

## A munka jövője

<http://folyoiratok.ofi.hu/educatio/a-munka-jovoje>

A Világgaazdasági Fórum<sup>[1]</sup> (World Economic Forum, WEF) fennállásának 45 éve alatt meghatározó szellemi műhelyé nőtte ki magát. Jó történelmi érzékkel, a Bretton Woods-i világtrend 1971-es összeomlásakor, a svájci Alpokban, Davosban alapított fórum (az akkor még Európai Menedzsment Fórumnak nevezett intézmény létrehozója a német közgazdász professzor Klaus Schwab volt) az arab–izraeli háborúk idején szerzett magának először hírnevet. A korai üzleti-ipari dialógusra alapozott tematika hamar kiegészült a gazdasági, társadalmi és politikai kérdések megvitatásával, és Davos a nyolcvanas évek végére már politikai értelemben is meghatározó helyé vált. Itt találkozott a görög és török fél 1988-ban, majd a két Korea 1989-ben, hozzájárulva egy újabb háborús konfliktusok elkerüléséhez. A 90-es évek elején a Világgaazdasági Fórum szerepet játszott a dél-afrikai apartheid rendszer lebontásában. A WEF éves rendezvényeit az üzleti, tudományos és politikai elit képviselői előszeretettel látogatják. Hozzá kell tenni, hogy az utóbbi időkben – főként a globalizmusra adandó válaszok köré szerveződnek az ülések. Sikkessé vált a Fórum munkájától való távolmaradás is, és a magát a globalizáció egyik meghatározó szimbólumává kinövő Davos a 2000-es évektől nemcsak a résztvevőket, hanem az ellentünteteket is vonzza.

A WEF (2015-től a Fórumot működtető alapítvány) az évente néhány napos gyűlés mellett ma már számos háttérdokumentumot is kitermel, amelyek hangvétele, üzenetei révén a szervezet nem titkolt szándékkal egyfajta globális agytrösztként kívánja meghatározni önmagát.

A 2016 januárjában kiadott kötet (*The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*) két nagy fejezetre bontva tárgyalja az új ipari forradalom (helyesebb lenne talán: forradalmak) hatásait a munkaerőpiacokra, a munkavégzéshez szükséges képességekre és a vállalati, kormányzati válaszok, stratégiák kialakítására. Az első fejezet a munkaerő felkészítésére tesz javaslatokat, a második nagy fejezet pedig az új ipar regionális és gender kereslet és kínálat közötti eltéréseit veszi sorra.

Kulcsszavakat keresve a kötet mondandóját a képességek, közösségi gazdaság (sharing economy, customer to customer [C2C]<sup>[2]</sup>, gender szavakkal lehetne legjobban megfogni. Témájában, üzeneteiben a kötet nemigen tekinthető újnak, viszont jól illeszkedik abba az útkeresésbe, amely az új gazdaság megértése és a hozzá való alkalmazkodás érdekében a 2000-es évek közepe óta folyik. Az OECD 2013-as Képességstratégiájának, vagy az Európai Unió 2016-os Új Európai Készségfejlesztési Programjának hasonló a tartalma, de ilyen tematikájú köteteket készít manapság az összes nagy globális tanácsadó cég is. Csak néhány példa: a PwC 2015-ös kötete<sup>[3]</sup> a közösségi gazdaságtan kérdéseit mutatja be; a Hay Group 2014-ben hét részindexből álló képességstabilitási indexet (skills stability index)<sup>[4]</sup> alkotott; és hogy a McKinseyt ki ne hagyjuk a felsorolásból, említhetjük azt a 2015-ben megjelent kötetüket,<sup>[5]</sup> amely már az ipar 4.0 keretei közötti eligazodáshoz nyújt segítséget.

Olyan szavak kapnak kiemelt jelentőséget, mint a 3D nyomtatás, biotechnológia, robottechnológia, nanotechnológia, ökológiai lábnyom, kaszinókapitalizmus, fenntartható fejlődés és közösségi vagy megosztáson alapuló gazdaságtan (sharing economy). Az első kihívással akkor szembesülünk, ha ezeket a fogalmakat pontosan értelmezni kívánjuk. Legtöbbjükre jellemző, hogy újdonságuk miatt fogalmi kereteik még nem eléggé letisztultak, illetve többféle értelmezést is lehetővé tesznek. A második csapdát a megismerés leegyszerűsítése jelenti, például amikor a negyedik ipari forradalom igényeit a hagyományos nagyipar, nehézipar-könnyűipar igényeivel keverjük össze.

