

KÉPZETTSÉG ÉS MUNKAERŐPIAC A VÁLSÁG
UTÁNI EURÓPÁBAN

A munkavállalók munkaerőpiaci helyzete, a végzettség és az elhelyezkedési esélyek kapcsolata, a különböző pozíciók sikeres betöltéséhez szükséges készségek mind olyan kérdések, amelyek joggal foglalkoztatják a politikai döntéshozókat és a szélesebb értelemben vett közvéleményt egyaránt. A megalapozott véleményformáláshoz és a szakpolitikai döntések meghozatalához szükséges ugyanakkor, hogy az egyéni tapasztalatokon és ideológiai beállítottságokon túl megbízható kutatási adatok is rendelkezésre álljanak. Az 1975-ben alapított, szaloniki központú *Cedefop*, amely az Európai Uniónak a szakképzések fejlesztéséért felelős kutatóközpontja, a fentebb említett kérdésekre keresi a választ. A szervezet legfontosabb feladata, hogy az Európai Unió szakképzési rendszerének fejlesztését célzó döntések szakmai megalapozását saját kutatásokkal, illetve technikai és szakpolitikai ajánlásokkal segítse. A kutatási eredmények minél szélesebb körben való terjesztése érdekében a *Cedefop* jelentéseit a honlapján is közzéteszi.

A *Skills, Qualifications and Jobs in the EU: The Making of a Perfect Match?* című kiadvány különbséget tesz a munkavállalók képzettsége (*qualification*) és készségei (*skills*) között, és vizsgálja ezek eltérését a válaszadók által végzett munkához szükségesnek ítélt képzettségtől és készségektől. A jelentés a *Cedefop* saját szakértő csapata által lebonyolított kutatás és adatelemzés eredménye, melyet *Konstantinos Poulakis* és *Giovanni Russo* vezetett. A képzettség és a készségek párhuzamos vizsgálata mellett újítást jelent a megszokott felmérésekhez képest az is, hogy a szerzők állítása szerint ez a tanulmány az első olyan elemzés, amely a munka betöltéséhez szükséges és a munkavállaló aktuális készségei közötti különbség időbeli alakulását is tárgyalja. Az elemzés nagy hangsúlyt fektet a készségek változásainak a dinamikájára, abból kiindulva, hogy azok nem stabilak és időben állandóak, hanem a mun-

kavégzés során jelentősen alakulnak, formálódhatnak. Az elemzés alapját képező *European skills and jobs* (ESJ) kérdőíves felmérést 48 676 válaszadóval vették fel 2014 márciusa és júniusa között (mind a 28 tagállamban).

A kutatás legfontosabb megállapítása: a munkavállalók tényleges és a betöltött pozíciójukhoz szükséges készségei között nagy az eltérés (*skills mismatch*). A megkérdezettek 26 százalékának voltak jelentős készségbeli hiányosságai egy, a munkát teljes mértékben elvégezni képes átlagos dolgozóhoz viszonyítva, míg a munkavállalók 27 százaléka olyan munkát végzett, amelyhez (készségeit tekintve) túlképzett, és amely csak nagyon korlátozott fejlődési lehetőséget nyújt számára, ha egyáltalán nyújt ilyet. A munkanélküliségből, elsősorban is a hosszan tartó munkanélküliségből visszatérő munkavállalókra jellemző, hogy gyakran végeznek olyan, alacsony készség szintet igénylő munkát, amely csak nagyon korlátozottan járul hozzá képességeik fejlődéséhez, versenyképességük növeléséhez – ez viszont növeli az újbóli munkanélküliség kockázatát. Fontos további megállapítása a jelentésnek az is, hogy a munkaalapú tanulás (*work-based learning*) jelentős mértékben megkönnyíti a munkába való átmenetet. A felmérés adatai szerint azok a munkavállalók, akiknek a képzése tartalmazott ilyen tanulási formát, jellemzően könnyebben találnak (magasabb készségeket igénylő) munkát, mint azok, akiknek mindez hiányzott a képzéséből. Különösen fontos ez annak tükrében, hogy a 2008-as világválság hatására jelentősen csökkent a kereslet a fiatal munkavállalók iránt. Ugyanakkor a kutatás adataiból az is kiderül, hogy a munkaalapú tanulás még mindig nem eléggé elterjedt, különösen a humán és társadalomtudományok terén, de a gazdaság- és természettudományoknál sem sokkal jobb a helyzet (összességében a felnőtt munkavállalók 40 százaléka részesült ilyen jellegű oktatásban tanulmányai során).

