



Heller Farkas Könyvek 3.

A HUMÁN TŐKE SZEREPE A GAZDASÁGBAN

Szerkesztette:
Katona Klára – Kőrösi István

PÁZMÁNY PRESS

A humán tőke szerepe a gazdaságban

A PÁZMÁNY PÉTER KATOLIKUS EGYETEM
JOG- ÉS ÁLLAMTUDOMÁNYI KARÁNAK
KÖNYVEI

HELLER FARKAS KÖNYVEK 3.

Sorozatszerkesztő: *Katona Klára*

A HUMÁN TŐKE SZEREPE
A GAZDASÁGBAN

Szerkesztette:
KATONA KLÁRA – KÖRÖSI ISTVÁN

PÁZMÁNY PRESS
Budapest
2017

Szakmai lektorok:
Botos Máté és Vida Krisztina

©Szerzők, 2017
© PPKE JÁK, 2017

ISSN 2064-681X
ISBN 978-963-308-294-2

Kiadja:
a Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Kara,
Budapest, Szentkirályi u. 28–30. • www.jak.ppke.hu

Felelős kiadó: Dr. Szabó István dékán

Kézirat előkészítés: Járdány Zsoltné Erika

Nyomdai előkészítés: Szakaliné Szeder Andrea

A kiadvány a Pázmány Péter Katolikus Egyetem támogatása keretében valósult meg:
Központi Alapok Program KAP16-71006-1.1-JÁK azonosítószámon.

Nyomás: Duna-Mix Kft.
www.dunamix.hu

TARTALOM

Előszó – A humán tőke szerepe a gazdaságban	7
Kőrösi István A humántőke-képzés és a kutatás-fejlesztés az Európai Unióban – ráfordítások és eredmények	11
Katona György A kisgyermeknevelés jelentősége és társadalmi hatása	37
Taródiné Dr. Cseszka Éva A felnőttoktatás hatékonysága Magyarországon, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegek képzésének nehézségeire és lehetőségeire	55
László Gyula Lányok a munkaerőpiacon.....	77
Hüttl Antónia A tudásalapú tőke: mérése és hatása az egészségügy teljesítményére	103
Tasi Erzsébet Tudás- és/vagy munkaalapú társadalom felé haladunk?	117
SUMMARIES	145

ELŐSZÓ

A HUMÁN TŐKE SZEREPE A GAZDASÁGBAN

„Egy nemzet ereje a kiművelt emberfők sokaságában rejlik.”

Széchenyi István

A szakmai közéletben, de a különböző médiumokban is nagy teret szenteltek az utóbbi időben a magyar versenyképesség jelentős romlásának. A Világgazdasági Fórum versenyképességi indexe alapján Magyarország a 2006. évi 41. helyről 2015-ben a 63. helyre csúszott vissza, míg régiós versenytársaink közül Csehország és Lengyelország jelentősen javították pozícióikat. Csehország a maga 31. helyezéssel a térség országai közül a legelölkelőbb helyet foglalja el az említett rangsorban. Lengyelország pedig 25 helyet javított a versenyképességi pozícióján ugyanebben az időszakban.

Az okokat kutatva e két ország kapcsán két fontos gazdasági, politikai döntés mellett nem mehetünk el szó nélkül. Csehország rangos versenyképességi pozícióját többek között annak köszönheti, hogy mind az Európai Uniótól kapott támogatás felhasználásakor, mind pedig a kormányzat által finanszírozott fejlesztések esetében kiemelt összeget fordítottak innovációra, majdnem háromszor annyit, mint Magyarország (2,7 milliárd eurót a mi 842 millió eurónkkal szemben). Lengyelország gazdasági sikere pedig nem vonatkoztatható el az 1999-ben elindított átfogó oktatási reformtól, amely a kormányváltások ellenére is zökkenőmentesen folytatódott és támogatást kapott az elmúlt több mint egy évtizedben. Ennek eredményeképpen a 2012-es PISA-felmérésen Lengyelország kiugróan jó eredményeket ért el.

Ez a két tényező elég indokot szolgáltat arra, hogy megvizsgáljuk, vajon a humán tőke képzésének, minőségének milyen szerepe van egy ország, jelen esetben Magyarország versenyképességének alakulásában. Vajon az oktatás, az

innováció, a humán tőke fejlesztésének újragondolása hozzá tud(na)-e járulni az ország gazdasági pozíciójának javításához?

A humán tőke képzése és hasznosítása ugyanazon folyamat két oldala, amely szorosan összefügg, és mindkettő terén lényegi, minőségi előrelépésre van szükség. „Ami eddig jó volt, éppen azért, mert a múlt időben volt jó, ma tán csak meglehetősen utóbb még káros is lehet, mert minden előre vagy hátra megyen a világon.” Széchenyi István tanácsát meg kell fogadnunk annak érdekében, hogy „hazánkban mindenkinek vagy legalább a lehető legnagyobb résznek gyomra, feje és erszénye ne legyen üres”.

A humántőke-képzés és hasznosítása, a munkaerőpiac helyzete és a foglalkoztatás összekapcsolódik. A munkaerő minősége döntő mértékben függ az oktatás-képzés színvonalától, amely ráfordítást és erőfeszítést, a képzésbe történő befektetést és munkát igényel, mert „mester nem jön létre magától a világra, s a legnagyobb természeti ügyesség, idom és talentum is csak szorgalom és némi fáradozás által fejlődhet ki” (Széchenyi I.: Hitel).

Ezen gondolatnak jegyében született meg a Heller Farkas Könyvek harmadik kötete „A humán tőke szerepe a gazdaságban” címmel. E témát az alábbi tanulmányok keretében jártuk körbe.

A tanulmányok sorát *Kőrösi István* „A humántőke-képzés és a kutatás-fejlesztés az Európai Unióban – ráfordítások és eredmények” című munkája nyitja, amely a kötet bevezetőjeként is szolgálhatna. Az adatokban és összehasonlító táblázatokban gazdag elemzés rámutat ugyanis az oktatás-képzés, valamint a kutatás-fejlesztés gazdasági és társadalmi jelentőségére, megvizsgálva szerepüket a finanszírozás és az eredményesség szemszögéből. Az anyag részletes körképet ad az említett területek magyarországi alakulásáról a fő versenytársakkal, az uniós átlaggal, egyes EU-tagországok teljesítményével, valamint a jelentősebb globális szereplőkkel összehasonlítva Magyarország évtizedes trendjeit.

Az oktatás-képzés kezdeti és egyben mindent eldöntő első szintjének, az óvodapedagógiának a fontosságára hívja fel *Katona György* „A kisgyermeknevelés jelentősége és társadalmi hatása” című tanulmánya a figyelmet. A kisgyermeknevelés történelmi, intézményi és jogi fejlődésének összefoglalása mellett a tanulmány bemutatja azokat a friss tudományos eredményeket is, amelyek egyértelműen bebizonyítják ennek az életszakasznak a jelentőségét és az oktatás-nevelésben később már be nem pótolható szerepét. A tanulmány rávilágít arra a tényre is, hogy a kisgyermeknevelés költsége bőségesen megtérül azokból az osztálytársadalmi és gazdasági bevételekből illetve megtakarításokból, amelyek ennek az oktatási szintnek köszönhetőek.

Az oktatás-nevelési munkának egy másik, szintén érdemtelenül elhanyagolt területét mutatja be *Taródiné Dr. Cseszka Éva* „A felnőttoktatás hatékonysága Magyarországon, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegek képzésének nehézségeire és lehetőségeire” című kutatása. A szerző rámutat arra, hogy a felnőttképzés éppen azoknak a társadalmi csoportoknak jelenthetne előrelépést, illetve munkaerő-piaci integrációt, akik leszakadóban vannak. A tanulmány e képzési forma nehézségeinek tárgyalása mellett a lehetséges megoldási modellekre és módszerekre is felhívja a figyelmet.

László Gyula „Lányok a munkaerőpiacon” című munkája a humán tőke gazdasági hatását egy egészen új megközelítésben vizsgálja, amely szemléletváltást jelent a humán tőke hasznosulásának elemzésében. A szerző szerint a hazai demográfiai, illetve a munkaerő-elvándorlásból adódó kihívásokra adható válaszok egyike lehet a fiatal lányok olyan szakmák felé terelése, amelyeket a társadalom és a közgondolkodás eddig inkább vagy kizárólag fiús/férfias foglalkozásnak tekintett. A tanulmány számos meggyőző érvet hoz fel egy ilyen új stratégia kialakítása mellett.

Hüttl Antonia „A tudásalapú tőke mérése és hatása az egészségügy teljesítményére” című elemzése rámutat a humán tőke definiálásának és számbavételének módszertani problémáira és korlátaira. A számszerűsítés lehetséges módjainak feltárása elsősorban a statisztikai módszertan továbbfejlesztésében hozhat új megoldásokat. A humán tőke teljesítményének mérése az egészségügyi ágazatban azonban a széles közönség számára is fontos tanulságokat hordoz.

Ahogy az első tanulmány bevezetőként, úgy a sorrenden utolsó, *Tasi Erzsébet* „A tudás és/vagy munkaalapú társadalom felé haladunk? Foglalkoztatás és munkaerőpiac az Európai Unióban” című munkája pedig összefoglalóként szolgálhat a kötet végén. Ez a tanulmány Magyarország és az Európai Unió legtagabb értelemben vett munkaerő-piaci trendjeit vizsgálja. Részletesen elemzi a humán erőforrás helyzetét, végzettségének, jövedelmének, foglalkoztatottságának alakulását. Egy sor stratégiai fontosságú szempont alapján válnak összehasonlíthatóvá az országok és rajzolódnak ki hazánk erősségei, de egyben azok a területek is, ahol a lemaradás szembeötlő.

A Heller Farkas Könyvek sorozat harmadik kötete a humán tőke sokrétű problémakörét egy általunk választott gondolati ívre fűzve tárgyalja. A tanulmányok a humán tőke képzésétől az oktatás-nevelés egy-egy kiemelten fontos és sajátos területén át az emberi erőforrás munkaerőpiaci hasznosulásáig terjedő út néhány momentumát elemezve prezentálnak új kutatási eredményeket.

Jelen kiadással arra törekedtünk, hogy a tárgyalt kérdéskör azon sarokpontjaira hívjuk fel a figyelmet, amelyek érdemtelenül sodródtak a tudományos diskurzus perifériájára, pedig hatásuk és hozzájárulásuk a gazdasági felemelkedéshez vitathatatlan.

Budapest, 2017. január 27.

Dr. Katona Klára – Dr. Kőrösi István

A HUMÁNTŐKE-KÉPZÉS ÉS AKUTATÁS-FEJLESZTÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN – RÁFORDÍTÁSOK ÉS EREDMÉNYEK*

Kőrösi István**

1. A humán tőke alakulása az oktatás-képzés tükrében

A szerves gazdasági fejlődés megalapozásának döntő tényezője a humán erőforrás fejlesztése, ez a hatékony foglalkoztatás-növelés bázisa. A közoktatás, a tudomány, a kutatás-fejlesztés, a kultúra és az innováció egységes láncolatot alkotva, együtt határozza meg az országok fejlesztési kilátásait. Ezekre a területekre a két világháború között éppen a világgazdasági válság körüli években Magyarország és Finnország költöttek relatíve a legtöbbet, akkori nemzeti jövedelmük mintegy 15 százalékát. (Ez a jelenlegi GDP-adatokkal nem hasonlítható össze, de a jelenlegi kiadásoknál nagyságrendileg nagyobb arányt jelentett).

Az oktatási kiadások aránya alacsonynak értékelhető Kelet-Közép-Európában. Demográfiai okokból az alapfokú képzésben lévők száma stagnáló, illetve csökkenő tendenciát mutat, de a felsőfokú képzésben résztvevőké meredeken nőtt, így nem indokolt a képzési ráfordítások csökkentése, hanem növelésükre és főleg jobb struktúrában történő elköltésükre lenne szükség. A felsőfokú képzés strukturális összetételét érdemben szabályozni, javítani kellene.

A legjobb foglalkoztatáspolitikai éppen az oktatás- és képzési politika, mert hosszú távra meghatározza a rendelkezésre álló munkaerő minőségét és struktúráját. Kelet-Közép-Európában, de EU-szerte e téren súlyos probléma, hogy a közép- és felsőfokú oktatást mennyiségileg ugyan kiterjesztették, azonban

* E tanulmány a PPKE JÁK KAP16-73021-3.6-JAK projektjének keretében készült.

** Dr. Kőrösi István, a közgazdaság-tudomány kandidátusa, egyetemi docens, PPKE JÁK, tudományos főmunkatárs, MTA KRTK Világgazdasági Intézet. E-mail: drikoros@gmail.com

minőségi színvonala gyakran nem tartott lépést a kor követelményeivel, sőt romlott. Kelet-Közép-Európában a 21. század elejére jelentős munkaerő-hiány alakult ki a nyugdíjazások, az utánpótlás elmaradása és az elvándorlás miatt, főleg az orvosok és az ápolók, a mérnökök, a szakmunkások, a szerelő-javító szolgáltatók körében.

Táblázat 1: A költségvetés oktatási kiadásai a bruttó hazai termék (GDP) százalékában

	1995	2000	2004	2005	2010	2013
EU-28	:	:	4,95(e)	4,92(e)	5,41(e)	:
Euróövezet -18 ország	:	:	4,80(e)	4,72(e)	5,28(e)	:
Ausztria	6,04	5,66	5,48	5,44	5,91	5,66
Csehország	:	3,83	4,20	4,08	4,25	4,16
Finnország	6,85	5,89	6,42	6,30	6,85	7,16
Horvátország	:	:	3,87	3,98(d)	4,31(d)	:
Lengyelország	5,10(i)	4,87(i)	5,41(d)	5,47(d)	5,17(d)	5,00
Magyarország	5,39	4,50	5,44	5,46	4,90	4,13
Németország	4,62	4,45	4,62	4,57	5,08	4,80
Románia	:	2,88	3,28	3,48	3,53	2,70
Svédország	7,22	7,16	7,09	6,89	6,98	7,43
Szlovákia	5,01(i)	3,92(i)	4,19(d)	3,85(d)	4,22(d)	4,12
Szlovénia	:	:	5,74	5,73	5,68	5,22
USA	4,56(i)	4,94(i)	5,14(d)	4,91(d)	5,32(d)	:
Japán	3,24(i)	3,82(i)	3,59(d)	3,48(d)	3,85(d)	3,58

Megjegyzések: :=nincs adat, d=eltérő definíció, e=becslés, i=lásd Eurostat metadata

Forrás: Eurostat

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_figdp&lang=en és

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_fine06&lang=en

Az oktatás-képzésre fordított kiadások GDP-hez viszonyított aránya fontos összefoglaló jellemzője annak, hogy az országok milyen figyelmet szentelnek a közoktatásnak.

Az 1995–2013-as időszakban a Kárpát-medencei és a visegrádi térségben (e csoporthoz kapcsolva Szlovéniát) sorrendben Szlovénia és Lengyelország költötték a legtöbbet GDP-jükhöz mérten a közoktatás finanszírozására. Magyarország, Csehország és Szlovákia a GDP 4-5 százalék közötti hányadát fordítja közoktatásra. Magyarországon igen kedvezőtlen az oktatási kiadások 2005 utáni csökkenő tendenciája. Horvátország hasonló arányban költ oktatásra, Románia részesedése viszont nem csak rendkívül alacsony, de még csökkent is 2005 óta. Nemzetközi összehasonlításban kiemelkedő Svédország és Finnország oktatásfinanszírozási politikája, amely a humán tőke képzettségében, a munkaerő magas színvonalában és a jó gazdasági eredményekben

gyümölcsözők. Felmerül a kérdés, hogy a skandináv országok nem azért költhetnek-e többet oktatásra, mert fejlettebbek? A helyzet történelmileg fordított. Finnország és Svédország már akkor egyre többet fordított oktatásra, amikor még szegényebbek voltak és ezzel alapozták meg felemelkedésüket. A felemelkedés kulstényezője volt és ma is az, hogy kiemelten kezelik az oktatás ügyét a források elosztásánál. A finanszírozási arány növelése, a felhasználás minőségének javításával párosulva, a felzárkózó országok számára jelenleg is a legjobb recept.

Táblázat 2: A költségvetés felsőoktatási kiadásai a bruttó hazai termék (GDP) százalékában

	2004	2005	2010	2011	2013 ^x
EU-28	1,10(e)	1,12(e)	1,25(e)	1,27(e)	:
Euróövezet- 18 ország	1,09(e)	1,08(e)	1,28(e)	1,27(e)	:
Ausztria	1,43	1,48	1,64	1,56	1,9
Csehország	0,90	0,86	0,96	1,16	1,0
Finnország	2,07	2,00	2,18	2,17	2,1
Horvátország	0,70	0,75(d)	0,79(d)	0,93(d)	:
Lengyelország	1,15	1,19	1,18	1,13	:
Magyarország	1,02	1,03	0,98	1,10	:
Németország	1,17	1,15	1,38	1,40	1,3
Románia	0,70(d)	0,81(d)	1,00	0,85	0,7
Svédország	2,02	1,89	2,03	1,98	2,0
Szlovákia	0,98(d)	0,81(d)	0,83(d)	0,95(d)	1,0
Szlovénia	1,30	1,25	1,37	1,37	1,2
USA	1,25(d)	1,27(d)	1,36(d)	1,34(d)	:
Japán	0,64(d)	0,60(d)	0,75(d)	0,76(d)	:

Megjegyzések: :=nincs adat, d=eltérő definíció, e=becslés, i=lásd Eurostat metadata, x=a bruttó nemzeti jövedelemhez (GNI) viszonyított adatok

Forrás: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

A felsőoktatási kiadások aránya jól jelzi a humán tőke felső szegmensének fontosságát. Az értelmiség képzésére történő ráfordítások egyben a társadalom humán potenciáljának minőségi növelését is jelentik, a ráfordítások megfelelő hasznosulása esetén. A Kárpát-medencei és a visegrádi térségben Csehország és Magyarország felsőoktatási kiadásai relatíve jelentősek. A térségben az élen Szlovénia áll, de a felsőoktatás aránya nem növekvő. Romániában legkisebb a felsőoktatási kiadások aránya a GDP-hez viszonyítva és 2010 után csökkenő tendenciát mutat. A felsőoktatási ráfordítások arányát tekintve Finnország, Svédország és Németország áll az élen Európában. Világméretű összehasonlításban figyelemre méltó az USA jelentős arányú felsőoktatási ráfordítása is, azonban az európaiktól eltérő finanszírozási rendszert alkalmaz.

Táblázat 3: Az egy tanulóra ill. hallgatóra jutó oktatási kiadások
(vásárlóerő-paritáson, euró)

	1995	2000	2004	2005	2010	2013
EU-28	:	:	5 455,2(e)	5 643,1(e)	6 908,9(e)	:
Euróövezet-18 ország	:	:	5 857,6(e)	6 109,8(e)	7 436,0(e)	:
Ausztria	6 260,8	7 144,3	7 789,4(d)	8 074,5(d)	9 162,3	6 459,0
Csehország	:	2 571,9	3 663,6	3 790,5	4 600,4	2 361,8
Finnország	4 676,8	5 020,1	6 230,3	6 188,5	7 419,6	9 872,4
Horvátország	:	:	:	:	3 766,2	:
Lengyelország	:	1 970,5(i)	2 717,7(d)	3 061,5(d)	4 483,6(d)	1 785,0
Magyarország	:	:	3 635,1	3 793,4	:	:
Németország	4 972,1	5 698,8	6 173,5	6 605,6	7 796,8	6 256,1
Románia	:	:	:	1 437,2	2 132,5	:
Svédország	:	6 198,2	7 117,1	7 014,3	8 293,7	13 451,4
Szlovákia	1 350,9	1 686,0	2 588,9(d)	2 689,1(d)	4 235,0(d)	2 140,0
Szlovénia	:	:	5 526,5	5 995,5	6 676,7	6 261,2
USA	:	9 200,4(i)	9 930,0(d)	10 529,5(d)	11 409,4(d)	:
Japán	:	6 091,1(i)	6 821,4(d)	7 063,7(d)	7 725,2(d)	:

Megjegyzések: :=nincs adat, d=eltérő definíció, e=becslés, i=lásd Eurostat metadata,

Forrás: Eurostat,

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_fitotin&lang=en

A 3. táblázat azt mutatja meg, hogy egy diákra mennyi éves ráfordítás jut, euróban, vásárlóértékben számítva. Az adatok részben a gazdasági fejlettséggel korrelálnak, részben viszont az országok oktatási erőfeszítéseit jelzik. Elgondolkodtató, hogy az 1 diákra jutó oktatási ráfordítások valamennyi kelet-közép-európai országban az EU-átlag alatt vannak, Szlovénia kivételével igen mélyen. Lengyelország és Csehország az ezredforduló óta, illetve az EU-csatlakozás óta is jelentős erőfeszítéseket tettek e téren. Az oktatási kiadások oldaláról nézve a Kárpát-medencei és visegrádi térségben nehéz lesz a felzárkózás, mivel a szakadék a fejlett országokhoz képest nagy. Az adatok csak 2013-ig állnak rendelkezésre, de Szlovénia és Csehország viszonylag jó pozíciója egyértelmű. Lengyelország és Szlovákia 2011 előtti oktatási kiadásai az eltérő definíció miatt nem hasonlíthatók pontosan össze a többi országgal. Románia egy diákra jutó oktatási kiadásai a legalacsonyabbak a rendszerváltó országok között és az EU-ban is. A skandináv országok vezető szerepe, valamint Ausztria, Németország és Szlovénia középmezőnybeli helye egyértelmű Európában. Az USA és Japán megelőzik az európai országokat, de a definíciók eltérése miatt nem hasonlíthatók össze közvetlenül.

Táblázat 4: Az 1000 főre jutó diplomások száma a tudomány és technológia területén a 20-29 éves korosztályokban

	2001	2004	2005	2010	2012
EU-28	:	12,4	13,2	15,4	17,1 ^(d)
Euróövezet-18 ország	:	12,5	13,2	14,7	16,6 ^(d)
Ausztria	7,3	8,7	9,8	15,5	16,4
Csehország	5,6	7,4	8,3	16,9	16,7
Finnország	17,2	17,9	18,1	24,2	21,7
Horvátország	:	5,8	6,1	12,3	17,4
Lengyelország	7,6	9,4	11,1	15,8	17,9
Magyarország	3,7	5,1 ^(d)	5,1	8,3	9,5
Németország	8	9	9,7	14,8	16,2
Románia	4,9 ^(d)	10,4	11,1	18,8	18,7
Svédország	12,4	15,9 ^(d)	14,4	14	15,9
Szlovákia	7,5	9,3	10,2	18,7	17,9
Szlovénia	8,2	9,3	9,8	14,8	19,3
USA	9,9	10,2	10,6	:	12,2
Japán	12,8	13,4	13,7	:	:

Megjegyzés: d=eltérő definíció

Forrás: Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/web/_download/Eurostat_Table_tps00188HTMLDesc_b51bac17-96a9-4bd8-ace8-0530b9176c88.htm

A 4. tábla azt mutatja meg, hogy 1000 fő 20-29 éves fiatal közül hányan szereztek tudományos, műszaki, matematikai végzettséget. Ez az arány Szlovéniában a legmagasabb, majd Románia, Lengyelország, Szlovákia következnek. Magyarország a vizsgált országok közül a sor végén szerepel a természettudományi és műszaki végzettség megszerzése terén. 2001–2012 között az EU átlagában 70 százalékkal nőtt a természettudományi és műszaki diplomások aránya. Szlovénia, Szlovákia és Lengyelország átlag felett növelték e területen diplomásaik számát. Szlovénia mellett Románia, Lengyelország és Szlovákia, valamint Horvátország is meghaladja az EU átlagát. Magyarországon ez az arány 2001–2012 között 1000 főre vetítve 3,7-ről 9,5 főre emelkedett, ennek ellenére a sor végén szerepel.

*Táblázat 5: A felsőfokú végzettséggel rendelkezők száma
a 15-64 éves korosztályokban (ezer fő)*

	2004	2005	2010	2013	2014	2015
EU-28	60 776,2	:	74 889,2	82 610,5	84 884,1(b)	86 981,2
Euróövezet-19 ország	41 251,3	43 421,6	49 340,3	53 741,4	54 996,7(b)	56 235,2
Ausztria	865,2(b)	828,5	904,7	996,6	1 554,8(b)	1 610,2
Csehország	746,1	799,5	1 076,0	1 298,0	1 353,3(b)	1 388,6
Finnország	977,8	993,3	1 117,1	1 170,8	1 203,5(b)	1 227,2
Horvátország	373,4	368,2	451,8(b)	481,0	522,7(b)	547,6
Lengyelország	3 283,6	3 646,9	5 017,6(b)	5 769,6	6 016,2(b)	6 141,3
Magyarország	964,0	990,4	1 152,2	1 294,5	1 333,5(b)	1 367,5
Németország	10 958,9	11 260,9(b)	11 855,3(b)	12 881,1	12 232,0(b)	12 579,6
Románia	1 282,9	1 360,0	1 638,5(b)	1 878,2	1 915,6(b)	2 010,9
Svédország	1 389,6	1 435,0(b)	1 716,3	1 917,9	2 012,1(b)	2 087,0
Szlovákia	390,5	434,1	591,0	686,7	697,5(b)	722,8
Szlovénia	216,9	233,6	288,0	342,4	350,4(b)	368,0

Megjegyzés: b=törés az idősorokban

Forrás: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Az EU-ban jelentős a felsőfokú végzettséggel rendelkezők száma a népességhez viszonyítva. 2004–2015 között 60,78 millió főről 86,98 millióra nőtt az EU-28-akban a felsőfokú végzettségűek száma, ami 43,1 százalékos növekedést jelent. A Kárpát-medencei és visegrádi térségben, Horvátországot és Szlovéniát is ideszámítva, 2015-ben 12,55 millió fő rendelkezett felsőfokú végzettséggel. A 2004–2015-ös időszakban térségünkben mindenütt az EU-átlag felett nőtt a diplomások száma, ami a felsőoktatás mennyiségi kiterjesztése szempontjából megalapozhatja a felzárkózást, a képzés megfelelő minősége esetén.

Táblázat 6: A felsőfokú végzettséggel rendelkező foglalkoztatottak száma (ezer fő)

	2008	2010	2013	2014	2015
EU-28	59 641,2(b)	62 643,1	68 832,3	71 111,3(b)	73 483,6
Euróövezet-19 ország	39 600,2(b)	40 917,6	44 237,2	45 394,0(b)	46 755,7
Ausztria	727,6(b)	785,0	870,6	1 320,2(b)	1 366,9
Csehország	789,4(b)	899,8	1 102,2	1 143,0(b)	1 183,5
Finnország	922,4(b)	951,5	1 004,1	1 029,4(b)	1 044,9
Horvátország	329,9(b)	366,9(b)	371,0	414,2(b)	436,8
Lengyelország	3 692,1(b)	4 210,2(b)	4 840,0	5 150,1(b)	5 322,8
Magyarország	892,2(b)	905,9	1 037,7	1 090,7(b)	1 136,0
Németország	10 089,5(b)	10 535,7(b)	11 615,8	11 076,7(b)	11 415,5
Románia	1 386,1(b)	1 373,9(b)	1 560,3	1 588,6(b)	1 724,3
Svédország	1 447,8(b)	1 525,0	1 728,5	1 825,8(b)	1 897,7
Szlovákia	406,8(b)	465,8	516,5	532,8(b)	561,6
Szlovénia	238,0(b)	253,3	286,1	291,1(b)	308,1

Megjegyzés: b=törés az idősorokban

Forrás: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők a foglalkoztatásban való részvétellel gyakorolnak hatást a gazdaságra. A diplomás foglalkoztatottak számának alakulását mutatja a 6. táblázat. Az EU-ban 2015-ben 73,48 millió foglalkoztatott rendelkezett felsőfokú végzettséggel. Számuk 2008–2015 között 23,2 százalékkal nőtt.

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a foglalkoztatottakhoz viszonyítva jól mutatja a munkaerő-állomány minőségét, értékteremtő képességét. (Persze csak jó minőségű tudás és végzettség esetén). A foglalkoztatottak között a diplomások aránya az EU-ban 2004–2013 között egynegyedről majdnem egyharmadra növekedett. Sajnos a felsőfokú végzettségük aránya nem mutatja meg a diplomások minőségét, kreativitását, valódi értékteremtését. Ezért az összehasonlíthatóság korlátozott, többek között például a felsőfokú képzésnek minősített tanfolyamok besorolása miatt is. A diplomás foglalkoztatottak aránya magas, 30 százalék feletti Szlovéniában és Lengyelországban. Magyarország, Horvátország, Csehország és Szlovákia állnak a középmezőnyben 20–25 százalék közötti aránnyal. Romániában egyötöd alatti az arány, de 2005–2015 között számottevően emelkedett. A humán erőforrás terén a térség országainak a képzés minőségének és struktúrájának javításával lehet előrelépni. Elsősorban orvos- és mérnökhiany mutatkozik, de a természettudományi és műszaki területeken általánosan nagy a felsőfokú szakemberhiány.

2. A kutatás-fejlesztés, az innováció és a versenyképesség összefüggései

A gazdasági fejlődés meghatározó tényezői közül a 21. században egyre növekvő mértékben értékelődik fel a humán tőke, az oktatás-képzés és szakképzés mellett a kutatás-fejlesztés és az innováció szerepe. Megnőtt az innováció aránya a hozzáadott érték növelésében, a szabadalmak versenye, a legkiválóbb tudósok, kutatók megszerzéséért folytatott verseny, a világméretű brain-drain. E téren az USA volt és van a legjobb pozícióban pénzügyi erőforrásai, kutatási potenciálja és rendelkezésre álló intézményei révén. Ugyanakkor Európa folyamatosan vesztese e folyamatnak, hatalmas ráfordításokkal kiképzett tudósainak, vezető kutatóinak jó részét az USA szerzi meg és hasznosítja, míg Európának ez folyamatos pénzügyi veszteséget jelent. [BOTOS K. (2007)] A tudományos-műszaki fejlődés egyre gyorsul, s a vezető tudósokból, kutatókból és fejlesztőkből relatíve, sőt abszolút számban is az igényekhez képest nagy hiány mutatkozik. A kutatás-fejlesztési potenciális tevékenység fő tényezőit tekintjük át a követke-

zókben, a ráfordítások és részben az eredmények oldaláról, különös tekintettel a humán erőforrás mennyiségének és minőségének alakulására. [KÖRÖSI (2012)]

Táblázat 7: Kutatás-fejlesztési kiadások a bruttó hazai termék (GDP) százalékában

	2003	2005	2010	2011	2012	2013	2014
EU-28	1,8	1,76	1,93	1,97	2,01	2,03	2,03 ^(p)
Euróövezet- 19 ország	1,8	1,78	1,99	2,04	2,1	2,11	2,12 ^(p)
Ausztria	2,18 ^(e)	2,38 ^(e)	2,74 ^(e)	2,68	2,89 ^(e)	2,96	2,99 ^(ep)
Csehország	1,15	1,17	1,34	1,56	1,79	1,91	2 ^(p)
Finnország	3,3	3,33	3,73	3,64	3,42	3,29	3,17
Horvátország	0,95	0,86	0,74	0,75	0,75	0,82	0,79
Lengyelország	0,54	0,57	0,72	0,75	0,88	0,87	0,94
Magyarország	0,92 ^(d)	0,93	1,15	1,2	1,27	1,4	1,37
Németország	2,46	2,42	2,71	2,79	2,87	2,83	2,87 ^(ep)
Románia	0,38	0,41	0,45	0,49 ^(b)	0,48	0,39	0,38
Svédország	3,61 ^(e)	3,39 ^(b)	3,22 ^(e)	3,25	3,28 ^(e)	3,31 ^(e)	3,16 ^(e)
Szlovákia	0,56	0,5	0,62	0,67	0,81	0,83	0,89
Szlovénia	1,25	1,41	2,06	2,42 ^(b)	2,58	2,6	2,39
USA	2,55 ^(bd)	2,51 ^(d)	2,74 ^(d)	2,77 ^(d)	2,81 ^(dp)	:	:
Kína (Hong Kong nélkül)	1,13	1,32	1,76	1,84	1,98	2,08	:
Japán	3,14	3,31	3,25	3,38	3,34	3,47	:
Dél-Korea	2,35 ^(d)	2,63 ^(d)	3,47	3,74	4,03	4,15	:

Megjegyzések: :=nincs adat, p=nem végleges adat, e=becslés, b=törés az idősorban, d=eltérő definíció

Forrás: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsc00001>

A 2000. évi lisszaboni stratégiában kitűzött alapcéltól, hogy a K+F-kiadások aránya a GDP-hez viszonyítva érje el a 3 százalékot, az EU-országok túlnyomó része jelenleg is messze van. A célt az Európa 2020 programban 2020-ra prolongálták. Az említett arány az EU 28-ak átlagában 2014-ben alig haladta meg a 2 százalékot. A tudásalapú innovatív társadalom egyik alappillére a K+F-tevékenység. A K+F-kiadások/GDP-arány valamennyi kelet-közép-európai országban igen alacsony volt az ezredfordulón. Csak Szlovéniában közelítette meg a 1,5 százalékot és Csehországban haladta meg az 1 százalékot. A 2003–2014-es időszak adatai alapján jól érzékelhető, hogy a kelet-közép-európai országok saját lemaradásukhoz képest jelentős erőfeszítéseket tettek, de korunk követelményeihez mérten a K+F-tevékenység finanszírozása rendkívül alacsony mértékű. A legjelentősebb előrehaladást 2014-ig Szlovénia érte el, ahol a K+F-finanszírozás aránya meghaladja az EU 28-ak átlagát (2,47 és 2,37 százalék). Csehország és Magyarország is előrelépett, de jelentősen elmaradnak az EU-átlagtól. 2014-ben GDP-jük 1,20 százalékát, illetve 1,37 százalékát költötték K+F-re. A 2004. évi és 2007. évi EU-csatlakozások óta megnőtt a K+F aránya a GDP-hez képest,

az EU-tagság és az EU K+F keretprogramjaiban való részvétel fontos impulzust nyújtott. (Magyarország már 1999 óta teljes jogú résztvevője e programoknak). A legkisebb arányú K+F-tevékenységet térségünkben Romániában találjuk, de Lengyelországban, Szlovákiában és Horvátországban sem éri el a jelzett arány az 1 százalékot.

Európai összehasonlításban Finnország és Svédország állnak az élen a GDP-hez viszonyított K+F-ráfordítások terén. E két ország már az ezredforduló előtt és azóta is folyamatosan teljesíti a lisszaboni stratégia 3 százalékos küszöbértékét. Ausztria jelenleg éppen a jelzett küszöbön áll.

Nemzetközi összehasonlításban eredményesnek értékelhető Németország K+F-tevékenysége, de a kitűzött 3 százalékos céltől elmarad. A kutatás-fejlesztésben világméretű összehasonlításban az USA vezető pozíciót tölt be, ami annak köszönhető, hogy a világ legnagyobb potenciáljával rendelkezik, az intézmények, a tőkeerő, a kapacitások és a K+F-személyzet terén egyaránt. (Az utóbbi jórészt folyamatosan brain-drain formájában Európából, Indiából és Kínából szívja el). Az USA K+F-finanszírozása sajátos rendszerű és számbavétele is eltér az Eurostat definíciójától, így az összehasonlíthatóság korlátozott. GDP-jükhöz mérten világviszonylatban Dél-Korea és Japán K+F-ráfordításai a legnagyobb arányúak.

Táblázat 8: Az üzleti szektor részvétele a K+F finanszírozásában (%)

	2003	2005	2010	2011	2012	2013	2014
EU -28	53,9 ^(e)	54,1	53,8 ^(e)	55	55 ^(e)	55	:
Euróövezet-19 ország	55,6 ^(e)	56,2	55,5 ^(e)	56,8	56,9	56,7	:
Ausztria	45,1 ^(e)	45,6 ^(e)	45,1 ^(e)	46,2	45,5 ^(e)	48,7	46,6 ^(ep)
Csehország	51,4	48,2	40,8	37,7	36,4	37,6	35,9 ^(p)
Finnország	70	66,9	66,1	67	63,1	60,8	53,5
Horvátország	42	34,3	38,8	38,2	38,2	42,8	42,9
Lengyelország	30,3	33,4	24,4	28,1	32,3	37,3	39
Magyarország	30,7 ^(d)	39,4 ^(d)	47,4	47,5	46,9	46,8	48,3
Németország	66,3	67,6	65,6	65,6	66,1	65,4	:
Románia	45,4	37,2	32,3	37,4 ^(b)	34,4	31	32,9
Svédország	65,1 ^(e)	63,9 ^(b)	:	57,6	:	61 ^(e)	:
Szlovákia	45,1	36,6	35,1	33,9	37,7	40,2	32,2
Szlovénia	52,2	54,8	58,4	61,2 ^(b)	62,2	63,8	68,4
USA	63,3 ^(bd)	63,3 ^(d)	57,2 ^(bd)	58,6 ^(d)	59,1 ^(dp)	:	:
Kína (Hong Kong nélkül)	60,1	67	71,7	73,9	74	74,6	:
Japán	74,6	76,1	75,9	76,5	76,1	75,5	:
Dél-Korea	74 ^(d)	75 ^(d)	71,8	73,7	74,7	75,7	:

Megjegyzések: :=nincs adat, p=nem végleges adat, e=becslés, b=törés az idősorban, d=eltérő definíció

Forrás: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsc00031>

A nemzetközi tapasztalatok szerint a K+F terén azok az országok a legsikeresebbek, amelyekben az üzleti szféra, a vállalatok is jelentős mértékben részt vesznek a K+F finanszírozásában (különösen Japán, Dél-Korea, Svédország, Finnország). Az EU is ösztönzi a vállalati szféra K+F-tevékenységét. Meglepő, hogy ez az arány az EU-28-ak átlagában az ezredforduló óta 2014-ig alig nőtt. 2013-ban a vállalati szektor részvétele az EU átlagában 55 százalék volt a K+F finanszírozásában.

2014-ben a kelet-közép-európai országok közül csak Szlovéniában haladta meg ez az arány az EU-átlagot. Szlovénia K+F-jében a vállalati finanszírozás aránya kiemelkedő: 68,4 százalék. Ez az arány viszonylag jelentős Magyarországon is: 48,3 százalék. A többi kelet-közép-európai országban a vállalatok részvétele a K+F-finanszírozásban a 33-43 százalékos sávban mozog. Meglepő az a negatív tendencia, hogy 2003–2014 között Csehországban és Szlovákiában csökkent a vállalatok arányának részesedése a K+F-tevékenységben. Sem a belföldi, sem a külföldi vállalatok nem nyújtottak elég impulzust a K+F dinamizálásához.

A K+F-finanszírozásban a vállalatok részvétele különösen az általuk hasznosított és internalizálható K+F-eredmények létrehozásában elengedhetetlen. Az EU átlagában a vállalatok a K+F finanszírozásának több mint felét, de az élen járó európai országokban mintegy kétharmadát adják. Japánban, Dél-Koreában és Kínában ennél is magasabb a vállalatok részvétele: a K+F háromnegyed részét finanszírozzák.

Táblázat 9: A humán erőforrás a tudományos-műszaki szektorban (foglalkoztatottak aránya az aktív népesség százalékában)

	2004	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EU-28	:	:	40,8	42,3 ^(b)	43,1	43,7	44,4	45,2
Ausztria	40,7 ^(b)	37,9	39,1	40,4 ^(b)	41,7	43 ^(b)	48,3 ^(b)	48,6
Csehország	32,8	34,5	37,8 ^(b)	35,9 ^(b)	36,6	37,2	38,1	38,1
Finnország	47,3	48	51,4	52,6 ^(b)	53,6	54,6	55,6	56,5 ^(b)
Horvátország	27,9	28,2	31,6 ^(b)	29,8 ^(b)	31,5	34,5 ^(b)	35,1	36,1
Lengyelország	28,3	29,6	35,9 ^(b)	36,6 ^(b)	37,7	39	40,4	41,6
Magyarország	31,8	31,6	33	34,6 ^(b)	35,6	36	36,3	36,7
Németország	42,7	43,1 ^(b)	45,7	44,8 ^(b)	46,4 ^(b)	46,8	47	47,7
Románia	21,2	22	24	25,4 ^(b)	25,5	25,1	25,6	27
Svédország	46,3	47,3 ^(b)	50,3	51,7 ^(b)	52,6	53,8	55,1	56,2
Szlovákia	28,8	30,7	33,5	33,9 ^(b)	32,5	32,5	32,9	33,5
Szlovénia	35,8	37,3	40,8	42,4 ^(b)	42,8	43,5	43,7	45,1

Megjegyzések: :=nincs adat, b=törés az idősorban

Forrás: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsc00025>

A 9. táblázatban a tudományos-műszaki szektorban foglalkoztatottaknak az aktív népességhez viszonyított arányát találjuk. E szektorok súlyának alakulása a teljes foglalkoztatásban jelzi e terület felértékelődését a humán potenciál kiaknázása szempontjából. Az adatok értékelésénél figyelembe kell venni, hogy ebben a táblázatban együtt szerepel a különböző szakképzettségű és minőségű munkaerő. Az EU átlagában 2015-ben az aktív népesség 45,2 százaléka dolgozott a tudományos-műszaki ágazatokban. Ez az arány Finnországban és Svédországban a legmagasabb: több mint 56 százalék. Németországban és Ausztriában a foglalkoztatottak közel fele dolgozik ebben a szektorban. E szektor szerepe 2004–2015 között a foglalkoztatásban különösen dinamikus növekedést mutatott a kelet-közép-európai térségben, különösen Szlovéniában és Lengyelországban. Az említett arány 2015-ben Szlovéniában már meghaladta a 45, Lengyelországban a 40 százalékot. Csehország, Magyarország és Horvátország a 35-40 százalékos sávban helyezkedik el, Szlovákiában a foglalkoztatottak egyharmada dolgozik a tudományos-műszaki területeken. Térségünkben a legalacsonyabb ez az arány Romániában: egynegyed körüli és majdnem stagnáló tendenciát mutat.

Táblázat 10: A tudományos kutatók száma (teljes munkaidőre számítva)

	2003	2005	2010	2011	2012	2013	2014
EU-28	1 224 618 ^e	1 374 760	1 602 765 ^e	1 626 802	1 680 987	1 731 241	1 755 861 ^p
Euróövezet-19 ország	799 892 ^(a)	902 033	1 106 490 ^e	1 134 899	1 175 412	1 190 871	1 196 708 ^p
Ausztria	:	28 470 ^(a)	36 581 ^(a)	37 114	39 346 ^(a)	40 426	41 005 ^(ep)
Csehország	15 809	24 169 ^(b)	29 228	30 682	33 217	34 271	36 040 ^(p)
Finnország	:	39 582	41 425	40 003 ^(b)	40 468	39 196	38 281
Horvát-ország	5 861	5 727	7 104	6 847	6 688	6 529	6 117
Lengyel-ország	58 595	62 162	64 511	64 133	67 001	71 472	78 622
Magyar-ország	15 180 ^(d)	15 878	21 342	23 019	23 837	25 038	26 213
Német-ország	268 942	272 148	327 996 ^(a)	338 689	352 419	354 463	353 276 ^(ep)
Románia	20 965	22 958	19 780	16 080 ^(b)	18 016	18 576	18 109
Svédország	48 186	55 001 ^(be)	49 312 ^(a)	48 702 ^(a)	49 280 ^(a)	64 194 ^(be)	66 643 ^(a)
Szlovákia	9 627	10 921	15 183	15 326	15 271	14 727	14 742
Szlovénia	3 775	5 253	7 703	8 774 ^(b)	8 884	8 707	8 574
USA	1 126 251 ^e	1 101 062 ^e	1 198 280 ^e	1 252 948 ^e	1 265 064 ^e	:	:
Kína (H. Kong nélkül)	862 108 ^(d)	1 118 698 ^d	1 210 841	1 318 086	1 404 017	1 484 040	:
Japán	652 369	680 631	656 032	656 651	646 347	660 489	:
Dél-Korea	151 254 ^(d)	179 812 ^(d)	264 118	288 901	315 589	321 842	:

Megjegyzések: :=nincs adat, p=nem végleges adat, e=becslés, b=törés az idősorban, d=eltérő definíció

Forrás: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsc00004>

A tudományos kutatók száma terén az EU igen jelentős potenciállal rendelkezik és ez az ezredforduló óta is viszonylag gyors ütemben tovább nőtt. 2003-ban

az EU-28-akban összesen 1,22 millió kutató dolgozott (teljes munkaidőre számítva), 2014-ben 1,76 millióan. A kelet-közép-európai országok közül összességében Lengyelország, Csehország és Magyarország rendelkeznek a legnagyobb kutatói potenciállal. 2014-ben Lengyelországban 78,6 ezer, Csehországban 36,0 ezer, Magyarországon 26,2 ezer kutató dolgozott. A kutatók száma – Románia kivételével – minden kelet-közép-európai országban jelentősen nőtt 2003–2014 között, ami személyi oldalról megalapozza a K+F terén történő felzárkózást, ha a hasznosításukhoz szükséges kapcsolódó tényezőket fejlesztik és a ráfordításokat növelik. Figyelemre méltó azonban, hogy a kutatói létszám növekedése az ezredforduló óta folyamatos az EU 28-akban és a kelet-közép-európai országokban is. Kivétel Románia, ahol 2005 óta jelentős csökkenési tendencia mutatkozik, és Horvátország, ahol a kutatók száma a válság óta, 2010-et követően szintén nagymértékben csökkent.

Az EU egészét tekintve 2003–2014 között 43,4 százalékkal nőtt a tudományos kutatók száma. A nemzetgazdaság méretéhez képest Finnországban és Svédországban a legnagyobb a kutatói állomány. Abszolút számban viszont Németországban dolgozik a legtöbb kutató Európában. Világméretű összehasonlításban a Kínában dolgozó kutatók száma már 2005 óta meghaladja az USA-ban tevékenykedőket. Ennek a jövőben fokozatosan kibontakozó, mélyreható következményei lesznek, noha a kutatói potenciál teljesítményét tekintve az USA fölénye a belátható időben fennmarad. Japán tudományos kutatói potenciálja számban mintegy felét, Németorszáé és Dél-Koreáé kb. egynegyedét teszi ki az USA-énak.