Egyáltalában nem véletlen, hogy mindezen dokumentumok közös keresztmetszete az oktatásról, tanulásról, tudásgenerálásról és megosztásról szóló gondolkodásunk újraigazítása az új (C2C) keretek között. Nincs ez másként a jelen kötetben sem, melynek összegzése így fogalmaz: „...*a jelenlegi ipari forradalom keretei között egészen egyszerűen nem életszerű várakozni, amíg a következő generáció (az iskolában) jobban felkészül a munkaerőpiaci, technológiai igények kiszolgálására. Ehelyett elkerülhetetlen, hogy a vállalatok aktív szerepet vállaljanak a mai munkavállalók fejlesztésében, átképzésében, de szükség van az egyének proaktív hozzáállására is.*” (7) A ’foglalkoztatás’ szó helyére egyre inkább a ’foglalkoztathatóság’ (employability) lép, ennek fejlesztése és fenntartása a fő cél. Mondandójukat egy sokkoló adattal támasztják alá a szerzők: *becslések szerint az általános iskolát most elkezdő fiatalok 65%-a olyan munkakörökben fog dolgozni, amelyek ma még nem is léteznek* (3).

A kötet empiriáját egy felmérés szolgáltatta, amelynek során kilenc meghatározó ágazatban tevékenykedő és összességében 13 millió embernek munkát adó vállalatot (összesen 371-et) kerestek meg. A Világ gazdasági Fórum célja az volt, hogy a száz legnagyobb globális vállalat bekerüljön ebbe a mintába. A kérdőívet a megkérdezett vállalatok HR-vezetői töltötték ki. (Ezzel kapcsolatban érdemes megjegyezni, hogy bár a globális cégeknél a stratégiának fontos a HR-szerepe, a személyügyi vezetők gondolkodása túlmutat a konkrét és aktuális munkaerő-felvétel problémakörén, nem is azzal foglalkoznak.)

A válaszadó szervezetek az alábbi kihívásokat jelölték meg mint olyanokat, amelyek a közeljövőben (2016–2020) visszahatnak majd arra, amit a munkaerőpiacokról, társadalmi működési modellekről és egyéni reakciómódozokról gondolunk. A demográfia és szocio-ökonómiai oldaláról meghatározó kihívások: a munkakörnyezet, a munkavégzés átalakulása, a középosztályok eltűnése, a klímaváltozás veszélye, a geopolitikai instabilitás, az új eladási-vásárlási szokások, amelyekhez még nem alakultak ki a megfelelő etikai magatartási formák (etikett), a nők térnyerése a munkaerőpiacon, valamint a városiasodás. A technológia fejlődése irányából: az internet és a felhőalkalmazások terjedése, a big data kínálta lehetőségek, a robottechnológia fejlődése, a háromdimenziós nyomtatás, az új energiaforrások felhasználása és a közvetlen (peer to peer) kommunikáció.

A technológiai fejlődés munkahelyromboló hatása sem új keletű vita. A kora 19. századi luddizmushoz hasonlóan ma is erős a félelem, hogy a negyedik ipari forradalom felszámolja a munkahelyeket. A WEF jelentése ennek az ellenkezőjét állítja. Inkább olyan irányba spekulál, hogy a teljes automatizálás, a globális hálózatosodás korában bizonyos munkák feleslegessé válnak, ezzel párhuzamosan azonban ma még nem is ismert munkahelyek és foglalkozások fognak megjelenni. A kutatás eredményei szerint igazi alkalmazási boom várható az alkalmazott matematika, informatika területén, miközben az adminisztráció, összeszerelés területén csökkenni fog a munkaerő iránti igény. (Kísértetiesen hasonló eredményekre jutott az Európai Unió hasonló cézzal kialakított nagy projektje, a CEDEFOP által üzemeltetett

Skills Panorama.) Az elemzés két olyan foglalkozást említ, amelyekre 2020-ig dinamikusan bővülő kereslet várható: ez az adatelemző és a speciális, egyes szakterületekhez kötődő tudással rendelkező kereskedő/ügynök. A foglalkozási szerkezet átrétegződése másféle kihívásokkal is jár. Példaként említi a jelentés a digitális szabadúszók szakszervezetének esetleges létrejöttét.