A jelentés hat főbb részből áll. Az első fejezet bevezető jellegű, bemutatja az elemzés tágabb környezetét (a gazdasági világválság

hatásait, korábbi kutatási eredményeket), a jelen vizsgálat legfontosabb kérdéseit, illetve az alapvető terminológiát. Ezt követi a készségek és képzettségek eltéréseinek leírása (második fejezet), a gazdasági világválság hatásainak elemzése (harmadik fejezet), a fiatal és magasan képzett munkavállalók helyzetének bemutatása (negyedik fejezet), valamint a készségek alakulásának modellezése (ötödik fejezet). A tanulmányt a legfontosabb tanulságok összegzése, illetve ajánlások zárják. A mélyebben érdeklődő olvasó a mellékletekből további információkat is megtekinthet az adatfelvételtől és elemzés módszertanáról.

A kiadvány a politikai döntéshozókra túl a szélesebb közvéleményt is kívánja informálni. Ezt a célt szolgálja, hogy jól áttekinthető a felépítése, egyszerű a nyelvezete, emellett számtalan ábra és grafikonja is segíti a leírások könnyebb megértését, rendszerezését. Egy kevés idővel rendelkező, de érdeklődő olvasó csupán ezen ábrák és grafikonok tanulmányozásával is egészen pontos és átfogó képet kaphat az eredményekről. Ugyanakkor a rengeteg adat időnként nehézséget is jelent az olvasottak feldolgozásában, összegzésében, mivel a jelentés különböző helyeken egymástól eltérő számokat prezentál nagyon hasonlóan tűnő témaköröket illetően (természetesen az eltéréseknek mindenütt megvannak a részletekben rejlő okai). Emellett az országokénti adatok is hagynak maguk után kívánnivalót. Habár az oszlopdiagramok rendszeresen bemutatják a 28 tagállam összehasonlító adatait, azokban az esetekben, ahol egyszerre több információ is megjelenik, az ábrák néhol túl összetetté válnak. Példaként említhető a *Jelenlegi munka végzéséhez szükséges végzettséget* bemutató ábra (31. oldal), ahol minden ország esetében külön oszlop utal az alacsony, közepes, illetve magas végzettséget igénylő munkák arányára, így a 28 országra vonatkozóan összesen 84 oszlop szerepel egyetlen ábrában. Régiókénti bontások és a régióbeli országok EU átlaggal való összevetése megkönnyítette volna mind

a grafikus megjelenítést, mind az információ feldolgozását. Emellett talán érdemes lett volna rövid „országprofilokat” is beilleszteni (akár a mellékletek közé), amelyek összefoglalják az egyes országokban megfigyelt legfontosabb eredményeket, trendeket. Habár a 28 tagországot egyben bemutató grafikonok és a szöveges leírások révén a jelentés biztosít összehasonlító keresztmetszeti adatokat, ezek mindig az adott témakör köré vannak csoportosítva, emiatt esetlegesebbek, és semmiképpen sem nyújtanak átfogó képet az egyes országokban zajló folyamatokról (Magyarországot pl. a jelentés szöveges része összesen két helyen említi, ott is egy több országból álló felsorolás részeként).

A 2008-as gazdasági világválság hatására az Európai Unióban körülbelül 6,7 millió állás szűnt meg. Ezeknek később csupán egy töredéke jött újra létre, bár közismert, hogy a válság hatásai országoként jelentősen eltérnek. Fontos ártrendeződések is megfigyelhetők: a magas képzettséggel rendelkező munkavállalók iránt nőtt a kereslet, az alacsony képzettségűek és a fiatal munkavállalók iránt viszont drasztikusan csökkent. A felmérés idején a válaszadók 17 százaléka számított túlképzettnak (*overqualified*), 12 százalékuk volt alulképzett (*underqualified*). Itt is jelentős eltéréseket láthatunk országoként. Néhány mediterrán országban (Portugália, Franciaország, Olaszország) az alulképzettség aránya a 20 százalékot is eléri; ez az érték a balti államokban, Horvátországban és Csehországban a legalacsonyabb. A szerzők számos más tényező mentén is ismertetik az eredményeket, és a többi kérdéshez hasonlóan itt is bősz és részletes adatok közül válogathatnak azok az olvasók, akik, például, az életkor, a gazdasági szektor vagy éppen a munkaszerződés típusa szerinti különbségekre kíváncsiak. Az alul-, illetve túlképzettség mellett legalább ennyire fontos, bár sokkal nehezebben mérhető, az elvárt és a tényleges munkavállalói készségek vizsgálata (*skill mismatch*). Itt a megkérdezettek 39 százaléka érezte úgy, hogy készségei magasabbak, mint ami az adott

munkakörben elvárható lenne (*overskilled*), csupán hat százalékuk kevesellte saját készségeit az adott munkakörhöz (*underskilled*).

Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a felmérés során *munkavállalókat* vizsgáltak, valószínűleg ezért sem meglepő a megfigyelt túlképzettség mind a képzettség, mind a készségek területén. Természetesen ez nem áll elentétben az oktatási expanzió és az egész életen át tartó tanulás koncepcióival, amelyek az európai polgárok iskolai végzettségének emelését és a munkavégzés szempontjából fontos készségek folyamatos fejlesztését tűzik ki célul. Közismert, hogy az alacsony képzettségűek sokkal nagyobb eséllyel válnak munkanélkülivé, illetve jellemzően olyan állást töltenek be, amely minimális készségeket igényel, és ahol kevés a lehetőség ezek fejlesztésére is, pedig, ahogy korábban láttuk, a fejlődés lehetőségének a hiánya tovább növeli az ismétlődő munkanélküliség kockázatát. A kutatók a magas képzettségű munkavállalókat felszívó munkaerőpiacban és a készségek folyamatos fejlesztését biztosító munkahelyekben látják a megoldást a túlképzettség problémájára. Szerintük az EU innováción alapuló fenntartható fejlődési stratégiája csak a munkavállalói potenciál minél jobb kiaknázásán keresztül valósulhat meg.

A szerzők emellett hangsúlyozzák az árnyalt hozzáállás szükségességét is mind az alulképzettség, mind a túlképzettség területén, hiszen az egyén készségei nem állandóak, hanem idővel akár jelentős változáson is áteshetnek. A felmérésben ezt egy háromfázisú dinamikus modellel vizsgálták, ahol a válaszadók korábbi állása, a jelenlegi állásuk kezdete, illetve a felmérés időpontja volt a három vizsgálati időpont, és mindegyik esetben megnézték a szükségesnek tartott és a munkavállaló által ténylegesen birtokolt készségek közötti eltéréseket. Az eredmények azt mutatják, hogy a megkérdezettek jelentős része kezdetben alulképzettnek számított, de idővel „felnőtt a feladatához”, sőt sok esetben még túlképzetté is vált. Emellett a munkavállalók több mint fele számolt be arról, hogy a munkába állása

óta fejlődtek bizonyos, a munkához szükséges készségei. A szakpolitikának tehát kiemelt figyelmet kell fordítania azokra a munkavállalói csoportokra, amelyek alacsony szintű vagy képzettséget nem igénylő munkákat végeznek (33 százalék), és így kevés esélyük van a fejlődésre, illetve azokra, akik megrekedtek olyan munkákban, amelyekhez túlképzettek, és ahol nincs is lehetőségük a fejlődésre (27 százalék).

Említettük már, hogy az összes adat a megkérdezett munkavállalók véleményét, értékítéletét tükrözi. Amíg a saját képzettségre vonatkozó adatok (többszörsz) nyilvánvalóan megbízhatóak, a munka betöltéséhez szükséges képzettség esetén már könnyen elképzelhető valamekkora eltérés a válaszadók és munkaadók megítélése között, a készségek esetén pedig még nagyobb lehet ez a különbség. A vizsgálat során ez utóbbiak ellenőrzésére, sajnos, nem volt lehetőség, ugyanakkor az elemzés így is számtalan fontos tanulsággal szolgál (és ne feledkezzünk meg a minta nagyságáról sem).

Végül érdemes még pár szót ejteni a kutatás módszertanáról is. Az elemzés alapját képező *ESJ survey*-t a Cedefop finanszírozta. Az adatfelvétellel az Ipsos MORI közvélemény-kutató céget bízták meg, amely partnereinek segítségével vette fel a 28 EU tagállamban az adatokat online, illetve telefonos interjúk segítségével. A vizsgálatban az előbbi dominált, a telefonos interjúk célja leginkább az volt, hogy biztosítsák a különböző korcsoportok megfelelő arányát a mintában, illetve bevonják azokat az országokat is, ahol nem megfelelő az internetes lefedettség.

A megkérdezett célcsoport a 24 és 65 év közötti munkaképes korú lakosság volt. A kutatók kvótás mintavételt alkalmaztak. Módszertani szempontból érdekes még a fordítás kérdése is, hiszen mindenütt az interjúalanyok anyanyelvén vették fel a kérdőívet. A nemzetközi összehasonlító vizsgálatok szempontjából ez számtalan buktatót rejt, hiszen a különböző anyanyelvű és kultúrájú országokban mind az oktatási, mind a munkaerőpiaci kifejezések és besorolások jelentősen különbözhetnek.

