

ZÁDORI IVÁN – NEMESKÉRI ZSOLT – SZABÓ SZILVIA

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

Vitaindító tanulmány

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

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

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

Előszó

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

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

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

Zádori Iván egyetemi docens, dékánhelyettes, Pécsi Tudományegyetem.

Nemeskéri Zsolt egyetemi tanár, intézetigazgató, Pécsi Tudományegyetem.

Szabó Szilvia egyetemi docens, Budapesti Metropolitan Egyetem.

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

Munkaerőpiac a koronavírus előtt

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

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

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

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

A koronavírus megjelenése

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Globalizáció/deglobalizáció/reglobalizáció?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Digitalizáció és technikai fejlődés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A munkaerő sokszínűsége

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Globális kihívások

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

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

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

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

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

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

Összegzés

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

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

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

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

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

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

Irodalomjegyzék:

BBC (2020): China McDonald's apologises for Guangzhou ban on black people.
<https://www.bbc.com/news/world-asia-china-52274326>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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