

## **INNOVÁCIÓ ÉS FOGLALKOZTATÁS**

**Összefoglaló a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának az 56. Közgazdász Vándorgyűlésen Debrecenben, 2018. szeptember 7-én tartott szekcióüléséről**

Az idei Vándorgyűlésen az innováció kiemelt témakör volt, melyhez a Munkaügyi Szakosztály is illeszkedett az innováció és foglalkoztatás témájával. A témaválasztást az indokolta, hogy az innováció foglalkoztatási hatása, továbbá a foglalkoztatási innovációk az Európai Unióban és Magyarországon is egyaránt napjaink aktuális témái.

**Bagó József**, a Belügyminisztérium szakmai tanácsadója, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnöke, levezető elnökként bemutatta a Munkaügyi Szakosztály tevékenységét, felhívta a figyelmet a Munkaügyi Szemle folyóirat szakosztályi rovatára, ismertette a szekcióülés programját és bemutatta előadóit.

A szekció első részében két előadó, **Makó Csaba**, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem professor emeritusa és **Nagy Katalin**, Magyarország Brüsszeli Állandó Képviselőtének korábbi tanácsosa tartott előadást, majd a második rész panelbeszélgetéssel folytatódott.

**Makó Csaba** előadásában a technológiai változások és a munkavégzés formájának kapcsolatáról beszélt. Az „automatizációs nyugtalanság” történetét ismertetve megjegyezte, közel fél évszázadon keresztül a tömeges munkanélküliséget előrejelző pesszimista nézetek nem igazolódtak be, az új technológiák bevezetését kísérő foglalkoztatási nehézségek rövidtávú alkalmazkodási gondoknak bizonyultak. Az automatizáció foglalkoztatásra gyakorolt hatása megközelítésfüggő. A foglalkozáscentrikus megközelítések a digitalizációnak a foglalkoztatást helyettesítő, míg a munkafeladat vizsgálatok a kiegészítő hatását emelik ki. Az OECD 2018-as PIAAC felmérés eredményei azt mutatják, hogy a résztvevő országok 14%-ában nagyon valószínű a munkavégzés helyettesítése, és a munkahelyek további 32%-ában az automatizáció jelentős mértékben befolyásolja a munkavégzést. Az előadó problémaként jelezte, hogy az automatizáció kockázatának leginkább kitett munkavállalók aránya alacsony a felnőttképzésben, ezért a képzés, továbbképzés újragondolását minden országban kulcsterületnek tekinti.

Az előadó felhívta a figyelmet arra, hogy az automatizáció minden országot és a társadalom minden rétegét érinti, de eltérő mértékben és a változásra, a kockázatok kezelésére az egyes országok eltérő mértékben készültek el. Az Európai Unióban jelentős ország-csoport közötti és ország-csoporton belüli differenciák vannak a munkavégzési formák (kreatív-innovatív, ellenőrzött problémamegoldás, taylori munka) és a munkahelyek automatizálhatósága tekintetében. Azokban az országokban, melyekben jelentős arányt képviselnek az kreatív-innovatív munkatípusok, azokat az országokat kevésbé, míg az

---

<sup>1</sup>

Bihari Ildikó egyetemi tanársegéd, Debreceni Egyetem

ellenőrzött problémamegoldással rendelkezőket már nagyobb mértékben fogja érinteni a digitalizáció, és a legnagyobb kockázatnak azok az országok vannak kitéve, akik tömegmunkát, ismétlődő, rutin munkát (taylori munkát) végeznek.

A 2008-as válságot követő időszakban az EU-15 tagországokban a konvergencia, míg az új tagállamokban a divergencia tendenciája a jellemző, ugyanakkor mindkét vizsgált típusnál egyenlőtlenség tapasztalható.

Három jövőbeni kutatási és foglalkoztatáspolitikai kihívást emelt ki: a munkafeltételekkel kapcsolatos európai felmérések (EWCS) nemzeti vizsgálatokkal, és kvalitatív kutatási módszerekkel (pl. vállalati-szervezeti esettanulmányok) történő kiegészítést, illetve a magyar vállalkozások (KKV-ék) tanulási – abszorpciós képességének fejlesztését, a felnőttképzés/továbbképzés kitüntetett kezelésének szükségességét.

