képessége 2020-ra már teljesen eltűnt a TOP 10 mezőnyéből. (Zahidi–Leopold, 2016)

17. TÁBLÁZAT: TOP 10 KÉPESSÉG

2015	2020
1. komplex problémamegoldás	1. komplex problémamegoldás
2. emberek koordinálásának képessége	2. kritikus gondolkodás
3. emberekkel való bánni tudás	3. kreativitás
4. kritikus gondolkodás	4. emberekkel való bánni tudás
5. tárgyalástechnika	5. emberek koordinálásának képessége
6. minőségellenőrzés	6. érzelmi intelligencia
7. szolgáltatásorientált szemlélet	7. mérlegelés és döntéshozatal
8. mérlegelés és döntéshozatal	8. szolgáltatásorientált szemlélet
9. aktív hallgatás	9. tárgyalástechnika
10. kreativitás	10. rugalmas gondolkodás

Vass Vilmos egyetemi docens, Budapesti Metropolitan Egyetem.

Elgondoltató, hogy mi áll a változások hátterében. Tekintettel arra, hogy beléptünk a 2020-as esztendőbe, így még relevánsabb a kérdés: Mi lehet az oka a kritikus gondolkodás és a kreativitás előretörésének? A kérdés megválaszolása indított el a tanulmány megírásában. Némi „válaszmozsrát” Svéda Dóra HR szakértőtől találtam: *„Az első helyen szereplő komplex problémamegoldó képesség egyes elemei azonban szintén feltételezik a kreativitást: divergens gondolkodásra van szükség ahhoz, hogy a rögzült sémák helyett új megoldási csapásirányokat tudjunk létesíteni.”* (Svéda, 2017) Valójában egy lényegesen ambiciózusabb célkitűzés motivált. Nevezetesen a tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggéseit igyekszem elemezni.

A tanulmány első fejezetében a téma szempontjából releváns alapvető fogalmakat (tudásgazdaság, egész életen át tartó tanulás, kompetencia, 21. századi kompetencia) mutatom be, majd ezt követően a tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggéseinek két forгатókönyvét (standardizáció, flexibilitás) és ez utóbbi esetében két jellemzőjét vizsgálom. az erősödő transzverzalitás, és a nemkognitív készségek előtérbe kerülését részletezem. Végül, de nem utolsó sorban a tanulmányt következtetés zárja, amelynek keretén belül sor kerül néhány dilemma megfogalmazására, reményeim szerint a korábban feltett konkrét kérdésre is választ kapunk.

A téma kontextusa, fogalmi kerete

Triviális megállapítás, hogy rendkívül felgyorsult világban élünk. „Napjaink rohanó világa” az oktatási szektort sem hagyja érintetlenül. A gazdasági, társadalmi, tudományos és kulturális változások az oktatás világára is jelentős hatást gyakorolnak. (Vass, 2006. 233.o.) Az utóbbi évtizedekben egyre inkább előtérbe került a technológiai fejlődés, a tudás újraértelmezése, valamint a tudástőke gazdasági összefüggéseinek az elemzése. Közismert, hogy a magasabb iskolai végzettség, a tanulás minőségének javítása, a tudástőke fejlesztése és a gazdaság versenyképessége között erős összefüggés mutatható ki. Egyszerűbben fogalmazva a tudás minősége egy adott ország fejlődésének a kulcsa. (Hanushek–Woessmann, 2009, Hanushek–Woessmann, 2015a, 2016, Hanushek, 2019)

Hanushek és Woessmann alapvető feltételezése, hogy a kognitív képességek, az alapképességek minősége, a tanulási eredmények és a gazdaság produktivitása között komoly összefüggés mutatható ki. (Hanushek–Woessmann, 2015b) Csapó Benó szerint: *„A kiművelt emberfők és a gazdaság állapota közötti összefüggésekkel kapcsolatos vélekedések igen messzire nyúlnak, s már több mint egy fél évszázadra tekint vissza azoknak a közgazdaságtani elméleteknek a története is, amelyek a gazdasági fejlődés motorját mindenekelőtt az emberi erőforrásokban, a felhalmozott tudásban, az elsajátított készségekben, képességekben, a társadalom által felhalmozott tapasztalatokban látják.”* (Csapó, 2011) Ennek megfelelően az utóbbi évtizedekben egyre több gazdasági, oktatáspolitikai, oktatáselméleti elemzés foglalkozik azokkal a nemzetközi mérési adatokkal (PI-SA⁴, IALS⁵, PIACC⁶, amelyek összehasonlítják adott országokban azokat a kompetenciaszinteket, amelyek a fenti összefüggés miatt egyre jelentősebbé válnak a munkaerőpiacon és a társadalomban egyaránt. (Varga, 2018. 70.o.)

A fenti összefüggéseknek központi fogalmai: tudásalapú társadalom, tanuló társadalom, információs társadalom, tudásgazdaság. Témánk szempontjából, bár kétséggkívül vannak átfedések és hasonlóságok a fenti fogalmak között, a tudásgazdaság fogalmát érdemes részletesebben is bemutatni.

⁴ Programme for International Student Assessment

⁵ International Adult Literacy Survey

⁶ Programme for the International Assessment of Adult Competencies

A tudásgazdaság

Kétségtelen tény, hogy a tudásgazdaság inkább retorikai, mint tudományos igényességgel definiált és elemzett fogalom. (Smith, 2002.6.o.) A tudásgazdaság (knowledge economy) fogalmát Peter Drucker vezette be az 1969-ben megjelent *The Age of Discontinuity* című könyvében, külön fejezetet szentelve a témának. (T. Kiss, 2016.2.o.) Közel két évtized csendjét követően, az OECD egy vaskos kötetben mutatta be a tudásgazdaság fogalmát, főbb jellemzőit.⁷ T. Kiss Judit az alábbiak szerint hivatkozik erre a meghatározó munkára:

„Az OECD 1996-ban adta közre „A tudásalapú gazdaság” című írását, amely alapján a tudásalapú gazdaság a tudás és az információ termelésén, elosztásán, és felhasználásán alapul. A gazdaságbeli teljesítményhez elengedhetetlen a tudásba történő beruházás és a tudás elosztása akár formális akár informális hálózatokon keresztül. A tudás egyre inkább számítógépeken és kommunikációs hálózatokon keresztül testesül meg és terjed a feltörekvő információs társadalomban. A tudásalapú gazdaságban folytonos tanulás szükséges, ahol az innovációt elsősorban a termelők és a felhasználók kapcsolatán keresztül cserélődő megtestesült és rejtett tudás eredményezi (OECD, 1996).” (T. Kiss, 2016. 2.o.) Jól érzékelhető, hogy a tudásgazdaság fogalma a fenti összefüggésben tág értelemben szerepel, hiszen magában foglalja az információs társadalom, a tudástársadalom és az egész életen át tartó tanulás jellemzőit.

Ian Brinkley a tudásgazdaság jellemzőit fókuszáltabban, az általános és szélesebb meghatározásokat meghaladva, az alábbiak szerint mutatta be:

- a tudásgazdaság egy könnyű, laza diszkontinuitást feltételez a múlt folyamataiból kiindulva,
- a tudásgazdaság nem csak a tudásintenzív ágazatokat, a gazdaság minden területét érinti,
- a tudásgazdaság jól képzett munkaerőt igényel, különös tekintettel az infokommunikációs technológiákra (ICT) vonatkozóan,
- a tudásgazdaság innovatív szervezetekből tevődik össze, amelyek folyamatosan használják a technológiát és működtetik tudásmenedzsmentjüket.

(Brinkley, 2006. 13.o.)

Amennyiben szűkebben értelmezzük a tudásgazdaságot, valójában az innovációs és a tanulási képesség az alapja. (Tamási, 2006) A fogalom fókuszálásának témánk szempontjából releváns területe a tudásgazdaság és a tanulás kapcsolatának a vizsgálata. A tapasztalati tanulás és a tacit (rejtett, hallgatóságos) jelentőségének felismerése a tudásgazdaság fogalmi kereteit is meghatározta. (Guile, 2010. 3.o.) A tudásgazdaság és a tanulás összefüggéseit vizsgálva, megállapítható, hogy a tudás minősége egyre inkább gazdasági értéké válik. Ennek megfelelően (jó esetben) a tudás a társadalom számára is felértékelődik.

A tudásintenzív gazdaság és a tudásalapú társadalmi fejlődés egyaránt előtérbe helyezi a képességek eredményes és hatékony fejlesztését. Simai Mihály megállapítása szerint: *„A tudásalapú fejlődés tekintetében különösen lényeges a képességek fejlesztése annak a hatalmas és tovább bővülő tudástömegnek a hasznosítására, amely a világon elvileg rendelkezésre áll.”* (Simai, 2015) Láthattuk, hogy a tudásgazdaság és a képességek fejlesztésének igénye egymást feltételező folyamatok. A fejlesztendő képességek halmazára (skill set) azonban a tudásgazdaság fogalmának szűkebb értelmezése mellett, a munkafeladatok átalakulása is jelentős hatást gyakorol. Ráadásul a fejlesztendő képességek halmazának a meghatározását jelentősen nehezíti az a tény, amelyre

⁷ Organisation for Economic Co-operation and Development

többek között Davidson mutatott rá: *„Egyes kalkulációk szerint a ma az iskolarendszerbe kerülő gyerekek 65%-a olyan foglalkozásokban fog majd dolgozni, melyek ma még nem is léteznek.”* (Davidson, 2011; idézi: Varga, 2018. 73.o.) Nota bene, alapvetően átalakultak a különböző munkafeladatok arányai a fejlett országokban, amelyek tipológiája erőteljesen befolyásolja a fejlesztendő képességcsoportokat. A munkafeladatok öt csoportja az alábbi:

1. Az „új információ alkalmazása” feladatai
 2. A „strukturálatlan problémamegoldás” feladatai
 3. A „rutin kognitív feladatok”
 4. A „rutin manuális feladatok”
 5. A „nem rutin manuális feladatok”
- (Varga, 2018. 70.o.)

A fenti tipológia és a különböző munkafeladatok arányainak megváltozása alapján, Varga Júlia kissé sommásan az alábbiakat állapítja meg: *„A foglalkoztatáshoz szükséges alapkészségek megváltoztak, a rutin készségek leértékelődtek.”* (Varga, 2018.) Ráadásul az „új információ alkalmazása” és a „strukturálatlan problémamegoldás” feladatai egyrészt minőségi innovációt és kreativitást igényelnek, másrészt a fejlett világban egyre több olyan szakma alakul ki, amelyek ezeket a munkafeladatokat igénylik. (Florida, 2011. 9.o.) A megváltozott alapkészségek halmazát a tudás-gazdaság jellemzői mellett a 21. századi kompetenciák összefüggésében érdemes vizsgálni.

21. századi kompetenciák

Kétségtelen tény, hogy a kompetencia napjaink egyik leggyakrabban használt, egyben legvitatottabb fogalma. (Vass, 2017. 9.o.) A kompetencia fogalmát az utóbbi évtizedekben számos kritika övezte, a „kompetencia-cunami” kapcsán a szó kiüresedésének a veszélye is felmerült. (Knausz 2009) Különböző értelmezések és fogalmi keveredések egyaránt jellemzők. Ez utóbbira jó példa, hogy megváltozott képesség-halmazra vonatkozóan a „21. századi kompetenciák” és a „21. századi készségek” fogalomra keresve egymást átfedő, közel hasonló tartalmakat találunk. A kompetencia latin eredetű szó, alkalmasságot, ügyességet fejez ki. A Pedagógiai lexikon (1997) szerint *„alapvetően értelmi (kognitív) alapú tulajdonság, de fontos szerepet játszanak benne motivációs elemek, képességek, egyéb emocionális tényezők”* (II. kötet, 266.) A fenti meghatározásból jól érzékelhető, hogy a kompetencia egy komplex rendszer, amelyben az egyes alkotóelemek egymásra épülnek. A készségek és a képességek ennek a rendszernek szerves részét képezik.

A strukturálódás jól megfigyelhető néhány további meghatározás esetében. Az egyik legelterjedtebb kompetencia fogalom 1996-ban született meg, az Európa Tanács szakértőjének, Coolahan nevéhez fűződik: *„A kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában.”* (idézi Mihályi Ildikó, 2003) Hazánkban a kompetencia fogalom komplexitása Nagy József nevéhez köthető. Meghatározása szerint *„a kompetencia a személyiség motívum és tudásrendszere: az aktivitás, a döntés és kivitelezés egységes pszichikus feltétele, eszköze; a motívum és a tudás átfogó funkcionális komponensrendszere.”* (Nagy, 2007. 27.o.) Mindkét fogalom esetében megfigyelhető a kompetencia fogalmának komplexitása, az a struktúrára, amelynek egyik legfontosabb üzenete, hogy a kompetencialapúság nem azonos a képességfejlesztéssel.

Még ennél is jelentősebb Nagy József megállapítása: *„A kompetencia mint pszichikus komponensrendszer fogalma elősegítheti a pedagógia megújulásához szükséges szemléletváltást.”* (Nagy, 2007. 28.o.) Ennek a kívánatos szemléletváltásnak egyik meghatározó jellemzője az innováció. Az innováció képessége, valami újnak, jobbnak az alkotása olyan képesség, amelyet szerte a vilá-

gon a szervezetek élénken keresnek. Alapja a szemléletmód növekedése (growth mindset), Az újító szemléletmódja (innovator's mindset) az a hit, hogy a képességek, az intelligencia és a tehetségek fejleszthetők, ez vezet ahhoz, hogy valami új, jobb ötletet alkossunk. (Couros, 2015. 33.o.)

Miért kerültek előtérbe a 21. századi kompetenciák? Az ok nyilvánvaló: az iskolában tanultak és a gyakorlati életben szükséges kompetenciák közötti szakadék (kompetenciadeficit, skill gap) egyre szélesebb. Ráadásul az elmúlt években jelentős változás történt a munkaerőpiacon, a munkafeladatok és az elvárt készségek átalakultak. Korábban láthattuk, hogy a diákok 65%-a olyan foglalkozásokban fog majd dolgozni, melyek ma még nem is léteznek. A World Economic Forumban Jenny Soffel 2016-ban strukturálta azokat a 21. századi kompetenciákat Alapműveltség (Foundational Literacies), Kompetenciák (Competencies), Jellembeli minőségek (Character Qualities), amelyeket minden tanulónak szükséges elsajátítani, hogy a tudásgazdaság kihívásainak megfeleljenek. Az alapműveltség elsősorban a mindennapi feladatok megoldásához szükséges képességek listáját tartalmazza, például írás, számolás, ICT, tudományos, pénzügyi, kulturális és műveltség állampolgári műveltség. A kompetenciák a komplex kihívások megközelítéséhez szükséges területek foglalják magukban, például kritikai gondolkodás/problémamegoldás, kreativitás, kommunikáció, együttműködés. A jellembeli minőségek elsősorban azokat a képességeket tartalmazzák, amelyek a változó környezethez való alkalmazkodást segítik, például kíváncsiság, kezdeményezőkézség, kitartás, rugalmasság, vezetői készség, társadalmi és kulturális tudatosság. (Soffel, 2016) Nem meglepő, hogy jellem a 21. századi tanuló struktúrájában is meghatározó alkotóelem.

Az oktatás négy dimenziója alapvetően a sikeres tanuló kompetenciakészletét mutatja be: Tudás, Képességek, Jellem, Meta-Tanulás. Az átalakuló világban (lásd korábban) az oktatás újragondolására is szükség van. Ennek a világnak a megértéséhez némiképpen közel visz minket a VUCA kifejezés. Minden betű egy-egy szót képvisel: a volatile jelentése nagyon gyorsan változó, az uncertain a kiszámíthatatlanságra utal, a complex bonyolultságra, az ambiguous bizonytalanságra. (Fadel-Bialik-Trilling, 2015. 13.o.) A gyors változások kiszámíthatatlan világa és a 21. századi kompetenciák között szoros összefüggés mutatható ki. Ennek jó példáját láthattuk korábban a World Economic Forum kompetenciaterületei között. Ezek a területek korábban általános képességként: kreativitás és innováció, kritikus gondolkodás és problémamegoldás, kommunikáció, együttműködés tettek szert jelentős ismertségre szakmai körökben. Valójában ez a modell már nem a változások kezelésének, hanem a növekedés modellje. (Jacobs, 2010. 27.o.)

A tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggéseinek két forráskönyve

A tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggéseit két forráskönyv mentén lehet vizsgálni.

Az első forráskönyv jellemzője a standardizáció, a folyamatok merevsége, amelyben a 21. századi kompetenciák fejlesztésében kiemelt szerepet játszik a kimenet. Ezt a képzési programok tanulási eredményekben fogalmazzák meg. A tanulási eredményeken az Európai Parlament és Tanács ajánlása alapján azokat a megállapításokat értjük, amelyek a tanuló által elért tudásra, készségekre és kompetenciákra vonatkoznak, és azt fejtik ki, hogy a tanuló egy tanulási folyamat befejezésekor mit tud, ért és képes elvégezni. Az eredményalapú megközelítést alapvetően behaviorista célok határozzák meg. (Kennedy 2007) A behaviorizmus tovább erősíti azt a tévképzetet, amely szerint a kompetenciafejlesztés egyenlő az ismeret/tudásátadó oktatás és a képességfejlesztés összegével. Láthattuk, hogy már a kompetencia fogalom esetében is (lásd tapasztalat. érték, diszpozíció, motívum), a 21. századi kompetenciák esetében különösen a komplexitás

erősödik és a struktúraalkotó elemek gazdagodása figyelhető meg (lásd Jellem, Meta-Tanulás) Ráadásul a második forgatókönyv egyik alaptézise, az ismeret nem egyenlő a tudással (lásd az angol knowledge fordítási problémáit).

A második forgatókönyv jellemzője a flexibilitás. Ebben az esetben a 21. századi kompetenciák fejlesztésében meghatározó a funkcionalitás (lásd Nagy József kompetencia fogalma). A funkcionalitás egyben azt is jelenti, hogy a fejlesztés folyamatára helyeződik a hangsúly. A folyamatot standardok alapozzák meg, ám ez nem egyenlő a standardizációval. A folyamat lényeges személyre szabottabb és rugalmasabb, mint az első forgatókönyv esetében. Ráadásul jobban illeszkedik az egyre komplex, adaptív, gyorsan fejlődő tudásgazdasághoz és nem utolsósorban a társadalmi változásokhoz.

A második forgatókönyv két jellemzője a transzverzálitás és a nem kognitív készségek felértékelődése. A transzverzális jelzõt a szakmai közvélemény (nem pusztán a neveléstudományi) átlós, haránt irányú, keresztben álló, összekötõ, merõlegesen haladó, ferde, függõlegesen a kitörés irányába menõ jelentésekkel azonosítja. (Vass, 2017. 58.o.) Olyan általános kompetenciák, amelyek lehetővé teszik az alkalmazkodást a változásokhoz hozzá járulva a munka minõségét befolyásoló motiváltságához és a munkával való elégedettséghez is.

Melyek a legfontosabb transzverzális kompetenciák: önálló tanulás elsajátítása, szociális kompetenciák, kooperatív tevékenység, kritikus gondolkodás és reflexió, digitális kompetencia. (Lukácsné, 2013) Érzékelhetõ, hogy a transzverzális kompetenciák nem köthetõk egy-egy tantárgyi területhez, ennek megfelelõen számos esetben a keresztterv (cross curriculum) kifejezéssel azonosítják. (Svecnik, 2012.) A transzverzális kompetenciák esetében is megfigyelhetõ a komplexitás, a strukturálás. Az UNESCO jelentésében hat transzverzális kompetenciaterületet különített el: interperszonális képességek, intraperszonális képességek, média és információs mûveltség, globális állampolgárság, kritikai és innovációs gondolkodás, egyéb. A kritikai és innovációs gondolkodás területén az alábbi kompetenciák találhatók: kreativitás, vállalkozás, találékonyság, alkalmazási képességek, reflektív gondolkodás, döntéshozatal. (Esther-Rebekah, 2016. 11.o.)

A kognitív képességek fejlesztésének jelentőségérõl a tudásgazdaság fogalmának bemutatásakor már esett szó. Fazekas Károly szerint azonban az *„elemzések azt mutatják, hogy ...a szakmaszerkezet átalakulásánál sokkal nagyobb szerepe van a szakmákon belüli feladatok tartalmában bekövetkező változásoknak.”* (Fazekas, 2017. 8.o.) A feladatok tartalmában bekövetkezett változások, a korábbi rutin jellegû, kognitív feladatok arányának következtében a nem kognitív készségek (non-cognitive skills) fejlesztését helyezték az elõtérbe. A szakirodalomban gyakran találkozunk más megnevezésekkel is: puha készségek (soft skills), karakterkészségek (character skills). (Fazekas, 2017, 10.o.) Melyek a legfontosabb nem kognitív készségek? A legelfogadottabb személyiségpszichológiai modell (Big Five) a következõ kognitív készségcsoportokat tartalmazza: extrovertáltság, konszenzuskészség, lelkiismeretesség, értelmi stabilitás, nyitottság. Mindegyik csoportban további nem kognitív készségeket találhatunk. Például a nyitottság készségcsoportba az alábbi készségek tartoznak: kreativitás, kíváncsiság, globális tudatosság, pozitív beállítottság, képzelõerõ, innovációs készség, tolerancia. (Fazekas, 2017. 11.o.) A második forgatókönyv alapján, szögezzük le, hogy a nem kognitív készségek fejleszthetõk. Nagy részük a 21. századi kompetenciák komplex rendszerében is felbukkan.

Összegzés

Láthattuk, hogy a tudásgazdaság és a képességek fejlesztésének igénye egymást feltételezõ folyamatok. A fejlesztendõ képességek halmazára (skill set) azonban a tudásgazdaság fogalmának értelmezése mellett, a munkafeladatok átalakulása is jelentõs hatást gyakorol. A munkafeladatok

tartalmában bekövetkezett változások, a korábbi rutin jellegű, kognitív feladatok arányának következtében a nem kognitív készségek és a transzverzális kompetenciák fejlesztését helyezték az előtérbe. A kompetenciastruktúrák kétségkívül tudatosabbá teszik a fejlesztést eredményesebbé téve ezáltal az iskolai tanulás, valamint a tudásgazdaság minőségét is javítják. Biztosítható-e a z egyensúly a tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggéseire vonatkozó két forgatókönyv között? Szükséges-e ez az egyensúly a 21. századi kompetenciák fejlesztésében? A standardizáció és a kimenetalapúság kizárja-e a flexibilitást és a standardokat? A tanulmány legfőbb mondanivalója, hogy nincs szükség az egyensúlyra. A tudásgazdaság minőségé és a 21. századi kompetenciák fejlesztésének eredményességét a bemutatott második forgatókönyv támogatja. Jobban illeszkedik az egyre komplex, adaptív, gyorsan fejlődő tudásgazdasághoz és nem utolsósorban a társadalmi változásokhoz. A kritikus gondolkodás és a kreativitás előretörésének ez lehet az oka.

Irodalomjegyzék:

Brinkley, I. (2006): Defining the knowledge economy. Knowledge economy programme report. The Work Foundation.

http://www.observatorioabaco.es/biblioteca/docs/98_TWF_2006.pdf

Couros, G. (2015): The Innovator's Mindset. Dave Burgess Consulting, Inc. San Diego, CA.

Csapó B. (2011): Az oktatás tudományos háttérének fejlődése. Magyar Tudomány, 172, 9., 1065-1076. o.

<http://www.matud.iif.hu/2011/09/06.htm>

Davidson, C. N. (2011): Now You See It: How Technology and Brain Science Will Transform Schools and Business for the 21st Century. Penguin Books.

Drucker, P. (1969): The Age of Discontinuity: Guidelines to Our Changing Society, William Heinemann Ltd. London.

Esther, C. – Rebekah, L. (2016): Assessment of transversal competencies: policy and practice in the Asia-Pacific region. UNESCO, Bangkok Office.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246590>

Fadel, C.-Bialik, M.-Trilling, B. (2015): Four-Dimensional Education. Center for Curriculum Redesign, Boston, MA.

Fazekas Károly (2017): Nem kognitív készségek kereslete és kínálata a munkaerőpiacon. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest <http://econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1709.pdf>

Florida, R. (2011): The Rise of the Creative Class. Basic Books, A Member of the Perseus Books Group, New York.

Guile, D. (2010): The Learning Challenge of the Knowledge Economy. Sense Publishers, Rotterdam

<https://www.sensepublishers.com/media/1101-the-learning-challenge-of-the-knowledge-economy.pdf>

Hanushek, E. A. – Woessmann, L. (2009): Do Better Schools Lead to More Growth? Cognitive Skills, Economic Outcomes, and Causation. Working Paper No. 14633. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, DOI: 10.3386/w14633 <http://www.nber.org/papers/w14633>

Hanushek, E. A. (2019): The Economic Value of Improved Schools. Hoover Institution, Stanford University <https://www.niet.org/assets/ResearchAndPolicyResources/974a262a85/eric-hanushek-the-economic-value-of-improved-schools.pdf> (utolsó letöltés időpontja: 2020. 01. 04.)

Hanushek, E. A. – Woessmann, L. (2015a): The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth. Cambridge: MIT Press.

Hanushek, E. A. – Woessmann, L. (2016): Knowledge capital, growth, and the East Asian miracle. SCIENCE sciencemag.org 22 JANUARY VOL 351 ISSUE 6271

<https://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Hanushek%2BWoessmann%202016%20Science%20351%286271%29.pdf> (utolsó letöltés időpontja: 2020. 01. 04.)

Hanushek, E. A. – Woessmann, L. (2015b): Universal Basic Skills: What Countries Stand to Gain, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264234833-en>.

Jacobs, H.H. ed. (2010): Curriculum 21. ASCD, Alexandria, VA.

- Kennedy, D. (2007): Tanulási eredmények megfogalmazása és azok használata. Gyakorlati útmutató. University College Cork (UCC).
- Knausz Imre (2009): A kompetencia szerkezete és a kompetenciaalapú oktatás. Iskolakultúra 7-8. sz. 71-84. o. <http://epa.oszk.hu/00000/00011/00139/pdf/2009-7-8.pdf#page=71>
- T. Kiss, Judit (2016): A tudásgazdaság jellemzői Magyarország vonatkozásában. IJEMS. 1 (1), 1-11.o. file:///C:/Users/Felhasznalo/Downloads/A_tudasgazdasag_jellemzoi_Magyarorszag_vonatkozasa.pdf
- Lukácsné Ujhegyi Dóra: Transzverzális kompetencia. Pécsi Tudományegyetem. http://polc.ttk.pte.hu/tamop-4.1.2.b.2-13/1-2013-0014/23/transzverzalis_kompetencia_lukcsn_ujhegyi_dra.html
- Mihály Ildikó (2003): Még egyszer a kulcskompetenciákról. Új Pedagógiai Szemle, 6. sz. <https://epa.oszk.hu/00000/00035/00072/2003-06-vt-Mihaly-Meg.html> .)
- Nagy József (2007): Kompetencialapú kritériumorientált pedagógia. Mozaik Kiadó, Szeged.
- OECD (1996): The Knowledge-based Economy, OCDE/GD(96)102, Paris <https://www.oecd.org/naec/THE-KNOWLEDGE-ECONOMY.pdf>
- Pedagógiai lexikon (1997): III. kötet, 18. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, 1997. (A szócikk szerzője Ballér Endre)
- Simai Mihály (2015): A tudásalapú társadalom tudománya felé. Magyar Tudomány 2. <http://www.matud.iif.hu/2015/02/02.htm>
- Smith K. (2002): What is the Knowledge Economy? Knowledge Intensity and Distributed Knowledge Bases, Institute for New Technologies Discussion Paper, The United Nations University. https://www.researchgate.net/publication/4777223_What_is_the_'Knowledge_Economy'_Knowledge_Intensity_and_Distributed_Knowledge_Bases/link/54dc700d0cf2a7769d9624d5/download
- Soffel J.: What are the 21st-century skills every student needs? World Economic Forum. 10 Mar 2016 <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/>
- Svecnik, E.. (2012): A transzverzális kompetenciák integrálása a tantermi oktatásba a középfokú oktatás első szintjén. <https://ofi.hu/transzverzalis-kompetenciak-integralasa-tantermi-oktatasba-kozepfoku-oktatas-elso-szintjen-erich>
- Svéda Dóra (2017): A kreativitás mint versenyelőny. Brandbook Magazin, 04. 19. o. <https://brandbook.hu/2017/04/a-kreativitas-mint-versenyelony>
- Tamási Péter (2006): Néhány gondolat a tudás- és gazdasági klaszterek kialakulásáról és működéséről. Magyar Tudomány, 7. 857. <http://www.matud.iif.hu/06jul/13.html>
- Varga Júlia (2018): A készségek és az oktatás követelményrendszere a tudásalapú társadalomban. Magyar Tudomány 179. 1, 69–76. o. [https://mersz.hu/mod/object.php?objazonosito=MaTud\(2018\)1_8.pdf](https://mersz.hu/mod/object.php?objazonosito=MaTud(2018)1_8.pdf)
- Vass, Vilmos (2017): Kompetenciafejlesztés a 21. században (értékteremtés és megújulás) Selye János Egyetem Tanárképző Kara, Komárom http://pf.ujs.sk/documents/2018-03-07_2018.01.23_Vass_Vilmos_Nyomdakesz_Belivek.pdf
- Vass, Vilmos (2017): A transzverzális kompetenciák tantervfejlesztési összefüggései. Autónia és Felelősség. 3: 55-65. o.
- Vass, Vilmos (2006): A tudásgazdaság pedagógiai vonatkozásai. In: Karikó, Sándor (szerk.) Gazdaság és/vagy kultúra? : "Gazdaság a kultúrában, kultúra a gazdaságban" Budapest, Gondolat Kiadó, 233-245. o.
- World Economic Forum (2016): The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, , January. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- Zahidi, S.-Leopold T. (2016): What is the future of your job? 18 Jan. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/what-is-the-future-of-your-job/>

PAPP-VÁRY ÁRPÁD – HAJNAL MÓNICA – CZEGLÉDI CSILLA

A SZEMÉLYES MÁRKÁZÁS HATÁSA A KARRIERÉPÍTÉSRE

Egy egyetemi hallgatók körében végzett primer kutatás eredményei

A cikk szerzői a személyes márkázás és a humán erőforrás szimbiózisának feltárására vállalkoznak. Céljuk, hogy bemutassák azt, hogy a személyes márkázás mennyire tudatos tevékenység és ez milyen mértékben játszik szerepet az élet- és karriercélok kialakításában. Többek között e kérdések megválaszolására 2018-ban egy olyan kutatást végeztek egyetemisták körében a szerzők, amelynek eredményei alapján elmondható, hogy érdemes lenne a személyes márkázással foglalkozó önálló tárgyak bevezetése, bővítése a felsőoktatásban. Ugyanakkor maga a tudatos posztolás és általában a tudatos online jelenlét nem pótolja azt, hogy az illető szakmai és személyes célokkal rendelkezzen. Az eredmények alapján a jövőben nagy szükség lesz olyan szakemberekre, akik egyszerre rendelkeznek marketinges és HR-es végzettséggel. Illetve aki személyes márkát szeretne építeni, e két területben mindenképp el kell mélyednie.