Táblázat 11: A tudományos-műszaki doktori (PhD) képzésben résztvevők aránya a 20-29 éves népesség százalékában

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU-28	:	:	:	0,3 ^(e)	0,3 ^(e)	:	:	:	0,5 ^(e)	0,5 ^(e)
Ausztria	0,5	0,5	0,5 ^(b)	0,5	0,5	0,3	0,5	0,7	0,7	0,7
Csehország	0,7	0,7	0,8 ^(b)	0,7	0,7	0,4	0,8	0,8	0,9 ^(b)	0,9
Finnország	1,2	1,3	1,3 ^(b)	1,4	1,4	0,7	1,3	1,3	1,3	1,3
Horvátország	0	0	0,1 ^(b)	0,1	0,2	0,1	0,2	0,3 ^(b)	0,3	0,2
Lengyelország	0,2 ^(b)	0,2 ^(b)	0,2 ^(b)	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2 ^(b)	0,2	0,2
Magyarország	0,5	0,2	0,2 ^(b)	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Németország	:	:	:	:	:	:	:	:	1	1
Románia	0,3 ^(b)	0,1	0,2 ^(b)	0,2	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2
Svédország	0,9	0,9	0,9 ^(b)	0,8	0,8	0,4	0,7	0,7	0,7	0,7
Szlovákia	0,4	0,4	0,4 ^(b)	0,5	0,4	0,2	0,4	0,5	0,6 ^(b)	0,6
Szlovénia	:	:	0,2 ^(b)	0,2	0,2	0,1	0,3	0,4	0,6	0,7

Megjegyzések: :=nincs adat, b=törés az idősorban, e=becslés

Forrás: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsc00028>

A tudományos és műszaki doktori (PhD) képzésben résztvevők aránya a 20-29 éves korosztályhoz viszonyítva az EU-28-ak átlagában a 2000-es évtized közepén 0,3 százalékot ért el, 2012-ben már 0,5 százalékot tett ki. A kelet-közép-európai országok közül Csehországban a legmagasabb ez az arány és 2012-ben már 0,9 százalék volt. Ezzel Csehország – Finnország és Németország kivételével – a vizsgált fejlett országokat is megelőzi. Szlovéniában és Szlovákiában is kiemelkedő figyelmet fordítanak a doktori képzésre. Az említett országokban a PhD-hallgatók aránya meghaladja az EU-28-ak átlagát. A tudományos-műszaki doktori képzésben résztvevők aránya Magyarországon, Horvátországban, Lengyelországban és Romániában egyaránt mindössze 0,2 százalék a 20-29 éves népességhez viszonyítva. Ez a tény a fejlesztés szempontjából sürgős feladatot jelöl ki. A PhD-képzésben résztvevők arányának növelése a tudományos-műszaki területeken a felzárkózás egyik fontos követelménye és tényezője Kelet-Közép-Európában.

Táblázat 12: Az Európai Szabadalmi Hivatalhoz benyújtott high-tech szabadalmi kérvények száma 1 millió főre vetítve

	2001	2005	2010	2011	2012
EU-28	25 153	21 434	19 145	19 456	16 138 ^(p)
Euróövezet-19 ország	30 171	25 401	22 359	22 663	18 548 ^(p)
Ausztria	23 985	29 265	22 676	25 688	23 336 ^(p)
Csehország	730	1 443	1 496	2 420	1 298 ^(p)
Finnország	125 645	117 507	78 590	70 274	66 431 ^(p)
Horvátország	389	425	581	156	117 ^(p)
Lengyelország	241	603	1 693	1 574	1 489 ^(p)
Magyarország	2 873	2 248	4 953	6 414	4 559 ^(p)
Németország	50 694	41 05	37 23	36 588	29 966 ^(p)
Románia	178	274	341	585	630 ^(p)
Svédország	58 286	61 35	74 997	76 238	71 650 ^(p)
Szlovákia	851	480	798	1 437	1 219 ^(p)
Szlovénia	3 899	1 952	4 553	5 770	3 162 ^(p)
USA	42 368	38 129	27 971	30 261	23 124 ^(p)
Japán	55 916	55 539	47 359	45 568	33 881 ^(p)
Dél-Korea	15 622	47 342	50 172	46 250	45 780 ^(p)

Megjegyzés: p=nem végleges adat

Forrás: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsc00010>

A high-tech területén elért európai szabadalmi tevékenység alakulása jól jelzi az EU-tagországok teljesítőképességét a K+F csúcsterületein. Az Európai Szabadalmi Hivatalhoz benyújtott szabadalmi kérvények alakulását mutatja be a 12. táblázat. Egy millió főre vetítve az EU-28-akban 2001-ben 25193 eu-

rópai high-tech szabadalmat jelentettek be. Negatív tendenciaként értékelhető és Európa térvésztesének egyik jele, hogy az európai high-tech szabadalmak száma 2001–2012 között jelentősen csökkenő tendenciát mutatott. Az adatok azt mutatják, hogy nemzetközi összehasonlításban Svédország és Finnország fajlagosan kiemelkedő eredményt ért el. Egy millió főre vetítve igen jó a német high-tech szabadalmi tevékenység is, de fajlagosan jóval kisebb, mint a skandináv országoké. A svéd teljesítményt 100-nak véve, az USA-ban 32,3; Japánban 47,2; Dél-Koreában 63,9; Németországban 41,8 értéket kapunk a legutóbbi, 2012-es adatok alapján.

A Kárpát-medencei és visegrádi térségben Magyarország szerepel a legjobban az 1 millió főre jutó szabadalmak terén 6,4 százalékkal, ami a nemzetgazdaságok fejlettségét összehasonlítva, jónak értékelhető. A high-tech szabadalmi tevékenység terén a kelet-közép-európai országok lemaradása az EU-28-ak átlagától és különösen a fejlett országoktól még nagyobb, mint a gazdasági fejlettségi szakadék. Az összkép kialakítása szempontjából fontos figyelembe venni a magyar, szlovén és cseh bekapcsolódást a nemzetközi kutatásokba és eredményes részvételüket az EU K+F keretprogramjaiban. A többi ország nemzetközi dimenzióban mérve igen szerény mértékben szerepel a high-tech területeken. Ez érthető, mivel a kis országok gazdasági mérete, K+F-potenciálja és finanszírozási képessége eleve nem teszi lehetővé tökeigényes, nagy projektek önálló megvalósítását. A külföldi működő tőke szerepe javíthatná e képet, de ezek is marginális arányban költenek ezekben az országokban K+F-re.

Az európai K+F-politika fő eszköze az ún. keretprogramok, amelyek több éves, specifikus, közösségi együttműködésre épülő kutatásokat finanszíroznak. Az eddigi keretprogramok számos sikeres projektet és eredményt hoztak, de sok probléma, kritika is felmerült velük kapcsolatban. Az európai kutatás-fejlesztési tevékenység hiányosságaival kapcsolatos felismerés, hogy szükség van Európa új technológiákat előállító képességének javítására és a kifejlesztett új technológiák gyorsabb alkalmazására. Ezért a jövőorientált műszaki fejlesztés egyre inkább együttműködést igényel az új technológiák kifejlesztői és felhasználói között.

Az állami kutatás-fejlesztési politika az innovációs kockázatoknak csak egy részét fedezheti, ezért nagy feladat hárul a vállalatokra. A műszaki fejlesztési politika fő irányát az EU-ban elsősorban abban látják, hogy a műszaki-gazdasági fejlődés minél kedvezőbb keretfeltételeit biztosítsa, javítsa a gazdasági alanyok tudományos-műszaki információellátását, elősegítse kockázatviselő képességük javulását, s a műszaki fejlődés és a piaci lehetőségek várható alakulásáról minél pontosabb orientáló képet nyújtson. Ezt egészíti ki a műszaki

fejlesztés diffúzióorientált ösztönzése, mely a projektum-orientáció eszközével is él. Ebben különösen fontos pozitív szerepet játszottak az EU K+F keretprogramjai.

A gazdaságpolitikai elemzések az innovációs tevékenység gazdaságpolitikai keretfeltételei, klímája, környezete javításától várják az EU-országok műszaki fejlesztési pozíciójának, világszerte versenyképességének erősítését. A műszaki fejlesztési tevékenység eredményességének fokozása érdekében az e tevékenységet szabályozó fiskális és versenypolitikától várnak ösztönzést a kelet-közép-európai országokban is.

A kutatás-fejlesztési ráfordítások az EU-ban az innovációs kiadásoknak csak egynegyedét teszik ki. A többi innovációs kiadásra még a K+F-kiadás háromszorosát kell fordítani, míg az innováció piaci eredményre vezet. Ez azt bizonyítja, hogy a K+F-tevékenység a műszaki-gazdasági haladásnak kulcsfontosságú, de nem elégséges tényezője.

Az innovációs beruházások élén a következő években (is) az adatfeldolgozás áll. Ezt követi a termelés automatizálása, új gyártási eljárások bevezetése, majd a meglévő termékek funkcióinak fejlesztése. A kommunikációs technika bevezetése, majd elterjesztése a cégen belüli és a vállalatok közti kommunikációs rendszerek kialakítását, továbbfejlesztését eredményezi. Az adatfeldolgozási, információs és kommunikációs technika integrációjától az EU műszaki világszerte pozíciójának erősödését remélik.

A modernizáció és a foglalkoztatás csak részben függ a multinacionális nagyvállalatoktól, jórészt azonban regionális és helyi szinten dől el, mivel új munkahelyeket főleg a kis- és a középvállalatok teremtenek. E vállalatok a fejlett EU-országokban a foglalkoztatottak mintegy 70%-ának biztosítanak kenyeret. A modernizáció szükségessége és a munkahelyek átalakításának kényszerei rendkívül felerősödtek Kelet-Közép-Európában a rendszerváltozás után.

A kelet-közép-európai országokban a beruházásösztönző politikák nagymértékben a transznacionális és a külföldi vállalatok befektetéseit ösztönözték. Ez pozitív hatásokkal járt a külföldi működő tőke betelepülése szempontjából, ösztönözte a technológiai modernizációt, ugyanakkor a kis- és középvállalatok hátrányos helyzete fennmaradt, sőt lemaradásuk erősödött, tartós beszállítói integrálásuk (az ismert pozitív példák kivételével) elmaradt. [KATONA (2011)]. Az Európa 2020 program megvalósítása átfogó, koncepciózus technológiai és struktúrafejlesztési programokat igényel. A gazdasági struktúrák átalakításának követelményrendszerében figyelembe kell venni a humán erőforrás fejlesztésének és hatékony hasznosításának prioritását, amelyhez az oktatási és szakképzési ráfordítások növelésére van szükség. Ennél is fontosabbnak tartom

az oktatási rendszer minőségének javítását. Ehhez értékeket, kreativitást, magas szakmai színvonalú tudást kell közvetíteni.

Az Európa 2020 stratégia központi elemekként kezeli a közigazgatás javítását, az egészségügy fejlesztését, az internet-használat előmozdítását és az infrastrukturális, különösen a közlekedési és kommunikációs hálózatok fejlesztését és kiemelt finanszírozását. Történelmi tapasztalatok szerint az ezeket kiemelten kezelő országok gyorsan fejlődtek és az élvonalba jutottak, az ezeket elhanyagolók hosszú távon lesüllyedtek. Tudásalapú társadalmat építeni csak egészségesebb és képzettebb népességgel lehet. A modernizációt és struktúra-korszerűsítést csak az emberi erőforrás fejlesztésére és jobb hasznosítására lehet építeni.

A kutatás-fejlesztés, az innováció fejlesztése csak magas színvonalú felsőoktatás és tudományos képzés bázisán valósítható meg. A K+F-kiadásokban növelni kellene a tőkeerős vállalatok részvételét, de úgy, hogy az egyetemi és kutatóintézeti alapkutatások ne sérüljenek, sőt megerősítést kapjanak. Az EU-28-ak átlagában jelenleg 55 százalék a vállalatok részvétele a K+F-kiadásokban, de a Kárpát-medencei és visegrádi országokban ez az arány jóval alacsonyabb. Az USA és Japán jóval nagyobb mértékben tudja bevonni vállalatait a kutatás-fejlesztésbe. Az EU 2020 stratégia mintegy kétharmados arányt tűz ki célul, amit igen ambíciózus célnak kell tartanunk.

Az EU-ban növekszik a képzésben és a szakképzésben résztvevők száma és aránya, ami nagymértékben hat a gazdasági növekedésre, a termelékenységre és részben a foglalkoztatásra. Az átlagos közoktatási idő egy évvel történő meghosszabbítása folyamatosan a GDP 0,3-0,5 százalékos növekedését biztosíthatja. Az oktatásra fordított költségvetési kiadások aránya az EU-ban átlagosan kb. a GDP 5 százalékát teszi ki, a költségvetésekben pedig mintegy 10-11 százalékkal szerepel. Ennél a világ gazdaságban előretörő országok gyakran jóval magasabb arányt valósítottak meg.

A humántőke-állomány megfelelő hasznosítása, a lisszaboni versenyképességi célok elérése csak aktív munkaerő-piaci politika támogatásával biztosítható. Ehhez nyilvánvalóan intézményi reformokra van szükség. Finnország, Svédország és Dánia az aktív munkaerő-piaci politikát, a képzés-továbbképzés szerves rendszerét, a munkahely-közvetítést, a K+F munkahelyek létesítését ötvözte a megfelelő jóléti biztonsági juttatásokkal, felismerve, hogy a kiszámíthatóság, a szociális biztonság olyan érték, ami a munkaerő mentális és fizikai egészségét biztosítva, egyben termelékenységét is növeli. [FARKAS B. (2007)]

Az EU-országokbeli tapasztalatok azt mutatják, hogy a modernizáció, a munkahelyteremtés és a versenyképesség szempontjai minden korábbinál szo-

rosabban összefüggnek. Az aktív munkaerő-piaci politikának ezért együttes ösztönzésükre kell koncentrálnia, éppen a pénzforrások szűkössége miatt. Ez ugyanis jóval olcsóbb, mint a passzív járadék kifizetés. A modernizáció jelenleg alapvetően külföldi tőkével és technológiával valósul meg, döntően a működőtőke-beruházások révén. [KATONA (2007)] E téren szükséges lenne a hazai találmányok itthoni bevezetésének, alkalmazásának támogatása, a hazai K+F és innovációs bázis megerősítése, ésszerű fejlesztése. A foglalkoztatásban viszont döntő szerepet játszanak a hazai kis- és középvállalatok, az aktív munkaerő-piaci politikával ezért az ő helyzetüket, versenypozíciójukat kellene javítani.

3. A humán tőke fejlesztése és a felzárkózás

A humán tőke fejlesztésének sikeressége leginkább a skandináv országok és Írország példáján dokumentálható, mivel az oktatási és a K+F-ráfordítások növelése és felhasználásuk hatékonyságának eredményessége révén a magas növekedési ütemet, az alacsony munkanélküliséget, a jövedelmek emelkedését és a versenyképesség biztosítását egyszerre sikerült elérniük. Intézkedéseket hoztak a jóléti rendszerek ésszerű átszervezésére, a leépítés helyett azonban átépítést hajtottak végre, a diszfunkciók kiküszöbölésével, a visszaélések megszüntetésével, ugyanakkor biztosítva a hatékony, költségtakarékos, jó színvonalú jóléti juttatásokat. Figyelemre méltó, hogy mind a humán tőke fejlesztésében, mind a jóléti rendszerek reformjában támaszkodtak a társadalmi egyeztetés bevált rendszereire és a konszenzus keresésére. A reformok kidolgozásában a skandináv gazdaságpolitikusok, és rájuk hallgatva a politikusok hangsúlyozták, hogy átgondolt és jól kidolgozott stratégiákra van szükség, amelyek elfogadható kompromisszumok elérését teszik lehetővé.

Európa világgazdasági versenyképességét nem lehet az USA utolérésének mércéjén mérni, hanem a világpiac követelményeinek és különböző szereplői versenyhelyzetének és magatartásának figyelembe vételével kell kialakítani. A közép- és kelet-európai országoknak utolérési stratégiájukat az EU fejlett nyugat-európai országaihoz kell igazítaniuk, de mindig tekintettel kell lenniük a világgazdaság egészének fejlődési folyamataira, különösen arra, hogy az EU növekvő külső versenynek van kitéve, és a munkamegosztást is az EU-n belüli és kívüli partnerek együttes figyelembe vételével kell megvalósítaniuk.

A humán tőke minőségének javítása és a konvergencia elérése több dimenzió függvénye. A Deutsche Bank Research a következő változókat veszi figyelem-

be: 1. a reálgazdasági mutatók alakulását, köztük kiemelten az egy főre jutó GDP, az aktivitási ráta, a mezőgazdaság, az ipar és a szolgáltatások súlyának alakulását a GDP-ben; 2. a növekedési ütemeket, különösen a GDP és a termelékenység növekedésének alakulását; 3. a jogi, intézményi és a szabályozási rendszer követelményeit, azaz a jogrendszer harmonizálását, a bankrendszer, az árfolyampolitika és a liberalizáció hatásait; 4. a pénzügyi mutatókat, különösen az infláció, a költségvetési mérleg és az államadósság alakulását; 5. a külső tényezőket, amelyek közül a folyó fizetési mérleg, a cselearányok alakulása és a külföldi tőke áramlása érdemelnek különös figyelmet. [ROLLWAGEN (2005)]

A nemzetközi elemzések az országok fejlettségi színvonalának értékelésénél, a rangsor kialakításánál az információs társadalom kiépítettségét, a K+F és az innováció fejlettségét, a piacnyitás fokát, a hálózati iparágak nyitottságát, a pénzügyi szolgáltatások fejlettségét, a vállalkozásbarát gazdaságpolitikát, a szociális integrációt és a fenntartható fejlődés követelményeit veszik figyelembe. [PORTER (1992)] A K+F és a fenntartható fejlődés kialakítása különösen fontos a humán potenciál fejlesztése szempontjából.

A kelet-közép-európai országokban, köztük Magyarországon a versenyképesség javításának fő tényezője a termelékenység gyors növekedése, a munkaerő-állomány relatíve magas minősége és ugyanakkor alacsony költsége. A termelékenység növekedése viszont gyakran abból származik, hogy ugyanannyi terméket és szolgáltatást kevesebb munkaerővel állítanak elő, ugyanakkor az elbocsátások miatt a munkanélküliség növekszik. A magyar munkaerő termelékenységéhez képest alulfizetett, amit semmiképpen nem lehet társadalmi szempontból pozitív ténynek tartanunk. Nem a munkaerő olcsóságából származó költségelőnyre kell a versenyképességet építeni, hiszen ez a kínai és más fejlődő országokbeli munkabérral szemben reménytelen és lehetetlen, hanem a magasabb hozzáadott értékre, a jobb termelékenységre és a magasabb minőségre. [BOTOS J. (2001)]

A kelet-közép-európai országokban a beruházásösztönző politikák nagymértékben a transznacionális és a külföldi vállalatok befektetéseit ösztönözték. Ez pozitív hatásokkal járt a külföldi működő tőke betelepülése szempontjából, ösztönözte a technológiai modernizációt, ugyanakkor a kis- és középvállalatok hátrányos helyzete fennmaradt, sőt lemaradásuk erősödött, tartós beszállítói integrálásuk (az ismert pozitív példák kivételével) elmaradt. A lisszaboni program megvalósítása átfogó, koncepciózus technológiai és struktúrafejlesztési programokat igényel. A gazdasági struktúrák átalakításának követelményrendszerében figyelembe kell venni a humán erőforrás fejlesztésének és hatékony hasznosításának prioritását, a munkahelyteremtés feltételrendszerét, a tartós,

jövőorientált, rentábilis foglalkoztatás követelményeit és azt, hogy ezt csak a képzés, szakképzés, továbbképzés hatékony fejlesztése biztosíthatja. E fejlődésben az állami-közületi szerepvállalás és finanszírozás elengedhetetlen, mert a jövőorientált beruházásokat a közpénzek ide irányuló allokációja nélkül nem lehet növelni. Tudásalapú társadalmat építeni csak egészségesebb és képzettebb népességgel lehet. A modernizációt és struktúra-korszerűsítést csak az emberi erőforrás fejlesztésére és jobb hasznosítására lehet építeni.

A fenntartható és felzárkóztató fejlődés csak ésszerű növekedésre, szerkezeti modernizációra, egyidejű monetáris és fiskális stabilizációra és jó környezetgazdálkodásra épülhet. A pénzügyi stabilizáció ugyanakkor nem épülhet restriktóra, az előbbit csak tartós fejlődés bázisán lehet megvalósítani. [BOTOS K. (2011)]

A lisszaboni stratégia és az Európa 2020 program fő céljai a következő területekre terjednek ki: reformok a versenyképesség növelésének előmozdítására, kutatás-fejlesztés, innováció, informatika és kommunikáció, foglalkoztatás és képzés, társadalmi kohézió, a fenntartható növekedés biztosítása és a természeti környezet védelme.

A humán tőke fejlesztése és a lisszaboni stratégia megvalósítása szempontjából a modernizáció fő tényezőinek tekintendők: 1. a fejlett technológiák átvétele és alkalmazása; 2. a globális innovációs folyamatokba történő bekapcsolódás; 3. fejlesztési források biztosítása; 4. a tőkepiacok fejlettsége és működése; 5. dinamikus felvevő piacok biztosítása; 6. jól képzett és megfelelően motivált munkaerő. Európában, elsősorban az EU-ban rendelkezésre áll a közép-európai országok modernizálásához szükséges technológia. [HALMAI (2006)] A finanszírozás fontos tényező, de az EU GDP-jéhez mérten korlátozott a fejlesztési támogatás, ezért a brüsszeli költségvetési transzferek igen fontos, de csak járulékos elemet jelenthetnek a közép- és kelet-európai országok felzárkózásához. Az EU nagy országainak felvevőpiacai jelenleg kevéssé dinamikusak, azaz lassan növekednek, sőt az EU importpiacán elsősorban Kína és a távol-keleti országok törnek előre.

A lisszaboni stratégia és a humán tőke megfelelő hasznosítása érdekében a következő területeken kell előrelépni: a) a termék és tőkepiaci reformok előrehaladása; b) a tudásalapú társadalomba és gazdaságba történő beruházások; c) a munkaerő-piaci reformok a magasan képzett és termelékeny humán erőpotenciál megfelelő hasznosítására; d) szociálpolitikai reformok a szociális piacgazdaság 21. századi életképes modelljének kialakítására; e) a környezetgazdálkodás ésszerűbbé tétele, a hulladékok keletkezésének csökkentése és a megfelelő újrahasznosítás lényeges növelése szempontjából. Ugyanakkor

nincsenek megfelelően kidolgozva a felsorolt alapszempontok közötti összefüggések, különösen a tényezők közötti kölcsönhatások és a finanszírozás kérdései. A foglalkoztatás az átlagos aktivitási ráta növelését igényli, különösen a nők és az 50 éven felüli munkavállalók körében. Súlyos probléma, hogy az EU potenciális növekedési üteme jelenleg tendenciaszerűen csökken, ami a fejlődés és a strukturális reformok megvalósítása szempontjából egyaránt nehézséget jelent.

A lisszaboni célok megvalósítása és a humán tőke fejlesztése a termelékenység és a foglalkoztatottság növelésének összeegyeztetését igényli. Az erőforrások allokációjában nyilvánvalóan javuló hatékonyságra van szükség. A termelékenység növelése technológia-fejlesztést és nem az ugyanakkora termelés kevesebb munkaerővel való ellátását igényli. A technológia-import spill-over hatásának fontosságát és Magyarországon korlátozott mértékű érvényesülésének okait részletesen elemzi Katona Klára. [KATONA (2011)] A szolgáltatási piacokat feltétlenül fejleszteni kell, de a fejlődéshez nem elegendő a piacok megnyitása, sőt gyakran éppen a piachoz jutás feltételeit kell racionálisan szabályozni, például a vasúti szállításban, a személyszállítási menetrendekhez kell igazítani a külső árufuvarozás igényeit és áthaladási időpontját. Ugyanígy a telekommunikációs hálózatokhoz való hozzáférés lehetőségeit, feltételeit és költségeit az államoknak kell szabályozniuk és tisztességes versenypolitikát érvényesíteni a közjó érdekében. Azaz gyakran nem deregulációra, hanem ésszerű, közérdekű versenyszabályozásra van szükség.

Az EU-ban növekszik a képzésben és a szakképzésben résztvevők száma és aránya, ami nagymértékben hat a gazdasági növekedésre, a termelékenységre és részben a foglalkoztatásra. Az átlagos közoktatási idő egy évvel történő meghosszabbítása folyamatosan a GDP 0,3-0,5 százalékos növekedését biztosíthatja. Az oktatásra fordított költségvetési kiadások aránya az EU-ban átlagosan kb. a GDP 5 százalékát teszi ki, a költségvetésekben pedig mintegy 10-11 százalékkal szerepel. Ennél a világ gazdaságban előretörő országok gyakran jóval magasabb arányt valósítottak meg.

Az EU versenyképességének lényeges hátrányát okozza a kutatási tevékenység széttöredezettsége, a kutatói mobilitás hiánya, az innovációk bevezetésének, piaci hasznosításának problémái.

Mi lehet a megoldás? A lisszaboni célkitűzések megvalósításához leginkább a következőkre van szükség: 1. tisztességes versenyben jól működő termékpiacok, amelyek a vállalatokat innovációra készítetik és azt honorálják, elősegítik új, innovatív kis- és középvállalkozások piacra lépését és megszilárdulását; 2. ésszerű, jól működő, rugalmas, de ugyanakkor stabil munkaerő- és tőkepiacokra van szükség, hogy az életképes vállalkozások tisztességes feltételekkel

férjenek hozzá a humán és tőke erőforrásokhoz; 3. A strukturális átalakulás igen komoly támogatást igényel az innovációk kifejlesztése és bevezetése területén, amelyben a felsőoktatás, a kutatás-fejlesztés és az ipar, illetve az infrastruktúra szerves, tartós együttműködését kell kifejleszteni és folyamatosan megvalósítani. [CSATH (2008)]

A humántőke-állomány megfelelő hasznosítása, a versenyképesség-javítási célok elérése csak aktív munkaerő-piaci politika támogatásával biztosítható. Ehhez nyilvánvalóan intézményi reformokra van szükség. Finnország, Svédország és Dánia az aktív munkaerő-piaci politikát, a képzés-továbbképzés szerves rendszerét, a munkahely-közvetítést, a K+F munkahelyek létesítését ötvözte a megfelelő jóléti biztonsági juttatásokkal, felismerve, hogy a kiszámíthatóság, a szociális biztonság olyan érték, ami a munkaerő mentális és fizikai egészségét biztosítva, egyben termelékenységét is növeli. Az elbocsátástól való félelem csökkenti a munkára való koncentrációt, a családok bizonytalansága veszélyezteti az egészségi állapotot és a munkaképességet, a munkanélküliség fenyegetettsége rontja a fogyasztói piac állapotát, hiszen az ilyen állapotban lévő emberek kényszerűen csökkentik vásárlásaikat. A stabilizáció ezeknek a negatív hatásoknak az ellenében hat, a biztonság növelése javítja a mentális és fizikai egészséget, erősíti a biztonságérzetet, stabilizálja a piacokat, növeli az állam adóbevételeit. A munkanélküli segélyekkel szemben nem áll áru- és szolgáltatásvolumen, adóbevétel sem keletkezik, míg a munkahelyteremtés a munkanélküliség csökkentésével mindkét területen orvoslást jelent.

A hosszú távú, fenntartható növekedéshez csak stabilitásorientált gazdaságpolitikán keresztül vezet az út. Ehhez a sokszoros deficitek kiküszöbölésére, hosszú távú fejlesztési stratégiára, hiteles gazdaságpolitikára, a strukturális egyensúlyhiányok mérséklésére és a felzárkózási esélyeket megvalósító átfogó oktatás-képzésre és munkahelyteremtésre van szükség. [KÁDÁR (2008)]

4. Összefoglalás és következtetések

A 21. században a humán tőke, az emberi erőforrás minősége a fejlődés meghatározó jelentőségű tényezőjévé vált. A humán tőke alakulása szűkebb értelemben a magas teljesítőképességű, felsőfokú képzettségű munkaerő-potenciál képzését és továbbképzését jelenti, valamint a felsőoktatás-tudománypolitika-K+F-innováció-innováció láncolatának kialakítását és fejlesztését. Tágabb értelemben ide tartozik az egész munkaerő-állomány értékteremtő potenciáljának alakítása, amelynek fontos eleme a szakmunkás-képzés és nyomában a szakmunkás-

állomány fejlődése. A humán tőke fejlesztésének, ésszerű, perspektivikus tervezésének és megfelelő finanszírozása biztosításának döntő szerepe van a világgazdasági felzárkózásban. Legalább két fő területet kell gyorsan fejleszteni: 1. az egészségügyet és 2. az oktatás, valamint a K+F összefonódó területét, mert csak ez alapozhatja meg a fejlődést. A szellemi tőkeképzés nem csak, sőt elsősorban nem mennyiségi, hanem minőségi folyamat. A humán erőforrás, a szakemberek, találmányok terén Magyarország sokáig (a 20. század elején, a két világháború között és után is) az általános gazdasági fejlettségi szintjénél előbbre járt. A 21. század második évtizedében a kelet-közép-európai országok, köztük Magyarország szellemi potenciáljának kihasználása, az oktatás minőségének alakulása és a tudományos eredmények gazdasági alkalmazása terén messze elmaradunk nemcsak korunk követelményeitől, hanem saját lehetőségeinktől is.

Az oktatási kiadások és a K+F-ráfordítások alakulása alapvetően a gazdasági-fizetőképességi helyzettől függ. Az arányok alakulása viszont gazdaságpolitikai döntések következménye, hogy melyik ország mennyit szán ezekre a területekre. Minden ország szívesen költene többet e mindig fontosnak elismert területek fejlesztésére, de a finanszírozási korlátok a költségvetési deficitek miatt szűk határt szabnak és válság esetén mindig a humántőke-igényes területek, az egészségügy, az oktatás és a kutatás-fejlesztés szenvednek csorbát. Ez alól nagyon kevés történelmi kivétel van. Ilyenek voltak az 1930-as évek elején Finnország és Magyarország, amelyek a világgazdasági válság közepette is világviszonylatban a legtöbbet költöttek oktatásra és tudományos kutatásra, a nemzeti jövedelmük kb. 15-15 százalékát.

A humántőke-képzés és a tudományos kutatás területén fontos jellegzetesség az is, hogy a humántőke-potenciált és főleg a tudományos kutatások irányát hosszú távú adottságok és tendenciák határozzák meg. A jelen helyzet messzeemenően a történelmi adottságokra épül és a jelenkori fejlesztések hatásai csak hosszú időtávban, legalább 5-10-15 év múlva érvényesülnek. (A most érettségizett diák 5-6 év múlva szerez diplomát, kb. 8-9 év múlva PhD-fokozatot, a tudományos kutató beéréséhez 10-15 év kell.)

Az oktatás, szakképzés, továbbképzés terén a rendszerváltó EU-tagországok lemaradása kisebb, mint az egy főre jutó GDP-termelésben, sőt egyes területeken előnyben vannak sok régi tagállamhoz képest. A humántőke-potenciál mennyiségi és minőségi erősítése a gazdasági felzárkózás legfőbb tényezője, ezért a gazdaságpolitikában és a finanszírozásban egyaránt kiemelten kellene kezelni. Az oktatás, a humántőke-képzés a kelet-közép-európai országok, köztük Magyarország felemelkedésében kulcsszerepet játszik, illetve kellene ját-

szania, és egyben a munkaerő-potenciál minőségének javításával a növekedés tartós megalapozója lehetne. [BOTOS–KÖRÖSI (2013)] Az oktatás időtartamának 1 évvel való növelése a termelékenységet több mint 6 százalékkal emeli az EU átlagában, de ennél sokkal magasabb arányt is találunk.

Ami a K+F szerepét, helyzetét illeti, az EU-nak az ezredforduló óta fontos változásokkal kellett szembe néznie. A felerősödő globalizációban, (amelyet folyamatos piacliberalizáció kísért), egyre nyilvánvalóbbá vált a gazdaságpolitikai, valamint a technológia-politikai szuverenitás csökkenése, a nemzeti ellenőrzés fokozatos elvesztése. Az EU-tagállamok ezt úgy igyekeztek ellensúlyozni, hogy a makrogazdaság helyett (amelynek főbb elemeit már az EMU miatt is nemzetek feletti szintre helyezték) a mikrogazdaságot, a vállalatokat próbálták támogatni a versenyben. A TNC-k nagy súlya Európában arra is kell, hogy ösztönözze a kormányokat és az EU-t, hogy az őket kiszolgáló helyi kis- és középvállalatok innovációs kapacitását támogassa: ez a technológiapolitikák új szempontja lehet.

Az EU kibővítésével jelentősen megnőtt a közösség K+F-potenciálja, de nem a ráfordítások terén, hanem azoknak a tudományos kapacitásoknak és a kutatás-fejlesztésben dolgozó humán tőkének köszönhetően, amely a kelet-közép-európai országok hozománya.

A kelet-közép-európai országokban feltétlenül szükség van a K+F erősítésére, a K+F-ráfordítások növelésére és egyidejűleg felhasználásuk hatékonyságának javítására. A K+F eredményeinek versenyképes termékeké kell válniuk, ami szerves innovációs lánc kialakítását igényli.

Az EU jelenlegi K+F-politikáját nemzetközi elemzések és EU-bizottsági vélemények is nem kellően hatékonynak, reformra szorulónak ítélik. Ebben a reformban a kelet-közép-európai országoknak érdemes és szükséges saját koncepciót és stratégiát kialakítani.

Az EU jelentős, sőt növekvő termelékenységi hátrányban van az USA-val szemben. A termelékenységi hátrányt az információs és kommunikációs technológiák gyorsabb elterjesztésével és innovációs hatásuk növelésével lehetne csökkenteni. Ugyanez érvényes a kelet-közép-európai országokra is. A beruházások növekedési üteme a visegrádi országokban tartósan magasabb, mint a régi EU-15-ökben, ami számunkra kedvező, de struktúrájukat folyamatosan javítani kellene, a hozzáadottérték-igényes tevékenységekre koncentrálni.

Fontos figyelembe venni, hogy a fejlett EU-országokban a GDP növekedése a kiemelkedően magas termelékenységű nem-anyagi szolgáltatásokban jön létre, elsősorban a K+F-hez, az innováció kidolgozásához kötődő, azt hordozó tevékenységekben. A visegrádi térségben is erőteljesebben kellene a

gazdaságpolitikai ösztönzésnek és a vállalati stratégiáknak erre koncentrálni. A globalizáció kihívásaira nem lehet az állam vagy piac választásával feleletet adni. A tudáslapú társadalom kiépítése a jól koordináló, a humán tőke gyarapítására koncentráló, fejlődést generáló állam és a jól működő piacok egymásra épülését igényli. Ettől Európában, de különösen Magyarországon egyelőre messze vagyunk. Schlett András átfogó elemzésében jól megvilágítja ezt. [SCHLETT (2010)]

A K+F-kiadások növelése és a K+F emberi erőforrásainak biztosítása szükséges, de távolról sem elégséges. A K+F-kiadások felhasználásának javítása és eredményeinek gyorsabb bevezetése elengedhetetlen a felzárkózáshoz. A kelet-közép-európai országok lemaradását nagymértékben éppen a hazai innovációk bevezetésének problémái okozzák. A beruházási klíma javításának, a hazai megtakarítások növelésének és gyors real-beruházásokká változtatásának, a gazdaságpolitika kiszámíthatóságának és konzisztenciájának fontos szerepe van a visegrádi országok, köztük Magyarország felzárkózásában.

Elemzésem végkövetkeztetése: a visegrádi térség országainak felzárkózása szempontjából a 21. században az egyik kulcstényező és szűk keresztmetszet a humán tőke, ezért ennek gyarapításától függ a tartós fejlődés megalapozása. Ennek két kulcsterülete az oktatás és a kutatás-fejlesztés – ezek jelentik a felemelkedés zálogát.

Irodalomjegyzék:

- BOTOS József: Versenyképesség-elemzés: fogalmi körüljárás, hazai esélyek. In: FARKAS B. – LENGYEL I. (szerk.): *Versenyképesség – Regionális versenyképesség*. Szeged, JATE Press, 2000. 218–234.
- BOTOS Katalin – KÖRÖSI István: *Az Európai Unió a XXI. század elején*. Budapest, Szent István Társulat, 2007. 214.
- BOTOS Katalin: Európa kettős szorításban. In: FARKAS B. (szerk.): *A lisszaboni folyamat és Magyarország*. Szeged, JATE Press, 2007. 33–47.
- BOTOS Katalin: *Pénzügypolitika – gazdaságpolitika*. Budapest, Tarsoly Kiadó, 2011. 287.
- CSATH Magdolna: A magyar versenyképesség és „puha tényezői”. *Valóság*, 2008/11. 1–13.
- FARKAS Beáta: Lisszaboni nemzeti reformprogram – ábránd és valóság. In: FARKAS B. (szerk.) i. m. 47–71.

- HALMAI Péter: Európa esélye: A lisszaboni stratégia. Az integrált strukturális reformok hatásai. *Magyar Tudomány*, 2006/9. 1057–1071.
- KÁDÁR Béla: Deficitjeink. *Pénzügyi Szemle*, 2008/2. 171–182.
- KATONA Klára: *Vonzások és választások a tőkepiacon*. Budapest, Gondolat, 2007. 244.
- KATONA Klára: Az állam szerepe a külföldi működő tőke motiválásában és hatékonyságában. In: KATONA Klára (szerk.): *Vállalati versenyképesség és az állam szerepe*. Budapest, Pázmány Press, 2011. 71–96.
- KŐRÖSI István: Szűkös vagy bőséges-e a humán tőke? Az állami szerepvállalás jelentősége a humán tőke gyarapításában és a kutatás-fejlesztésben az Európai Unióban és Magyarországon. *Heller Farkas Füzetek*, 2012/1–2. 78–96.
- M. PORTER: *The Competitiveness of Nations*. London, Macmillan Press Ltd., 1998.
- I. ROLLWAGEN: Fortschritt in Europa durch integrierte Forschungspolitik: Die Entwicklung und Herausforderungen. *Deutsche Bank Research: EU-Monitor*, 2005/23. 18–25.
- SCHLETT András: A harmadik út – avagy a neoliberalizmus álrühája. *Polgári Szemle*, 6. évf., 2010/1. 82–93.

A KISGYERMEKNEVELÉS JELENTŐSÉGE ÉS TÁRSADALMI HATÁSA

Katona György*

1. Bevezetés

A kisgyermekkor meghatározó szerepe, fontossága, jelentősége általánosan elfogadott és sokak által hangsúlyozott axióma, ennek ellenére a kisgyermeknevelés társadalmi megbecsülése alacsony. Ez tetten érhető a kisgyermeknevelő szakemberek szakmai presztízsében és az e területre fordított források mértékében is: a bölcsődék mind a mai napig nem részei a köznevelési rendszernek, a kisgyermeknevelő vagy óvodapedagógus képzés csak a legrövidebb képzési idejű BA szinten létezik, a bölcsődei/óvodai szakdolgozók bére a legalacsonyabb a pedagógustársadalomban és az e területnek juttatott erőforrások mennyisége is messze elmaradnak attól a szinttől, amely a fenti axiómából következnenek. Úgy tűnik tehát, hogy a kisgyermeknevelés fontosságának hangsúlyozása inkább udvarias gesztus, üres frázis vagy közhely, mely azt jelzi, hogy a közgondolkodás nem ismeri e megállapítást alátámasztó tudományos eredményeket, érveket. E cikk a teljesség igénye nélkül megpróbál rámutatni néhány olyan régóta ismert, vagy csak a közelmúltban ismertté vált tudományos eredményre, mely a koragyermekkorai nevelés meghatározó voltát, az egyén egész életére, a társadalomra és gazdaságra kiható szerepét támasztják alá. Ezen összefüggések, megállapítások és törvényszerűségek többsége jól ismert a humántudományok, azon belül is a pszichológiai, pedagógiai kutatások művelői körében, de a fent említett ellentmondás miatt mégis fontos összegezni ezen ismereteket, reménykedve abban, hogy a gazdasági szakemberekhez, a döntéshozókhoz, a társadalomformálókhoz is eljutnak ezek az információk.

* Dr. Katona György, egyetemi docens, prodékán, Nyugat-magyarországi Egyetem.
katona.gyorgy@nyme.hu

2. Mi célból működtet a társadalom oktatási rendszert?

Mielőtt a kisgyermeknevelés jelentőségét tárgyalnám, fontos tisztázni, hogy az oktatási rendszert, melynek része a kisgyermeknevelés is, milyen célból, milyen célrendszer alapján működteti a társadalom. E kérdés megválaszolásához Mihály Ottó *Bevezetés a nevelésfilozófiába* című könyvének e témakörre vonatkozó megállapításai közül emelek ki néhányat. [MIHÁLY (1998)]

Az oktatási intézmények létének legfőbb indokaként általában a felnövekvő generáció szocializációs folyamatának elősegítését, a felhalmozott tudás átadását, a társadalmi, kulturális és szakmai értékek közvetítését, a munkaerő újratermelését, az egyéni és társadalmi fejlődés elősegítését szokták felsorolni. E célokban felfedezhető az az optimista, pozitivista világlátás, mely szerint a világ jobbá lesz, ha az ember a tudományok által felhalmozott objektív tudásra alapozza tevékenységét. Ezt a nézőpontot azonban az elmúlt évszázadban sokan megkérdőjelezték.

A posztmodern megközelítés szerint a tudás csak az adott kultúrán belül létezik, nincs objektív igazság, nincs kitüntetett embereszmény, minden relatív. Így vitatható, hogy milyen tudást és milyen értékeket kell a következő generációnak továbbadni. Ebből egyenesen következik, hogy a nevelés nem lehet a fejlődés motorja, hiszen nincs is fejlődés, csak változás van. Sőt az antipedagógia irányzatának képviselői eljutottak az oktatási rendszer és az iskola szükségességének teljes tagadásáig. Kutatásaik – és valószínűleg egyéni tapasztalatiak – szerint az iskola olyan szintér, ahol elidegenített, standardizált tartalmak és tantervek szerint folyik az oktatás, mely személyiségellenes, antihumánus és félelemkeltő. Ebből viszont az következik, hogy intézményes nevelésre, oktatásra nincs is szükség [Mihály (2005)]

A pragmatista pedagógiai irányzat szerint viszont nagyon is indokolt az oktatási rendszer működtetése, de nem elsősorban az elméleti ismeretek és tudományos eredmények átadása miatt, hanem a gyakorlati, szakmai, a közvetlenül felhasználható és alkalmazható ismeretek közvetítése céljából. E felfogás szerint „Egyetlen gramm tapasztalat többet ér egy tonna teóriánál”¹, hiszen a tapasztalat az egyetlen realitás, az ember alapvetően tapasztaló, tapasztalatai által kreált létező. Tehát az iskolarendszert közvetített tartalmaiban és szerkezetében e pragmatista, haszonelvű, gyakorlatorientált szemlélet szerint kellene megváltoztatni és működtetni.

¹ John Dewey, a projektpedagógia atyaként emlegetett amerikai pragmatista gondolkodó sokszor idézett jelmondata. Ld. DEWEY (1938) i. m.

Más megközelítést képviselnek a kognitív pszichológia és a konstruktivista pedagógia képviselői, akik a tanulási folyamatra úgy tekintenek, mint amelyben saját belső világunk folyamatosan épül, építkezik, átrendeződik. Felfogásuk szerint az emberi megismerés egy konstrukciós folyamat, melyben az ember nem megismer, hanem felépíti, megszerkeszti saját tudásrendszerét. Értelemszerűen ebben az esetben az intézményes nevelésnek teljesen más a szerepe, hiszen e felfogás szerint a pedagógus nem átad, közvetít, hanem facilitál, tutorál, mentorál, a belső építkezéshez biztosítja a 'nyersanyagot' és a megfelelő tanulási környezetet, és segít az új ismereteknek a már meglévő rendszerbe történő beleillesztésében. Ez a megközelítés az előzőektől megint eltérő oktatási rendszert, szerkezetet, tanterveket és módszereket igényelne.

Talán ebből a néhány példából is érzékelhető, hogy milyen komoly viták zajlanak arról, hogy miért és milyen oktatási rendszerre van szüksége a társadalomnak. Ez megnehezíti annak a kérdésnek a megválaszolását, melyre e cikkben is keresem a választ, miszerint a társadalom által működtetett oktatási intézményrendszer, azon belül az intézményes kisgyermeknevelés vajon hatékonyan és haszonnal szolgálja-e a közösség érdekeit és elvárásait. Hiszen nehéz olyan elvárásrendszernek megfelelni, melynek pontos artikulációjával a társadalom maga is küzd.

3. Az intézményes kisgyermeknevelés társadalmi alapjai

Az előző, elbizonytalanító gondolatok miatt érdemes a neveléstörténeti kutatásokhoz fordulni, hogy az intézményes kisgyermeknevelés létrejöttének történelmi okainak ismeretében közelebb jussunk a jelen elvárásrendszerének megértéséhez.

A neveléstörténeti tankönyvek és tanulmánykötetek a kezdetektől hangsúlyozzák, hogy gazdasági kényszerek és társadalmi elvárások hatják át az intézményes nevelés alakulását, melyet a világról és az emberről alkotott és folyamatosan változó képünk árnyal. [Magyarné (1999)] Ez alól a kisgyermeknevelés története sem kivétel. A kisgyermeknevelés színtere egészen a 17. századig a család volt. A szűkebb és tágabb értelemben vett család feladata volt a társadalmi értékek, elvárások, normák átadása, a gyermek szocializációja, személyiségének formálása. Ennek meghatározó erejével és fontosságával az emberi közösség mindig tisztában volt. Ha be akart ebbe a folyamatba avatkozni, akkor itt, az alapoknál tette. Nem véletlenül bukkantak fel a történelem során olyan vadhajtások, mint a gyerekrabszolgaság, a gyerekkereskedelem,

vagy korunkban a gyerekterroristák léte, melyeknek elvi alapja pontosan ez: ebben a korban szabadon formálható az ember, bármivé alakítható, bármire nevelhető, rábítható.

A 17. században Angliában az ott lezajlott társadalmi/gazdasági változások kényszerítették ki az intézményes gyermeknevelés első, kezdetleges formáit. [MÉSZÁROS–NÉMETH–PUKÁNSZKY (2005)] A nők tömeges munkába állása miatt megjelent a 'dolgozó nő', aki nem tudja ellátni anyai kötelességeit és a gyermeknevelési feladatokat ebben az iparosodó társadalomban a nagycsalád sem tudta átvállalni. Az első ilyen intézmények az úgynevezett 'dame schools'-ok voltak, ahol egy-egy idősebb asszonyra bízta az egyedül maradó gyerekeket, akik mindenféle nevelési cél nélkül, gyermekmegőrző feladatot láttak el. Ezt követték azok a kezdeményezések, melyek többnyire nagyobb gyárak mellett jelentek meg, és az ott dolgozó nők gyerekeiről gondoskodtak (infant school-ok). Ezekben az intézményekben már megfogalmazódtak nevelési célok, melyek a 18. század felvilágosodáskori eszméire, az azokban fellelhető ártatlan és védendő gyermekképre épültek. A nevelés alapja a protestáns, puritán erkölcs volt, melynek embereszménye a jól és erkölcsösen élő, keményen dolgozó ember. E cél eléréséhez a formálható, tiszta lappal induló (tabula rasa) gyermeket tisztelettudóvá, törvénytisztelővé, erkölcsössé kell nevelni, rendre és fegyelemre szoktatással, következetességgel és kellő szigorral.

