

NEMESKÉRI GYULA

A TERMELŐ EMBER HELYZETE A MUNKAERŐPIAC JELEN ÁLLAPOTÁBAN

A szerző a munkaerőpiac jövőjéről megjelent vitaindító tanulmányhoz¹⁸ tett hozzászólásában a szervezetekben dolgozó ember szemszögéből közelít. Úgy véli, a makro tendenciák mellett ismerni kell és figyelembe kell venni a szervezetek mikrovilágát is. Annak a véleményének ad hangot, hogy a globalizáció figyelmen kívül hagyta az emberi elvárásokat, azok teljesítésére nem fordított figyelmet. Várhatóan ez így lesz a deglobalizáció kiterjedésével is. A vírushelyzet hatása sem hozott olyan új megoldásokat, amelyek a szervezetek tagjai elvárásainak nagyobb teret adtak volna. A még humánusnak tekinthető megoldások sem tekinthetők a termelő ember számára céljaik elérését elősegítőknél, hiszen a foglalkoztatás biztonságának tartós vagy átmeneti megoldásai ugyanúgy szolgálták a szervezeti érdekeket, mint az embereket. Hiányoznak azon a társadalmi tevékenységek és intézmények, amelyek közösségi védőerőnyőt nyújtanának a bajban a nehéz helyzetbe kerülő egyes emberek vagy a dolgozók különböző rendező elvek szerinti csoportjai számára.

A vitaindító cikk¹⁹ szerzői felhívják az olvasóik figyelmét arra, hogy tanulmányukat többek között azzal a céllal készítették el és jelentették meg, hogy induljon meg egy szakmai párbeszéd, egymás véleményének megismerése a munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai kérdésekkel és emberi erőforrás gazdálkodással foglalkozó szakemberek körében az előttünk álló időszak deglobalizációs és reglobalizációs folyamataival kapcsolatban. A cikket dicséri, hogy rákényszeríti az olvasót továbbgondolásra, saját véleményének megfogalmazására, kifejtésére.

Ahogy én látom

Úgy gondolom, a makro tendenciák mellett ismerni kell és figyelembe kell venni a szervezetek mikrovilágát is. Csak a két megközelítés együttesen ad képet arról, mely tényezők milyen mértékben mozgatják a munkaerőpiacot.

Az én szemüvegem a dolgozó-termelő emberé. Ezen a szemüvegen keresztül kísérletet teszek arra, hogy néhány gondolat megfogalmazásával rávilágítsak, a termelő ember világában mit jelent a globalizáció, valamint a pandémia miatt kialakult helyzetre adott válaszok.

A termelő ember tevékenységének színtere azon szervezetek világa, ahol az ember a munkáját végzi. Ha arra gondolunk, hogy a munkahelyünkön töltjük aktív életünk közel felét, ráadásul ott derül ki, kik, és mik szeretnénk lenni, mit szeretnénk csinálni, és valójában mit is teszünk annak érdekében, hogy elégedettek legyünk vagy átérezzük a jól végzett munka örömét. A munkahelyünkön vagyunk legtöbbször szinte minden nap szereteteinken kívül másokkal valamilyen jó vagy rossz kapcsolatban, sőt a munkahelyünk az épülésünk vagy leépülésünk társas tere, személyiségünket valamilyen mértékben és minőségben formáló hatással.

Nemeskéri Gyula ügyvezető, Ergofit Kft., c. egyetemi docens, BME.

¹⁸ Zádori Iván – Nemeskéri Zsolt – Szabó Szilvia: Deglobalizáció vagy reglobalizáció? Munkaerőpiac a vírus előtt, alatt és után. Új Munkaügyi Szemle 2020. 1. évf. 3. szám. 2-13. o.

¹⁹ A továbbiakban a hivatkozásnál már nem idézem a szerzők által megadott címet, helyette az egyszerűség kedvéért a „cikk” rövidítést választottam.