Bevezetés

A munkaerőpiacon éles változás körvonalazódik. Mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldal új kihívások elé néz. Ma már nem ritka, hogy egy frissdiplomás tehetség, többéves szakmai tapasztalattal, kifogástalan nyelvtudással és magas fokú motivációval lép ki a munkaerőpiacra, ennek következtében pedig saját elvárásokat támaszt a munkáltató felé. A vállalatoknak a munkaerőpiacon kell megküzdenie a számára legmegfelelőbb – a lehető legjobban képzett, az adott munkára leginkább alkalmas, a leginnovatívabb stb. – munkaerőt jelentő humán erőforrásért, amely révén a lehető legnagyobb hasznot, értéket tudják majd nyújtani a fogyasztók számára (Kajos-Bálint, 2014).

Ezeket a tendenciákat a humán erőforrás területe is követi, hiszen a mai, 21. századi HR felé elvárás, hogy a munkából az élményt helyezze a fókuszba a hozzájuk jelentkező és a náluk dolgozó emberek meggyőzésére. Alapvetővé vált az érdekessé válás, a kitűnés, feltűnés, és a szüntelen impulzusgenerálás is.

Ezeknek a változásoknak az egyik sarokkövévé vált a personal branding. Kialakulásában és nagyfokú elterjedésében szerepet játszik a közösségi média és a közösségi hálók. Ebben a virtuális térben - mely ma már a humán erőforrás elengedhetetlen területe – játszódik a személyes márkázás. Régóta ismert, hogy nemcsak a fizikai termékek márkázhatók, hanem szolgáltatások, üzletek, földrajzi egységek, szervezetek, vagy akár eszmék is (Papp-Váry, 2013). Ezt a gondolatmenetet folytatva, a személyek is márkázhatóvá válnak. Ennek a tevékenységnek emberként, munkavállalóként saját magunk vagyunk a tárgya, mintegy saját márkamedzserünként működünk. Ebben az értelmezésben pedig a személyesmárka-építés olyan tényezővé vált, melynek hatása alól senki sem vonhatja ki magát, akárhol is dolgozik és akárhol is szeretne majd dolgozni.

Papp-Váry Árpád főiskolai tanár, dékán, Budapesti Metropolitan Egyetem.

Hajnal Mónika HR tanácsadó, Márkadoktor Kft.

Czeplédi Csilla egyetemi docens, ELTE PPK.

A személyes márkázás HR vonatkozása azért is jelentős, mivel itt munkavállalóként döntő fontosságú, hogy minél több, a karrierünk szempontjából fontos ember megismerje a professzionális képességeinket és szakmai életünket meghatározó személyes tulajdonságainkat. A személyesmárka-építésnél olyan lényeges kompetenciák kerülnek előtérbe, mint például a kommunikáció, a megbízhatóság, az átláthatóság, de akár a személyiség stabilitása, fejleszthetősége és az önismeret is alapvető tényező. Itt számít a szakmai teljesítmény is, hiszen ez az, amelyre valóban lehet építeni, amit állandóan fejleszteni szükséges, hogy munkavállalóként jobbak legyünk, hogy egyre jobb minőséget nyújtsunk.

Jelen tanulmány a személyes márka ismertségével és tudatos használatával foglalkozik, kifejezetten a karrierépítés és a humán erőforrás tanácsadás aspektusából vizsgálva a kérdést. Először röviden áttekintjük a releváns szakirodalom szerzőinek fogalmi meghatározásait és elemzéseit a témáról. Ezt követi az a kutatásunk módszertani ismertetése, melyet a Budapesti Metropolitan Egyetem hallgatói körében végeztünk. Ennek a kutatásnak az eredményeit foglalja össze a következő rész. A táblázatok és az ábrák egyértelműen jelzik azt a tendenciát, hogy az online közösségi csatornák mekkora hatással vannak a személyes márkára és a humán erőforrás területére. Mindennek kapcsán a záró részben a HR és a marketing egymáshoz közeledésére mutatunk rá.

Irodalmi áttekintés

Az énmárka fogalmát Tom Peters amerikai vezetési tanácsadó, a „The Brand You 50” című, már 1998-ban megjelent – azóta is hivatkozási pontnak számító – írása tette közzismertté.

John Purkiss és David Royston Lee szerzőpáros könyve, az „Énmárka. Tedd magad eladhatóvá!” adta a következő szakirodalmi alapot. Könyvükben főleg az önmarketing kifejezés jelenik meg. *„Az önmarketing azt jelenti, hogy kapcsolatokat építünk, kiderítjük, kinek mire van igénye, és ahol csak alkalom nyílik, elmondjuk, mi mit tudunk nyújtani.”* (Purkiss–Royston-Lee, 2010, 21. o.) *„Az énmárka-identitás végül is olyan, mint egy épület külső és belső megjelenése. Az emberek megtudják, mi célból építették, és mi folyik odabenn.”* (Purkiss–Royston-Lee, 2010:130.) Ugyanez a szerzőpáros az önmarketingre szinonimaként használja az énmárka kifejezést: *„Az énmárka nem más, mint a betartott ígéretünk.”* (Purkiss–Royston-Lee, 2010, 37.o.)

A külföldi szakirodalom másik meghatározó képviselője Dan Schawbel, aki szerint a személyes márkázás az a folyamat *„amelynek során magánszemélyek vagy vállalkozók következetesen alkalmazott imázssal és üzenetük tudatos felépítésével megkülönböztetik magukat a riválisaiktól, kiemelik és megmutatják különleges szakmai és személyes értékeiket, amelyekkel versenytársaik nem rendelkeznek. Ennek során önbizalmuk nő, szakmai megbecsülésre tesznek szert, elismerést szereznek, és előbbre jutnak a vállalati ranglétrán.”* (Schawbel, 2012, 21 o.) Schawbel az 2012-ben megjelent az „Én 2.0. Építsd online a személyes márkád” című művével nyitotta meg az utat a közösségi háló és a személyes márka összekapcsolódásában. Könyvében (Schawbel, 2012) nyolc összetevőt említ:

1. Marketing avagy márkaépítés
2. Public Relations (PR)
3. Humán erőforrás
4. Karriertervezés
5. Kapcsolatépítés, mely a személyes kapcsolatok erősítésére helyezi a hangsúlyt
6. Virtuális térben játszódó kapcsolatépítés a közösség média eszközein keresztül
7. Keresőoptimalizálás
8. Vállalkozó szellem

A magyar szerzők közül Törőcsik Mária az embermárka fogalmát említi a „Self-marketing” című könyvében. Azt írja: „egy ember formálisan egyértelműen megfelel a márka kritériumának, hiszen azonos önmagával, és határozottan elkülönül, megkülönböztethető más emberektől.” (Törőcsik, 2017, 13. o.) Törőcsik szerint minden ember márkaként értelmezhető, mely az alábbi jegyek alapján definiálható:

- Határozott személyiségjegyekkel rendelkezik
- Építése, működtetése hosszú távú gondolkodást feltételez
- Image-orientált, reputációorientált
- Viszonylag magas ismertsége van. (Törőcsik, 2017)

Egy másik hazai szerző, László Móni, a „Lehetsz kivételes. Az énmárkaépítés alapjai” című könyvében az énmárkáról úgy ír, hogy az „nem más, mint azon várakozások összessége, melyek mások fejében élnek velünk kapcsolatban.” (László, 2015, 16. o.)

Papp-Váry Árpád a „Mágikus márkázás: Beckham. Hogyan lett egy futballistából globális márka” című könyve már kifejezetten egy ismert személy, David Beckham személyes márkájának kialakulását, fejlődését és fenntartását veszi górcső alá. Elemzése szerint az énmárka építése a személyes erősségek, sikerek, értékek meghatározásáról és megjelenítéséről, valamint másokra gyakorolt hatásnak tudatosításáról, saját történetük megmutatásáról szól. Elsősorban kitartó és következetes munka, megfontolt építkezés, amelyhez némi bátorság is kell (Papp-Váry, 2009).

A kutatás célja, módszertana

Az emberi erőforrás tanácsadásnak követnie kell a megváltozott piaci trendeket. Éppen ilyen változás a tudatos személyesmárka-építés, mely egyrészt az álláskeresési stratégia részévé válhat, másrészt ez a terület akár beépíthető a humán szolgáltatásba.

A kutatási célok többek között arra helyezik a hangsúlyt, hogy világos képet kapjunk arról, hogy a mai társadalomban a személyes márkázás használata mennyire tudatos tevékenység. Továbbá arra, hogy milyen összefüggés állhat fent a humán erőforrás tanácsadás és a személyes márkázás között, azzal párhuzamosan, hogy milyen mértékben játszik szerepet az élet- és karriercélok kialakításában.

A fókuszpont a személyes márka tudatos alkalmazásán van. A központi kérdéskör az, hogy a célcsoport milyen eszközöket használ a személyesmárka-építésre és ezek milyen formában nyilvánulnak meg. A vizsgálati és elemzési célok között szerepel annak feltérképezése, hogy azok, akik jelenleg a gazdasági felsőoktatásban tanulnak, már rendelkeznek-e valamilyen szintű ismerettel a személyes márkázásról és az, hogy ezt mennyire tartják lényegesnek magukra nézve. További céljaink annak a megállapítása, hogy ez a célcsoport mennyire használja a közösségi média eszközeit a saját márkája tudatos építésére vagy inkább spontán módon, ad hoc jelleggel műveli ezt. Vizsgáljuk azt is, hogy kommunikációjukban milyen arányban használják a közösségi médiát és a személyes, interperszonális kommunikációt.

A kérdőíves kutatás lekérdezésére 2018 tavaszán került sor, a Google Forms formátum használatával. A kérdőív linkje online került terjesztésre a Budapesti Metropolitan Egyetem hallgatói körében. Természetesen a vizsgálat körülményeivel kapcsolatban fel kell hívni a figyelmet a körülményekből fakadó torzítás lehetőségeire: a kérdőívet egyetemisták, ráadásul gazdasági szakokon tanuló diákok töltötték ki, akik vélhetően sokkal több ismerettel rendelkeznek a személyes márkázásról, mint az más minta esetében valószínűsíthető.

A primer adatgyűjtés 158 értékelhető válaszadó véleményét tartalmazta. Az így begyűjtött adatok elemzése során a következő megállapításokat tettük a mintára vonatkozóan: A válaszadók

nem szerinti megoszlását tekintve 67 százalékuk nő (106 fő) és 33 százalékuk férfi (52 fő). Tekintettel a lekérdezés módjára (Budapesti Metropolitan Egyetem hallgatói) és az általa elért célcsoportra, a megkérdezettek 87 százaléka 25 évnél fiatalabb, ez szám szerint 130 főt jelent. Mivel levelezős hallgatók is szerepeltek a megkérdezettek között, ezért valószínűsítettük, hogy 36 év feletti hallgatók is lesznek, ez 6 fő volt. A levelezős hallgatók a mintában 43 fővel reprezentáltak, ami 27 százalékot jelent az összlétszámhoz viszonyítva, míg a nappali tagozatos diákok 73 százalékot tesznek ki (115 fő). A válaszadók 96 százalékának a legmagasabb befejezett iskolai végzettsége egyelőre a középiskola volt.

A kutatás eredményeinek bemutatása

Az első elemzési célunk annak a kiderítése volt, hogy a célcsoport rendelkezik-e már valamilyen szintű ismerettel a személyes márkázásról. A válaszadók 76 százaléka hallott már a személyes márkázásról, ezért sok és eltérő meghatározás bukkant fel, számszerűsítve 316 darab. Az első öt leggyakoribb említés a következő volt:

- Egyediség, egyedi: 16 db.
- Énmárka: 16 db.
- Brand, branding: 13 db.
- Personal Branding: 8 db.
- Megkülönböztetés: 6 db.

A legtöbb válaszadó, akik számára ismert fogalom a személyes márkázás, ők már a tanulmányaik során hallottak a személyes márkázásról: ez 120 főből 98 fő. Ezt követi 66 százalékban azoknak a száma, akik az interneten találtak ezzel a fogalommal. A rendezvényeken és konferenciákon a válaszadók 29 százaléka találkozott a személyes márkával, mint fogalommal. 20 százalékuk mondta, hogy egy ismert személy szolgáltatott számukra jó példát. Az ismertségi köréből a megkérdezettek 17 százaléka, a televízióból és rádióból 16 százalék értesült. Rossz, elkerülendő példával egy ismert személy kapcsán csupán 4 százalék találkozott.

Ehhez kapcsolódóan az is a céljaink között szerepelt, hogy kiderítsük azt, hogy a célcsoport tagjai mennyire tartják fontosnak vagy hasznosnak a személyes márkázást. A válaszadók a jelenlegi élethelyzetüket tekintve inkább fontosnak tartják a személyes márkázást, mint nem. Az átlagérték 3,80 lett.

Azok a válaszadók, akik hallottak már a személyes márkázásról, a fogalmat leginkább a marketing területéhez kötik (5 fokozatú skálán mérve 4,6-os átlagértékkel). Ezt követi a márkázásra, imázs megteremtésre történő asszociáció.

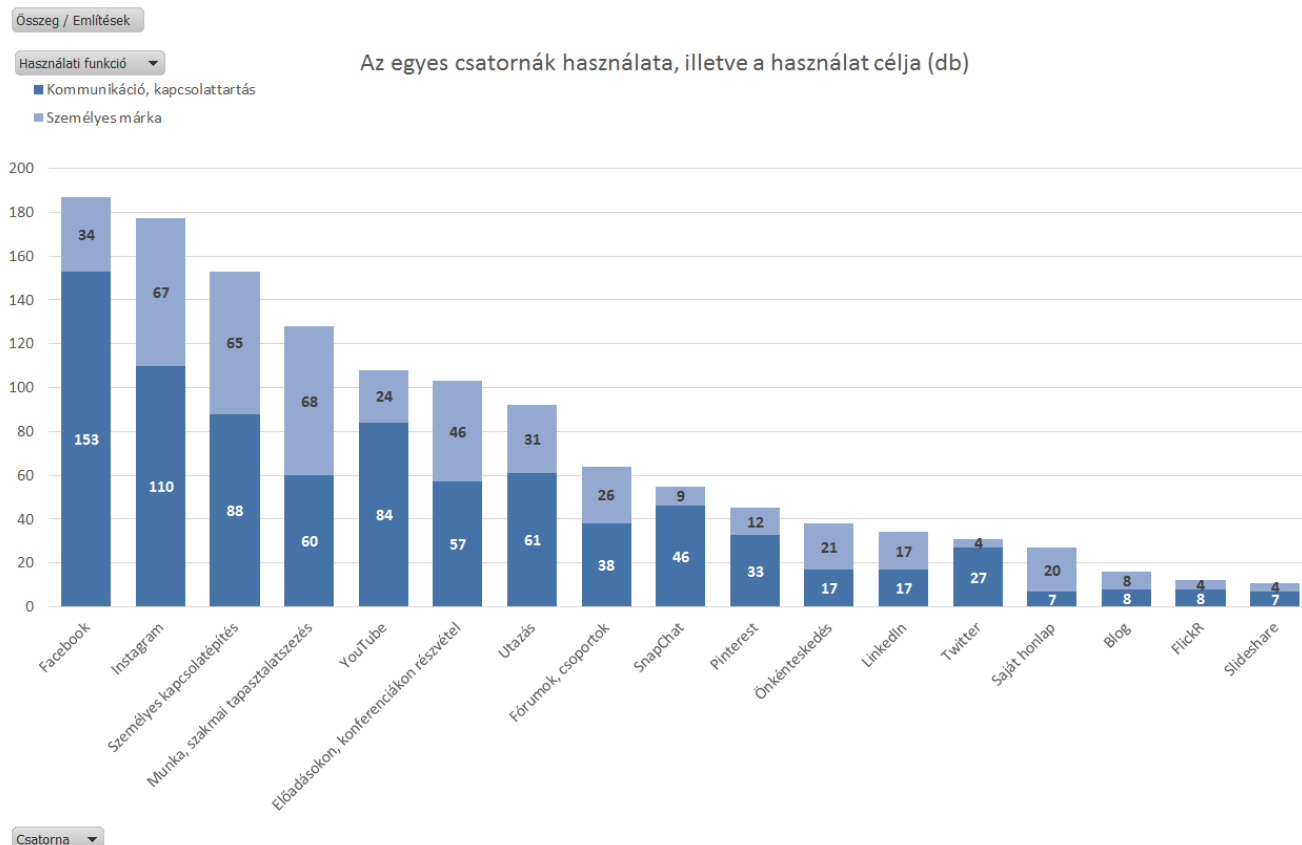
A hazai és a nemzetközi erős személyes márkák elemzésénél a válaszadók az erős magyar személyes márkánál 229 említést tettek közzé, melyek közül a leggyakoribb a Béres és Hosszú Katinka neve volt. A nemzetközi mezőnyből David Beckham, Cristiano Ronaldo és Donald Trump neve hangzott el az első három helyen.

A kutatás további részében arra a célmeghatározásunkra kerestük a választ, miszerint a megkérdezettek mennyire alkalmazzák a közösségi média eszközeit a személyes márkájuk tudatos építésére. Az eredményeink alátámasztják a két terület kapcsolódásának fontosságát, ugyanis a megkérdezettek 95 százaléka kimondottan ügyel arra, hogy közösségi profilokon történő publikálás során az előnyös oldalát mutassa, tehát az énmárkájuk eladható legyen.

Az előbbi célunk felvetette a közösségi média használatának vizsgálatát is. Az alábbi ábra alapján megállapítható, hogy a legtöbben a Facebook és az Instagram online eszközöket alkalmazzák, de ezeket jellemzően kapcsolattartásra, szórakozásra, nem a tudatos márkáépítésre. A Facebook

esetében 82 százalék kapcsolattartást jelölt meg, és csak 18 százalék az énmárka építését. A vizsgált célcsoport körében a SnapChat, Pinterest, LinkedIn, Twitter, saját honlap, blogolás, Flickr, Slideshare és az önkénteskedés kevésbé népszerű forma még.

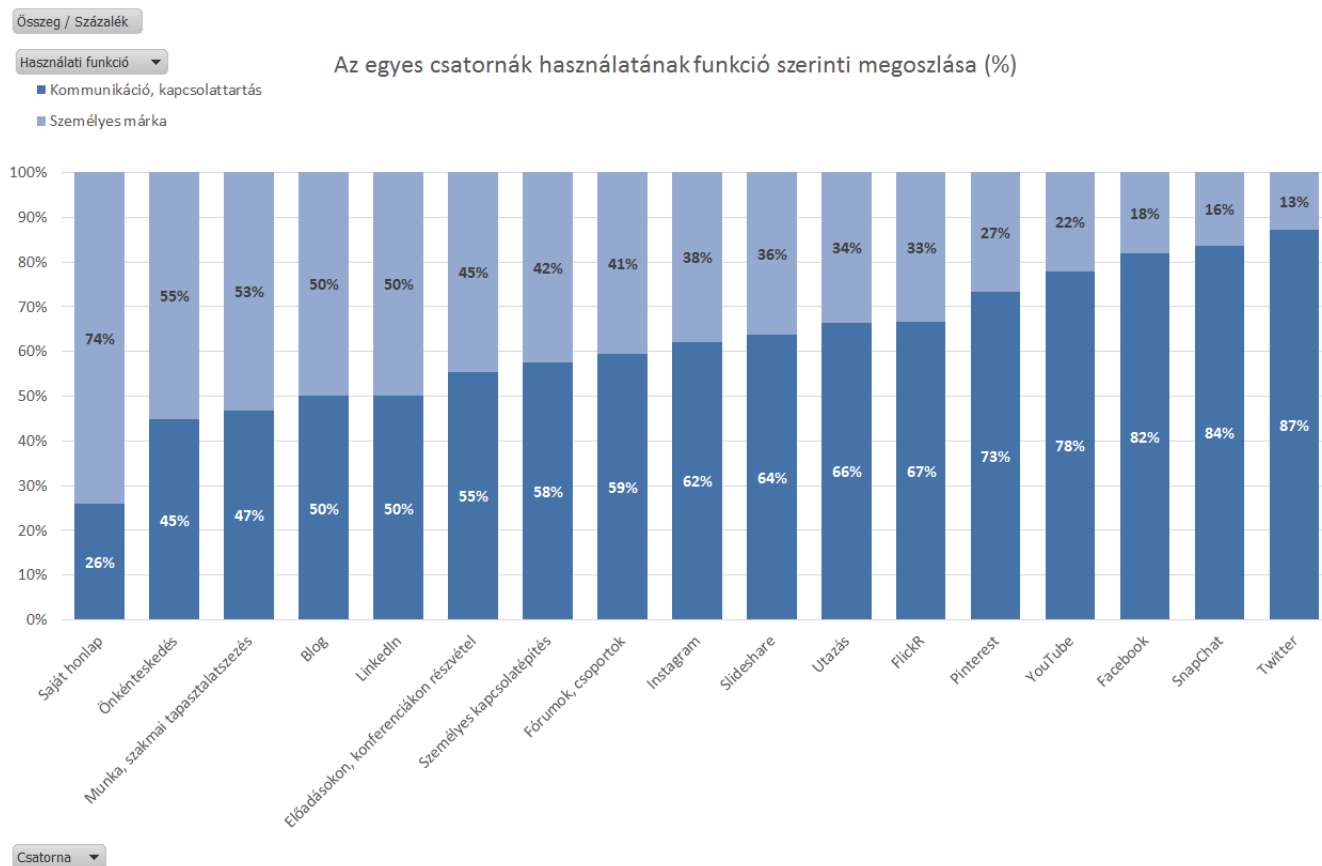
1. ÁBRA: AZ EGYES CSATORNÁK HASZNÁLATA, ILLETVE A HASZNÁLAT CÉLJAI (DB)



Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves kutatás alapján

Ahogy a 2. ábrán (következő oldal) is látható, a saját honlap és a személyes kapcsolatokhoz kötődő eszközök esetében vélekednek a válaszadók úgy, hogy azokat inkább személyes márkájuk kialakítására használják: saját honlap 74 százalék, önkénteskedés és munka, szakmai tapasztalatszerzés 55 százalék, illetve 53 százalék. A többi csatorna esetében a személyes márkaépítés nem tudta megelőzni a kapcsolattartási funkciót.

2. ÁBRA: AZ EGYES CSATORNÁK HASZNÁLATÁNAK FUNKCIÓ SZERINTI MEGOSZLÁSA, SZÁZALÉKBAN



Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves kutatás alapján

Azon túl, hogy milyen eszközöket mire használnak, további elemzés tárgyává tettük azt is, hogy mely eszközöket mennyire tartják hasznosnak személyes márka építésére.

1. TÁBLÁZAT: MELY CSATORNÁK MEGFELELŐBBEK A SZEMÉLYES MÁRKÁZÁSBAN

Descriptive Statistics									
A táblázat oszlopában kérlek, értékeld egy 1-5-ig terjedő skálán, hogy szerinted mely csatornák a legmegfelelőbbek a személyes márkázásban!									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
9. [YouTube]	158	1,0	5,0	4,595	0,6961	-2,009	,193	4,964	,384
9. [Instagram]	158	2,0	5,0	4,570	0,6899	-1,550	,193	1,839	,384
9. [Személyes kapcsolattartás]	158	2,0	5,0	4,551	0,7187	-1,483	,193	1,379	,384
9. [Facebook]	158	1,0	5,0	4,405	0,9378	-1,739	,193	2,897	,384
9. [Saját honlap]	158	2,0	5,0	4,348	0,8664	-,979	,193	-,305	,384
9. [Előadásokon, konferenciákon részvétel]	158	2,0	5,0	4,184	0,9296	-,809	,193	-,441	,384
9. [Munka, szakmai tapasztalatszerzés]	158	1,0	5,0	4,101	0,9787	-,783	,193	-,138	,384
9. [Blog]	158	1,0	5,0	3,962	1,0819	-,810	,193	-,033	,384
9. [Fórumok, csoportok]	158	1,0	5,0	3,823	1,0437	-,625	,193	-,217	,384
9. [Twitter]	158	1,0	5,0	3,551	1,1650	-,357	,193	-,805	,384
9. [Utazás]	158	1,0	5,0	3,418	1,0661	-,453	,193	-,165	,384
9. [Önkénteskedés]	158	1,0	5,0	3,335	1,0803	-,212	,193	-,440	,384
9. [LinkedIn]	158	1,0	5,0	3,139	1,2233	,005	,193	-,771	,384
9. [Pinterest]	158	1,0	5,0	2,918	1,0882	,255	,193	-,490	,384
9. [SnapChat]	158	1,0	5,0	2,684	1,3263	,302	,193	-1,008	,384
9. [Slideshare]	158	1,0	5,0	2,595	1,0530	-,155	,193	-1,039	,384
9. [Flickr]	158	1,0	5,0	2,418	0,9853	,131	,193	-,481	,384

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves kutatás alapján

A táblázatban jól látható, hogy az első helyen végzett a YouTube, majd ezt követi az Instagram. Ugyanakkor az is érdekes összefüggést mutat, hogy míg a YouTube-ot tartják a legmegfelelőbbnek a személyes márka építésére, addig csupán csak 22 százalékuk használja erre, ugyanez az Instagram esetében csak 38 százalék. Mindezt úgy, hogy a YouTube a megkérdezettek ötödik legkedveltebb csatornája, az Instagram pedig a második. Érdekesség, hogy a leggyakoribb csatorna, a Facebook a negyedik legmegfelelőbb a személyes márkázásban, ennek ellenére 18 százalékuk használja branding-re.

Elemzésünk záró céljai között szerepelt az is hogy rávilágítsunk arra, hogy a személyes márkázás milyen mértékben játszik szerepet a karriercélok kialakításában, a humán erőforrás tanácsadás közötti összefüggések tükrében. A kérdőívet kitöltőktől megkérdeztük, hogy meglátásuk szerint az egyes tényezők, mint például a nyelvtudás, a szakmai gyakorlat, a külföldi tapasztalat stb. mennyire pozitívan befolyásolják a kiválasztást álláskeresés során. Első két helyen a nyelvtudás és a szakmai gyakorlati tapasztalat szerepelt, míg az utolsó helyekre – némi meglepetésre – a személyes márka építéséhez alkalmazható eszközök kerültek, azaz a YouTube videóönéletrajz, a Google megjelenés és az Instagram.

2. TÁBLÁZAT: MIT GONDOLSZ, A KIVÁLASZTÁST MENNYIRE BEFOLYÁSOLJÁK POZITÍV IRÁNYBAN A KÖVETKEZŐK AZ ÁLLÁSKERESÉS SORÁN?

Descriptive Statistics									
Mit gondolsz, a kiválasztást mennyire befolyásolják pozitív irányban a következők az álláskeresés során?									
Kérek, értékelj egy 1-5-ig terjedő skálán!									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
19. [Nyelvtudás]	158	2,0	5,0	4,684	,5765	-1,867	,193	3,464	,384
19. [Szakmai gyakorlati tapasztalat]	158	3,0	5,0	4,595	,6082	-1,231	,193	,473	,384
19. [Elméleti (szak)tudás]	158	2,0	5,0	4,203	,8120	-,677	,193	-,352	,384
19. [Külföldi tapasztalat]	158	1,0	5,0	4,044	,9533	-,804	,193	-,042	,384
19. [Kapcsolati tőke]	158	1,0	5,0	3,835	1,1108	-,827	,193	,031	,384
19. [Közösségi oldalakon való pozitív megjelenés]	158	1,0	5,0	3,234	,9522	,007	,193	-,008	,384
19. [Saját szakmai blog vagy honlap]	158	1,0	5,0	3,127	1,0204	-,185	,193	-,582	,384
19. [Tanulmányi versenyeken való részvétel]	158	1,0	5,0	2,975	1,0823	,051	,193	-,549	,384
19. [Youtube video önéletrajz]	158	1,0	5,0	2,608	1,0933	,328	,193	-,357	,384
19. [Google-ban való megjelenés gyakorisága]	158	1,0	5,0	2,462	1,0626	,407	,193	-,292	,384
19. [Előnyös képek az Instagramon]	158	1,0	5,0	2,411	1,1682	,581	,193	-,377	,384

Forrás: Saját szerkesztés, kérdőíves kutatás alapján

Ugyanakkor az adatokból az is leszűrhető, hogy a válaszadók több mint 2/3-a (68 százalék) igénybe venné profi szakember segítségét a személyes márka kialakításában, 32 százalék pedig egyedül is megoldaná az énmárka építést. Ez a segítség leginkább a szakmai felkészülés (73 százalék), a szóbeli kommunikáció (64 százalék), az önbizalom és az önismeret terén (64 százalék) nyilvánulhatna meg.

Előremutató, pozitív eredménynek értékeljük, hogy a válaszadók 59 százalékban a honlap készítésben is igényelnének segítséget. Majdnem hasonló fontossággal, csupán 3 százalék különbséggel bír a szakmai tartalmak készítése és a publikálás, pontosan 56 százalékának lenne szükséges a profi szakértők segítségére. Az egyediség kialakítása 46 százalékának fontos, míg 44 százalékának a közösségi profil átnézése és a testbeszéd területe. Az öltözködés, ami ugyebár a külső megjelenésre asszociál, csak 34 százalékánál merült fel. Az önéletrajzírás csak 30 százalékot kapott, ami azt mutatja, hogy ezt legtöbbször már maguktól, akár az internet segítségével megoldják a válaszadók.

Bár ma még nem mondható el, hogy a közösségi médiát elsősorban személyes márkaépítésre használnák, az egyértelműen látszik, hogy egyre tudatosabban posztolnak ilyen szempontból is –

részben azzal is összefüggésben, hogy tudják, hogy egy HR-es egy interjú előtt vélhetően megnézi a közösségi média profiljaikat.

Konklúzió

A társadalmi, generációs folyamatokban végbemenő változások és az egyén elvárásai mind hatottak a karriertervezés módjára, ezért ma már inkább személyesmárka-menedzsmentről beszélünk (Schawbel, 2012). Ehhez kell igazodnia a humán tanácsadásnak is, hiszen így tudja egyre inkább felkészíteni és fejleszteni a munkavállalókat. A humán erőforrás számára a személyes márka kialakításának igénye új kihívásokat hozott. A karriermenedzselés szempontjait figyelembe véve a személyes márkázás igen hatékony és rugalmas módszer ebben a változó technológiai környezetben. A személyes márka a karrier legfontosabb katalizátora lehet (Schwabel, 2012).

A kutatásból egyértelműen kiderült, hogy a személyes márkázás fogalma a gazdasági felsőoktatásban tanulók számára ismert fogalom. A terület egyben láthatóan fontos is számukra, ezért is hasznos lehet önálló, kifejezetten a személyes márkázással foglalkozó kurzusok, önálló tárgyak bevezetése, illetve bővítése a felsőoktatásban. Ilyen kurzusok egyes egyetemeken már léteznek, ám célszerű lehet azokat még szélesebb körben népszerűsíteni, illetve más egyetemeken is bevezetni.