Magyarországon a 19. század elején, 1828-ban Brunszvik Teréz grófnő nevéhez köthetően jelent meg az első kisdedóvó. Bár a gazdasági kényszerek már hazánkban is jelen voltak ekkor, mégsem ez, hanem egy alapvetően filantróp, az angol/német mintát követő, polgári kezdeményezés hívta életre ezeket a gyermekkerteket, melyek a 19. század végére már szinte minden magyar városban megtalálhatóak voltak. Éppen ezért a nevelési elveket ezekben az intézményekben a családi légkört pótló, szeretetteljes, a gyermeket óvó, játszani hagyó attitűd határozta meg. Így hazánkban az angolszász mintájú gyermekmegőrző funkció sosem volt hangsúlyos, az óvodákban mindig a nevelési szempontok elsődlegessége dominált.

A 20. század elején a törvényi és képzési háttér megszilárdulásával, a pedagógiai ismeretek fejlődésével párhuzamosan formálódtak a nevelési programok, melyekben egyre nagyobb hangsúlyt kapott – az erősödő társadalmi elvárásoknak megfelelően – a hazafias nevelés és a magyar nyelv és kultúra átadásának igénye. Ezek a hatások és elvárások a magyar óvodákat nevelési intézményi voltukban tovább erősítették. Igényességüket az is jellemzi, hogy a 20. században megjelenő reformpedagógiai irányzatokra a hazai kisgyermeknevelők gyorsan reagáltak, nevelési programjukba azok eredményeit beépítették, integrálták.

Bár ez az intézményrendszer a minőséget igyekezett átmenteni, az 1950-60 években a hazai kisgyermeknevelés sokat szenvedett a szocialista hatalom ideológiai céljainak és embereszményének ráerőszakolásától, mely messze esett a családi, gyermek- és játékközpontú szemlélettől. Az óvodák tematikus foglalkozásai ekkor hároméves tervekről, traktoros asszonyokról és brigádmozgalomról szóltak. [PUKÁNSZKY (2016)]

A 20. század végén a világ élvonalába tartozó magyar óvodapedagógia – kiegészülve a bölcsődékben zajló kisgyermekneveléssel – visszatalált gyökereihez, nevelési célrendszerét tekintve az értékmegőrzés mellett új válaszokat keresett a kor változó kihívásaira. Hiszen a család, mint intézmény meggyengülése, a sok, gyermekét munka mellett sokszor egyedül nevelő szülő léte, a gyermekvállalási idő kitolódása, a nemzetiségi, etnikai alapú szegregáció erősödése, az információs társadalom kibontakozása további mélyreható változásokat jelentettek, melyek a kisgyermeknevelés célrendszerének folyamatos újragondolását igényelték. E változások nem csak hazánkban, hanem egész Európában is jelentkeznek és hatással vannak a kisgyermeknevelő intézményekre tartalomban, módszerekben, minőségben és a mennyiségi mutatókban egyaránt. Míg 2005-ben az OECD országokban az óvodába beiratottak aránya 54% volt, addig 2014-ben már 69% volt ez az arány. [OECD (2016)] A növekvő igények miatt az intézményes kisgyermeknevelés az egész világon a figyelem középpontjába került, és intenzív fejlesztés kezdődött a koragyermekkorai nevelés intézményrendszerében, annak képzési és tudományos hátterében egyaránt.

4. A mai magyar kisgyermeknevelés a hazai jogszabályok tükrében

Ha azokat a hivatalos dokumentumokat keressük, melyben a mai magyar társadalom megfogalmazza elvárásait a koragyermekkorai nevelésre vonatkozóan, akkor a nemzeti köznevelésről (2011. évi CXCV. törvény) szóló törvényt és Óvodai nevelés országos alapprogramját (363/2012. (XII. 17.) rögzítő kormányrendelet (melyet a szakma alapdokumentumának tekint) érdemes tanulmányozni.

A köznevelési törvény sok helyen és részletesen foglalkozik az óvodával, mint nevelési intézménnyel. Ezen helyek idecitolása eltávolítana e cikk tárgyától. Azonban érdemes megemlíteni, hogy e törvény hangsúlyt fektet arra, hogy leszögezze a 3. § 6. pontjában: „A köznevelés kiemelt feladata az iskolát megelőző kisgyermekkorai fejlesztés”. Ez felfogható társadalmi elvárásnak és üzenetnek.

Szintén e törvény rögzíti 8. §-ában a kötelező óvodáztatást is, melyet a gyermek 3 éves korától kell alkalmazni, és amely legalább napi négy órában írja elő ezt. Természetesen rögzíti azon feltételeket, melyek fennállása esetén a jegyző az ötödik életév betöltéséig ez alól felmentést adhat. E szabályozás mögött is jól tetten érhető társadalmi cél húzódik meg: egyrészt joggal feltételezi, hogy a családoknak csak töredéke tudja biztosítani azokat az ideális körülményeket a gyermek számára, melyek az egészséges testi, lelki és szociális fejlődéséhez szükségesek, másrészt sok olyan család van, melyek gyermekeik számára még a minimális életfeltételek (étkezés, ruházkodás, tisztálkodás, stb.) biztosítására is alkalmatlanok. Ezért ezeknek a családoknak az alapvető nevelési funkciói közül egyre többet kell a kisgyermeknevelő intézményeknek átvállalniuk.

Az óvodai nevelés országos alapprogramja (röviden ÓNOAP) ennél jóval részletesebben szól a kisgyermeknevelés céljairól, tartalmi elemeiről, módszereiről, intézményi megvalósításának kereteiről. A tárgyalt téma szempontjából legfontosabbak azok a részek, amelyek e kormányrendeletben a kisgyermeknevelés társadalmi küldetését és elvárásait tükrözik. Csak szemléltetés gyanánt kiemelek egy-kettőt ezek közül:

- „a gyermeket – mint fejlődő személyiséget – szeretetteljes gondoskodás és különleges védelem illeti meg”
- „az óvodai nevelésnek a gyermeki személyiség teljes kibontakozásának elősegítésére kell irányulnia”
- „Az óvodai nevelés gyermekközpontú, befogadó, ennek megfelelően a gyermeki személyiség kibontakozásának elősegítésére törekszik.”
- „Minden gyermek szeretetteljes nevelésben részesüljön.”

Vagy a II. fejezet 5. pontjában leírtak szerint az óvoda gondoskodik:

- „a gyermeki szükségletek kielégítéséről;
- az érzelmi biztonságot nyújtó derűs, szeretetteljes óvodai légkör megteremtéséről;
- a testi, a szociális és az értelmi képességek egyéni és életkor-specifikus alakításáról;
- a gyermeki közösségben végezhető sokszínű – az életkornak és fejlettségnek megfelelő – tevékenységekről, különös tekintettel a mással nem helyettesíthető játékról;
- e tevékenységeken keresztül az életkorhoz és a gyermek egyéni képességeihez igazodó műveltségtartalmakról, emberi értékek közvetítéséről;

– a gyermek egészséges fejlődéséhez és fejlesztéséhez szükséges szemé-
lyi, tárgyi környezetről.”

A társadalmi elvárásrendszert jól mutatják a rendelet azon részei is, melyek az óvodai nevelés részeit taglalják. Itt találhatjuk, hogy az érzelmi, erkölcsi és közösségi nevelésen keresztül az óvodának érzelmi biztonságot, állandó értékrendet, szeretetteljes légkört, normarendszert kell biztosítania. A nevelés fontos alkotóelemei a hazaszeretetre nevelés, a környezeti nevelés, az anyanyelvi és az értelmi fejlesztés és nevelés, melynek során kialakul az anyanyelv szeretete és megvalósul az értelmi képességek (érzékelés, észlelés, emlékezet, figyelem, képzelet, gondolkodás, alkotóképesség) fejlesztése is.

A rendelet rögzíti, hogy az óvodai nevelés tevékenységi formái közül legfontosabb a játék, mely mellett a tevékenységek széles skáláján folyik a fejlesztés: ilyen tevékenység a verselés, mesélés, az éneklés, a zene, az énekes játék, a gyermektánc, a rajzolás, festés, mintázás, a kézi munka, a mozgás, a külső világ tevékeny megismerése, a munka jellegű tevékenységek és a mindezen tevékenységek során megvalósuló tanulás.

Ha az ÓNOAP rövid, de annál tartalmasabb rendeletét végig olvassuk, sok olyan értéket és embereszmény-elemet találunk benne, melyek ezt az intézményrendszert a 19. században életre hívták. Ez azt is jelzi, hogy a magyar társadalom értékrendjét tekintve hasonló, pozitív gyermekképpel fordul a kisgyermeknevelés felé, mint kétszáz évvel ezelőtt, csak mindezt tudományos alapokra helyezve kívánja megvalósítani. Ezt az előző fejezetben részletezett pedagógiai viták tükrében mindenképpen érdemes rögzíteni.

Összességében megállapítható tehát, hogy a gazdasági/társadalmi kény-
szereken túl a hazai intézményes kisgyermeknevelést különböző szellemi
áramlatok hívták életre, formálták és formálják. Tartalmi elemeit, kereteit,
módszereit alapvetően pozitív embereszmény és gyermekkép határozza meg,
ezért a magyar óvodákra elsősorban nem gyermekmegőrzőként, vagy iskolai
előkészítőként, hanem nevelési szintéreként tekinthetünk, melyek működtetését
a jogszabályi háttér szerint a magyar társadalom kiemelt feladatának tartja és
a család szerepét kiegészítő, vagy bizonyos esetekben helyettesítő szereppel is
felruházza.

5. Ami eldől kisgyermekkorban

A kisgyermekneveléssel szemben támasztott társadalmi elvárások és célok után érdemes vázlatosan áttekinteni, hogy mi minden múlik ezen a szenzitív perióduson. Ha bármely fejlődépszichológiai tankönyvet, jegyzetet kézbe veszi az olvasó, erre a kérdésre röviden azt válaszolhatja: minden ekkor dől el. Valóban, ember mivoltunk genetikai meghatározottságán túl ebben a rövid életszakaszban olyan alapok rögzülnek, vésődnek be és szilárdulnak meg, melyeken később változtatni, módosítani többségében nem, vagy csak igen nagy erőfeszítések árán lehetséges. Ha az emberi közösségnek van elképzelése arról, hogy milyen a társadalom számára hasznos és egyénileg sikeres és boldog ember, akkor e művek alapján megállapítható, hogy mindehhez az alapokat ebben a korban kell leraknia. De meg is fordíthatjuk ezt a megállapítást: ha a társadalom nem fordít kellő figyelmet erre a korra, akkor sem társadalmi, sem gazdasági terveit nem fogja tudni megvalósítani, azok sikerét a véletlenre bízva, hiszen ismeretlen minőségű humán erőforrásra alapoz. Álljon itt ennek alátámasztására a fejlődés-lélektan néhány jól ismert megállapítása [MÖNKS–KNOERS (1998)]

A *mozgásfejlődés*, a motorium fejlődése minden fejlődés alapja, hiszen mozgás által ismerjük meg a környezetünket, így ha ebbe a fejlődésbe hiba csúszik, értelmi, nyelvi fejlődésünk is sérülhet. Agyunk a mozgás által felvett ingereken keresztül tanulja meg az információk rendszerezését, válogatását, a cselekvés logikájának és tervezésnek az alapsémái így, és ez által rögzülnek. Tehát nem csak a testi fejlődés szempontjából alapvető, hogy milyen mozgásfejlődésen megy keresztül a gyermek. Ha például 3 éves korig nem jelenik meg az oldalaság (jobb- vagy balkezesség), akkor az erre épülő irány- és térérzékelési zavarok miatt beszéd- és nyelvfejlődési zavarok alakulhatnak ki. [RÁCZ–FÖLDI–BARTHEL (2012)] Azt pedig nem kell részletezni, hogy egy dyslexiás, vagy dysgráfias gyermek milyen nehézségekkel néz szemben későbbi életében.

Az értelmi fejlődés során ebben a korban olyan alapkészségek rögzülnek, melyek egy felnőtt ember számára természetesnek, magától értetődőnek tűnnek: mint például, hogy a szenzomotoros észlelést követően a válaszreakciót el kell határozni és meg is kell tervezni. Fel kell ismerni, hogy nem csak az létezik, amit és ahogy látunk: (a doboz mögött ott van a játék, csak most nem látjuk és nem lesz kisebb, ha távolabb viszik tőlünk és oldalról másképp néz ki, mint előlről stb.). Csak lassan, az óvodás kor után jutunk el a konkrét, észlelt valóságtól a fogalmi, formális, elvont gondolkodásig. Ez a fejlődés sem zajlik le magától, ingerszegény, pedagógiailag igénytelen környezetben ez is sérülhet, és ha nem alakulnak ekkor ki a problémamegoldó, elvont gondolkodás alapjai,

akkor a 21. században a jellemzően 'soft skills'-ekre építő gazdaság sem tud majd hatékonyan működni.

A *nyelvi fejlődés* köztudottan az értelmi fejlődéssel párhuzamosan zajlik, sőt, lépéseik, elemeik kölcsönösen feltételezik egymást. E fejlődés első lépcsőjeként sajátos gyermeki kommunikáció alakul ki, melyet csak a résztvevők (anya, apa) értenek, ezt szituatív beszédnek nevezzük. Csak ezt követően beszélhetünk kontextusos beszédéről, mely már kívülálló számára is érthető, amelyben már komoly szerepet játszik a fejlett emlékezet és a gondolkodás. Az egyszerű nyelvtanú – két-három szavas – mondatok a fejlődés során egyre bonyolultabbá válnak (ige, főnév, jelzők, határozók, összetett mondatok, kötőszavak stb.). A változás ideális környezetben olyan gyors, hogy a 3 éves gyermek néhány száz szavas szókincse egy év alatt három-hat ezerre nő. Ehhez a dinamikus beszédfejlődéshez azonban gazdag nyelvi környezet kell. Sok kutatás bizonyította, hogy a szegényes szókincsű környezet, mely leginkább az aluliskolázott családok sajátja, nem csak beszédzavarokat (kifejezési, megértési zavarok, hangképzési gondok, hadarás, dadogás, mutizmus) okozhatnak, hanem olyan értelmi fejlődési hátrányt is, mely később alig hozható be és a köznevelési rendszer későbbi szintjeiben folyamatos problémákat generál. [PAPP–PLÉH (2003)] Sok gyermek kimutathatóan ezen hátrány miatt bukik ki az iskolarendszertől és esik el a normális életkezdés esélyétől.

Az érzékelés és észlelés terén is hihetetlen fejlődés zajlik ebben a korban. A beérkező információk (input) felfogását, feldolgozását és értelmezését szintén ebben a szenzitív időszakban tanuljuk meg. Ekkor kezdjük elkülöníteni, majd felismerni a hangokat, a mozgás által érzékelt, a látott, hallott és tapintott információkat összekapcsolni és együtt értelmezni. A látás, mint a legnagyobb mennyiségű inputot eredményező érzékelés feldolgozása kiemelten fontos terület egy olyan korban, mely alapvetően vizuális kommunikációra épül. A kisgyermekkorban meg kell tanulnunk a rész-egész, a színárnyalatok, a forma, alak, nagyság és dimenziók észlelését és elkülönítését. Ami egy felnőttnek természetes: hogy pontosan milyen színű egy tárgy, milyen az alakja, hogy nézhet ki különböző irányokból, kisebb vagy nagyobb egy másikhoz képest, ezt mind ebben a korban kell elsajátítanunk. Nem igazán közismert, hogy az idő észlelése is ebben a korban alakul ki, mely a napszakok észlelésétől indul, és csak lassan jut el a hét, hónap, évszak felfogásáig és az időrendiség megértéséig. Az idő, az időrend, az előbb-később észlelése nélkül viszont később nem várható el az ok-okozati összefüggések felismerése, valamint az erre alapuló logikus gondolkodás kialakulása.

3-6 éves korban az *emlékezet* terén is szenzitív időszakról beszélhetünk. Az már a fejlődési folyamat része, hogy eljussunk elsőként a rendszeres bevésésig, majd az akaratlagos bevésésig. E fejlődés következményeként 6-7 éves korban dominánssá válik a szándékolt emlékezet. Az óvodás korban az emlékezet tárkapacitása jó esetben 2-3-szorosára növekszik, de ez a folyamat súlyosan sérülhet, ha mindehhez hiányzik a többszorosítás, inger- és érzelemgazdag, pozitív környezet. [CSÉPE (2005)] A tanulás a tudatos bevésésen alapul, ha nincs meg ez az alap, vagy gyenge és bizonytalan, később az ismeretelsajátításban komoly hátrányt szenvedhet a gyermek.

A *képzelet*, mely kreativitásunk egyik alapja, szintén nagy változáson megy keresztül ebben a korban. Kezdetben a képzelet érzelemirányított, irreális, a valóságtól csak 4-5 éves korban kezd elkülönülni. Tudományos kutatások szerint azonban csak élményekben és tapasztalatokban gazdag környezet lehet a forrása a gazdag képzeletnek is.

Az érzelmi fejlődés hiátusaira sokan hivatkoznak manapság, mivel az élet minden területén jobban boldogul az, akinek magas az érzelmi intelligenciája. Ennek alapjai is a kisgyermekkorban teremődnek meg. A kisgyermek kezdetben csak az alapérzelmeket ismeri (félelem, düh, szomorúság, öröm, meglepődés, undor), ezek irányítják minden cselekedetét. Csak később differenciálódnak érzelmeik, és fokozatosan tanul meg uralkodni rajtuk. Ez a fejlődési folyamat csak olyan érzelmileg stabil környezetben lehetséges, amelyben a gyermek biztonságban érzi magát. [BAKONYI–KARCZEWICZ (2016)] Feltehetően sajnos mindenki ismer a környezetében olyan felnőttet, aki ezen a téren megrekedt. Az érzelmi fejlődésben elmaradt ember esetében nem csak szociális beilleszkedési problémák jelentkezhetnek, de az intellektuális érzelmek megjelenése is hiányos lehet náluk: a kíváncsiság, a tudásvágy, a sikerélmény, a kudarcűrész, a felfedezés és az alkotás öröme is hiányozhat érzelmi palettájukról.

A *szociális fejlődés* az érzelmi fejlődéssel szorosan összefügg. Nem mindig gondoljuk végig, hogy a szociális tanulás első lépéseként ismert utánzás során nemcsak a nemi szerepeinket (fiú-apa, lány-anya) és sok egyéb emberi viselkedésmintát sajátítunk el, hanem e folyamat során fejlődik szabálytudatunk is. Ennek társadalmi jelentőségét – azt hiszem – nem kell részletezni. A családban és az intézményben is találkozunk a gyerek szabályokkal, melyek ismétlés és gyakorlás alapján csak lassan válnak belső szabályokká. Az óvodai szerepjátékok, melyekben egyre több és összetettebb szabály jelenik meg, erősítik ezt a folyamatot, de még 6-7 éves korban is keveredhet az utánzás és a szabálytudat. Csak 7 éves kort követően beszélhetünk szilárd szabálytudatról. A gyermek kezdetben vágyvezérelt lényként az igényeire azonnali kielégülést vár, ennek

elmaradása feszültséget gerjeszt, amely kezelését csak lassan, különböző utakon tanulja meg. A frusztráció kezelésében, az akarati fejlődésben, az önuralom kialakulásában a családnak, azon belül is az apának van meghatározó szerepe. [COLE–COLE (1997)] Így juthat el a gyermek a feladattudaton, kitartáson és önkontrollon keresztül az önbizalomhoz, valamint az erre alapuló pozitív (rosszabb esetben a negatív) énképhez. A családi és az intézményes nevelői környezet hibái viszont akaratgyenge, szorongó, közönyös, önbizalomhiányos, irreális önképpel rendelkező gyermeket, majd felnőtté eredményeznek, mely messze van a ‘társadalmilag hasznos, egyénileg sikeres’ ideáltól. Optimális esetben azonban az önszeretettől – a vágy kielégítésének korlátozásán és uralásán keresztül – a társszeretetig és az empátiáig vezet a fejlődési útja. A kezdetben egyedül játszó és csak magával törődő gyermek lassan eljut az együtt munkálkodásig, ahol elsajátíthatja és megismerheti azokat a csoportszerepeket, melyek élete későbbi szakaszán meghatározók lesznek. Ez a fejlődési folyamat sem képzelhető el gazdag szociális környezet nélkül, melyet 4-5 éves korban sok esetben csak az óvoda tud a gyermek számára biztosítani.

Talán a fejlődépszichológia fenti megállapításai is jól jelzik, hogy a kisgyermekkor olyan érzékeny periódusa életünknek, melynek során valóban szinte minden eldől. Az elmúlt évszázadban azonban a család intézményének látványos meggyengülése kisgyermeknevelői funkciói többségének ellátatlanságát is maga után vonta, melynek következtében e feladatkörből egyre nagyobb rész jut a bölcsődékre, óvodákra. Így nyilvánvaló, hogy napjainkban a felsorolt fejlesztési területek nagy részéhez az intézményes kisgyermeknevelésnek kell megteremtenie az optimális feltételeket. Ennek tükrében talán még kevésbé érthető, hogy miért nem élvez kiemelt prioritást ez a terület.

6. Neurológia a kisgyermekkoról

A kisgyermekkor meghatározó voltát a pszichológia és a pedagógia tudománya már régóta tényként kezeli, ugyanakkor eddig kevés természettudományos eredmény támasztotta alá. Az elmúlt évtizedekben azonban a neurológia, azon belül is az agykutatás terén olyan új kutatási eredmények születtek, melyek megerősítették, de egyben új megvilágításba is helyezték a kisgyermekkorú fejlődést. A neurológiai eredmények pedagógiai értelmezésére és felhasználására született a neuropedagógia tudományága, melynek néhány következtetését ismertetem Varga László összegző cikke nyomán. [VARGA (2011)]

A csecsemő agya születéskor ‘nincs készen’, ugyanakkor ezer milliárd idegsejtet tartalmaz. Az idegsejtek hálózatot alkotva működnek, melynek összetettségét, fejlettségét a kapcsolatok, a szinapszisok száma jelzi. A neurológiai kutatások szerint születéskor egy idegsejt átlagosan 2500 szinapszissal rendelkezik. Ez a szám két éves korban már eléri a 15 000-et. Ez felfoghatatlan fejlődés, melynek során 700 kapcsolat létesül másodpercenként – ami azt jelenti, hogy három éves korra a szinapszisok száma eléri a 10^{15} értéket. Tízezer átlagos galaxisban van ennyi csillag! Nem véletlenül nevezzük az agyunkat a legbonyolultabb szervnek, az általunk ismert legkomplexebb rendszernek. Tehát e rendszer összetettsége a születésünk után még évekig növekszik, 2 éves kor táján a hálózat stabilizálódik, majd a kisgyermekkorban a nem használt kapcsolatok lassan elkezdnek lebomlani. E szelektációs folyamat intenzitását jelzi, hogy egy 3 éves gyermek agya 2,5-szer aktívabb, mint egy felnőtté. Ekkor azon szinapszisok bomlanak le, melyeket nem ér hosszabb ideig inger, így csak a stimulált idegpályák maradnak meg. 8 éves kor körül az agyi struktúrák kialakulása befejeződik. Természetesen ez nem úgy értendő, hogy az agyunk fejlődése ezután leáll, pusztán azt, hogy ez az intenzív szakasz ekkor ér véget. A neuropedagógia nyelvén ez azt jelenti, hogy ebben a kritikus periódusban a ‘használd vagy elveszted elv’ működik. Ezért az érzékekre és érzelmekre ható, tárgyi és szociális, kognitív kihívásokkal teli, pozitív, ingergazdag környezet biztosítása a legfontosabb, és egyben egyszeri lehetőség is, mivel a megszűnő kapcsolatokban résztvevő idegsejtek is – stimuláció híján – egy idő után elpusztulhatnak. Pedagógia szempontból tehát ebben a szenzitív korban a kisgyermeknevelés feladata, hogy biztosítsa azt a pozitív, ingergazdag környezetet, szeretetteljes légkört, gazdag képi, zenei és nyelvi világot, mely bevésődre és megőrzésre érdemes, és amelyre egy testi, lelki és szociális értelemben is egészséges élet alapozható.

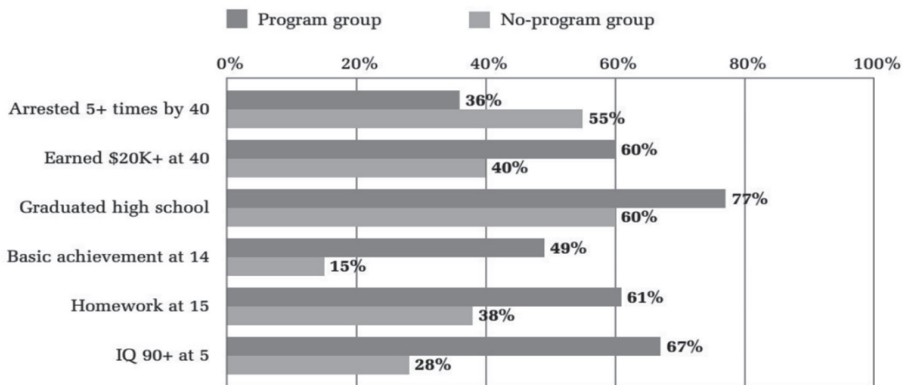
7. Befektetés az intézményes kisgyermeknevelésbe

Az előző fejezetekben különböző tudományterületek eredményeinek segítségével hívásával arra kerestem a választ, hogy az intézményes kisgyermeknevelés megfelel-e a társadalmi elvárásoknak, mivel járulhat hozzá az értékek megőrzéséhez és átadásához, milyen alapokat szolgáltat az egyén fejlődéséhez, összefoglalva arra fókuszáltam, hogy mi ennek a területnek a társadalmi haszna. E fejezetben arra keresem a választ, hogy a társadalomnak érdemes-e erőforrásokat fordítani erre a területre, és hogy ezek a befektetések vajon megtérülnek-e. E kérdés

megválaszolásához egy amerikai kutatás eredményeit ismertetem, mivel ez a longitudinális kutatás pontosan erre kereste a választ az Egyesült Államokban. A kutatás neve: HighScope Perry Preschool Study. [SCHWEINHART ET AL. (2005)] A közel 40 évet felölelő kutatás lényegében egy pedagógiai kísérlet volt, mely 1962-ben indult mélyszegénységben élő 3-4 éves gyermekek véletlenszerű kiválasztásával. 58 fő számára biztosítottak ingyenes és módszertanilag jól átgondolt óvodai ellátást, míg a 65 fős kontroll csoport óvodai nevelés nélkül nőtt fel. Ennek a 123 gyermeknek követték végig az életútját 40 éves korukig. Azt vizsgálták, hogy a csoport tagjai milyen bevételeket és kiadásokat jelentettek a társadalomnak, van-e különbség a kísérleti és a kontroll csoport ezen értékei között.

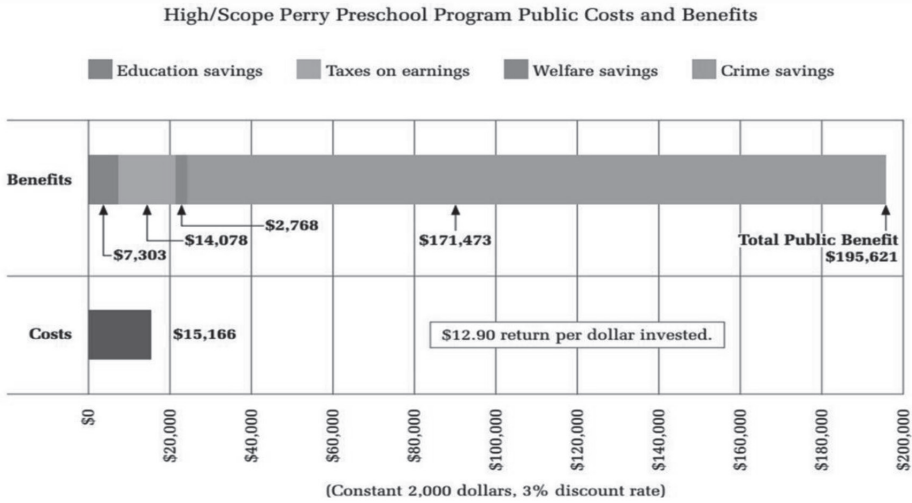
Az alábbi – a kutatás eredményeit összegző cikkben található – ábrán az látható, hogy a kísérleti (program group) és a kontroll csoport (No-program group) tagjai között néhány vizsgált paraméter tekintetében milyen eltérések voltak kimutathatók.

Major Findings: High/Scope Perry Preschool Study at 40



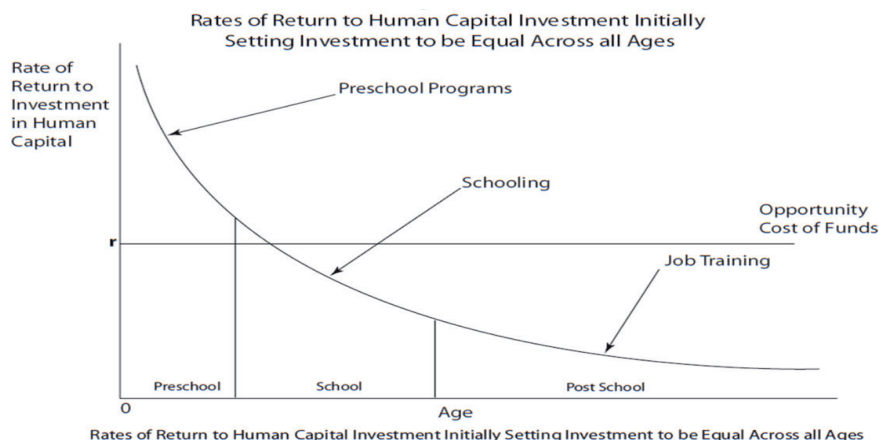
Látható, hogy az óvodai nevelésben részesülők között az öt éves korban mért IQ eredmények messze meghaladták a kontroll csoport tagjait, ők az iskolában is sokkal jobban teljesítettek, többen végezték el a középiskolát, felnőttként másfélszer többen keresnek 20 ezer dollárnál többet és az 5-ször több esetben letartóztatottak száma is harmadával kevesebb a másik csoporthoz képest. Ezekből a számokból látható, hogy a társadalmi elvárásoknak (jó iskolai teljesítmény, sikeres munkavállalás, sikeres életvitel) az óvodai nevelésben részesülők sokkal jobban megfeleltek.

A következő – szintén a hivatkozott cikkben szereplő – ábra pedig a társadalmi ráfordítások és a bevételek szempontjából értékeli az eredményeket.



Az ábráról leolvasható, hogy az alig több, mint 15 ezer dollár ráfordítás (amibe az óvodai program megvalósítása került) elenyészik azon bevételek és megtakarítások mellett, melyeket az óvodáztatás eredményezett. Megtakarítás jelentkezett a későbbi oktatási, bűnelkövetéssel kapcsolatos és egészségügyi költségekben, valamint bevétel keletkezett a munkavállalók által befizetett adókból is. A legnagyobb megtakarítást a bűnelkövetéssel (bűnmegelőzési, bűnüldözési, büntetésvégrehajtási, stb.) kapcsolatos költségek jelentették, melynek mértéke valószínűsíthetően helyi sajátosság. Ezzel együtt az ábra is tartalmazza, hogy minden egyes óvodai nevelésre fordított dollár 12,9 dollárt hozott, tehát a kisgyermeknevelés megtérülése közel 13-szoros. Természetesen ezen eredmények ott és akkor, abban a sajátosan amerikai társadalmi közegben tekinthetők érvényesek. De az az általánosítás aligha vitatható, hogy országtól függetlenül a kisgyermeknevelési ráfordítások a társadalom számára sokszorosán megtérülnek.

Egy másik, társadalmi-gazdasági modellszámításokra épülő kutatás is hasonló eredményre jutott, melynek alapján az alábbi elméleti görbét alkották a szerzők [CARNEIRO–HECKMAN (2003)]:



Az ábra a humántőke befektetés megtérülését mutatja, mely exponenciálisan csökken a kor előre haladtával, így egyértelműen a kisgyermeknevelésbe történő befektetést jelzi a legjobban megtérülőnek.

8. Összegzés

E cikkben arra vállalkoztam, hogy tudományos érveket sorakoztassak fel ahhoz a közvéleményben is általánosan elfogadott, de a mindennapi gyakorlatra alig ható megállapításhoz, miszerint a kisgyermekkor fontos, egész életünket meghatározó életszakasz, melynek minősége kihat nem csak az egyén, de a társadalom jövőjére is. E cél érdekében segítségül hívtam a nevelésfilozófiát, mely rámutatott arra, hogy a társadalom, bár nagy elvárásokat támaszt az általa fenntartott oktatási rendszerrel szemben, a célrendszer meghatározásakor maga is – eltérő szellemi irányzatok által nehezítetten – komoly definíciós gondokkal küzd. A kisgyermeknevelés neveléstörténete által feltárt elmúlt évszázadok olyan képet mutatnak, melyben ezen intézmények létrejöttekor, de későbbi működtetésük során is egyszerre szolgálnak gazdasági érdekeket és filantróp eszményeket. A magyar kisgyermeknevelés története és jogszabályokban meghatározott jelene is jelzi azt a sajátos utat, amelyet a hazai óvodapedagógia bejárt és mely alapján a magyar óvodák világviszonylatban is kiemelkedő nevelési intézményekké váltak. A magyar óvodák és bölcsődék igyekeznek megfelelni a család intézményének meggyengüléséből fakadó, egyre bővülő nevelési feladatköröknek oly szerkezetben, tartalommal és módszerekkel, mely a felnövekvő gyermekeket védendő, ártatlan lényként kezeli, számára szeretetteljes légkört és

fejlődéséhez optimális környezet biztosít. A fejlődéssz pszichológia eredményeinek gazdag kincsestárából válogatva soroltam fel néhány olyan fejlődési területet, melynek kisgyermekkorban van a szenzitív periódusa, és amely folyamatok sérülése súlyos következményekkel jár az egyén és ezen keresztül a társadalom életében. Áttekintve a különböző fejlődési területeket – a mozgásfejlődést, az értelmi fejlődést, a nyelvi fejlődést, az érzékelés és észlelés fejlődését, az emlékezet és képzelet fejlődését, az érzelmi fejlődést, a szociális fejlődést – nem volt nehéz levonni a konklúziót: szinte minden fontos képességünk, minden tulajdonságunk, valamint személyiségjegyeink többsége is ebben a korban alakul ki, így mindennél fontosabbak azok a színterek – a család, a bölcsőde és az óvoda –, melyek e fejlődést alapvetően befolyásolhatják. E tudást erősítették az elmúlt évtizedek neurológiai kutatásai, mely a kisgyermekkor eddig elképzelhetetlen dinamizmusú fejlődésének agyi folyamatait tárták fel, és rávilágítottak a gyermek számára biztosítandó szeretetteljes, ingergazdag, igényes nevelési elvek mentén megtervezendő környezet fontosságára. Végül két olyan kutatásra utaltam, melyek az intézményes kisgyermeknevelés társadalmi haszna mellett annak gazdaságos voltát is igazolták.

Mindezek figyelembevételével joggal állítható, hogy a kisgyermeknevelés jelentőségét nem lehet túlbecsülni, sem társadalmi hasznát vitatni. Joggal elvárható, hogy ahogyan sok fejlett országban a koragyermekkorai neveléssel foglalkozó intézmények az elmúlt években a társadalmi érdeklődés fókuszába kerültek, úgy a hazai – nemzetközi mércével is kiemelkedő értékeket hordozó – bölcsődék és óvodák is megkapják ezt a figyelmet, támogatást és megbecsülést.

Irodalomjegyzék

- BAKONYI Anna – KARCZEWICZ Ágnes: *Az óvodapedagógusok nagykönyve. Az ismerettől a megvalósításig*. Budapest, Neteducatio Kiadó, 2016.
- Pedro CARNEIRO – James HECKMAN: *Human capital policy. Working Paper 9495*, Cambridge, MA, 2003.; letöltés: <http://www.nber.org/papers/w9495>
- Michael COLE – Sheila R. COLE: *Fejlődéslélektan*. Budapest, Osiris, 1997.
- CSÉPE Valéria: *Kognitív fejlődés-neuropszichológia*. Budapest, Gondolat, 2005.
- John DEWEY: *Experience & Education*. New York, Kappa Delta Pi, 1938.
- MAGYARNÉ SZTANKOVICS Ilona: *Neveléstörténet*. Pécs, Comenius Bt., 1999.

- MÉSZÁROS István – NÉMETH András – PUKÁNSZKY Béla: *Neveléstörténet. Bevezetés a pedagógia és az iskoláztatás történetébe*. Budapest, Osiris, 2005.
- MIHÁLY Ildikó: Az oktatás alkonya? Vagy a nevelés vége? Új pedagógiai szemle, 55. évf., 2005/11. 71–77.; letöltés: <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00097/2005-11-vt-Mihaly-Oktatas.html>
- MIHÁLY Ottó: *Bevezetés a nevelésfilozófiába*. Budapest, Okker Kiadó, 1998.
- Franz J. MÖNKS – Alphons M. P. KNOERS: *Fejlődéslélektan*. Szentendre, FITT IMAGE – Égo school, 1998.
- OECD: *Education at a Glance. Oktatási körkép összegzés*. 2016.; letöltés: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2016/summary/hungarian_24bbf13e-hu#.WAcKp4OLTIU#page1
- PAPP Mária – PLÉH Csaba: A szociális helyzet és a beszéd összefüggései az iskolás kor kezdetén. In: *Iskola és társadalom. Szöveggyűjtemény*. Budapest–Pécs, Dialógus Campus, 2003. 327–347.
- PUKÁNSZKY Béla: A gyermekről alkotott kép változásai az óvoda történetében. *Educatio*, 14. évf., 2005/4. 703–714.; on-line tanulmányok, letöltés: http://epa.oszk.hu/01500/01551/00034/pdf/399_1.pdf
- RÁCZ Katalin – F. FÖLDI Rita – BARTHEL Betty: A beszéd- és mozgásfejlődés összefüggései, *Gyógypedagógiai Szemle*, 2012/2.; letöltés: http://www.prae.hu/prae/gyosze.php?menu_id=102&jid=39&jaid=577
- Lawrence J. SCHWEINHART et al.: *Lifetime Effects: The High/Scope Perry Preschool, Study Through Age 40*. Ypsilanti, (MI), High/Scope Press, 2005. 194–215.
- VARGA László: A legokosabb befektetés. *Képzés és Gyakorlat*, vol. 9., 2011/1–2.; letöltés: http://epa.oszk.hu/02600/02641/00002/pdf/EPA02641_kepzes_es_gyakorlat_2011_01-02_205-218.pdf

A FELNŐTTOKTATÁS HATÉKONYSÁGA MAGYARORSZÁGON, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ RÉTEGEK KÉPZÉSÉNEK NEHÉZSÉGEIRE ÉS LEHETŐSÉGEIRE

Taródiné Dr. Cseszka Éva*

Köztudomású, hogy piaccgazdaságban felértékelődik az iskolai végzettség és a szakképzettség. A versenyképes gazdaság és társadalom tanulékony, nyelveket ismerő munkaerőt feltételez, miközben a képzetlen és képezhetetlen munkaerő iránt nagy mértékben visszaesik a kereslet. Ma, amikor egyre több szó esik az élethosszig illetve az élet minden területére kiterjedő tanulásról (lifelong illetve lifewide learning), hasznos és aktuális a magyar lakosság túlnyomó részét kitevő felnőttek tanulási hajlandóságával, motivációival, az őket elérni képes és tanulásukat hatékonyá, eredményessé tevő módszerekkel, eszközökkel is behatóbban foglalkozni. Jelen tanulmány azt a kérdést is körüljárja, hogyan lehetne a hátrányos helyzetű rétegeket visszaintegrálni az oktatási rendszerbe, hiszen az alacsony végzettségű, és kompetenciával nem rendelkező csoportok a gazdasági fejlődés akadályai is lehetnek. Arra a kérdésre is választ próbál adni írásom, hogy az atipikus tanulási formák (pl. távoktatás, e-learning), illetve ezek egyes elemeinek alkalmazása a képzés során mennyiben jelentenek kitörési pontot e rétegek számára. Ezen kívül célozom felhívni a figyelmet a felnőttoktatásban az andragógiai ismeretek és kompetenciák fokozott alkalmazására, hangsúlyozva az emberi tényező (oktatók, tutorok, mentorok) fontosságát is.

* Taródiné Dr. Cseszka Éva dr. habil., főiskolai docens, Zsigmond Király Egyetem. E-mail: cseszkaeva@gmail.com

1. Az élethosszig tartó tanulás és a tudásalapú társadalom

Az oktatás az elmúlt évszázadban a modern társadalmak egyik legnagyobb alrendszerévé vált. Nem egy országban ez az ágazat az aktív munkaerő egyik legjelentősebb foglalkoztatója. Az államok e rendszer működtetésére fordítják nemzeti jövedelmük 6%-át, és költségvetésük 10-15%-át. [SCHLETT (2016) 161., 163.] Az oktatás szerepét ma már nem csak abban látjuk, hogy általa valósul meg a kultúra, a tudás és az érték átadása, hanem döntő hozzájárulást tulajdonítanak a gazdaság fejlődésében és a társadalmi integráció megteremtésében is, ráadásul a politikai és közigazgatási rendszerhez is kötődik. Így az oktatási változások közvetlen módon befolyásolják a többi alrendszer működését, és fordítva, azok változásai is visszahatnak az oktatásra. [VARGA (1998) 12.] Az oktatás azonban nemcsak formális módon valósulhat meg, felnőttkorban az egyének inkább választják a non-formális és informális tanulás lehetőségét. A korábbi évekhez képest egyre nagyobb szerepe van a felnőttképzésnek, és ezáltal az élethosszig tartó tanulásnak, ezen túlmenően pedig egyre nagyobb hangsúlyt kap az élet minden területére, körülményeire (lifewide learning) kiterjedő képzés, tanulás, oktatás.

Tudásalapú társadalomban élünk, a gazdaság fő erőforrása a tudás, illetve ennek folyamatos biztosítása. A világ folyamatos és gyors változásai egyre nagyobb kihívások elé állítják az egyént és a társadalmat. A lexikális tudás ma már csak egy része mindannak, amely hozzásegíti az egyént a folyamatos foglalkoztathatósághoz. Ezek mellett elengedhetetlen a rugalmas, átváltható tudás megszerzése, az állandóan változó körülmények között az ismeretek megfelelő alkalmazásának képessége, a gondolkodás fejlesztése, jó problémafelismerő és -megoldó képesség, valamint a felelősségvállaló, kezdeményező magatartás kialakítása. A jól szervezett, átgondolt oktatás elengedhetetlen velejárója egy ország gazdasági fejlődésének. Az oktatás által létrehozott magasabb tudás, műveltség előnyt jelent, a humán erőforrásba történő beruházás ezért hosszútávon kifizetődő. A gazdasági kényszeren túl (5-6 szakmaváltás életünk során) a felnőttképzésben való részvétel lehetőség is, mert az ismereteket kreatívan alkalmazni pozitívum, gazdasági növekedés elengedhetetlen kelléke.

Az emberi tőke elmélete¹ szerint az emberek oktatások, képzések segítségével beruházásokat eszközölnek saját termelőképességükbe, ez növeli is az utóbbit, illetve a termelékenységet is, ami maga után vonja a munka piaci értékét, így

¹ Angol nevén human capital theory, az oktatásnak a gazdasági hasznosságáról kidolgozott elmélete a közgazdaságtan számára. Az emberi tőke a szervezetben dolgozó emberek tudásának, szakértelmének, fejlődési kapacitásának és innovációs képességének összessége.

magasabb keresetük lesz/lehet a jövőben. Nem csupán a formális oktatásról van itt szó, hiszen minden termelőképeség növelő befektetés emberitőke-beruházás.

A modern gazdaságok szervezetei nagymértékű átalakuláson mennek keresztül, a formákat és elsősorban a tudás- és ismeretanyag igény változásának felgyorsulását illetően. Ezek a munkavállalóktól folyamatos tudásfejlesztést követelnek meg. A modern társadalomban a népesség két csoportra osztható: a munkaviszonyban álló és kevés szabadidővel rendelkező, illetve a munkanélküli és sok szabadidővel rendelkezők csoportjára. Mindkét csoport számára rendkívül fontos a képzés. A munka-viszonyban lévők csak tudásuk állandó fejlesztésével tarthatják meg munkahelyüket, a munkanélküliek pedig csak tudásuk, képességeik fejlesztésével kaphatnak esélyt a munkavállalásra. [HALMOS (2005) 15.]

A munkaadók számára előnyös lehet, ha munkavállalója képes a megújulásra, arra, hogy akár számára ismeretlen terepen is feltalálja magát, hiszen számíthatnak arra, hogy az egyén rendelkezik a tanulásra való képességgel, illetve az alkalmazkodó-képességgel. Az, aki valóban az élethosszig tanulás elvei szerint él, magasabb problémamegoldó-képességgel rendelkezik, kreatívabb, jobban képes tanulni, értékelni, együttműködni, kommunikálni környezetével. Önállóbb és felelősebb, miközben a teljesítőképesége is magasabb. [SIEGRIST (1997) 141.]