**Nagy Katalin** uniós kutatási eredmények alapján foglalta össze az új, innovatív foglalkoztatási formákat az Európai Unióban. A hallgatóság megismerhette az új foglalkoztatási formák létrejöttének háttérében álló főbb okokat, mindenekelőtt a rugalmas munkaerőpiac iránti igény, új lehetőségek és szükségszerűségek a munkáltató és/vagy munkavállaló részéről, valamint további motivációként a befogadóbb munkaerőpiac kialakítása, avagy a feketemunka legalizálása.

Az új foglalkoztatási formák számos újszerű vonással rendelkezhetnek, mint például a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat, a munkaritmus, a munkahelyek és a munkavégzés módja. Az új foglalkoztatási formák közös jellemzőit öt pontban foglalta össze, melyek a következők: Eltérő a munkáltató – munkavállaló felállás a hagyományos 1:1 foglalkoztatási kapcsolathoz képest, mivel egy munkavállaló több munkáltatónak is dolgozhat. A munkavégzés nem folytonos, jellemzően megszakított és időszakos. Új típusú, intenzív együttműködés, networking van az azonos szintű beszállítók, bedolgozók között. Továbbá, a munkavégzés helye nem feltétlenül a munkáltatónál van (pl. home office), valamint gyakori, hogy ezen formák esetében erőteljes IKT-támogatás mellett valósul meg a munkavégzés.

Az előadó az Európai Unió háttérintézetének, a dublini Eurofound kutatása alapján a 2018-ban aktualizált, kilenc új foglalkoztatási formát - *közös foglalkoztatás (employee sharing), megosztott munkakör, ideiglenes vezetés (interim menedzsment), alkalmi munka, IKT-alapú mobilmunka, utalványalapú munka, portfólió-munka, platform munka, együttműködésen alapuló (collaborative) önfoglalkoztatás* - ismertetett a munkafeltételekre gyakorolt hatásuk és munkaerőpiaci hozzájárulásuk alapján.

Az új foglalkoztatási formák összefoglalásaként kiemelte, hogy a formák relatívak, és átfedések vannak egyes típusaik, valamint a hagyományos munkaformák között. A szakirodalom a munkafeltételek szempontjából a közös foglalkoztatást, a munkakör megosztást és az ideiglenes vezetést kifejezetten pozitívnak minősíti, a platform munka ugyanakkor a vizsgált kilenc új foglalkoztatási forma egyik legvitatottabb formája, érvek és ellenérvek szólnak az eltörlése, megtartása mellett egyaránt. Véleménye szerint az új foglalkoztatási formák heterogének, ezért az általános megközelítések helyett specifikus és konkrét megközelítésekre van szükség. Munkahelyteremtő szerepük korlátozott, a tömeges munkanélküliség kezelésére nem alkalmasak, sokkal inkább a munkahely megtartásában, a munkaerőpiac stabilitásában, minőségének javításában van szerepük.

Az előadásokat követő, a foglalkoztatási innovációkról szóló panelbeszélgetés résztvevői **Sipka Péter**, a Debreceni Egyetem adjunktusa, **Zemplényi Adrienne**, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara jogi szakterület vezető helyettese, **Rácz Katalin**, az Agrárgazdasági Kutató Intézet (AKI) osztályvezetője, **Kállay László**, a Budapesti Corvinus Egyetem Kisvállalkozás-fejlesztési Központ igazgatója voltak. A beszélgetést **Boda György**, Budapesti Corvinus Egyetem egyetemi docense, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja moderálta.