A vizsgálat másik fontos konklúziója, hogy a közösségi média tudatos használatára még jobban szükséges felhívni a figyelmet, a tekintetben is, hogy a HR-esek interjú előtt itt ellenőrzik az alanyokat. Ugyanakkor maga a tudatos posztolás és általában a tudatos online jelenlét nem pótolja azt, hogy az illető szakmai és személyes célokkal rendelkezzen, inkább segíteni tud az utóbbiak megvalósításában. Egyben látszódik a marketing és a HR egyfajta egymásra utaltsága: felmerül igény olyan humán tanácsadó szolgáltatásra, mely a személyes márka építésében segít.

Mindez jelezheti azt, hogy a jövőben nagy szükség lesz olyan szakemberekre és különösen tanácsadókra, akik egyszerre rendelkeznek marketinges és HR-es végzettséggel. Illetve aki személyes márkát szeretne építeni, e két területben mindenképp el kell mélyednie.

Mindenesetre ezek a tendenciák előrevetítik azokat az előrejelzéseket, melyek szerint a személyesmárka-tanácsadás akár a következő három évtized egyik legdinamikusabban fejlődő szakterülete lehet (Schawbel, 2012).

Irodalomjegyzék:

Kajos Attila – Bálint Brigitta (2014): A Marketingszemlélet és a HR találkozása: A munkáltatói márkaépítés értelmezése, irodalma és kutatási irányai. Vezetéstudomány. Budapest Management Review, Vol. 45. 69-79. <http://www.academia.edu/11829054/>

László Móni (2015): Lehetsz kivételes. Az énmárkaépítés alapjai. Kossuth Kiadó. Debrecen.

Papp-Váry Árpád (2009): Mágikus márkázás: Beckham. Hogyan lett egy futballistából globális márka. Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola. Századvég Kiadó. Budapest.

Papp-Váry Árpád (2013): A márkanév ereje. Szempontok a sikeres márkaépítéshez. Dialóg Campus Kiadó. Budapest-Pécs.

Purkiss J. – Royston-Lee D. (2010): Énmárka. Tedd magad eladhatóvá! HVG Kiadó Zrt. Budapest.

Schawbel D. (2012): Én 2.0. Építsd online a személyes márkád. HVG Kiadó Zrt. Budapest.

Törőcsik Mária (2017): Self-marketing. Személy és marketing kapcsolatok. Akadémiai Kiadó. Budapest.

LENYU TÍMEA – SEBŐK MARIANNA

AZ INGÁZÁS HATÁSA A MUNKAVÁLLALÓK MENTÁLIS ÉS FIZIKAI ÁLLAPOTÁRA – EMPIRIKUS KUTATÁS TÜKRÉBEN (II. RÉSZ)

A tanulmány első részében⁸ a szerzők elméleti keretrendszerbe foglalták a munkaerőpiaci mobilitás meghatározó fogalmait, valamint ingázással kapcsolatos hazai, illetve nemzetközi tendenciákat és az ingázás során az egyénre ható tényezőket is számba vették. Bemutatták azon nemzetközi kutatásokat is, melyek támogatják a szerzők empirikus vizsgálódását. Az empirikus kutatás – 231 hazai munkavállaló benyomásai, illetve tapasztalatai alapján – arra keresi a választ, hogy a hazai foglalkoztatottakra milyen hatást gyakorol az ingázás? Milyen következményei vannak ennek az életmódnak az egészségügyi állapotokra? Milyen mentális és fizikális kondíciót érintő hatások azonosíthatók?

A kvantitatív kutatás célja egyrészt, hogy megvizsgálja, milyen mintázatok, összefüggések fedezhetők fel hazai ingázók körében egyes demográfiai jellemzők, ingázási szokások, illetve meghatározott szellemi -és fizikális tényezők között, másrészt a célkitűzések között szerepel, hogy általános képet nyerjen a célcsoport ingázással kapcsolatos megéléseiről.

Bevezető

Ahogy az a tanulmány első részében olvasható volt, Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján a napi ingázók foglalkoztatottak száma növekedett (KSH, 2015), azaz ebből a szempontból mobilisabbá váltak a hazai munkavállalók, azonban kulcsfontosságú megvizsgálni, hogy a jelenleg milyen ráhatást gyakorol az egyénre. A külföldi eredmények alapján megállapítható, hogy az ingázás komplexitásából fakadóan nem állítható egyértelműen, hogy a sztereotip megközelítésnek megfelelően kizárólag negatív következményei lehetnek. Ezen összetettségéből fakadóan a kutatók az empirikus vizsgálatot a következő változók mentén végezték el: nem, életkor, családi állapot, ingázással töltött idő nagysága, az ingázás során használt közlekedési eszközök és az ingázással töltött évek száma, melyeket meghatározott szellemi -illetve fizikális hatások összefüggésében vizsgálnak. A különféle mintázatok, összefüggések bemutatása előtt a kutatás során használt módszertan, illetve a minta jellemzői kerülnek ismertetésre.

Kutatásmódszertan

A kérdéskör kvantitatív módszer segítségével került feltérképezésre, hiszen alkalmas különböző összefüggések feltárására (Bauer–Berács–Kenesei, 2017). Az elemzésnek nem célja azon okok vizsgálata, hogy a célcsoportnak miért a térbeli mobilitás ezen típusára esett választása, vagy miért pont az adott fizikális vagy szellemi tünet alakult ki az adott egyénnél. A célkitűzés, hogy különböző összefüggésekre mutasson rá az egyes ingázási szokások, demográfiai jellemzők és az

Lenyu Tímea munkaerőpiaci mobilitás kutató, Budapesti Corvinus Egyetem.

Sebők Marianna egyetemi adjunktus, Budapesti Corvinus Egyetem.

⁸ Lenyu Tímea – Sebők Marianna: Az ingázás hatása a munkavállalók mentális és fizikai állapotára – szekunder kutatás tükrében I. rész. Munkaügyi Szemle 2019. 6. szám.

egészségügyi, jólléti következmények között. Továbbá azt a célt is szolgálja, hogy a magyarországi foglalkoztatottak ingázással kapcsolatos megéléseiről, attitűdjéről közelebbi képet adjon.

A minta jellemzőit tekintve kizárólag hazai, foglalkoztatott státuszú személyekre fókuszál, akik a cikk első felében említett definíciónak megfelelően ingáznak, azaz munkába járásuk a lakhelyük adminisztratív határának átlépésével valósul meg (Szellő-Sebők, 2018), illetve nem kerültek elkülönítésre a napi és a távolsági ingázók. A mintavétel elsősorban személyes megkeresések útján zajlott, ingázó életmódot élő foglalkoztatottak, illetve munkahelyük elhelyezkedéséből fakadóan nagy számú ingázót generáló munkahellyel rendelkezők személyében, s a megkeresettek Ezenfelül az úgynevezett hólabda módszer által a már megkeresettek olyan személyeket javasoltak, akik megfelelnek célcsoportnak (Piackutatók Magyarországi Szövetsége, 2011). Továbbá az ajánlások mellett arra is meg lettek kérve az alanyok, hogy terjesszék kapcsolati hálójukon belül a kérdőívet, illetve a közösségi médiában is megosztásra került erre alkalmas csoportokban, ami azt jelenti, hogy a minta kiválasztása nem véletlenszerűen történt. A kérdőív három részre lett elkülönítve, melyből az első részben demográfiai, a másodikban ingázási szokásokkal kapcsolatos adatokra kérdez rá, majd az utolsó szakaszban már az ingázás hatását vizsgálja. A kérdések összeállításánál, annak érdekében, hogy összehasonlíthatóak legyenek az eredmények a már ismertetett statisztikai adatokkal, a Központi Statisztikai Hivatal adatsoraira támaszkodtak a szerzők, tehát az egyes kérdésekre adott válaszkategóriák megalkotása során legtöbb esetben ugyanazon válaszlehetőség kerültek kiválasztásra. A fizikális és szellemi következmények vizsgálatánál a kitöltőknek hat fokú skálán kellett értékelniük az egyes lehetséges hatásokat, s az elemzés során kérdéstől függően az adott skálák alsó vagy felső felét a szerzők úgy tekintik, hogy inkább pozitív vagy negatív megéléseket tartalmaznak. A Microsoft Excel program segítségével a különböző lehetséges hatásokat olyan változók mentén vizsgálja a kutatás, mint a nem, életkor, családi állapot, az ingázási idő nagysága, az ingázás során használt eszközök, illetve az ingázással töltött évek száma.

A kutatás korlátait tekintve elsősorban kiemelendő, hogy a 235 főt számláló kutatás nem tekinthető reprezentatívnak. Emellett a harmadik szakaszban feltett kérdések megalkotása során a szekunder kutatásra támaszkodtak a szerzők, így a feltett kérdések irányítottan hathatnak. Továbbá a kitöltés során az egyes személyek saját megéléseiket osztják meg, tehát szubjektív megítélésükön alapszik az eredmény, illetve az egyes hatások nem feltétlenül csak az ingázáshoz köthetnek. Ennek a faktornak a csökkentése érdekében a kutatás végén esetleges állandó egészségügyi problémájukról lettek a kitöltők megkérdezve. Ezen korlátokat figyelembe véve azonban a kutatás megfelelő kiinduló alapot szolgáltat a tanulmányozott kérdéskörnek.

A különféle összefüggések, mintázatok bemutatása előtt a vizsgált minta jellemzői demográfiai, illetve ingázási szokások mentén kerülnek ismertetésre. Az adatok feldolgozását megelőzően úgynevezett adattisztítást végeztek a szerzők, tehát a beérkezett válaszok leellenőrzését követően ki lettek szűrve azon válaszadók, akik nem felelnek meg a vizsgált célcsoportnak. A már említett 235 darab válaszból ezen folyamat során négy darab került eltávolításra, melynek oka, hogy egyrészt valamely válaszadó nem volt foglalkoztatott státuszú, vagy felelete rámutatott, hogy nem tartozik az ingázók csoportjába. Továbbá olyan személy is volt a kitöltők között, aki fővárosból – fővárosba ingázik, s a megtett kilométer alapján külföldről vagy külföldre járó munkavállalókról van szó. Ezen kitöltőket azért volt szükséges eltávolítani – mert egyrészt nem lehet tudni, hogy milyen irányba történik az ingázás – valamint az empirikus kutatásunk az országon belüli munkaerőpiaci mobilitást vizsgálja. A KSH adatai ugyan elemzik a külföldi ingázást, azonban külön kezeli és értelmezi a belföldi ingázástól.

A válaszok elemzése során kirajzolódott, hogy a vizsgált mintában a napi ingázók aránya lényegesen nagyobb a távolsági ingázókhoz képest. Ennek ellenére, együtt lett vizsgálva a két csoport,

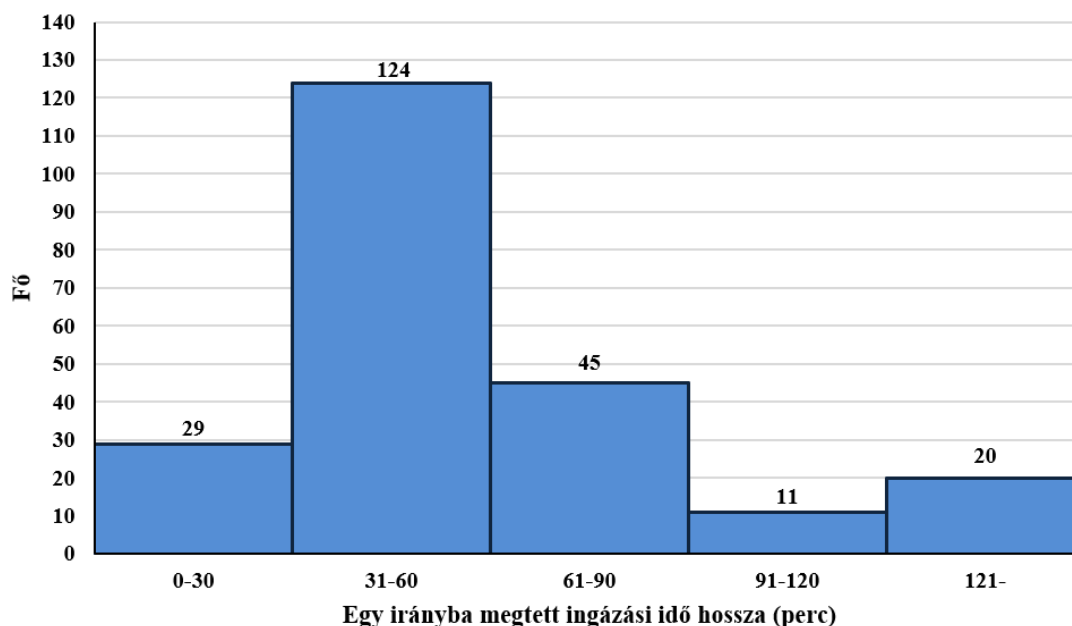
hiszen nem cél mélységében elemezni az esetlegesen meglévő differenciát közöttük. Ami az esetleges állandó betegségeket illeti, melyek befolyással lehetnek a válaszokra, csupán néhány válasz érkezett ilyen jellegű problémára. Illetve a kitöltő felhívta a figyelmet arra, hogy a problémája nincs összefüggésben az ingázással, így ezen kérdéskör külön nem kerül elemzésre.

Kutatási minta bemutatása

Demográfiai oldalról megvizsgálva a mintát, a nemek szerinti megoszlását tekintve a női nem dominál, hiszen a kitöltők 71%-a ezen nemhez tartozik, s csupán 29%-uk férfi. Az életkort illetően a legtöbben 30-39 év közötti korcsoportból töltötték ki a kérdőívet, az ő arányuk 33%, melyet a 40-49 közötti korosztály követ 32%-kal. Ezen korosztályokat a legfiatalabbak követik (15-29 év) 21%-kal, illetve az 50-59 év közöttiek 11% -kal, s végül a legidősebb korosztály képviselteti magát legkisebb arányban, csupán a válaszadók 3%-a került ki a 60 év fölöttiek közül. A megkérdezettek többsége családi állapot szerint házas (65%), 26% egyedülállónak vallotta magát, s nagyon alacsony arányban vannak jelen mintámban elvált (7%), s özvegy (2%) családi státuszú ingázók. Emellett megállapítható, hogy a kutatás túlnyomórészt magasan kvalifikált személyeket vizsgál, ugyanis a legmagasabb iskolai végzettséget tekintve a minta 31%-át BA/ BSc/ főiskolai, 23%-át MA/MSc diplomával rendelkezők alkotják, továbbá 18% szakközépiskolai végzettséggel és 16% érettségi bizonyítvány birtokában van.

Ingázási szokásokat tekintve a vizsgált mintában a napi ingázók 92%-os arányban vannak jelen, melyet a heti ingázók követnek 6%-kal, majd a havi ingázók 2%-os aránnyal. Az egy irányba történő ingázási idő tekintetében a legtipikusabb értékneként a 31-60 perc közötti időintervallumot adták meg a kitöltők (1. ábra). Ez azt jelenti, hogy a válaszadók 53,69%-a átlagosan 31 és 60 perc között teszi meg egy irányba a munkahelye és otthona közötti távolságot. Ezt követi a 61-90 perc közötti időintervallum 19,48%-kal, majd a maximum fél órát egy irányba utazók 12,55%-kal. A megoszlás megfelelő szemléltetése miatt az alsó két intervallum (0-15 per, 16-30 perc) összevonásra került (az átlagban maximum negyedórát ingázók aránya csupán 1,73%).

1. ÁBRA: INGÁZÁSSAL TÖLTÖTT IDŐ MEGOSZLÁSA A MINTÁBAN EGY IRÁNYBA TÖRTÉNŐ UTAZÁSRA VONATKOZÓAN⁹



⁹ Valamennyi ábra, tábla saját szerkesztés.

A távolsági ingázók esetében érdekes megfigyelni, hogy a 120 percnél magasabb ingázási idő dominál, ami jelzi, hogy a ritkábban ingázók valószínűleg távolabbi helyekről teszik meg az utat. Habár a nők többségben szerepelnek a vizsgált mintában, az is megállapítható, hogy mindkét nem esetében a 31-60 perc közötti időintervallumban ingázik a többség, melyet a 61-90 perc közötti követ. Életkor és családi állapot szempontjából is az elsőként megjelölt időköz dominál minden kategóriában. Az időközöket figyelve az is megfigyelhető, hogy a 16-30 perc között ingázók között a 40-49-es korosztály a legaktívabb.

Lényeges ezenkívül megvizsgálni, hogy vajon befolyásolja-e az ingázással kapcsolatos megéléseket annak ténye, hogy az adott személy foglalkoztatotti státusza során hány évet ingázott. A kitöltők 28%-nak 1-5 évig terjed az ingázással töltött éveinek száma, 21% pedig már 11-15 évet élt ezen életmód mellett, s 20% 6-10 éves ingázási tapasztalattal rendelkezik. Hasonlóan az előző kérdéshez, a mintában szereplők legnagyobb arányban (40%) 1-5 év közötti intervallumban ingáznak jelenlegi munkahelyükön is, illetve ugyanannyian (18%) jelölték meg az 1 évnél kevesebb ideje és a 6-10 év közötti opciókat. Továbbá érdekes kérdés, hogy vajon befolyásolja-e az ingázáshoz használt eszköz ezt az élményt. Az elemzésben szereplő ingázó foglalkoztatottak a hazai napi ingázók körében domináló tendenciával ellentétben nagyrészt vonattal, illetve HÉV-vel ingáznak (39%), majd a személyautót használók következnek (27%), s a kitöltők 24%-a több eszköz kombinációját veszi igénybe. Korosztályokat megvizsgálva a legtöbb kitöltő által használt eszközt (vonat/HÉV) a 30-39 év közöttiek veszik igénybe, s ugyanez vonatkozik a távolsági autóbuszra is, azonban a személyautó tekintetében a 40-49 év közöttiek mutatnak legerősebb preferenciát ezen eszköz irányába. A különböző eszköz igénybevételével kapcsolatban olyan extrémnek nevezhető eset is előfordult, hogy az egyén akár 4-5 alkalommal is közlekedési eszközt vált.

Az empirikus kutatás eredménye

A mintában részt vevőknél a **munka stressz-szintjével** kapcsolatban a válaszadók 43,7%-a nyilatkozta, hogy általában nem él át magas stressz-szintet munkájával kapcsolatosan, míg 56,3% magasabb értékkel jellemezte ezt. Arra a kérdésre, hogy **mennyire élik meg általában véve stresszesnek az ingázást** 45% értékelte alacsonyabb szintűnek a cirkulációs mozgás során megélt stresszt, s közel 55% adott meg magasabb értékeket. Ezen arányok azt szemléltetik, hogy habár kis különbséggel (1,3%), de a mintában szereplők stresszesebbnek ítélik meg munkájukat az ingázáshoz képest. Hasonló eredmény született a Ford Media Center (2015) kutatásában is, melynek során 5503 ingázó vett részt, s kisebb arányban tartották stresszesnek az általuk végzett munkát, mint az ingázást.

A kutatás arra is keresi a választ, hogy **mennyire élik meg általában pozitívan vagy negatívan** az ingázást? Ezt a kérdést azért fontos tanulmányozni, mert ez egyfajta összbenyomást mutat, azaz felfogható az egyén attitűdjének is. Ezen kérdésnél a legtipikusabb értéknek a válaszadók 32%-a a 3-as értéket jelölte meg. A kutatás 6 fokú skálát használ, ahol ezen kérdés esetében az 1-3 közötti válaszokat inkább negatívabb kategóriába soroltuk, így a legjellemzőbb érték, azaz a 3-as is egy inkább negatív, mint pozitív kategóriába sorolható megélést mutat. Megoszlásokat tekintve az tapasztalható, hogy a megkérdezettek közel 66%-a inkább a negatív tartományt jelölte meg, s 34% pozitívabb benyomással rendelkezik ezen tevékenységet illetően.

Ezenfelül jelentőségteljes megvizsgálni, hogy milyen hatást gyakorol a **koncentrációs képességre** az ingázás, hiszen minden egyes szakmában kritikus szerepet játszik a feladatokra való összpontosítás képessége. Ahogy az előző két vizsgált tényezőnél, így a legjellemzőbb értéként itt is az inkább negatív, mint pozitív kategóriának megfeleltethető értéket (3) jelölték meg, a mintában vizsgáltak 41%-a nyilatkozott így. A kérdésről összességében tekintve elmondható, hogy 62% úgy vélekedik, hogy jellemzően negatív hatást gyakorol ezen képességére az ingázás.

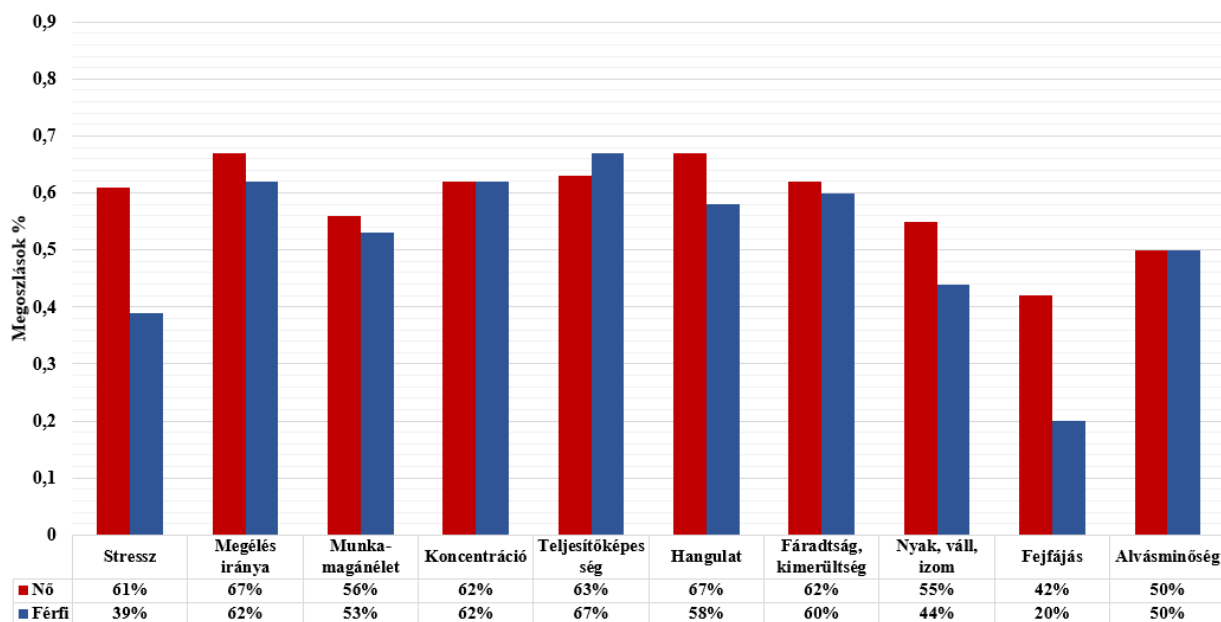
A **teljesítőképes**éget illetően a megkérdezett foglalkoztatott ingázók közel 66%-a úgy érzékelt, hogy a teljesítőképeségüket az ingázó életmód – hasonlóan az eddigi tényezőkhöz – negatív irányba mozgatja.

Az ír kutatásban (Buckley–O’Regan, 2004) említésre került, hogy a **hangulat** alakulása is függhet az ingázástól, ebből kifolyólag ez a tényező is a kutatás tárgyát képezi. A válaszadók hozzávetőleg 64%-a úgy vélekedett, hogy általában véve negatív irányba hat ingázó életmódja hangulatára. Svédországban végzett felmérés (Hansson et al., 2011) a **munkából való hiányzásra** vonatkozóan is talált összefüggést, így a kutatás azt is vizsgálja, hogy éreznek-e kapcsolatot a megkérdezettek az ingázás és a betegszabadságok miatt munkából való hiányzások száma között. Nagy többséggel, a megkérdezettek 60 %-a általában szinte soha nem hiányzott a munkából ezen életmód folytatása mellett, azaz az 1-es opciót választotta, s a megoszlásokat tekintve a megkérdezettek 97% -a azt vallotta, hogy ritkán vesz ki betegszabadságot.

A 2018-as német kutatás (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2018) rávilágított, hogy az ingázási idő növekedésével a **fáradtság, kimerültség** is fokozottabban van jelen, a kutatás kitöltőinek 61%-a is magasabb mértékű fáradtságról nyilatkozott. Szintén ebben a kutatásban szerepelt a **nyak-illetve vállpanaszokra, izomfájdalmak** érzékelésének gyakoriságára vonatkozó összefüggés. A jelen kutatás eredményeiből azonban megállapítható, hogy az egyes válaszlehetőségek között nem található nagyobb differencia, nincs kiugróbb érték, így ezen eredményeket nem támasztja alá.

Az összesített adatok elemzését követően az egyes változók mentén kerülnek bemutatásra az eredmények. Elsőként a nemek közötti differencia kerül bemutatásra a már említett összefüggésekben. Az eredményeket az 2. ábra foglalja össze, mely azt ábrázolja, hogy a nemek milyen arányban társítanak negatív megéleléseket az egyes tényezőkhöz.

2. ÁBRA: A VIZSGÁLT SZELLEMI ÉS FIZIKÁLIS TÉNYEZŐKHOZ TÁRSÍTOTT ÁLTALÁBANNEGATÍVABB MEGÉLÉSEK MEGOSZLÁSA A MINTÁBAN NEMEK SZERINT



Ahogy az ábrán is látható, a legtöbb esetben az ingázó nők általában negatívabb hatásokat érzékelnek a férfiakkal szemben, különösen nagy a differencia a fejfájás, illetve a stressz tekintetében. Koncentrációs képesség, illetve az alvásminőségre gyakorolt hatás kapcsán nem tapasztal-

ható differencia, illetve a férfiak általában nagyobb arányban érzékelik az ingázás teljesítőképességükre gyakorolt negatív hatását.

Érdekes kérdés, hogy vajon ahogy az emberek idősödnek általában véve nagyobb mértékű stresszt élnek-e meg ingázás során. A kitöltések számára való tekintettel ezen változó az 50 éven felüliek esetében nem kerül elemzésre. A vizsgált kitöltők körében a 40-49 év közötti korosztály 64%-a általában magasabb stressz-szintet érzékel, amely a többi korosztályhoz képest a legmagasabb arány, azonban ezt a legfiatalabb korosztály követi 58%-kal, s a köztük lévő 30 és 39 év közöttiek esetében ennél alacsonyabb az arány, tehát ezen faktornál nem jelenthető ki, hogy annál stresszesebbnek élik meg az ingázást a foglalkoztatottak, minél idősebbek. Az adatokat megvizsgálva fáradtság terén egy igen érdekes mintázat rajzolódott ki, hiszen a kor előrehaladtával egyre csökkenő arányban jelezték a megkérdezettek, hogy általában véve nagyobb mértékben érzik magukat fáradtnak. Továbbá a munka- magánélettel való elégedettség kapcsán tapasztalható, hogy az évek emelkedésével az általában vett elégedetlenség aránya is növekszik.

1. TÁBLÁZAT: A VIZSGÁLT SZELLEMI ÉS FIZIKÁLIS TÉNYEZŐKHOZ TÁRSÍTOTT MEGÉLÉSEK MEGOSZLÁSA A MINTÁBAN ÉLETKOR SZERINT

Vizsgált szellemi,- és fizikális tényezők	15- 29 év		30- 39 év		40- 49 év	
	negatívabb	pozitívabb	negatívabb	pozitívabb	negatívabb	pozitívabb
Stressz- szint	58%	42%	44%	56%	64%	36%
Megélés iránya (pozitív, negatív)	66%	34%	68%	32%	62%	38%
Munka- magánélet egyensúlya	54%	46%	55%	45%	59%	41%
Koncentrációképesség	60%	40%	69%	31%	57%	43%
Teljesítőképesség	66%	34%	70%	30%	60%	40%
Hangulat	65%	35%	61%	39%	66%	34%
Fáradtság, kimerültség	66%	34%	63%	37%	57%	43%
Nyak, váll, izomfájdalom	44%	56%	48%	52%	56%	44%
Fejfájás	35%	65%	34%	66%	38%	62%
Alvásmintőség	52%	48%	55%	45%	46%	54%

Az online kérdőívben egy kérdés erejéig lehetősége nyílt a kitöltőknek, hogy bővebben is kifejtsek véleményüket az ingázással összefüggésben lévő pozitív, illetve negatív megéleéseikről, melynek eredményét az 3. ábra foglalja össze. A kérdőív kitöltői olyan előnyökről számoltak be, mint az ingázás nyújtotta kikapcsolódási, alvási lehetőség, illetve, hogy az utazás alkalmat ad arra, hogy különböző tevékenységeket végezzenek, melyek szintén az említett célt szolgálják, ilyen például az olvasás, zenehallgatás vagy akár a nézelődés utazás közben. Továbbá pozitívnak értékelték, hogy lehetőség van beszélgetésre, szocializálódásra is, amely nem csak kikapcsol, de a kapcsolatok építésében, erősítésében is szerepet játszik, s szellemileg feltölt. Ezenkívül megerősítették, hogy az utazással töltött időt tanulásra, az adott napra való felkészülésre is fel lehet használni. A negatívumokat tekintve a forgalmi körülményekre érkezett a legtöbb visszajelzés. Ebbe a kategóriába tartozik a tömegközlekedési eszközök késése, mely növeli stressz- szintjüket, bizonytalanság érzetet kelt és munkavégzés szempontjából is kellemetlen következményeket von maga után, hiszen munkahelyi késéssel jár. Ezenkívül a forgalmi dugók is megjelentek a válaszokban, melyeket kimerítőnek írtak le a válaszadók, s feszültséget okozó tényezőként írtak le az eszközök állapotát is. Többen megemlítették, hogy a higiénias viszonyok nem megfelelőek,

koszt és kellemetlen szagokat tapasztalnak, ráadásul a környezeti, illetve az utazóközönség irányából érkező zajok is zavaró hatást keltenek. Ami még az utazókat illeti, visszajelzés érkezett a különböző eszközökön történő zaklatásokról is. A munka-magánélet egyensúlyának problémája is frusztrációt generál több kitöltőben is, egyrészt jelezték, hogy a családdal, illetve szabadidős tevékenységgel, sporttal töltött idő redukálódik az ingázó életmód mellett.

3. ÁBRA: A MEGKÉRDEZETTEK TAPASZTALATAI INGÁZÁSI HATÁSOK KAPCSÁN

+	Pozitívumok	-	Negatívumok
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kikapcsolódási, alvási lehetőség ▪ Szabadidős tevékenységek űzése (olvasás, zene hallgatás) ▪ Ügyintézés utazás közben (telefonálás, e-mail) ▪ Munkahelyi és otthoni szerepek közötti váltási lehetőség ▪ Közös utazás közben kapcsolatok erősítésének lehetősége ▪ Utazás közbeni felkészülés 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fáradtság, kimerültség ▪ Tömegközlekedési eszközök késése ▪ Időhiány ▪ Stressz ▪ Betegségek terjedésének magasabb kockázata tömegközlekedési eszközökön ▪ Mozgásra, egészséges táplálkozásra fordított idő redukálódása ▪ Logisztikai problémák (pl. óvodák, iskolák nyitvatartási idejének és ingázás összehangolása) ▪ Nagy forgalom, dugók ▪ Koránkelés ▪ Családra, hobbytevékenységekre szánt idő csökkenése ▪ Forgalmi okok miatti késés a munkából ▪ Kosz, különböző szagok ▪ Zsúfoltság ▪ Télen veszélyes közlekedési körülmények, balesetveszély ▪ Munka – magánélet egyensúlyának fenntartásának nehézsége ▪ Zajok ▪ Bizonytalanság érzet (késések miatt) ▪ Tömegközlekedési eszközön történő zaklatások

Kutatási eredmények összefoglalása

A kutatás arra kereste a választ, hogy a hazai foglalkoztatottakra milyen hatást gyakorol az ingázás, hogy milyen következményei vannak ennek az életmódnak az egészségügyi állapotukra. Továbbá mentális, illetve fizikális kondíciójukat tekintve milyen ráhatást gyakorol életükre az ingázás?

