

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

## A MAGYAR MUNKAERŐPIAC ÉS A FÓKUSZVÁLTÁS ESÉLYEI, 2020

### *A humánszolgáltatások lehetőségei*

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

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

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

**kulcsszavak:** teljes foglalkoztatás, extenzív és intenzív növekedés, szabályozás

### 1. Teljes foglalkoztatás: a megrendelés értelmezése

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

Idehaza az elmúlt évtized (2010-2019) az „egymillió munkahely” bővületében telt el. A jó érzékel a 2010-es választások alatt tett, majd 2011-ben a gazdasági miniszter által többször megismételt<sup>4</sup> tervszám a politikai kommunikáció szintjén igazi telitalálatnak bizonyult több okból is. Egyfelől a 2008-2009-es világgazdasági válság a magyar munkapiacot sem kímélte meg, másfelől az 1990-es években lezajlott transzformációs válság erősen élt a szavazók emlékezetében, harmadrészt „*ha munka van, minden van*” mentalitás gyökerei továbbra is erősek Magyarországon, negyedrészt a „törvény és rend” jegyében a munkakerülés büntetésének erős követőtáborra van.

---

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

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

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

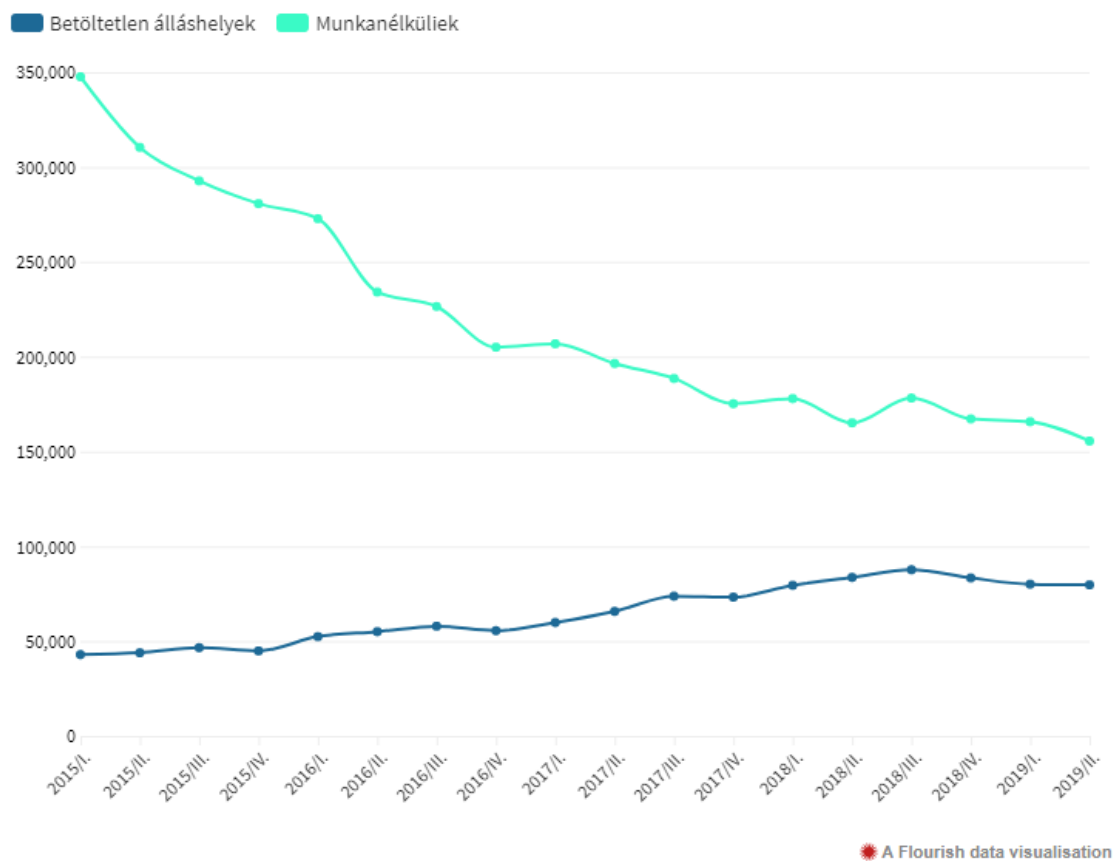
<sup>3</sup> Magyar Hírlap 2019. 10. 29. <https://www.magyarhirlap.hu/gazdasag/20191029-a-harmadik-negyedevben-is-nott-a-foglalkoztatasi>