**Sipka Péter** hosszú távon reális veszélyhelyzetnek tartja, hogy a gépek idővel bizonyos automatizált területeken elvehetik az emberek munkáját és kérdésként merül fel, hogyan lehet ezt átvészelni. Úgy ítéli meg, hogy a távmunka, a **home office** a munkaerőpiac oldaláról előnyös, mert elősegíti a rugalmasságot, a versenyképességet, jó a gazdaságnak. Az előnyök mellett hangsúlyozta ugyanakkor, hogy a kontroll nélküli rugalmasság munkavállalói szemszögből vizsgálva hátrányos, mert végtelenséget, kiszolgáltatottságot jelent. Felhívta a figyelmet arra, hogy a távmunka a rugalmasságot elősegítő eszköz, ami a foglalkoztatás hangsúlyos része, azonban egyetlen országban sem elterjedt foglalkoztatási munkaforma, melynek egyik fő korlátozó okaként a munkáltatói és munkavállalói oldalról a bizalom hiányát nevezte meg. A távmunka jogi kockázatainak, problémás területeinek (pl. munkavállalói státusz fenntartásának garanciája, egyenlő bánásmód követelménye, munkahelyi biztonság, titoktartás, adatvédelem, tájékoztatási kötelezettség, megfigyelés, munkaidő mérés) ismerete kiemelten fontos, amikor a munkáltató és a munkavállaló közös akarategység alapján a távmunka, azaz a home office mellett dönt.

**Zemplényi Adrienne** kifejtette, a jelenkor igényei kikényszerítik, hogy a klasszikus munkavállalási formák mellett speciális munkavállalási formák jöjjenek létre. Az **iskolaszövetkezet** egyedülálló munkavállalási forma (hungarikum), melynek célja, hogy a diákok foglalkoztatásával pótolják a vállalatok munkaerőhiányát.

Előnyösnek és sikeresnek tartja ezt a munkavállalási formát, mert az iskolaszövetkezeten keresztül a diákok munkatapasztalatot szereznek, a nagyvállalatoknál szakképesítést igénylő munkakörökben is dolgozhatnak, ahová diákként nem jutnának be és a tudásukat is hasznosíthatják. A munkáltató számára olcsó, mert a diákok után – a 15%-os személyi jövedelemadón kívül – nincs járulékfizetési kötelezettsége. Továbbá az iskolaszövetkezet rugalmas, jól tudja mobilizálni a diákokat és gyors munkaerőhiányt pótol, amit a vállalatok nem tudnak máshogy megoldani.

Ugyanakkor rávilágított az iskolaszövetkezeti munkavállalási forma szabályozásával kapcsolatos problémára is. Úgy ítéli meg, hogy az iskolaszövetkezeti munkavállalási forma esetén munkaerő-kölcsönzés történik, ezért azt az álláspontot képviseli, hogy a diákokat mindazok a garanciák illessék meg, mint amelyek a kölcsönzött munkavállalót megilletik (pl. fizetett szabadság, táppénz, egyenlő bánásmód követelménye, nyugdíj jogosultság-szerzés, stb.)

**Rácz Katalin** az új foglalkoztatási formák közül a **szociális szövetkezeteket** emelte ki, melyek száma az uniós támogatási formák ösztönző hatásaként az elmúlt öt évben

megtízszereződött Magyarországon, de a szervezetek egy jelentős része alvó szervezet és a pályázati lehetőségek függvényében aktivizálja tevékenységét. Meglátása szerint a szociális szövetkezetek rugalmasan alkalmazkodnak a válságterületekhez, melyben kiemelt szerepe van az innovációs aktivitásnak. A szociális szövetkezetek a vidékfejlesztés meghatározó szereplői lehetnek Magyarországon, különösen azokon a területeken ahol nincsenek mikro-vállalkozások, csak az önkormányzat van és a közfoglalkoztatás.

Az AKI Társadalmi Fenntarthatósági Osztály egy éve kutatja a szociális szövetkezetek egy speciális csoportját, a közfoglalkoztatás alapján létrejött szociális szövetkezeteket. A kutatási tapasztalatok alapján a szociális szövetkezeteknek sok típusa van, különböző szempontok alapján tipizálhatóak, de a szervezetekre általánosan jellemző a magas innovációs potenciál, valamint a nagyfokú sebezhetőség. Az eddigi eredmények alapján úgy ítéli meg, hogy a szociális szövetkezetek társadalmi fenntarthatósági szerepe az elsődleges és a munkaszocializációban kiemelt jelentőségük van. A közfoglalkoztatottaknak (pl. élethelyzetük, szolgáltató rendszer miatt) a szociális szövetkezet helyi munkalehetőséget biztosíthat, ugyanakkor mennyiségi szempontból mérsékelt szerepük van a foglalkoztatásban.