Az eredményeket összefoglalva, a 231 főt számláló minta alapján megállapítható, hogy a kérdőívet kitöltő hazai foglalkoztatott ingázók többnyire negatív megéleléseket társítanak az ingázás jelenségéhez. Felelve a kutatás egyik központi kérdésre, – azaz, hogy milyen hatásai, következményei vannak ezen cirkulációs mozgásnak szellemi, illetve fizikális állapotunkra nézve, – az adatok elemzéséből kirajzolódott, hogy a válaszadók nagyobb aránya általában magasabb stressz-szintet érzékel. Ráadásul a nemzetközi kutatásokhoz hasonlóan általában véve a célcsoport az ingázást stresszesebbnek éli meg, mint az általa végzett munkát. Továbbá mind koncentrációs, mind pedig teljesítőképességükre nézve általában inkább negatív irányú befolyásolásról nyilatkoztak a megkérdezettek. Az ingázás általában a hangulatukra is rányomja bélyegét és többségüknél gyakrabban okoz fáradtságot, kimerültséget. Emellett megvizsgálva összbenyomásukat, zömében általában inkább negatív élményt jelent számukra, s a többség szintén inkább elégedetlenségét fejezte ki ingázó életmódja mellett munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatban. Bizonyos tényezőknél azonban egyértelműen kiderült, hogy a megkérdezetteknél nem okoz problémát, az ingázás nem gyakorol ráhatást, illetve a kutatásban szereplők nem társítják ezen lehetséges következményeket hozzá. Ilyen faktorok közé tartozik a vérnyomás változása, a kivett

betegszabadságok száma, illetve a fejfájás gyakorisága. A nyak, - váll, - illetve izomfájdalmak tekintetében az egyes opciókra adott válaszok aránya nagyon minimális differenciát mutatott, így erre vonatkozó következtetést nem lehet levonni, illetve ugyanezen oknál fogva az alvásminőség megítélésével kapcsolatban sem.

Nemek tekintetében majdnem minden vizsgált tényező esetében általában a nők nagyobb arányban számoltak be negatív megéleésekről, kivételt képez a teljesítőképesség, melynél a férfiak nagyobb arányban válaszolták, hogy ezen képességekre negatív hatást gyakorol az ingázás. Továbbá mindkét nemre igaz, hogy zömében a többség minden faktor esetében magasabb arányban jelölt meg negatív tapasztalatait jelző opciókat. Ez alól kivétel a férfiaknál a stressz-szintje, a nyak, - váll, - illetve izomfájdalmak gyakorisága, és egyik nem esetében sem volt tapasztalható a gyakori fejfájás érzése.

Az életkor előrehaladtával érdekes összefüggésre mutatott rá a kutatás, miszerint a mintában szereplők egyre kisebb arányban számoltak be általában nagyobb mértékű fáradtságról, azonban a munka-magánélet egyensúlyával való elégedetlenség, illetve a nyak-, váll- és izompanaszok terén növekedés mutatkozott ezen változó mentén. Családi állapotot tekintve az egyedülálló egyének nagyobb arányban érzik általában stresszesnek a térbeli mobilitás ezen eleme során megélteket, azonban a munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatban már a házaspárok fejezték ki nagyobb arányú elégedetlenségüket, mely egyrészt a családon belüli logisztikai problémákból fakadhat. Ezenkívül az utóbbi csoport esetében az ingázás megélése kapcsán szintén nagyobb arányban nyilatkoztak negatív tapasztalataikról.

Ami az ingázási időt illeti, a legtöbb nemzetközi kutatással ellentétben az elemzés nem mutatta meg egyértelműen, hogy az ingázással eltöltött idő a megélt stressz-szintet is növelné, azonban a koncentrációs képességre, illetve a hangulatukra már egyértelműen rányomja bélyegét. Továbbá vizsgálódás arra is rávilágított, hogy a 90. percig (a tanulmányozott foglalkoztatott) ingázók egyre nagyobb arányban fejezték ki általában vett negatív összbeműnyomásukat ezen jelenségről. Közlekedési eszközöket szeműgyre véve a kutatásban egyértelműen kirajzolódott, hogy szinte kivétel nélkül a több közlekedési eszközt használók esetében figyelhetők meg a legnegatívabb tapasztalatok, míg a személyautót használók bizonyos tényezők mentén akár pozitív megéleésekről is nyilatkoztak, mint például a munka-magánélet egyensúlyával való elégedettség. Ez a mintázat feltételezhetően visszavezethető arra, hogy a személyautóval való utazás nagy flexibilitást nyűjt, illetve teljesen eltérő a komfortérzetet nyűjt.

Végűl az ingázással eltöltött évek számát megfigyelve a koncentrációs képességre vonatkozóan az elemzés alapján a foglalkoztatotti státusz alatt egyre több évet ingázó életműdot élők esetében az évek számának növekedése általában egyre nagyobb arányban okozza a koncentrációs képességben érzékelt negatív hatásokat.

A kutatás alapján az alábbi **főbb megállapításokat** tehetűk:

- Az ingázásnak nem csak negatív, hanem pozitív hatásai is vannak, mindezek mellett a megkérdezettek 2/3-a inkább negatív élműnyként éli meg.
- Az ingázásra fordított idő hossza és az ingázással eltöltött évek számának emelkedésével növekednek a munkába járás bizonyos negatív hatásai, ilyen a koncentrációs-képesség csökkenése.
- Ingázó életműd mellett a kor előrehaladtával egyre kisebb a megelégedettség a munka-magánélet egyensúlyával.
- Az ingázás hatása a koncentrációra és a teljesítőképességre is negatív hatással van, ahol a megkérdezettek 62%-a illetve 66%-a számolt be negatívan tapasztalatairól.

- A több közlekedési eszközt használók nagyobb stresszként élik meg az ingázást, mint akik csak egy közlekedési eszközt vesznek igénybe. Hazánkban a személyautó és a kerékpár használata nagyobb komfortérzetet biztosít, mint a tömegközlekedési eszközök használata.
- A nők sokkal nagyobb stresszként élik meg az ingázást, mint a férfiak, míg az első nem képviselőinek 61%-a, addig a férfiaknak csupán 39%-a érzékeli általában véve stresszesebbnek.
- Egyes fizikális tényezők hatása (pl. nyak-, váll-, izomfájdalom) a kor, illetve az ingázással eltöltött évek számának növekedésével egyre nagyobb gyakorisággal fordul elő. A 40-49 év közötti korosztályban, már több, mint felénél (56%) jelentkezik a nyak-, váll- és izomfájdalom.

Az empirikus kutatás alapján a hazai foglalkoztatottak ingázási szokásai és körülményei nem azonosak a külföldi kutatások tényezőivel; ugyanakkor általánosságban megállapítható a nemzetközi szakirodalom alapján is, hogy az ingázás az egyénre gyakorolt hatása függ az adott ország kultúrájától, infrastruktúrájától valamint függ az egyén ingázás körülményeinek lehetőségeitől, valamint egyén mentális és fizikális állapotától, jelenlegi életszakaszától.

Irodalomjegyzék:

- Bauer András – Berács József – Kenesei Zsófia (2017): Marketing alapismeretek, Akadémiai Kiadó, Budapest, 133- 143.
- Buckley, F. – O’Regan, B. (2004): The psychological effects of commuting in Dublin; The Learning, Innovation and Knowledge Research Center Working Paper Series, Dublin City University.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018): Pendeln und gesundheitliche Beschwerden.
- Ford Media Center (2015): For Europeans the journey to work causes more stress than their actual jobs (even the dentist), new Ford survey shows.
- Hansson, E. – Mattisson, K. – Björk, J. – Östergren, P-O. – Jakobsson, K. (2011): Relationship between commuting and health outcomes in a cross-sectional population survey in southern Sweden, BMC Public Health, BioMed Central Ltd.
- KSH (2015): A foglalkoztatottak napi ingázása és közlekedése
- Lenyu Tímea – Sebők Marianna (2019): Az ingázás hatása a munkavállalók mentális és fizikai állapotára – szekunder kutatás tükrében I. rész. Munkaügyi Szemle 62. évf. 6. szám. <http://munkaugyiszemle.hu/az-ingazas-hatasa-munkavallalok-mentalis-es-fizikai-allapotara-szekunder-kutatas-tukreben-i-resz>
- Piackutatók Magyarországi Szövetsége (2011): Fogalomtár
- Szellő János – Sebők Marianna (2018): A magyarországi munkaerőpiac jellemzői, rendszere, eszközei. In: Sebők M. (szerk.) A munka világa a 21. század elején – Foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci kézikönyv, Budapest, Saxum Kiadó.

VÁMOSI TAMÁS

A CSALÁDBARÁT ASPEKTUS ÉS AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS JELLEMZŐI A DÉL-DUNÁNTÚLI RÉGIÓ MUNKÁLTATÓI ESETÉBEN (I. RÉSZ)

A kutatási összefoglaló célja, hogy a kutatási témakör fogalmainak tisztázása után bemutassa azon kutatási eredményeket, amelyeken keresztül átfogó képet kaphatunk a Pécssett, illetve tágabban, a Dél-dunántúli régióban működő szervezetek és vállalkozások esetében az atipikus foglalkoztatás jellemzőiről (megoldások iránti fogékonyság, konkrét lépések, megvalósítási formák), összességében azt megragadva, hogy miként és milyen szinten tud megjeleníteni a foglalkoztatási rugalmasság és a munka-magánélet filozófia a cégek életében, illetve miként érinti ez a női munkaerőt. A kutatási eredmények 162 munkaszervezet kérdőíves megkérdezésével, illetve többek esetében megfigyelésével lettek kialakítva. Terjedelmi okok miatt az anyag két részben kerül közlésre. Az első részben a szerző áttekinti a kutatás főbb céljait és módszertanát, a kutatási terület elméleti hátterét, a bevont célcsoport jellemzőit, illetve az atipikus foglalkoztatás jellemzőit munkáltatói oldalról.

Bevezetés

A magyar kormány az Európai Unióval kötött Partnerségi Megállapodásban (Magyarország Partnerségi Megállapodása, 2014) – a tárgyalt stratégia pontjaival összhangban – célul tűzte ki a vállalkozások alkalmazkodóképességének fejlesztését, segítését, a rugalmas és családbarát munkahelyi gyakorlatok és szolgáltatások elterjesztését, valamint a kisgyermeket nevelő nők foglalkoztatását. A törekvés fontosságát nagymértékben aláhúzza az a tény, hogy több olyan csoport is van a munkaerőpiacon, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni, pl. kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, vagy oktatásban való részvétel miatt. E potenciál kihasználása érdekében a fejlesztési elképzelés célja a vállalati munkaszervezési kultúra javítása, a rugalmas munkaszervezési formák elterjesztése, valamint a munka és a magánélet összehangolása.

A rugalmas foglalkoztatási formák már Magyarországon is elterjedőben vannak, és az egyes részterületek kutatása is egyre nagyobb méreteket ölt, de az adott vállalati körre vonatkozóan – ilyen átfogó szemléletben – egyelőre kisszámú születtek megbízható, tudományosan megalapozott tapasztalatok, megállapítások. A vállalat oldaláról azt feltételezzük, hogy a rugalmas foglalkoztatás növeli a gazdasági alkalmazkodóképességet és ezáltal a versenyképességet is, elsősorban a munkaerő hatékonyságán és megtartásán keresztül.

Magyarországon többféle rugalmas foglalkoztatási formára van lehetőség, ezek közül a jelentősebbek: egyszerűsített vagy alkalmi foglalkoztatás, részmunkaidős foglalkoztatás, munkakör megosztás, kötetlen munkarend (rugalmas munkaidő), távmunka, home office (otthoni munkavégzés), bedolgozói munkaviszony, munkaerő kölcsönzés, több munkáltató által létesített munkaviszony. A rugalmas foglalkoztatási formák bevezetése elősegíti a munkavállalók számára a munkahely és a család összehangolását, ezáltal vonzóbbá téve a munkahelyet. A családbarát

Vámosi Tamás egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem.

működés a munkáltatói üzleti jó hírnév építésének és a társadalmi felelősségvállalás erősítésének is az egyik építőeleme (Vámosi, 2014). Munkavállalói szempontból egy rugalmas munkahely vonzóbb lehet, így egyet jelenthet az értékes munkaerő gyorsabb megtalálásával és sikeresebb hosszú távú megtartásával. A foglalkoztatás bővítésének lehetőségei más és más igényeket hoznak magukkal mind a munkáltató, mind a munkavállaló oldaláról (Szellő, 2015).

Jelen kutatás célja elsősorban az volt, hogy feltérképezzük a Pécsset, illetve tágabban, a Dél-dunántúli régióban működő szervezetek és vállalkozások esetében az atipikus foglalkoztatás iránti fogékonyságot, konkrét lépéseket, megvalósítási formákat, összességében azt megragadva, hogy miként és milyen szinten tud megjelenni a foglalkoztatási rugalmasság és a munkamagánélet filozófia a cégek életében, illetve miként érinti ez a női munkaerőt.

A kutatás fogalmi keretei

A munkaszerződéssel foglalkoztatottak számára a vállalatok felkínálhatnak rugalmas foglalkoztatási formákat (flexible work, vagy flexible work arrangements), amelyek nagyban segíthetik azt, hogy a munkavállalók a munka és a magánélet között előnyösebb egyensúlyt (work-life balance) érjenek el, és jobban össze tudják hangolni a munkát és a családi életet. E hatásokból fakadóan e foglalkoztatási formák családbarát (family-friendly) munkakörnyezetet teremtenek a munkavállalók számára.

Az empirikus közgazdasági és a menedzsment irodalom mélyrehatóan foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a rugalmas foglalkoztatás formái milyen hatást gyakorolnak a munkavállaló termelékenységére, munkahelyi elköteleződésére és motivációjára, illetve a cégek termelékenységére. Az eddigi kutatási eredmények ellentmondásosak. A kutatások 30–60 százaléka megerősítette azt, hogy a rugalmas foglalkoztatási forma pozitív hatással van a dolgozói elköteleződésre, motivációra és a vállalat termelékenységére, de a kutatások másik jelentős része semmilyen statisztikai kapcsolatot nem talált e tényezők között.

Alapvetően a rugalmas foglalkoztatási formák javíthatják a dolgozói termelékenységet, és javíthatnak a munka-magánélet egyensúlyon is; növelni tudják a dolgozói jólétet, elégedettséget, bizalmat és motivációt, főleg akkor amikor a munkavállaló szükségletkielégítési piramisának alapvető szintjein jelentkező elvárások kielégítést nyernek. A jelenlegi munkaerőpiaci helyzet – és itt elsősorban a kirajzolódott munkaerőhiányra gondolunk – egyértelműen kedvez a rugalmasság megjelenésének, de ennek egy része kényszerből történik, amit a munkáltatók nem mindig élnek meg jól. Egyfajta vállalati kultúraváltásra van szükség, ugyanis a munkavállalói elvárások növekednek, és ha ezek nagyobb mértékben vagy tartósan nem kerülnek kielégítésre, akkor az megnöveli a vándorlási kedvet és ezzel együtt a fluktuációt. Ami pedig nagyon nem érdeke a cégeknek. Sok cég magától nyit, saját jól felfogott érdeke alapján, de ez majd a kutatási eredmények részben kerül kifejtésre.

Az atipikus foglalkoztatás tartalmi kérdései és jellemzői

Kutatásunk kifejtése előtt fontos kifejteni, hogy mit is értünk atipikus foglalkoztatási formák alatt. A meghatározás talán könnyebb, ha megfordítjuk a gondolkodást, és a tipikus foglalkoztatásról beszélünk egy kicsit. A **tipikus foglalkoztatás** határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, a munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, és a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre. A munkaviszony e típusának a munkajogi szabályozásban normateremtő szerepe van, mert ez a jogviszonytípus jelenti azt az alapot, amelyhez az eltérő jogviszonyokat mérjük, és amely jogviszonyokat atipikusnak nevezünk (Karoliny–Barakonyi–Ásványi, 2017).

Vagyis **atipikusnak** nevezzünk minden olyan foglalkoztatási formát (atypical job), amely eltér ettől a hagyományos módtól, vagyis bármilyen más foglalkoztatási jellemző megjelenik, akár a munkaidőre, akár a munkavégzés helyére vagy a foglalkoztatás jellegére vonatkozóan.

Magyarországon a Munka Törvénykönyve (Mt.) a következőket sorolja az atipikus munkavégzés körébe: határozott idejű munkaviszony, részmunkaidős foglalkoztatás, rugalmas munkaidő, kötetlen munkaidő, behívás alapján történő munkavégzés, bedolgozói jogviszony, távmunka és típusai, otthon végzett munka, mobil távmunka (pl.: tanácsadók, területi képviselők, üzletkötők), virtuális irodában végzett munka, távmunka-központokban (teleirodában) történő munkavégzés. Emellett meg kell említeni a következő eseteket is: a teleházakban végzett munka, kölcsönzött munkaerő alkalmazása, munkakörmegosztás (job rotation), alkalmi munkavállalás, ön-foglalkoztatás, diákok foglalkoztatása, ösztöndíjas vagy gyakornoki foglalkoztatás (ami első-sorban munkatapasztalat-szerzés biztosítására jön létre, és a munka világába való átmenetet könnyíti meg), illetve a megbízási jogviszony (amit a Polgári Törvénykönyv szabályoz).

Az atipikus foglalkoztatási formák kialakulásának fontos gazdasági megalapozottsága van: a globalizáció, a piac változásai új munkaadói elvárásokat, valamint hatékonysági és racionalitási szempontokat hívtak és hívnak életre. A módosuló viszonyok között változik a munkaerő-szükséglet, amelyre nem képes mindenki megfelelő időben megfelelni (a megváltozott munkaképességűek mellett a nők, hátrányos helyzetűek, munkaerőpiacról kiszorulóak), ez pedig társadalmi hatásokat (is) von maga után. A közgazdaságtani és szociológiai kutatások eredményei egyértelműen azt mutatják, hogy az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók száma Európában nő. Az okok megállapításában azonban jelentős eltérések mutatkoznak: míg a közgazdaságtan a munkáltatói hatékonysággal és piaci összefüggésekkel magyarázza az atipikus munkaerő indokoltságát, addig a szociológia egyre inkább az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak kiszolgáltatott helyzetére hívja fel a figyelmet. A jogtudomány igyekszik mindkét oldalról jelentkező igényre adekvát választ adni azzal, hogy egyszerre szélesíti a felek szerződési szabadságába eső feltételek körét, mindeközben pedig biztosítja a kiszolgáltatott helyzetben levő munkavállalói csoportok számára legalább az egyenlő bánásmód követelményét. E jelenség leírására használja az Európai Unió a **flexicurity** műszót, amely a flexibility (rugalmasság) és a security (biztonság) kombinációja a foglalkoztatás terén (Szellő, 2015).

Az „Atipikus munkavállalás Európában 1996-2011.” című tanulmány alapján megállapítható, hogy 21 európai országot vizsgálva az atipikus foglalkoztatás még az egységesnek látszó EU tag-országokban is jelentős eltéréseket mutat. 2011-ben például a 15–64 év közötti lakosság alig több mint tizede dolgozott atipikus formában Magyarországon és Csehországban, míg Hollandiában ez a szám a népesség fele, Németországban, Svájcban és Dániában a népesség harmada. Közös elemként azonban a következő megállapítások tehetők: (1) nőket gyakrabban foglalkoztatnak atipikus formában, mint férfiakat, azon belül is jellemzően részmunkaidőben; (2) 30 év-nél fiatalabb korosztályra jellemzőbb az atipikus munkaviszony, mint az ennél idősebbekre; (3) a kevésbé képzett munkavállalók körében szintén elterjedtebb a tipikustól eltérő munkaviszonyban történő alkalmazás.¹⁰ A nemzetközileg elterjedt foglalkoztatási formák a hatályos Mt. által is szabályozottak. Természetesen elképzelhető ezek ötvözött alkalmazása is – pl. job sharing (a munkakör megosztása) és távmunka kombinációja. A rendelkezésre álló lehetőségek tárháza szinte kimeríthetetlen – mindazonáltal elmondható, hogy a hatályos megoldás egy igen progresszív és tág mozgásteret biztosító szabályozási környezet.

¹⁰ Allmendinger, J. – Hipp, L. – Stuth, S. (2013): Atypical employment in Europe 1996-2011. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH.

Léteznek a Mt.-ben nem nevesített további atipikus foglalkoztatási viszonyok, amelyeket e helyen felsorolás szintjén közlünk:

- a) szociális szövetkezetek tagjának munkaviszonya (a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény),
- b) tranzit foglalkoztatás (a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló 2011. évi CXCI. törvény),
- c) közfoglalkoztatás (a közfoglalkoztatásról szóló 2011. évi CVI. törvény),
- d) ösztöndíjas foglalkoztatás (a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény).

A munka-magánélet egyensúly (Work-Life Balance, WLB)

A világ legfejlettebb gazdaságú országaiban – pl. USA, Kanada, Németország, Nagy-Britannia, Ausztrália – már a korai nyolcvanas években megjelent a munka és a családi élet harmonikus kapcsolatára való törekvés. Felismerték társadalmi – s ami talán még fontosabb – gazdasági síkon is a téma fontosságát. Az egyensúly megteremtésére irányuló politika mind gazdasági, mind pedig társadalmi szinten pozitív hatással járt. Vizsgálatok igazolták, hogy a munkavállalók az egyensúly megteremtésének érdekében hozott intézkedések eredményeképpen elkötelezettebbek lesznek munkaadójukhoz, növekszik lojalitásuk, ráadásul sokkal motiváltabbá válik munkavégzésük, ami teljesítményük emelkedéséhez vezet, ezáltal a vállalat is jobb gazdasági eredményeket produkál. A képződő többlet profit egy részét jóléti kiadásokra fordítva biztosíthatók a komfortosabb munkakörülmények, a dolgozók kiegyensúlyozottabb és stresszmentes életvitele pedig számos kedvező hatást generál.¹¹

A kifejezés önmagában feltételezi, hogy van egy ideális szint, amikor egészséges egyensúlyban van a munkával és a magánélettel töltött idő. Az elmúlt évtizedekben hazánkban is erősödött a munka és a család harmonikus kapcsolatára való törekvés a munkavállalók részéről. A munka és a magánélet egyensúlya (Work-Life Balance, továbbiakban: WLB) másképp értendő a munkaadó és másképp a munkavállaló szemszögéből.

A **munkaadók számára** olyan programokat, politikákat és attitűdöket jelent az adott szervezet kultúráján belül, amelyek segítségével a munkavállalók számára lehetővé válik, hogy teljes mértékben hozzájáruljanak a szervezet eredményeihez azzal egyidejűleg, hogy a munkán kívüli életük is teljes lehet. Érzik a törődési szándékot a munkáltató részéről, ami növeli a szervezettel való azonosulást, és ez kihat a produkált munkateljesítményre is.

A **munkavállalók számára** azt jelenti, hogy a munkavégzés követelményrendszere és konkrét formája a munkáltatók közös megegyezésével alakul ki. Ennek függvényében a munkavállaló szabadságfoka nő abban a tekintetben, hogy mikor, hol és hogyan hajtja végre munkafeladatait, tehát az ő kezében van a munkavégzés kontrollja. Különböző eszközökkel, akár infrastruktúra-fejlesztéssel próbálja fokozottabban figyelembe venni a munkavállalói élethelyzeteket, és az azokból fakadó igényeket. Mindezek következtében a munka és a magánélet összeegyeztetése harmonikusan megvalósulhat. A leírtakból látható, hogy a WLB kölcsönös előnyt jelent a munkavállalónak és munkaadónak egyaránt. Fontos megemlíteni tehát, hogy egy vállalat számára ren-

¹¹ Családbarát Munkahely?! Háttér tanulmány döntéshozók számára a családbarát munkahelyek kialakításának szükségességéről, 2008. 4. o.

geteg előnnyel járhat, ha szem előtt tartja a munkavállalók családi (és társadalmi) kötelezettségeit is.

A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében ma már sokféle gyakorlat megvalósulhat. A WLB-t „tartalmazó gyakorlatok azon politikák, programok és attitűdök rendszere egy vállalati kultúrán belül, amelyek lehetővé teszik a munkavállalóknak, hogy azok maximálisan hozzájáruljanak a cég eredményeihez, de közben teljességgel éljék munkán kívüli életüket is (Keveházi, 2008). A magyarországi gyakorlatban ismert „családbarát” fogalom legtöbbször nőtámogató gyakorlatot jelent. Azonban lényeges kiemelni, hogy a családbarát fogalom korszerű értelmezése ezt kiegészítve a nők és férfiak harmonikusabb magánéleti szerepvállalásának támogatását jelenti (Poór és mtsai, 2017).

Korábban már kifejtettük a rugalmas, atipikus foglalkoztatási formákat, ezeket nem ismételjük meg. Fontos azonban megemlíteni, hogy a rugalmasság és a gondoskodás a foglalkoztatási formákon kívül is megjelenhet különböző szolgáltatások és kedvezmények formájában. Talán még nem annyira elterjedt, de már több helyen találkozni a gyermekek felügyeletével, amit nem egyszer vállalati óvodával oldanak meg. A jelenlegi kormányzati családpolitika is tett lépéseket ebbe az irányba.

Kismama-szoba létesítésének olyan nők esetében van jelentősége, akik röviddel a szülés után visszatérnek a munka világába. A munkavállalók alkalmazkodóképességének javítása, a szükséges információk és készségek megszerzése érdekében fontos, hogy a munkáltatók figyelmet szenteljenek munkavállalók oktatásának támogatására is. Mindez megvalósulhat különféle képzések, tréningek, oktatások megszervezésével, melyek alkalmazkodnak a családos munkavállalók idejéhez. Köztudott, hogy a fizikálisan és mentálisan is egészséges ember nagyobb teljesítménnyel bír. Egyre több vállalat tesz lépéseket annak érdekében, hogy támogassa az egészséges életmódot. Erre remek példák a munkahelyileg kiépített fitnessztermek, vagy akár sportbérletek biztosítása. Az egészséges életmód támogatásához tartoznak a különböző orvosi szolgáltatások, mely alatt például a kötelező, ill. választható védőoltások, valamint a különböző kivizsgálások költségének munkaadói átvállalása értendő.

Az egyéni és vállalati felelősségvállalás összekapcsolása révén lehetővé válik a munkatársak elkötelezettségének, lojalitásának növelése. Lényeges szempont, hogy a végső program kialakításánál mindkét oldal szerepet kapjon. A vállalat részéről ez úgy érhető el, hogy figyelmet fordít a munkavállaló vágyaira, képességeire és céljaira. Az egyéni felelősségvállalás támogatására alkalmasak például az önkéntességi programok. Ezek lényege, hogy a dolgozók önkéntes alapon vesznek részt különböző karitatív tevékenységben, munkaidőben. Ez a cselekvés mindamellett, hogy a vállalat érdekeit is szolgálja (Corporate Social Responsibility), támogatja a dolgozókat abban, hogy karitatív kezdeményezésekben vegyenek részt, kiélhessék segítő szándékukat. Pécsen kiváló példa erre a Hauni Hungaria Kft. dolgozói által vállalt önkéntes munka, amely a város lakóinak segít az élhetőbb körülmények fejlesztésével¹².

Kutatási eredmények

Kutatásunk empirikus része arra irányult, hogy felmérje a cégek és szervezetek atipikus foglalkoztatással és családbarát megközelítéssel kapcsolatos attitűdjeit, jellemzőit, és az általuk tapasztalt problémákat, a keretek tágítását akadályozó okokat.

¹² pécs.ma: Önkéntes napot tartott a Hauni Hungaria”. <https://www.pecsma.hu/hirzona/onkent-es-napot-tartott-hauni-hungaria/>

A megbízás alapvetően pécsi szervezetek és vállalkozások mérésére vonatkozott¹³, azonban a kutatócsoport kapcsolatrendszere, és főleg a bevont cégek aktivitása lehetővé tette, hogy a vizsgálat regionális szintű legyen, lehetőséget adva a pécsi jellemzők összehasonlító vizsgálatára.

Mindenképpen meg kell jegyezni, hogy a kutatási körülmények és lehetőségek sokat változtak az elmúlt évek során. Egyrészt **a cégek többségének részéről érezhető egy elfordulás, adott esetben távolságtartás a kutatásoktól**, nem szívesen szolgáltatnak ki semmilyen adatot, másrészt a **törvényi változások** – gondolunk itt elsősorban a GDPR szabályozásra – sok esetben lehetetlenné tették adatbázisok megszerzését és azok használatát. Ezért a kutatócsoport két csatornát működtetett elsősorban:

- Építettünk a kialakult céges kapcsolatrendszerre, és azokat a személyeket (döntően HR-es pozícióban dolgozó kollégákat) kértük meg válaszára, akik vagy már részt vettek korábbi kutatásban, esetleg az egyetemen, a karunkon végeztek, de mindenképpen valamilyen kapcsolat kialakult közöttünk,
- emellett bevontuk a pécsi és szekszárdi emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos hallgatókat a kutatásba, ugyanis ők vagy már eleve dolgoznak valahol, vagy egy jelentős kapcsolatrendszert tudtak megmozgatni, ami nélkül nem érkezett volna vissza ennyi kitöltött kérdőív. Nagyon nagy köszönet illeti az ő munkájukat!

Az alkalmazott kutatási eszköz a **kérdőív** volt, ugyanis a kellő számú mélyinterjú elkészítésére nem látunk reális esélyt, főleg a cégek tartózkodása miatt. Az eredmények birtokában több cégnél is lehetőség nyílt a tapasztalatok tisztázására, megbeszélésére, az összefüggések feltárására, vagy akár a személyes **megfigyelésre**. Ezen lehetőségeket elsősorban a személyes kapcsolatoknak köszönhetjük. A kérdőív esetében elsősorban a zárt kérdéseket preferáltuk, és igyekeztünk annyi kérdést összeállítani, ami egyik oldalról elegendő a vizsgálathoz, másrészről viszont nem riasztja el a kitöltőt.