Az élethosszig tanulás tehát mindenkit érint, aki már kikerült a közoktatás keretei közül, és elsősorban az önkéntességre épül, azaz arra, hogy az egyén maga ismeri fel, hogy a tanulás hasznos és élvezetes dolog. A folyamatos tanulás lehetővé teszi, hogy az egyén valóban felkészüljön a lehetséges nehéz helyzetekre és ne akkor próbáljon megoldást keresni, mikor már veszélyben a munkahelye. Az élethosszig tartó tanulás emellett a tanulást organikusabb folyamattá teszi, ami során az egyes ismeretek jobban elmélyülnek, egymásra épülhetnek. Az egyéni szükségletek, érdeklődés és a munkaerő piaci helyzet itt párhuzamosan formálhatja a tanulás irányát, a belső motiváció pedig elégséges alapot teremt arra, hogy az egyén valóban hatékonyan tanuljon, jobban alkalmazkodjon a lehetőségekhez. [ZRINSZKY (1998)]

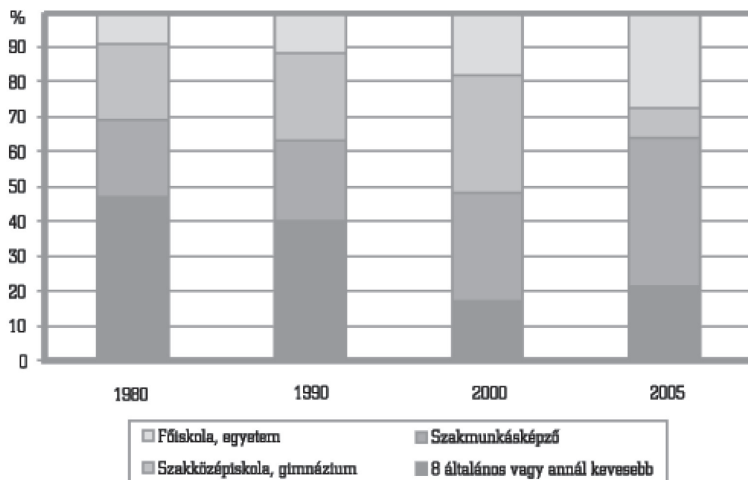
2. Piaccgazdaság és végzettség

Piaccgazdasági körülmények között az iskolai végzettség és a szakképzettség felértékelődik. A felnőttképzés előtérbe kerülésének hazai oka – a rendszerváltozás óta – éppen a piaccgazdaság és a demokratikus társadalom fejlődésének

humánpolitikai feltételéből következett. A piacgazdaságra való áttérés alapvető elvi és gyakorlati változást jelent a munkaerő funkcionálásában az ún. formális szocializmus munkaerő-piaci viszonyaihoz képest. Így többek között elvi változás, hogy a munkaerő foglalkoztatása a munkaerőpiacon valóságos piaci viszonyok között realizálódik. A munkaerő elhelyezkedése azonban döntő mértékben függ – a munkaerő kereslet-kínálat tényleges megfelelésén túl – a munkavállaló szakmai képzettségétől és elhelyezkedési (álláskeresési) képességétől, illetve potenciális tanulási képességétől is. [ZACHÁR (2009)]

Ezeket a törvényszerűségeket az elmúlt évtizedben lezajlott magyarországi változások is igazolták, ugyanakkor az is tapasztalható volt, hogy az átalakult gazdaság igényei megváltoztak az iskolázottsággal és képzettséggel szemben. Napjaink egyik legfontosabb törekvése, hogy a képzés és a foglalkoztatás között szorosabb összhang alakuljon ki, hiszen a munkanélküliség csökkentésének egyik módja, hogy a képzés jobban szolgálja a munkaerő-piaci igényeket. [CSEHNÉ PAPP (2007)] Az oktatással, képzéssel kapcsolatos elvárások, érdekek három nagy csoportba sorolhatók: a társadalmi szintű igények, a gazdaság (munkaerő-piaci szempontból a versenyszféra, a nonprofit, valamint a költségvetési szféra), illetve a munkáltatók, valamint az egyének elvárásai. Az érdekszerkezetek természetesen sokkal összetettebbek. [SZÉP–VÁMOSI (2008) 187.]

A foglalkoztatottak összetétele iskolai végzettség szerint



Forrás: CSEHNÉ PAPP (2007) i. m. 193.

A foglalkoztatottak és a munkanélküliek arányának iskolai végzettség szerinti megoszlása egyértelmű tendenciákat mutat és nagyon jól alátámasztja

a képzettség rendkívüli jelentőségét a foglalkoztatásban. Statisztikailag kimutatott, hogy az iskolázottság színvonala és a munkanélküliségi ráta között az arányosság fordított. A munkanélküliség csökkentésének egyik eszköze az iskolázottsági szint emelése, ami ténylegesen működik. [CSEHNÉ PAPP (2008)] A középiskolai végzettség (érettségi) az a minimális iskolai végzettségi szint, amely a piacgazdaságban viszonylag biztonságos foglalkoztatottságot eredményez. [ZACHÁR (2003)] Míg a nyolcvanas évek végén értéknek számítottak az érettségivel rendelkezők, ma már általánossá vált annak megszerzése. A diploma leértékelődése pedig azt vonja maga után, hogy gyakran olyan munkakörökre is felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalókat keresnek, amelynek betöltéséhez a középfokú végzettség is elegendő lenne.

Komoly emberi erőforrás fejlesztő hatása van, ha a tanulási idő meghosszabbodik, kitolódik, képzettebb, magasabb iskolai végzettségű munkavállalók jelennek meg a munkaerő-piacon. A kompetenciák, a nyelvismeret felértékelődése révén támasztott kihívások pedig jobban abszolválhatók. A versenyképes gazdaság és társadalom tanulékony, nyelveket ismerő munkaerőt feltételez, a képzetlen és képezhetetlen munkaerő iránti kereslet visszaesik.

Éppen ezért jelent hatalmas problémát, hogy a tanulásban való részvétel nem egyenletesen oszlik meg az egyes társadalmi rétegek között. Az OECD felmérései [OECD (1996) ill. OECD (1998)] kellően alátámasztják azt a nemzetközi tendenciát, miszerint a felnőttkori tanulás lehetőségeivel elsősorban a fiatalok – 25-29 évesek – és az egyébként is magasan iskolázottak élnek, mivel az ő számukra hozza a legnagyobb hasznot az emberi tőkébe való további befektetés. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkező, tartós munkaviszonyban álló állampolgárok a tanulás-művelődés iránt nyitottak, igénylik azt, és egyéni karrierterveik megvalósítása során rendszeresen igénybe veszik a felnőttképzés intézményrendszerének kínálatát, életkortól függetlenül. Ennek számos oka van. Egyrészt a kvalifikáltak vannak a leginkább tudatában annak, hogy a folyamatos ismeretszerzéssel kitágíthatják munkaerő-piaci esélyeiket; másrészt a vállalatok, intézmények is a jól képzett munkatársaikba igyekeznek 'befektetni'. Ezzel szemben éppen a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok azok, amelyeknél a legkisebb igény mutatkozik a képzettség növelésére, a tudás gyarapítására, akik számára a legkevésbé egyértelmű, hogy iskolázottságuk növelése kiút lehet kedvezőtlen helyzetükből, és javíthatná munkaerő-piaci pozíciójukat.

2.1. Munkaerőpiaci helyzetkép

Magyarországon – a többi országhoz hasonlóan – csökkent a potenciális munkavállaló korosztály létszáma. Ezt a kedvezőtlen demográfiai változást ellensúlyozza, hogy a nyugdíjkorhatár folyamatos emelésének következtében minden évben többen maradnak a munkaerőpiacon. Magyarország gazdasági célja is az, hogy az emberek minél nagyobb számban szerezzék meg azon kompetenciákat, melyek a jobb munkahely elnyeréséhez szükségesek számukra. Társadalmi szempontból pedig a cél az, hogy az egyenlőség, összetartás erősödjön és a kirekesztődési folyamatok visszaforduljanak. Az utóbbi időszakban jól látszik a foglalkoztatottak számának növekedése és a munkanélküliség csökkenése.

Összefoglaló adatok

Megnevezés	2012	2013	2014	2015
Foglalkoztatottak aránya, % ^o	56,7	58,1	61,8	63,9
Munkanélküliségi ráta, % ^o	11,1	10,2	7,8	6,8
Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók				
száma összesen	64 839	58 409	55 353	48 640
a szakiskolákban	32 642	26 855	26 573	24 205
a szakközépiskolákban	32 197	31 554	28 780	24 435
A felsőoktatás nappali tagozatán hallgatók a 18–22 éves népesség százalékában	37,5	36,5	36,5	36,7

^oA 15–64 éves népességen belül.

Forrás: KSH (2016) i. m. 22.

2.2. Oktatási helyzetkép

A 25–64 éves népesség legmagasabb iskolai végzettségének alakulása a népszámlálások alapján

(%)

Iskolai végzettség	1980	1990	2001	2011
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb	29,2	14,4	4,1	1,9
Általános iskola 8. évfolyam	35,4	37,1	30,6	16,9
Középsiskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel érettségi	9,9	16,1	23,5	28,7
Érettségi	17,9	21,0	27,6	31,5
Főiskolai, egyetemi végzettség	7,6	11,5	14,3	21,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

Statisztikai adatok azt is mutatják, hogy a népesség iskolai végzettsége folyamatosan javul. A legalább érettségivel rendelkezők aránya 2015-ben közel 56% volt, ezen belül a diplomások a 25–64 éves népesség 24%-át tették ki. A legfeljebb alapfokú végzettségűek aránya (17%) tovább csökkent.

Forrás: KSH (2016) i. m. 37.

Mindez arra utal, hogy az alacsony iskolázottság újratermelődését sikerült megállítani, azonban a probléma tovább létezik, amelyet a felnőttképzés hivatott mérsékelni. Ha valaki ugyanis normál iskolázottsággal nem tudott megfelelő végzettséget szerezni, annak később van lehetősége pótolni a felnőttoktatás keretein belül.

A felnőttoktatás szerepe statisztikai adatok szerint a köznevelésben ez elmúlt évtizedekben –mérséklődött, ugyanakkor a felsőoktatásban az elmúlt évtized első harmadáig nőtt. Az alapfokú oktatásban a felnőttoktatás aránya mindig is alacsony volt, azonban a rendszerváltás után tovább csökkent (évente mintegy 2-2,5 ezer főt jelent). Középfokon a felnőttoktatás súlya (14%) a rendszerváltás óta alig módosult. A felsőoktatásban az expanzió alatt a nem nappali képzésben részt vevők egyre nagyobb arányt képviseltek, számuk 1993 és 2003 között gyorsabban nőtt, mint a nappali képzésben részt vevőké. A felsőoktatáson belül a felnőttoktatás súlya a szakirányú továbbképzésben a legmagasabb, és az osztatlan képzésben a legalacsonyabb. [KSH (2016) 41.]

3. A felnőttoktatás és felnőttképzés általános helyzete

Bár a felnőttoktatás és felnőttképzés fogalmát sokszor a köznyelv egymás helyettesítőjének véli, létezik a szakirodalom szerinti megkülönböztetés, amelyet a KSH is használ statisztikai adatainak feldolgozása során. Eszerint a felnőttoktatás az a képzés, ahol a „tanuló munkahelyi, családi vagy más irányú elfoglaltságához, a meglévő ismereteihez és életkorához igazodó iskolai oktatásban” vesz részt, ez a fogalom a jogszabályokban az iskolarendszerű oktatással kapcsolatban jelenik meg.² A tanítás nappali, esti, levelező vagy más, sajátos munkarend szerint is szervezhető. A felnőttképzés fogalma a felnőttképzési törvényben³ található meg, amelyben azt az iskolarendszeren kívüli képzésekre használják. A felnőttképzésben olyan személy vehet részt, aki tankötelezettségét teljesítette, de tanköteles személy tankötelezettsége teljesítése mellett is bekapcsolódhat a felnőttképzésbe. Ezek lényeges jellemzője, hogy

² 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről. Jelenleg a tanulók attól az évtől kezdődően, amelyben nyolc évfolyamos általános iskola esetén a tizenhetedik, középiskola és szakiskola esetén a huszonegyedik életévüket betöltötték, kizárólag felnőttoktatásban kezdhetnek új tanévet. (A sajátos nevelési igényű tanulóakra ettől eltérő szabályok is vonatkozhatnak.) A tanulók középfokú iskolában attól a tanévtől kezdve folytathatják a tanulmányaikat felnőttoktatás keretében, amelyben a tizenhatodik életévüket betöltik.

³ 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről.

a képzés résztvevői nem tanulói vagy hallgatói jogviszonyban állnak a képző intézménnyel. [KSH (2014) 5.]

Napjainkban azonban a felnőttképzés elnevezést gyűjtőfogalomként is használják, amely az összes, felnőttek számára meghirdetett képzést magában foglalja. A fogalmi ‘keveredésnek’ valószínűleg oka a tanulási színterek gazdagodása, valamint a funkcionális változások. A felnőttképzés a rendszerváltás előtt alapvetően a hiányos iskolai végzettség pótlását szolgálta. Jelenleg a pótláson túl a munkaerőpiac által igényelt szakképesítések megszerzésére irányul. Zachár László négyféle funkciót különít el.

1. az első iskolai végzettség és/vagy az egyéni életpálya szempontjából szükséges szakképzettség megszerzésének segítése,
2. az egyéni életpálya szempontjából szükséges folyamatos szakmai képzés, illetve magasabb szintű szakképesítés megszerzésének segítése,
3. funkciója, hogy – az ún. foglalkoztatást segítő képzésen keresztül – segítséget adjon a munkanélküliség időtartama alatt vagy a munkanélkülivé válást megelőzően, még a munkaviszony keretein belül, preventív módon a munkavállaló felnőtt ‘piacképes’ szakmai tudásának és /vagy szakképzettségének megszerzéséhez,
4. valamint, hogy az ún. kiegészítő képzésekkel segítse a szakképzés eredményességét, a munkavállalás-munkahelykeresés sikerét, vagy a betöltött állásban való eredményesebb munkát. [ZACHÁR (2009)]

A felnőttképzés bizonyos funkciói jobban, mások kevésbé hatékonyan működnek. Általánosnak mondható probléma, hogy a felnőttképzés nagyobb része a cégeken belül folyik: a vállalkozások sok forrást fordítanak arra, hogy munkatársaikat képezzék, ez a forma azonban nem alkalmas arra, hogy a leszakadók helyzetén javítson (végső soron ez az eleve jobb helyzetben lévőknek kedvez). Kevés az információ, a résztvevők sok tekintetben nem összehangoltan működnek, a munkaerő piaci igények, a felnőttképzés intézményrendszere és a felnőttképzésben részt vevők elgondolásai nem feltétlenül esnek egybe. Sajnálatos módon az olcsón tanítható és hangzatos képesítéseket adó képzések kerültek az érdeklődés középpontjába, miközben a jobb munkaerő piaci elhelyezkedési esélyeket adó képzések, szakképzések, stb. háttérbe szorultak.

Ez a magyar társadalom kettészakadáshoz is vezethet. Hiába hatékonyak ugyanis a vállalati képzések, ha az alapok, a felnőttoktatás, amely a bemeneti feltételeket biztosítaná sok képzéshez, nem működik megfelelően. Sajnálatos módon minél inkább rászorul valaki arra, hogy növelje elhelyezkedési esélyeit (például oktatásban vegyen részt), annál kisebb az esélye annak, hogy erre

külső segítség nélkül képes. Ez a külső segítség azonban piaci forrásból nem nagyon eredhet, hanem csak a közhatalom által szervezett programok lehetnek alkalmasak arra, hogy valóban elősegítsék a felzárkózást, azonban a jelenlegi helyzetben ezek a programok sem képesek áttörést elérni. Ez a kettősség elvitathatatlanul ellentmond az LLL Élethosszig tartó tanulás programjának.

Az állam oktatásba történő beavatkozása, finanszírozásban betöltött szerepe melletti érv, hogy a társadalomnak lehetnek preferenciái a kívánatos jövedelemelosztásról. Ha a szegénység mérséklése a cél, az emberitőke-beruházások támogatása olcsóbb eszköz lehet a kívánt hatás eléréséhez, hiszen egyszeri beruházásról van szó, amely hosszú időre megváltoztatja a jövedelemelosztást. Más megfogalmazásban ezt szokták az esélyegyenlőség megteremtésén érteni. [VARGA (1998) 12.] Nyilvánvaló ugyanis, hogy ha az egyének lehetőségei nem egyformák abban, hogy milyen oktatási befektetéseket képesek végrehajtani, akkor a jövőben is állandósítja a jövedelmi egyenlőtlenségeket, mivel az iskolázottság a kereseti lehetőségeket befolyásolja, azaz a hátrányos helyzetű egyének gyermekei is hátrányos helyzetűek lesznek. Éppen az esélyegyenlőség biztosítására, és ennek a hatásnak az enyhítésére támogatja az állam mindenhol az oktatást. [SCHLETT (2014)]

4. A felnőttoktatás szerepe és hatékonysága

Az élethosszig tartó tanulás célja az esélyegyenlőség biztosítása, amely a hátrányos helyzetből való kikerülés záloga. Ebből következően komoly problémát okoz, hogy jól kimutathatóan a tanulásban való részvétel alapján egyes társadalmi réteg alul-, míg mások felülreprezentáltak. Éppen ezért kulcsfontosságú, hogy az iskolarendszerű felnőttképzés egyik szeletét képező felnőttoktatás betöltse az ismereteket pótló funkcióját, hozzájáruljon a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok integrációjához, olyan programokat hirdessen, amelyek megnövelik a résztvevők elhelyezkedési esélyeit, valamint esélyt adjon a tanulmányok folytatására, és így tevékeny szerepet vállalhasson az esélyegyenlőség megteremtésében az oktatásban és szakképzésben, valamint a kevésbé fejlett régiók felzárkóztatásában. Könnyen látható ugyanis, hogy aki tankötelezettség keretében nem szerez megfelelő végzettséget, az felnőttkorban kell, hogy hiányzó ismereteit és kompetenciáit pótolja. Gondot okozhat azonban, hogy az iskolájukat egykor végzettség nélkül elhagyó, kimaradó diákok negatív iskolai tapasztalattal, iskolai kudarcélménnyel kezdik újra nálunk tanulmányaikat.

A felnőttoktatás hatékonysága, eredményessége három tényezőn keresztül vizsgálható:

- eléri-e a megcélzott rétegeket, illetve mely rétegeket ér el;
- a résztvevők sikeresen befejezik-e a képzést;
- az iskola elvégzése után be tudnak-e kapcsolódni az élethosszig tartó tanulásba.

A felnőttoktatás társadalmi (externális) hozamai között megemlíthetjük kiemelten a kulturálódási és szabadidős szokások megváltozását, a személyiségfejlődést, az esélyegyenlőség biztosítását, ezáltal a hatékonyságnál azt is érdemes figyelembe venni, hogy hosszú távon van-e fejlesztő hatása a felnőttoktatásnak, megfigyelhető-e kiegyenlítő hatás a szocializáció zavarait tekintve, valamint az élethosszig tartó tanulás milyen szerepet tölt be a felnőttek munkaerő-piaci integrálásában, a sikeres munkaerő-piaci kompetenciák kialakításában.

4.1. A felnőttoktatás célcsoportja, képzési jellemzőik

Ma Magyarországon az iskolarendszerű felnőttoktatásban – különösen alapfokon – a sokszor többszörösen is hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoportok képviselői jelennek meg. A hátrányos helyzetű csoportok (és személyek) az alábbiak közül kerül(het)nek ki: általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők, középfokon (eddig) tovább nem tanulók, a középfokú képzésből kimaradók, a magas munkanélküliséggel sújtott övezetekben élők, sok esetben fiatalok, a gyermekotthonokban és nevelőintézetekben élők, magatartászavarokkal küzdő, kriminalizálódó (marginalizálódó) fiatalok, a roma népességhez tartozók.

A hátrányos helyzet fogalmának meghatározására nem létezik egységes, tudományosan elfogadott meghatározás. A fogalom meghatározása függ attól, milyen összefüggésben használjuk. Leggyakrabban társadalmi és gazdasági szempontból szoktunk hátrányos helyzetről beszélni. Kozma meghatározása szerint „egyik esetben az esélyek egyenlőtlen voltát értik rajta társadalmunk különféle rétegeinek, csoportjainak vagy egyéneinek ún. fölfelé irányuló vertikális mobilitásban. A másik esetben viszont bizonyos állapot megjelölésére szolgál egye társadalmi csoportok helyzetének jellemzése végett” [KOZMA (1975) 18.]

Polónyi István gazdasági szempontból közelítve hat hátrányos helyzetű csoportot különít el: „a munkanélküliek, munkanélküliségtől veszélyeztetettek, ideiglenesen inaktívak (gyesen, gyeden lévőek, katonai ill. polgári szolgálatukat

töltők), szabadságvesztés büntetésüket töltők, rehabilitálandók (rokkantak, egészségügyileg károsodottak, szenvedélybetegek), szociálisan nehéz helyzetű, munkaképes korú inaktívak”. [POLONYI (2009)]

Számos tényező elősegítheti az egyén munkaerő-piaci hátrányba kerülését. Ilyen például, ha fogyatékossgal él, alacsony iskolai végzettséggel, vagy esetleg földrajzi hátránnyal rendelkezik. Azonban ide tartozhatnak azok is, akik alapvetően nem tekinthetők hátrányos helyzetűnek, csak valamilyen esemény következtében szorultak ki a munkaerő-piacról. Foglalkoztatás politikai szempontból azok tekinthetők hátrányos helyzetűnek, akiknek alacsonyabbak munkaerő-piaci esélyei az átlaghoz viszonyítva.

A hátrányos helyzet következményeinek mérséklésére alkalmas eszközök között a képzés az egyik legfontosabb tényező. Lehetséges funkciói között megemlíthető a munkavállalói kompetencia rés csökkentése, az identitástudat, érdekérvényesítő képesség kialakulásának támogatása, a társadalmi hasznosság érzet kialakítása, a permanens tanulás mint program, a biztonságérzet támogatása, valamint a jövőkép kialakítása. [HALMOS (2005) 18.]

A hátrányos helyzet az ő esetükben a tanulás során is jelentkezik (a tudáshiány, gyenge tanulási képességek, valamint a hátrányos családi és szociális státusz, egészségügyi vagy lakhatási problémák), velük tehát nem lehet a szokásos pedagógiai módszerekkel sikert elérni, főleg mivel többségük negatív iskolai tapasztalatokkal rendelkezik. Ezért különösen fontos esetükben az adekvát tanítási módszerek, a programtervezés flexibilitásának, gyakorlatiasságának szükségessége, magas fokú szervezethez, a tanuló folyamatos motiválása, a nehezen megközelíthető rétegek elérésére kidolgozott módszerek alkalmazása, speciális kommunikáció a tanár és a tanuló, illetve a tanuló és a tanuló között, valamint sokféle eszköz a tanulás segítéséhez.

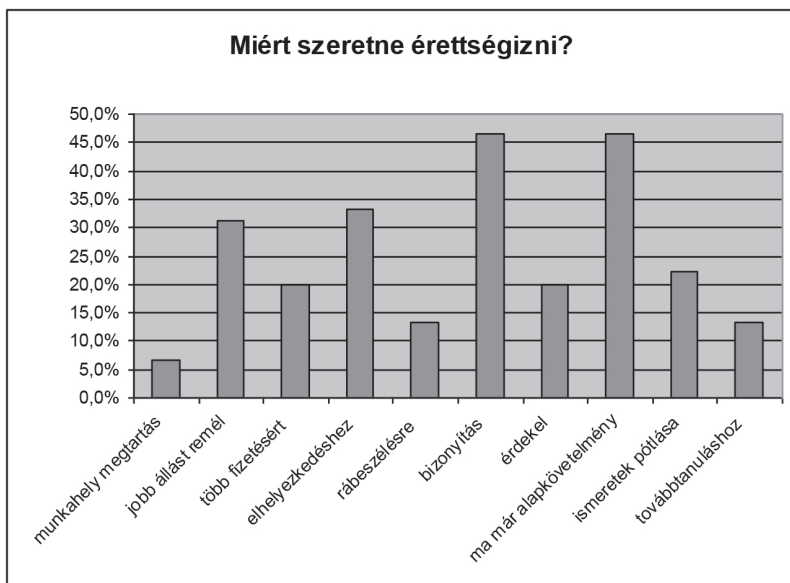
A hatékony tanulás alapja, ha a felnőtt emberek lehetőséget kapnak arra, hogy a már meglévő ismereteiket tovább bővíthessék. Nagyon sok felnőtt kerül olyan helyzetbe, vagy csak maga dönt úgy, hogy visszaül az iskolapadba. Vannak közülük olyanok is, akik már több mint 10 éve, hogy tanulmányaikat befejezték és így nagyon nehezen szánják rá magukat arra, hogy ismét a tanulásra fordítsák szabadidejüket és energiájukat. Mindezek mellett a család maximális támogatására van szükség, különben az ember nem tud teljes erővel a tanulásra, képzésre koncentrálni. A család mellett fontos lenne még a munkahelyek támogatása is, ahhoz, hogy az ember a lehető legtöbbet hozza ki saját magából. Manapság azonban azok a munkahelyek, munkáltatók, akik nem támogatják a továbbtanulni vágyó kollégájukat, alkalmazottjukat, gyakran gördítenek akadályt a diák elé.

A felnőttoktatásban tanulók között sok korbeli-, előképzettségbeli-, társadalmi-, szociális- és kulturális eltérés van. Az oktatást-tanulást meghatározza a hagyományos képzéstől eltérő tanulási mód, amely szoros összefüggésben van a célcsoporttal, tehát, hogy kik vesznek részt a képzésben. A felnőttek munkahellyel, családdal rendelkeznek, így számukra a tanulás kiegészítő tevékenység. A felnőtteknél a tanulás önként vállalt állandó aktivitás, tehát a tudás jól felfogott érdekük.

A felnőttoktatásban éppen ezért elengedhetetlenül fontos a tanulói profil feltérképezése és az ebből következő szükségletelemzés, mivel a felnőttoktatásban való részvétel a felnőttek számára nem kötelező, így könnyebb a lemorzsolódás. Esetükben különösen fontos a motiváció, amely nélkül érdektelenné válik a tanulási folyamat. A felnőttkori szervezett tanulásban történő egyéni részvétel leginkább anyagi megfontolásokra, esetleg kényszerekre vezethető vissza. Tanulási motivációjuk e legfontosabb eleme egybevágg azzal a humánerőforrás fejlesztési alapgondolattal, miszerint a tanulás elsődleges célja az egyén munkapiaci pozíciójának javítása, ami megnyilvánulhat elhelyezkedési esélyeinek javulásában, munkahelyi előmenetelében vagy időszerű szakma-, illetve munkahelyváltásában, és többnyire fizetésemelkedésben jelentkező anyagi előnyökkel jár együtt. [TÖRÖK (2006)]

A munkaerő-piaci esélyek növelése mellett azonban hasonlóan fontos szerepet játszik a bizonyítási vágy. Empirikus mikrokutatásom adatai jól szemléltetik ezt: az érettségi megszerzését a legjobban motiválja a „bizonyítás”, „ma már alapkövetelmény”, „elhelyezkedéshez kell”, „jobb állást remél”. [CSESZKA (2013–2014)]

Azok a hallgatók, akik felnőttoktatásban vesznek részt, többnyire munka mellett végzik tanulmányaikat. Tapasztalatokkal, hozott tudással rendelkeznek és ezt a tudásukat alkalmazzák tanulmányaik alatt. Tanulásuk eredménye azon múlik, hogy az új információkat mennyire lesznek képesek hozott tudásukkal összhangba hozni. Kötődnek a hozott tudáshoz és ez fontos tényező a motiváció szempontjából. Azokat a tanulmányokat tudják gyorsan és jól elsajátítani, amelyekhez valamilyen kötődésük van, előnyben részesítik a probléma-központságot. A probléma elemzéséhez hozzátartozik a megoldás keresése, mert ettől lesznek a felnőtt tanulók aktívak.



Forrás: PP Felnőttek Gimnáziuma⁴ (2005-2012) n=115

4.2. Lehetséges oktatási módszerek

A rendszerváltás után Magyarországon több felnőttoktatással foglalkozó intézményben felvetődött a kérdés, hogy milyen oktatási formát, típust kellene bevezetni azon tanulni vágyó emberek számára, akik hét közben nem tudnak részt venni szervezett oktatásban, és ezért el vannak zárva attól a lehetőségtől, hogy továbbfolytassák tanulmányaikat. A társadalmi elvárásokat és igényeket jól mutatja, hogy az 1990-es években megnövekedett a hallgatói létszám, viszont egyre több fiatal hallgató jelentkezett át a nappali tagozatokról az esti-levellező tagozatra. [CSESZKA (2010) 3.]

A rendszerváltás utáni időszakban azonban az oktatási rendszer változásai a nappali tagozatokon tanuló fiatalokat érintették, viszont a felnőttoktatás területét elhanyagolták. Éppen ezért az átalakulás felemás módon sikerült, a piaci alapon működő, az élethosszig tanulás koncepciójának megfelelő felnőttoktatás kialakítása nem megfelelő. Szinte minden téren vannak problémák, amelyek megjelennek a képzéseket nyújtó intézmények körében. A kisebb magánvállalkozások gyakran kétes szinten működnek, míg a patinás

⁴ A Pestszentlőrinc-Pestszentimrei Felnőttek Gimnáziuma egy iskolarendszerű felnőttoktatási intézmény, amely a XVIII. kerületben kizárólag felnőttoktatást végez, elsődleges célja, hogy főkészítse a felnőtteket négy év alatt az érettségi bizonyítvány megszerzésére.

oktatási intézmények felnőttképzése inkább a normál képzés egy változatának tekinthető, jellemzően nincs tekintettel a felnőttek sajátos igényeire, eltérő céljaira. [SZÉP (2008) 39–43.] Sajnos ez a mai napig nem változott kellő mértékben. Az utóbbi években az iskolák továbbra is be kell, hogy töltsék hagyományos funkcióikat, de próbálniuk kell alkalmazkodni az információs társadalom, és az élethosszig tartó tanulás követelményeihez. A cél az lenne, hogy olyan szolgáltatásrendszer működjön, amely helyhez és időhöz nem kötötteen széles tömegeket tud az oktatás világába bevonni.

Mayer József az iskolarendszerű felnőttoktatás legnagyobb gondját az idő hiányában látja. [MAYER (2006) 303.] A rendelkezésre álló időkeretet két oldalról is feszítik: a központi szabályozás részéről megfogalmazott tartalmi bővítés, a másik oldalról pedig a felhasználói igények. Még mindig aktuálisak 2006-ban írt feltételei az eredményes felnőttoktatáshoz:

- a korszerű, a jelen feltételeihez jobban illeszkedő, felhasználóbarát munkarendek kidolgozása és alkalmazása,
- az ezekhez a megoldásokhoz illeszkedő módszertanok kidolgozása párhuzamosan az egyes tananyagok (és hordozóik) korszerűsítésével,
- a felnőtteket tanító pedagógusok felkészítése andragógiai ismeretekkel és kompetenciákkal,
- az intézményekben lezajló szemléletváltás.

A felnőttkori tanulás nem közelíthető meg ugyanazokkal az eszközökkel, mint az első képzettség megszerzéséért folytatott tanulás, ugyanis mind céljait, mind eszközeit tekintve nagyon különböző lehet attól. Jól bizonyítják ezt az OECD témával foglalkozó jelentései. [OECD (1996) és OECD (1998)]

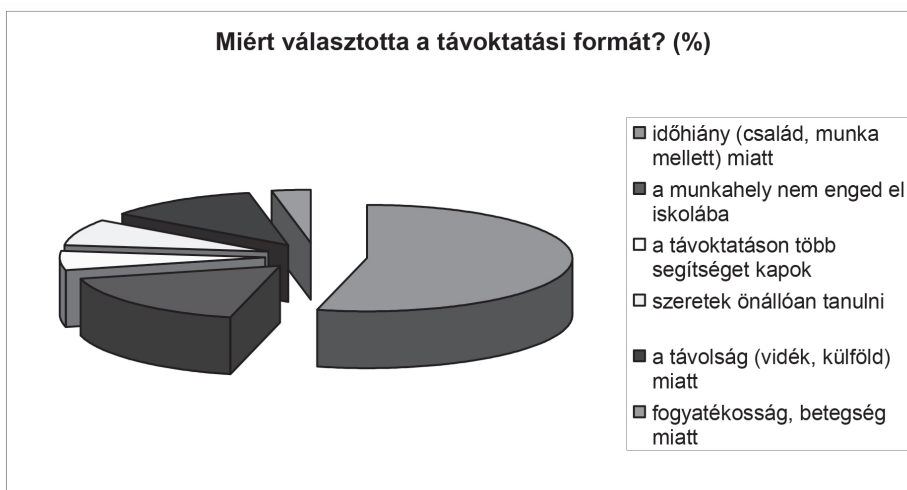
A tananyag feldolgozása során fontos az információcsere a tanár-diák között, mert a tanár nagyon keveset találkozik a hallgatóval és ez által kap információt a hallgatóról. A felnőtt ember a tanár és diák közötti viszonyban igyekszik a mellérendeltségi viszonyt kialakítani, ezáltal a hallgatók sokkal aktívabbak lesznek, lehetővé válik az önálló gondolkodás, kialakul egy kereső-kutató magatartás, s ez által válik az oktatás igazán konzultációvá. Ezért is van szükség arra, hogy a tanulni vágyó ne a hagyományos tanár-diák módszer alapján jusson hozzá a tudáshoz, hanem egy csoport tagjaként, ahol fontosnak tartják a saját véleményüket, gondolkodásra ösztönzik őket, kialakulhat az információcsere.

A jelenléti oktatás mellett azonban folyamatos gondot okoz a (sok esetben igazolt) tanulói hiányzás, amely a felnőttoktatás kikerülhetetlen része. A technológia átlagosan jobb lehetőségeket eredményezhetne a tanuláshoz való hozzáférés tekintetében, ugyanakkor a hátrányos helyzetű csoportokra tett jótékony hatások nem igazán érzékelhetőek. Az e-tanuláshoz kapcsolódó programok és

kezdemenyezések sok esetben inkább korlátozzák a nagyobb részvételi arány elérését az oktatásban és a képzésben, és növekedhet a társadalmi megosztottság, mivel az e-tanulás az internet által létezik, ami újabb kirekesztő tényező lehet a már klasszikusnak számító szempontok (kor, szegénység, tanulatlanság stb.) mellett. [SZABÓ–TÓTH (2006)]

A valódi probléma itt az idősebb korosztályoknál jelentkezik: a negyvenen felüliek azok, akik körében valóban problémás a felnőttoktatás, illetve a számítástechnikával való viszony. Megállapítható, hogy a számítógép használata Magyarországon ebben a korosztályban alacsony. Az adatok alapján folyamatosan nő a számítógéppel való ellátottság, azonban nagy eltérések találhatók földrajzi, illetve korosztályi bontásban.

Érdekes ellentmondást figyelhetünk meg akkor is, ha megnézzük, kik választják középfokon a távoktatásos képzési formát.



Forrás: Pestszentlőrinc- és Pestszentimrei Felnőttek Gimnáziuma, saját felmérés (2009–2012) n=70

A távoktatás hagyományos célcsoportjaival szemben 2009–2012 közötti mikroutatásom azt mutatja, hogy a távoktatást nem a képzési forma előnyeieért választották, hanem mert a többi munkarendet nem tudták összeegyeztetni a tanulást a családdal és a munkahellyel. A távoktatást a tanulók több mint fele azért választotta, mert nincs másra ideje, közel 20%-ot nem engednek el a munkahelyéről. A klasszikus okok között szereplő fogyatékoság vagy távolság csak a tanulók kis százalékánál szerepelt tanulók (90%-a helyben lakik). [CSZKA (2013–2014)]

Sajnos azonban a hátrányos helyzetű tanulók általában nem rendelkeznek azokkal a tanulási készségekkel, kompetenciákkal, amelyre szükségük lenne az önálló tanuláshoz. A távoktatásnak azonban csak elemei használhatóak el, maga a rendszer iskolarendszerű környezetben csak korlátozott mértékben lehetséges és hatékony [TARÓDINÉ CSESZKA (2016)]

4.3. A megoldás: az ún. blended modell

Míg hagyományos képzésnél az oktatási folyamat lényege a tanítás, a tanár ismeretátadó szerepe, és a diák mechanikus tanulása, addig felnőttoktatás esetén a hangsúly az önálló tanulásra, az ismeretek egyéni úton történő elsajátítására helyeződik át, tehát az ismeretek reprodukálása helyett a feladatmegoldó képesség fejlesztésére. A tanulás eszerint leginkább az élő szervezet működéséhez hasonlít, ahol a tanulásnál az információk nagy része elfelejtődik, de a szerkezetük, összefüggéseik megmaradnak. Az oktatás során a pedagógus szerepe ezeknek az összefüggéseknek a szemléltetése, megértetése és a motiváció fenntartása. [POLONYI (2003)] Nem az információk tömegére van szükség, hanem olyan információra melyek az információ feldolgozást támogatják, és amelyek az elsajátítani kívánt összefüggések megértését segítik elő. A számítógép a szemléltetésben, az adminisztrációban és az információ-szolgáltatásban fontos szerephez juthat, de nem a szűken vett oktatásban.

Megoldás lehet a tanulóközpontú pedagógia távoktatási elemekkel kibővítve:

- célcsoport igényei szerinti tananyag (nyomtatott és/vagy digitalizált oktatócsomag);
- tanári irányítással történő önálló tanulás, ahol nem a tanár az ismeretek elsődleges forrása;
- rugalmas időbeosztás, otthoni tanulás és az ezt kiegészítő konzultációk, beküldendő feladatok, vizsgák.

Azaz, érdemes egy olyan rendszerben gondolkozni, amelynek elemei egymást kiegészítik, és a tanulók szükségleteik szerint vehetik ezeket az elemeket akár egymástól függetlenül is igénybe, a távoktatás számos elemeinek megtartásával, a jelenléti oktatást kiegészítő alkalmazásával. [Ld. Jó gyakorlat NKP – CSESZKA (2016)] Ennek két kulcseleme a tutori segítség (szakmai és csoport-tutor, azaz szaktanári és osztályfőnöki támogatás), illetve az általuk használt módszerek és taneszközök.

Míg a hagyományos oktatás keretein belül tanító szaktanárnál az ismeretek megtanítása, magyarázata, kikérdezése, a tanulók teljesítményének jegy formájában történő értékelése kerül előtérbe, addig a felnőttoktatásban részt vevő oktatók (szakmai tutorok) szerepe több, mint – vagy nem is elsősorban - az ismeretátadás, hanem az önálló munka elősegítése, a tanuló teljesítményének javítása, a személyenként differenciált tanácsadás. A tutorok feladata sokkal szerteágazóbb, mint a hagyományos oktatásban résztvevőké, ugyanis személyesen és közvetlenül segíti a diákok tanulmányait, a cél főként tanácsadás, és a tanulókkal történő interakció kiépítése.

A tanóra és a tananyag is más feladatot tölt be a felnőtteknél. Ők életkorukból és tapasztalatukból adódóan, eltérő módon tanulnak, valamint rendelkeznek alapismerettel, amelyre a tanítás során építeni lehet. Másféle képességekkel, készségekkel is rendelkeznek, mint a hagyományos oktatásban részt vevő társaik. Ezért – és mivel önállóan tanulnak – számukra nem megfelelő a hagyományos oktatásban használt tankönyv. A felnőttoktatási formák keretében ezeket ellenőrző feladatlappal, munkafüzetrel kell kiegészíteni, esetleg külön erre a célra kifejlesztett anyagokat kell használni. Ennek célja, hogy az anyag a szükségletekhez igazodjon, azaz, hogy az új ismereteket könnyebben bele lehessen illeszteni a felnőttek korábbi tapasztalataiba, ismeretrendszerébe. A cél tehát nem pusztán ismeretszerzés, hanem a készségek, képességek, jártasságok kifejlesztése a tananyag szakterületéhez kapcsolódóan.

A heterogén tanulócsoportok miatt egyénre szabott támogatási rendszer kell, amelynek elemei opcionálisan választhatóak (pl. személyes jelenlét, tutori segítség, speciálisan felnőttek számára készített segédanyagok, konzultációk kérése, oktatólevelek). A felnőttek számára megfelelő modell a modern felnőttoktatás tudományának tapasztalatait, a jelenléti oktatás és távoktatási módszerek párhuzamos használatának előnyeit használja ki. Ez magában foglalja a programozott oktatás jegyeit, a diákokkal való partneri viszonyt, épít az IKT eszközök fokozott használatára, kétoldalú kommunikációra, szakmai tutori munkára valamint a hagyományos tankönyvekhez készített tanulási segédletre, az oktatócsomag részeként.

Köztudomású, hogy nincs univerzális tanulási módszer, mindenki másként tanul. E területen található egy ilyen blended modell egyik komoly előnye, miszerint az egyéni szintre lebontott kommunikációs (levelezés, telefonálás stb. révén) és egyéb tanítási módszerekkel (a gondolkodási műveletek sugalmazásával, gyakoroltatással, ötletek megjelenítésével stb.) számításba tudja venni a tanulási különbségeket.

4.4. A hatékonyságot nehezítő tényezők

Jelenleg az iskolarendszerű felnőttoktatás komoly problémákkal küzd, amelyre a bemutatott szakmódszertani modell megoldást jelenthetne. A modell elterjesztése és az adaptáció során mégis számos nehézség adódik, részben a magyar oktatási rendszer sajátosságából, részben pedig a hatályos jogszabályokból adódóan. Mivel az iskolarendszerű felnőttoktatást a köznevelési rendszer részének tekintik, nem veszik figyelembe, hogy a felnőttoktatás más módszerekkel, más oktatásszervezési módokkal, tanulási eszközökkel is dolgozik, mint a hagyományos nappali képzés. A felnőttoktató tevékenysége éppen ezért nehezen leírható a minősítési rendszer által alkalmazott indikátorokkal, mivel azok adaptációja a felnőttoktatásra nézve eddig nem történt meg.

Gondot okozhat még a megfelelő tananyagok hiánya, a célcsoport folyamatos cserélődése, így a modell működtetéséhez folyamatos monitoring szükséges, ehhez pedig idő, idő, idő ... és pénz. Sokat emelhetne a felnőttoktatás színvonalán, ha léteznének rá vonatkozó rendeletek, törvények, tehát államilag szabályozott körülmények között működhethetne modellem, valamint a felnőttoktatási munka zavartalan működését biztos pénzügyi háttér segítené. Ez sajnos jelenleg hiányzik. Bizonyos felnőttoktatási tevékenységek államilag nincsenek szabályozva (pl. a tanári kontaktóra helyett skype-os óra, tananyagfejlesztés, tutori munka, az önálló tanulás segítése, tanácsadás stb. – ezeket jelenleg a tutor a munkaidején kívül, a szabadidő rovására végzi el).

5. Összegzés

A tudásalapú társadalomnak nem az az érdeke, hogy az iskola elsődlegesen társadalmi konzerváló intézmény legyen. Kívánatos a nyitottság, ha célja nem a társadalmi monopóliumok, s ezen belül a kulturális monopólium fenntartása, hanem a társadalmi rétegek megközelítése, az általános kulturális felemelés. Érdeke az, hogy az iskola struktúrája, mindennapi gyakorlata is, és ezen belül a pedagógusok tudatossága e cél szolgálatába álljon. Az élethosszig tartó tanulás új oktatási formákat igényel a felnőttképzésben, és a jövő az egyénre szabott tanulási utak megtervezése, amely lehetőséget teremt arra, hogy mindenki a maga élethelyzetének megfelelően vehesse birtokba a kultúra egészét. Az egyénre lebontott segítségnyújtás képes kezelni a tanulók heterogenitását.

A megfelelő modell oldja az iskolarendszeren belül jelentkező merevségeket, ezáltal olyan réteget tudunk bevonnani a képzésbe, amely számára az ismeretek

megszerzése vagy bepótlása hagyományos keretek között nehezen megoldható, vagy egyenesen kivitelezhetetlen lenne. A tanulók megfelelő támogatása és segítése az egyik legfontosabb feltétele annak, hogy biztosítsuk a felnőttoktatás hatékonyságát és minőségét. A rugalmasabb oktatási formák újabb csoportoknak adhatnak esélyt az élethosszig tartó tanulásban történő részvételre, illetve a leszakadó rétegek számára az újrakezdéshez, s így döntően hozzájárul az esélyegyenlőség megteremtéséhez az oktatásban és a szakképzésben egyaránt.

Sajnos azonban összességében elmondható, hogy a mai napig nem történt meg felnőttoktatásban az a változás, amelynek következtében valódi esélynövelő és hátránykompenzáló programokat kínálhatna a felnőtt tanulók számára, hogy könnyebben elhelyezkedhessenek a munkaerőpiacon. A képzetlen rétegek felzárkóztatására létrejött intézményrendszer nem tölti be funkcióját. A felnőttképzés pótló funkciója számadatok szerint – az általános iskolai tanulást kivéve – megfelelően érvényesül. Kérdés az, hogy megfelelő módszerekkel mennyivel több felnőtt lenne képes magasabb iskolai végzettséget szerezni ... valamint, hogy egy adott végzettség megszerzése mellé milyen kompetenciákat, készségeket sajátítanak el a felnőttek, amelyek a sikeres munkaerő-piaci részvételt elősegítené számukra – azaz, hogy ne csak papírt, hanem valós tudást kapjanak. Erre lenne megoldás az andragógiai kompetenciák elismerése, térnyerése.

Irodalomjegyzék

- CSEHNÉ PAPP Imola: A munkaerőpiac és az oktatás problémáinak elemzése napjaink szakemberképzésének tükrében. *Új Pedagógiai Szemle*, 2007/3–4. 193–199.
- CSEHNÉ PAPP Imola: Az oktatás és a munkaerőpiac. *Új Pedagógiai Szemle*, 2008/10. 80–85.
- CSESZKA Éva: *A hazai iskolarendszerű felnőttoktatás helyzete napjainkban*. Kézirat. Grundtvig International Research Centre, 2014–2015.10
- CSESZKA Éva: A távoktatás helye és lehetőségei a felnőttek iskolarendszerű képzésében. In: *Innováció és felsőoktatás*. [A Pázmány Péter Katolikus Egyetem Vitéz János Kar Tudományos napkiötetei 3. (CD)] Esztergom, 2010. 19.
- TARÓDINÉ DR. CSESZKA Éva: *Innovatív szakmódszertani modell hátrányos helyzetű felnőttek történelemtanításához*. Nemzeti Köznevelési Portál, 2016.; <https://player.nkp.hu/play/106274/false/undefined>

- HALMOS Csaba: *A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra*. Kutatási zárótanulmány. (Felnőttképzési kutatási füzetek sorozat) Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, 2005.; letöltés: <http://site.nive.hu/konyvtar/content/edoc/files/03halmos.pdf>
- KOZMA Tamás: *Hátrányos helyzet. Egy oktatásügyi probléma társadalmi vetületei*. Budapest, Tankönyvkiadó, 1975. 233.
- Központi Statisztikai Hivatal: *Statisztikai tükör, 2014. Felnőttoktatás, felnőttképzés*. Letöltés: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/felnottoktatas13.pdf>
- Központi Statisztikai Hivatal: *Magyarország 2015*. Budapest, 2016. Letöltés: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2015.pdf>
- MAYER József: A munkaerőpiac elvárásai és az iskolarendszerű felnőttoktatás. *Educatio*, 2006/2. 288–304
- OECD: *Lifelong learning for all* [Élethossziglani tanulás mindenkinek]. Paris, 1996.
- OECD: *Human capital investment. An international comparison* [Emberi tőke befektetések. Egy nemzetközi összehasonlítás]. Paris, Centre for Educational Research and Innovation. 1998.
- POLONYI István *Az élethosszig tartó tanulás finanszírozási lehetőségei. Javaslatok a felnőttképzési törvény feladatainak finanszírozási mód-szereire*. Kutatási zárótanulmány. Budapest, Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, 2009.; <http://ofi.hu/polonyi-istvan-az-elethosszig-tarto-tanulas-finanszirozasi-lehetosegei-javaslatok-felnottkepzesi>
- POLONYI István: A válasz az e-learning – de mi volt a kérdés? *Educatio*, 12. évf., 2003/3. 418–429.
- SCHLETT András: *Államháztartás és szakpolitikák*. 2. javított kiadás. Budapest, Pázmány Press, 2016.
- SCHLETT András: *Államháztartás és szakpolitikák*. Budapest, Pázmány Press, 2014.
- Marco SIEGRIST: Kulcsképeségek. In: MARÓTI ANDOR (szerk.): *Andragógiai szöveggyűjtemény II*. Válogatás a felnőttoktatás elméletének szakirodalmából. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó, 1997. 204.
- SZABÓ Piroska – TÓTH Etelka: Esélyegyenlőség és e-tanulás. *Szakképzési Szemle: A Nemzeti Szakképzési Intézet és a Magyar Szakképzési Társaság negyedévi folyóirata*, 22. évf., 2006/2.. 208–221.
- SZÉP Zsófia: A szakképzés és a felnőttképzés hatékonysága. *Felnőttképzés*, 6. évf., 2008/2. 39–43.