**Kállay László** a vállalkozás részéről, a mikrohitelzés, a mikrofinanszírozás oldaláról közelítette meg a témát. A **mikrohitelzés** a vállalkozások elindításának segítségével járul hozzá a foglalkoztatáshoz. A mikrohitelzés definíciója alapján kis összegű hitel, melynek összege erősen függ az adott ország fejlettségétől, nem tárgyi fedezet alapú, és olyan célcsoport kapja, amelyet az adott ország pénzügyi rendszere nem kellően szolgál ki pénzügyi szolgáltatásokkal, hitelekkel, továbbá megkísérli megváltoztatni a finanszírozottak életkörülményeit.

A mikrohitelzés jellemzően a fejlődő országokban szolgálja az említett célt, melynek legismertebb jó példája a bangladesi Grameen Bank. Kiemelte, hogy a bangladesi pozitív példa elvei átemelhetők az európai országok mikrohitelzési gyakorlatába, de a konkrét megoldások nem, mert más jelent a szegénység. A program kulcsaként a pénzügyi fenntarthatóságot nevezi meg, ami a Grameen Bank esetében teljesül, de a világ mikrohitel programjainak a nagy részére, a magyar mikrohitel programok esetében (Pl. Kiút program) nem igaz. Gazdaságpolitikai vita tárgya a szociális mikrohitel, mert egyes érvek szerint a pénzügyi mutatók figyelmen kívül hagyhatók a tevékenység társadalmi szerepe miatt, míg mások szerint ez téves felfogás.

**A panelbeszélgetés moderátora, Boda György** zárásként körkérdéssel élt a résztvevők felé: Az új foglalkoztatási formák, innovációk elegendőek lehetnek-e a hazai munkaerőpiac megfelelő munkaerővel való ellátásához?

**Nagy Katalin** szerint az általa áttekintett új foglalkoztatási formák egyik általános jellemzője az, hogy nem kifejezetten új munkahelyet teremtenek, de egy munkaerőhiányos időszakban alkalmas eszközök lehetnek.

**Makó Csaba** úgy ítéli meg, hogy a képzésre, a tanulási folyamatra nagyobb hangsúlyt szükséges fektetni és kiemelte az oktatók, kutatók hatékony tudástranszfert elősegítő szerepét.

**Sipka Péter** arra hívta fel a figyelmet, hogy a hazai szabályozás olykor ellentétes a nemzetközi irányelvekkel (pl. szövetkezeti formák esetében is), ami komoly jogi kockázat. Az egyik fő kérdés, hogy hol van az a pont, amikor már olyan nagy a társadalmi érdeksélem, az egyén és csoport szinten olyan szociális érdekek sérülnek, amelyek más munkavállalásra irányuló jogviszonyokban védettséget élveznek.

**Zemplényi Adrienne** az iskolaszövetkezetet a fiatalok munkavállalásának egyik jó formájának tartja, ugyanakkor jelezte, hogy iskolaszövetkezeti keretek között a hallgató a jogviszony megszűnéséig, legfeljebb 25 éves korig dolgozhat, ezért ez a forma a foglalkoztatás speciális területe.

**Rác Katalin** véleménye szerint szükségesek, de nem elégségesek az említett foglalkozási formák. Szükségesnek tartja a vállalatvezetői szemléletváltást az élelmiszer-gazdálkodásban, mert megítélése szerint diverzifikált munkaerő-ösztönzéssel lehet a munkaerőt megtartani, és a 21. században nélkülözhetetlen a képzés korszerűsítése.

**Kállay László** szerint a hazai mikrohitel programok olcsó hiteleket nyújtottak azon vállalkozások részére, akik valószínűleg kaphattak volna a bankoktól is, ezért megítélése szerint nem volt munkahelyteremtő hatása.

A panelbeszélgetés moderátora zárszavában kiemelte, hogy a szekcióülés előadói, résztvevői érzik a foglalkoztatási feszültségeket és a szekcióülés lehetőséget adott a felmerült igények és kérdések alapos átbeszélésére.