A célcsoport összetétele

A kérdőívünk első három kérdése a szervezet nagyságára, fő tevékenységére és földrajzi elhelyezkedésére irányult. A válaszok alapján elmondható, hogy **összesen 162 szervezet került bevonásra**, ennek nagyobb része pécsi székhellyel bír (66 darab), a többi nagyjából egyenlően oszlik el a 3 megye közt (Somogy megye 26, Tolna megye 38, Baranya megye, de nem pécsi munkáltató, 32 szervezet).

A szervezetek nagysága során próbáltunk minden méretű céget megszólítani, és ez sikerült is (40 szervezet 200 fő feletti létszámmal bír, 22 szervezet 50-119 fő közötti, 53 szervezet 10-49 fő közötti, a többi 47 szervezet 10 fő alatti). Az **egyéni vállalkozókat kiejtettük** a vizsgálati körből, mert az ő esetükben több kérdés nem volt értelmezhető, így csak torzították volna a kialakult képet. Egyértelmű sikerként könyveltük el, hogy több nagyvállalat is bevonásra kerülhetett; bankok, multinacionális termelőcégek, nagyobb kereskedelmi vállalkozások, és az ő esetükben jól megfigyelhető volt a HR-felfogás komplexitása.

A pécsi szervezetek esetében az arány kicsit módosult, itt arányaiban kevesebb kisvállalkozás került bevonásra, viszont jelentős számú nagyvállalkozás került megszólításra (20 darab 200 fő

¹³ A kutatás a EFOP-1.2.9.-17-2017-00082 pályázati kódszámú „Munka ÉS család. A nők munkaerőpiaci helyzetének javítása és Nő-Köz-Pont létrehozása Pécssett” elnevezésű program elemeként valósult meg. Programinfó: baranya.munkacsalad.hu

feletti cég szolgáltatott adatot). Összességében ez nagyon jól tükrözi a pécsi cégek és szervezetek megoszlási arányát, nyilván leszámítva a mikrovállalkozásokat.

A szervezetek és vállalkozások fő tevékenységének megadását a KSH adatgyűjtési nomenklatúra alapján kértük. A felmérésben **minden tevékenység** – a bányászat kivételével – képviseltette magát, legnagyobb részarányban az egyéb közösségi, személyi szolgáltatást (31 darab), kereskedelmet/javítást végzők (25 darab), illetve feldolgozóipari szegmenshez tartozók (19 darab) álltak rendelkezésre. Az egyéb közösségi, személyi szolgáltatás sajnos egy trükkös kategória, ide tartoznak pl. az értékesítéssel foglalkozó cégek, de a magas szellemi részarányt hozzátevő informatikai és programfejlesztő vállalkozások is. Vagyis tevékenységen belül is markáns különbségek adódtak a szervezeti filozófiát tekintve.

A pécsi székhelyű szervezetek esetében szintén túlsúlyban voltak a szolgáltatással, kereskedelemmel és javítással, illetve feldolgozóiparral foglalkozók. Az mindenképpen örvendetes, hogy a bányászaton kívül minden tevékenységi kör megkérdezésre került, mert mint az eredményekből látható lesz, a vállalati filozófia kialakításánál fontos szerepet játszik, hogy a cég alaptevékenysége milyen mértékben jelent fizikai, illetve szellemi tevékenységet.

Az atipikus foglalkoztatás jellemzői munkáltatói oldalról

Alapvető kérdés volt, hogy a megkérdezett munkáltatók közül egyáltalán hányan élnek az atipikus foglalkoztatás eszközeivel. A kérdésre adható válaszoknál megadtuk az atipikus foglalkoztatás lehetséges formáit is, hogy ezzel csökkentsük a fogalommal járó bizonytalanságot és esetleges hibás választ. Maga az atipikus szó, mint jelző nem minden munkáltatónak egyértelmű, de ha a konkrét tartalmat is mellé tesszük, akkor könnyebb a válaszadás. A 162 cég esetében 25 jelezte, hogy nincs atipikus foglalkoztatási módban alkalmazott munkavállalója, ami 15 százalékos részarányt jelent. Megfordítva, vagyis a cégek 85 százaléka ismeri és alkalmazza a tipikustól eltérő munkaviszonyokat, ami talán felülmúlta az előzetes elvárásainkat. A 25 nemleges választ adó cég tevékenységi köre és nagysága nagyon vegyes, tehát ebből nem lehet bővebb információt leszűrni. 7 cég a kereskedelmet jelölte meg tevékenységi körként, 4 cég 200 fő feletti üzemenagyságú, és például az ő esetükben kicsit talán meglepő a nemleges válasz.

A pécsi cégek esetében ez az arány érdemben nem változik, a cégek 83 százaléka ismeri és alkalmazza a tipikustól eltérő munkaviszony formákat. Meglepő módon itt is több (a 11-ből 5) cég kereskedelemmel foglalkozik, és mégis nemleges választ adott.

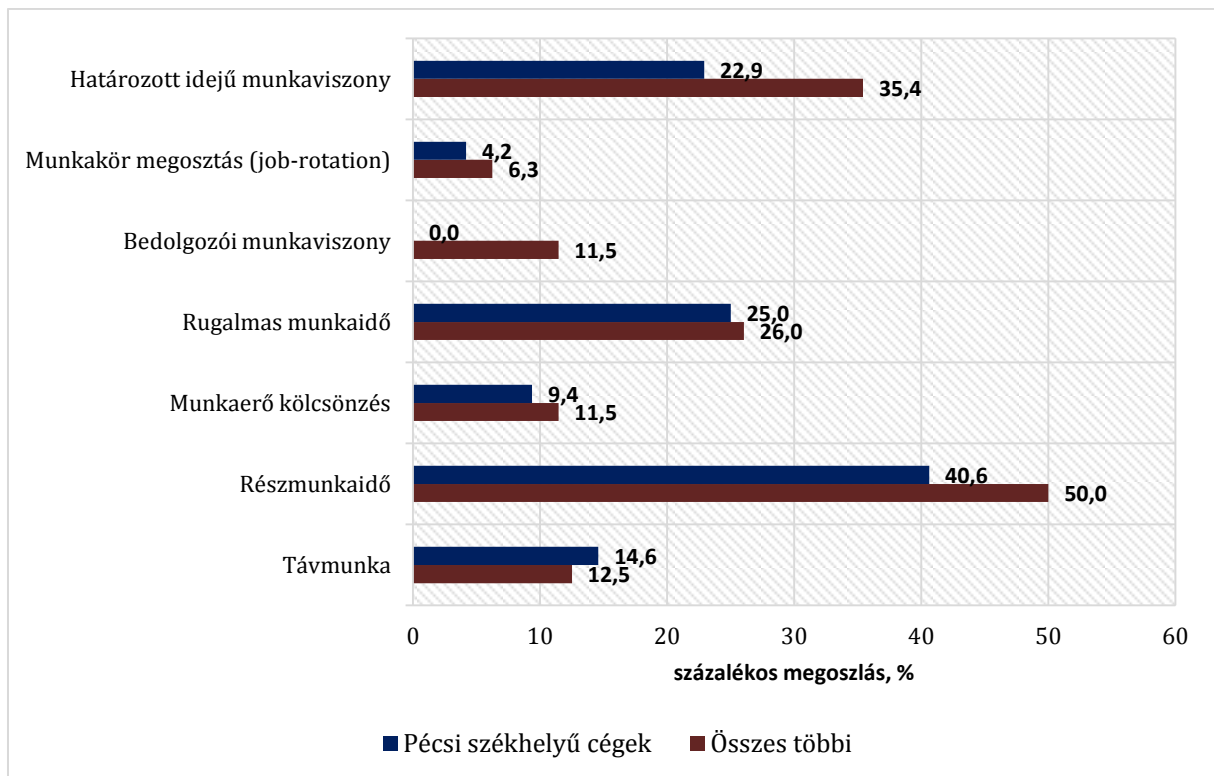
Vizsgáltuk, hogy az atipikus foglalkoztatási formákat alkalmazó cégek esetében pontosan mit is jelent ez a megoldás. Itt minden cég több választ is megjelölhetett a felsoroltak esetében. A teljes mintát tekintve kiemelkedik a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony alkalmazása, illetve örvendetes a rugalmas munkaidő biztosításának viszonylag magas aránya. Ezen foglalkoztatási módok minden tevékenységű és nagyságú cégre általánosan jellemzőek, vagyis nem figyelhető meg egyéni sajátosság az adatok esetében. Ugyanakkor a munkakör megosztás és a távmunka egyértelműen a szolgáltatásokkal, szellemi munkavégzéssel kapcsolatos cégeknél volt megfigyelhető, a bedolgozó munkaviszony pedig az agrár és ipari, illetve egyéb szolgáltatásoknál jelentkezett.

Ha csak a **pécsi székhelyű** cégeket és szervezeteket vizsgáljuk, akkor azt az érdekes jelenséget figyelhetjük meg, hogy **összességében az atipikus foglalkoztatási módok arányukat és előfordulásukat tekintve visszaesnek a régió többi területéhez képest**. Eltűnik a bedolgozó munkaviszony, ami érthető a fizikai jellegű munkavégzés beszűkülése miatt, de visszaesik a többi atipikus megoldási típus is, a távmunkát kivéve. Ez utóbbit elsősorban azok a cégek alkalmaz-

zák, akik információmenedzsmenttel, programozással vagy informatikai jellegű szolgáltatásokkal foglalkoznak, és ők alapvetően a régióközpontba, illetve megyeszékhelyre összpontosulnak.

Vagyis a pécsi cégek arányaiban nem maradnak el a régió többi cégéhez képest abban, hogy alkalmaznak atipikus megoldási típusokat, viszont a konkrét megvalósulás és az alkalmazott eszköztár már kisebb volumenű (1. ábra). Főleg, ha azt nézzük, hogy a 200 fő feletti cégek viszonylag széles arzenált vonultatnak fel, így ahogy csökken a cégnagyság, úgy szűkülnek be a lehetőségek is. Az egyéb megoldási típusokhoz érkezett pár észrevétel a cégek részéről; néhány cég megemlítette a home office-t (otthoni munkavégzés lehetősége, pl. hetente egy napot), illetve a diákmunka alkalmazását. Itt fontos megemlíteni, hogy a home office és a távmunka nem ugyanazt jelenti; home office esetében bizonyos időt (általában heti egy napot) otthon tölthet a munkatárs, és olyan munkamozzanatokat kell végeznie, ami így is megoldható (pl. laptop használatával). A távmunka esetében a munkavégzés tartósan otthon történik, és ez más munkajogi elvárásokkal és követelményekkel is párosul.

1. ÁBRA: A PÉCSI SZÉKHELYŰ, ILLETVE AZ ÖSSZES TÖBBI CÉG ESETÉBEN AZ ADOTT ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI MÓD ELŐFORDULÁSA, SZÁZALÉKOS ARÁNYBAN¹⁴

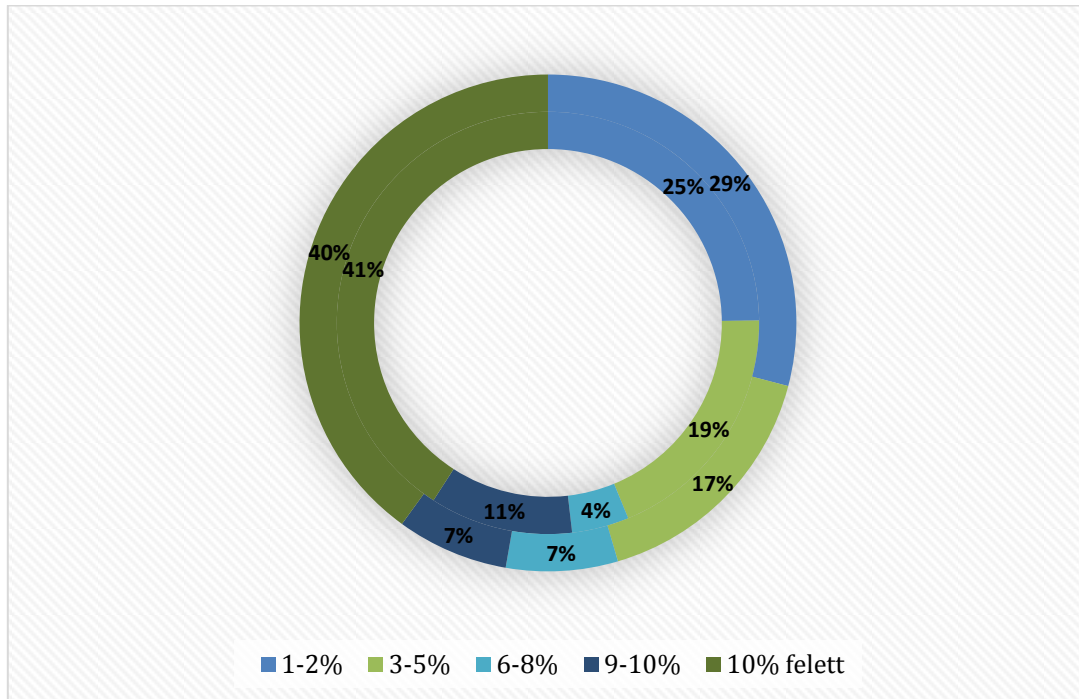


Fontos volt látni, hogy ha egy cég alkalmazza az atipikus foglalkoztatási módokat, akkor az az alkalmazotti létszám hány százalékát érinti (2. ábra). A pécsi, illetve nem pécsi cégek esetében a megoszlást tekintve nincs nagy különbség, talán csak annyi – és ez némileg megerősíti a 3. ábránál elmondottakat – hogy a pécsi cégek esetében a 9-10, illetve 10% feletti részarány alacsonyabb, mint a többi cégnél. Viszont öröndetes azt látni, hogy **az atipikus megoldásokat alkalmazó cégek 40 százalékánál az érintett munkavállalói csoport a teljes foglalkoztatotti létszám legalább 10 százalékát jelenti.** Vagyis, ha egy cég felismeri az atipikus foglalkoztatás előnyeit, és megoldja a vele járó esetleges problémákat (pl. plusz adminisztráció), akkor ezek a megoldások egyértelműen teret nyernek a szervezet működésében. Ez a jelenség egyébként szo-

¹⁴ Valamennyi ábra saját szerkesztés.

ros kapcsolatban áll a cég HR-es felfogásával és gyakorlati tapasztalataival, illetve felkészültségével. Itt a munkajogi tanácsadás mindenképpen egy potenciális beavatkozási pontként rajzolódik ki.

2. ÁBRA: AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI MÓDBAN ALKALMAZOTTAK CÉGEN BELÜLI ARÁNYA A PÉCSI SZÉKHELYŰ (KÜLSŐ KÖR) ÉS A TÖBBI SZERVEZET (BELSŐ KÖR) ESETÉBEN



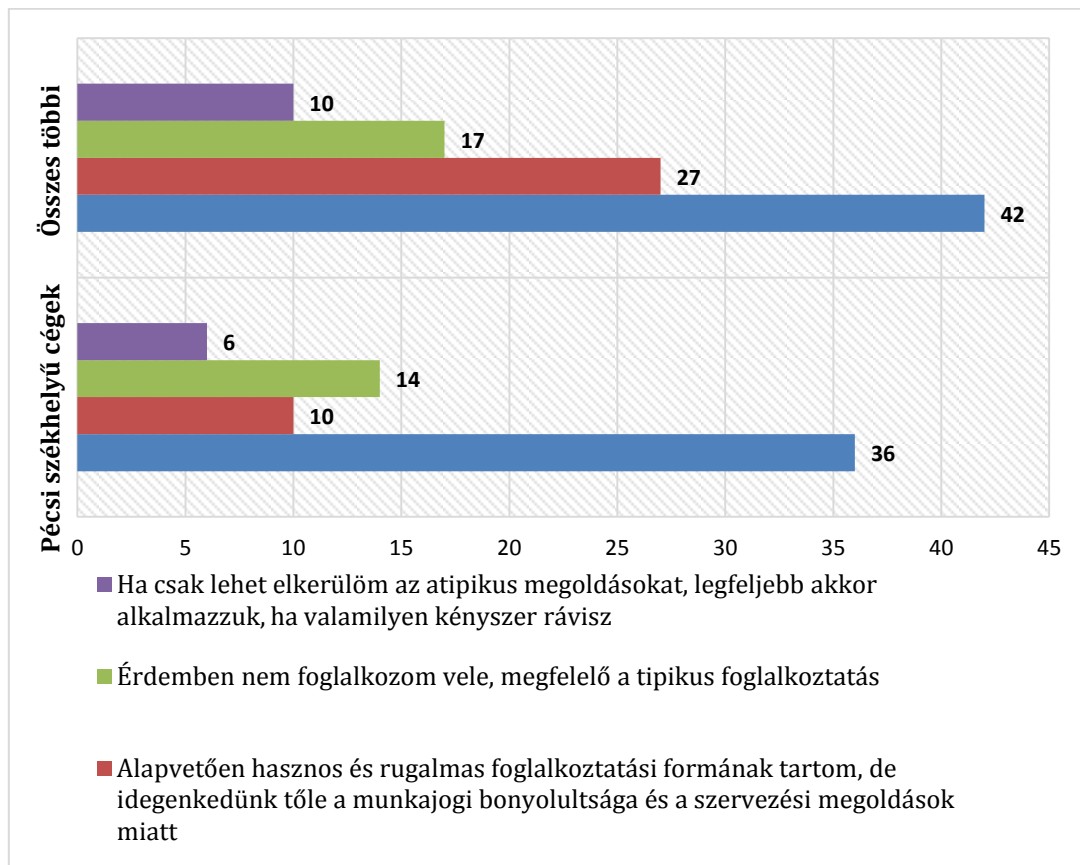
Ezzel szorosan összefügg az a kérdés, hogy „Miként vélekedik, Ön mint munkáltató, tisztában van-e az atipikus foglalkoztatás fogalmával?” Itt a megadott válaszokon keresztül elsősorban azt szeretnénk volna mérni, hogy az atipikus megoldások alkalmazásának korlátja mennyire gyökerezik a munkajogi bizonytalanságokban, vagy éppen a szervezeti szemléletben. A kutatásba bevont szervezetek válaszai alapján az rajzolódik ki, hogy a cégek többsége (54,9 százalék) tisztában van az atipikus foglalkoztatás munkajogi vonzatával és foglalkoztatásban betöltött szerepével, a válaszadók 34,6 százaléka alapvetően tisztában van a megoldásokkal, de a munkajogi kérdéseknél néha bizonytalannak érzi magát, a maradék 10,5 százalék pedig érdemben nincs tisztában a foglalkoztatás ezen területével. A földrajzi bontás nem okoz különbséget az eredményekben, vagyis a pécsi székhelyű cégek válaszai teljes összhangban vannak a regionális és megyei jellemzőkkel; a cégek 59,1 százaléka van tisztában az atipikus foglalkoztatás munkajogi vonzatával és foglalkoztatásban betöltött szerepével, 31,8 százalék érez némi bizonytalanságot a munkajogi háttért tekintve, és a maradék 9,1 százalék nem látja át kellően ezt a területet. Ezen utóbbi csoportot (regionális és pécsi szinten egyaránt) elsősorban a mezőgazdasági és kereskedelmi tevékenységgel foglalkozó cégek alkotják, aminek a háttérében elsősorban az áll, hogy az agrár jellegű cégeknél többnyire nincs HR-es szakember, csak munkaügyi adminisztráció és bérszámfejtés figyelhető meg, a kereskedelem területén pedig érzékeny pont az atipikus foglalkoztatás abból a szempontból, hogy pontosan mit is lehet tenni és hogyan. **Vagyis jelentősnek mondható az igény a rugalmasság megjelenítésére, de ennek gátat szab a munkajogi kötelezettség áttekinthetősége, és a hibázástól való félelem.**

Ez az attitűd az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos attitűdben is megmutatkozott (3. ábra), ráadásul úgy, hogy jelentősnek mondható különbség rajzolódott ki a pécsi székhelyű, illetve a

többi cég között. **A pécsi cégeknél nagyobb bizonytalanság volt megfigyelhető, mint a régió többi cégénél.** Ha az arányokat nézzük, a pécsi cégek mindössze 44 százaléka nyilatkozott úgy, hogy alapvetően hasznos és rugalmas foglalkoztatási formának tartja, és ha csak lehet törekszik rá, szemben a többi cég 55 százalékos részarányával. Az itt hiányzó cégek a munkajogi kihívások miatt idegenkedő cégek közt tűnnek fel, hiszen itt az arány pécsi oldalon 28, a többi cégnél 15 százalék. A két másik kategóriában (érdemben nem foglalkozik az atipikus megoldásokkal, illetve ha csak lehet elkerüli azokat) nincs érdemi eltérés.

Az mindenképpen megfigyelhető, hogy a távolságtartás főleg a kisebb üzemnagyságú cégeknél jellemző, viszont a tevékenységi körnél vegyes a kép. Ez sokkal inkább arra enged következtetni, **hogy az atipikus foglalkoztatás elterjedtsége szoros összhangban van az emberi erőforrás gazdálkodásért felelős vezető (vagy csoport) szakmai felkészültségével és személyes attitűdjeivel.** 16 cég nyilatkozott úgy, hogy ha csak tehetik elkerülik az atipikus megoldásokat. Ami érdekes (és a fenti megállapítást tűnik megerősíteni), hogy közülük 3 cég 200 fő feletti, mindhárman ipari tevékenységet folytatnak, mégis elzárkóznak ettől a területtől.

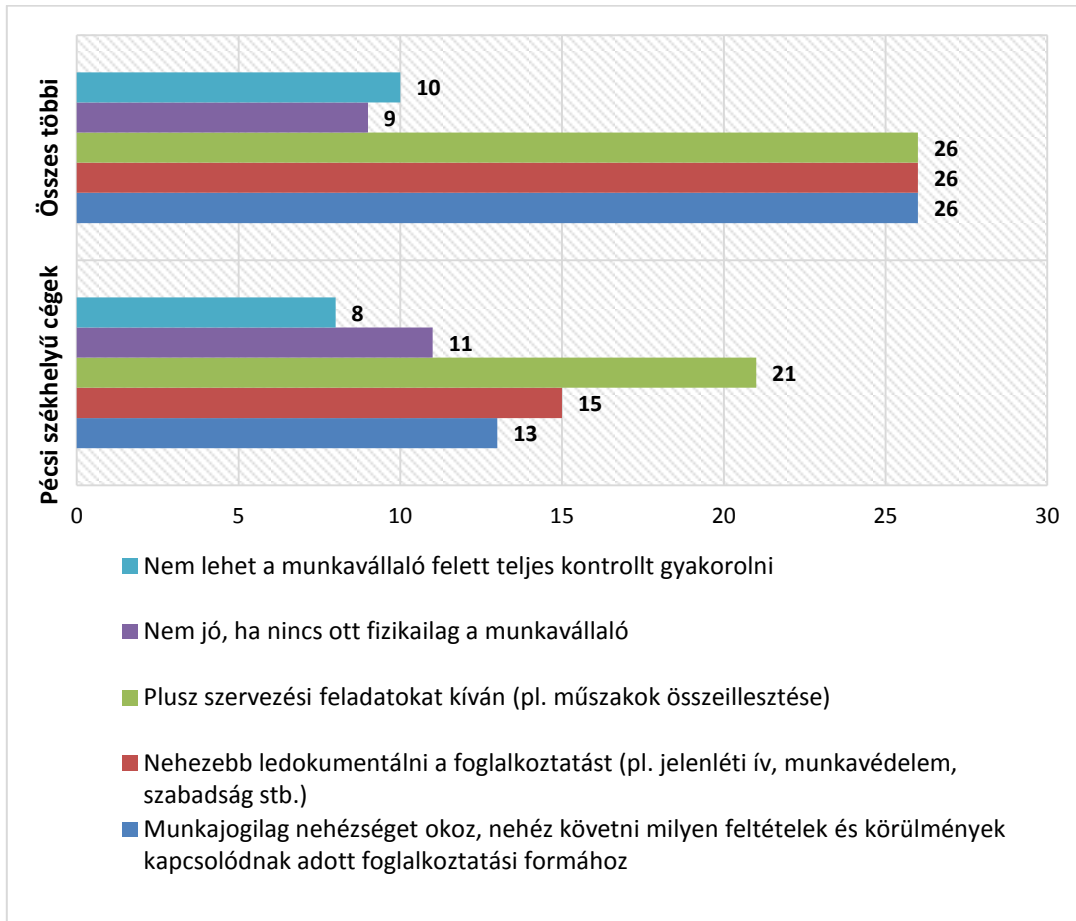
3. ÁBRA: AZ ATÍPIKUS FOGLAKOZTATÁSSAL KAPCSOLATOS MUNKÁLTATÓI ATTITŰDŐK ALAKULÁSA A VÁLASZOK ALAPJÁN (N=96 ÖSSZES TÖBBI CÉG, N=66 PÉCSI SZÉKHELYŰ CÉG)



Ezt a gondolkört viszi tovább az a kérdés, amiben az atipikus foglalkoztatás legnagyobb hátrányára kérdeztünk rá. Itt nagyon érdekes megoszlás született, ami talán egy érdekes bepillantást enged a magyar munka világának mélyebb bugyraiba. A kérdés úgy hangzott, hogy a válaszadó mit tart az atipikus foglalkoztatás legnagyobb hátrányának. A válaszokat úgy állítottuk össze, hogy egyértelműen kiderülhessen az esetleges tartózkodás vagy elkerülés oka; ez inkább a munkajogi bizonytalanságokra vagy szervezési nehézségekre, esetleg munkavállalókkal való kapcsolattartásra, egy inkább hatalmi dominanciát feltételező szervezeti kultúrára vezethető-e vissza (4. ábra). Bár nem volt megadva, hogy több választ is elfogadunk, néhány szervezet két, esetleges

három választ is megadott. Ezeket a kérdőíveket nem zártuk ki a feldolgozásból, hanem inkább úgy döntöttünk, hogy mindegyik választ elfogadjuk.

4. ÁBRA AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS HÁTRÁNYAI A MUNKÁLTATÓI OLDALRÓL
(TÖBB VÁLASZADÁS VOLT LEHETSÉGES)



Az arányok pedig azt mutatják, hogy **a nem pécsi cégek esetében inkább a munkajogi kérdések és a helyes dokumentálás kialakítása okozza a nagyobb gondot, a pécsi cégeknél viszont a munkatárs feletti fizikai kontroll hiánya aggasztja inkább a munkáltatót.**

Utóbbi esetenél ez akkor válik egy kicsit érthetőbbé, ha megnézzük azt a munkáltatói kört, amely a „nem lehet a munkavállaló felett teljes kontrollt gyakorolni” és „nem jó, ha nincs ott fizikailag a munkavállaló” válaszokat adta. **Háromnegyedük 50 fő alatti szervezet, vagyis az ő esetükben a rugalmasság megjelenése többnyire azt jelenti, hogy a munkavállaló fizikai ottléte kiszámíthatatlanabbá válik, nehezebbé válik a munkaidő és munkafolyamat beosztás (pont egy akkora szervezetnél, ahol minden ember számít!), és ez a menedzsment részére elkerülendő probléma.** Ezen cégek tevékenységi köre is az ügyfélközpontúság felé mutat (szállítás, kereskedelem, egyéb szolgáltatások, közigazgatás), vagyis a munkáltató szemében az elvégzendő feladat magasabb prioritást jelent, mint a munkavállalói elvárás az élhetőbb munkakörnyezetért.

Ez a visszajelzés teljes mértékben egybeesik Hárs Ágnes 2013-as kutatási eredményeivel, aki szerint a rugalmas foglalkoztatással kapcsolatos negatív attitűd, elutasítás leginkább a magyar tulajdonú kisebb (mikro- és kisvállalkozás) vállalkozásokra jellemző (Hárs, 2013).

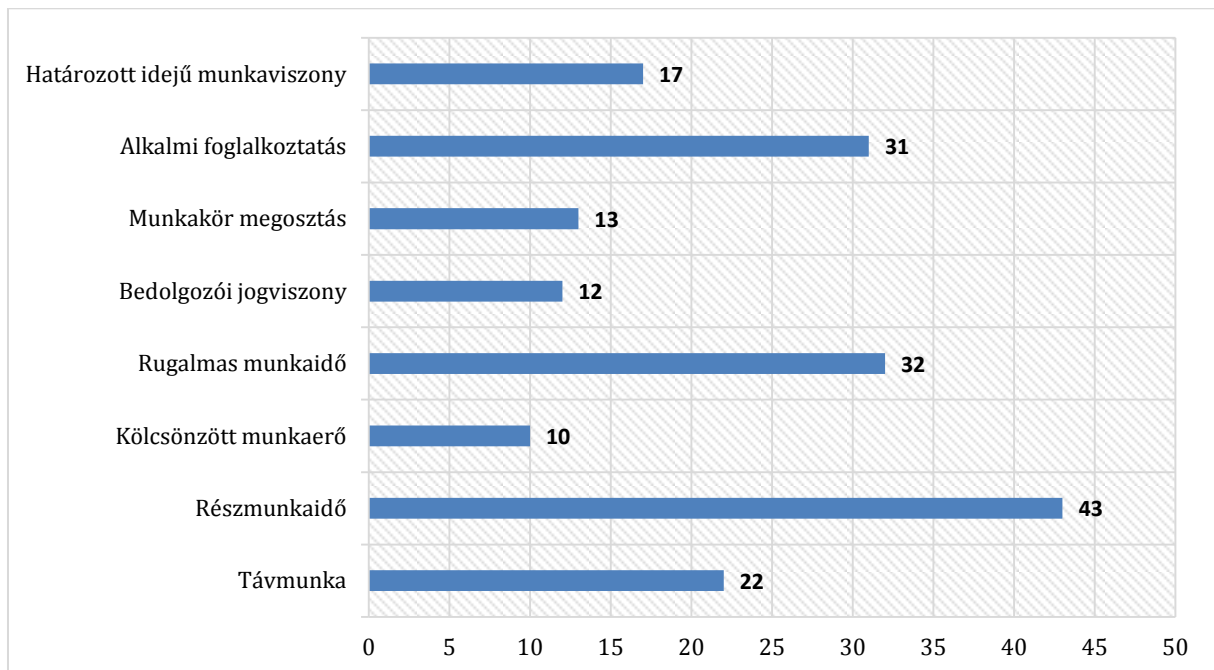
Az első eset megint csak annak a szükségességét igazolja, hogy a munkáltatók több információt, akár segédanyagokat kapjanak az atipikus foglalkoztatás témakörében, mert a többségnél megvan a hajlandóság, de a rugalmasság megjelenését kísérő problémák is fontosak számukra.

Ezen hajlandóságot mértük azzal a kérdéssel, hogy a munkáltató tervezi-e a közeljövőben az atipikus foglalkoztatási formák bővítését (ha most nincs, akkor bevezetését) a cégénél. A hajlandóság megoszlása nem mutat különbséget földrajzi szempontból, minden megye, illetve Pécs munkáltatói nagyjából ugyanarról a szándékról számolt be. A cégek több mint fele (57 százalék) nem tervez bővítést vagy bevezetést, viszont az atipikus megoldások csökkentéséről mindösszesen két cég nyilatkozott az egész régióban. A cégek 36 százaléka szerényebb növekedést tervez, és ami fontos, ennek indoka a rugalmasság megteremtése a szervezeten belül. A maradék 5 százalék szintén szerényebb növekedést prognosztizált, viszont ők ezt inkább a kényszerrel magyarázták (pl. béroptimalizálás, csak így találnak munkaerőt, büntető jellegű adó elkerülése stb.).