- SZÉP Zsófia – VÁMOSI Tamás: A felnőttképzés aktivitási trendjeinek alakulása. In: ZACHÁR László (szerk.): *A felnőttképzés rendszere*. HEFOP 3.5.1 Korszerű felnőttképzési módszerek kidolgozása és alkalmazása. Budapest, 2008.; letöltés: http://site.nive.hu/hefop351/ttk/download.php?filename=1_kotet_b5.pdf
- TÖRÖK Balázs: Felnőttkori tanulás – célok és akadályok. *Educatio – Képzés és munkaerőpiac*, 2006/2. 333–347.
- VARGA Júlia: *Oktatás-gazdaságtan*. Budapest, Közgazdasági Szemle Alapítvány, 1998. 193.
- ZACHÁR László: *A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói*. Budapest, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, 2009.; letöltés: <http://regi.ofi.hu/tudastar/felnottoktatás-kepzes/felnottkepzes-rendszere>
- ZACHÁR László: *A munkaerőpiaci képzések elméleti és gyakorlati kérdései*. Pécs, JPTE FEEFI, 1999. 187.
- ZACHÁR László: *Felnőttképzés, munkaerőpiaci képzés tervezése*. Pécs, PTE FEEFI, 2003. 147.
- ZRINSZKY László: *Bevezetés az andragógiába*. Budapest, Okker, 1998. 258.

LÁNYOK A MUNKAERŐPIACON

László Gyula*

Viszonylag új jelenség a hazai munkaerőpiacon, hogy már nem a nagymértékű munkanélküliségről, hanem egyre gyakrabban munkaerő-hiányról beszélünk. Ennek egyik lehetséges fedezetét kínálhatja a női foglalkoztatásban rejlő lehetőségek jobb kihasználása, ezen belül a lányok minél nagyobb arányú bevonása a sztereotípiák szerint „fiús”-nak tekintett szakmákba, munkakörökbe. Egyedi kezdeményezés alapján a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara (PBKIK) egy több elemből álló (online és mélyinterjú) felmérést és akcióprogramot készített (és folytat majd) a lányok fokozott bevonása érdekében. Jelen tanulmány ennek eredményeire épül.¹

1. A női foglalkoztatás számokban, Magyarországon és Európában

Az ezredfordulót követően a foglalkoztatás inkább stagnált, vagy néhány tízezres, nem jelentős növekedést ért el: a gazdaság csekély dinamikája, majd növekvő egyensúlyi problémái nem adtak alapot jelentősebb növekedésre. A nemzetközi pénzügyi válság következtében csökkent is a foglalkoztatás, bár a foglalkoztatáspolitikai igyekezetek ezt tompítani. Lényeges változás csak 2010 után következett be, amikortól a foglalkoztatás gyors ütemben emelkedett, igaz, kevésbé a versenyszféra munkahelyteremtése, mint inkább a közfoglalkoztatás eredményeként. Az évtized közepétől pedig a külföldi munkavállalás és az

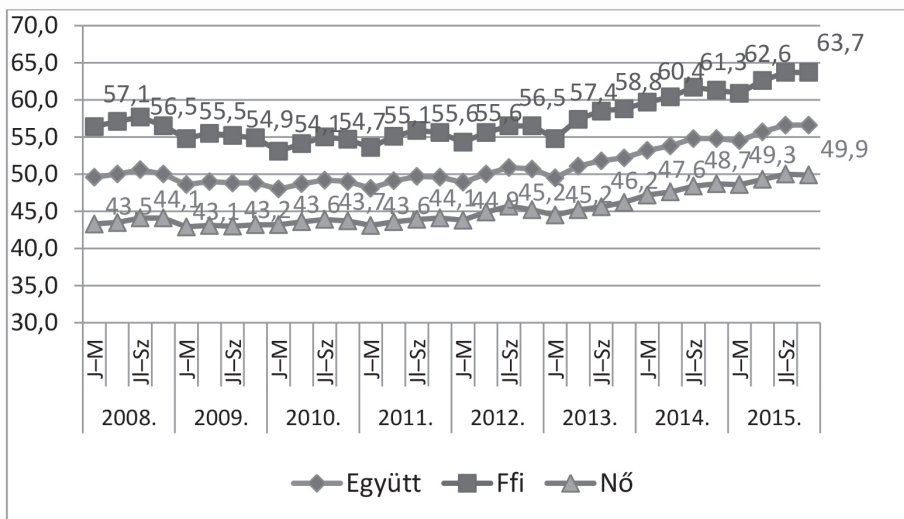
* László Gyula dr. professor emeritus, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, E-mail: laszlo@ktk.pte.hu

¹ „Fiús szakmát lányoknak”. *A Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara felmérése a hiányszakmák munkaerő-kínálatának bővítési lehetőségeiről a lányok körében*. Pécs, 2016. november. Online felmérés és interjúk, cikkek: Fülöp Attila; elemzés és szerkesztés: dr. László Gyula.

élenkülő versenyszféra munkahelyteremtése is jelentősen növelte a foglalkoztatottságot.

Az 1. ábrából jól látható, hogy a válságot követő csökkenés után 2012-ben kezd emelkedni a foglalkoztatás, 2013-tól pedig – a közfoglalkoztatás eredményeként – már olyan dinamikával, amely a szezonális hatását is képes volt ellensúlyozni. Ezen belül az ábra azt is érzékelteti, hogy nemek szerint a foglalkoztatási színvonalban igen jelentős az eltérés – ami önmagában általános jelenség és társadalmilag is indokolt lenne. Az már viszont nem ilyen természetes, hogy a két nem közötti foglalkoztatási olló a válságot követő első években még záródni látszik, de 2012-13-tól ismét nyílni kezd. Erre magyarázat lehet az, hogy a válság erőteljesebben érintette a férfiak által dominált ágazatokat, így a válság elmúltával ismét „helyreállhatott” a korábbi „rend”, de az is látszik, hogy ezen a „trenden” a közfoglalkoztatás sem változtatott. Megítélésünk szerint az említett „objektív” adottságok nem feltétlen tesznek indokoltá a két nem foglalkoztatottságában ekkora különbséget: *a foglalkoztatáspolitikának még jelentős tartalékai lehetnek a nők foglalkoztatásának bővítésében.*

1. ábra: A foglalkoztatási ráta alakulása (15-74 éves) nemenként, 2008-2015

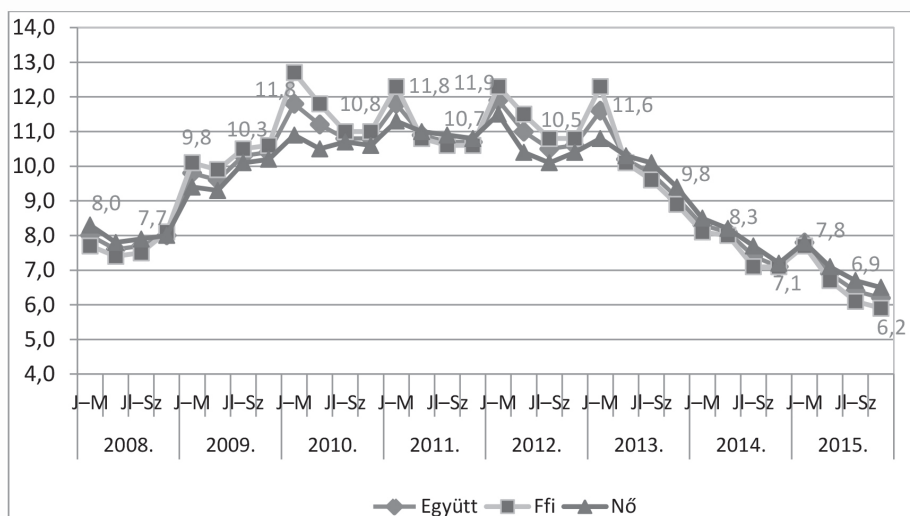


MEF-adat, KSH Statisztikai adat

A munkanélküliségi ráta sajátos hullámzást mutat a két nem viszonyában (ld. 2. ábra). A nők munkanélküliségi rátája a rendszerváltástól kezdve „hagyományosan” alacsonyabb, mint a férfiaké, minden bizonnyal egyrészt azért, mert a nők által dominált (inkább szolgáltató) ágazatokat kevésbé érintették a gazdasági válságok, mint a férfiakat nagyobb arányban foglalkoztató ipart.

Másrészt a nők nagyobb arányban vonják ki magukat a foglalkoztatásból, és vonulnak vissza a háztartásba, így kevésbé jelennek meg munkanélküliségként, mint a férfiak. 2004 után – az említett foglalkoztatási paradigmaváltásnak is köszönhetően – megfordul ez a trend, a női munkanélküliségi ráta magasabb lesz, mint a férfiaké. A 2009–2012 közötti periódus – a gazdasági válság következtében – ezen ismét fordít, de ezt követően újra a női munkanélküliségi ráta lesz magasabb, mint a férfiaké. Számunkra ez is ugyanazt sugallja, mint a foglalkoztatottsági adat: *a nők körében van nagyobb tartalék a foglalkoztatás-politika számára.*

2. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása (15-74 éves) nemenként, 2008-2015



MEF-adat, KSH Statad

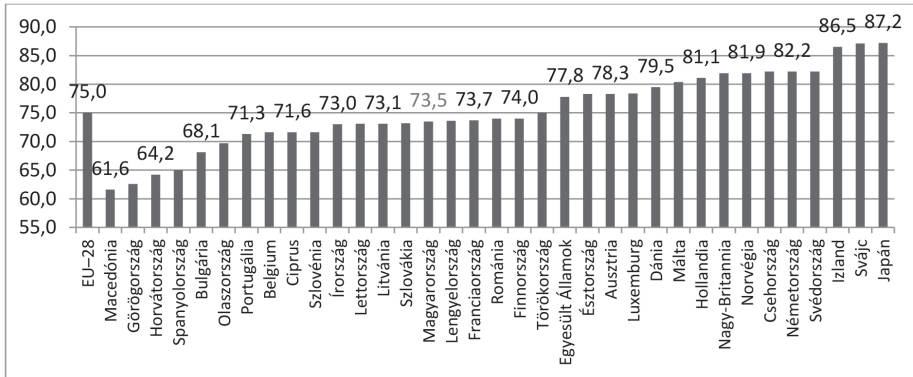
A foglalkoztatási rátát tekintve Magyarország EU-s összevetésben éveken át igencsak a sor végén kullogott. Az utóbbi évek radikálisnak tekinthető változásai viszont (ld. 1. tábla) a „középmezőnybe” emelte a magyar foglalkoztatottságot. Ezen belül azért ismét csak figyelemre méltó – és összecseng korábbi megállapításunkkal –, hogy ez nem egyformán igaz a férfi és női foglalkoztatottságra. A 2014-es adatok szerint a férfiak hazai foglalkoztatási rátája csak 1,5%-ponttal marad el az EU 28-ak átlagától, míg a nőknél a „lemaradás” ennek több mint kétszerese, 3,3%-pont. A 3. és 4. ábra pedig országonként mutatja az aktuális értékeket, ezen belül Magyarország pozícióját az európai rangsorban.

1. tábla: A 15-64 évesek foglalkoztatási rátája (%), 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
	Összesen				
EU-28	68,6	68,6	68,4	68,4	69,2
HU	59,9	60,4	61,6	63,0	66,7
	Férfi				
EU-28	75,1	75,0	74,6	74,3	75,0
HU	65,5	66,4	67,3	69,3	73,5
	Nő				
EU-28	62,1	62,2	62,4	62,6	63,5
HU	54,6	54,7	56,2	56,9	60,2

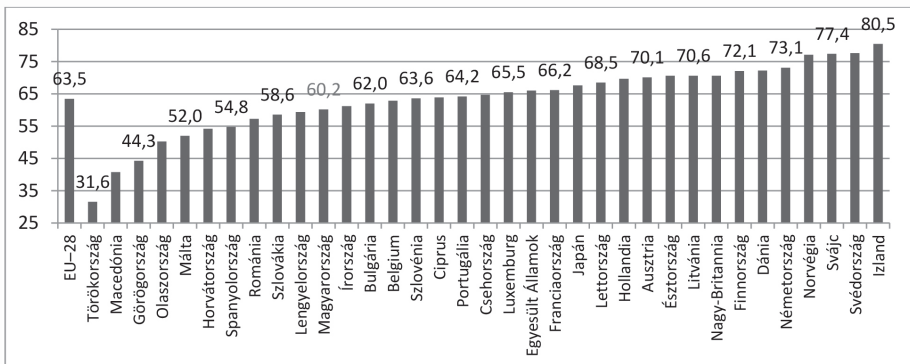
Forrás: Eurostat

3. ábra: A 15-64 éves férfiak foglalkoztatási rátája (%), 2014



Forrás: Eurostat

4. ábra: A 15-64 éves nők foglalkoztatási rátája (%), 2014



Forrás: Eurostat

2. A női munkaerő sajátosságai

Minden foglalkozáshoz, munkakörhöz meghatározott kompetenciákra van szükség. Az oktatás-kutatók a kompetenciát úgy definiálják, hogy a kompetencia a pszichikus képződményeknek (*tudás, képességek, attitűdök*) olyan komplex rendszere, amely lehetővé teszi valaki számára, hogy egy adott területen eredményesen tevékenykedjen.

A Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR)² az európai keretrendszerekhez igazodva fogalmazza meg az egyes képzési szintekhez tartozó kimeneti követelményeket (vagyis azt, hogy milyen jellemzőkkel, kompetenciákkal kell rendelkeznie valakinek ahhoz, hogy pl. egy középfokú végzettséget elismerő képesítést megszerezzen). Ez az európai keretrendszertől annyiban tér el, hogy nem három, hanem négy kompetencia-elemet definiál:³ a tudás, a képesség, az attitűd, valamint az autonómia és felelősség jellemzőket.

A munkaerőpiac is kompetenciák megfogalmazásával írja le elvárásait a képzési rendszer, illetve a munkakört betöltők, arra jelentkezők felé. Ezek a kompetenciák, illetve az egyéni fiziológiai adottságok és az érdeklődés alakítják a szakmaválasztást is.

Koncz Katalin⁴ azt mutatja be, hogy a nők és férfiak képességei, készségei, értékrendje, motiváltsága, gyakorlati tapasztalatai biológiai és társadalmi okok miatt különböznek egymástól. Nem a szintekben (képesség, motiváltság) van eltérés, hanem a jellegben és az összekapcsolódás mikéntjeiben, a kompetenciák szerkezetében. Éppen ez a különbözőség az, ami különleges, egyedi, megkülönböztető értéket kölcsönöz a nőknek (és férfiaknak) a munkaerőpiac számára.

Persze ezen belül is minimum két szintet kell elválasztani. Az egyik az általánosítás szintje, amelyben igyekszünk beazonosítani és elválasztani „tipikusnak” „általánosnak” nevezhető női és férfi tulajdonságokat. Így alakulnak ki az inkább nőiesnek, vagy inkább férfiasnak interpretált képességtár- és viselkedésseljellezők. Ezekhez azért azt mindenképpen hozzá kell tenni, hogy a tipizálás a megismeréshez és kutatáshoz nagyon fontos, de az egyes egyének szintjén nem biztos, hogy helytálló és beazonosítható. Nők és férfiak annyiféleképpen, ahá-

² 1229/2012. (VII. 6.) Korm. határozat.

³ Ld. pl. DERÉNYI András – VAMOS Ágnes: *A felsőoktatás képzési területeinek kimeneti leírása*. Budapest, Oktatási Hivatal, 2015.; TÓTH Éva: *A felsőoktatási képzési követelmények újrafogalmazása. Segédlet a tanulási eredmények írásához*. Budapest, Oktatási Hivatal, 2015.

⁴ KONCZ Katalin: Kompetenciák az emberierőforrás-menedzsment szolgáltatásban. Női kompetencia-jellemzők. I. rész. *Munkaügyi Szemle*, 2007/5. 29–33.

nyan vannak. A nőkre és férfiakra aggatott – gyakran sztereotípiává rögzült – típusjellemzők az „átlagra”, a csoportra, a többségre érvényesek csupán. Az egyéni szinteken megnyilvánuló kompetencia-különbségek már kevésbé erőteljesen különülnek el nemek szerint, egyéni szinteken sok az átfedés a női és férfi tulajdonságok, viselkedés-módok között. (Továbbá a technikai fejlődés, automatizálás és digitalizálás is eltüntet, másodlagos jelentőségűvé degradál egy sor olyan korábbi kompetencia-követelményt, amely határozottabban elválasztotta a férfiakat és nőket, pl. fizikai igénybevétel, rendkívüli munkakörülmények vagy monotonitás.)

Koncz Katalin a szakirodalmi források alapján azt írja, hogy a kompetencia részét képező értelmi képesség, értelmi színvonal átlaga a nők és férfiak esetében megegyezik, megoszlása azonban eltérő. A nők közismerten erős empáti- kus készsége a gyermek- és családgondozásban fejlődött ki. Részben ezzel függ össze az is, hogy általában lelkiismeretesebbek és nagyobb hangsúlyt fektetnek a részletekre, pontosabbak, precízebbek. A nőkben az érzelmi szükségletek és az érzelmek kifejezésének igénye erőteljesebb, mint a férfiakban, ezért hajlamosabbak is emocionális egyenetlenségekre. Az érzelmi túlfűtöttség miatt az érzelmi elemek inkább kifejezésre juthatnak döntéseikben, nehezebben viselik a döntések súlyát, könnyebben befolyásolhatók és manipulálhatók, gyakran „lelkiznek”. Főként az emberi sorsokat érintő döntésekre érzékenyek, hiszen évezredek át erre szocializálódtak. Kommunikációs késztetésük a férfiakénál erőteljesebb és lényegesen különbözik azokétól. A nők szívesebben és empáti- kusabban kommunikálnak, általában kerülik az agresszivitást.

Sheila Ruth a női és férfi tulajdonságok között a 2. táblában látható párhuzamot és egyben megkülönböztetést fogalmazta meg.

2. tábla: Tradicionális női és férfi tulajdonságok

Az ideálisnak tartott nő	Az ideálisnak tartott férfi
Gondoskodó, támogató	Hatalommal rendelkező, kreatív
Intuitív, érzelmi, fortélyos	Intelligens, racionális
Függő, önbizalom hiányos	Független, önbizalommal rendelkező
Gyenge	Erős
Félnék, törékeny	Bátor, merész
Szeszélyes, gyermekszerető	Felelős, határozott
Túláradó, terjengős	Mértéktartó, óvatos, higgadt
Tapintatos, elkerülő, ügyes	Becsületes, nyílt
Passzív, befogadó	Aktív, erőteljes
Kötelességtudó, lojális, szívélyes, könyörü- letes	Tiszteletre méltó, elvi alapállású, igazságos

Lemondó	Önző
Alkalmazkodó, engedelmes	Tekintélyt sugárzó, döntőképes
Elégedett, derűs, létorientált	Sikeres, feladatorientált
Gondoskodik	Teszi a dolgát
Szívéből él	Gondolataiban él
Elvonul a világtól	Konfrontálódik a világgal

Forrás: Sheila RUTH: *Issues in Feminism*. Third Edition. Mountain View (California)–London–Toronto, Mayfield Publishing Company, 1995. 130. (idézi: KONCZ)

Albu Mónika pszichológus azt emeli ki, hogy az üzleti élet fontos része a problémamegoldás, a kapcsolat kialakítás és a kommunikáció. Mindhárom területen tetten érhető a különbség a nők és férfiak közt. A kérdés már ott kezdődik, hogy a fiús avagy lányos viselkedést a szülők ültetik-e át a gyerekekbe, vagy éppen a gyerekek igényeit követve adnak a lányok kezébe babát, a fiúkba pedig autót. A majmokon végzett tudományos kísérletek azt bizonyították, hogy az érdeklődést meghatározza a nemiség, tehát a hím majmok maguktól is a kis autókhoz mentek, míg nőnemű társaik a babázást választották. Természetesen vannak kivételek, és a szülői hatás sem választható le, azaz férfiak és nők más-képp szocializálódnak.

Albu Mónika azt írja, hogy a férfiak és nők agya kilencvenkilenc százalékban egyforma. Az az egy százalék viszont sok mindenre ad magyarázatot. Néhány tény: a férfiak agya nagyobb, viszont a nők agya tömörítettebb, gyorsabban dolgozik és a hölgyek az agyuk nagyobb részét használják, mint a férfiak. Van eltérés a szürke- és fehérállományban is, valamint más egyéb agyi területek arányaiban. Ezek pedig mind magyarázattal szolgálnak az eltérő viselkedésre, gondolkozásra. Pl. a nők inkább verbális tesztekben jeleskednek, a férfiak pedig a matematikai következtetésekben, a térbeli tájékozódásban és a képek mentális forgatásában jobbak.

Magyari Andrea szerint mivel a technológia már könnyen hozzáférhető mindenki számára, és ezeket az eszközöket „ugyanannyit és ugyanolyan ügyesen használják a fiúk és a lányok, inkább a hozzáállás az eszközökhöz és a lehetőségekhez az, ami különbséget teremt”. A hozzáállás azonban most még gátat szab. Ennek az áttörése válik egyre fontosabbá. Ezek után munkaerő-piaci, foglalkoztatási szempontból az lesz az alapvető, hogy a kompetenciákban rejlő különbségeket ne *korlátként*, hanem *lehetőségként* azonosítsuk és hasznosítsuk. A szakmák és munkakörök többsége elég összetett követelmény-rendszert támaszt, nem biztos, hogy egy férfi vagy egy nő mindegyiknek tökéletesen megfelel, az egyik a követelmények egyik, a másik a másik részében lehet jobb.

A megfelelő kompetencia-készlet kiválasztása, avagy az eltérő készségek ügyes kombinálása a foglalkoztatás számára különleges lehetőségeket kínálhat.

Az eltérő kompetenciákkal rendelkező nők és férfiak együttműködése a *szinergia* hatás révén is lényegesen javíthatja a szervezet eredményességét. Ez a felismerés a *sokszínűség (diversity) menedzsment* alapja. Több vizsgálat is arra az eredményre vezetett, hogy a különböző nemű munkahelyi kollektívák teljesítménye jobb, mint az egynemű csoportoké.

- Nők bevonásával a közös munka eredményeként hatékonyabban lehet olyan szolgáltatásokat, termékeket előállítani, amelyek a nők számára is inkább felhasználó-barátok, legyen szó applikációkról vagy technikai kütyükről. Egy hölgy, akinek akár az ízlés, a dizájn, akár a gondolkodás szempontjából más a mentalitása, mint a férfi kollégáknak, épp ezért érhet el nagyon jó eredményeket.
- Vállalati HR vezetők többször jelezték, hogy hatékonyabb és eredményesebb azokban a kutatócsoportokban a munka, ahol kiegyenlített a nemek aránya, de legalábbis vannak női kutatók. A csapatoknak máshol is kifejezetten jót tesz, ha bekerül egy-egy nő, mert új szemléletet, új prioritásokat hozhat. Magyarai Andrea szerint rengeteg kutatás – és saját tapasztalataik is – azt mutatják, hogy a vegyes csapatok tudnak igazán jól működni, mivel a női kollégák egy másfajta megközelítést, problémamegoldást vonnak be a folyamatba, mely remekül egészíti ki a férfias logikát.
- Egy, a munkaadókra vonatkozó empirikus kutatás szerint a nők foglalkoztatásának legfontosabb előnyei közé sorolják a szervezetek a(z)
 - empátiát,
 - kompromisszumra való hajlandóságot,
 - jó hatást a férfi munkavállalókra,
 - szépérezéket,
 - pontosságot és precizitást,
 - finom-mechanikai készséget,
 - monotonitás-tűrést,
 - rend-szeretetet (tisztán tartják a környezetüket),
 - rugalmasságot és
 - alkalmazkodó készséget.

Az előzőekben idézett szakirodalmi megállapítások és gyakorlati tapasztalatok tehát egyrészt azt állapították meg, hogy a nők és férfiak kompetenciáiban valóban vannak eltérések, amelyek lehetővé teszik az olyan szakma- és

munkahely-választást, amellyel ezek az eltérő kompetenciák *a lehető legjobban kihasználhatók*, figyelembe véve az adott munkahelyi követelményeket és lehetőségeket. Ugyanakkor azt is hozzátették, hogy ez sem abszolutizálható, mert a konkrét egyéni tulajdonságok (tudás-elemek, képességek és készségek, attitűdök) rendkívül sokszínűek, *nem követik a nemi sztereotípiák határvonalait*. Egy nő ugyanolyan alkalmas lehet egy „fiús” szakma eredményes elvégzésére és ennek megfelelő munkakör betöltésére, mint egy fiú, - ami természetesen fordítva is igaz. Egyénileg még a fizikai képességek terén is nagy lehet az átfedés, hasonlóság, a technikai fejlődés pedig külön is igen gyakran eliminálja a nem-specifikus követelményeket. Így elvileg elég tág lehet a szakma- és foglalkozás-választás mozgásterét. Ahhoz, hogy ez meg is valósulhasson, elsősorban nem a kiinduló kompetenciákat, hanem *az információ-áramlást, a sztereotípiákat és a motivációt, a hozzáállást kellene változtatni*.

A nemek szerinti elkülönülést pedig külön is oldja, felülírja a „*sokszínűségmenedzsment*”, amely azt a gyakorlati tapasztalatot tükrözi, hogy a „vegyes” csapatok, team-ek – épp a többfajta képesség és attitűd egymást kiegészítő, erősítő, szinergikus hatása révén – eredményesebbek lehetnek, mint a homogén csoportok. Sőt, egyéni szinten is motivációs pluszt adhat, ha *más nemű közegben*, más neműek előtt kell bizonyítani, és mást is lehet egymástól (on the job) tanulni. A csoporton belüli *eltérő, egyedi képességek* birtoklása pedig külön is kiemelkedési lehetőséget kínál.

3. A nők munkaerő-piaci helyzetének meghatározó tényezői

A következőkben arra keresünk szakirodalmi magyarázatot, hogy a nők munkaerő-piaci helyzetének sajátosságai milyen okokra vezethetők vissza. Ez azért lehet fontos, mert minden változtatás – így a nők fokozott bevonása a foglalkoztatásba, a „fiús” szakmák legalább részleges feminizálása – nyilvánvalóan csak ezek ismeretében, ezekre reagálva lehet eredményes.

3.1. Biológiai különbségek

A nemek közötti foglalkoztatásbeli különbségekre eleve magyarázatot kínálnak az előzőekben bemutatott eltérő kompetenciák, agyi, fiziológiai, hormonális különbségek, bár azt is tudjuk, hogy ezek nem abszolutizálhatók, nem jelentenek

elvéle elrendeltséget. Vagyis lehetőségek átmenetek, átjárások, még akkor is, ha a testi adottságok ennek korlátot szabhatnak.

3.2. Evolúciós hatások

Az eltérő biológiai jellemzőkön kívül az evolúció nyomait is magunkon viseljük. A férfiak versengése, és az ebből fakadó erősségek a kutatók szerint az erőforrás-keresésre vezethetők vissza. Ez többek között nagy távolságok megtételét, jó tájékozódást és megfelelő agresszivitást is igényelt. Ezzel szemben a gyűjtögető és családfenntartó nőknél a kapcsolattartás, az aprólékosság, a jó megfigyelőképesség, a kötődés és az utódgondozás volt létszükséglet. Érdekes lehet ilyen szemmel is megfigyelni, hogy egy nő és egy férfi miért és milyen módon végez másként egy munkát, vagy hoz üzleti döntéseket.

Mindaddig, amíg a munkamegosztás nemek szerinti elkülönülése merev volt, a képességek és készségek a férfias és nőies mintáknak megfelelően hagyományozódtak generációkról generációkra. Viszont attól a történelmi pillanattól kezdve (ipari forradalom), amikor a nők tömegesen léptek ki az otthon falai közül, megkezdődött a szerepek merev határainak oldódása, a nemek szerep- és identitásavara, az eltérő képességeket és készségeket igénylő szerepek összehangolásáért vívott mindennapos küzdelem.

3.3. Sztereotípiák, előítéletek

Koncz Katalin előzőleg is idézett tanulmányának fontos megállapítása, hogy a nők és férfiak közötti kompetencia-különbségeket a társadalmi gyakorlat *sztereotípiává* érlelte, amit a szocializáció (a család és az iskola keretei között) folyamatosan fenntart és újratermel. Vagyis természetesen vannak különbségek a nemek között, de ez a konkrét valóságtól független általánosítás formájában tudatosul és öröklődik bennünk. És mivel ilyennek mondják, ilyennek gondoljuk a világot és az embereket, ezt fogjuk természetesnek venni és mintának tekinteni, az pedig – önmagát beteljesítő jóslatként – előbb-utóbb nagyjából ilyené is válik, mert többnyire csak így fogadjuk el.

A sztereotípiákhoz gyakran kapcsolódnak *attitűdök*, amikor a megállapításhoz valamilyen pozitív vagy negatív vélemény, hozzáállás, értékítélet is kapcsolódik: pl. valaki úgy gondolja, hogy a lányok nem értenek a matematikához, nem is várható el tőlük logikus gondolkodás. Ezért ha találkozik egy nővel,

rögtön azt feltételezi róla, hogy az nem tud logikusan gondolkodni, elítéli őt, tehát *előítéllettel* viseltetik iránta. Ha előítéleteink vannak, akkor nem reálisan ítélünk meg másokat, gyakran eleve negatívan viszonyulunk hozzájuk.

3.4. Munkaerő-piaci (foglalkozási) szegmensek

Sokáig a kék- és fehérgalléros megkülönböztetés volt az alapvető csoport-képző ismérv: vannak a fizikai munkások és a szellemi alkalmazottak. Később ez a kategorizálás további elemekkel gazdagodott, így már legalább négy különböző szegmensről beszélhettünk:

- *Kékgallérosok*: a fizikai munkát végző dolgozók, a szak-, betanított- és segédmunkások (például gyári és építő munkások). A fogalom az angolszász területek öltözködési szokásaiból ered, ahol régebben az ipari munkások kék galléros inget viseltek.
- *Fehérgallérosok*: a szellemi munkát végzők, akik a bankszektorban, az adminisztrációban vagy például a kutatás-fejlesztés területén dolgoznak. Az elnevezés onnan ered, hogy Amerikában a jellemzően irodai munkát végző alkalmazottak inggallérja eredetileg fehér volt.
- *Aranygallérosok*: Az aranygalléros munkavállalókat Robert E. Kelley említi először 1985-ben megjelent könyvében. Ez az újfajta munkaerő magasan képzett, vezetői képességekkel rendelkezik, mindennél fontosabbnak tartja a vállalat jövedelmezőségét, vagyis ők a sikeres menedzserek, akik a többi ‘galléros’ alkalmazottat vezetik.
- *Zöldgallérosok*: akik valamilyen módon a környezet megóvásához járulnak hozzá. Ilyenek például a környezetvédelemmel foglalkozó tanácsadók, tanárok és jogászok, megújuló energiát felhasználó mérnökök és építészek, őstermelők, bio-gazdálkodók.

A sor már jó néhány éve egy új színnel bővült.

A *rózsaszíngalléros* (pink-collar worker) kifejezés azokat a munkaköröket jelöli, amelyekben magas a női munkavállalók aránya. Ezek főleg a szolgáltató szektorba tartoznak. A teljesség igénye nélkül ide sorolhatók: babysitter, kozmetikus, fodrász, stewardess, recepció, titkárnő, takarító, hivatali adminisztrátor, pincér, ápoló, védőnő, orvosi asszisztens, óvónő stb. Magyarországon (is) pl. régen a tanári állásokat hagyományosan férfiak töltötték be, ma azonban ez

a szakma szinte teljesen elnőiesedett, főleg az alsó fokú oktatásban alig találni férfit. Ugyanez történt a könyvelő szakmával is, ahol szintén radikálisan megnőtt a nők aránya. Gyakorlati tapasztalat, hogy a PR és a HR szakma is kezd egyre inkább ‘elrőzsaszínesedni’.

A rőzsaszíngalléros munkakörök a fizikai munka ellátására szolgáló kékgalléros, illetve a magas képzettséget és kreativitást feltételező fehérgalléros munkakörök között helyezkednek el. A rőzsaszíngalléros állások rangsorának alját az ún. *rövidszoknyás* munkák jelentik: ide sorolható a hiper-, és szupermarketek alkalmazottainak jelentős hányada (pénztáros, eladó, takarító), vagy például a gyorséttermekben dolgozók, ahol az elvégzendő feladatok könnyen megtanulhatók. Elsősorban fiatalabb, pályakezdő nők töltik be ezeket az állásokat, felvételüknél a szakmai ismeretknél fontosabb szempont a megjelenés. Ezek az állások átlag alatt fizetettek, és hosszú távon gyenge karrierlehetőséget kínálnak. Mivel általában a rossz társadalmi háttérrel rendelkező nők vállalják el a rövidszoknyás állásokat, a hátrányos helyzetük reprodukálódik, hiszen alig van lehetőségük kilépni ezekből a csekély perspektívával kecsegtető munkakörökből. Ezt a jelenséget nevezték el „*rőzsaszíngalléros gettósodásnak*”.

3.5. Szegregáció

A nemek szerinti munkamegosztás tradícióit, az ezt követő és újratermelő iskolai, szakmai orientációt még tovább erősíti a munkaerő-piaci szegregáció.

A nemek szerinti elkülönülés mutatója mindenütt magas és stabilan tartja magát, annak ellenére, hogy a két nem munkaerő-piaci jellemzői, képzettsége közeledik egymáshoz.

A szegregáció okát a szakirodalom elsősorban a nők munkaerő-piaci pozícióját meghatározó tényezőkben látja: a nők iránti munkaerő-piaci kereslet sajátosságai, mobilitás, információ-ellátottság, eltérő preferenciák a képzésben, a munka és a család viszonyában. Ennek nyomán alakulnak ki, és válnak tartósan elkülönültté, viszonylag merev határvonalakkal, a „*férfias*” (*masculin*) és a „*nőies*” (*feminin*) szakmák, munkakörök, munkaerő-piaci szegmensek.

A munkaerő-piaci mechanizmusok úgy működnek, hogy a tipikusan női munkakörök, a feminizált foglalkozások leértékelődnek. A társadalmi környezet pedig „gondoskodik” arról, hogy a „hagyományos női” tulajdonságok újratermelődjenek, hogy a nők többsége „a helyén maradjon”. A kialakult munkamegosztási gyakorlat *képességbeli különbségként* való tükröződése a közgondolkodásban még napjainkban is erőteljesen érvényesül. Következményeként a

közvélemény bizonyos feladatokra alkalmatlannak, vagy a férfiaknál kevésbé alkalmasnak tartja a nőket.

A nők bővülő foglalkoztatását két eltérő tendencia kíséri. Egyik oldalról a nők egyre több, korábban a férfiaknak „fenntartott” munkakörbe hatolnak be, csökken az elférfiasodás, a maszkulinizáltság foka, egyre több foglalkozásban erősödik a nők szerepe, míg más, hagyományosan feminin (rózsaszíngalléros) területekben egyre több férfi jelenik meg. A nők egyre kisebb hányada dolgozik a szegregált női, és a férfiaknak is kisebb hányada dolgozik a szegregált férfi foglalkozásokban, ami önmagában is a szegregáció oldódását jelzi.

Ugyanakkor változatlan létező tendencia, hogy a nők a tipikusan női foglalkozások felé áramolnak, ami viszont erősen szegregált munkaerő-piaci szegmensek kialakulásához vezet (kereskedelem, humán szolgáltatások). Ez világjelenség, talán azért is, mert inkább az azonos nemi közegben dolgoznak szívesen, *ott érzik jól magukat*. Talán azért, mert ott találnak „ismerős” közeget, azonos értékeket, ebből adódóan könnyebb érvényesülési lehetőséget, valamint – az eltérő nemek együttes megjelenéséből adódóan – kevesebb frusztrációval, elutasítással, illetve kihívással szembesülnek. Esetleg azért, mert maguk is erősen kötődnek a sztereotípiákhoz: a sztereotípiák miatt alakulnak ki viszonylag zárt férfi és női munkaerő-piaci szegmensek, és ezeknek a szegmenseknek a léte erősíti a sztereotípiákat (tyúk vagy tojás, melyik az ok és melyik az okozat?).

4. Egy online felmérés tanulságai

A PBKIK a bevezetőben már említett online kérdőíves kutatást végzett a baranyai vállalkozások körében, hogy felmérje, mely fiús szakmákban lehetne növelni a női munkavállalók arányát, milyen irányokba lenne érdemes terelni a pályaválasztás előtt álló fiatal lányokat. Maga a felmérés ugyan nem tekinthető a baranyai gazdaság körében reprezentatívnak, de a válaszok száma, illetve a válaszadók összetétele (abban megtalálhatók a nagy nemzetgazdasági ágak képviselői, kis-, közepes és nagyobb vállalkozások egyaránt) és a kérdőív témakörében való közvetlen érintettsége jó alapot ad arra, hogy a válaszokat, az azokból kibontható összkepet valósan értékelhessük.

A válaszok egyrészt a sztereotípiák meglétét, hatását tükrözik. A válaszadók szerint is vannak „nőies” szakmák, amelyekhez „nőies” kompetenciák kapcsolódnak (tisztá munka, kedvesség; a férfiak eldobják a ceruzát, papírt, ha meglátják a számokat, nincs türelmük és kitartásuk ehhez). Ezt mindkét oldal tudja,

és ennek megfelelő a hozzáállásuk is (a nőies pozíciókra nők jelentkeznek, a férfiasokra férfiak).

Arra, hogy egyes munkakörökben mégis miért lehetne növelni a nők arányát, a válaszok három nagyobb típusba sorolhatók:

- a) *Eddig is megfelelő volt* a női munkaerő minősége: most munkaerőhiány van, és a női oldalon nagyobb a potenciális munkaerő-forrás, itt kell növelni a foglalkoztatást.
- b) Vannak munkakörök/szakmák, amelyek *alkalmasak nőknek is* – csak a nők kevésbé ismerik és kedvelik, ezért kevés a jelentkező. Vagyis jöhetne több nő is, „csak” az érdeklődésüket kellene jobban felkelteni.
- c) Vannak olyan szakmák, amelyek nemhogy alkalmasak nőknek is, hanem oda *kifejezetten nőket kellene felvenni*, mert az adott munkakörök betöltéséhez kellenének a „női” kompetenciák.

Az elutasító válaszok alapvetően a *fizikai igénybevétel miatt* vetik el a nők alkalmazásának lehetőségét. Ez azért fontos megjegyzés, mert egyrészt egy olyan okra hivatkoznak, ami lehet, hogy csak átmeneti, a gépesítéssel – a vállalatok többségében – ez az ok is megszűnik. Másrészt tudjuk, hogy a fizikai teljesítőképesség mennyire személy-függő: lehet egy adott fizikai munka a férfiaknak (egy-egy konkrét személyeknek) is túl megterhelő, és a nőknek (egy-egy konkrét személyeknek) is tartós károsodás nélkül is vállalható, teljesíthető.

Az *akadályozó tényezőket* illetően a válaszadók többsége elsődlegesen a *szakképzés* kibocsátásában látja a hibát. Úgy véljük, ez önmagában biztosan igaz, de csupán leegyszerűsítése a problémának. Nem mintha a szakképzés tökéletes lenne, de a szakképzés kibocsátásában a lányok hiánya csak a felszín, inkább okozat, mint ok.

Az akadályozó tényezők fontosabb, mélyebb rétegét emeli ki a következő, majdnem ugyanilyen jelentősnek minősített akadály: a szakképzés azért nem bocsáthat ki elegendő számban lányokat az adott szakmákban, mert *a lányok maguk nem szívesen vállalják* azt. Vagyis nem önmagában a szakképzésben kell az okot keresni. (A lányok megfelelő felkészültségének hiányára a válaszadók közül csak kevesen panaszkodtak.) Azt pedig, hogy a lányok miért nem vállalják szívesen ezeket a szakmákat, munkaköröket, a válaszadók maguk úgy ítélik meg (ez lett a harmadik legfontosabb akadályozó tényező), hogy az érintett munkaköröknek *rossz a társadalmi megítélése*. Tényleg alacsony általában is a fizikai munka presztízse, és ez biológiai okokból is erőteljesebben jelenhet meg a lányoknál (felértékelve az akár betanított szintű szellemi munkát).

Viszont nemcsak „külső” okai vannak a lányok távolmaradásának. A válaszadók maguk is jelzik, hogy a társadalmi megítéléssel majdnem egyenrangú probléma a nem éppen vonzó belső, szervezeten belüli környezet. A felmérés rangsorában negyedik legfontosabbnak ítélt akadályozó tényező ugyanis a cégek belső konzervativizmusa, a ragaszkodás a hagyományokhoz a *munkaadók* részéről. Sokszor maga a cég az, amelyik még nem lépett túl a „hagyományos” férfi/női szerepek beidegződésén, és nem szívesen alkalmaz „fiús” munkakörökben lányokat.

Ugyanez vonatkozik a hatodik helyre sorolt tényezőre, miszerint „az adott munkakörök férfi munkatársai nem szívesen fogadják be a lányokat”. Ennek sokféle összetevője lehet: talán egyszerűen csak egy „macsó” mentalitás, más esetekben talán a verseny korlátozásának tudatos vagy csak ösztönös szándéka (új személyek, stílusok, értékrendek megjelenése, ami nem azonos a korábbi, megszokott saját „pályával”). Esetenként talán az attól való félelem, hogy a nők „letörik” majd a béreket, mert kevésbé harcosak és megelégszenek kevesebb bérrel is. Ez igaz is lehet, bár úgy gondoljuk, hogy ebben az esetben az összefogás és az érdekképviselet, a tárgyalásos út a megfelelő megoldás, nem az elutasítás vagy kizárás. Vagyis: a lányok foglalkoztatása *kultúra-váltást igényel* mindkét oldalról.

Ehhez képest a nem-céges akadályok meghatározó ereje jóval kevesebb: a ragaszkodás a hagyományokhoz a *munkavállalók és családjaik* részéről, valamint a pályaeorientáció nem kellő hatékonysággal való működése pontszámai csak együtt tesznek ki annyit, mint önmagában a férfiak elutasító magatartása a munkahelyeken. Ergo a megoldást is itt kellene kezdeni, vagy legalábbis nagyon erőteljes lépéseket tenni másokkal, más tényezőkkel együtt.

A pályaeorientáció nem kellő hatékonysággal való működése az *akadályozó* tényezők listáján „csak” a hatodik helyre került. Vagyis a *PR önmagában fontos, de minden bizonnyal nem elegendő*. Ezt támasztja alá az is, hogy a családok beállítódását, mint okot, és ebből következően az egyének meggyőzésének szükségességét az akadályok között nem tartották kiemelendőnek. A *munkavállalók és családjaik* ragaszkodása a hagyományokhoz az okok rangsorában lényegében az utolsó helyre került. Ebből logikailag csak az a következtetés adódhat, hogy valójában a cégeknek kellene felülvizsgálniuk a *munka-feltételeket, munkahelyi körülményeket*, hogy azok komfortosabbak legyenek. Ha ez megvalósult, a közvélekedés is minden bizonnyal másként viszonyul majd a „fizikai” munkakörökhöz.

Sajátos tükörképet és kontrasztot jelent ugyanakkor, hogy ugyanez a *legfontosabb és legsürgősebb intézkedések* listáján az első lett. A válaszadók

elsősorban egy jóval erősebb PR-aktivításban, valamint a szakképzésben látják a megoldást. Ezt követően viszont a sürgős intézkedések következő csoportjába három olyan vélemény került, amelyek *a vállalkozás szervezeti működésén belül* látják a lányok erőteljesebb bevonását elősegítő változtatási igényeket: ez alapvetően a nyitottság és a minimális infrastrukturális feltételek megteremtése:

- fizikai munkavégzés esetén nem megoldott az öltözködés és tisztálkodás lehetősége a férfiaktól elszeparáltan,
- azonos munkakör betöltése esetén a bérben ne legyen különbség a nemek között,
- az alkalmasság elismerése.

Az akadályozó tényezők ok-okozati vizsgálatában, felfejtésében tehát arra (is) jutottunk, hogy az akadályozó tényezők egy igen jelentős része „végső soron” *gazdasági, a gazdálkodó szervezetektől (is) függő*: ilyenek a lányokkal szemben elutasító magatartás a hagyományok alapján, illetve a „férfias” hozzáállás miatt, vagy a munkafeltételek kialakításában a nembeli különbségekhez igazodás.

5. Ajánlás a stratégiai célok és akció-irányok megfogalmazására

A nők fokozott munkaerő-piaci aktivitása, és ezen belül a hagyományosnak tekintett „lányos” szakmákból a „fiús” szakmák felé vonzása a munkaerőpiacon a korábbi szegmentációs töréspont átalakítását igényli, egyúttal a kereslet/kínálati viszonyokban, a munkaadó és a munkavállaló érdekérvényesítési lehetőségeiben és a két oldal közötti (vagy éppen az adott oldalon belüli, a másik oldal legjobb kínálatáért vívott) versenyben egy új dimenziót nyit:

- *Munkaadói oldalon* küzdelem a munkaerőért abban a szegmensben, ahol még nagyobbak a tartalékok, vagyis a nők foglalkoztatásában. Ennek egyik, talán legfontosabb eszköze a lányoknak a pálya- és munkahely-választás során a „fiús” szakmák felé terelése. A munkaadóknak ennek során azzal kell számolniuk, hogy nemcsak az oktatási és munkaerő-piac „lányos” oldalát kell megnyerniük a maguk számára, hanem a saját, munkaadói oldalukon belül is meg kell küzdeniük a hagyományokkal (macsó, hatalmi szempontok, nem befogadó vállalati kultúra, az új „versenyársak” elutasítása), illetve jelentkeznek majd beruházási-fejlesztési igények is, amelyet majd finanszírozniuk kell.

- *Női munkavállalói oldalon* ugyanez a szituáció egy küzdelem a minél jobb munkahelyekért, a presztízsért, az elfogadásért és önmegvalósításért. Ennek során nemcsak az oktatási intézményeknél kell változást elérniük, és nemcsak a munkáltatókat kell megnyerniük a maguk számára, hanem meg kell küzdeniük a társadalmi hagyományokkal, a sztereotípiákkal, és azzal a természetes reflexszel is, miszerint kényelmesebb megmaradni „az akol melegében”, a nőknek a nőies szakmákban.