A munka világa két cél ütközésének vagy harmonizálásának színtere. A szervezetek célja valamilyen eredmény létrehozása, a versenyszférában a termelő szervezetek célja a profit, akkor mik lehetnek a szervezetben dolgozó ember céljai? Mit keresnek általában az emberek a szervezetekben? Mi lehet az, ami ott tartja őket, ami miatt jól dolgoznak? Nincs egyértelmű és konkrétan megfogalmazott emberi célrendszer. Szóba kerül az elégedettség, a munkaöröm, de nem emelt ki a HR szakma olyan emberi célokat, amelyeket saját munkájában mérhető eredmény lenne és az érintett emberek is annak tekintenének. Talán közelebb visz témakörünkhöz néhány kérdés feltevése és a válaszok keresése: Milyen szemüvegen keresztül látják a beosztottak a saját helyzetüket? Mire fókuszálnak? Mi a fontos számukra?

Az, hogy mi motiválja a szervezetekben tevékenykedő embert, kifejtik a különböző motivációs elméletek. Ezek ismertetésétől most eltekintünk. Helyette önkényesen, a teljesség igénye nélkül és a tudományos kritériumoknak megfelelő bizonyítás és hivatkozások mellőzésével az alábbi szervezeti jellemzőket emelem ki, mint olyan tényezőket, amelyek fontosak lehetnek a szervezetben dolgozók számára. Ezeket a fontossági tényezőket tekinthetjük olyan alapvető elvárásoknak, amelyek a munkahelyükön tartják a szervezet tagjait, és teljesülésük hozzájárul elégedettségükhöz, a munkahelyi jó érzésükhöz, a munkaöröm áréléséhez.

Melyek lehetnek ezek a tényezők?

- A foglalkoztatás hosszú távú, biztonságot ad a dolgozók számára. A szervezet eleget tesz a törvényi előírásoknak, befizeti a dolgozói után az adókat, nem kell félni attól, elküldi mondvacsinált ürüggyekkel a dolgozóit.
- A szervezet elismeri, megbecsüli a dolgozóinak a szervezeti célok elérése érdekében tett erőfeszítéseit, a jó teljesítményét, megbízhatóságát, stb. Ennek megfelelően kapnak a munkájuk értékének megfelelő méltányos fizetést, jövedelmet annak érdekében, hogy a szervezet tagjai megfelelő életkörülmények között élhessenek.
- A szervezet jól használja a dolgozók értékeit, és partnerséget biztosít problémák, újszerű feladatok megoldásában, valamint az új termék- szolgáltatás létrehozásában való részvételhez. A szervezet megadja a büszkeség érzését munkatársainak, mivel értékes, hasznos tevékenységet végeznek.
- Lehetőséget nyújt tagjai számára emberi értékeik, tudásuk fejlesztésére, szakmai vagy hierarchikus karrierre.
- Olyan szervezeti légkört alakít ki, amelyben a szervezet tagjai megkapják vezetőiktől, munkatársaiktól a tiszteletet, a támogatást, bizalmat, illetve el tudják fogadni azokat a belső értékeket, amelyek érvényre juttatását a szervezet a munkatársaitól elvárja.
- Tiszteletben tartja munkatársai magánidejét, biztosítva időt a családi életre, a magánéletre. Nem kényszeríti a szervezet a tagjait a törvényes munkaidőn túli túlmunkára.
- Biztosítja az egészségét, munkavégző képességét, biztonságát nem veszélyeztető munkakörülményeket.

A szervezeti és az emberi célok nem zárják ki egymást. Jól működő eredményes szervezet nélkül nincs munkahely, és elégedett dolgozók nélkül nincs tartósan eredményesen és hatékonyan dolgozó szervezet sem. Az lenne az ideális állapot, ha a szervezetek figyelembe vennék és érvényre

juttatnák a fenti dolgozói preferenciákat.²⁰ Valljuk be, a szervezeti belső értékei között nem szerepelnek kiemelten a dolgozói elvárások.