Ami talán jó hír, hogy **a rugalmasság alapú növekedést elsősorban az ipari, építőipari, feldolgozóipari és egyéb szolgáltatással foglalkozó cégek jelezték előre**, vagyis kirajzolódik az a potenciális kör, amely a munkajogi tanácsadás célpontja lehet. A szervezet nagysága ebben az esetben indifferens, a szándék minden cégmagnaságban szinte megegyező.

Ezzel kapcsolatosan fontos volt látni, hogy egy szervezet atipikus foglalkoztatási formák bővítésében gondolkodik, akkor az mi is pontosan a tervek szerint. Ennél a kérdésnél nem minden cég válaszolt, hiszen aki nem tervez bővítést, annak nem volt mit válaszolnia, ugyanakkor egy munkáltató esetében több választ is elfogadtunk (5. ábra).

**5. ÁBRA: AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK BŐVÍTÉSE ESETÉN ADOTT MEGOLDÁS MEG-
EMLÍTÉSE A TELJES MUNKÁLTATÓI KÖR ESETÉBEN (TÖBB VÁLASZ VOLT ADHATÓ)**



A részmunkaidő és a rugalmas munkaidő preferálása érthető, hiszen viszonylag könnyen alkalmazható megoldások, és a munkajogi háttér sem bonyolult. Az alkalmi foglalkoztatás döntően az ipari, szállítási és mezőgazdasági jellegű tevékenységekhez kötődik, illetve az egyéb szolgáltatásokhoz. Ezt egyébként a kisebb és nagyobb cégek egyaránt előszeretettel alkalmazzák. A bedolgozói jogviszonynál már vegyes a kép, ezt az ipari és mezőgazdasági, illetve szellemi munkavégzésű, szolgáltatói cégek fele-fele arányban jelölték meg. Viszonylag sok cég említette a munkakör megosztást, amit nem igazán vártunk volna, ugyanis ez a megoldás kicsit szokatlan a magyar munkajogban és munka világában. A 13 cég közül 5 az iparban helyezkedik el, a többi pedig pénzügyekkel és szolgáltatással foglalkozik. A távmunka is viszonylag sok említést kapott, de ezen cégek döntően a közigazgatásban, pénzügyi és egyéb szolgáltatások területén tevékeny-

kednek, vagyis ott, ahol a munkafolyamatok és elvégzendő munkamozzanatok lehetővé teszik a személyes távollétet.

A pécsi székhelyű cégek esetében az arányok érdemben nem változnak sokat. Két dolog figyelhető meg; egyrészt visszaesik a határozott idejű munkaviszony iránti igény (és igazából ez csak jó a munkavállalónak, mert helyette a határozatlan idejű jelenik meg), illetve megnövekszik a távmunka iránti igény, ami mögött azok a pénzügyi szolgáltató és szolgáltató cégek állnak, akik alapvetően a megyeszékhelyre összpontosulnak. Főleg az egyéb szolgáltató cégek esetében figyelhető meg a hozzáadott szellemi termék magasabb részaránya, itt konkrétan a programfejlesztő, informatikai és telekommunikációs cégekről beszélünk, ahol bevett munkajogi megoldás a távmunka.

*

A kutatási összefoglaló 2. részében a folyóirat következő számában áttekintjük a családbarát vállalati kultúra jellemzőit a munkáltatói oldalról, illetve összefoglaljuk a kutatás főbb megállapításait és azok gyakorlatban történő hasznosíthatóságát.

Irodalomjegyzék:

Barakonyi Eszter (2018): A részmunkaidős foglalkoztatás a Flexicurity szolgálatában. In: Dobrai Katalin - László, Gyula - Sipos, Norbert (szerk.): Ferenc Farkas International Scientific Conference = Farkas Ferenc Nemzetközi Tudományos Konferencia 2018, Pécs, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, . 463-475.

Fail Ágnes – Gyarmati Andrea – Haraszi Adrienn – Lisznyai Beáta – Papházi Tibor (2015): Családbarát Munkahely Pályázatok elemzése (2012-2014). Kapocs, 1., 61-80.

Fertetics Mandy (2009): Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok. JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, Budapest, 164.

Hárs Ágnes (2013): Az atipikus foglalkoztatás: mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségeinek kihasználásában. Budapest, Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány.

Kapitány Balázs – Spéder Zsolt (2012): Gyermekvállalás. In: Demográfiai portré 2012, KSH NKI, Budapest, 31-44.

Karoliny Mártonné – Barakonyi Eszter – Ásványi Zsófia (2017): A foglalkoztatás jogi keretei Magyarországon. In: Karoliny, Mártonné - Poór, József (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: Rendszerek és alkalmazások. Budapest, Wolters Kluwer, 433-464.

Keveházi Kata (szerk.) (2008): A Családbarát Munkahely Díj megújítása: Áttekintés, szempontok, irányok. Budapest, JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány.

Koltai Luca – Vucskó Bernadett (szerk.) (2007): A munka - magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda, Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium, Budapest.

Köllő János (2012): Részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. In Fazekas-Scharle (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. OFA, KTI BI, Budapest, 194-206.

Miniszterelnökség (2014): Magyarország Partnerségi Megállapodása a 2014–2020-as fejlesztési időszakra, készítette a Miniszterelnökség a Nemzetgazdasági Minisztérium és a Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal közreműködésével, Budapest.

Nemeskéri Zsolt – Szellő János (szerk.) (2017): Digitális kompetenciák és a pályaaorientáció munkaerőpiaci összefüggései a 21. században. Kutatási zárótanulmány, Pécs, PTE.

Szellő János (2015): Munkáltatói hatalom és a társadalmi felelősségvállalás. Pécsi Munkajogi Közlemények. VIII. évfolyam I-II. sz. 189-202.

Szellő, János és mtsai (2017): Megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél- Dunántúlon: Példatár. Pécs, PTE.

Szellő János – Cseh Judit (2018): Az atipikus foglalkoztatás növelésének lehetőségei a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek körében. Munkaügyi Szemle 61/6. 32-41.

Tóth István János – Hajdu Miklós – Makó Ágnes (2017): Rugalmas foglalkoztatási formák és egyéb családbarát intézkedések a magyar vállalatok körében. In: Fazekas Károly - Szabó-Morvai Ágnes (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2018, 322.

Vámosi Tamás (2013): Munkaerő-piaci ismeretek. Pécs, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar.

Vámosi Tamás (2014): WOMEN – Nők a munkaerőpiacon és a munka világában. Pécs, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar.

KENDERFI MIKLÓS

A PÁLYAVÁLASZTÁSI KIÁLLÍTÁS, MINT A PÁLYAORIENTÁCIÓS TEVÉKENYSÉG HAGYOMÁNYOS FORMÁJA

Az általános iskolában a pedagógiai folyamatba ágyazottan zajlik a pályaeorientáció, melynek eredménye lehet a tanulók körében a minőségi pályaválasztás. Ezen köznevelési keretek között működő információszerző tevékenységeknek sorában szerepel gyakran a pályaválasztási kiállítás látogatása. Ez a diák és a tanár közös iskolán kívüli aktivitása a pályaeorientáció széles körben elterjedt módszerének is tekinthető. A szerző arra vállalkozik, hogy nagyító alá veszi ezt az alkalmat néhány hazai gyakorlat alapján, az érintettek (tanuló, tanár, szülő) véleményének tükrében.

Bevezetés

Hazánkban a pályaeorientáció gyakorlata leginkább az általános iskolásokhoz kötődik (Kenderfi, 2019), egyelőre hiába értelmezi ezt a fogalmat a nemzetközi és a hazai szakirodalom (Borbély-Pecze, 2016) is szélesebb körben. Manapság úgy tűnik, mintha a pályaválasztást leváltottuk volna valami korszerűbb kifejezésre, cseréltünk volna a szinonimák között - pedig a két fogalom nem ugyanazt jelenti. Nem tisztünk és célunk az eltérő tartalmak tisztázása, de a tanulmány során ez a kérdéskör is megvilágításba kerül. Itt csupán annyit mondunk el, hogy a pályaeorientáció a későbbi pályaválasztást megkönnyítő tényező, ami azt a döntést jelenti, amelyet elvileg a tanuló hoz meg általában a középfokú beiskolázásával kapcsolatban, azonban az életkori sajátosságok miatt ezt valójában a szülők teszik meg.

A tisztánlátás és a teljesség kedvéért jelezzük, hogy a pályaválasztás és az iskolaválasztás két különböző döntési szituációként értelmezhető (Szilágyi, 2015). Első lépésben az érdeklődésnek megfelelő szakmai irány megtalálása a lényeg, majd utána a képzőintézmény kiválasztása.

A szakirodalom szerint a pályaválasztás szorosan összefügg a pályaválasztási érettség fogalmával (Kincses, 1975), amelyről az összes elérhető kutatás megállapítja, hogy tanulási folyamat eredményeként alakulhat ki, de 14 éves kor előtt nem. Magyarországon már a 60-as években megkezdődött a vita a pályaválasztási érettség kialakíthatóságáról. Jelentős lépés volt annak az elfogadása, hogy ez tizennégy éves korra kedvező pedagógiai légkörben sem alakul ki feltétlenül. Rókusfalvy (1969) és más szerzők - hasonlóan a nemzetközi szakirodalomban megfogalmazottakhoz - ennek a fajta érettségnek a kialakulását későbbre helyezték (14-16 év). Völgyesy (2001) is alkalmatlannak tartja a 8. osztályos gyerekeket a felelősséggel vállalható döntések meghozatalára. Ő a pályalélektani kutatásokra és a tanárok tapasztalataira hivatkozva a 16-20 éves kor közé teszi a pályaválasztási érettség kialakulásának időpontját, ami ellentétben áll a magyar iskolarendszer jelen tanulmányban taglalt döntési pontjával.

Mindezek az előzmények kicsit érthetőbbé teszik, hogy az elmúlt években a biztosított keretek ellenére is bizonytalan az iskola a pályaeorientációs tevékenység befogadásával.

Az általános iskolások pályaválasztásában három kitüntetett szereplő van a szakirodalom szerint. A felső tagozatos gyereken kívül kiemelt szerepe van a család részéről a szülőknek és az

Kenderfi Miklós egyetemi docens, Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar.

iskolai tanároknak. Vizsgálatunk során mi e három célcsoportot kérdezzük ezzel az időszakkal kapcsolatban, különös tekintettel a pályaválasztási kiállításra.

A döntést megelőző információszerző folyamat során megkülönböztetett figyelem övezi az évi megyei, városi és/vagy járási pályaválasztási vásárokat, ezért esett erre az alkalomra a választásunk. Ezek a rendezvények igyekeznek lehetőséget biztosítani az érintettek számára, hogy közvetlenül szerezhessenek információkat a foglalkozások, képzések kiterjedt világáról és az azt biztosító intézményekről. (Zárójelben jegyezzük meg, hogy ez alkalmas időpont a maguk képzési repertoárját bemutató iskoláknak a toborzásra, amikor is a tanuló utánpótlásuk biztosítására tesznek kísérletet.)

A vizsgálat bemutatása

Vizsgálatunkat 2018 őszén három pályaválasztási kiállítás alkalmával végeztük kérdőíves módszer segítségével. Az 1. táblázat adatai mutatják a kutatás alapadatait.

1. TÁBLÁZAT: A KUTATÁS ALAPADATAI¹⁵

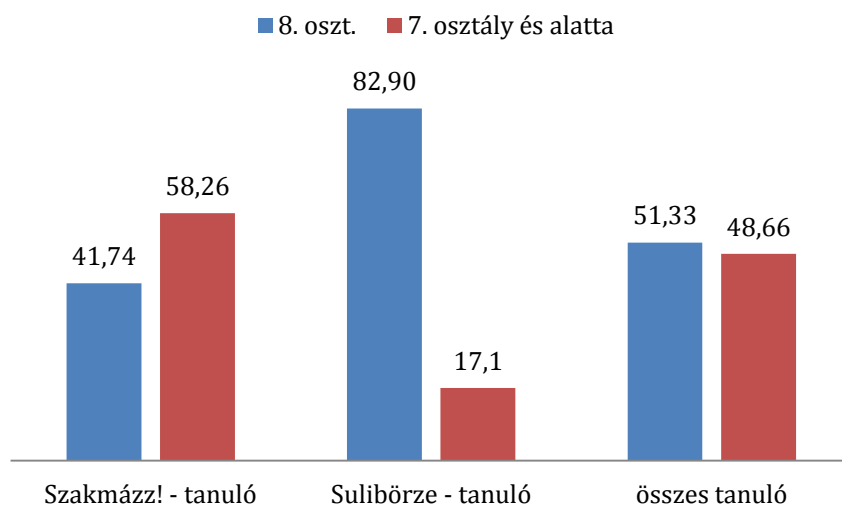
a pályaválasztási kiállítás			vizsgálati minta		
szervezője	neve	helyszíne	fő	fő	szerep
KINCS Alapítvány	Sulibörze	Veresegyház	35	150	tanuló
Bp. Főváros Kormányhivatala	SzakMÁzz!	Budapest	115		
Bp. Főváros Kormányhivatala	SzakMÁzz!	Budapest	45	45	szülő
Bp. Főváros Kormányhivatala	SzakMÁzz!	Budapest	44	70	tanár
Nógrád Megyei Kormányhivatal	Szaktúra fel!	Salgótarján	26		

A fővárosi kiállításon mindhárom célcsoportot megszólítottuk személyesen, míg Veresegyházon tanulókat, Salgótarjában pedig tanárokat vontunk be vizsgálatunkba. Itt mondjuk el, hogy országosan a nagyobb, központi rendezvényeket rendszerint a kormányhivatal szervezi a kamarával együttműködésben, de gyakran találkozhatunk civil kezdeményezésekkel is – ahogy a KINCS Alapítvány példája is mutatja. A három városban, három különféle helyszín adott helyet a kiállításnak. Budapesten, a Hungexpo rendezvényhelyszínén egy pavilon, Salgótarjában a sportcsarnok, míg Veresegyházon a legnagyobb általános iskola a rendezvény vendéglátója.

A vizsgálat alapjául szolgáló kérdőívet kitöltő tanulók 51,33%-a 8. osztályos, míg 48,66%-ot tesz ki a nem végzős, de felső tagozatos diákok aránya. (1. ábra a következő oldalon) Ez az adat azt mutatja, hogy a kiállítást megtekintő gyerekek közel fele nem csupán az utolsó tanévben próbál meg információt gyűjteni a pálya- iskolaválasztáshoz, hanem már korábban. Ez minden bizonynyal köszönhető a közreműködő szervezőknek és a pedagógusoknak egyaránt. Manapság egyre nagyobb hangsúlyt kap a rendezvényeket propagáló anyagokban, hogy a végzős elemisták részvétele mellett az alsóbb osztályosokra és szüleikre egyaránt számítanak.

¹⁵ A tanulmányban a táblázat és valamennyi ábra a szerző saját szerkesztése.

1. ÁBRA: A KÉRDŐÍVET KITÖLTŐ TANULÓK ARÁNYA¹⁶



Igen nagyarányú eltérést mutat a fővárosi és az ahhoz közeli város pályaválasztási kiállításán kérdőívet kitöltő tanulók aránya. A kőbányai vásárvárosban 41,74% végzős általános iskolás került a mintába, míg Veresegyházon ennek az aránynak a kétszerese (82,9%). A rendelkezésünkre álló adatok alapján az derül ki, hogy az iskolák több hetediket vonnak be a programba. Úgy néz ki, hogy a szülők csak a nyolcadik osztályban eszmélnek arra rá, hogy ideje lenne együtt körülnézni a középiskolák és azok kínálatának terén. Ezt az állítást igazolja az az adat is, hogy a „SzakMÁzz!” kiállítást megtekintő szülők 84,44%-ban végzős gyerekekkel érkeztek.

A veresegyházi kiállítás kifejezetten családbarát rendezvény, hiszen immáron tízedik alkalommal megrendezésre kerülő alkalom mindig szombaton van éppen azért, hogy a szülők is aktívan részt vehessenek rajta. Muszáj itt rámutatnunk arra a kiegészítő kutatási eredményünkre, miszerint az országosan 20 (19 megye és a főváros) központi pályaválasztási kiállításból mindösszesen 5-öt rendeznek hétvégébe nyúlóan, jóllehet a hirdetésekben rendre megjelenik, hogy a szülőket is szeretettel várják. Bátran állíthatjuk ezek alapján, hogy a szülők szempontjából nem felhasználóbarát ez a fajta szolgáltatás, amennyiben hétköznap, munkaidőben rendezik.

A pályaválasztási kiállításokon válaszadó pedagógusokkal kapcsolatban kiderült, hogy jellemzően osztályfőnök szerepben vannak jelen (84,26%). 12,86%-uk kísérő tanár és van néhány „egyéb”, azaz pályaválasztási felelős, vagy igazgató helyettes is közöttük. Általános megfigyelés, hogy rendszerint az osztályfőnökök a felelősek az általános iskolások továbbtanulásának előkészítéséért, pályamentációjáért. Alapvetően jó hírnek tartjuk, hogy pályaválasztási felelős hiányában legalább az osztályfőnökkel együtt vesznek részt ilyen külső, pályamentációt támogató rendezvényen.

Érdeklődtünk a tanároknál, hogy hányadik alkalommal vesznek részt a kiállításon. Az derült ki, hogy átlagban ez a válaszadó tanárok 1,7-dik jelenléte, vagyis jellemzően nem az első alkalommal vannak itt. Ebből a szempontból igen nagy különbség mutatkozik a budapesti és a Nógrád megyei tanárok jelenlétének számai között. A fővárosiak átlagban 1,41-szer vettek részt ezen az alkalmon, míg a nógrádi kollégáiknak ez már a 2,19-edik. A budapestiek több mint kétharmada (68,18%) van először jelen, míg Salgótarjánban csupán a megjelentek fele. A nógrádi megyeszékhelyen a válaszadó tanárok ötöde (19,23%) négyszer, vagy annál többször volt már jelen a

¹⁶ Valamennyi ábra saját szerkesztés.

kiállításon, míg Pesten nincs egyetlen olyan tanár sem, aki ilyen rendszerességgel látogatná valamilyen szerepben az alkalmat.

A gyakoribb jelenlét alapján nagyobb tájékozottságot feltételezünk a rendezvényt illetően. Jobban tudhatják mire számíthatnak, milyen információkhoz való hozzáférést teszi lehetővé a kiállítás, ami a tanulók felkészítését is megkönnyíti. Azon iskolákról, melyek olyan pedagógus kollégát delegálnak a vásárra, akik korábban még nem vettek részt rajta pedig ezzel szemben jóindulattal azt feltételezhetjük, hogy szélesebb körben érintettek a tanárok a pályaválasztás előkészítésében.

Megkérdeztük a jelenlévő pedagógusokat, mennyire fontos iskolájukban a pályaválasztás kérdésköre. Véleményüket egy 5-fokú skála segítségével jelezheték (1 = egyáltalán nem, 5 = kiemelten fontos). Eredményeink szerint nincs valódi különbség a fővárosi és a nógrádi tanárok véleménye között a kérdésben. A 4,47-es átlagpontoszám a szülők véleményével való összehasonlításban mutat igazi eltérést, hiszen a felmenők szerint csupán 3,53 átlagpont értékben fontos gyermekük iskolája számára a pályaválasztás előkészítése. A még beszédesebb adat szerint a „SzakMÁzz!” kiállításon megjelent és válaszadó tanárok 61,36%-a tartja kiemelten fontosnak saját iskolájában a témát, míg a szülők csupán 22,22%-a. Nem tudjuk, mi van ennek a különbségnek a hátterében. Azt sejtethetjük, hogy a szülők nem ismerik igazán az általános iskola aktivitásait ez ügyben. Az is magyarázatul szolgálhat, hogy gyermeküket a kiállításra önállóan elkísérő szülők azért teszik ezt, mert iskolájuk nem szervez ilyen programot – vagyis eleve elégedetlenek tanintézetük ilyesfajta tevékenységével.

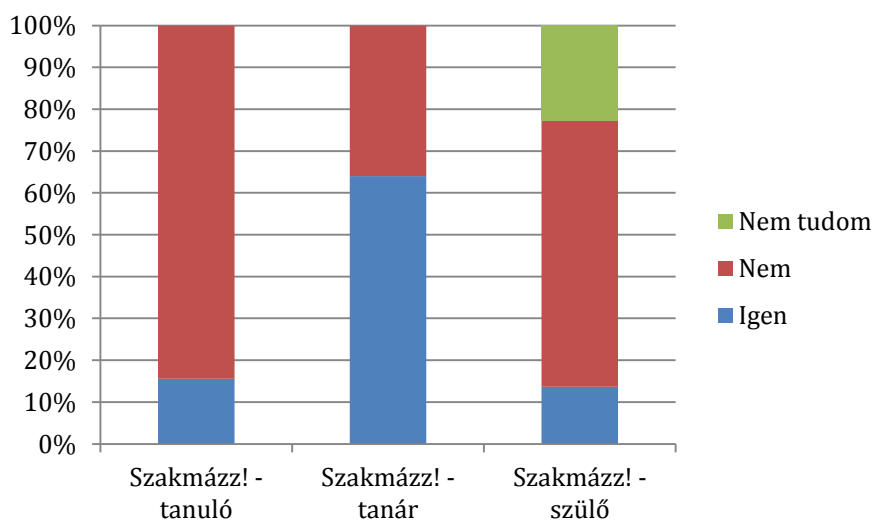
A pályaválasztási kiállítás helye a tanulási folyamatban

A tanulás folyamatát a szerzők különböző fázisokra osztják, de a megnevezésüktől függetlenül alapvetően három szakaszt jelölnek meg. Az ismeretek és tapasztalatok gyűjtését megelőzi az arra való felkészülés, míg az információk feldolgozása kerekíti le a sort. Valamelyik elem hiányában nem lehet teljes a pedagógiai folyamat. A következőkben a pályaválasztási kiállítást, illetve az azon alkalommal szerezhető információkat vesszük górcső alá ilyen aspektusból.

Előkészítés

Az előkészítéssel kapcsolatban megkérdeztük a résztvevőket, hogy a tanulók kaptak-e szempontokat a kiállítás megtekintéséhez.

2. ÁBRA: KAPTAK-E A TANULÓK SZEMPONTOKAT A KIÁLLÍTÁS MEGTEKINTÉSÉHEZ?



A tanulók 84,4%-a „nem”-mel válaszolt, míg csupán 15,6%-uk szerint volt valamiféle eligazítás („Mondták, hogy alaposan nézzünk szét!”, „Legyünk figyelmesek és körültekintőek!”). Ennek ellentmond a tanárok véleménye a kérdéssel kapcsolatban, hiszen 64%-uk szerint kaptak a gyerekek segítséget. Ez a két adat igencsak nehezen egyeztethető össze. A tanárok közel kétharmadának véleménye, hogy felkészítették diákjaikat a kiállításra, míg a tanulóknak ettől markánsan kisebb hányada érzékelte ezt. A pályaválasztási döntés előkészítésének folyamata pedagógiai feladat és kellő szakmai felkészültséget igényel. Jelen esetben ennek az oktatói-nevelői munkának az eredménye kevésbé jelenik meg a diákok felkészültségében. A szülők a tanárokhöz hasonló arányban (63,63%) ugyan, de azt jelezték, hogy tudtukkal nem kapott gyermekük felkészítést és 22,72%-uk nem is tudja történt-e egyáltalán ilyesmi az iskolában.

Cselekvés

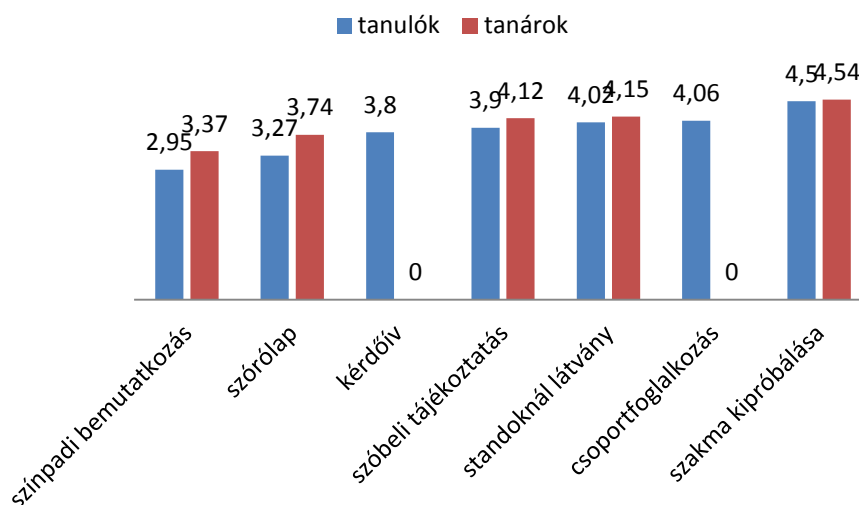
A pályaválasztási kiállítások alkalmával az ismeretátadás többféle módszerét alkalmazzák a kiállítók és a szervezők. A hagyományosnak tekinthető a standok kíváncsiságot ébresztő jellege a színes plakátokkal, különböző termékekkel, szolgáltatásokkal, valamint a szórólapok és prospektusok. Itt lehet egyéni igény szerint informálódni az intézménnyel és a szakokkal kapcsolatban az iskolát képviselő tanártól, vagy diáktól. A kortárssal nyilván könnyebb a kapcsolatteremtés, így a félszegebb érdeklődő számára is elérhető a kívánt szóbeli útbaigazítás. Rendszerint találkozhatunk a helyszíneken színpaddal, ahol eltérő figyelemfelkeltő élő műsorok, beszélgetések, vetélkedők, bemutatók zajlanak a témával kapcsolatban.

Manapság egyre inkább teret nyer a rendezvényeken az a lehetőség is a diákok számára, hogy kipróbálhatják különböző szakmák egy-egy jellemző tevékenységét (pl. női szabó jelöltek varrógéppel mobiltelefon tokot készítenek, vagy gépi forgácsolók CNC gépen sakkfigurát esztergálnak). Budapesten a kiállítói koncepció már a „Nézd meg! Fogd meg! Próbáld ki!” elven alapul (Németh-Tóth, 2018). A fővárosi szervezők hosszú éves hagyományaiknak megfelelően önértékelő eljárás (kérdőív) segítségével próbálják meg támogatni a tanulók öndefinícióját is. Mindehhez kapcsolódik egy csoportfoglalkozás, melynek során szakképzett tanácsadók kívánnak segítséget adni a kiállítás megtekintéséhez és a pályaválasztáshoz. Ezek az interaktivitásra építő strukturált beszélgetéseken az összes diák 31,22%-a vett részt 2018-ban, ami 2739 főt jelent (mindkét napon nyitástól zárásig 6 egymással párhuzamosan zajló huszonöt perces csoportok).

Mindezt azért mondjuk el, mert a vizsgálatunk során megkérdeztük a tanulókat és a pedagógusokat egyaránt, hogy „melyik pályabemutatósi módszert, milyen mértékben tartják hasznosnak”. Egy ötfokú skála segítségével adhatták meg válaszaikat (1 = egyáltalán nem, 5 = nagyon hasznos). A két utolsó informálódási lehetőséggel kapcsolatban (kérdőív, csoportfoglalkozás) csak az azt saját bőrükön megtapasztaló diákok körében érdeklődtünk, a tanároknál nem.

(3. ábra a következő oldalon)

3. ÁBRA: AZ INFORMÁCIÓSZERZÉSI TECHNIKÁK HASZNOSSÁGA



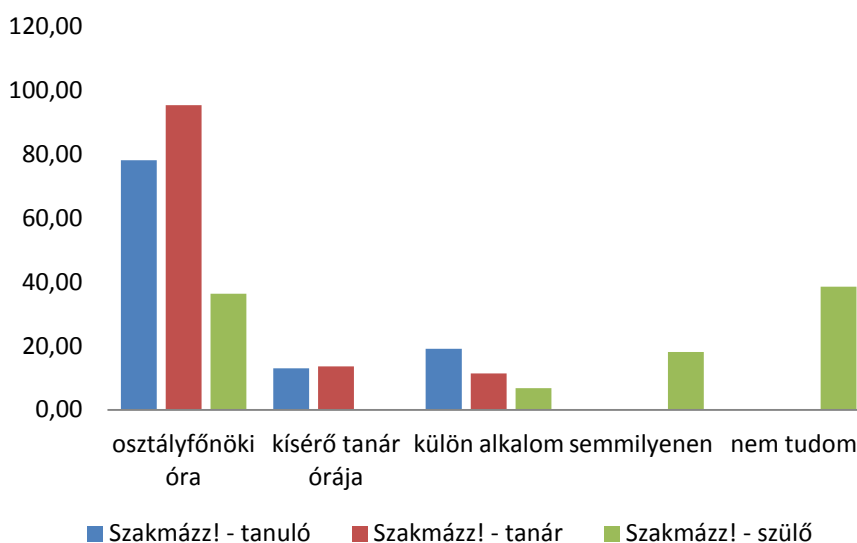
Az ábráról leolvasható, hogy a tanulók és a tanárok ugyanazt a sorrendet állították fel. Az átlagpontok alapján a színpadi műsorok a legkevésbé hasznosak a pályabemutatás szempontjából. Úgy látszik, ez marad a szórakoztatás helyszíne. Szintén a rangsor végére kerültek helyére a nyomtatott anyagok. Igazán ez sem meglepő, hiszen tudjuk, gyerekeink papír alapon nem szeretnek olvasni – így az összeszedett anyagok hamarosan, gyakran már a kiállítás területén a hulladékgyűjtő edényekben landolnak. A szóbeli tájékoztatás együtt jár tulajdonképpen a standokkal. A kiállító hely vizuálisan jól megragadható információi szóban kiegészíthetők, főleg ha felkészülten érkeznek a látogatók és mernek személyesen érdeklődni akár felnőttektől is. Valódi különbséggel került az élre mindkét vizsgálati csoport esetében a valódi tevékenység, mint pályabemutatói módszer. Már a 60-as években megjelenik a szakirodalomban (Rókusfalvy, 1966: 587) az a gondolat, hogy nem elegendő csupán bemutatni egy pályát (pl. előadás, film), hanem amennyiben van rá lehetőség, úgy érdemes kipróbáltatni az érdeklődővel egy-egy jellemző tevékenységet. Ha úgy tetszik, akkor ilyen esetben két legyet ütünk egy csapásra, hiszen bővül a pályaismeretünk és egyúttal a tevékenység révén képességeinkről és érdeklődésünkről is képet kapunk.

Ezek az eredmények egybevágóak a szakirodalomban (Fábiánné, 2001) leírt ún. „többcsatornás tanulás” hatékonysági fokozataival. Eszerint az elmélet szerint 10% marad meg abból, amit olvassunk, 20% amit hallunk, 30% amit látunk, 50%-ban tartjuk meg ami audiovizuális úton jut el hozzánk és legalább 75%-ban, amit önállóan kipróbálunk. A pályaválasztási kiállítások résztvevői szerint is a leghatékonyabb módszerek azok, amelyek a személyes részvételt, a cselekvést hordozzák magukban (szakma kipróbálása, csoportfoglalkozás). Azok a próbálkozások kerültek a sor végére, melyek csupán az olvasásra, vagy az audio, netán a vizuális ingerekre alapoztak.