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

Bár manifeszt módon nem jelenik meg, de továbbra is erős a munkakerülés „TBZ” (társadalmi-beilleszkedési zavar) vagy az 50-es években a közveszélyes munkakerülés (KMK) bélyege, amely a szocializmusból maradt velünk, de jól értelmezhető volt a korábbi élők munkáinak intenzív faluközösségben is (vö. *aki nem dolgozik, ne is egyék*). Az, hogy a 21. századi gazdaság egy összetett hely, ahol nem csak munkával és főleg nem fizikai jelenlétet kívánó élők munkáival is lehet „termelni”, még bonyolult üzenet. Ezt nem értik a korábban említett közegben bért munkára, fizikai jelenlétre szocializált munkavállalók. De ez lehet generációs szemléleti zavar (defekt) is; míg az idősebb munkavállalók munkaszocializációja az állami redisztributív gazdaság égése alatt történt, a fiatalok már egy másik, nyugati típusú szemléletbe nőttek bele. Mindkettő torz a mai magyar viszonyok között.

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

### A betöltetlen álláshelyek és a munkanélküliek számának változása



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

A hazai munkapiac magas foglalkoztatási szintjét is érdemes európai kitekintésben szemlélni, ahol 2018 végén (EUROSTAT, 2019)<sup>5</sup> a munkaerő-felvétel adatai a valaha mért legmagasabb rátát mutatták. A 20-64 éves, az EURÓPA 2020 stratégiában meghatározott referencia korosztály foglalkoztatási rátája 73% felé került. A hasonló, de némileg jobb hazai adat<sup>6</sup> (KSH 2019, 75,2%) azt mutatja, hogy a 2020-ra Magyarország által önként vállalat foglalkoztatási szintet elértük. Miközben nagy publicitást kap a külföldön dolgozók száma és a közmunkások létszáma is, e két csoport együttesen a legutóbbi munkaerő-felvétel (MEF) szerint mintegy 230 ezer főt tett ki<sup>7</sup> (KSH MEF 2019. szeptember-november), addig a napisajtó szintjén kevés súlyt kap a munkaképes korú lakosság számának fogyatkozása. Ez például 2009 I. negyedév és 2019 I. negyedév között 86 ezer főt jelentett (KSH STADAT)<sup>8</sup>. Önmagában tehát, miközben nő a foglalkoztatottak száma, egy csökkenő pullból aktiválunk<sup>9</sup>, így a foglalkoztatási ráta ettől is javul.

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

A régió belüli, kormányzati dokumentumokban gyakorta meghivatkozott összevetést a mintegy 700 ezer fővel<sup>11</sup> több embert foglalkoztató cseh munkaerőpiac jelenti, ahol valóban 5 millió fő feletti a vonatkozó adat. Ez a hevenyészett összevetés azért lehet csalóka, mert a két ország lakónépessége már közel sem azonos. Magyarország lakossága folyamatosan csökken és jelenleg 9,77 millió fő körül alakul, addig Csehország 10,65 milliós.

A CEDEFOP (2015)<sup>12</sup> számára készített munkaerőpiaci prognózis 2025-re a magyar munkaerőpiac polarizálódását vetítette előre, ahol a magasan képzett munkaerő iránti igény 2 százalékponttal haladhatja meg az EU28 átlagot. Miközben a képzetlen munkaerő iránti igény 3 százalékponttal lesz magasabb az EU28 átlagánál.