A globalizáció/deglobalizáció hatása

Mielőtt az ember által fontosnak tartott tényezők alakulását megvizsgálnánk a globalizáció, valamint a deglobalizáció körülményei között, különbséget kell tennünk a munkatevékenységek komplexitása, és az e szempont alapján meghatározott tudásigényt. Erre azért van szükség, mert akár a globális, akár a hazai munkaerőpiacon más-más tendenciák figyelhetők meg ezen csoportképző jellemzők figyelembe vételével. A tudásigény alapján legalább három csoportba sorolhatók a munkafeladatok:

1. Egyszerű, kevés ismeretet igénylő segéd és betanított, végrehajtó típusú munkatevékenységek, amelyek rövid időn belül betaníthatók. Ezeket a feladatokat képzettség nélküli munkavállalók is akár pár napos betanítással el tudják látni.
2. Összetett, magasabb szintű ismereteket igénylő, jellemzően még végrehajtó típusú munkatevékenységek, amelyek végzéséhez olyan kulcs tudásokkal kell rendelkeznie a munkafeladatokat végzőknek, amelyek a szervezet eredményének létrehozásához, az értékteremtéshez elengedhetetlenek. Ezeket a munkaköröket leginkább szakképzett, akár felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek tudják hatékonyan és eredményesen betölteni.
3. Összetett, alapvetően nem végrehajtó típusú, hanem inkább alkotó munkatevékenységek, amelyben a feladat új termékek, szolgáltatások létrehozása, az innovatív megoldások kidolgozása. Ezeket a munkaköröket leginkább magas kvalifikáltágú, speciális tudással, tapasztalattal, kiemelkedő tehetséggel rendelkezők tudják betölteni.

Látható, hogy nem a szerint teszek különbséget a munkakörök között, hogy szellemi vagy fizikai jellegűek. Fogadjuk el, hogy a szellemi munka is lehet alacsony ismeretigényű, betanított munka jellegű, algoritmizálható végrehajtó típusú, és fizikai munkakörben is előfordulhat alkotó, fejlesztő jellegű munkakör.²¹

A tudásigény szerinti csoportosítást miért emelem ki? Mert a globalizáció nem azonos mértékben érinti a fenti munkafeladat-tudásigény jellemzők szerinti csoportokat. Minden különösebb empirikus kutatás nélkül is kijelenthetem, hogy a globalizáció leginkább az egyszerűbb, kevés ismeret igénylő segéd és betanított, illetve végrehajtó típusú munkatevékenységek más országokba telepítését jelentette. Ez természetes, mivel ezek a tevékenységek gyorsan betaníthatók, a profit termelése a legrövidebb időn belül megtörténhetett. Ez a gyakorlat általános, de emellett léteznek olyan globális szervezetek is, amelyek magasabb tudásigényű alkotó jellegű munkafeladatok elvégzését is elvárják.

²⁰ A cikk hivatkozik az ENSZ 193 tagállama 2015. szeptember 25-én a 2030-ig tartó időszakra 17 fenntartható fejlesztési célt fogadott el. Ezek között a 8. cél már explicit módon hívja fel a figyelmet a munkaerőpiacra kapcsolatos feladatokra, így a tartós, inkluzív és fenntartható gazdasági fejlődésre, teljes és hatékony foglalkoztatásra és a tisztességes munka megteremtésére. Ez utóbbi valamilyen átfedésbe hozható az általam felsorolt szervezeti állapotjellemzők egy részével.

²¹ Találkoztam olyan, egyedi bonyolult gépeket, berendezéseket karbantartó mérnökkel, akinek a munkakörét fizikai munkakörök közé sorolták be. Specialistaként csak ő értett ezekhez a gépekhez, a hibák megtalálása magas szintű speciális ismereteket igényelt. Sőt a gép kiesése a munkából jelentős árbevétel kiesést is okozott.

Néhány önkényesen kiemelt következménye a globalizációnak!