5.1. Stratégiai irányok

Az előbbi összegzésből is következően a nők fokozottabb munkaerő-piaci bevonásának, a feminin és maszkulin szegmensek közötti határvonalak oldásának, illetve a női munkaerőben rejlő speciális kompetenciák versenyelőnyé formálásának érdekében két stratégiai irány fogalmazható meg (egyszerre és egyformán a munkaerőpiac *keresleti és kínálati oldala számára is*), amivel a foglalkoztatás bővíthető:

A) A lányok felkészítése, alkalmazása „fiús” szakmákban. A nők nagy tömegben is alkalmasak lehetnek „férfias”-nak titulált szakmák elsajátítására, ilyen munkakörök betöltésére. Ezen a téren nincsenek abszolút korlátok, ugyanakkor ezzel csökkenthető a munkaerő-hiány és jó/jobb hasznosulási/jövedelemszerzési lehetőséget kap a női munkaerő, mind a munkáltató, mind az adott személy, a munkavállaló számára.

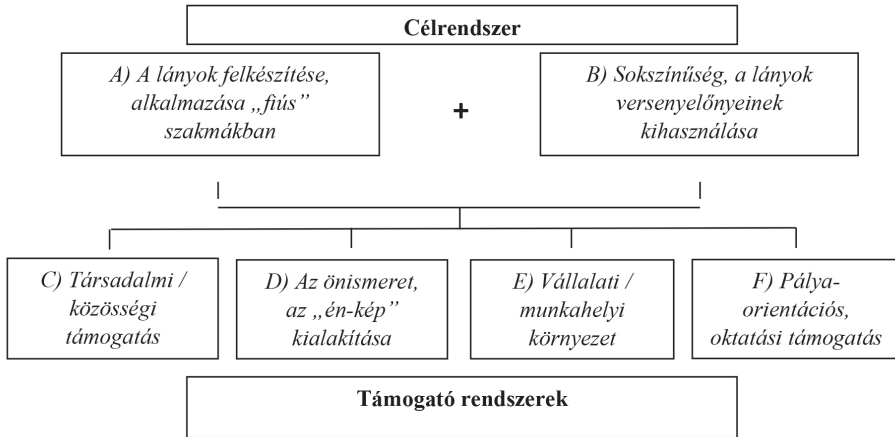
B) A sokszínűség, a lányok speciális kompetenciáinak versenyelőnyé formálása. A nők és férfiak munkaerő-piaci szempontból fontos kompetenciáiban lényegesen eltérő vonások is vannak: ha erre figyelve tudatosabb a kiválasztás és a befogadás, a karrier-építés, akkor az eltérő női kompetenciák szervezeti munkamegosztásba való beépítése komoly versenyelőnyt jelenthet a gazdálkodó szervezeteknek.

A stratégia megvalósításának természetesen vannak speciális *feltételei*, amelyekkel támogatni kell és lehet a stratégiai célok megvalósítását. A támogató rendszerek köre három vagy négy nagyobb, egymást kölcsönösen feltételező és kiegészítő eszköz-csoportra bontható.

A legtöbben – ide értve az idézett felmérés résztvevőit is – a pályaorientáció intenzívebb működtetését tartják elsődlegesnek, holott ugyanennek a felmérés-

nek a részletesebb elemzése azt is mutatja, hogy ez csak a felszín, és nem az alapvető probléma megoldása.

5. ábra: A „lányok foglalkoztatása” stratégia cél- és feltételrendszere



5.2. A szükséges támogató rendszerek

C) Társadalmi/közösségi támogatás. A sztereotípiák, az előítéletek, a negatív beidegződések alapvetően társadalmi gyökereiek, ezért társadalmi szintű fellépés szükséges ennek feloldására. Ez hangsúlyozottan nem egyéni tanácsadási vagy pályaeorientációs probléma.

A „hagyományos” értékrend, a sztereotípiák létezése nem helyi jelenség, ezért a megoldás sem lehet helyi (bár a helyi aktivitás sem nélkülözhető), viszont muszáj minden lehetséges fórumot, megjelenési módot megragadni annak érdekében, hogy a társadalmi kommunikációban, érték-közvetítésben kapjon teret ez a probléma, és hiteles, meggyőző kampány alakuljon ki ezen a szinten (is).

Ennek az aktivitásnak két célcsoportja lehet: a család és az iskola (elsősorban az alapfokú képzés), mert ezeken a szinteken alakíthatók leginkább a beidegződések és lehet sikeres a társadalmi (nemekhez kapcsolódó) értékrend alakítása. A szemléletváltást itt kell elkezdni, ezért is osztársadalmi a fellépés szükséges szintje.

Az aktivitás iránya ugyancsak kettős. Egyrészt önmagában a feminin és maszkulin elválasztáshoz kapcsolódó *sztereotípiák oldása*, a határok megnyitá-

sa az egyéni értékrendek és kompetenciák irányában. Másrészt a rózsaszín- és kékgallérosok „értékének”, az életpályán átívelő jövedelmi és karrier-lehetőségeinek kiemelése, annak érdekében, hogy a lányok is szívesen vállalják ezeket a szakmákat.

A „fiús” szakma választásának első és legközvetlenebb pontja, hogy elérhető és vonzó legyen számukra az adott képzés. Először is legyen elérhető közelségben (és módon) olyan iskola, amely megfelel az adott személyes aspirációknak. Ezen belül a lányok úgy jussanak el a munkavállalásig, hogy nem érik őket negatív hatások a tervezett tanulmányaikkal és munkavállalásukkal kapcsolatban. Ha a mikrokörnyezet – a megszokások, „társadalmi normák”, sztereotípiák alapján – „megszólja” a lányt, mert „fiús” szakmát választott magának, nagy valószínűséggel inkább nem vállalja a konfrontációt, és beletörődik, belesüpped egy „hagyományos” női szakmába. Ha az iskolai közösség – akár a tanárok, akár a tanulók, vagy „csak” egyes klikkek, csoportok részéről – nem fogadja megfelelő nyitottsággal és őszinte támogatással a lányokat a „fiús” szakmákban, az jelen időben nagyon megkeseríti az érintett lányok életét, a szájhagyomány útján pedig a jövő évfolyamaihoz tartozó lányokat is elriasztja az ilyen iskolák és/vagy szakmák választásától.

Az értékrend alakításán túl a munkaerőpiachoz kapcsolódó *közösségi politikák* (oktatás, foglalkoztatás) is sokféle konkrét eszközzel, forrással rendelkeznek, amelyekkel képesek támogatni, ösztönözni, finanszírozni a közösségi célok megvalósítását. Ha ezek beemelik a támogatandó körbe a lányok számára a „fiús” szakmák választását, elsajátítását és betöltését, illetve általában is a női foglalkoztatást, az lényeges segítséget jelentene anyagi oldalról az előzőekben megfogalmazott cél megvalósításához.

D) Az önismeret, az „én-kép” kialakítása. Az egyéni boldogság, elégedettség és a munkaerő-piaci sikeresség párhuzamos elérése azt igényli, hogy a fiatal a szakma-, iskola- és pályaválasztás időszakára legyen tisztában – az életkor sajátosságainak keretei között – önmagával, saját képességeivel és céljaival. Ez a legjobb, alapvető kiinduló pont a választási lehetőségek mérlegelésénél, ennek megismeréséhez kell társadalmi oldalról segítséget nyújtani.

Ma még kevésbé tartozik a pályaaorientáció fókuszába, ezért érdemel külön említést az önismeret az önérvényesítő technikák elsajátításával együtt, illetve a „más” a „másik” megismerése/megértése.

Ha nem akarjuk, hogy a sztereotípiák és beállítódások alakítsák a maguk mechanikus felfogásában a pályaválasztást, ha szabad teret akarunk adni a speciális női készségek érvényesülésének, és át akarjuk törni a feminin szakmák

választóvonalait, a felszínre kell hozni a lányokban a nem-rózsaszíngalléros készségeket, és ezek tudatát. Abban kell segítséget nyújtani, hogy minden fiatal a pálya- és szakmaválasztás periódusában (az alap- és középfokú képzés befejezése előtt) tárja fel, ismerje meg saját kompetenciáit (képességeit és készségeit), alakítsa ki saját reális ÉN-képét, és erre építve alakítsa ki saját ÉN-célját, elképzeléseit, aspirációit, jövőképét. Ha ez tudatosan és mozgásformát is nyer, az lesz a legerősebb „spontán” eszköz a nemek közötti szegregáció oldásában.

Ehhez viszont egyéni tanácsadás kell, mindenkire egyénileg kell eljutni, és a fentieket tisztázni, vagy legalábbis a döntési lehetőségeket felvázolni. Alapvető fontosságú, hogy a pályaválasztási intézmények ne egyszerűen „csak” információt adjanak a pályaválasztási lehetőségekről, hanem az ÉN-kép kialakítását segítsék, és ennek alapján *személyre szabott* (az egyéni adottságokhoz, kompetenciákhoz és érdeklődéshez igazított) lehetőségeket és utakat mutassanak be, megalapozott pályaválasztási stratégiákat tárjanak a diákok és a szülők elé, annak érdekében, hogy azok megalapozott és megfelelő szakmaválasztási döntéseket hozzanak meg.

E) Vállalati, munkahelyi környezet. Bár a gazdaság elvárása az, hogy álljon számára rendelkezésre az igényeinek megfelelő munkaerő-kínálat, ennek létrehozásában, megszerzésében és működtetésében magának a vállalati szférának is igen nagy a felelőssége és sokféle a feladata. A nők számára elfogalható/elfogadható munkahelyi jellemzők (a munkahelyek vonzóképesége, befogadó-képessége és -készsége, a diszkrimináció-mentesség) jelenthetik munkaerő-piaci oldalról a legpozitívabb jelzést arra, hogy milyen szakmát, munkakört érdemes választani.

Az online felmérés eredményei is azt mutatták, hogy a lányok „átcsábítása” a nem éppen feminin szakmákba és munkakörökbe igen nagy mértékben a gazdasági szereplőkön múlik, vagyis azon, hogy milyen munkahelyeket, milyen feltételekkel kínálnak a lányoknak: milyen a hozzáállás, a kultúra, milyenek a munkahelyi körülmények. Vagyis fontos a munka-feltételek javítása, „komfortosabbá” tétele, a lányok igényeihez, adottságaihoz, habitusához jobban igazodva, amire építve már fel lehet lépni a közvélemény felé is, annak érdekében, hogy javuljon a „fizikai” munka, a „műszaki” pálya társadalmi presztízse, elfogadottsága, vonzereje, általában is, és a lányok irányában különösen is.

A következőkben azokat a legfontosabb tényezőket sorakoztatjuk fel, amelyek elősegíthetik azt, hogy a lányok számára vonzó legyen a „fiús” szakmaválasztása, a nők számára vonzó legyen egy „maszkulin” munkakör betöltése.

- *Jó gyakorlati helyek*

A lányok számára a „fiús” szakmával való első – és ebből adódóan meghatározó élményeket nyújtó – találkozás színtere a gyakorlati képzés. Nem igényel különösebb magyarázatot az, hogy mennyire fontos az itteni fogadtatás, megbecsülés, illetve a képzés tartalma és módja, a képzés és a munkavégzés környezete, feltételrendszere. Lehet riasztó is, és lehet pozitív is, ami megkedvelteti a munkát és reklám a következő évfolyamoknak.

- *Legyen munkahely, kereslet*

A lányok figyelmébe ajánlandó „fiús” szakmákat és munkaköröket csakis az érintett gazdasági, munkáltatói szférával együttműködésben szabad meghatározni és „karbantartani”. Ha a munka világa nem teremt és kínál megfelelő számban munkát a lányoknak (is), akkor minden erőfeszítésünk kárba veszett, az egész program hitelét veszítette és jó időre süllyesztőbe került.

- *Legyen vonzó a munkahely-kínálat*

Hosszú távon nem lehet csupán azzal a hátsó szándékkal, „gazdaságossági” megfontolással a lányokat a „fiús” szakmákba vonzani, *mert ők olcsóbbak*, és velük megoldható a munkaerőhiány, alacsonyabb bérekkel is megszerezhető a szükséges munkaerő. A lányokat (is) azzal kell a fiús szakmákba csábítani, hogy számukra (is) presztízs-értékű, vonzó, megbecsült szakmát és munkaköröket kínál a gazdaság. Vonzó munkaköröket és feladatokat, béreket és munkafeltételeket, karriert és légkört, a munka valamint a család egyensúlyát lehetővé tevő foglalkoztatási viszonyokat kell kínálni a lányok számára. Ha a gazdaság nem kínál vonzó lehetőséget, megfelelő munkahelyeket és béreket, ha segédmunkásokat/betanítandó munkásokat igényel, nem véletlen nem lesz vonzó (a lányoknak sem) a szakképzés.

- *Vállalati kultúra*

Alapfeltétel, hogy a cég kultúrája is befogadó legyen, különös figyelemmel a véleményvezető férfiak hozzáállására. Sokszor maga a cég az, amelyik még nem lépett túl a „hagyományos” férfi/női szerepek beidegződésén, és nem szívesen alkalmaz „fiús” munkakörökben lányokat, többek között azért, mert az adott munkakörök férfi munkatársai nem szívesen fogadják be a lányokat. Tehát ha gazdaság azt szeretné, hogy a lányok (nők) nagyobb arányban töltsék be a (férfi) munkaerőhiány miatt keletkezett ürt, akkor annak belső feltételeit is meg kell teremteniük, elsősorban a befogadó-képesség, tolerancia, kultúra-váltás területén. Ha kellene a női

munkaerő, de a vezetőik attól tartanak, hogy az majd megzavarja a férfi kollégákat, vagy a férfiak nem akarják a maguk világába beengedni a nőket, akkor reménytelen az egész akció.

- *Munkakörülmények, megtartó erő*

A lányok érdeklődését fel kell valahogy kelteni, és megmutatni, hogy van más lehetőség is, nem csak a hagyományos utak. Továbbá: nemcsak a „fiús” szakmák szakképzésébe kell áthozni a lányokat, nemcsak vonzó állásajánlatokat kell számukra megfogalmazni, hanem meg is kell őket tartani a család vagy más szakmák (hazai és külföldi) kihívásaival szemben. A HR legelső feladata a munkaerő-piaci marketing, a vállalati márka felépítése és megerősítése, annak érdekében, hogy a toborzás eredményes lehessen. A nők megtartásához pedig alap-követelmény a munka-feltételekkel és -körülményekkel kapcsolatos női szempontok érvényesítése, pl. a munkarendben, munkaidő-beosztásban, a túlmunkák szabályozásában és a szabadságok ütemezésében, vagy pl. a kismamákkal való kapcsolattartásban. Ennek eszköze lehet a részmunkaidős foglalkoztatás, a rugalmas munkaidő, a vállalati bölcsőde vagy óvoda, a kismama-műszak stb. Általában is minden olyan, a konkrét szituációhoz illeszkedő egyedi megoldás, amelyik elősegíti a munkahelyi követelmények összeegyeztetését a családi/magánéleti szempontokkal.⁵

- *A diversity-menedzsment*

A „férfias” munkahelyeken a nők bekapcsolódása, jelenléte – ahogy azt a szakirodalom alapján már bemutattuk – számtalan előnnyel járhat, akár a munkamegosztásban, a munka szervezésében, akár a sajátos kompetenciák kihasználásában, akár a munkahelyi légkör alakításában. Ezt is érdemes az adott, helyi körülmények alapján végiggondolni.

F) Pályaorientációs, oktatási támogatás. A nők másfajta szakmaválasztási, képzési és munkaerő-piaci aktivitásának eléréséhez egyrészt a tájékoztatás, a pályaorientáció rendszerét kell meg- és felerősíteni, másrészt az iskolarendszer (elsősorban a szakképzés) befogadó- és alkalmazkodó-képességét kell célszerűbbé és hatékonyabbá alakítani.

Abban minden szakmai kutatás és gyakorlati tapasztalat egyetért, hogy – a pályaválasztási tanácsadás, a pályaorientációs munkák minden erőfeszítése ellenére – az iskola-/szakma-/program-választási döntéseket hiányos információk

⁵ Sajnos tudunk olyan esetről is, amikor egy adott cég azért nem alkalmazta az egyébként igencsak alkalmasnak ítélt fiatal nőt, mert nem akart költeni egy külön női öltözőre, szociális blokkra.

birtokában hozzák meg a szülők/családok/tanulók. Az ehhez hasonló szituációt hívja (H. Simon nyomán) a gazdaságelmélet korlátozott racionalitásnak. A döntéshozó önmagában racionálisan dönt, de egyrészt tudja, hogy úgysem rendelkezhet minden információval, nem számolhat minden változatot végig, ezért csak addig keresi az újabb lehetőségeket, amíg valamelyikkel nem lesz elégedett. Az elégedettség kritériuma sem valamilyen egzakt célfüggvény (pl. maximális jövedelem) optimuma, hanem a résztvevők, érintettek (szülők, gyerek, családi környezet) személyes törekvései, célja.

Ezt a pályaorientáció során tudomásul kell venni, mert nem tudjuk megváltoztatni, de épp azért, mert ez az alapvető döntési szituáció, a döntéseket alapvetően a *minél korábbi és minél teljesebb körű információ* biztosításával tudjuk orientálni. A döntések jellege miatt biztosan van helye, jelentősége és lehetősége az információnak, befolyásolásnak. Azt is látni kell, hogy azt nagyon gyorsan, nagyon intenzíven kell megtenni, még mielőtt a család befejezi a korlátozott racionalitású keresést, és megnyugszik a sztereotip döntésekben, „társadalmi elvárásokban”, „szokásokban”. Persze elágazások, döntési pontok adódnak majd később is, ezért az információ-ellátás *végig kell, hogy kövesse az egyént az oktatás minden szintjén* (esetünkben azt /is/ elősegítve, hogy a nők nagyobb arányban vegyenek részt a ma még jellemzően férfiak által választott képzésekben). Valamint amennyire lehet, támogatásokkal, ösztöndíjakkal oldani kell a kényszer szorítását, hogy a választást ne a napi megélhetési kényszer határozza meg.

Összességében és végszóként azt a banális igazságot kell megfogalmaznunk, hogy a munkaerőpiac változatlanul a saját szabályai szerint működik, mint ahogy egy adott oktatásba vagy képzésbe belépő személy, tanuló is – a nagy számok törvénye alapján, nyilvánvalóan sok egyedi eltéréssel – a munkaerőpiaci tényekre reagál, az ott látható lehetőségeket és kényszereket veti össze saját lehetőségeivel és kényszerítő körülményeivel. A pályaorientációs füzetek ehhez információt adhatnak ugyan, de a nagy többség valójában annak alapján dönt, hogy mit lát és remél a munkaerőpiactól. Ezért kellett a hangsúlyt *a téves beállítódások oldására, és a munkahelyi feltételek megváltoztatására* helyezni. A „szomorú” pedig az egészben az, hogy ami a legkönnyebben elintézhető, megszervezhető és alakítható, az a pályaválasztás – de ez csak a felszín. Ha nincs mi újat közvetítenie a társadalmi értékítéletről és a munkahelyi feltételekről, ha nem épül ki az ÉN-ismeret megfogalmazásának minden iskolást elérő, átfogó rendszere, akkor maradnak a sajtóban ma is kuriózumként bemutatott egyéni utak és a nagyon lassú változás.

Irodalomjegyzék

- ALBU Mónika: Nők és férfiak a munka világában.; letölthető: <http://www.pszichologus-budapest.net/kiemelt-cikkek/21-albu-monika/49-nok-es-ferfiak-a-munka-vilagaban> (letöltés 2016. 06. 23.)
- BOCSOK Józsefné: Tanári segédlet a nemi esélyegyenlőség megvalósítására az oktatásban... egy Comenius Régió projekt kapcsán... Megjelent: 2015. október 16.
- CSEHNÉ PAPP Imola: Pályaelhagyó szakmunkások. *Munkaügyi Szemle*, 2009/4. 67–70.
- DERÉNYI András – VAMOS Ágnes: *A felsőoktatás képzési területeinek kimeneti leírása*. Budapest, Oktatási Hivatal, 2015.
- FILIUS Ágnes: Programozás, most csak lányoknak!; letölthető: <http://www.hrportal.hu/hr/programozas-most-csak-lanyoknak-20140808.html>
- „Fiús szakmát lányoknak” – A Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara felmérése a hiány-szakmák munkaerő-kínálatának bővítési lehetőségeiről a lányok körében. Pécs, 2016. november.
- HORVÁTH Viktória: Előítéletesség a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle*, 2012/4. 62–69.
- Hova tűntek a nők az IT szektorból? – Ilyen volt a TechWomen rendezvény.; letölthető: <http://www.noipalya.hu/karrier-tippek/june-10th-2015>
<http://egyvilag.blog.hu/2015/10/01/temaid067v01>
<http://www.hrportal.hu/hr/munkalehetoseg-lanyoknak-most-kell-felszallni-a-technikai-gyorsvonatra-20160303.html>
- JÁDY Mónika: Tipikus férfi/női szakma?; letölthető: <http://baratno.com/nok-technika/tipikus-ferfinoi-szakma/>
- KONCZ Katalin: Kompetenciák az emberierőforrás-menedzsment szolgálatában Női kompetencia-jellemzők. I. rész. *Munkaügyi Szemle*, 2007/5. 29–33.
- KONCZ Katalin: Munkaerőpiaci szegregáció nemek szerinti jellemzői. *Munkaügyi Szemle*, 2009/2. 63–72.
- Lányok Napja 2016 – Hálózatépítő esemény. BME Informatika épület 2015.; letölthető: http://nokatud.hu/wp-content/uploads/2016/02/LN_networking_20151001_osszefoglalas.pdf
- Módszertani kézikönyv Általános iskolai pályaválasztási referensek részére*. FEMCOOP „Female Cooperation” (L00153) projekt. Készítette: Innopartner Kft. 2014.

MOLNÁR Marianna: Ideje félretenni az előítéleteket: lányok férfias szakmákban.; letölthető: <http://www.hrportal.hu/hr/ideje-felretenni-az-eloteleteket-lanyok-ferfias-szakmakban-20130502.html>

SOMORJAI Soma: A fiús szakmák iránt is érdeklődnek a debreceni lányok.; letölthető: <http://www.dehir.hu/debrecen/a-fius-szakmak-irant-is-erdekloznek-a-debreceni-lanyok/2016/04/28/>

SZARKA Dóra: Kezdetét vette a rózsaszíngalléros munka elférfiasodása.; letölthető: <http://www.hrportal.hu/hr/kezdetet-vette-a-rozsaszingalleros-munka-elferfiasodasa-20120813.html> KSH statisztikai tükör 2012/81. (letöltés: 2016. 06. 23.)

TÓTH Éva: *A felsőoktatási képzési követelmények újrafogalmazása. Segédlet a tanulási eredmények írásához.* Budapest, Oktatási Hivatal, 2015.

TUPI Zsófia: Lányok, lányok, a jövő csak rátok vár!; letölthető: https://europa.eu/youth/hu/article/54/15663_hu

A TUDÁSALAPÚ TŐKE: MÉRÉSE ÉS HATÁSA AZ EGÉSZSÉGÜGY TELJESÍTMÉNYÉRE

Hüttl Antónia*

Az egyének és a háztartások jövedelmei különböző jogcímek alapján keletkezhetnek. Ezért mikrogazdasági szinten nem evidens, hogy jövedelem végül is mindig csak a termelésből származik. Nemzetgazdasági szinten sokkal szembevetőbb, hogy a termelés képezi a gazdasági jólét fő, végső soron egyetlen forrását. Ez indokolja, hogy miért a termelési folyamat vizsgálata a közgazdaságtan egyik központi kérdése.

Nagy kihívást elsősorban a termelési technológia közgazdasági vetületének bemutatása jelent. A neoklasszikus elmélet eredetileg mikrogazdasági szinten vizsgálta termelés technológiájával és kimenetével kapcsolatos összefüggéseket. Ezeket a tételeket emelte át a makrogazdaságtan a makroszintű termelés és ebből levezetve a vagyonzárváltozás elemzéséhez. A makrogazdasági analógia különösen erős feltevésekre támaszkodik akkor, amikor nemzetgazdasági szinten elfogadjuk egy analitikusan felírható függvénykapcsolat létezését a termelés outputja és a termelési tényezők inputja között. Nemzetgazdasági szinten egyidejűleg számos különböző technológia működik, ezért ilyen aggregált fokon a termelési függvényben nem különíthető el a termelési szerkezet változása és a termelés hatékonyságának javulása által kiváltott hatás. Legfeljebb ágazati bontásban hihető feltevés a technológia homogenitása, így az ágazati szinten számszerűsített termelési függvények hasznos eszközt nyújthatnak a hosszabb távú gazdasági fejlődést magyarázó tényezők feltárásához és a kínálatorientált gazdaságpolitika támogatásához.

Rendszerint a Solow-féle CES (constant elasticity of substitution – konstans helyettesítési rugalmasságú) termelési függvényeket számszerűsítik. Elsősorban kutatás módszertani okokból, mivel a CES függvények idő szerinti deriváltja

* Statisztikai Szemle főszerkesztője, egyetemi magántanár, Budapesti Corvinus Egyetem.
E-mail: antoniahuttl@g-mail.com

könnyen kezelhető alakra transzformálható. Ennek diszkrét változatában a paraméterek a statisztikai adatforrásokból közvetlenül behelyettesíthetők. Elemzési célra ez előnyösebb, mert így elkerülhető, hogy nehezebben értelmezhető ökonometriai módszerekkel kelljen becsülni a paramétereket.

1. Növekedés elszámolás: a nemzeti számlákba illeszthető termelési függvények

A növekedés elszámolásnak nevezett módszer a kibocsátás változását magyarázza az azt előidéző tényezők változásával úgy, hogy a tényezők súlyát a tényezőknek a kibocsátás összértékéből való részesedése adja. Bár az elmélet ezeket a súlyokat a tényezők termelési rugalmasságával¹ azonosítja, empirikus úton nincs lehetőség arra, hogy igazoljuk azt az összefüggést, hogy a termelési rugalmasságok megegyeznek a tényezők a termelés értékéből való részesedésének arányával.²

Teljes tényezőtermelékenységnek (TFP, total factor productivity) nevezzük a termelés volumenváltozásának azt a maradékát, amit nem magyaráz a termelési tényezők változása.

$$TFP = \frac{\Delta(p*Q)}{p*Q} - \left(\frac{w*L}{p*Q} \right) \frac{\Delta L}{L} - \left(\frac{c*K}{p*Q} \right) \frac{\Delta K}{K} - \left(\frac{p*M}{p*Q} \right) \frac{\Delta M}{M},$$

ahol Q kibocsátás volumene, L a munkainput, K a tőkeinput, M a termelő felhasználás (felhasznált anyagok és szolgáltatások) volumene. A termékek, munkafajták, tőkefajták összesítéséhez használt egységárakat rendre p , w , c fejezi ki. A Δ szimbólum az időbeni változást jelöli.

Alapesetben a piaci árat használjuk a gazdasági jelenségek számszerűsítésére. A piaci jelző helyett talán pontosabb lenne nyilvános árakról beszélni. A nyilvánosság teszi lehetővé, hogy az árak tükrözzék a cserében résztvevő fogyasztók és termelők közös értékítéletét. Így a piaci/nyilvános árakon való összesítés tekinthető valamiféle társadalmi szemléletű aggregálásnak.

A növekedés elszámolás változói közül a piaci ár jószerivel csak a termékek esetén létezik. Közülük is csak az ún. piaci kibocsátásra, amelyek jelentős,

¹ A termelési tényezők termelési rugalmassága azt fejezi ki, hány százalékkal változik a termelés volumene, ha 1 százalékkal változik a termelési tényező inputja.

² Különösen a humán tőke értékelésekor tűnik szembe az az anomália, hogy béarányok nem tükrözik a munkafajták valós értékét.

a termelők és a fogyasztó döntéseit egyaránt befolyásoló árakon kerülnek átadásra. Problémát jelent azon jelenségek értékelése, amelyek nem kerülnek rendszeresen piacra, azaz nyilvános „megmérettetésre”. Nem alkalmazható a piaci ár azokra a szolgáltatásokra, amelyeket az állam és a karitatív szervezetek ingyenesen, vagy névleges áron nyújtanak. A legnagyobb akadály a termelési tényezők értékelése kapcsán mutatkozik. Bár a bér elvben a munkainput ellenértéke, a humántőke számszerűsítése máig megoldatlan, ahogy arra a későbbiekben még visszatérünk.

1.1. A fizikai eszközök tőkeinputjának statisztikai számszerűsítése

Igen korlátozott a nyilvános piac a termelésben használt eszközök körében is. A termelő rendszerint nem bérlő az eszközt, hanem saját tulajdonában tartja. Így a statisztikusokra hárul a feladat, hogy megbecsüljék, más néven imputálják ezek által nyújtott szolgáltatások értékét. Az imputálásnak két alternatív útja van: a tőkeszolgáltatás értékét vagy kínálati oldalról az eszköz tulajdonosa által elvárt bérleti díj fejezheti ki, vagy keresleti oldalról azt megbecsülve, az eszköz használatából mennyi hasznot vár a bérbevevő. Szokásosan a kínálati oldalról való megközelítést alkalmazzák. Azt feltételezzük, hogy az eszköz tulajdonosa elvárja, hogy a bérleti díjban megtérüljön az eszköz értékcsökkenése, valamint lehetőségköltsege. Ez az az elmaradt haszon, ami származna az tőkeérték más módon történő hasznosításából. Azaz

tőkeszolgáltatás értéke = (értékcsökkenési ráta + kamatláb) * tőkeállomány értéke

Bár a becslési módszertan még nem kiforrott, de elvben azt állíthatjuk, hogy a tőkeinput az állományérték ismeretében számítható. Amely eszköznek ismert az állománya (és az élettartama), annak a tőkeinputját a statisztika képes – a nemzeti számlák elveivel konzisztens módon – megbecsülni. Lényegében ilyen minden fizikai/tárgyi eszköz.

Nyilvánvaló, hogy a rövidebb élettartamú eszközök értékcsökkenési rátája magasabb, így az összefüggésből kiolvasható, hogy azonos eszközérték mellett a rövid élettartamú eszközök bérleti díja magasabb, mint a hosszú lejáratú eszközöké. Minthogy az utóbbi években az termelő eszközök állományán belül megnőtt a rövid élettartamú eszközök részaránya – gondoljunk csak az informatikai eszközökre, vagy a későbbiekben tárgyalt tudás alapú eszközökre – ezért a tőkeszolgáltatás értéke és volumene gyorsabban nő, mint az eszközállomány

értéke/volumene. Ennek következtében, ha a tőkeszolgáltaté helyett az állományi adatok indexével becsüljük a tőkeinputot- és ez az eddigi gyakorlatban megszokott módszer – akkor alulbecsüljük a tőkeinput tényleges nagyságát, és így felülértékeljük a termelékenység tényleges növekedését.

1.2. A humán tőke és a tudásalapú eszközök

Az empirikus termelékenységi számítások egyik nagy rejtélye, hogy a működőtőke áramlás felgyorsulása ellenére miért nem közelednek jobban a teljes tényezőtermelékenységi mutatók (TFP) a tőkeexportáló és -importáló országok között. A rejtély megoldása csak az lehet, hogy létezniük kell olyan, a termelékenységet növelő tényezőknek, amelyek a technológiával együtt transzferálhatók.

Az irodalomban összefoglalóan gyakran humán tőkének nevezik ezeket a „rejtett” tényezőket. A tényezőinputok körének kiterjesztéséhez azonban ennél árnyaltabb, részletesebb specifikációra van szükség. Elsősorban arra, hogy különválasszuk a munkainputba valamint a tőkeinputba tartozó tényezőket. Még akkor is, ha egyes esetekben nem könnyű az elhatárolás. A statisztikai szóhasználatban tudásalapú eszközöknek nevezik a nem-fizikai reáleszközöket, humán tőke input fogalmát pedig leszűkítik a munkaerő képzettségének és képességének betudható erőforrásokra.

1.2.1. *Mérhető-e a humán tőke?*

Közgazdasági evidencia, hogy a humán tőke a legfontosabb erőforrás. Ezért is nehezen fogadható el, hogy értéke miért nem ismert, illetve miért nem sikerült még elvi szinten sem tisztázni az értékelés elveit. Hasonlóan a reáleszközök értékeléséhez, a humán tőke értékét is becsülhetjük vagy az előállítás költségével, vagy a jövőben várható hozam jelenértékeként. Az eddigi próbaszámítások szerint a kétféle megközelítés lényegesen eltérő eredményre vezet. Ha követjük a reáleszközök értékbecslésének logikáját, akkor az a kérdés is felmerül, költség vagy jövedelem-e a karbantartás összege. A reáleszközök esetén egyértelmű, hogy a karbantartás termelő felhasználás, vagyis nem része az új értéknek. Alkalmazható az analógia a humán tőkére is? Mondhatjuk-e, hogy a humán tőke karbantartására szolgáló fogyasztás nem a jólétet növeli, hanem szinten tartja a humántőke állományt?

A humán tőke és a tudás alapú eszközök elkülönítéséhez munkadefinícióként a következő egyszerű osztályozási elvet fogalmazhatjuk meg: A humán tőkeinputba tartoznak mindazok a munkavégzés során hasznosuló egyéni képességek, amelyek a munkavégzés során más munkavállalókkal nem oszthatók meg. A humán tőke nem termelhető, bár az oktatás nagymértékben hozzájárul a humán tőke képződéséhez, de a humán tőke keletkezése nem kapcsolható úgy össze a termeléssel, ahogy azonosság áll fent az eszközök termelése és beruházások között. A

$$C_t + I_t = f(L_t, I_{t-k}, I_{t-k+1}, \dots, I_{t-1})$$

összefüggés, ahol C a fogyasztás, I a beruházás, L a munkainput, azt fejezi ki, hogy míg a t -edik évet megelőző időszak beruházásai magyarázzák a t -edik év kibocsátását, és ennek részeként a t -ik évben felhalmozási célra termelt eszközöket, addig hasonló kapcsolat nem írható fel a C fogyasztási javak és az L munkainput között. A munkainput (és ezen belül a humán tőke) nagysága a t -edik évben nem függ a korábbi évek fogyasztásától, beleértve a humán tőkét szinten tartó, vagy növelő javak és szolgáltatások fogyasztását (oktatás, gyereknevelés, művelődés stb.)

Ezért a humán tőke állománya sem értékelhető úgy, mint a humán tőkébe eszközölt beruházások kumulált összege, azt korrigálva a felejtést kifejező értécsökkenéssel. A költségoldalról történő mérés híján a humántőke állományát egyedül az egyén által a jövőben a tudásának betudható többletbér jelenértékével lehetne értékelni. A számszerűsítést célzó eddigi kísérletek jószerivel csak a humántőke – a neoklasszikus keretben való – mérésének ellentmondásait tárták fel: sem keresleti, sem kínálat oldalon nem sikerült szignifikáns kapcsolatot kimutatni a bér és a munka minősége között.

1.2.2. Mi sorolható a tudás alapú eszközök közé?

Tudás alapú eszköznek nevezzük mindazt az ismeretet, ami a termelés végzése során a szervezetben résztvevőknek átadható. Az elhatárolás technikainak tűnik, de a számszerűsítés szempontjából lényeges. A tőke felhalmozása a szervezeten belüli termelési folyamatban történik, így a felhalmozási folyamat a termelést dokumentáló nyilvántartásokból elvben megfigyelhető. A humán tőke esetén a jóval korlátozottabbak az adatszerzés lehetőségei.

A tudásalapú tőkefajták elkülönítésére az irodalomban a szerzők kezdőbetűjéből képzett CHS osztályozás [CORRADO–HULTEN–SICHEL (2005)] vált széles

körben elfogadottá. Az 1. táblázaton bemutatott struktúra megkülönböztet két főcsoportot, az első az Információk, tudományos és kulturális eszközök, a másik a Szervezeti kompetencia.

1. táblázat. A tudásalapú tőke osztályozása

I.	Információk, tudományos és kulturális eszközök
I.1	Szoftverek
I.2	Adatbázisok, nyilvános adatok
I.3	Kutatás fejlesztés, alap- és alkalmazott kutatások, kísérleti fejlesztések
I.4	Szélesen értelmezett kulturális eszközök, mérnöki dizájn stb.
I.5	Ásványkincsek feltárása
II.	Szervezeti kompetencia
II.1	Védjegy, márkanév
II.2	Szervezeti tőke
II.2.1	Vásárolt szervezeti tőke
II.2.2	Saját termelésű szervezeti tőke
II.3	Egyéb (pl. munkáltató által szervezett oktatás)

A nyolc osztályból négy mérését a statisztikai szolgálat már megoldotta. A nemzeti számlák legújabb változata (SNA 2008) a kutatás-fejlesztést, a szoftvereket, az adatbázisokat, valamint az ásványkincsek feltárását kimutatja termelésként, felhalmozásként, és az állományuk megjelenik a vagyonmérlegben. Az 1. táblázatban ezeket dőlt betű jelöli. Ezek a tevékenységeket, bár gyakran nem elkülönült szervezetben, hanem a főtevékenységgel együtt, másodlagos tevékenységként végzik, mégis van lehetőség rendszeres statisztikagyűjtésre. Például a felsőfokú oktatásban folyó kutatás-fejlesztés, ha esetenként csak szakértői becslések közbeiktatásával, de elválasztható az oktatási tevékenységtől.

Új kihívást jelent a statisztika számára a szervezeti tőke mérése. A szervezeti tőkét a gazdálkodó vásárolhatja, vagy maga állítja elő. A vásárolt tanácsadási és hasonló szolgáltatások értékét a számvitel nyilvántartja, így nincs elvi akadálya annak, hogy erről adatokat gyűjthessünk. Fogósabb kérdés a saját termelés szervezeti tőke számszerűsítése. A tevékenység jellege sokban hasonló a saját termelésű kutatás-fejlesztéshez, ezt is bizonyos, kvalifikált foglalkoztatottak a munkavégzés során, a főtevékenységgel párhuzamosan állítják elő. Lényeges különbség azonban, hogy a munkaszervezés kiegészítő tevékenység, így – a hagyományos elszámolási szabályok szerint – annak értéke a főtevékenység értékében jelenik meg. Ahhoz, hogy kimutathassuk a szervezeti tőke felhalmozását, annak termelését el kell különíteni a főtevékenységtől. Piaci termelés esetén ez egyszerűbben megoldható: a piaci árbevétel méri a főtevékenység értékét, a saját termelésű szervezeti tőke előállítására ezen felüli termelési többlet. Tehát növeli a GDP nagyságát. Nem-piaci (közösségi) termelésben a főtevékenységet

a költségek összegének szintjén vesszük számba, ezért nincs helye annak, ha a munkainput egyidejűleg hasznosul a főtevékenység és a szervezeti tőke előállításában. Nem fér bele a neoklasszikus paradigmába, hogy így a munka határterméke meghaladja annak díjazását.

2. A saját termelésű szervezeti tőke hatása a fekvőbeteg ellátás teljesítményére

2016-ban zárult le az Európai Unió által finanszírozott három éves SPINTAN³ projekt, mely azt tűzte ki célul, hogy megvizsgálja a nem fizikai/ tudás alapú eszközök szerepét a nem-piaci termelésben. A projekt folytatása a megelőző, hasonló finanszírozású INTAN-Invest projektnek, amely a piaci szektorokra korlátozta a kutatást.

2. táblázat. Nem-piaci ágazatok a SPINTAN projektben

NACE főcsoport	NACE osztály	
MB	72	Tudományos kutatás és fejlesztés
O	84	Közigazgatás és védelem, kötelező társadalombiztosítás
P	85	Oktatás
QA	86	Humán egészségügyi szolgáltatás
QB	87-88	Szociális ellátás
R	90-93	Művészet, szórakoztatás, szabadidő, sport, egyéb

A projekt egyik munkacsomagjaként három országra (Egyesült Királyság, Németország, Magyarország) készült három esettanulmány, a következő két kérdés vizsgálatára:

1. Hogyan mérhető a saját termelésű szervezeti tőke az aktív fekvőbeteg-ellátásban?
2. Milyen mértékben befolyásolja a saját termelésű szervezeti tőke mértéke az aktív fekvőbeteg-ellátás teljesítményét?

Az aktív fekvőbeteg-ellátás azért kínál jó kísérleti terepet a kérdés vizsgálatára, mert tapasztalati evidenciák jelzik, hogy a kórházi ellátás szervezettségének emelésével növelhető a betegellátás, különösen a súlyos esetek ellátása

³ A SPINTAN (Smart Public Intangible) projektet az EU Hetedik Kutatási, Technológiafejlesztési és Kísérleti keretprogramja finanszírozta (Grant Agreement: 61 2774).

igényli a jó szervezettséget. Továbbá az is elősegíti a kvantitatív elemzéseket, hogy a fekvőbeteg-ellátás finanszírozása és a költségvetési elszámolás részletes adatokon alapul, nincs szükség külön költséges adatgyűjtésekre.

A továbbiakban a magyar esettanulmányon keresztül mutatom be a közös kutatás fő gondolatmenetét.⁴

2.1. Adatok

A kutatás a 2010–2013. évekre vonatkozott. Az adatok négy forrásból származtak:

- Az Egészségbiztosítási Alap adatai az aktív fekvőbeteg-ellátás finanszírozásáról homogén betegségcsoportok (HBCs) szerint, 2010–2013.
- A költségvetési intézményként működő kórházak költségvetési beszámolóit, 2010–2013.
- Az Egészségügyi Államtitkárság létszám- és bérstatisztikái.
- GYEMSZI honlapján közzétett statisztikák.

Sok, az előzetesen tervezettnél jóval hosszabb időt vett igénybe az adatok tisztítása, rendszerzése, javítása. Annak ellenére, hogy az államigazgatási célra rendelkezésre álló adatok megbízhatónak tekinthetők. Két tényező is megnehezítette az adatbázis összeállítását. Egyrészt az, hogy a 2010–2013 között időszakban lényeges átalakítások történtek az egészségügy szervezeti, irányítási rendszerében. Másrészt azt is tapasztalnunk kellett, hogy bár nagy mennyiségben gyűjtenek adatokat adminisztratív célokra, de ezeknek csak egy része kerül ténylegesen felhasználásra az államigazgatás menetében. A többi „tájékoztatás célját” szolgáló adatot nem ellenőrzik. Kutatási szempontból pedig gyakran ezek lennének a legértékesebbek.

A kutatás az „általános” kórházakra vonatkozott. Általánosnak azokat a fekvőbeteg-ellátással foglalkozó intézményeket neveztük, amelyeknek a vizsgált időszakban volt sebészeti, nőgyógyászati és belgyógyászati osztálya. A 2010–2013 közötti időszakban 58 ilyen, költségvetési intézményként működő kórház létezett.

⁴ A SPINTAN projekt magyarországi partnere a Kopint-Tárki Zrt., a magyar kutatást Nagy Ágnessel közösen végeztük.

2.2. Saját termelésű szervezeti tőke két alternatív megközelítésben

A SPINTAN projekt eredendően a korábban már hivatkozott CHS tanulmány szerint értelmezi a saját termelésű szervezeti tőke fogalmát. Ennek létrehozásában kizárólag a termelő szervezetek szakmai irányítói és menedzserei vesznek részt. Egyelőre nincsenek széleskörű ismeretek arról, hogy a munkaszervezés munkaidejük mekkora részét teszi ki (miközben ellátják a szakmai munkájukat is). Nyilvánvaló, hogy a szervezeti tőke aránya függ a tevékenység jellegétől is: léte elsősorban a csapatmunkát igénylő szolgáltatások színvonalát javítja. Induló feltevésenként a CHS koncepció azt javasolja, hogy fogadjuk el, saját termelésű szervezeti tőkét a menedzserek és szakmai irányítók munkaidejük 20%-ában állítanak elő. Ezt a becslési módszert nevezik munkaköri beosztáson alapuló (title-based) megközelítésnek.

Számításokat végeztünk a *Squicciarini–Le Mouel* (2012) által javasolt feltevések alapján is. Ennek értelmében nemcsak a kinevezett vezetők vesznek részt a szervezeti tőke képzésében, hanem minden érdemi munkatárs, munkakörétől függő változó mértékben. A *Schulz–Beckmann* (2016) tanulmányban hivatkozott felméréssel összhangban azt feltételeztük, hogy az orvosok a munkaidejük 9, egyéb egészségügyi szakdolgozók a munkaidejük 6 százalékában végeznek munkaszervezést. Ezt neveztük feladatvégzésen alapuló megközelítésnek (task-based approach).

A szervezeti tőke felhalmozásának mértékét a ráfordított munkaidő és a munkavállalói jövedelem szorzata fejezi ki. A tudás addig halmozódik, amíg a „team” ugyanabban az intézményben együtt dolgozik, vagyis az eszköz élettartama a vezető munkatársak szervezetek közötti rotációjától függ. A német és az angol esettanulmánnyal való összehasonlítás érdekében lineáris értéksökkenési leírást alkalmaztunk, magas, 30-40 százalékos leírási kulccsal. Bár az eseti magyar tapasztalatok azt mutatják, hogy a kórházi vezetők, különösen a szakmai stáb ennél jóval hosszabb ideig egy helyen marad.

3. táblázat. A szervezeti tőke állománya a munkavállalói jövedelem arányában (százalék)

	2010	2011	2012	2013
Munkaköri beosztás alapján	2,48	3,75	3,86	4,33
Feladatvégzés alapján	11,24	11,98	11,27	12,34

Mind a két szemlélet alapján, a magyar arányok beleillenek az irodalomban hivatkozott nemzetközi tapasztalatokba. Az idősort tekintve, a feladatvégzés alapján mért arányok stabilabbnak mutatkoznak. A munkakörök hektikus változását minden bizonnyal részben a szervezeti átalakítások is magyarázzák.

A három ország esettanulmány ugyanakkor lehetőséget nyújt arra, hogy összehasonlítsuk a szervezeti tőke nagyságát, vagyis azt a szolgáltatást, amit – a kutatás feltevései szerint – a fekvőbeteg-ellátásban a vezető/érdemi dolgozók a munka szervezésével nyújtanak.

4. táblázat. Saját termelésű szervezeti tőkefelhalmozás, ezer forint (PPP)

Évek	Egyesült Királyság	Magyarország	Németország	
	Egy ágyra jutó		Egy esetre jutó	
2010	385,042	46,574	0,985	13,842
2011	398,773	51,558	1,074	13,684
2012	418,242	58,395	1,170	13,684
2013	429,137	63,842	1,275	--

A számítások szerint – vásárlóerő-paritáson számolva – az Egyesült Királyságban átlagosan 7,4-szer, Németországban 9,2-szer magasabb a saját termelésű szervezeti tőkefelhalmozás az aktív fekvőbeteg-ellátásban. A különbség jelentős, amit elsősorban az egészségügyi bérszint különbsége, különösen a szakmai vezetők bérének elmaradása magyaráz. Ugyanakkor az nehezen hihető, hogy ekkorra különbségek mutatkoznának az országok között a fekvőbeteg-ellátás szervezettségében is. Ez az ellentmondás visszavezet ahhoz az általános problémához, mennyire alkalmasak a bérek bérarányok arra, hogy ezzel mérjük – jelen esetben – a tudás alapú tőke, és általában a humán tőke inputot.