A prognózisok törvényszerűsége, hogy esetleg nem válnak valósággá, erősségük pedig az, hogy scenáriókat mutatnak meg, amelyekre beavatkozásokat építhetünk. 2025 már nem a távoli jövő, és a hazai termelési költségekben a mondjuk Európában kifejezett bér<sup>13</sup> értéke talán alá is támasztja azt, hogy a magyar gazdaság miért kevésbé innovatív és miért reagál lassabban a „teremtő rombolásra”, mint mondjuk Ausztria, Németország, vagy éppen a régióban Csehország. Mi-

---

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics/hu#Foglalkoztat.C3.A1si\\_r.C3.A1ta\\_nemek.2C.C3.A9letkor.C3.A9s\\_iskolai\\_v.C3.A9gzetts.C3.A9g\\_szerint](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hu#Foglalkoztat.C3.A1si_r.C3.A1ta_nemek.2C.C3.A9letkor.C3.A9s_iskolai_v.C3.A9gzetts.C3.A9g_szerint)

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

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

<sup>8</sup> [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qlf003.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf003.html)

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

<sup>10</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_rates\\_and\\_Europe\\_2020\\_national\\_targets](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets)

<sup>11</sup> [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_pganws&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_pganws&lang=en)

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

<sup>13</sup> Ez 2018-ban éves bruttó 8630 EUR-nak felelt meg.

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

közben a magyar bérszint például a csehországieinak is csak 76%-a volt 2018-ban, gyakori populáris igény annak a kifejezése, hogy a „A kecskeméti Mercedesz gyár dolgozói is ugyanolyan termelékenyek, mint más Mercedesz gyárak dolgozói ezért a béreiknek is azonosnak kell lenniük!”.

Nemzetgazdasági szinten vizsgálva persze ezeket a populáris hangokat semmi sem támasztja alá. Oblath Gábor saját elemzésében azt találta, hogy 2013-ban a magyar 7.5 EUR órabér az EU27 átlagában 31%-on állt, miközben a magyar gazdaság termelékenysége annak 60%-án (Oblath, 2015). Tanulmányában még egy fontos összefüggésre hívta fel a figyelmet: a GDP 1 százalékpontos növekedése az árszínvonal hasonló növekedésével jár együtt. Azaz a GDP növekedésétől egyfelől az államadósság „kinövését” várjuk, másfelől viszont a növekedéssel együtt járó béremelkedés nem feltétlenül csapódik le a jövedelmek vásárlóerejének növekedésében.

A gazdasági növekedés tehát a munkaerőpiacon nem mindenható és önmagában nem oldja meg a strukturális problémákat, például azt sem, hogy az alacsonyan képzett vagy rurális területeken elérhető munkaerő magasabb termelési és így bérszínvonalon kapcsolódhasson be a termelésbe majd a fogyasztásba. Az a fajta munkaerőpiaci integrációs grádics, amely máig sokak fejében él, azaz; „minden munka jobb, mint a munkanélküliség”, „csak találj egy munkahelyet, az majd tovább vezet egy jobb álláshoz” a mai munkaerőpiacon sokszor csak illúzió. A gyengén integrálódott és jövőkép, karrierkép nélküli fiatalok munkaerőpiaci vizsgálata ezért ma nemzetközi téma. A „Poorly Integrated New Entrants” („gyengén integrálódott új belépők”), azaz PINEs olyan fiatalokra utal, akik bár rendelkeznek szakmai végzettséggel, de csak határozott idejű szerződésekkel alkalmazzák őket, így évente akár többször is ki- és belépnek a munkaerő-piacra, ahol megta- padniuk nem sikerül, így szakmai előmenetelt és egzisztenciális biztonságot nem találnak (Bell-Benes, 2012).