Pozitívumok:

- Olyan országokban, ahol alacsony volt a foglalkoztatás szintje, munkahelyeket hozott létre, és a foglalkoztatottak számára biztos jövedelmet biztosított.
- Meghonosított az anyaországból importált szervezeti-munkaszervezési kultúrát, amellyel biztosítani lehetett az érintett országban megszokottnál lényegesen magasabb szintű a hatékonyságot, a termelékenységet.
- A megtanult ismeretek, megtanult szervezeti viselkedések gazdagították az ország tudáskészletét, még ha nem is magas szinten.
- A szervezeti kultúra része a magas munkabiztonsági kultúra is.

Negatívumok:

- Az egyszerű betanított, monoton munka nem adja meg a jól végzett munka örömét, a büszkeség érzését.
- Az elismerés, megbecsülés nem fejezi ki sem az előállított termék értékét, sem a munkavégzés során kifejtett erőfeszítést. A globalizáció egyik kiváltója az olcsó munkaerő foglalkoztatása.
- Annak ellenére, hogy általában a munkavégzés biztonságára nagy gondot helyeznek a globális cégek, az ergonómiai követelmények nem teljesülnek, a dolgozók sokszor kényszer testhelyzetben végeznek lélekölő monoton munkát.²² A magas hatékonyság elérése csak megfeszített, károsító igénybevétellel járó emberi munkával érhető el, magas a stressz, előfordul a nem kipihenhető elfáradás, nem ritka a munkahelyen kialakuló egészségkárosodás.

A globalizáció az emberi elvárások nagy részét nem teljesíti. Aki ilyen munkahelyen dolgozik, gyakran kényszerből teszi, mert ha még tisztában is van a munkavégzés erős terhelő hatásaival, kénytelen a globális szervezetben dolgozni, mivel a környéken nincs más szervezet, ahol dolgozhatna, vagy az iskolázatlansága miatt máshová nem is veszik fel. Ki merem jelenti, hogy a globalizáció a dolgozó emberek számára adott előnyei eltörpülnek azon negatívumok mellett, amit a globális szervezetekben végzett munka jár.

Véleményem szerint azzal, ha az úgynevezett ellátási láncok rövidítése érdekében az anyaországhoz, vagy regionális központokhoz közelebb telepítik a világon szétszórta és nagy szállítási távolságokat okozó üzemeket, globális szolgáltatókat, a benne dolgozók számára lényeges pozitív változásokat ez még nem fog hozni. Azzal, hogy a termelési láncok lerövidülnek, és az első sorban feldolgozóipari, összeszerelő üzemek visszakerülnek Európába, például hazánkba is, csak a több mint 100 éves múltra visszatekintő taylori munkaszervezési rendszereket konzerválja. Lehet, hogy javítja a hazai, amúgy nem korrekt foglalkoztatási adatokat, de a jövő megalapozásához szükséges kompetenciák fejlesztését nem támogatja. Ne higgyük, hogy aki 10-15 éven keresztül szalagmunkát vagy betanított jellegű munkát végzett, képes lesz majd magasabb követelményű, összetett, magas tudásigényű munkafeladatok végzésére, valamint a következő évtizedek – a digitális világ térnyerését elősegítő változásokkal járó – új követelményeihez alkalmazkodni.

²² Ha hiszi az olvasó, ha nem, előfordulnak olyan munkafeladatok, amelyeknek a munkaideje 20 másodpercen belül van. Vagyis a dolgozónak naponta egy munkahelyhez kötve, gyakran állva legalább ezerszer kell elvégeznie ugyanazon mozdulatokat napról napra. Az autógyárakban a szalag melletti műveletek időtartama is egy perc körüli.

A vírushelyzet hatása

Még nem tudjuk, meddig tart a járvány, mikor lesznek újból biztonságosak a munkahelyek. Nem látjuk még az alagút végét, akár évekig is élnünk kell a mai bizonytalan helyzetben. A vírusveszélyben eltöltött idő beláthatatlan kitolódása befolyásolhatja, hogyan fog alakulni a munkaerőpiac. Azt már látjuk, ez alatt a 4 hónap alatt is térdre kényszerült néhány iparág, és ez mutatja, ha tovább tart a járvány, a jövőben még bármi megtörténhet, amire nem is gondoltunk.