2.3. A szervezeti tőke hatása az egészségügyi szolgáltatások teljesítményére

A vezetők szervező munkájával felhalmozódott tudás, mint termelési tényező járul hozzá a kibocsátás növeléséhez. A termelési függvényt a kísérleti számításokban egy egyszerű, lineáris regresszióval helyettesítettük.

A modell:

$$Y_{it} = \alpha + \beta \cdot L_{it} + \gamma \cdot M_{it} + \pi \cdot INT_{it} + \delta_n Z_{nit} + e_{it}$$

ahol α a konstans, Y_{it} az i -edik kórház által nyújtott egészségügyi szolgáltatás a t -edik évben, L_{it} a foglalkoztatottak száma, M_{it} a termelő felhasználás értéke, INT_{it} a szervezeti tőkeinput, Z_{nit} kontrollváltozók, e_{it} a hibtag.

Az Y_{it} értékét az i -edik kórház által a t -ik évben ellátott esetek száma és a megfelelő HBCs pontok szorzata fejezi ki. Egyes számításokban a teljesítményt korrigáltuk a kórházi halálozási arányokkal. Készítettünk olyan becsléseket is, ahol az outputot csak a súlyos (2 HBCs pont feletti) esetek értékével becsültük.⁵ Azt feltételezve, hogy különösen a súlyos esetek ellátásakor érvényesül a munkaszervezettség hatása.

Az INT_{it} a tudás alapú tőkeinput a felhalmozott szervezeti tőke nettó (az értékcsökkenéssel korrigált) értéke.

A Z_{nit} kontroll változók fejezik ki az ellátás színvonalát befolyásoló egyéb tényezőket, mint az kórházi tartózkodás átlagos idejét, a 70 év feletti betegek részarányát, a megyei GDP szintjét és a munkanélküliek arányát megyénként.

A mérrethetőség kiszűrése céljából a változókat osztottuk az aktív ellátás ágyszámával.

Az idősor rövidsége miatt keresztmetszeti becsléseket végeztünk a négy évre külön-külön. Vagyis azt vizsgáltuk, vajon magasabb-e az ellátás színvonala azokban a kórházakban, ahol nagyobb az érdemi munkatársak szervezőképessége által felhalmozott tudás.

3. Eredmények, következtetések

5. táblázat. Spearman rangkorreláció szervezeti tőke és a kórházak egészségügyi outputja között

Évek	Munkaköri beosztáson alapuló szervezeti tőke	Feladatvégzésen alapuló szervezeti tőke	Munkaköri beosztáson alapuló szervezeti tőke (output csak magas HBCs pontszámú esetek)
2010	0,124	0,551	0,290
2011	0,116	0,561	0,341
2012	0,204	0,527	0,371
2013	0,022	0,489	0,347

A rangkorreláció mértéke azt mutatja, hogy a munkaköri beosztáson alapuló szervezeti tőke gyenge, a feladatvégzésen alapuló szervezeti tőke közepes korrelációt mutat az aktív fekvőbeteg-ellátás teljes outputjával. Amennyiben az outputban csak a súlyos esetek ellátását vesszük figyelembe, az erősíti a munkaköri beosztáson alapuló szervezeti tőkének az egészségügyi ellátással való kapcsolatát.

⁵ Elméletben a HBCs pontok átlaga 1.

A regressziós becslések első eredményei nem igazán meggyőzőek. Ez az állítás igaz mind a három ország számításaira. Bár a német adatok többnyire szignifikánsak, de ez elsősorban a nagyobb mintaelemszámnak tudható be.⁶ Úgy tűnik, a feladatvégzésen alapuló szervezeti tőke koefficiense minden évben nagyobb értéket vesz fel. Közgazdasági szóhasználatban ez azt jelenti, hogy magasabb a határterméke, vagyis a hozzájárulása a fekvőbeteg-ellátás teljesítményéhez. Ezt illusztrálja a 6. táblázat. Az eredményeket ugyanakkor elbizonytalanítja, hogy a feladatvégzésen alapuló szervezeti tőke nyilvánvalóan korrelál a munkainputtal. Nehéz szétválasztani a munkainputnak és a tudás alapú tőkének betudható hatást.

6. táblázat. Beta standardizált koefficiens értéke

Évek	Munkaköri beosztáson alapuló szervezeti tőke	Feladatvégzésen alapuló szervezeti tőke
2010	0,037	0,079
2011	0,044	0,156
2012	0,214	0,286
2013	-0,122	0,016

Az első eredmények elsősorban arra alkalmasak, hogy rávilágítsanak a további kutatási feladatokra. Elsőként arra, hogyan lehetne jobban hasznosítani a rendelkezésre álló adatállományokat, elsősorban a most is gyűjtött munkaügyi statisztikák ellenőrzésével, minőségének javításával. Minthogy a fekvőbeteg-ellátás színvonalára a saját termelésű szervezeti tőke eleve csak kismértékű hatást gyakorol, az adathibák relatív torzító hatása jelentős lehet. Emellett szükség lenne arra is, hogy készüljön egy időmérleg a munkaidő felhasználásáról, esetleg szélesebb körben, azt nem csupán a fekvőbeteg ellátásra korlátozva.

Irodalomjegyzék

Carol CORRADO – Charles HULTEN – Daniel SICHEL: Measuring Capital and Technology: An Expanded Framework. In: J. CORRADO – D. HALTIWANGER – D. SICHEL: *Mesasuring Capital in the New Economy*. Cambridge, National Bureau of Economic Research, 2005. 11.; <http://www.nber.org/chapters/c0202.pdf>

⁶ Németországban közel 1000 kórház szerepelt az elemzésben. Az Egyesült Királyságban 139 kórházi trösztre vonatkozik a vizsgálat.

Mariagrazia SQUICCIARINI – Marie LE MOUËL: Defining and Measuring Investment in Organisational Capital: Using US Microdata to Develop a Task-based Approach. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 2012/05. <http://dx.doi.org/10.1787/5k92n2t3045b-en>

Erika SCHULZ – Laura BECKMANN – Antónia HÜTTL – Ágnes NAGY – Mary O'MAHONY – Silvia BEGHELLI – Lucy STOKES: *Intangible organisational capital and hospital performance: a study for three countries*. SPINTAN Deliverable No. D3.2 Intangibles and Health. 2016.

Erika SCHULZ – Laura BECKMANN: *Hospital performance and intangible investments. The impact of own account organisational capital*. (Draft, SPINTAN WP3.) 2016.

TUDÁS- ÉS/VAGY MUNKAALAPÚ TÁRSADALOM FELÉ HALADUNK?

Foglalkoztatás és munkaerőpiac az Európai Unióban

Tasi Erzsébet*

Korunkban a gazdaság és a társadalom alapvető problémája, hogy miként lehet fenntartható fejlődést, a pénzügyi egyensúlyhiányok kezelését és élhető környezetet egyszerre biztosítani. Ezt célozza meg az ökoszociális piacgazdaság eszmerendszere és stratégiája, középpontba állítva az embert. Az emberi létnek, értékei megélésének és az emberi kibontakozásnak sok aspektusa van. Az emberi méltóság, az ember alapvető létcéljainak elérése, a létezés- és szeretetvágy áll az értékpiramis csúcsán. (Having, being, loving).

Az emberi kibontakozás és a létfenntartás fontos eszköze a munka, ami értelmes, célirányos tevékenység. A munka mindig ismereteket, tudást, tapasztalatot igényel. A tudásgyarapítás önmagában is érték, de gazdaságilag értékteremtővé a felhasználás, hasznosítás révén válik. A tudás, know-how, humán erőforrás olyan termelési tényező, amely a használat során bővül, gyarapodik, ezáltal egyre értékesebbé válik, miközben értéket teremt. Ez indokolja a humán erőforrás kiemelt kezelését. A humán tőke részben tárgyasul, főleg a technológia révén, másik része viszont az azt hordozó emberben jelenik meg. Ezen az utóbbi ponton a humán tőke és a képzett munkaerő fogalma nem csak találkozik, hanem a legszorosabban összekapcsolódik.

A humántőke-képzés célja a minél nagyobb tudású és hozzáadott értéket teremtő munkaerő. E tanulmányban a foglalkoztatásról, a munkaerő-állomány alakulásáról, a munkaerőpiac fő jellemzőiről kívánok áttekintést nyújtani az Európai Unió, a Kárpát-medencei és visegrádi országok, valamint a fejlődés szempontjából élenjáró EU-tagországok hosszú távú adatsorainak összehasonlításával és elemzésével. A tanulmány célja a munkaerő-piaci adatok alaku-

* Tasi Erzsébet, Európa-szakértő, az MTA Világgazdasági Kutatóintézet ny. főkönyvtárosa.

lásának összehasonlító bemutatása, áttekintő körkép nyújtása. Amennyiben a vonatkozó adatok elérhetőek voltak, a 2000-2015-ös időszakot elemeztem, az Eurostat egységes, harmonizált adatbázisa alapján, saját szerkesztésű táblázatokkal. (Az EU-országok munkaerő-piaci politikáinak elemzésével itt nem foglalkozom, mert meghaladná e tanulmány kereteit).

1. A foglalkoztatás alakulása és szerkezeti fejlődése

Már a 2000-ben elfogadott lisszaboni stratégia, s a nyomában kidolgozott megvalósítási program 4 fő stratégiai területet jelöl meg: 1. a tudás kiterjesztése és az innováció, 2. az egységes belső piac tényleges megvalósítása, 3. új munkahelyek teremtése és új európai szociális modell kialakítása, 4. makrogazdasági stabilizációs politikák.

A humán erőforrás mennyisége, minősége, szerkezete és értékteremtő képessége meghatározza azt a bázist, amelyen egy fenntartható fejlődési pálya kialakítható. Ehhez a humán tőke kulcsfontosságú, szükséges, de nem elégséges feltétel. Kombinálni kell a fejlett technológiával és az innovációk bevezetésével, alkalmazásával. Mindehhez a humán erőforrás fejlesztését és a munkaerő-állomány hasznosítását középpontba állító társadalom- és gazdaságpolitikára, jól működő intézmény- és eszközrendszerre van szükség.

Európa igen jelentős munkaerő-potenciállal rendelkezik, Kína és India után a legnagyobb méretűvel a világon.

Táblázat 1: A foglalkoztatottak számának alakulása a 15-64 éves korosztályban (ezer fő)

	2000	2004	2005	2010	2015
EU-28	:	226 686	229 241	234 770	237 772
EU-15	171 829	178 899	181 308	186 830	189 600
Euróövezet-19	143 535	149 670	151 649	155 887	157 313
Ausztria	3 816	3 865(b)	3 934	4 147	4 319
Csehország	5 076	5 063	5 118	5 192	5 201
Finnország	2 572(b)	2 574	2 597	2 634	2 619
Franciaország	:	:	:	:	29 164
Horvátország	:	1 753(e)	1 740(e)	1 871	1 872
Lengyelország	16 928(b)	16 727(b)	16 873	16 879(b)	17 112
Magyarország	4 068	4 127	4 180	4 171	4 483
Nagy-Britannia	28 516	29 266(b)	29 584	30 728	31 754
Németország	39 092(e)	39 666(e)	40 411(b)	40 178(b)	41 117
Románia	10 411	9 434	9 356	8 958(b)	8 858
Svédország	4 315(e)	4 519	4 614(b)	4 827	5 044
Szlovákia	2 580	2 642	2 636	2 696	2 719
Szlovénia	942	981	991	1 017	992

Megjegyzések: b=törés az idősorban, e=becslés, :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en

Az EU-28-akban a foglalkoztatottak száma 2015-ben 237,77 millió főt tett ki, az egy évtizeddel azelőtti 226,69 millióval szemben. Ez azt jelenti, hogy a demográfiai tendenciák (előregedés) és a fiatalok későbbi munkába lépése (a hosszabb tanulmányi idő) ellenére a foglalkoztatás növekvő tendenciát mutatott a vizsgált időszakban; több mint 11 millió fővel nőtt. A fejlett EU-tagországokban (EU-15-ök) a foglalkoztatottak száma az ezredfordulótól 2015-ig közel 18 millió fővel bővült.

Az EU-ban Németországban a legnagyobb a foglalkoztatottak száma, 41,12 millió fő, Nagy-Britanniában 31,75 millió, Franciaországban 29,16 millió fő. E három országban dolgozik az EU-beli foglalkoztatottak 42,9 százaléka. Közép-Európában Lengyelországban a legmagasabb a foglalkoztatottak száma; 17,11 millió főt tesz ki. Csehországban 5,20 millió fő dolgozik, Magyarországon 4,48 millió, Szlovákiában 2,72 millió fő. A négy visegrádi ország együttesen 31,83 millió főt foglalkoztat, többet, mint Nagy-Britannia vagy Franciaország. Az ezredforduló óta jelentősen nőtt a foglalkoztatás a visegrádi országokban és egész Közép-Európában.

A nagyméretű EU-tagországok közül Németországban és Nagy-Britanniában a foglalkoztatás az ezredforduló óta tendenciaszerűen növekedett (kivéve a 2008-2009-es válságot), s a növekedés munkaerőpiacuk megnyitása után tovább folytatódott. Svédországban a legnagyobb mérvű a foglalkoztatás növekedése, 2000 óta 16,9 százalék. Romániában viszont – kivételként az EU-ban – 2000–2015 között 10,41 millióról 8,86 millióra csökkent a foglalkoztatottak száma, ami 14,9 százalékos visszaesést jelent. Romániából rendkívüli mértékű az elvándorlás, emiatt az ország népessége is nagymérvű csökkenést mutat. Magyarország 2015. évi 4,48 millió fős foglalkoztatási adata azt jelenti, hogy a válság mélypontjához, 2009-hez képest több mint 600 ezer fővel nőtt a foglalkoztatottak száma.

Az aktivitási ráta alakulása azt jelzi, hogy a munkaképes korú népesség mekkora hányada folytat gazdasági tevékenységet, megjelenve a munkaerőpiacon.

Táblázat 2: Az aktivitási ráta alakulása a 15-64 éves korosztályban (%)

	2000	2004	2005	2010	2015
EU-28	:	69,3	69,7	71,0	72,5
EU-15	69,1	70,6	71,1	72,3	73,5
Euróvezet-19	67,6	69,4	69,9	71,3	72,5
Ausztria	71,0	70,4(b)	71,4	74,4	75,5
Csehország	71,3	70,0	70,4	70,2	74,0
Finnország	74,5(b)	74,2	74,7	74,5	75,8
Franciaország	:	:	:	:	71,3
Horvátország	:	63,5€	63,3€	65,1	66,8
Lengyelország	65,8(b)	64,0(b)	64,4	65,3(b)	68,1
Magyarország	60,1	60,5	61,3	61,9	68,6
Nagy-Britannia	75,5	75,3(b)	75,4	75,4	76,9
Németország	71,1€	72,6€	73,8(b)	76,7(b)	77,6
Románia	68,4	63,0	62,3	64,9(b)	66,1
Svédország	76,1€	77,2	78,2(b)	79,1	81,7
Szlovákia	69,9	69,7	68,9	68,7	70,9
Szlovénia	67,5	69,8	70,7	71,5	71,8

Megjegyzések: b=törés az idősorban, e=becslés, :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en

Az EU-28-ak átlagában 2004–2015 között az aktivitási ráta 3,2 százalékponttal nőtt, 72,5 százalékra. Érdekes, hogy az EU-15-ökben mindössze 1 százalékkal magasabb ez az arány. Ennek az átlagnak az a magyarázata, hogy a nyugat és észak-európai országok kiemelkedően jó teljesítményét a dél-európai tagállamok lehúzzák.

Az EU-ban Svédország áll az élen, aktivitási rátája 81,7 százalék, majd Németország és Nagy-Britannia következik 77,6 és 76,9 százalékkal, 75 százalék feletti az aktivitási ráta Ausztriában és Finnországban. Ez az arány az EU-ban Romániában és Horvátországban a legalacsonyabb, alig éri el a kétharmadot. Az ezredforduló óta – Romániát kivéve – valamennyi EU-tagországban jelentősen nőtt az aktivitási arány. Érdekes és fontos pozitív jelenség, hogy a már korábban is nagyarányú gazdasági aktivitás aránya nagymértékben tovább nőtt Svédországban, Németországban és Ausztriában, sőt ezek az országok tovább növelték előnyüket.

A visegrádi térségben Csehországban a legmagasabb az aktivitási ráta, 75,5 százalék. Szlovákia áll a második helyen 70,9 százalékkal, Magyarországon 68,6 százalékos, Lengyelországban 68,1 százalékos arányt találunk. Csehország vezető szerepe részben az ország fejlettségét tükrözi, melyben jelentős szerepet játszik a munkaerő-állomány és a munkaerőpiac kompatibilitása és a jó foglalkoztatáspolitikája. Magyarországon az aktivitási ráta 2000–2010 között stagnált, a 2008-2009-es válságban romlott, 2010–2015 között viszont 61,9 százalékról

68,6 százalékra javult, ami a legnagyobb mértékű foglalkoztatás-növekedés volt az EU-ban. Az aktivitási ráta alakulását tekintve a svéd foglalkoztatáspolitikája a legsikeresebb, a magyar pedig a legnagyobb mértékben javult a 2010–2015-ös időszakban Európában.

A foglalkoztatás kulcskérdése, hogy milyen végzettségű és szakképzettségű munkaerő szerepel a munkaerőpiacon. A következőkben a munkaerőpiac szerkezetét ebből a szempontból vizsgálom. A munkaerőpiac iskolai végzettség szerinti bemutatását segíti, hogy a nemzetközi statisztikákban, köztük az Eurostat-nál már megtalálhatók a 20-64 éves korú foglalkoztatotti állomány adatai, a korábbi 15-64 éves elhatárolás helyett. Korunkban ezt a közép- és felsőfokú végzettségűek számának és arányának növekedése feltétlenül indokoltta teszi.

Táblázat 3: Az alapfokú és alsó-középfokú iskolai végzettséggel rendelkezők és végzettség nélküliek aránya a 20-64 éves korú foglalkoztatottak százalékában

	2000	2004	2005	2010	2015
EU-28	:	24,9	24,2	20,7	17,1
EU-15	:	27,8	27,2	23,3	19,1
Euróövezet-19	:	28,5	27,9	24,0	19,8
Ausztria	17,4	14,5(b)	14,1	12,9	10,7
Csehország	8,6	6,2	5,6	4,8	3,8
Finnország	20,6(b)	17,0	16,3	12,5	8,6
Franciaország	:	:	:	:	15,8
Horvátország	:	19,6(e)	18,8(e)	15,6(b)	10,2
Lengyelország	13,0(b)	9,7(b)	8,9	6,8(b)	5,4
Magyarország	17,1	14,1	13,9	11,2	11,4
Nagy-Britannia	26,3	23,7	22,9	17,5	15,1
Németország	13,8(e)	12,2(e)	13,5(b)	11,2(b)	10,5
Románia	28,0	22,6	21,9	21,9(b)	19,8
Svédország	18,2(e)	14,1	13,4(b)	14,5	11,6
Szlovákia	7,0	5,0	4,5	3,9	4,2
Szlovénia	18,1	14,9	14,4	11,6	8,9

Megjegyzések: b=törés az idősorban, e=becslés, :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_educ_a&lang=en

A csak alapfokú iskolát végzettek, a még azt sem végzettek és az alsó középfokú (általában 10 osztályt) végzettek együttes aránya a 20-64 éves korú foglalkoztatottak körében öröndetesen és általánosan csökkenő tendenciát mutat az EU-ban, de a 21. század követelményeihez mérten még a 2010-es évek közepére vonatkozó adatok szerint is aggasztóan magas arányú.

Az EU-28-ak átlagában 2004-ben még a munkaerő egynegyede (24,9 százaléka) tartozott ebbe a kategóriába, 2015-ben már csak kevesebb mint egyhatoda (17,1 százalék). Az EU-15-ök átlaga ennél gyengébb, mivel a dél-európai

képzettségi helyzet rosszabb. Az euróövezet átlaga még gyengébb, mivel a dél-európaiak mellett, a balti országok teljesítménye is lehúzza az átlagot. Az alacsony iskolázottságúak és alapfokú iskolai végzettséggel sem rendelkezők aránya egész Európában három visegrádi országban a legalacsonyabb, azaz Csehország, Szlovákia és Lengyelország van a legjobb helyzetben e téren Európában. Ezekben az országokban ebben a legalacsonyabb kategóriában az arányok sorrendben a következők: 3,8, 4,2 és 5,4 százalék. Magyarországon sajnos e kategória aránya 11,4 százalék, amely a munkaerőpiacon a legnehezebben foglalkoztatható réteget képviseli.

Az EU-28-ak átlagában a munkaerő-állomány közel egyhatoda nehezen foglalkoztatható és gyakran válik munkanélkülivé, súlyosan rontva a növekedés kilátásait és megterhelve a költségvetést, a munkanélküliségi kiadások és az elmaradt bevételek miatt.

Táblázat 4: A középfokú végzettséggel rendelkezők aránya a 20-64 éves korú foglalkoztatottak százalékában

	2000	2004	2005	2010	2015
EU-28	:	49,2	49,6	49,4	48,6
EU-15	:	44,5	45,1	45,3	45,1
Euróövezet-19	:	45,1	45,8	46,5	46,9
Ausztria	66,4	65,9(b)	66,4	66,8	55,2
Csehország	78,8	79,9	80,0	77,0	72,8
Finnország	44,6(b)	46,8	47,5	47,5	47,2
Franciaország	:	:	:	:	44,6
Horvátország	:	60,7(e)	61,6(e)	62,2(b)	62,0
Lengyelország	73,0(b)	70,0(b)	69,4	65,8(b)	61,4
Magyarország	65,5	65,2	65,0	64,6	61,6
Nagy-Britannia	36,0	43,9	44,2	43,0	39,7
Németország	56,7(e)	58,1(e)	59,6(b)	60,3(b)	60,4
Románia	61,6	64,3	64,6	61,5(b)	59,1
Svédország	50,9(e)	56,8	56,4(b)	50,7	47,9
Szlovákia	80,6	79,9	79,0	76,1	72,7
Szlovénia	64,1	64,0	63,3	61,5	56,7

Megjegyzések: b=törés az idősorban, e=becslés, :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_educ_a&lang=en

A középfokú végzettséggel rendelkezők mindenütt a munkaerő-állomány derékhatát, legnagyobb csoportját képezik Európában. 2015-ben az EU-28-ak átlagában a munkaerő-állomány közel felét (48,6 százalékát) tették ki, de arányuk lassú mérséklődése a 2005–2015-ös időszakban megkezdődött, a felsőfokú továbbtanulás egyre nagyobb mérvű terjedésével. A középfokú végzettségűek aránya Csehországban és Szlovákiában a legnagyobb, a foglalkoztatottak 72,8

és 72,7 százalékát teszik ki. E két országban az oktatáspolitikai igen nagy mértékben ösztönözte azt, hogy ifjúságát eljuttassa a középfokú végzettségig, főleg azzal, hogy a szakmunkásképzésben résztvevőket ösztönözte az érettségi megszerzésére. (A felsőfokú képzésben résztvevők aránya viszont sokáig relatíve alacsony volt).

A középfokú végzettségűek aránya a foglalkoztatottak között 60-62 százalékot tesz ki Németországban, Magyarországon és Horvátországban, 50 százalék alatti Finnországban, Svédországban és Franciaországban, ahol magasabb a diplomások aránya. Egyedülálló módon a középfokú végzettségűek aránya 40 százalék alá esett Nagy-Britanniában, ahol már a diplomások szerepelnek a legnagyobb arányban.

A középfokú végzettség korunkban, s méginkább a jövőben egyre kevésbé elegendő a munkaerőpiac nagyobb hozzáadott értéket termelő szegmenseiben, amelyek magasabb kvalifikációt igényelnek. Így a középfokú végzettségűek arányának csökkenése felgyorsul, egyre többen kapcsolódtak be a felsőoktatásba és szereznek diplomát. Érdekes jelenség, hogy Németországban stagnál a középfokú végzettségűek aránya a munkaerőpiacon és hosszú távon is csak lassan nő a diplomások aránya. Ennek fő magyarázata, hogy a német ipar szerkezete továbbra is nagymértékben támaszt keresletet jól képzett szakmunkások iránt és megfizeti őket.

A felsőfokú képzésben résztvevők száma és aránya gyorsan növekszik. A munkaerőpiac általános képe szempontjából most csak azt vizsgálom, hogy a 20-64 éves korú foglalkoztatottak körében hogyan alakult a diplomások aránya.

Táblázat 5: A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a 20-64 éves korú foglalkoztatottak százalékában

	2000	2004	2005	2010	2015
EU-28	:	25,3	26,0	29,6	34,0
EU-15	:	26,9	27,6	31,1	35,3
Euróövezet-19	:	25,6	26,3	29,4	33,2
Ausztria	16,2	19,6(b)	19,5	20,3	34,1
Csehország	12,6	13,9	14,5	18,2	23,3
Finnország	34,8(b)	36,3	36,2	40,0	44,2
Franciaország	:	:	:	:	39,2
Horvátország	:	19,5(e)	19,5(e)	22,2(b)	27,8
Lengyelország	14,0(b)	20,3(b)	21,7	27,4(b)	33,2
Magyarország	17,3	20,7	21,2	24,2	27,0

	2000	2004	2005	2010	2015
Nagy-Britannia	28,5	31,8	32,3	38,6	43,8
Németország	25,3(e)	27,0(e)	26,9(b)	28,4(b)	28,9
Románia	10,4	13,1	13,5	16,6(b)	21,1
Svédország	29,5(e)	28,8	29,8(b)	34,6	40,3
Szlovákia	12,4	15,2	16,5	20,1	23,1
Szlovénia	17,8	21,1	22,3	26,9	34,3

Megjegyzések: b=törés az idősorban, e=becslés, :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfisi_educ_a&lang=en

Az EU-28-ak átlagában 2015-ben már a foglalkoztatottak 34,0 százaléka rendelkezett felsőfokú végzettséggel. Ez az arány az EU-15-ök átlagában némileg magasabb, az euróövezet átlagában minimálisan alacsonyabb ennél. Az EU-28-ak átlagában a diplomások aránya 2005–2015 között 26,0 százalékról 34,0 százalékra nőtt a munkaerőpiacon, ami világviszonylatban is igen dinamikus növekedést jelent. Sokoldalú elemzést igényelne viszont, hogy a képzés mennyiségi kiterjesztésével annak színvonala mennyire nem tartott lépést és miért?

2015-ben a foglalkoztatottak között kiemelkedően magas volt a diplomások aránya Finnországban, Nagy-Britanniában és Svédországban (40-44 százalék között mozgott). A visegrádi országok közül Lengyelországban terjesztették ki a legnagyobb mértékben a felsőoktatást, ami gyors fejlődéssel járt együtt a munkaerőpiacon is, 2015-ben már a foglalkoztatottak egyharmada (33,2 százalék) rendelkezett diplomával. A lengyel munkaerő-állomány minőségi fejlődése jól tükröződik az ország növekedésében, versenyképességének erősödésében és az életszínvonal javulásában egyaránt. Lengyelország volt az egyetlen európai ország, amely a 2008-2009-es válság idején is növekedni tudott.

A felsőoktatás kiterjesztése révén az ezredforduló óta Lengyelország, Csehország, Ausztria, Szlovákia, Szlovénia és Románia növelte a legnagyobb mértékben a diplomások arányát a foglalkoztatottakhoz viszonyítva. 2000–2015 között ezekben az országokban mintegy megduplázódott, vagy annál is nagyobb mértékben növekedett a diplomások aránya. Magyarországon ez az arány 17,3 százalékról 27,0 százalékra nőtt, ami igen jelentős eredmények tekinthető. A jelentős felzárkózás ellenére térségünkben csak Szlovénia haladja meg az EU-átlagot.

Németországban a diplomások aránya lassan növekszik a foglalkoztatottak számához viszonyítva és relatíve jóval alacsonyabb az EU-28-ak átlagánál, ami a középfokú végzettségű munkaerő nagy arányából adódik a foglalkoztatás szerkezetében.

A tendenciák megítélése szempontjából fontos a foglalkoztatás bővülési üteme.

Táblázat 6: A foglalkoztatottak számának növekedési üteme (%)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU-28	1,9	1,0	-1,7	-0,7	0,1	-0,4	-0,3	1,0
EU-15	1,7	0,8	-1,7	-0,3	0,2	-0,2	-0,4	0,9
Euróövezet-19	1,9	0,8	-1,9	-0,6	0,1	-0,4	-0,7	0,6
Ausztria	1,8	1,9	-0,4	0,7	1,6	1,1	0,5	0,9
Csehország	2,1	2,2	-1,8	-1,0	-0,3	0,4	0,3	0,6
Finnország	2,1	2,2	-2,4	-0,7	1,3	0,9	-0,7	-0,8
Franciaország	1,4	0,5	-1,1	0,1	0,8	0,3	0,0	0,4
Horvátország	9,7	3,8	-0,7	-3,8	-3,9	-3,6	-2,6	2,7
Lengyelország	4,5	3,8	0,4	-2,7(b)	0,6	0,1	-0,1	1,7
Magyarország	0,1	-2,0	-2,5	-0,3	0,0	0,1	0,9	4,8
Nagy-Britannia	0,8	0,8	-1,6	0,2	0,5	1,1	1,2	2,3
Németország	1,7	1,3	0,1	0,3	1,4	1,2	0,6	0,9
Románia	0,4	0,0	-2,0	-0,3	-0,8	-4,8(b)	-0,9	0,8(p)
Svédország	2,3	0,9	-2,4	1,0	2,1	0,7	0,9	1,4
Szlovákia	2,1	3,2	-2,0	-1,5	1,8	0,1	-0,8	1,4
Szlovénia	3,4	2,6	-1,8	-2,1	-1,7	-0,9	-1,4	0,6

Megjegyzések: b=törés az idősorban, p=nem végleges adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_grt_a&lang=en

Az EU-28-ak átlagában a 2008-09-es válság miatt 2009-ben, majd 2012-13-ban újra csökkent a foglalkoztatottak száma. Ugyanez érvényes az EU-15-ökre és az euróövezetre is. Az egész EU-ban 2009-ben csak két ország volt, amely el tudta kerülni a foglalkoztatás visszaesését: Lengyelország és Németország. 2013-ban azonban Lengyelországban is a foglalkoztatás minimális zsugorodása következett be. Németországban az aktív munkaerő-piaci intézkedésekkel sok új munkahelyet teremtettek, így a 2007-2014-es időszak egészét tekintve Németország az egyetlen EU-ország, ahol folyamatosan nőtt a foglalkoztatottak száma. Nagy-Britanniában az időszak egészét tekintve több munkahelyet teremtettek, mint Németországban és a munkahelyteremtés 2010–2014 között folyamatosan növekvő ütemet mutatott. Évi 1 százalékos feletti foglalkoztatás-bővítés kiemelkedően magasnak tekinthető, ilyenek 2010–2011-ben Svédország, 2011–2012-ben Németország és Ausztria, 2012 után Nagy-Britannia. 2014-ben az EU-28-ak átlaga is elérte ezt a magas értéket, ekkor a legnagyobb munkahelyteremtés Magyarországon valósult meg, ahol rekord értékkel, 4,8 százalékkal nőtt a foglalkoztatottak száma.

A visegrádi országok közül a munkahelyteremtésben 2010 után Magyarország áll az élen, majd Lengyelország, Csehország és Szlovákia következnek. (Szlovákiát időlegesen a 2013. évi zsugorodás vetette vissza). A szomszédos térségben Horvátország mellett Szlovéniában is kedvezőtlenül alakult a foglalkoztatás, 2009–2013 között folyamatos leépülés ment végbe.

A szociális piacgazdaság klasszikus korszakában, az 1950-es és 1960-as években főleg Németországban, Ausztriában és Hollandiában fontosnak tekintették és ösztönözték az önálló egzisztencia-teremtést, az önfoglalkoztatást, a kisipari és javító-szerelő tevékenységet. A 20. század utolsó harmadától kezdve, ezzel ellentétben, tendenciává vált és korunkban folytatódik az önálló egzisztenciák arányának csökkenése a munkaerőpiacon. Ennek sok összefüggő gazdasági és társadalmi oka van. Megváltoztak a technológia jellege, az üzemszervezés és a hatékonyság kritériumai. E tényezők mind az önálló keresők arányának csökkenéséhez vezettek. Ehhez járultak a piacra lépés és a piacon maradás növekvő korlátai a kis cégek számára. Az önálló kereső tevékenység feladásának fontos oka, hogy az elérhető jövedelem a nagyvállalatoknál foglalkoztatottként elhelyezkedve magasabb, emellett a kockázat és az ingadozás is kisebb mértékű, mint önállóság esetén. E tényezők miatt az önálló keresők aránya tartósan csökkenő tendenciát mutat és ez a jövőben is folytatódik. Az önálló keresők leginkább a know-how intenzív innovatív kisvállalkozásokban (például informatikai software-fejlesztés), a családi vállalkozásokra épülő vendéglátásban (különösen Ausztria és Bajorország) és a saját tulajdonú agrár kisgazdaságokban (Lengyelország és Románia) játszanak fontos szerepet.

Táblázat 7: Az önálló keresők aránya az összes foglalkoztatott százalékában

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU-28	15,8	15,6	15,7	15,8	15,7	15,7	15,6	15,4
EU-15	14,3	14,1	14,1	14,2	14,2	14,3	14,2	14,2
Euróövezet-19	15,2	15,0	15,0	15,0	15,0	15,1	15,0	14,9
Ausztria	13,9	13,9	14,1	14,0	13,8	13,5	13,4	13,4
Csehország	15,0	14,6	15,1	15,9	16,1(b)	16,0	15,5	15,3
Finnország	11,4	11,4	12,0	11,9	12,0	12,1	11,8	12,1
Franciaország	8,8	8,9	9,0	9,3	9,6	9,9	10,1(b)	10,1
Horvátország	22,1	21,3	21,3	22,3	22,2	20,2	18,6	16,1
Lengyelország	23,5	22,8	22,6	22,7(b)	22,7	22,1	21,7	21,4
Magyarország	11,6	11,4	11,2	10,9	10,7	10,7	9,9	9,6
Nagy-Britannia	11,2	11,2	11,5	11,9	12,0	12,4	12,3	12,7
Németország	11,2	11,0	11,0	10,9	11,0(b)	10,8	10,5	10,3
Románia	31,3	30,5	32,0	34,2(b)	32,4	31,7(b)	31,2	30,6(p)
Svédország	5,7	5,4	5,6	5,6	5,3	5,1	5,0	4,9
Szlovákia	14,5	15,5	16,6	16,6	16,0(b)	15,6	15,4	14,7
Szlovénia	16,9	16,8	17,5	18,0	18,3	18,6	19,8	19,8

Megjegyzések: b=törés az idősorban, p=nem végleges adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsi_grt_a&lang=en

A hosszú távú tendenciák mellett megállapítható, hogy a 2007–2014-es időszakban az EU-28-akban majdnem stagnált, illetve minimálisan csökkent az önálló keresők aránya az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva. Ugyanez érvényes az EU-15-ekre és az euróövezet átlagára is.

Az EU-ban Romániában messze a legmagasabb az önálló keresők aránya; 2014-ben 30,6 százalék volt. Arányuk Lengyelországban és Szlovéniában is kiemelkedően magas, mintegy egyötöd (21,4 és 19,8 százalék). Csehország, Ausztria és Szlovákia a középmezőnyben helyezkednek el (közel 15 százalékkal). Az EU-ban meglepő módon Magyarországon és érthetően Svédországban a legalacsonyabb az önálló keresők aránya (9,6 és 4,9 százalék). A 2007–2014-es időszak egészében a legtöbb EU-országban csökkenési tendenciának vagyunk tanúi, kivéve Nagy-Britanniát, Szlovéniát és Szlovákiát.

A munkaerőpiac alakulásában fontos szerepet játszik a szerkezeti átalakulás, a szolgáltató szektor és az ipar közötti átrendeződés. Ezek adatait foglaltam össze a 8. és 9. táblázatban.

Táblázat 8: A szolgáltatásban dolgozók aránya az összes foglalkoztatott százalékában

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU-28	69,8	70,1	71,1	71,8	72,1	72,5	72,9	73,1
EU-15	74,0	74,4	75,2	75,8	76,2	76,5	76,9	77,1
Euróövezet-19	72,0	72,5	73,4	74,1	74,5	74,8	75,1	75,4
Ausztria	70,5	70,7	71,3	71,8	71,9	72,2	72,5	72,5
Csehország	58,2	58,7	59,8	60,3	59,7	59,7	60,0	59,9
Finnország	69,5	69,6	71,1	71,6	71,8	72,1	72,7	73,1
Franciaország	77,6	77,7	78,0	78,6	78,9	79,1	79,3	79,6
Horvátország	57,5	56,5	57,8	58,5	57,7	60,1	61,8	63,7
Lengyelország	54,5	54,3	55,8	56,9(b)	56,7	57,3	57,8	58,3
Magyarország	61,7	62,0	63,0	63,5	63,3	63,9	65,8	65,8
Nagy-Britannia	80,8	81,1	81,7	82,3	82,4	82,5	82,9	83,0
Németország	73,2	73,1	73,5	73,9	73,8	73,7	73,8	73,9
Románia	37,9	38,9	40,1	39,6	41,0	41,6(b)	41,8	42,0(p)
Svédország	75,5	75,2	76,1	76,3	76,1	76,3	76,7	77,1
Szlovákia	62,3	62,0	63,9	64,6	64,7	65,3	65,4	65,6
Szlovénia	57,1	57,4	59,1	60,6	61,2	61,7	62,2	62,4

Megjegyzések: b=törés az idősorban, p=nem végleges adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_grt_a&lang=en

A 2007–2014-es időszak egészére vonatkozóan markáns változás, hogy az EU-28-akban a szolgáltatásokban foglalkoztatottak aránya 69,8 százalékról 73,1 százalékra nőtt, az iparban dolgozóké 24,7 százalékról 21,9 százalékra csökkent. Az agrárszféra aránya a foglalkoztatásban az EU átlagában 5,5 százalékról 5 százalékra mérséklődött, Németországban és Nagy-Britanniában pedig jelenleg mindössze 1,5 és 1,4 százalék.

A szolgáltató szektor szerepe a foglalkoztatásban Nagy-Britanniában és Franciaországban a legnagyobb (83,0 és 79,6 százalék). Svédországban, Finnországban, Németországban és Ausztriában is nagy a szolgáltatások aránya, a foglalkoztatottak 72-77 százalékának nyújt megélhetést.

A visegrádi országok közül Magyarországon és Szlovákiában 65 százalék feletti arányban dolgoznak a szolgáltatásokban, Csehországban és Lengyelországban ez az arány közel 60 százalék. A 2007–2014-es időszakban általános tendencia, hogy a szolgáltatási szféra szerepe mindenütt tovább nőtt a foglalkoztatásban. A szolgáltató szektor nagy része kevésbé válságérzékeny és kisebb ingadozást mutat, mint az ipari és agrártevékenység, ezért stabilizáló szerepet játszik, csökkenti a konjunktúraingadozást. A szolgáltató szféra jelentős része lokális kötődésű, így a regionális fejlődés kiegyensúlyozásában is fontos szerepet játszik. A helyi tevékenység, a helyi munkahelyek és piac összekapcsolódása a külső függőség csökkentésére is pozitív hatást gyakorol.

Az iparban az EU-28-ak átlagában 2007-ben a foglalkoztatottak majdnem egynegyede dolgozott, 2014-ben több mint egyötödük. Az ipar részarányának csökkenése kivétel nélkül minden EU-országban jelentkezett és folytatódása is általános marad.

Táblázat 9: Az iparban dolgozók aránya az összes foglalkoztatott százalékában

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU-28	24,7	24,5	23,6	22,8	22,7	22,4	22,1	21,9
EU-15	22,9	22,6	21,7	21,1	20,9	20,6	20,2	20,0
Euróövezet-19	24,3	24,0	23,0	22,4	22,1	21,8	21,5	21,2
Ausztria	24,3	24,2	23,7	23,3	23,4	23,4	23,2	23,0
Csehország	38,4	38,0	36,9	36,6	37,1	37,1	36,7	36,8
Finnország	25,6	25,6	24,1	23,6	23,6	23,4	22,9	22,4
Franciaország	19,4	19,3	19,1	18,5	18,3	18,1	17,9	17,6
Horvátország	28,9	30,7	28,9	27,3	27,8	27,8	27,5	26,9
Lengyelország	30,9	31,8	31,0	30,1(b)	30,4	30,2	30,3	30,2
Magyarország	30,8	30,9	30,0	29,2	29,7	28,9	27,3	27,5
Nagy-Britannia	18,0	17,6	17,0	16,4	16,3	16,2	15,9	15,6
Németország	25,2	25,3	24,8	24,5	24,6	24,7	24,7	24,6
Románia	31,5	31,5	29,8	28,8	29,1	27,8(b)	28,0	28,6(p)
Svédország	22,5	22,8	21,8	21,5	21,6	21,3	20,9	20,6
Szlovákia	33,9	34,4	32,6	32,1	32,0	31,5	31,2	31,1
Szlovénia	34,2	34,3	32,6	31,1	30,6	30,0	29,5	29,3

Megjegyzések: b=törés az idősorban, p=nem végleges adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsi_grt_a&lang=en

Fontosnak tartom hangsúlyozni e táblázatot értékelve, hogy nem dezindusztrializációról van szó, hanem annak a ténynek a hatásáról, hogy az ipar nagyobbik része jobban automatizálható, mint a szolgáltatások jó része, ezért mérséklődik az ipari foglalkoztatás. Azt is lényegesnek tartom kiemelni,

hogy az ipari és a szolgáltatási szféra egyre inkább összefonódik. Az ipari szféra egyre több szolgáltatást igényel és a szolgáltató szektor mindinkább iparosodik, sok területét automatizálják. A képet mindkét szektorban nagyban árnyalja a tevékenységek kiszervezése is.

A táblázatból kitűnik, hogy egész Európában Csehországban a legnagyobb az ipar aránya a foglalkoztatásban: 36,8 százalékuknak nyújt kenyeret. A nagy EU-tagországok közül Németországban a foglalkoztatottak 24,6 százaléka, Franciaországban 17,6, Nagy-Britanniában 15,6 százaléka dolgozik az iparban. A visegrádi országokban az ipar szerepe és aránya igen jelentős a foglalkoztatásban. Csehország kiemelkedő, említett foglalkoztatási aránya után Szlovákiában 31,1 százalék, Lengyelországban 30,2, Magyarországon 27,5 százalék az ipar súlya.

A jövőben nem az ipar foglalkoztatási aránya lesz a legnagyobb jelentőségű, hanem az intra-indusztriális munkamegosztás, az iparágakon belüli dinamikus és kevésbé dinamikus területek közötti eltolódás, a termelési láncolat nagyobb hozzáadott értékű szegmenseinek kiépítése, az alacsony értéket teremtő tevékenységek leépítése.

2. Munkanélküliségi körkép

A munkanélküliség rendkívül súlyos probléma Európában és világszerte, nemzetgazdasági és mikroökonómiai dimenzióban, valamint az érintett egyének és családok számára. A drámai emberi helyzet, a veszteségen és a megélhetési színvonal romlásán túl különösen a személyiséget és képességeket érő kár, valamint a kilátástalanság jelenti a legnagyobb gondot. A munkanélküli segély rövid időtávon az áthidaláshoz segítséget nyújt, de megoldásnak semmi esetre sem tekinthető. A szociális piacgazdaság szempontjából azt mondhatjuk, hogy az a legszociálisabb piacgazdaság, ahol a legkevesebb segélyt kell fizetni, mert mindenkinek biztosított a megélhetése, munkavállalóként, vagy diákként, nyugdíjasként. Ettől távol vagyunk, de erre kell törekedni.

A következőkben a munkanélküliségi helyzetet az összehasonlító adatsorok tükrében kívánom tényszerűen bemutatni. (A munkaerő-piaci politikák országokként igen különbözőek, elemzésük nem fér bele e tanulmány kereteibe).

Táblázat 10: A munkanélküliek számának alakulása (ezer fő)

	2000	2005	2009	2010	2014	2015
EU-28	20 039	20 942	21 358	22 987	24 809	22 884
Euróövezet-19	12 880	13 993	15 233	16 156	18 638	17 451
Ausztria	149	223	223	203	245	252
Csehország	454	410	352	384	324	268
Finnország	253	220	221	224	232	252
Franciaország	2 306	2 478	2 622	2 680	3 032	3 054
Horvátország	289	240	178	222	327	309
Lengyelország	2 794	3 018	1 359	1 650	1 567	1 304
Magyarország	256	302	418	469	343	308
Nagy-Britannia	1 554	1 441	2 369	2 459	1 996	1 747
Németország	3 114	4 506	3 098	2 821	2 090	1 950
Románia	875	701	624	652	629	624
Svédország	253	361	408	425	411	387
Szlovákia	482	427	321	386	359	314
Szlovénia	65	66	61	75	98	90

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en

A munkanélküliek száma 2000-ben az EU-28-akban 20,04 millió főt tett ki, 2005-ben 20,94 millió, 2010-ben 22,99 millió főre emelkedett. Súlyos negatív jelenség, hogy a 2000-es évtized első és második felében is nőtt a munkanélküliség, nem csak a 2008-09-es válságban. 2010-2015 között az EU egészében alig 100 ezer fővel csökkent a munkanélküliek száma, az időszak végén 22,88 millió főt tett ki. A helyzet tartalmilag stagnálásként értékelhető. Az euróövezet egészét tekintve 2000–2014 között a munkanélküliség folyamatos növekedési tendenciája mutatható ki, s csak 2015-ben csökkent minimálisan. A nagyméretű EU-gazdaságok közül Franciaországban volt a legmagasabb a munkanélküliek száma: 2000-ben 2,31 millió főt, 2015-ben 3,05 millió főt ért el. Németországban ezzel ellentétes a tendencia, a 2000-ben 3,11 milliós munkanélküliséget 2015-re 1,95 millió főre csökkentették, ami a német munkaerő-piaci politika és munkahelyteremtés jelentős sikereként értékelhető. Nagy-Britanniában 2000–2010 között 1,55 millió főről 2,46 millióra nőtt a munkanélküliek száma, 2010–2015 között viszont több mint 700 ezer fős csökkentést sikerült elérni.

A visegrádi országok közül Magyarországon 2000–2010 között nagymértékben megnőtt a munkanélküliség, a többi visegrádi országban viszont 2010-ben kevesebb munkanélküli volt, mint az ezredfordulón. A 2010–2015-ös időszakban az EU-28-akban, az euróövezetben és a visegrádi országokban is csökkent a munkanélküliség. Magyarországon 2013-tól kezdve nagymérvű javulást sikerült elérni. Az EU egészében 2015-ben Ausztria, Horvátország és Szlovénia kivételével mindenütt kevesebb munkanélküli volt, mint öt évvel azelőtt.