Hogy a munkaerőpiac közel sem azonos fajsúlyú folyadékok által kitöltött közlekedőedény, azt a 20. századi magyar történelem is jól példázza. Minden erőszakos modernizációnak lehet eredménye, de csakis a beavatkozás társadalmi, családi és egyéni árával együttesen. Ennek hazai bizonyítéka a késő negyvenes évek, korai ötvenes évek erőszakos iparosításának társadalmi következményei; „Lakás csak nagyon kevés épült, a toborzott munkások egy része éjszaka a fővárosi terek padjain aludt. (A toborzottakat ráadásul munkatársaik is bizalmatlanul fogadták: „paraszt”-nak, „indiánának nevezték őket.) Az üzemi balesetek száma évi 20—25 ezer között mozgott, ezek közül több száz halálos volt. Mindez kiáltó ellentétben állt a rendszer önmeghatározásával, mely szerint „a szocializmus uralkodó osztálya a munkásosztály.” (Belényi)

Ember-munka megfelelés fokozatosan alakul, amennyiben a pályaszocializáció is több lépésből áll, így időbe telik és óhatatlanul összekapcsolódik az életmód kérdéskörével. Tehát nem csak az a lényeges, hogy az emberek milyen fizetett munkatevékenységet végeznek egy társadalomban, vagy, hogy végeznek-e egyáltalán, hanem az is, hogy ezek a munkatevékenységek milyen társadalmi presztízzsel, megélhetéssel, kultúrával és életmóddal kapcsolódnak össze. Nem utolsósorban közgazdasági szempontból a munkaerő és a munkakör kapcsolódása felveti a termelékenység kérdését is. Fentiekből következően az egyén munkához, foglalkozáshoz „igazítása” az 1940-1960-as évek óta élénken foglalkoztatja a munkapszichológiát, a pályaaorientációt. Az USA-ban kialakított minnesotai „munkaalkalmazkodás” elmélet (TWA: Theory of Work Adjustment), bár mára már a bér munka társadalmának átalakulásával ódivatúvá vált, de pontosan ezt az ember-pálya kapcsolódást vizsgálta (Dawis&,Lofquist&Weiss,1968).

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

## 2. Témakörök

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

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

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

Újszerű(bb) témák pedig:

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

## 3. Az intenzív munkapiaci növekedés eszközei

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

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

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

1. Alapkészségek és kulcskompetenciák fejlesztése a közoktatásban.
2. Széles és gazdag kínálat a szakképzésben, felsőoktatásban és a felnőttkori tanulásban.
3. Folyamatosan bővülő tanulási lehetőségek (IKT, munkahelyi tanulás, informális tanulás).
4. Pályaorientáció, tanácsadás és pályakövetés.
5. Az informális és nem formális tanulás elismerése.
6. Hátrányos helyzetű és munkaerő-piaci szempontból veszélyeztetett csoportok támogatása (lemorzsolódás megelőzése, esély az LLL-be való bekapcsolódásra).
7. Újfajta tanítási/tanulási kultúra meghonosítása (új pedagógusszerepek, minőségkultúra).

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

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

### Validáció

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

### Élethosszig tartó pályaorientáció (Lifelong guidance)

Olyan tevékenységek összessége, amelyek bármilyen korosztályhoz tartozó állampolgárok számára életük bármely pontján lehetővé teszik, hogy felmérjék képességeiket, kompetenciáikat és érdeklődésüket; hogy ésszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak; valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat a tanulás, munka és egyéb olyan területeken, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat sajátíthatják el vagy használhatják. (ELGPN, 2013)

Amennyiben nem a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (munkanélküliek, inaktívok, NEET fiatalok, SNI-s fiatalok, stb.) integrációjából indulunk ki, amikor ezeknek az eszközöknek a működését magyarázzuk, akkor új referenciapontot kell találnunk. Ilyen kiindulási pontok lehetnek a humántőke elméletek, amelyeknek amúgy is nagy a keletjük a globális értékláncok korában.