Az országok és szervezetek különbözően reagáltak a pandémiára. Sok ország és szervezet azt a megoldást választotta, hogy megteremtett egy viszonylagos biztonságot alkalmazottai számára azzal, hogy pénzügyi támogatást nyújtott. Ez nemcsak humánus megoldás volt, hanem így megtudták őrizni az értékes munkaerőt készülve arra, és ha elmúlik a járványveszély, gyorsan meg tudják indítani a termelést. A képet árnyalja, hogy ennek ellenkező példáival is találkozhatunk, több országban nemcsak a munkanélküliek száma nőtt meg, hanem sokan egzisztenciális bizonytalanságba kerültek.

Nem tartom korrektnek azt a megközelítést, hogy járványveszély miatt leállított munkahelyen történő munkavégzést, vagy szervezetek részleges bezárását úgy közelítsük meg, mint egy olyan választást a profit vagy az ember között, amit végül az ember érdekében hoztak meg! A szervezetek vezetői nem tehetik ki a szervezet tagjait az egészségüket, az életüket veszélyeztető hatásoknak. Azoknak a döntéseknek a meghozatala, amely a munkatársaik biztonságát védik, a vezetők számára alapvető kötelessége és felelőssége. A mi szervezeti kultúránk kimondatlan belső értéke, hogy nem lehet profitot vagy bármilyen szervezeti eredményt az emberek élete árán előállítani!

Az is tapasztalható, hogy az egyének életét jelentősen megnehezítette a kialakult helyzet. Olyan feladatokat és költségeket is kénytelenek voltak magukra vállalni, amelyek inkább állami feladatok lettek volna. (Például ingyenes védőmaszk biztosítása, ingyenes tesztek elvégzése, és főleg a tanulók otthoni tanulásának megoldása a szülői felügyelet és tanítás minimalizálásával stb.) A „home office”-nak nevezett, de igazi távmunkának nem nevezhető kényszerhelyzet sok család, különösen a háziasszonyok életét nehezítette meg. A „távoktatásnak” elnevezett megoldás nemcsak a gyermekek otthoni tanulásához nem biztosította az állami tárgyi és módszertani feltételeket, hanem felszínre hozta a családok közötti egyenlőtlenségeket is. Nem beszélve arról, hogy a tanítás feladatainak nagy részét áthárította a szülőkre. A kérdés az, hogy a felszínre jött anomáliákra „békeidőben” születnek-e olyan megoldások, amelyek egyrészt a szükséges feltételek biztosításával szélesítik a távmunka lehetőségeit, másrészt gyermekközpontú IT alkalmazású pedagógiai módszertani megoldásokkal biztosítják-e az önálló tanuláshoz a készségek megszerzését?

Lesz-e változás a vírushelyzet után a munkaerőpiacon? Ez talán attól is függ, mennyi ideig tart még a fertőzés veszélye, mikor lesz megfelelő vakcina akár a megelőzéshez, akár a gyógyításhoz. Biztosan lesz változás, lesznek olyan ágazatok, amelyek nehezebben fogják kiheverni a vírus okozta visszaesést (turizmus, légi utas szállítás), és biztosan vannak olyan szervezetek is, amelyek új tudásokat tudnak szerezni a most újból kínálati munkaerőpiacon. Sőt mindenki érintő hatás az egzisztenciális biztonságot veszélyeztető az élelmiszerek drágulása.

A vírus, mint egy szürrealista színházi rendező, drasztikus kézzel nyúlt az élet színdarabjához, így a munka világához is. Sajnos, a kemény rendező hatásai ellenére szereplők még belátható időn belül nem változnak. A befektetők ugyanúgy profitot akarnak, a hatékonyságnövelés klaszszikus eszköze továbbra is a „kevesebb erőforrással többet”. A szervezetekben dolgozó emberek elvárásai sem fognak jobban teljesülni, mint eddig. Ők sem tesznek eredményesen lépéseket saját érdekükben. Ha elhúzódik a válság, szerintem ez nemcsak a munkanélküliséget fogja növelni, hanem emellett lényeges meg fogja nehezíteni nemcsak az állás nélkül maradtak életét,

hanem azokét is, akik habár nem veszítették el munkahelyüket, de kénytelenek lesznek továbbra is jelentős plusz terheket magukra vállalni.