A jelentés egyik központi gondolata a képességstabilitási index kialakítása és működtetése. Amint már említettük, ez nem csak a Fórumot foglalkoztató kérdés. Becslések szerint, a mai technológiai változás ütemével számolva, egy négyéves műszaki főiskolai képzés első évfolyamos tananyagának akár a felét is ki kell majd cserélni az évtized végére. Ez a tény lényegében azt jelenti, hogy el kell felejtenünk azokat a várakozásokat, amelyeket klasszikusan a szakképzés és a felsőoktatás irányába támasztott a társadalom, a munkaadók. Tehát folyamatos szakmai továbbképzés és öntanulás nélkül a piacon még jeles diplomával sem lehet valakiből használható szakember. Ez a helyzet viszont számos más kérdést indukál. Ki fizeti meg azt az időt, amit a munkavállaló tanulással tölt? Hogyan válik el egymástól a pénzért végzett munka és a tanulás? A hétvégeken elsajátított új tudást hogyan ismeri el a munkaadó a bérezésben? Érzékelhető, hogy a formális végzettségre épített bérezés és ösztönzési rendszerek több üzleti ágazatban kihalásra vannak ítélve, ahogyan az iskolán/egyetemen sem lehet (majd) teljes egészében számon kérni jól foglalkoztatható munkaerő előállítását: a kulcskompetenciák, alapkompentenciák felépítése válik egyre inkább az oktatás feladatává. A jelentés ennek alátámasztására az USA O\*NET állami pályainformációs rendszerének taxonómiáját elemzi át, amely 35 munkához kapcsolódó képességre és személyiségtulajdonságra építi fel a jövő munkaerő-tervezésének modelljét és a karriertervezést. Itt érdemes megjegyezni a pontosság kedvéért, hogy magyarra a *'skill'* szót ma már szinte automatikusan 'képesség'-re fordítjuk, miközben annak eredeti tartalma inkább a magyar *'készség'*-nek felel meg. Tehát olyan velünk született tulajdonság (azaz képesség) begyakorlásának, amelyet rutinszerűen, némileg automatizálva vagyunk képesek felhasználni. Ez teremti meg lényegében a fizetett, rutinra alapozott munkavégzés alapját. Az Európai Képesítési Keretrendszer (EQF) vagy az Európai képességek, kompetenciák, és foglalkozások egységes osztályozási rendszere (ESCO) bár elérő taxonómiát követ, de megközelítésmódjában azonos a WEF javaslatával. Jó élő példa erre a közösségi média egyik speciális üzleti alkalmazása, a LinkedIn, amely egyszerre képes követni a felhasználók által megjelölt, hozzáadott képességeket és a megjelenő álláshirdetések igényeit.

A 21. század rejtett munkaerő- és tudástartalékát a nők jelentik. A szüfrasztett mozgalom ugyan már a múlté, de ez nem jelenti a nők szerepének csökkenését, sőt, a modern tudás gazdaság térnyerésével az Ipar 4.0 világában a nők mint munkaerő és tudástartalék egyre erőteljesebben jelentkeznek. A jelentés ezt olyannyira fontosnak tartja, hogy külön foglalkozik a nők szerepével, akik a 20. század második felében tömegesen léptek be a bérmunka világába, emellett az OECD-országok átlagában az általuk végzett háztartási munka, gyermekgondozás pénzre átszámítva a GDP közel 20%-ával azonos értéket teremt. A negyedik ipari forradalom jellegéből adódóan (a fizikai erő jelentősége számos munkakörben csökken vagy megszűnik) a nők lehetnek az elkövetkező változások nyertesei.

A jelentés második része, táblázatos formában, az egyes kiemelt szektorokban várható változások összegző bemutatására szolgál, amelyeket leginkább akkor érdemes megtekinteni,

ha valakit a konkrét adatok a további számítások szintjén érdekelnek. A melléklet egyik érdekessége az egyes iparágak gender mérlegeinek megalkotása.

Érdemes megemlíteni néhányat azon vállalatok közül, amelyek a jelentés összeállításához támogatást nyújtottak – beszédesek a cégnevek. Számos közülük Magyarországon is jól ismert multinacionális vállalat (pl. Coca-Cola, Microsoft, Siemens, SAP), amelyek számára a piacok várható változásainak megértése vállalatstratégiai kérdés. Ugyanakkor megjelennek a szponzorok között a 21. századi munkaerő és – maradjunk akkor ennél a szónál – *skill* menedzselésében érdekelt cégek (pl. LinkedIn), vagy a klasszikusan is ismert munkaerő-közvetítő, tanácsadó vállalatok (pl. Adecco, Manpower). Végül nem maradtak távol a közösségi gazdaság emblematikus szereplői sem, így támogatta a munkát többek közt az Uber is. Az imént felsorolt cégek egy része 5–10 éve még csak nem is létezett, mások az informatikai forradalomnak köszönhetik a létüket, és végül egy harmadik csoportba tartoznak azok a ma már klasszikusnak tekintett multinacionális cégek, amelyek képesek voltak váltani és kinőni a nemzetgazdasági keretből egy globális piacra.

*(World Economic Forum: The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. WEF, 2016, Geneva. vi + 157 p.)*

1. ^ A Fórum rövid történetéhez: <https://www.weforum.org/about/history/>
2. ^ Ezeket a klasszikus vállalatokat kihagyó, a magánszemélyek közötti közvetlen kapcsolatokat kiaknázó vállalkozásokat a közösségi gazdaság a 2010-es években termelte ki (pl. Uber, Spotify, Airbnb).
3. ^ Osztogatnak vagy fosztogatnak? – A shared economy térnyerése.
4. ^ The Perfect Talent Storm – The Hays Global Skills Index.