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



Egy-egy OECD PIAAC vagy PISA vizsgálat eredményei hosszasan képesek tematizálni a szak-, és napisajtót is. A humántőke gyakorlati mérhetősége összetett kérdés, „A humántőke-állomány a tudás, a kompetenciák és egyéb olyan gazdaságilag releváns tulajdonságok összessége, amelyekkel a munkaképes korú népesség rendelkezik.” Mérése nehéz, hiszen az emberi tőke számos tulajdonság függvénye. Vizsgálatára két megközelítést említettek, az egyik az egyének által teljesített oktatási szint mérése, a másik a mindennapos feladatok végrehajtására vonatkozó képességek tesztelése.” (T. Kiss, 2012). Azonban szintén ösztönszerűen elfogadjuk, hogy modern gazdaságok folyamatos humántőke-befektetés nélkül veszítenek a versenyképességükből.

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

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

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

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

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

#### 1. szint

Ekkor a résztvevőket megkérdezzük arról, véleményük szerint milyen változások következtek be az életükben vagy a pályájukban az intézkedés nyomán. A módszer fő hibája, hogy alig nyílik mód olyan tényezők kiszűrésére, melyek között utólag a véleményalkotó ok-okozati összefüggést lát, de valójában ez nem áll fenn. Azokat a hatásokat is rendkívül nehéz kiszűrni, amelyek a beavatkozás nélkül is létrejöttek volna (vagyis a holtteher-veszteséget). A módszer legnagyobb

előnye, hogy olyan minőségi elemeket képes feltárni, amelyek az alanyok megkérdezése nélkül rejtve maradnának, viszont éppen ebből fakad a hátránya is: minden adatban torzító hatással jelen van a szubjektív elem.

## 2. szint

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

## 3. szint

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

## 4. szint

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

## 5. szint

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

## Összegzés

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

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

Humánszolgáltatások iránt akkor lesz nagyobb, a társadalmi felzárkóztatás/befogadás formájú értelmezési kereteket meghaladó igény, ha a i) technológiai forradalom a relatíve (érettségizett



technikustól felfelé) jól képzett magyarországi munkavállalók tömegeit éri el, vagy ha ii) az új ágazatokban induló, tevékenységet változtató (pl. belsőégésű motor helyett elektromos autót gyártó) vállalatok képesség-igényeinek kiszolgálása ezt kikényszeríti. Kevésbé valószínű, hogy alacsonyan képzett, alacsony termelékenységű bírótársadalmi csoportok munkapiaci integrációjához tömegesen választ a kormányzat humánszolgáltatási megoldásokat.

### Irodalomjegyzék:

Belényi Gy. Az iparosítási politika néhány társadalmi következménye az 1950-es években, 85-91 old. [http://acta.bibl.u-szeged.hu/2835/1/historica\\_104\\_085-091.pdf](http://acta.bibl.u-szeged.hu/2835/1/historica_104_085-091.pdf) Historica, SZTE, Szeged

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

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

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

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

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

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

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

KSH (2020) STADAT üres álláshelyek statisztika

[https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qli027c.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli027c.html)

KSH Munkanélküliség- Gyorstájékoztató 2019. július- szeptember

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

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

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

teljes tanulmány: [http://eletpalya.munka.hu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=5d5834f8-0ef0-45c7-943e-9aea68a576c6&groupId=10418](http://eletpalya.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=5d5834f8-0ef0-45c7-943e-9aea68a576c6&groupId=10418) Kopint-Tárki 2010

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

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

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

[http://www.ksh.hu/statszemle\\_archive/2015/2015\\_K19/2015\\_K19\\_003.pdf](http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2015/2015_K19/2015_K19_003.pdf)

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

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

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

[http://www.ksh.hu/statszemle\\_archive/2012/2012\\_01/2012\\_01\\_064.pdf](http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2012/2012_01/2012_01_064.pdf)