A vírushelyzet sem fogja magával hozni a munka világában az ember értékének elismerését, az emberi célok érvényesülését. Az elmúlt hónapokban nem tapasztaltunk olyan törekvéseket, és intézkedéseket, amelyek az emberi célokat is figyelembe vevő megoldások felé terelné a munka világát. Egyelőre nem látszanak azok a kormányzati törekvések a partnerség felé, amely lehetővé tenné együttműködve az állampolgárokkal azt, hogy okosan meg lehessen szervezni a vírushelyzet alatti szervezeti és a magánszférában az életet. Hiányoznak azon a társadalmi tevékenységek és intézmények – és a munka világában dolgozók sem harcolták még ki maguknak –, amelyek közösségi védőernyőt nyújtanának a bajban (mint például a most kialakult pandémia) a nehéz helyzetbe kerülő egyes emberek, vagy a dolgozók különböző rendező elvek szerinti csoportjai számára.

Záró gondolatok

Nincs a szervezeteknek „pozitív” emberképe, illetve az, ami van, egyoldalú! Mire gondolok? A mai munka világában az ember értékét az adja meg, mit tesz le az asztalra, hogyan teljesít, lojális-e a szervezethez, a vezetőjéhez! Csak az eredmény (versenyszférában a profit) számít. Egy csavar a gépezetben. Sőt csereszabatos, és bármikor cserélhető. Elfogadom, hogy egyes cégeknél más a vezetők hozzáállása, sőt vannak olyan cégek, amelyek rákényszerülnek a munkaerő megtartás, a fluktuáció csökkentés érdekében bizonyos célcsoportokban a munkatársaik elvárásai-ból is néhányat teljesíteni. Sajnos, ezek egyedi esetek, ettől még a szervezetek vezetőinek emberképe általában lényegesen nem változik. Ha vannak is időnként pozitív példák, ezeket is inkább a profit megőrzése, növelése érdekében tett egyes vezetőknél megjelenő szemléletváltásnak tekintem. Jó példák – sajnos – tömegesen nem terjednek el. Nem fog megváltozni a profit primátusa.

Mit jelentene az emberkép megváltozás? Ha a vezetők elfogadnák, hogy a szervezetek a teljes emberi élet időtartamának jelentős arányú élettere, vagyis nemcsak szervezeti célok teljesülésének, hanem az ember céljainak egyik megvalósítási helye is. A szervezeti célok és egyéni célok harmonizációja nélkül a szervezet sok problémával fog működni. Lehet azon vitatkozni, mit is értünk emberi célok alatt. Talán sommásan annyi, ha valaki örömmel megy be dolgozni, mert szereti a munkáját, a szervezet „mini” társadalmában is van a többiek számára és a maga számára is fontos helye, szerepe, vagyis emberként él, tevékenykedik a munkahelyén is. Lehetőséget kap tudásának fejlesztésére, munkájában tudásának kiteljesedésére, tevékenységét vezetői és munkatársai megbecsülik, elismerik, büszke lehet munkájára, szervezetére, sőt saját magára, amit elért.

Nagy szakadás van a magas szintű tudást igénylő alkotó jellegű, valamint az algoritmizált feladatokat végrehajtó jellegű munkakörök között! Elgondolkodtató, hogy az ipari munkás szervezetek világában, szinte megállt az idő, a fejlődés, és még a 19. század rendszerei és gondolkodásmódja, a 20. század eleji szervezeti struktúrák a jellemzően elterjedtek a globalizáció világában. A 21. század még nem mutatta meg, hogy a szervezetekben is elindult volna egy az emberi célokat, elvárásokat figyelembe vevő jó irány felé mutató változás.