A vizsgálat összehasonlító jellege miatt ugyanakkor országokon átívelő konzisztenciát szükségesszerű fenntartani a fogalmak tartalmi jelentését illetően. A kutatók ezzel kapcsolatban a lehető leggondosabban igyekeztek eljárni, így, például, a végleges fordítások több fázisban készültek el. Utóbbiak része volt a célnyelv és az angol közötti oda-vissza fordítás és a különbségek elemzése, pilot interjúk készítése, illetve konzultáció nyelvészekkel és más kutatókkal.

Összegzőként elmondható, hogy a Cedefop kiadványa részletesen és alaposan járja körül az alulképzettség és túlképzettség kérdéskörét, világosan és közérthetően fogalmaz, emellett jól strukturált és könnyen áttekinthető is az összefoglaló ábráknak és táblázatoknak köszönhetően. A jelentés a szervezet honlapján nyilvánosan elérhető, így az minden érdeklődő számára hasznos olvasmányként szolgálhat.

(Cedefop: Skills, Qualifications and Jobs in the EU: The Making of a Perfect Match? Evidence from Cedefop's European Skills and Jobs Survey. Publications Office of the European Union, 2015, Luxembourg. /Cedefop Reference Series; No 103/ 117 p.)

Bocskor Ákos

MIGRÁCIÓ, OKTATÁS, FOGLALKOZTATÁS: NEMZETKÖZI HELYZETKÉP A FIATALOK MUNKAERŐPIACI LEHETŐSÉGEIRŐL

A társadalmi befogadás és kohézió kulcsfontosságú tényezővé vált a társadalmi, kulturális és gazdasági folyamatok kölcsönhatásainak elemzése során. Az egymást kiegészítő, alkalomadtán szembenálló érvek mérlegelése korábban általában azzal a konklúzióval zárult, hogy a szociális támogatási rendszerek fejlesztése a gazdaság fellendítése nélkül nem valósítható meg. Az elmúlt években azonban már erősödik az a megközelítés, amely a kauzális viszonyok cseréjét kezdeményezi. Eszerint a gazdasági növekedés biztosításához elsősorban a társa-

dalmi befogadás és kohézió erősítése, illetve az oktatás megfelelő támogatási rendszerének kialakítása szükséges. A proaktív tolerancia és a diszkriminációmentes gazdasági tevékenység tudományos irodalma állandóan bővül, a vállalat vezetési stratégiák kialakítása többnyire a társadalmi és kulturális sokszínűségekre való figyelemmel történik, és a tudományos világ érdeklődése olyan társadalmi folyamatok felé fordul, melyek az eredményes alkalmazkodás lokális és globális alapjait teremthetik meg.

Az UNESCO-UNEVOC gondozásában, Guy Tchibozo szerkesztésében, 2013-ban megjelent tanulmánykötet (Cultural and Social Diversity and the Transition from Education to Work) a társadalmi és a kulturális sokszínűség adta lehetőségeket helyezi a középpontba, és szemléletes példákon, tudományos empirikus elemzéseken keresztül mutatja be 18 szerző munkáját, a fenntarthatóság, a multikulturalizmus és a diszkriminációmentesség jegyében végzett interdiszciplináris kutatások eredményeit. Alapvetően arra keresi a választ, hogy kialakítható-e a társadalmi és kulturális sokszínűség hatékony kezelésére egy közös értelmezési keret, amely az oktatásban, vagyis az iskolai környezetben, illetve a gazdasági szinten, vagyis a szervezet szintjén egyaránt alkalmazható. A társadalmi és kulturális sokszínűség mint társadalmi jelenség szervezeti kontextusba helyezve stratégiai kérdéssé válik, megvalósítása a szervezeti kultúra kínálta keretben történhet meg, ahol a lokális és globális hatások központi és perifériás szerepet egyaránt kaphatnak. Ez az oktatásban már adottságként jelentkezik, ahol mind a lokális szempontok, mind a társadalmi felelősség érvényesül (gondoljunk csak pl. a tankötelezettségre). Azonban, ahogy ezt tanulmányának bevezetőjében Tchibozo fontosnak tartja hangsúlyozni, az iskolák kulturális sokszínűsége nem indukálja a munkahelyi sokszínűséget.

A tanulmánykötet első fejezete a társadalmi folyamatok eredményeként lokálisan jelentkező társadalmi és kulturális sokszínűség teremtette kihívásokat és kínálta lehetőségeket foglalja