Táblázat 11: A munkanélküliségi ráta alakulása (%)

	2000	2005	2009	2010	2014	2015
EU-28	8,9	9,0	9,0	9,6	10,2	9,4
Euróövezet-19	8,9	9,1	9,6	10,2	11,6	10,9
Ausztria	3,9	5,6	5,3	4,8	5,6	5,7
Csehország	8,8	7,9	6,7	7,3	6,1	5,1
Finnország	9,8	8,4	8,2	8,4	8,7	9,4
Franciaország	8,6	8,9	9,1	9,3	10,3	10,4
Horvátország	15,8	13,0	9,2	11,7	17,3	16,3
Lengyelország	16,1	17,9	8,1	9,7	9,0	7,5
Magyarország	6,3	7,2	10,0	11,2	7,7	6,8
Nagy-Britannia	5,4	4,8	7,6	7,8	6,1	5,3
Németország	7,9	11,2	7,6	7,0	5,0	4,6
Románia	7,6	7,1	6,5	7,0	6,8	6,8
Svédország	5,6	7,7	8,3	8,6	7,9	7,4
Szlovákia	18,9	16,4	12,1	14,5	13,2	11,5
Szlovénia	6,7	6,5	5,9	7,3	9,7	9,0

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en

A munkanélküliségi ráta alakulása az EU-28-akban a 2000–2010-es időszakban romló tendenciát mutatott, 2010–2015 között összességében minimálisan javult. A nagy EU-tagországok közül jelenleg Franciaországban a munkanélküliségi ráta meghaladja a 10 százalékot, Nagy-Britanniában 5 százalék feletti, Németországban sikerült lényegesen, 5 százalék alá leszorítani. A fejlett országok közül ez a ráta Svédországban viszonylag magas (2015-ben 7,4 százalék), Ausztria korábban kiemelkedően jó helyzete némileg romlott, 2015-ben a munkanélküliség aránya 5,7 százalék volt.

A visegrádi országok közül 2000-ben Szlovákiában és Lengyelországban drámai mértékű volt a munkanélküliség (18,9 és 16,1 százalék). Csehországban 8,8 százalékos, Magyarországon 6,3 százalékos rátát mutattak ki. 2015-re viszont a munkanélküliségi rátát Szlovákiában 11,5 százalékra, Lengyelországban 7,5 százalékra, Csehországban 5,7 százalékra sikerült leszorítani, Magyarország adata 6,8 százalék volt. A vizsgált országok közül Horvátországban van a legnagyobb munkanélküliség: 2015-ben 16,3 százalék, 2010 óta romló tendencia mellett.

A munkanélküliség általános problémáján belül különösen nehéz probléma a tartós és a fiatalok munkanélküliség.

Táblázat 12: A tartós munkanélküliek számának alakulása (ezer fő)

	2000	2005	2009	2010	2014	2015
EU-28	:	9 388	7 063	9 043	12 140	10 934
Euróövezet-19	:	6 164	5 287	6 709	9 649	8 839
Ausztria	:	57	48	52	67	74
Csehország	217	217	106	157	141	127
Finnország	71	56	37	53	51	62
Franciaország	:	930	849	989	1 213	1 230
Horvátország	:	129(e)	99	125	191	195
Lengyelország	1 285	1 757	428	513	669	512
Magyarország	126	135	173	230	163	141
Nagy-Britannia	431	302	581	800	714	536
Németország	:	2 400	1 450	1 333	919	851
Románia	423	397	215	225	259	274
Svédország	:	54(e)	54	77	75	76
Szlovákia	262	309	175	249	252	207
Szlovénia	40	31	18	33	54	47

Megjegyzések: e=becslés

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_ltu_a&lang=en

A tartós munkanélküliség az EU-28-akban 2015-ben összesen 10,93 millió főt érintett, az euróövezetben pedig 8,84 millió főt. Igen sok emberről van szó, s számuk a 2005-2015-ös időszakban jelentősen, az EU egészét tekintve közel 4 millió fővel növekedett. A legtöbb tartósan munkanélkülit Franciaországban és Németországban találjuk (1,23 millió és 851 ezer fő). Nagy-Britanniában a tartós munkanélküliek száma 2010–2015 között egyharmaddal csökkent, 800 ezerről 536 ezerre. A visegrádi országokban 2015-ben összesen 987 ezer fő tartósan munkanélkülit tartottak számon, ebből Magyarországon 141 ezret. A visegrádi országokban számuk csökkenő tendenciát mutat.

Táblázat 13: A tartós munkanélküliség alakulása a teljes munkanélküliség százalékában

	2000	2005	2009	2010	2014	2015
EU-28	:	45,2	33,2	39,7	49,3	48,1
Euróövezet-19	:	44,7	35,0	42,0	52,3	51,2
Ausztria	:	25,6	21,7	25,4	27,2	29,2
Csehország	48,7	53,0	30,0	40,9	43,5	47,3
Finnország	27,9	25,6	16,7	23,8	22,1	24,4
Franciaország	:	40,1	34,5	39,5	42,5	42,6
Horvátország	:	53,9(e)	55,7	56,3	58,3	63,0
Lengyelország	46,1	58,2	31,5	31,1	42,7	39,3
Magyarország	48,3	44,8	41,5	49,0	47,5	45,6
Nagy-Britannia	27,4	21,1	24,5	32,5	35,8	30,7
Németország	:	52,5	44,9	46,8	44,0	43,6
Románia	51,5	56,3	31,6	34,5	41,1	43,9
Svédország	:	14,8(e)	13,1	18,1	18,2	19,6
Szlovákia	54,3	72,4	54,4	64,5	70,2	65,8
Szlovénia	61,6	47,3	30,1	43,3	54,5	52,3

Megjegyzések: e=becslés

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_ltu_a&lang=en

A tartós munkanélküliek a teljes munkanélküli állománynak 2005-ben 45,4 százalékát, 2015-ben már 48,1 százalékát tették ki az EU-ban. Minden második munkanélkülit érint ez az állapot. A vizsgált országok közül Szlovákiában és Horvátországban a legsúlyosabb a helyzet. 2015-ben Szlovákiában a tartós munkanélküliek aránya az összes munkanélkülieknek 65,8 százalékát tette ki, Horvátországban pedig 63,0 százalékát. Németországban, Csehországban, Magyarországon és Romániában ez az arány 44–47 százalékot tett ki. A skandináv országokban a legalacsonyabb a tartós munkanélküliség: Svédországban egyötöd alatti, Finnországban egynegyed alatti (19,6 és 24,4 százalék).

A tartós munkanélküliség nem csak magas, hanem a 2010–2015-ös időszakban nagymértékben megnőtt az EU-ban. Ez a romlás majdnem általános tendencia, kivéve Németországot, Nagy-Britanniát és Magyarországot, ahol öröndetes javulást sikerült elérni.

A fiatalok munkanélküliségi rátája a 15–29 éves korosztályban a jelen, s méginkább a jövő perspektívája szempontjából aggasztó tényező.

Táblázat 14: A fiatalok munkanélküliségi rátája a 15–29 éves korosztályban (%)

	2000	2005	2009	2010	2014	2015
EU-28	:	14,8(b)	15,5	16,6	17,7	16,1
EU-15	13,3	13,4(b)	15,7	16,4	18,0	16,6
Euróövezet-19	14,9	14,4(b)	16,2	17,2	19,6	18,3
Ausztria	5,4	9,1(b)	9,1	8,1	8,9	8,6
Csehország	13,1	12,8(b)	11,6	13,0	10,7	9,0
Finnország	21,6(b)	14,8(b)	16,0	15,6	15,8	17,3
Franciaország	16,0	15,2(b)	16,8	16,8	18,9(b)	18,9
Horvátország	:	24,2(b)	17,8	23,5	32,3	30,1
Lengyelország	27,0(b)	27,8(b)	14,2	16,8(b)	16,5	14,2
Magyarország	9,9	12,1(b)	17,3	18,8	13,9	12,1
Nagy-Britannia	9,3	9,6(b)	14,4	14,8	12,4	10,7
Németország	7,8	14,2(b)	10,4	9,1(b)	6,9	6,5
Románia	13,6	13,7(b)	13,8	14,9(b)	15,6	14,5
Svédország	7,6	17,3(b)	18,3	18,4	16,7	14,9
Szlovákia	28,7	22,6(b)	19,2	23,4	21,3	17,6
Szlovénia	11,6	12,3(b)	11,6	13,7	18,9	16,2

Megjegyzések: b=törés az idősorban, :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_090&lang=en

A fiatalok munkanélkülisége rendkívül negatív jelenség, mert a felnövekvő generáció egy részének hiányos iskolázottságával, hiányzó szakképzettségével, gyenge képességeivel és munkaerő-piaci beilleszkedésével, nem kellő motivációjával függ össze. Olyanokról van szó, akik sem a tanulásban, sem a munkában nem vesznek részt és jövőbeni foglalkoztatásuk kilátásai is rosszak. A tendenciák körükben a munkanélküliség gondjának tartóssá válását jelzik a jövőre nézve is.

Az EU-28-akban a fiatalok munkanélküliségi rátája a 15-29 éves korosztályban 2005–2015 között 14,8 százalékról 16,1 százalékra nőtt. Ez az arány 2010-ben némileg még rosszabb volt, de az még a 2008-2009-es válság közvetlen hatását tükrözte. A vizsgált országok közül Horvátországban a legnagyobb arányú a fiatalok munkanélkülisége, 2015-ben meghaladta a 30 százalékot, romló tendencia mellett.

Szembevetendő, hogy az EU fejlett és kevésbé fejlett országai között egyaránt előfordul igen magas arány. A 15-29 éves fiatalok 14-18 százaléka munkanélküli Finnországban, Svédországban, Lengyelországban, Szlovákiában, Szlovéniában és Romániában. A fejlett EU-országok közül Franciaországban a legmagasabb a fiatalok munkanélküliségi rátája: 2015-ben 18,9 százalék. A nagyméretű EU-gazdaságok közül 2015-re Nagy-Britanniában szorították vissza leginkább a fiatalok munkanélküliségét, 10,7 százalékra. A visegrádi országok közül Csehországban és Magyarországon a legalacsonyabb a fiatalok munkanélküliségi rátája (8,6 és 12,1 százalék). Ez az arány Lengyelországban 14,2, Szlovákiában 17,6 százalék. Magyarország 2010-2015 között rendkívüli erőfeszítéseket tett a fiatalok munkanélküliség csökkentésére, ami több mint egyharmaddal, 18,8 százalékról 12,1 százalékra mérséklődött. Az EU-ban Németország és Ausztria van a legkedvezőbb helyzetben a fiatalok foglalkoztatása terén és 2010–2015 között a tendencia is pozitív volt.

3. Termelékenység, bérek, keresetek

Az egy munkaóra-ra vetített munkatermelékenység alakulásának tendenciája a versenyképesség egyik fő mutatója, egyben a nemzetgazdasági növekedés és a bérek, keresetek megalapozott növelésének forrása.

Táblázat 15: A munkatermelékenység alakulása egy munkaóra-ra vetítve (2010=100)

	2000	2005	2009	2010	2014	2015
EU-28	89,1	96,2	97	100	103,9	105,1
EU-19	91,5	96,2	97,5	100	104,1	105
Ausztria	86,8	93,9	98,6	100	102,9	104,6
Csehország	72,3	90,2	97,9	100	103,7	108,2
Finnország	87,4	97,2	96,8	100	100,6	100,9
Franciaország	90,4	97,2	98,5	100	103,8 ^(p)	104,3 ^(p)
Horvátország	:	:	98,6	100	106,3	110,2
Lengyelország	70,9	85,4	93,7	100 ^(b)	109,6	111,8
Magyarország	67	85,9	88,9	100 ^(b)	101,6	102,8
Nagy-Britannia	87,2	96,9	97,7	100	99,9	101,4
Németország	89,9	96,6	97,6	100	103,9	104,7
Románia	55,9	85,9	100,1	100	119,5	124,7 ^(p)

	2000	2005	2009	2010	2014	2015
Svédország	84,5	97,4	96,8	100	102,6	105,1
Szlovákia	66,1	84	95,1	100	108,9	111,3
Szlovénia	79,5	94,1	96,8	100	103,1	104

Megjegyzések: b=törés az idősorban, p=ideiglenes adat, :=nincs adat

Forrás: Eurostat; <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tsdec310&language=en>

A munkatermelékenység az EU-28-akban 2000-2010 között valamivel több mint 10 százalékkal nőtt, ami 10 év alatt szerény növekedési ütemnek számít. 2010-2015 között, 5 év alatt minimálisan 5 százalék feletti a növekedés, ami változatlan ütemet jelez. A termelékenységet meghatározó tényezők hosszú távon fejtik ki hatásukat, rövid távú áttöréssel általában nem lehet kalkulálni. Az euróövezet tagországai átlagban az EU egészéhez hasonlóan teljesítettek a munkatermelékenység vonatkozásában.

A 2000–2010-es időszakban sorrendben Romániában, Szlovákiában, Magyarországon, Lengyelországban és Csehországban nőtt a legnagyobb mértékben a munkatermelékenység, vagyis az e téren legnagyobb lemaradást mutató országok zárkóztak fel leginkább. Németország, Franciaország és Nagy-Britannia az EU-átlag körüli ütemben fejlődtek.

2010–2015 között is folytatódott a kelet-közép-európai országok felzárkózásának tendenciája. Románia ebben az időszakban összesen 24,7 százalékkal, Lengyelország 10,2 százalékkal, Szlovákia 11,3 százalékkal növelte a munkaóra vetített munkatermelékenységet. Csehország 8,2 százalékos növekedése is jóval az EU-átlag feletti. Az EU-átlagtól elmaradt a termelékenység-növekedés üteme Ausztriában és Szlovéniában. Ezen a téren Magyarország teljesítménye a leggyengébb, ö év alatt mindössze 2,8 százalékos a javulás. Ez megnehezíti az előrelépést. Elsősorban a munkaerő struktúrájának fejlődésétől lehet javulást várni, mert a jobban képzett munkaerő termelékenyebb. A munkafolyamatok egymáshoz illeszkedése is fontos tényező, így az üzemszervezésnek is jelentős feladatai vannak.

A nettó keresetek alakulása a gazdasági fejlettség és az életszínvonal egyik alapvető jelzőszáma, a munkavállalók is a mindennapokban ezzel hasonlítják össze jövedelmüket más országokkal.

Táblázat 16: Az éves nettó kereset alakulása (egy kereső, gyermek nélkül) (euró/fő)

	2000	2005	2010	2014	2015
EU-28	16 507,54	18 584,03	20 715,13	23 164,11	24 161,89
EU-15	19 639,82	22 385,71	24 620,09	27 112,29	28 201,76
Euróövezet-19	16 657,82	19 564,95	22 589,57	24 392,43	24 771,75
Ausztria	20 525,86	22 783,76	25 770,16	27 965,34	28 306,66
Csehország	3 570,69	5 587,37	8 812,03	8 710,99	8 940,56
Finnország	17 430,51	22 124,75	27 803,54	29 823,74	30 065,31
Franciaország	18 923,39	21 709,55	25 031,80	26 619,02	26 856,14
Horvátország	:	:	:	8 526,43	8 841,63
Lengyelország	4 153,75	4 965,12	6 829,96	7 613,86	8 967,20
Magyarország	2 682,39	4 860,31	6 256,29	6 384,90	6 702,39
Nagy-Britannia	30 322,73	32 449,78	29 829,08	33 723,16	37 995,26
Németország	19 538,92	22 363,10	25 374,06	27 662,03	28 383,49
Románia	1 325,87	2 329,91	3 972,29	4 611,94	5 119,04
Svédország	20 684,65	23 388,42	29 043,96	33 906,85	33 919,60
Szlovákia	4 050,11	5 363,81	7 305,84	8 033,50	8 169,61
Szlovénia	5 731,72	8 474,72	11 284,13	11 980,57	12 072,03

Megjegyzés: :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_net&lang=en

A 2000–2015 közötti másfél évtizedben egy munkavállaló éves nettó keresete az EU-28-ak átlagában 16508 euróról 24162 euróra nőtt. A növekmény értékben hasonló nagyságú 2000–2010 és 2010–2015 között, vagyis az utóbbi időszak öt éve alatt akkora növekedés volt, mint a megelőző évtized egészében. Az EU-15-ökben az EU-28-ak átlagánál magasabb kereseteket találunk, amelyek a jelzett időszakban 19 640 euróról 28 202 euróra nőttek.

A legmagasabb nettó keresetet Nagy-Britanniában fizetik: 2015-ben majdnem évi 38 ezer eurót. A második helyen Svédország áll, közel 34 ezer euróval, a harmadikon Finnország, több mint 30 ezer euróval. Németországban és Franciaországban ennél alacsonyabb a nettó átlagkereset (több mint 28 ezer és közel 27 ezer euró).

A kelet- és közép-európai térség, benne a visegrádi országok lemaradása a keresetek terén igen nagymérvű. Az éves átlagkereset 2015-ben Lengyelországban 8967 euró, Csehországban 8941, Szlovákiában 8170, Magyarországon 6702 euró volt. Ezzel Lengyelország az EU-28-ak átlagához viszonyítva 37,1 százalékos, Csehország 37,0 százalékos, Szlovákia 33,7 százalékos, Magyarország 27,7 százalékos szinten áll. 2010–2015 között Magyarországon az EU-átlagtól való elmaradás növekedett, míg a többi visegrádi országban javult a helyzet. Érdekes tény, hogy 2015-ben Lengyelország megelőzte Csehországot a keresetek terén és az első helyre került a visegrádi térségben.

A családok helyzetének megítélése szempontjából fontos, hogy miként alakul a családok éves jövedelme. A kétkeresős, kétgyermekes családok kereseti helyzetének alakulását mutatja be a 17. táblázat.

Táblázat 17: Az éves nettó kereset alakulása (két kereső, két gyermekkel) (euró)

	2000	2005	2010	2014	2015
EU-28	35 021,38	39 423,45	43 988,94	49 037,66	51 130,41
EU-15	41 653,64	47 514,81	52 295,19	57 403,35	59 686,02
Euróövezet-19	35 629,05	41 900,74	48 338,78	52 074,96	52 911,81
Ausztria	45 390,30	50 084,32	56 739,88	61 122,86	61 872,70
Csehország	7 532,60	11 833,93	19 120,98	18 927,20	19 488,50
Finnország	37 266,78	46 775,50	58 133,08	62 279,31	62 672,98
Franciaország	40 845,16	46 649,12	52 889,73	56 276,38	56 774,44
Horvátország	:	:	:	18 206,46	18 983,83
Lengyelország	8 307,50	9 930,24	14 216,68	15 759,25	18 465,96
Magyarország	6 001,60	10 757,51	13 671,28	14 581,20	15 208,64
Nagy-Britannia	62 778,43	67 065,19	61 706,58	69 648,81	78 468,51
Németország	42 870,99	48 970,89	55 683,20	60 447,75	62 053,53
Románia	2 884,94	5 042,59	8 229,46	9 480,96	10 713,18
Svédország	43 784,87	49 233,16	60 918,92	70 781,22	70 725,81
Szlovákia	8 204,49	11 545,28	15 619,69	17 145,32	17 417,54
Szlovénia	12 567,01	18 655,64	24 429,97	26 191,52	26 388,23

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_net&lang=en

A fenti táblázat alapján látható, hogy a keresetek és a keresetekhez kapcsolódó adókedvezmények és jövedelem-kiegészítések után mennyi keresettel rendelkezik egy kétkeresős, kétgyermekes család. Nem szerepelnek benne viszont a keresetnek nem kapcsolódó és a természetbeni szociális juttatások, főleg a gyermekek iskoláztatásával kapcsolatos ingyenes tankönyvjuttatás, ingyenes vagy kedvezményes étkeztetés, a szociális idősgondozás és az utazási kedvezmények hatása. Ezek országonként igen eltérő jellegűek és mértékűek is jelentős mértékben befolyásolják a családok helyzetét, azonos adott jövedelem mellett is eltérő életszínvonalát. Természetesen jelentős hatással jár a fogyasztási struktúrák különbözősége, a megszerzett jövedelem eltérő elköltése. Mindezek figyelembevételével is tanulságos a körkép bemutatása.

Az EU-28-ak átlagában a vizsgált családtípusban a nettó átlagkereset 2000-ben több mint 35 ezer euró volt, ami 2015-re több mint 51 ezer euróra nőtt. Az EU-15-ök átlagban lényegesen gazdagabbak, mint a kelet-és közép-európai országok és ez a különbség nem csökkent a 2000–2015-ös időszakban.

Az EU-ban Nagy-Britanniában a legmagasabb a családi nettó kereset, majd Svédország, Finnország és Németország következik, csakúgy, mint az egyedülállóak kereseti rangsorában. A családi nettó keresetek terén Nagy-Britannia és Románia között a legnagyobb a különbség, majdnem nyolcszoros Nagy-Britannia javára. Egy brit család nettó keresete 2015-ben 5,16-szorosa volt a magyarnak. A visegrádi térségben a családok nettó keresetét tekintve Csehország áll az élen, majd Lengyelország, Szlovákia és Magyarország a sorrend. A cseh családi nettó átlagkereset 2015-ben éves szinten 19,5 ezer eurót, a lengyel 18,5 ezer, a szlovák 17,4 ezer, a magyar 15,2 ezer eurót tett ki. A magyar családok

nettó keresete a 2000–2015-ös időszak egészében jelentősen elmaradt a többi visegrádi országokbeli családokétól, 2010-ig a magas adó és járulék elvonások, utána pedig 2015-ig elsősorban a lassú keresetnövekedés miatt.

Az EU-15-ök átlagához viszonyítva a családok nettó keresete 2015-ben Csehországban 32,7 százalékot, Lengyelországban 30,9 százalékot, Szlovákiában 29,2 százalékot, Magyarországon 25,5 százalékot ért el. Szlovéniában ez az arány 44,2 százalék, Romániában viszont mindössze 17,9 százalék. Megállapítható, hogy rendkívül nagy a különbség a nyugat és a kelet-közép-európai családok keresetviszonyai és életszínvonala között.

A jövedelmek alakulását a havi keresetek és az ágazati különbségek tükrében is tanulságos megvizsgálni. Ezeket mutatja be a 18. és 19. táblázat.

Táblázat 18: Havi keresetek az iparban, az építőiparban és a szolgáltatásokban (euró/fő)

	2002	2006	2010	2014
EU-28	:	2 010	2 097	2 293
Euróövezet-19	:	:	2 228	2 401
Ausztria	:	2 124	2 288	2 494
Csehország	472	714	922	909
Finnország	:	2 466	2 848	3 094
Franciaország	:	2 342	2 400	2 603
Horvátország	:	:	980	:
Lengyelország	573	648	793	948
Magyarország	451	608	729	774
Nagy-Britannia	2 681	2 893	2 504	2 795
Németország	:	2 457	2 520	2 620
Románia	195	332	444	512
Svédország	2 449	2 510	2 809	3 286
Szlovákia	337	519	758	908
Szlovénia	1 010	1 198	1 470	1 571

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_monthly&lang=en

Az ipar, az építőipar és a szolgáltatások vállalati szektora lényegében lefedi a versenyszféra nagy részét. Az EU átlagában a havi átlagkereset 2006-ban 2010 euró volt, 2014-ben 2293 eurót tett ki. Svédországban, Finnországban és Nagy-Britanniában a legmagasabb a havi átlagkereset, 2014-ben sorrendben 3286, 3094 és 2795 euró. Németországban és Franciaországban ennél alacsonyabb a havi kereset, némileg meghaladja a 2600 eurót. A visegrádi országok közül 2014-ben Lengyelországban 948, Csehországban 909, Szlovákiában 908, Magyarországon 774 euró volt a havi átlagkereset, Romániában pedig mindössze 512 euró.

Táblázat 19: Havi keresetek az oktatásban, az egészségügyben, a szociális tevékenységben, a művészeti, szabadidős és egyéb szolgáltatásokban (euró/fő)

	2002	2006	2010	2014
EU-28	1 696	1 975	2 054	2 202
Euróövezet-19	:	:	2 134	2 235
Ausztria	:	1 894	1 965	2 116
Csehország	444	641	897	828
Finnország	:	2 255	2 638	2 893
Franciaország	:	2 143	2 132	2 260
Horvátország	:	:	1 073	:
Lengyelország	515	604	742	866
Magyarország	390	577	633	712
Nagy-Britannia	2 393	2 540	2 292	2 522
Németország	:	2 322	2 337	2 414
Románia	212	394	405	509
Svédország	:	2 130	2 400	2 846
Szlovákia	292	426	674	812
Szlovénia	1 305	1 435	1 720	1 679

Megjegyzések: :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_monthly&lang=en

A 19. táblázat adatainak tanulsága szerint az oktatásban, az egészségügyben a szociális tevékenységben és egyéb szolgáltatásokban a vállalati ipari és szolgáltató szektorhoz képest mindenütt jóval alacsonyabb a havi átlagkereset. Meglepő módon igen jelentős a különbség e területek rovására a versenyszférához képest a fejlett Svédországban, Finnországban, Nagy-Britanniában és Németországban is. A lemaradás viszont nem általános, a magasan kvalifikált egészségügyi és oktató személyzetet igen jól megfizetik, de a szektor átlagát az alacsonyabban kvalifikált és kiegészítő személyzet alacsonyabb fizetése húzza le. A visegrádi országok problémái viszont „egy töről fakadnak”, az egészségügyi, oktatási és szociális szféra tartós és jelentős alulfizettségéből származnak. Az adatok jól jelzik a lemaradás jelentős mértékét.

A kifizetett órabérek alakulását tartalmazza a 20. táblázat.

Táblázat 20: Az egy munkaóra jutó bér, illetve kereset az iparban, építőiparban és a szolgáltatásokban (euró/fő)

	2000	2004	2008	2012	2013	2014	2015
EU-28	12,6	14,9	16,4	18,1	18,3	18,6	19,0
Euróövezet-19	:	:	:	20,9	21,2	21,4	21,8
Ausztria	:	18,5	19,5	21,9	22,5(p)	23,1(p)	23,9(p)
Csehország	2,7	4,1	6,7	7,3	7,1	6,8	7,2
Finnország	17,2	19,1	20,9	24,4	24,9(p)	25,3(p)	25,6(p)
Franciaország	:	18,8	20,9	22,4	22,8	23,1	23,4
Horvátország	:	5,8	7,7	8,1	8,1	8,0	8,1
Lengyelország	3,4(e)	3,8	6,3	6,4	6,6	6,8	7,0
Magyarország	2,4	4,1	5,5	5,6	5,6(p)	5,6(p)	5,8(p)
Nagy-Britannia	16,6(e)	17,7	17,7	18,1	17,5	18,6	21,4

	2000	2004	2008	2012	2013	2014	2015
Németország	18,6	20,3	21,8	23,7	24,1	24,4	25,0
Románia	1,0	1,4	3,2	3,2	3,4	3,6	3,9(p)
Svédország	:	19,4	21,2	25,4	26,2	25,5	25,4(p)
Szlovákia	2,0	3,0	5,4	6,6	6,8	7,1(p)	7,4(p)
Szlovénia	8,9	9,0	11,6	13,1	12,9(p)	13,1(p)	13,2(p)

Megjegyzések: e=becslés, p=nem végleges adat, :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_lci_lev&lang=en

Ezek az adatok természetesen más dimenzióban ugyanazt a képet mutatják, a munkaadók számára a kalkulálandó órabér-költségtényezőt, a munkavállalók számára pedig az elérhető bruttó órabér-jövedelem átlagát tartalmazzák. A kelet- és közép-európai országokban a bruttó órabérek a 2000–2015-ös hosszú időtávban jelentősen megnöttek, de az árak gyorsabban és nagyobb ütemben emelkedtek, „zárkóztak fel” a nyugat-európai színvonalhoz, mint a bérek.

Az EU-28-ak átlagában 2004-ben 14,9 euró volt a bruttó órabér, 2015-ben 19,0 eurót ért el. A legmagasabb órabért Finnországban, Svédországban, majd Németországban találjuk. 2015-ben az átlag órabér a jelzett szektorokban Magyarországon 5,8 eurót tett ki, a többi visegrádi országban 7,0-7,4 euró között mozgott. A vizsgált szektorokban a magyar órabér a németnek 23,2 százalékát tette ki, az osztráknak 24,3 százalékát, a britnek 27,1 százalékát érte el.

A következő táblázat már a munkaadók kalkulációja szemszögéből mutatja be a teljes munkaerő-költség alakulását euró/fő/munkaóra-ra vetítve.

Táblázat 21: A teljes munkaerő-költség alakulása az iparban, építőiparban és a szolgáltatásokban (euró/fő/munkaóra)

	2000	2004	2008	2012	2013	2014	2015
EU-28	16,7	19,8	21,5	23,9	24,2	24,5	25,0
Euróövezet-19	:	:	:	28,3	28,7	29,1	29,5
Ausztria	:	25,2	26,4	29,7	30,6(p)	31,4(p)	32,4(p)
Csehország	3,7	5,8	9,2	10,0	9,8	9,4	9,9
Finnország	22,1	24,4	27,1	31,3	32,0(p)	32,5(p)	33,0(p)
Franciaország	:	28,2	31,2	34,3	34,4	34,7	35,1
Horvátország	:	6,9	9,2	9,5	9,5	9,4	9,6
Lengyelország	4,2(e)	4,7	7,6	7,9	8,1	8,3	8,6
Magyarország	3,6	5,9	7,8	7,4	7,4(p)	7,3(p)	7,5(p)
Nagy-Britannia	19,7(e)	21,5	20,9	21,7	20,9	22,3	25,7
Németország	24,6	26,8	27,9	30,5	31,0	31,4	32,2
Románia	1,5	1,9	4,2	4,1	4,4	4,6	5,0(p)
Svédország	:	29,0	31,6	37,3	38,2	37,3	37,4(p)
Szlovákia	2,8	4,1	7,3	8,9	9,2	9,7(p)	10,0(p)
Szlovénia	10,9	11,2	13,9	15,6	15,3(p)	15,6(p)	15,8(p)

Megjegyzések: e=becslés, p=nem végleges adat, :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_lci_lev&lang=en

Szembetűnő, hogy a külföldi működőtőke-beruházóknak a teljes munkaerő-költséget alapul véve méginkább érdemes a kelet- és közép-európai országokban beruházni. Az adatok azt mutatják, hogy a bérekhez kapcsolódó járulékos költségek (Lohnnebenkosten) szintje is jóval alacsonyabb, mint a nyugat-európai országokban. A bérek és egyéb költségek, az adók és fizetendő járulékok, az infrastruktúra működtetési költségei és a termelékenység együttes figyelembevételével a visegrádi országokban elérhető profitráta magasabb, mint Nyugat-Európában.

A teljes munkaerő-költség az EU-ban Svédországban, Franciaországban és Finnországban a legmagasabb, sorrendben 37,4, 35,1 és 33,0 euró munkaóra/főre számítva. A visegrádi országokban a teljes munkaerő-költség Csehországban és Szlovákiában a legmagasabb, 10 euró tesz ki. Lengyelországban 8,6, Magyarországon 7,5 euróba kerül egy munkaóra egy foglalkoztatottra. A teljes munkaerő-költség Magyarországon a németországinak 23,3 százaléka, az osztráknak 23,1 százaléka, a britnek 29,2 százaléka. Ez a költség a visegrádi országok közül Magyarországon a legalacsonyabb. A visegrádi országok, köztük Magyarország számára a versenyképesség erősítésének és a világgazdasági felzárkózásnak az útja azonban nem az alacsony munkaerőköltség-színvonal fenntartása, hanem a versenyképesség javítása, amelynek forrása a termelékenység növelése és a nagyobb hozzáadott érték teremtése. Ez a szükséges és járható út a beruházók és a munkavállalók számára egyaránt.

Végezetül egy, valamennyi kereső szempontjából fontos tényezőt mutatok be az adatok tükrében. Ez a fizetendő személyi jövedelemadó-hányad és a munkavállalói járulékok együttes aránya a keresetekhez viszonyítva (egyedülálló személy esetében).

Táblázat 22: Személyi jövedelemadó-hányad és járulékok összesen (egyedülálló személy, gyermek nélkül) (%)

	2000	2005	2010	2014	2015
EU-28	:	30,02	29,63	29,56	29,52
EU-15	31,70	30,89	30,52	30,60	30,59
Euróövezet-19	:	31,24	31,43	31,98	31,99
Ausztria	30,96	32,80	32,74	34,68	34,90
Csehország	22,49	24,03	22,49	23,05	23,29
Finnország	34,23	31,33	29,06	30,70	30,94
Franciaország	28,79	28,95	27,82	28,65	28,94
Horvátország	:	:	:	30,29	29,08
Lengyelország	27,80	28,38	24,56	23,84	23,93
Magyarország	35,67	33,70	31,18	34,50	34,50
Nagy-Britannia	25,81	26,85	25,54	23,60	23,43
Németország	43,20	42,21	39,21	39,47	39,66
Románia	24,10	26,10	28,69	25,88	25,28

	2000	2005	2010	2014	2015
Svédország	33,73	31,19	24,70	24,39	24,70
Szlovákia	19,77	21,76	21,49	22,92	23,05
Szlovénia	35,56	34,72	33,07	33,25	33,34

Megjegyzés: :=nincs adat

Forrás: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_taxrate&lang=en

Az EU átlagában a személyi jövedelemadó és a járulék elvonások együttes aránya 2015-ben a keresetek 29,52 százalékát tette ki, 2010 óta összességében gyakorlatilag nem változott. A keresőket terhelő elvonások Németországban és Ausztriában a legmagasabbak (2015-ben 39,66 és 34,90 százalék). Magyarország áll a harmadik helyen a személyi jövedelemadó és a befizetett járulékok együttes arányát tekintve, 2015-ben 34,50 százalékkal. Szlovéniában az elvonások aránya 33,34 százalék, Finnországban 30,94 százalék. A 25-30 százalékos elvonási sávba tartozik Franciaország, Horvátország és Románia. A 20-25 százalékos sávban találjuk Nagy-Britanniát, Svédországot, Lengyelországot, Csehországot és Szlovákiát.

A személyi jövedelemadó és a járulékok meghatározása az államháztartási szempontok, az újraelosztás, a jövedelempolitika fontos tényezője. A jövőbeni tendenciák szempontjából egyértelműen az jelezhető előre, hogy az EU-országok igyekeznek mérsékelni a személyi jövedelemadó mértékét, miközben a társadalombiztosítás, az egészségbiztosítás és nyugdíjjárulékok mértéke és aránya várhatóan növekszik demográfiai okokból és mindkét terület fenntartási és fejlesztési költségeinek növekedése miatt. Ezért várhatóan távolban kevesebb személyi jövedelemadót és több egészségbiztosítási és nyugdíjjárulékot kell fizetni az államháztartás működtetéséhez.

4. Záró gondolatok

Az emberi erőforrás minősége, szerkezete és ezek alakulása meghatározó jelentőségű a foglalkoztatás szempontjából, ami a gazdasági fejlődés egyik kulcs-tényezője. A jobban képzett emberi erőforrás nagyobb humán tőkét képvisel, nagyobb a jövedelemtermelő képessége, ezért javítja a munkaerőpiac kilátásait, mivel jobban megéri a foglalkoztatása. Magasabb profitot és magasabb keresetet ér el, amiből több adót fizet, nagyobb értékű a fogyasztása és magasabb az életszínvonala. A lisszaboni stratégia megújítása nyomán létrehozott stratégiai program a „Növekedés és munkahelyek” („Growth and jobs”) nevet viseli. Kiemeli a humán tőke szerepét a fenntartható stabil növekedés és a munkaerőpiac minőségi javítása szempontjából egyaránt.

Korunkban, a 21. század második évtizedében a magasan képzett emberi erőforrás felértékelődésének vagyunk tanúi. A gazdaságban mindig a legszűkebb keresztmetszetet kellett és kell a legjobban megfizetni. A 20. század ezért a tőke kora volt, mivel általában relatív, sőt mindkét világháború után abszolút tőkehiány mutatkozott. Ez hosszú történelmi időszakban magas profitrátát és relatíve magas kamatokat eredményezett. A 21. században a pénztőke és tárgyasult tőke bőségben áll rendelkezésre, „csak” a hozzáférés feltételei okoznak problémát, főleg a nemzetközi pénzügyi luftballon és a kiéleződött bizonytalanságok nyomán, amelyek miatt a gyengébb bonitású hitelfelvevőknek magas kockázati felárat kell fizetni.

Korunkban a legszűkebb keresztmetszet a magasan képzett emberi erőforrás, ezért már ma és méginkább a jövőben a top feltalálókat, menedzsereket és általában a munkaerő-állomány legfelső szegmensét kell egyre jobban megfizetni, mert az irántuk való kereslet gyorsabban nő, mint a kínálatuk. Ezzel párhuzamosan az átlagos, vagy átlag alatti munkaerő leértékelődése gyorsuló ütemben folytatódik. Új jelenség, hogy a munkaerő derékhadának számító átlagos közép fokú képzettségű munkaerő iránti igény is csökken, az automatizálás és a számítógépes ügyintézés, könyvelés, folyamatvezérlés és készletgazdálkodás stb. következtében.

Már napjainkban általánossá válik, hogy a munkaerő-állomány legfelső és legalsó szegmense iránti kereslet növekszik, a középszint pedig leértékelődik. A legalsó szegmens iránti kereslet azért marad fenn, sőt növekszik, mert bizonyos nehéz, kellemetlen fizikai, élő munkát igénylő tevékenységek nem automatizálhatók és egyre nehezebb elvégzésükre munkaerőt találni (a kéménytisztítástól a személyszállításig és a csatornatisztításig stb.).

A döntő folyamat azonban a magasan képzett emberi erőforrás szerepének felértékelődése, mivel a jövőbeni versenyképesség a humán tőke minőségétől és hasznosításától függ. Az utóbbi a munkaerőpiacon dől el, ezért a kvalifikált munkaerő foglalkoztatásához magas szintű technológiával felszerelt munkahelyeket kell teremteni, ami felértékeli a modernizációs beruházások szerepét. Ezért a korszerű termelés nem általában munkaigényes, hanem magasan szakképzett munkaigényes munkahelyeket igényel. A tanulmány címében jelzett kérdésre ezért a tudásalapú munkaigényes foglalkoztatás bővítése a megfelelő válasz. A minőségi tudást fejlesztő jó oktatási és képzési politika egyben a legjobb munkaerő-piaci politika is.

Irodalomjegyzék

- BOCSKOR Ákos: Képzettség és munkaerőpiac a válság utáni Európában. *Educatio(R)*, 25. évf., 2016/1. 145–148.
- CSABA László: Gazdasági növekedés, egyensúly és foglalkoztatás az Európai Unióban. *Magyar Tudomány*, 167. évf., 2006/9. 1072–1080.
- EU-Beschäftigungspolitik. In: *Lexikon der Sozialen Marktwirtschaft*. Köln, Konrad Adenauer Stiftung, 2016.; <http://www.kas.de/wf/de/71.10185/>
- KÖRÖSI István: Az emberi erőforrás fejlesztése – a foglalkoztatás alapja. In: BOTOS Katalin (szerk.): *Idősödés és globalizáció*. Budapest, Tarsoly, 2009. 56–67.
- Labor Market and Wage Developments in Europe*. Brussels, European Commission, 2015. 157.; <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14290&langId=en>
- TASI Erzsébet: A foglalkoztatás, a munkaerő-piaci politika és a versenyképesség összefüggései az EU-ban. Ír, holland, német, dán és finn foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok. *Európai Tükör*, 9. évf., 2004/9. 82–104.
- TASI Erzsébet: *A munkaerő-piaci helyzet alakulása és foglalkoztatáspolitikák az Európai Unióban*. Budapest, Budapesti Közgazdasági és Államigazgatási Egyetem, BIGIS – posztgraduális szakdolgozat. 2002. 104.

Statisztikai források:

- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_educ_a&lang=en
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_grt_a&lang=en
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_ltu_a&lang=en
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_090&lang=en
- <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tsdec310&language=en>
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_net&lang=en
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_monthly&lang=en
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_lci_lev&lang=en
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_taxrate&lang=en

SUMMARIES

THE HUMAN CAPITAL TRAINING
AND THE RESEARCH – DEVELOPMENT
IN THE EUROPEAN UNION – INVESTMENTS
AND RESULTS

István KÖRÖSI

In the 21st century the human capital, the quality of human resources has become a significant factor of development. The changes in human capital mean, in a narrow sense, an increased capacity high and advanced level workforce training, and the creation and improvement of the higher education-technology politics-R&D-invention-innovation chain. In the Central-Eastern European countries the strengthening of R&D investments is crucial along with a greater efficiency in their application. Our R&D results must turn into competitive products, which needs the introduction of an organic innovation chain. The better application of R&D expenditures and the faster introduction of our solutions is essential for progress. For the rise of the Central European countries in the 21st century the main component and narrow segment is the human capital, thus sustainable development depends largely upon its capacity to grow. The two key areas are education and research-development, these are the ways to success.

* * *

THE IMPORTANCE AND SOCIAL EFFECTS
OF THE EARLY CHILDHOOD EDUCATION

György KATONA

The aim of this article is to show some scientific arguments of the repeatedly mentioned phrases that the early years is very important and significant part of our life and the quality of the early childhood education and development effects not only the individual life but the future of society, too. For this reasons some results of different scientific fields were collected about this topic. Findings of

philosophy of education warn, the society has many problems with the definition of determining the objectives of education system following from the many different intellectual approaches. History of education reveals that economic reasons and philanthropically ideals call the institutional early childhood education into being and manage it at the present time, too. The history of Hungarian early years education and its recent legislative frames indicate the unique way of the home kindergartens succeeding to high level pedagogical quality. Mentioned some of the numerous results of developmental psychology the article tries to confirm that the most basic skills, cognitive, affective and social abilities, personal attributes are determined in this early years. For these reasons the most important education environments of the human being are the family and the kindergarten. The new issues of the neurosciences discover the unbelievable dynamic development of child's brain and the importance of stimulus-rich, educational demanding and affectionate environment in this period. Finally this paper refers to results of two American researches which proved not only the social benefits but the economic profits of the investments into early childhood education.

* * *

THE EFFECTIVENESS OF ADULT EDUCATION
IN HUNGARY, WITH SPECIAL RESPECT
TO THE DIFFICULTIES AND OPPORTUNITIES
OF TRAINING DISADVANTAGED LAYERS

Éva TARÓDINÉ CSESZKA

It is well known that market economy valorise the level of education and skills. A competitive economy and society needs docile workforce with foreign language skills, while the demand for unskilled workforce impossible to learn declines in a large extent. My essay aims to highlight the social (external) returns of adult education, with special respect to changing cultural and leisure habits, developing personality, ensuring gender equality, which is key to getting out of the disabled situation. I also examine whether there is a long-term developing impact of adult education, can leverage effect regarding disturbances in socialization be

observed, and what role lifelong learning plays in labour market integration of the adults, and in developing successful labour market competencies.

Today, when more and more people talk about lifelong and lifewide learning, it is useful and actual to deal in greater depth with the willingness and motives of adults representing the majority of the Hungarian population to learn, and with the methods and devices able to reach them and make their learning effective. This essay also circulates around the question with what means the disadvantaged groups could be reintegrated into the education system, since serious shortages in knowledge and skills, inadequate learning skills prevents the learning of this layer so the low-skilled and non-competency groups could be obstacle to economic development. I also try to answer the question how the use of atypical forms of learning (ie. distance learning, e-learning) or some individual elements of these during training means breaking point for these layers. In addition, the essay aims to raise awareness of the application of andragogical knowledge and skills in adult education, emphasizing the importance of human factor (teachers, tutors, mentors) as well.

* * *

GIRLS ON THE LABOR MARKET

Gyula LÁSZLÓ

On the domestic labor market, one possible coverage of the labor shortage could be the better use of women's employment opportunities, including a large-scale involvement of the girls into professions and positions stereotyped as "boyish". Pecs-Baranya County Chamber of Commerce and Industry (PBKIK) conducted a multi-element survey (online and in-depth interview) and created a program action package (and will implement it) to reach a higher level of female involvement. The study is based on these results.

The determinants of female labor market position still live with us in the stereotypes, the prejudices, and in the artificially created and difficult to dissolve labor market segregation. The domestic scientific literature has not dealt a lot with the problems regarding the peculiarities and the applicability of women as a labor force. The study summarizes this limited knowledge, presents the characteristics of the female labor force, its mentality, and competencies different

from men. After that, the key to success regarding the women employment will be considering the gender differences in the competencies not as a *barrier*, but as an *opportunity* to identify and to use. The cooperation between women and men with different competencies can significantly improve the organization's effectiveness through the *synergy effect*. This recognition is the fundamentals of diversity management.

The study presents the results of the PBKIK online survey, based on it makes proposals to such strategic approaches and action programs which can strengthen the women's less segregated appearance on the labor market. These also includes the fight against stereotypes, increasing girls' self-awareness and training. The study found that determining the most reasonable and attractive female workplace characteristics and attitudes of host organizations can steer the girls what profession or position should choose.

* * *

KNOWLEDGE BASED ASSETS: HOW TO MEASURE THEM AND THEIR IMPACT ON INPATIENT HEALTHCARE

Antonia HÜTTL

The importance of intangibles in economic growth is widely acknowledged. Still there is no proper methodology how to quantify them. Even the distinction between human capital and knowledge based assets is not clarified.

The paper consist of two parts. The first summarizes briefly the methods to be applied in the national accounts to estimate capital input for assets where the stocks are already recorded, including intangibles, like research and developments, software etc. Concerning the remaining kinds of intangibles, a case study is presented, carried out in the frame of the SPINTAN project, received funding from the EU Seventh Framework Programme. The Hungarian case study raised two questions. Whether the working time spent by dedicated employees is adequate to measure the investment in own account organisational capital? Whether the capital input of own account organisational capital has a positive impact on the performance of inpatient health care?

Own account organisational capital was measured according to either a narrow or a broad concept. Its impact was estimated using a linear regression model. The data set covered 58 general hospitals functioning in Hungary during the period 2010-2013. The results indicated a moderate positive correlation between the size of input of organisational capital and the clinical output, measured by the CMI weighted number of cases in acute care.

* * *

ARE WE HEADING TOWARDS A KNOWLEDGE AND/OR LABOR BASED SOCIETY?

Employment and labor market in the European Union

Erzsébet TASI

The purpose of the human capital training is to create a workforce with increased skills and the ability to yield value-added work. This study offers an overview of employment, changes in workforce composition and the factors in the job market by comparing the leading EU countries with regional ones in the Carpathian-basin, Visegrád group based on data comparison and analysis. The decisive measure is the surging value of the highly trained human capital, as the future competitiveness will depend on the quality and application of said capital. The latter is determined on the job market, thus to be able to employ highly qualified individuals, workplaces equipped with leading technology must be created, which in turn greatly increases the role of modernizing investments. As a result, effective production is in general is not labor demanding as a quantity but rather has highly qualified job demands as quality. The question in the title of the study can best be answered with the expansion of knowledge based labor-intensive jobs. Education and politics that support the acquiring of high quality knowledge is the best job market policy a country can have.