Feldolgozás

A fővárosi kiállításon megkérdeztük a jelenlévő érdekelteket, hogy szerintük az iskolában milyen alkalommal fogják átbeszélni a tapasztalatok egyéni tanulságait. (A nógrádi pedagógusok véleménye egybevág a fővárosiakéval, ezért azokat külön nem ismertetjük.) A legnagyobb arányban (tanárok 95,45%-a és a tanulók 78,26%-a) azt jelezték, hogy osztályfőnöki órán lesz erre lehetőség. A kísérő tanár órájában azonos mértékben gondolkozik a két csoport. Külön alkalmat sejt a gyerekek ötöde, míg a tanároknak csak tizede tud ilyenről. (4. ábra a következő oldalon)

4. ÁBRA: A TAPASZTALATOK ÉRTÉKELÉSÉNEK MÓDJJA



Azt feltételezzük, hogy a tanárok ismeretei közelebb állhatnak a valósághoz, ők jobban tudják, milyen alkalommal fogják feldolgozni az újonnan szerzett ismereteket. Azt már láttuk korábban, hogy gyermeküket elkísérő szülők nincsenek megelégedve saját iskolájuk pályorientációs munkájával. Ez a szemlélet tükröződik az erre a kérdésre adott válaszaikban is. 18,18%-uk szerint az iskolában nem fog szóba kerülni sehol a téma. 36,36%-ban az osztályfőnöki órát jelölték meg és néhányan a külön alkalmat. Egyébként pedig sokan (38,63%) nem is tudják van-e ilyen lehetőség egyáltalán.

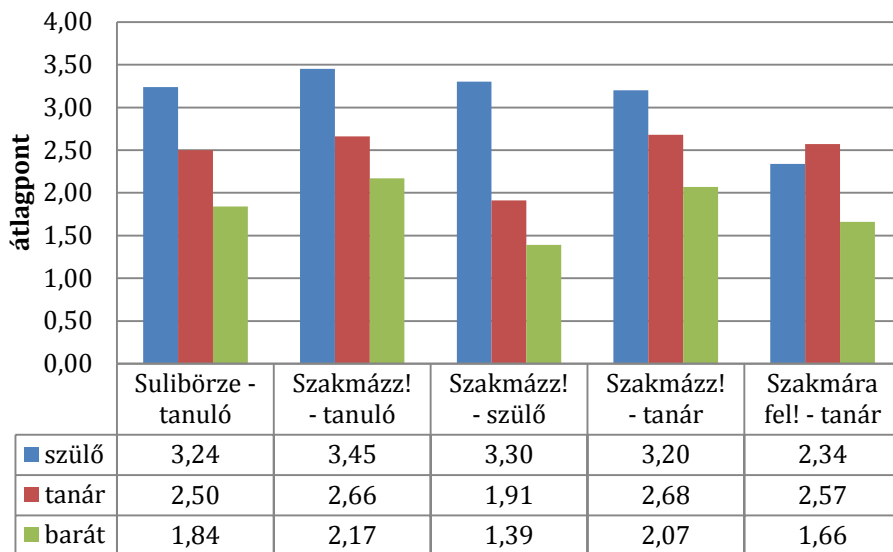
A civil szervezet által életre hívott és működtetett veresegyházi Sulibörzére nem osztályok érkeznek szervezett formában, hanem családok, szülők és gyerekek együtt. Bizonytalanok voltunk abban, hogy egy ilyen „nem hivatalos” rendezvény hogyan illeszkedik a környéki iskolák pályorientációs programjába, illetve azok által milyen mértékben támogatott. A megkérdezett gyerekek 91%-a jelezte, hogy iskolájában javasolták a kiállítás megtekintését. A tanulók 81%-a várja, hogy mielőbb megbeszéljék a tapasztalatokat és ugyanennyien gondolják, hogy ezt az iskolában meg is fogják tenni. Az adatok azt mutatják, hogy az iskolák egyértelműen támogatják diákjaik részvételét a programon, míg a résztvevő végzős általános iskolások többségének véleménye szerint az ahhoz kapcsolódó élményeiket meg is fogják tárgyalni.

A pályaválasztást támogatók szerepe

A pályaválasztásban és az információhoz való hozzáférésben nyújtott támogatás mértékét próbáltuk egy-egy kérdéssel tisztázni. A vizsgálati mintát képező csoportok véleményét vetettük össze egymással, hogy a szülőknek, a tanároknak és a kortárs csoportoknak milyen szerepet tulajdonítanak a végzős általános iskolások pályaválasztásának kérdésében. (5. ábra a következő oldalon)

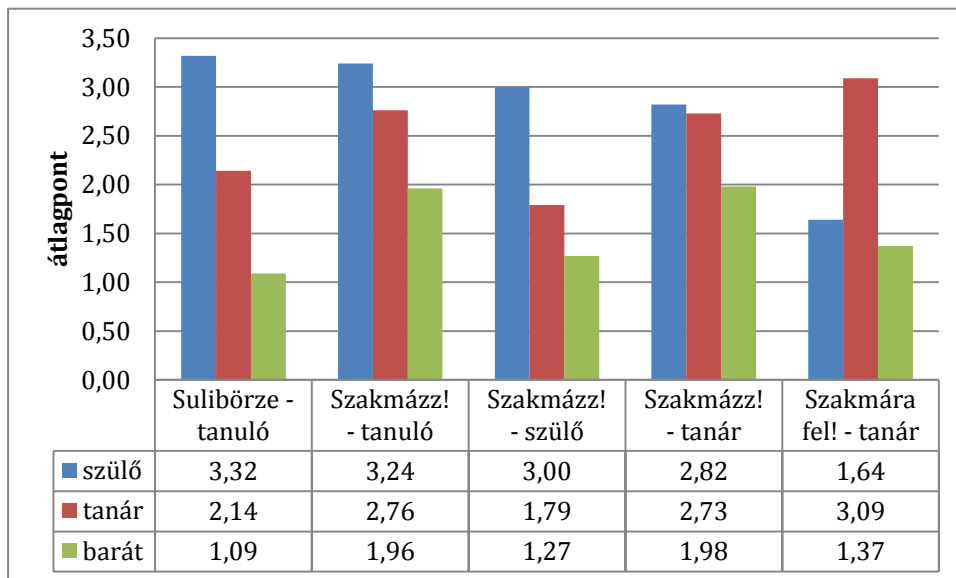
A 4-fokú skálán (1 = egyáltalán nem, 4 = teljes mértékben) adható válaszok átlagpontjait tartalmazó ábrán szembevetve, hogy közel minden megkérdezett csoport véleménye szerint a szülőknek kiemelt szerepe van a tanulók pályaválasztásának segítségével. (Ez alól a válaszadó nőgrádi pedagógusok kivételek, akik maguknak tulajdonítják elsősorban ezt a funkciót.) Valódi különbséggel kerülnek második helyre a tanárok, különösen a szülők és a diákok véleménye szerint. Szintén meghatározó eltérés mutatkozik a harmadik helyre rangsorolt csoporttal, a barátokkal való összevetésben.

5. ÁBRA: SEGÍTSÉG A PÁLYAVÁLASZTÁSBAN



Az információadásban betöltött szerepüket tekintve hasonló képet mutatnak az előzőekhez képest a 6. ábra adatai. Itt is a szülők vannak az első helyen a saját és gyermekeik megítélése szerint. Kivételek ez alól újra a salgótarjáni pályaválasztási kiállításon résztvevő és válaszadó tanárok. Ők kiemelten maguknak tulajdonítják ezt a szerepet. Nincs erre vonatkozóan bizonyítékunk, de arra gondolhatunk ennek az eredménynek a kapcsán, hogy a fővárossal szemben itt több a hátrányos helyzetű személy, ami értelmezhető az információhoz való hozzáférés, valamint az aluliskolázottság miatt annak feldolgozása szempontjából egyaránt. A vizsgálat eredményei mindenesetre jól mutatják, hogy a gyerekek pályaválasztási döntésében szülőknek megkerülhetetlen szerepe van. Ez nem új gondolat (vö. Szilágyi-Völgyesy, 1986), de újra és újra hangsúlyozásra érdemes.

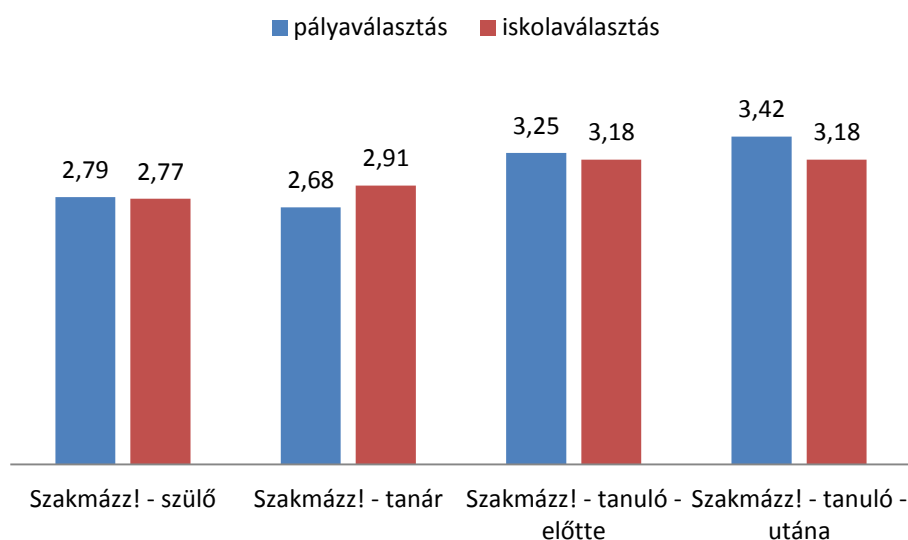
6. ÁBRA: SEGÍTSÉG AZ INFORMÁCIÓADÁSBAN



Pálya- és iskolaválasztási elképzelés

A kutatók a 60-as évek óta számtalan tanulmányban bizonyították már, hogy a 14 éves korban (általában szülői támogatással) hozott iskolaválasztás nem azonos a pálya kiválasztásával – mindkettő két, különböző döntési szituációt jelent. A végzős általános iskolás diákoknak arról kell dönteniük, hogy milyen pályát választanak és melyik iskolában tervezik tanulásaik folytatását. Ezek tükrében érdeklődtünk Budapesten, hogy az érintett tanulók mennyire tudják, mik szeretnének lenni, illetve hol tanulnának tovább.

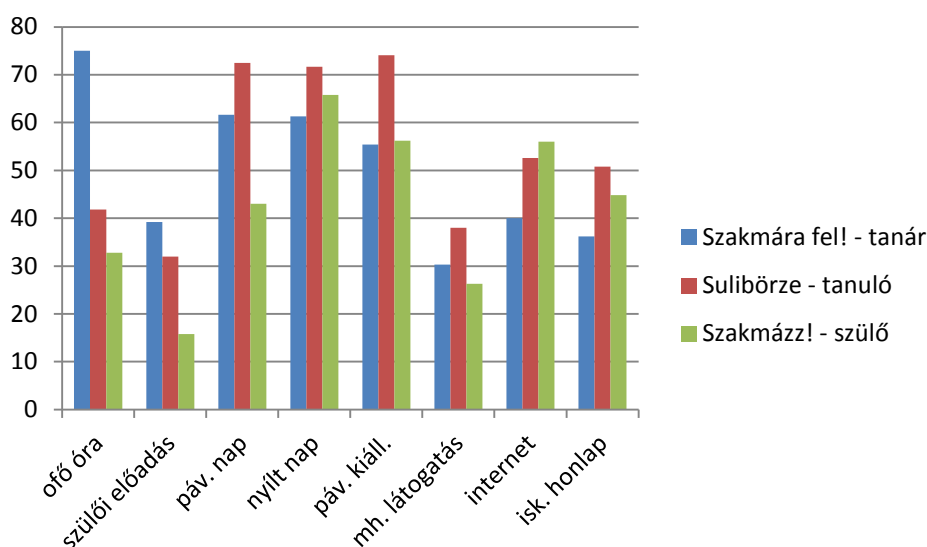
7. ÁBRA: A PÁLYA- ÉS ISKOLAVÁLASZTÁSI ELKÉPZELÉS HATÁROZOTTSÁGA



A 7. ábrán szereplő válaszok alapján az derül ki, hogy a gyerekek mindkét szempontból magabiztosabbak szüleiknél és tanáraiknál. A felmenők nem valódi különbséggel, de alulmúlják a pedagógusok véleményét a gyerekek informáltságával kapcsolatban. A jellemzően osztályfőnök szerepben lévők szerint a gyerekek jobban tudják hol, melyik iskolában akarnak továbbtanulni, minthogy milyen pályát válasszanak. Az érintettek valamivel nagyobb arányban azt jelzik vissza, hogy inkább a pályájukat illetően van konkrétabb elképzelésük. A megoszlásban felfedezhető differencia csak nő a longitudinális vizsgálat eredményének tükrében. A gyerekek a kiállítás megtekintését követően ugyanazon a szinten maradtak a választott iskolájuk tekintetében, míg pályájukat illetően tudatosabbak lettek. Más oldalról megközelítve az eredményeket azt mondhatjuk, hogy egyik valódi értéke a kiállításnak a gyerekek tudatos pályaválasztásában való hatékony közreműködés. (Itt még nem vettük figyelembe a későbbiekben tervezett osztályfőnöki óra során az újonnan szerzett ismeretek tudatosítását.)

A kérdéssel kapcsolatban a nógrádi tanárok véleményével kívánjuk még az eredmények bemutatását kiegészíteni. Ők az 5-fokozatú skálán (1 = egyáltalán nem, 5 = pontosan tudja) 2,96 átlagpont értékben gondolják azt, hogy tanítványaik tudják mik szeretnének lenni és 3,35 értékben, hogy hol szeretnének továbbtanulni. Mindkét szám magasabb a pesti kollégáik átlagpontjainál. Csak találgathatunk, amikor azt feltételezzük, hogy Nógrád megyében a gyerekek felkészültebbek pályaválasztásukat illetően, vagy egyszerűen tanáraik fejében tisztább tanulóik jövőjének képlete.

8. ÁBRA: AZ INFORMÁCIÓSZERZÉS FORRÁSAI



Milyen mértékben szerez információkat a különböző forrásokból továbbtanulási döntéséhez a tanuló? – kérdeztük meg az érintetteken kívül a tanárokat és a szülőket.

Az ábra tanúsága alapján a tanárok kiemelkedő arányban (75%) saját fórumukat, az osztályfőnöki órákat tartják legmeghatározóbb forrásnak. Ez összhangban van korábbi adatainkkal, miszerint saját szerepüknek kiemelt jelentőséget tulajdonítanak a gyerekek információszerzésével kapcsolatban. Az ő rangsorukban a következő helyeken azok az alkalmak szerepelnek, ahonnan egyszerre többféle információ is begyűjthető (pályaválasztási nap 61,6%, nyílt nap 61,3% és pályaválasztási kiállítás 55,4%). Itt az iskolai rendezvény megelőzi a sorban a külsőket. A világhálóról való tájékozódást 40% alattinak értékelik, amivel a korábbi kutatási eredményekkel való összehasonlításban (Suhajda, 2018) alábecsülik diákjaik önálló információszerző tevékenységét. A munkahelyek látogatása a sor végére kerül. A szülők előadásával együtt ez tűnik a legkevésbé hatékony ismeretátadási lehetőségnek a szülők és a gyerekek megítélése szerint is. (A szülői, netán öregdiák előadások jellemzően már a pályaválasztási, vagy pályaaorientációs nap részei, melyet évente egy alkalommal, tanítás nélküli munkanap keretein belül kell az iskolának megszervezniük. A munkahelyek látogatásával – régebbi nevén üzemplátogatás – kapcsolatban azt kell látnunk, hogy manapság egyre kevésbé találkozhatunk a valóság ilyesfajta szervezett megismerésével.)

A tanulók számára a mozgalmas, sokféle információhoz hozzáférést biztosító alkalmak szerepelnek a sorrend elején (mindegyik 70% fölött). Második csoportban az internet adta lehetőségek szerepelnek 50% körüli megítéléssel, míg a minden csoport által utolsó helyre rangsorolt fórumokat nem tekintve utolsó az osztályfőnöki óra (41,8%).

Ez utóbbi megítélése a vizsgálati mintába került szülők részéről a leggyengébb (32,8%). Ez egy korábbiak alapján már elővételezhető eredmény a vizsgálatban résztvevő felmenők iskolához való viszonyának tükrében. Mindezeknek megfelelően nem meglepő, hogy a szülők rangsorában vezető helyen azok az alkalmak szerepelnek, melyek háttérben külső intézmények vannak.

A pályaválasztási kiállítást a tanulók értékelik a legmagasabbra (74,1%). A tanárok és a szülők is átlag felett, hasonlóképpen (55,4-56,2%) gondolkoznak erről. A tanulók és a szülei szerint is a pályaválasztási nap az iskola szervezte alkalmak közül a legjobb. Valamennyi vizsgálati csoport véleményének átlaga szerint a nyílt napok szolgálnak a legjobb információkkal.

Összefoglalás, javaslatok

Vizsgálatunk során a pályaválasztási kiállítást, mint hagyományos pályaaorientációs tevékenységet vettük nagytó alá. Az országban ennek a rendezvénynek a története több mint 20 éves múlt-ra tekint vissza, melynek során igen komoly változáson ment át. Nem ennek a részletezésre vállalkoztunk, hanem hogy egy átfogó képet adjunk a pályaaorientációval foglalkozó szakemberek (pedagógusok, tanácsadók) számára erről az általános iskolások pályaválasztási döntését támogatni kívánó alkalomról. Kicsit leegyszerűsítve a pályaválasztást úgy értelmezzük jelen esetben, hogy a tanulót érintő döntéséről van szó, amit rendszerint a tanár pályaaorientációs tevékenységekkel támogat és végül a szülő hoz meg. Ennek a hármasnak a véleményét jártuk körbe dolgozatunkban az éves pályaválasztási kiállítással kapcsolatban. A három célcsoport számára külön kérdőívek szerkesztésekor igyekeztünk azokat összehasonlítható kérdések mentén strukturalni.

Az eredmények közül néhányat itt, az összefoglalásban is be kívánunk mutatni. Örvedetesnek tartjuk azt a tényt, hogy az iskolák többnyire már a 7. osztályosokat viszik a kiállításra. Ez azt jelenti számunkra, hogy lassan átmegy a szakmai gyakorlatba a pályaaorientáció lényege, a folyamat jellege. Minél korábban kezdjük el (Visztenvelt, 2018) a döntéshez szükséges információk gyűjtögetését, annál több időnk marad annak kimunkálására és ezzel együtt annál kisebb az esélye annak, hogy az utolsó pillanatokban a hirtelen ingerelárasztás eredményeképpen ad hoc, spontán, emocionális döntést hozunk, netán sodródjunk, vagy más akaratának rendeljük alá magunkat. A szülők ilyen szempontból le vannak maradva, hiszen ők a végzős gyermeküket kísérik (vagy viszik) leggyakrabban a börzére. Az ilyen helyen megjelenő felmenők elégedetlenek gyermekük iskolájának pályaaorientációs tevékenységével, ezért is választják az önálló információszerző utat.

A pályaválasztási kiállítási (vásár, börze) a visszajelzések alapján nehezen értelmezhető önálló pedagógiai folyamatnak, ugyanis a tanulók és szüleik szerint jellemzően nincs rá felkészítés az iskolában. Ennek a látogatásnak akkor van valódi személyes haszna a tanuló szempontjából, ha ő is felkészül az alkalomra. Ez az előkészítés teszi lehetővé, hogy a színes prospektusok összeszedetése helyett tudatosan, saját igényeinek megfelelő információkat gyűjtsön a megfelelő pálya, szakma kiválasztásához. Bizonytalanok vagyunk az élmények és az információk feldolgozásával kapcsolatban is, hiszen a személyes tapasztalatok megbeszélésére csupán az osztályfőnöki órát szánják a tanárok.

A tanárok és a tanulók véleménye szerint a pályainformációk elsajátításának leghatékonyabb formája a különböző szakmákhoz köthető tevékenységek kipróbálása. A gyerekek a csoportos foglalkozást is kiemelt helyen jelzik e témában. (Ennek a hazánkban régóta kifejlesztett módszernek az alkalmazása még mindig gyerekcipőben jár manapság.) A visszajelzések alapján úgy tűnik, hogy a nyomtatott broszúrák kora lejárt.

Minden szakirodalom egyetért abban, hogy a szülő szerepe megkerülhetetlen, kiemelt jelentőséggel bír gyermeke pályaválasztását illetően. Eredményeinkből az derül ki, hogy a vizsgálati célcsoportok közül a tanárok gondolják ezt így legkevésbé. Az információadó szerepnél már egyenesen maguknak tulajdonítják a legfontosabb funkciót, szemben a tanulók és a szülők nézetével.

Véleményünk szerint több lehetőség van a kortárs csoportokkal való foglalkozásban, mint amennyit kiaknázunk belőle. A kérdőív eredményeiből nem következik egyenesen, de sokat jelenthet az információszerzésben a XXI. századi technológia, gondolunk itt például a pályaválasztási kiállításhoz köthető mobil applikációk végtelen lehetőségeire.

Javaslataink között hazánkban működő, pályaválasztási kiállításokhoz köthető jó gyakorlatokat mutatunk be röviden. Itt kívánjuk elmondani, hogy kutatómunkánk során találkoztunk olyan megyei szakértőkből álló csoporttal, akik tapasztalatgyűjtés céljából járják országszerte ezeket a kiállításokat. A magunk részéről azt tudjuk mondani, hogy nem találkoztunk olyan alkalommal, amely ne tartalmazott volna máshol is használható ötleteket. Nehéz helyzetben vagyunk, amikor ezek közül kell kiemelni néhányat. Szűk keretek között, azonban mégis vállalkozunk erre a feladatra, de a szervezők említése nélkül, mert szeretnénk csupán a jó gyakorlatok tartalmára koncentrálni. Ezek valódi példák (néhol módosítva azokat a szerző kiegészítéseivel), melyek egy része fellelhető a Euroguidance Pályatanácsadói Díj kiadványaiban (www.npk.hu), másik fele pedig összegyűjthető országszerte a kiállításokon.

- A „Kis Mesterek” játék célja, hogy a tanulók megismerhessék a különböző szakképesítéseket testközelből. A vásár során a szakemberek adott szakmára vonatkozó munkafolyamatok bemutatását és azok kipróbálását biztosítják. Lehetőség van egy előre elkészített füzetbe összegyűjteni a próbákért járó pecsétet, amelyek megfelelő száma értékes nyereményekkel kecsegtet.
- A „tárlatvezetés” gyakorlat szerint már az iskolájukban kitöltött és feldolgozott kérdőívvel (melynek középpontjában az egyén érdeklődése áll) érkeznek a kiállításra a tanulók, akik az elfogadott érdeklődési típusuknak megfelelően, adott időpontban és helyszínen csoportokba rendeződnek. Ezt követően az azonos érdeklődésű gyerekekből álló csoportok szakértői közreműködéssel vesznek részt egy ún. tárlatvezetésen, melynek során a személyiségjellemzőjükkel egybevágó szakmákat biztosító intézményekhez vonulnak. Az eligazodást segítő körülmény, hogy a saját érdeklődési körüket és a szóba jöhető képzést biztosító iskolákat azonos színű tárgy jelzi (pl. szociális érdeklődés esetén narancs zászló a csoportvezetőnél és narancsszínű lufi a szociális szolgáltatások szakmacsoportos képzést nyújtó kiállító intézmény standjának jól látható homlokzatán).
- A szombati „Családi Pályaválasztási Nappal” kerül kiegészítésre a hagyományosan két hétköznapi rendezvénysorozat annak érdekében, hogy az érintett szülők is aktuális és megbízható információkhoz juthassanak gyermekük pályaválasztását illetően. A kisebb testvér idejének strukturálásáról is gondoskodnak játszóházi elfoglaltság keretében.
- A komplex pályaaorientációra való törekvés érdekében kérdőív segítségével a tanulók öndefiníciója mélyítésének támogatása (egyéni vagy csoportos formában), majd azzal összhangban szakma(csoport) keresése. Mindehhez olyan kiállítási útvonalterv társul a végén, mely az érdeklődés szempontjából releváns képzést biztosító iskolák standját mutatja egy térképvázlat segítségével a bővebb információszerzés reményében.
- Az „Informáló előadás” több változata ismert a hazai gyakorlatban, különös tekintettel a célcsoportra. Valahol az érintett tanulók vannak jelen „rendhagyó osztályfőnöki óra” keretében, máshol „rendhagyó szülői értekezlet” címen a szülőket célozzák meg. A „szakmai előadás” a kísérő és érdeklődő pedagógusoknak szól. Valamennyi alkalommal a felkészült szakember az adott csoporthoz igazított módon járja körbe az általános iskolai tanulmányok végéhez köthető pályaválasztás kérdéskörét.

Jól tudjuk, hogy a helyi körülmények meghatározóak a szervezést illetően. Mi csupán a pályaaorientáció, mint szakma (Kenderfi, 2019) szempontjából tudunk javaslatként jó gyakorlatokat le-

írni, figyelembe ajánlani. Közhelyszámba megy, de nekünk magunknak is több ötletünk van a kutatás kiterjesztésére, folytatására.

A dolgozat végén, de nem utolsó sorban itt szeretnénk megköszönni a vizsgálatban érintett szervezetek képviselőinek a kutatásra való nyitottságát és együttműködését.

Irodalomjegyzék:

Borbély-Pecze Tibor Bors – Gyöngyösi Katalin – Juhász Ágnes (2013): Az életút-támogató pályaeorientáció a köznevelésben. Új Pedagógiai Szemle, 63. 7-8. sz. 32-46.

Borbély-Pecze Tibor Bors (2016): Szakképzés és pályaeorientáció – tévutak és lehetőségek. Educatio, 25. 1. sz. 59-69.

Euroguidance Pályatanácsadói Díj (2016), Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal Euroguidance Magyarország, Budapest. <http://www.npk.hu/#!/tanacsadas/palyatanacsadoi-dij>

Euroguidance Pályatanácsadói Díj (2018), Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal Euroguidance Magyarország, Budapest. <http://www.npk.hu/#!/hirek?key=palyatanacsadoi-dij-2018>

Fábiáné Kocsis Lenke (2001): Tanulástechnikai ismeretek. In.: Tereptanári Munkatankönyv, szerk. Kocsis Emlília, Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet, Budapest, 194-199.

Kenderfi Miklós (2019): A pályaeorientáció elmélete és gyakorlata hazánkban. Munkaügyi Szemle, 62. 4. sz. 52-61.

Kincses László (1975): A pályaismerettel kapcsolatos motívumok vizsgálatának Békés megyei tapasztalatai. A gyorsuló időben. Közlemények a Békés megyei pedagógusok oktató-nevelő tevékenységéből, 8. sz. 95-115.

Németh-Tóth Edit (2018): „SzakMÁzz!” Budapest Pályaválasztási Kiállítás. In: Kenderfi Miklós (szerk.) 18 éves a „Gödöllői Pályaeorientációs Iskola” Tanulmányok a pályaeorientáció témaköréből. Pályatanácsadói Kiskönyvtár 1. SZIE. GTK. TTI, Gödöllő. 57-60.

Rókusfalvy Pál (1966): A pályaválasztási érettség vizsgálatának módszerei. In: Gegesi Kiss Pál (szerk.): Pszichológiai Tanulmányok IX, Akadémiai Kiadó, Budapest. 581-600.

Rókusfalvy Pál (1969): Pályaválasztás, pályaválasztási érettség. Tankönyvkiadó, Budapest.

Suhajda Csilla Judit (2018): Pályaeorientációs információszerzési szokások jellemzői az elmúlt időszak kutatásai tükrében. In: Kenderfi Miklós (szerk.) 18 éves a „Gödöllői Pályaeorientációs Iskola” Tanulmányok a pályaeorientáció témaköréből. Pályatanácsadói Kiskönyvtár 1. SZIE. GTK. TTI, Gödöllő. 39-50.

Szilágyi Klára (2015): Munka- pályatanácsadás mint professzió. Kollégium Kft., Budapest.

Szilágyi Klára és Völgyesy Pál (1986): Nevelési stílusok és a felsőoktatás. Pályaválasztás, 19. 4. sz. 9-14.

Visztenvelt Andrea (2018): A pályaeorientáció módszertana egy óvodai kísérleti program tükrében. In: Kenderfi Miklós (szerk.) 18 éves a „Gödöllői Pályaeorientációs Iskola” Tanulmányok a pályaeorientáció témaköréből. Pályatanácsadói Kiskönyvtár 1. SZIE. GTK. TTI, Gödöllő. 18-27.

Völgyesy Pál (2001): A pályaeorientáció-pályakorrekció csoportos formáinak bevezetése. In: Pongrácz László (szerk.): Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások. OFA Kutatási Évkönyv 1. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 223-229.

PAPP DÁVID – ŐRSI BALÁZS – CSUKONYI CSILLA

DIGITÁLIS TECHNOLÓGIA A VEZETÉSBEN

A digitális technológia térhódítása a világ legtöbb aspektusára folyamatosan kihat, ez alól a vezetés sem képez kivételt. A jelen elméleti áttekintés célja a digitalizálódás szervezetekre kifejtett hatásának a körüljárása, ezáltal egy betekintést nyújtani a jelenkor és a jövő vezetőinek abba, hogyan is tudnak segíteni szervezetüknek a technológiai fejlődés integrálásában. A hatás eléréséhez olyan fontos tényezőkre kell figyelni vezetőként, mint a megfelelő rugalmasság, átfogó ismeret, és a megfelelő döntéshozatal a technológiai eszközök alkalmazása mentén. Ezen kívül a tudás és alkalmazkodóképesség a digitális eszközökhöz, egyre nagyobb teret kell, hogy kapjon a humán erőforrás kiválasztása esetén.

Bevezetés

A digitális technológia térhódítása a világ legtöbb aspektusára folyamatosan kihat, és egyaránt befolyással is van. A digitalizálódás jelensége ez, ami által az IKT (Információs és Kommunikációs Technológia) eszközök, mint a számítógép, a telefon stb., egyre jobban elterjednek, mind a személyi használatban, mind a szervezetek esetében. Manapság az adatok regisztrálása, tárolása és a legtöbb folyamat, legyen szó például az ügyintézésről, vállalaton belüli vagy azon kívüli kommunikációról és így tovább, digitális eszközökön, illetve az internet segítségével vételeződik.

A századfordulóval immár az információs társadalomba léptünk. A szervezeteknek pedig kitarátóan lépést kell tartaniuk a technológia fejlődésével, mivel az a gyorsaság, amit az informatika nyújthat, rengeteget segíthet a kiemelkedő teljesítmény eléréséhez. Nem is beszélve arról, hogy az ügyfelek részéről is egyre nagyobb kereslet és igény a digitalizálódásra a kényelem, illetve ahogy korábban is említettem a gyors ügyintézés érdekében.

A továbbiakban részletezésre fog kerülni a digitális gazdaság és annak hatása a vezetésre, a vezető szerepére. Ezután a generációk közötti különbségre térünk ki, hogy a különböző generációkra hogyan hat ez a rohamos digitális fejlődés, illetve az ezzel kapcsolatos hozzáállásokra. Majd az ebben az új gazdaságban dolgozó, vagy dolgozni fogó immáron digitális vezetőként nevezett csoportról, és az ezzel járó feladatokról lesz szó. Ezt követően a jelen és a jövő digitális eszközeiről lesz szó, egyfajta jövőképet is felvázolva, rövid említéssel kiegészítve a robotpszichológia jelenségéről. Végezetül pedig egy konklúzióban fogjuk összefoglalni az elhangzottakat, illetve a lehetséges tanulságokat egyaránt.

Digitális gazdaság és vezetés

Először is szeretnénk kitérni arra, hogy erre az új gazdasági típusra mi is igazán a jellemző, illetve mivel kell szembenéznie egy vezetőnek, ha a szervezetét versenyképesnek és naprakésznek kívánja tudni.

Papp Dávid egyetemi hallgató, Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar.

Őrsi Balázs PHD hallgató, egyetemi tanársegéd, Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar.

Csukonyi Csilla egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar.

Tapscott (1995) könyvében a digitális gazdaságot, illetve annak hatását részletezi. Tizenkét karakterisztikumot említ meg, mely eme új gazdaságnak a tipikus jellemzőjeként említhető:

1. A „tudás” kimagasló szükséglete, arra való éhség a vállalatokban, illetve a szükség az emberekben, vagyis a humán erőforrásba való befektetés, mivel ahogy a mondás is tartja, a tudás hatalom.
2. „Digitalizálódás”, ami abban kiemelkedő, hogy mindenféle információt át tudunk ültetni bináris kódolásba (nullákba és egyesekbe) és ezt felhasználva kifejezett gyorsasággal információk tömegét tudjuk megszerezni, illetve tovább küldeni a világ legtöbb pontjára.
3. „Virtualizáció”, a fizikailag tapasztalható környezetünk, és azoknak a részei, jellemzői virtuálissá válhatnak.
4. „Molekularizáció” alatt azt érti, hogy a rugalmasság és változékonyság adja az igazi előnyt, mivel azok a szervezetek tudnak igazán sikeresek lenni, amelyek folyamatosan tudnak alkalmazkodni, adaptálódni a változó környezethez, és annak kihívásaihoz.
5. „Integráció/Internetworking”, az új technológiai vívmányok mikro szinten sok segítséget nyújtanak például az alkalmazkodás, illetve a gyors változóképesség terén, makro szinten azonban egyre nagyobb elvárás, sőt szükség alakul ki arra, hogy a szervezet tagjai egyként dolgozzanak együtt.
6. „Közvetítők-kivonása”, miszerint a szervezetben az egyes feladat végzéseket közvetítőit, követőit ki kell vonni a láncolatból, vagy magasabb szintre kell őket áthelyezni.
7. „Konvergencia”, az új típusú média, illetve technológiai eszközök összekötik az embereket, munkavállalókat, de ugyanakkor függeni is fognak tőle.
8. „Innováció”, az információs technológia olyan eszközöket szolgáltat számunkra, melyek megkönnyíthetik az emberi kreativitás és képzelőerő kiteljesedését, azonban a kihívás abban van jelen, hogy megfelelő körülményt, illetve hátteret biztosítsunk, mely megbecsülést nyújt az innovatív ötletek, megoldások számára.
9. „Cselekvő fogyasztás”, a fogyasztók a digitális technológia által a vásárlásukkal sok esetben visszajelzést is adnak, már csupán azáltal is, hogy mit és mennyit vesznek meg.
10. „Közvetlenség”, az idő, amire szükség van a rendelésnél, az elkészítésnél és a kiszállításnál, illetve e három között folyamatosan csökken, s a fogyasztók kimagasló szolgáltatásokra vágnak, a szervezeteknek pedig fel kell készülniük, hogy ezt képesek legyen nyújtani.
11. „Globalizáció”, a digitális technikával megnyílt minden szervezet előtt a kapu, hogy ne csak helyi, hanem globális szinten is ugyanúgy képviselhesse magát, illetve termékeit/szolgáltatásait.
12. „Disszonancia”, minden új jelenség esetén számolni kell az átálláshoz szükséges idővel, illetve befektetéssel, valamint az ellenállással is, mely több konfliktust is kiválthat a szervezeten belül.

Ezen kívül számolni kell az információs technológia legnagyobb kérdéseivel, a biztonsággal, illetve a titoktartással. Kiemeli, hogy mennyire fontos az, hogy a digitalizációval és az alakuló gazdasággal megküzdhesen a szervezet, ezen kívül annak dolgozói is. Erős szervezeti vezetőség

szükséges, méghozzá olyan, ami pozitívan áll a változással szemben, és segít a munkavállalóknak is megmutatni a pozitív oldalát eme változásoknak, illetve abban is, hogy könnyebben alkalmazkodhassanak ezekhez. Végezetül a vezetőséggel kapcsolatosan említ néhány nagyobb témát, amelyek lényege, hogy a tanulás, az együttműködés, az internet által összekapcsolt globális háló, a digitalitás, illetve a személyesen használt technológia álljon a vezetésnek a középpontjában, amelynek a vezérigazgató által támogatottnak kell lennie (Tapscott, 1995).

2000-ben egy elméleti áttekintés folyamán összegezni szeretnék volna a korábbi kutatásokat arról, hogy a digitális technológia, illetve az azzal járó átalakulás, hogyan is hat ki a szervezetek, vállalatok teljesítésére, eredményességére. Felmerül az úgynevezett produktivitási paradoxonnak a témája, mely a 70-es és 80-as évekre jellemző teljesítmény csökkenést foglalja magába, méghozzá annak ellenére, hogy az információs technológia, és eszközeinek fejlődése, illetve elterjedése egyre nagyobb, kiterjedtebb volt. Azonban a kutatások arra mutattak rá, hogy az informatikai eszközök megjelenésüktől kezdve kifejezett pozitív hatással voltak a produktivitásra, ahogy magára a gazdaságra is; illetőleg ez a fejlődésükkel, és az idő előre haladtával még nagyobb jelentőségűekké váltak. Kiemelendő a humán tőkébe való befektetés is ilyen téren, mivel sok esetben fel kell készíteni, betanítani a munkavállalókat a munkakörükben alkalmazandó digitális eszközök megfelelő, szakszerű használatára, és ismeretére.

A digitális technológia hatását nehéz mérni, mivel megannyi eszköz, számtalan módon járulhat hozzá a szervezet mindennapjaihoz, és így nehéz ezeket az adatokat pontosan követni, illetve megfelelően kielemezni. Sok vállalat kételkedve állt a digitális eszközök alkalmazásában, illetve a technológiába való befektetés miatt, mivel ezen felszerelések kifejezetten drágák tudnak lenni, főképp azok, melyek a piac élén, a legfrissebbek közé tartoznak, azonban ez egy olyan befektetés, mely az esetek legnagyobb részében, ha nem is rövid, de hosszútávon megtérül, sőt kimagasló hatással lehet a szervezet teljesítményére, illetve versenyképességére egyaránt (Brynjolfsson és Hitt, 2000).

Így látszik, hogy számtalan dolgot kell figyelembe venni vezetőként a sikeres cég kialakítása, illetve fenntartása érdekében. Az egyes tényezőket megfelelő tervezés, illetve mérlegelés által ajánlott bevezetni és alkalmazni. A következő fejezetben a generációk közötti karakterisztikák kerülnek részletezésre, az egyes jellemző hozzáállásokkal együtt.

Generációs különbség és hozzáállás

A technológia az elmúlt évtizedben eddig soha nem tapasztalt mértékben fejlődött, és nem úgy tűnik, hogy ez az iram lassabbodni látszana, épp ellenkezőleg. Ez a meglehetősen gyors ütem, kifejezett figyelmet, illetve kitartást kíván azoktól, akik lépést szeretnének tartani vele, ám a folyamatosan növekvő keresletet figyelembe véve, ez a fejlődési roham önmagáért beszél.

Az újabb generációk pedig már ezt az informatikai környezetet ismerhetik meg, és ebben nőnek fel, így a kereslet az ilyesfajta újdonságokra folyamatosan csak nőni fog. Ez magyarázza azt is, hogy a tanításba is egyre gyakrabban, illetve szélesebb körben alkalmaznak IKT eszközöket a fiatalok képzésére, oktatására.

Ezekkel a technológiai haladásokkal minden munkavállalónak lépést kell tartania, de ez ugyanúgy vonatkozik a szervezeti vezetőkre is. Szinte már az összes munkakör megfelelő ellátásához szükségeltetik a minimális informatikai szaktudás és ismeret, vehetjük itt példának a Microsoft Office használatát. A munkavállalók számára a „digitális analfabetizmus” kifejezett hátrányt jelent manapság a munkaerőpiacon.

Egy 2013-as MIT (Massachusetts Institute of Technology, ahol kifejezetten érdekelt, illetve vizsgált a jelen téma) kutatás során a különböző szervezetek hozzáállásáról, és a digitális fejlődéssel,

átalakulással, illetve a jelenlegi digitális fejlettséggel kapcsolatos hatásokról készítettek felmérést. Aszerint, hogy egy szervezet, milyen mértékben tartja a lépést a technológia fejlődésével, illetve annak megszervezését, menedzselését, milyen jól tudja koordinálni, négy csoportot különítették el. A „digirati” (digital+literati) csoportba azon szervezetek tartoznak, melyekre a korábban ismertetett két tényező kimagaslóan jellemző, ez 15%-ára volt igaz a vizsgálatban résztvevő cégeknek. Divatrajongó („fashionistas”) szervezetek (6%) lépést tartanak a technológiai fejlődéssel, azonban nem jól szervezik meg annak integrálását a cégbe. A „konzervatívok” csoportja (14%) a divatrajongóknak az ellentéte, mivel lassan sajátítják el az új technológiát, azonban sikeresen szervezik bele a szervezetbe azokat. Az utolsó csoport a „kezdők” nevet kapta (65%), ezen cégeknél a legkevésbé jellemző a felsorolt két tényező szem előtt tartása, illetve érvényesítése. A csoportok közül a „digirati” szervezeteket magasabb bevétel, jövedelmezőség, illetve piaci érték jellemezte, a többi csoporthoz viszonyítva. Ez is bizonyítékként szolgálhat arra, hogy mennyire fontos a technológiával lépést tartani, de ugyanakkor megfelelően integrálni is azt, az igazi siker érdekében.

A megfelelő mértékű digitalizálódás a fogyasztói élményre van a legnagyobb kihatással. A vezetőséget figyelembe véve három kifejezett problémát vetettek fel, mely gátolhatja a cég digitális átalakulását. Első és legjelentősebb ilyen csapda az, hogy nem érzik az átalakulásnak a sürgősségét, a résztvevők 39%-a látta ebben a legnagyobb akadályt, mivel kifejezetten gyakori az a szkeptikus szemlélet, miszerint az ilyesfajta változás fölösleges, hiszen ez előtt is jól teljesített a szervezet. Második a vízió, vagyis a látomás helyes megfogalmazása, amelynek tartalmaznia kell az átalakulásnak a fontosságát, illetve sikeresen el kell fogadtatni a szervezet minden tagjával, hogy ezt ők is saját magukénak élhessék meg, ez egy újabb kihívást jelenthet a vezetőségnek, méghozzá akkor, ha ők maguk sem képesek észrevenni a technológiában rejlő pozitív hatásokat. A harmadik pedig a megfelelő haladási iránynak a kijelölése a szervezet számára. Egy ilyen tervnek a megalkotása, illetve kitűzése azonban kimagaslóan nagy kihívást jelenthet a vezetőség számára, mivel a technológia folyamatosan változik, illetve sok formában jelenik meg, mely a szervezeten belül is különböző részekre hathat ki, ezen kívül rengeteg kérdésre kell először választ találnunk, ahhoz, hogy megfelelő célt és irányt jelölhessünk ki a cégünk számára.

A szervezet tagjait figyelembe véve gondolni kell az idősebb dolgozókra. A kutatás alapján a résztvevők többsége úgy gondolja, hogy az idős korosztályú munkavállalóknak nehezebb dolguk van az alkalmazkodásban, ahogy az 55 év feletti vezetőséggel kapcsolatosan is az a benyomás, hogy nem ismerik a pozitív oldalát, illetve nem is mutatnak érdeklődést a digitális technológia felé. Ezen kívül általánosságban létezik egy sztereotípiával kapcsolatban, hogy az idősebb generáció tagjai technofóbok, azaz nem érdeklődnek, vagy éppenséggel tartanak a technológiától. Számolni kell a technológiai hagyatékokkal is, vagyis azokkal az eszközökkel, programokkal, melyek régen jelentős szerepet töltek be a szervezet mindennapjaiban, de az idő előre haladásával kimentek a divatból, eme eszközök átformálása, esetleges újra hasznosítása, vagy kicserélése pénzbe és időbe kerül a szervezetnek, ahogy a dolgozóknak is energiába, hogy megváljanak ezektől.

Az innovációhoz, illetve a megújuláshoz kapcsolódó kimerültség is lényeges jelenség, mellyel számolnia kell a szervezeteknek, ha tartani akarják az iramot a technológia fejlődésével. Ha versenyképes akar maradni egy cégnek el kell határoznia a folyamatos fejlődést. A szervezet kultúrájába és belpolitikájába is bele kell integrálni azt, hogy az átalakulás folyamata szerves része a cég fejlődésének, illetve piacképességének. Végül az alkalmazottak számára fontos ösztönzőket szolgáltatni ahhoz, hogy elősegítsük számukra a megfelelő digitális alkalmazkodást az új technológiához. Ilyenek lehetnek az előléptetési lehetőségek kitűzése, bónuszok és egyéb juttatások, illetve egyéb lágy ösztönző tényezők, mint az elismerés (Fitzgerald, Kruschwitz, Bonnet és Welch, 2013).

Így végül fontos figyelembe venni, milyen sok pozitívumot képesek hozni a digitális eszközök a cég számára. Természetesen szemünk előtt kell tartani az egyes döntéseknél azt, hogy milyen költségekkel (idő, pénz, energia) járna ez az átalakulás, ahogy a nehézségeket is az idősebb munkavállalókra gondolva. A következő fejezetben sor kerül annak részletezésére, hogy mik is egy digitális vezetőnek a feladatai.

Digitális vezetői feladatok

Az IKT eszközök saját magunk kiterjesztésévé váltak, olyan segítő tárgyakká, amelyekkel a világról olyan gyorsan és részletesen szerezhetünk információt, ahogyan még ezelőtt sohasem. Ezt az információs hatalmat jól kell használni, illetve tudni is kell alkalmazni, ahhoz hogy igazán sikeresek lehessünk.

Az információs társadalom által megkövetelt adatbázis-kezeléshez, illetve egyéb elektronikus működésmódokhoz a vezetőnek alkalmazkodnia kell, ahogy az informatikai eszközöket is a lehető legmagasabb fokon szükséges tudnia kezelni, ismerni. Ahogy az információelméleti ismereteket, továbbá információalkalmazási készségének is mesterfokú szinten szükséges lennie. Ezen jellemzők elsajátítása kimagaslóan fontos ahhoz, hogy megfelelő döntést tudjon hozni, abban milyen technológiai eszközöket alkalmazzon, illetve alkalmaztasson, vagy fejlesszen, mivel ezen befektetésekkel megfontoltan kell eljárni, a lehetséges kockázatok átfogóan kielemezni.

A virtuális vezetői portál egy lehetséges segítségként szolgálhat, amely egységbe foglalhatja az információs folyamatokat, és így egy egységes információáramlást alakíthat ki, ezáltal mind a vezető, mind a munkavállalók számára segítheti a munkafolyamatok megkönnyítését. A vezetési problémahelyzetek is többnyire igénylik a digitális támogatást, és a kialakult döntési helyzetek, szintek különböző informatikai segítséget követelnek meg. A korábban említett szintek felsorolásként említenénk: az általános helyzetnek a megismerése; a működési adatoknak az elemzése; helyi problémamegoldás; az események kezelése; tervezés; illetve szervezés, hétköznapi ritmus irányítása; a kapcsolattartás; végül a képzés. Ezen felsorolt helyzeteken tehát mindben jelen van a digitális technológia, illetve különbözhetnek, abban milyen informatikai eszközökre van szükség.

A vezetőknek, ezeken felül a cégen kívüli helyzetekben, vagyis terepen is megfelelően kell alkalmazniuk az információs eszközöket, például Notebook, Tablet stb., hogy a történéseket, illetve információkat rögzítsék, továbbadják. A megfelelő digitális biztonság és az adatkezelésnek a bizalmassága is kiemelendő szempont, amit becsületben kell tartani, akár a munkavállalók, akár az ügyfelek adatairól legyen is szó. A mobil kommunikáció és az internet kihasználása is kifejezetten fontos a vezetők számára az információs társadalomban, mivel ezek rengeteg segítséget képesek nyújtani a mindennapokban, illetve a fejlesztésben, tervezésben egyaránt. Ezeket a korábban részletezett tényezőket figyelembe véve lehet kialakítani a megfelelő digitális vezetési kultúrát (Zán és Zsigovits, 2005).

Vezetőként számolni kell azzal, hogy már jelenleg is, és a jövőben ez csak még inkább jellemző lesz, hogy a higiéniés tényezők közé tartoznak immár a digitális eszközök is, sőt a munkavállalók számára a munkájukhoz szükségeseket feltétlenül szolgáltatni is kell. Mindezeket túl szükséges biztosítani az úgynevezett digitális jólétet a szervezet minden egyes tagja számára. Ez magában foglalja a megfelelő ismereteket, továbbá a lehetséges veszélyforrások tisztázását a technológiai munkaeszközökkel kapcsolatosan, ezzel együtt egy digitális munkarend kialakítása is kifejezetten hasznos lehet. Az ergonómiai, ember-gép illést is fontos szem előtt tartani, ahogy a munkavégzésre, illetve egészségre károsító hatású problémákat, melyek prevenciójára felkészítő prog-

ramot alkalmazhatunk, ezen felül, ha bármilyen probléma mégis felvetődne tudni, kell azt szakszerűen kezelni is.

Ezekkel a szükségletekkel számolni kell, ahhoz hogy eredményes és versenyképes szervezetet tudjunk kialakítani, illetve hosszútávon fenntartani. Az eszköz és ember összeállításának vizsgálata kifejezetten szükség van, főleg az egyre nagyobb elterjedésével a digitális munkagépeknek. Ezzel munkapszichológia egyik tudományága, az úgynevezett ergonómia foglalkozik.

A munkakörnyezetről beszélve, szót kell ejteni arról is, hogy a digitalizálódás még nagyobb lehetőséget ad az otthoni, illetve saját magunk által megválasztott helyszínen történő munkavégzésnek. Ez a mennyiségű önállóság sok munkavállalónak, illetőleg munkáltatónak egyaránt szokatlan, vagy akár elképzelhetetlen is lehet, azonban erre egyre nagyobb kereslet van. Egyik ilyen munkakörnyezeti felépítésre példa, amely ezt a szintű önállóságot bátorítja, az az úgynevezett ROWE (result-only working environment) cégek, melyek fókuszában az eredményesség van, az, hogy a személy a munkáját mikor, hol, illetve hogyan végzi el az nem számít, azonban visszajelzést kell adnia a haladásáról, elkészült munkájáról megszabott időkeretenként. Eme munkakörnyezeti formával többnyire szkeptikusan állnak szemben, azonban a bizonyítékok mellett szólnak, miszerint növelni képes a produktivitást, mindemellett csökkenti a stresszt a munkavállalóknál (Pink, 2010). Ellenben figyelembe kell venni azt is, hogy sokan a munkavállalók közül nem tudnak mit kezdeni az ilyen hirtelen jött, nagy mértékű önállósággal, illetve, azt hogy milyen munkakörrel is van szó, hiszen leginkább az irodai munkákat lehet otthonról is megfelelő mértékben végrehajtani. Ahogy azt is észben kell tartani, hogy egy ilyen, hazánkban szokatlannak számító munkakörnyezetet kialakítani, vagy átalakulni erre, sok időt, energiát vesz igénybe mind a munkavállalóktól, mind a dolgozóktól. Ezen tényezőkre kell figyelni, mielőtt vezetőként ilyen döntés mellett határoznánk el magunkat.

Mielőtt az összegzésre kerülne sor a digitális eszközökre szeretnénk egy kis hangsúlyt fektetni, egy lehetséges jövőképet is vázolva egyaránt, kiegészítve a robotpszichológia témájával.

Mai világ digitális eszközei, azok jövője és a robotpszichológia

A mai világban már nehéz csupán azt is elképzelni, hogy egy prezentációt a digitális technológia felhasználása nélkül mutatnak be. Régebben még csak a zsúrkocsi, illetve az írásvetítő állt rendelkezésre, manapság már a projektor is kezd háttérbe szorulni, a falakra felszerelt televíziók és a leggyakrabban használt prezentációs program a Powerpoint által.

Annyira hétköznapiakká voltak képesek válni ezek a dolgok, hogy szinte nem is gondol rá az ember, milyen is lenne ezen eszközök nélkül. Fontos fejlődést adott a digitális technológia az e-mailezés által is, amely a legfőbb kommunikációs eszközzé nőtte ki magát a hétköznapiakban, ahogy a szervezeti kommunikációban egyaránt, kiegészülve olyan oldalakkal, mint a közösségi oldalak (pl. Facebook, Twitter). Ez a fejlődés jelentős hatással volt és van is a mai napig szinte minden kommunikációs aspektusra. A mobiltelefon és az egyre gyakrabban, mindemelett a több helyen elérhető Wifi, vagy a mobiladatként internetet szolgáltató különböző telefonos társaságok még inkább megkönnyítik azt, hogy folyamatos érintkezésbe lehessünk azokkal a személyekkel vagy csoportokkal, akikkel, és amikor csak akarunk.

A technológia vívmányaival, újításaival is kifejezetten hasznos lépést tartani, vagy legalábbis, ha mást nem is, de érdeklődve figyelni. Ennek példaként szolgálhat a VR (virtual reality) vagyis a virtuális valóság, mely eszköz kimagasló segítségként szolgálhatna az online vagy virtuális team-ek esetében elősegítve az együttes munkát, illetve a bizalomnak a kialakítását, mely egy alapfeltétel a megfelelő teljesítés érdekében. Nem tartjuk kizártnak azt sem, hogy a jövő konferenciái ilyen vagy ehhez hasonló, fejlettebb technológia segítségével mennek majd végbe.

Egyik ilyen lehetőség az AR (Augmented Reality), amit kiterjesztett valóságként lehetne fordítani, erre példa a Google által tervezett „Google Glass” vagy a Microsoft cég hasonló terméke a „Microsoft Hololens”, mely által a valóságba terjeszthetjük ki a digitális eszközök jellemzőit, alkalmazásait mintha csak a telefonunk, vagy a számítógépünk lenne az.

Egy, a Dell vállalat által végrehajtott projekt során meg kívánták jósolni milyen változások fognak feltehetően bekövetkezni 2030-ra. A munkakörök automatizálódásával, a robotikának, illetve a mesterséges intelligencia fejlődésének köszönhetően egyre több munka megszűnni látszik, de ahogy ezek megszűnnek, úgy alakulnak ki új munkakörök. Sőt azt mondják a jövő fontos munkaköreinek legnagyobb százaléka ma még nem is létezik. Pont ezért a későbbiekben a tudásnak, és a tanulásnak kimagasló fontossága lesz, még a mai szinthez képest is, mivel az adaptáció a változó munkavilágban alapvető szükséglet lesz. Sőt még az sem zárható ki teljesen, hogy idővel az emberek egyszerre több munkát is végezzenek, illetve párhuzamosan tanuljanak a fejlett digitális eszközöket felhasználva.

A kreativitás az egyik legértékesebb képesség lesz mind munkavállalói, mind munkáltatói részről egyaránt. A dolgozóknak nehéz lesz ehhez a nagyléptékű fejlődéshez alkalmazkodni, és feltehetőleg sok ellenállással is szembe kell majd nézni vezetőként, melyek megfelelő kezelésére kétszen kell állni. A korábban említett VR és AR technológia is folyamatos fejlődésen megy át, azt sem lehet kizárni, hogy jónéhány munkakörben alapvető munkaeszközzé fog idővel válni. Példaként lehet említeni azt a felvetést, miszerint ezen eszközöket alkalmazva, főként a VR-ra gondolva, a jövőben az állásinterjúk is ezeken keresztül fognak zajlani, ezáltal kizárva a nemi, illetve etnikai megkülönböztetést. Ezen technológiai újításokra építve kiemelnénk, milyen fontosak lehetnek később a gyakorlatias oktatás, illetve a betanítás terén is, a szituációk leképzése által. Fontos említést tenni a különböző applikációkról, alkalmazásokról is, amelyek egyre nagyobb teret hódítanak, ezek fejlesztése is jelentős kihatással lehetnek a munka világára, hiszen az automatizáció részét képezik. Az adattárolás szintén folyamatosan fejlődik, azonban a biztonság kérdésére is ugyanúgy ügyelni kell, nem szabad engedni hogy jogosulatlan kezébe juthasson bármi is. Azonban az emberek és a gépek közötti együttműködés két részből is hasznos lehet. Leveheti a terheket az emberekről, ezáltal pedig segíthet a haladás előmozdításában, azáltal, hogy a kognitív képességeink felszabadulhatnak. Szervezeti szinten az ügyfelek elégedettsége válik a legfontosabb mércévé a versenyszférában, minél tökéletesebben kell megfelelni az ügyfelek elvárásainak (Institute for the Future & Dell Technologies, 2017).

Pszichológia oldaláról is egyre nagyobb figyelmet kap ez a magas szintű digitalizálódás, automatizálódás jelensége, mely egy interdiszciplináris ágat hozott így létre az informatikával karöltve, melyet robotpszichológiának nevezünk, és amelyről csupán néhány szót ejtenénk érdekességként. A mesterséges intelligencia kifejlesztése abból is áll, hogy olyan jellemzőkkel legyünk képesek felruházni, amelyek az emberre is igazak. Az egyes szerveket a különböző programok, ágensok adhatják ezáltal képes lehet egy mesterséges intelligenciával rendelkező robot például arcfelismerésre, mondatok befejezésére, tanulásra, illetve orvosi beavatkozásokban való segédkezésre. Egyik ilyen magyarországi mesterséges intelligencia projekt a SAMU kódnévre hallgat (Bátfai és Besenczi, 2017).

Így fontos az, hogy vezetőként nem szabad elzárkózni a digitális technológia eszköztárától, sőt épp ellenkezőleg kifejezett figyelmet kell, hogy szenteljünk ezen tárgyakra, illetve azoknak a fejlődésére, mivel rengeteg hasznot lehetséges belőlük kovácsolni. Ha a szervezetünket be akarjuk biztosítani a versengés színterén, ahhoz szinte alapkövetelménynek is számíthat a naprakész informatikai technológia alkalmazása. Mindemellett fontos az informatikai szakembereknek az alkalmazása, akik felelősek a szervezet digitális eszközeinek ellenőrzéséért, karbantartásáért, illetve frissítéséért.

Összefoglalás

Összegezvén a gyorsan változó információs társadalomnak a hatását kiemelnénk néhány fontosabb jellemzőt, mellyel számolni kell, ha a szervezeti vezetésről van szó. Szükséges felkészülni a folyamatos változásra, ahogy a versenyszcénának az alakulására egyaránt, így a flexibilitás, azaz a rugalmasság alapvető tényező kell, hogy legyen, mely mind a vezetést, mind a munkavállalókat érvényesnek tekinthető. A digitális eszközök használata, ismerete, ahogy annak belátása is, hogy meglehetősen pozitív hatással képesek hatni a szervezetnek, illetve a dolgozóknak a teljesítményére egyaránt kifejezett jelentőséggel bírnak. Mindazonáltal, ahogy minden befektetés esetében, ezen helyzetben is megfelelően át kell gondolni az egyes döntéseket, illetve szükséges tudni azokat integrálni, beleszervezni a szervezetbe is, mely épp olyan fontos. A humán erőforrásba történő befektetések is hasonlóképpen egyre kimagaslóbbá válnak, mivel ahogy korábban is írtuk az alkalmazkodás egyre inkább szükségletként fog megjelenni, ezáltal a legkiemelkedőbb tényező a tudás, illetve a tanulás válik.

Az információ, mint eddig is, továbbra is hatalom lesz, gondolva itt a digitalizálódással járó fejlődéssel való lépéstartásra, ahogyan az ügyfélelégedettségre egyaránt, amely a szervezetek közötti összehasonlítás alapját képviseli már most is, de ez még kifejezettebben jellemző lesz a jövőben. A szervezeteknek ugyanis tökéletesen meg kell majd felelniük annak, mit is várnak el, illetve gondolkodni ki a termékeik, szolgáltatásaik fogyasztói, használói.

Már nem elég vezetőnek lenni, hanem digitális vezetőségre is kifejezett szükség van. Méghozzá olyan vezetőségre, mely a technológia rohamos változásával tartani képes a lépést, ismeretei magas szintűek az informatikai, digitális eszközök terén, így a munkavállalókat segíteni tudja, hogy képesek legyenek a maximumot kihozni a rendelkezésükre álló digitális munkaeszközökből. Természetesen informatikai szakemberek alkalmazása is fontos a karbantartás és az ellenőrzés szempontjából.

Így a cégek megszervezésében, alakításában figyelemmel kell lenni arra hová tart a technológia, mely kihatással van a gazdaság, és a munkakörök alakulására, ahogy az emberek igényeire is.

Irodalomjegyzék:

- Bátfai, N – Besenczi R. (2017): Robopsychology Manifesto: Samu in His Prenatal Development. Carpathian Journal of Electronic and Computer Engineering.10/1, 3-12.
- Brynjolfsson, E. – Hitt, M., L. (2000): Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance. Journal of Economic Perspectives. 14, 23-48.
- Fitzgerald, M. – Kruschwitz, N. – Bonnet, D. – Welch, M. (2013): Embracing Digital Technology: A New Strategic Imperative. MIT Sloan Management Review. 55, 1-12.
- Institute for the Future & Dell Technologies (2017): Realizing 2030: Dell Technologies Research Explores the Next Era of Human-Machine Partnerships. <http://www.iftf.org/future-now/article-detail/realizing-2030-dell-technologies-research-explores-the-next-era-of-human-machine-partnerships/>
- Pink, D. H. (2010): Motiváció 3.0. HVG Kiadó, Budapest.
- Tapscott, D. (1995): The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence. McGraw-Hill Kiadó, New York.
- Zán Krisztina – Zsigovits László (2005): Vezetés XXI. századi minőségben – Mobil bevetés irányítási központ alkalmazása a határőr igazgatóságokon. Pécsi határőr tudományos közlemények. IV. kötet, 127-144.