

Szebenyi Réka¹

A globalizáció és a koronavírus válság munkaerőpiaci hatásainak biztonságpolitikai aspektusai

(A Szegedi Humán Klub *'Globális kihívások és fenyegetések napjainkban, a koronavírus-válság, kihívások és HR válaszok – Magyarország 2020 kutatás, a kutatás eredményeinek ismertetése'* című eseménye alapján)

A globalizáció napjaink egyik legmeghatározóbb jelensége, mely világunk keretrendszerét is alkotja. Egy olyan összetett folyamat, mely magába foglalja a világ társadalmi, kulturális, politikai és leginkább gazdasági integrációját, mely egy egységes piac kialakulását eredményezi. Mindez lehetővé teszi az áruk, a szolgáltatások, a tőke, a munkaerő és az információ országok közötti áramlását.²

A globalizáció kialakulása a földrajzi felfedezések idejére vezethető vissza, azonban dinamikája számos változáson ment keresztül az évszázadok során. A 20. század kezdetén, az akkori technológiai fejlettség – különösen a kommunikáció terén –, valamint a közvetlen külföldi tőkeberuházásokat tiltó politikát alkalmazó fejlődő országok még nem tették lehetővé a nemzetközi és multinacionális vállalatok kialakítását. Az 1980-as évektől ezek az akadályok megszűnni látszottak, az internetnek köszönhetően a globalizáció is felélénkült, és a gazdasági folyamatok központi szereplőjévé a nemzetközi együttműködésen alapuló transznacionális és multinacionális vállalatok váltak. A nemzetközi vállalatokra jellemző, hogy termelési folyamatuk bizonyos fázisait a számukra kedvező feltételekkel rendelkező térségekbe, a termelési folyamatok relációjában értelmezve úgynevezett periféria országokba helyezik ki. A periféria országokban méltányos áron juthatnak nyersanyagokhoz és erőforrásokhoz, valamint költséghatékony munkaerő alkalmazásával tudják előállítani azokat a termékeket, melyeket a centrum országokban többszöröséért értékesítenek.³

Ezen vállalatok termelési modelljeinek köszönhetően a kontraszt a centrum országok és a periféria országok között egyre jobban élesedik, mely számtalan biztonságpolitikai kihívást rejt magában. Egyrészt, ahogy Immanuel Wallerstein világrendszer-elméletében is megfogalmazza, a centrum és periféria országok közötti „egyenlőtlen csere” következtében olyan interdependencia kialakulása várható, mely számos negatív hatást gyakorolhat a periféria államok hosszútávú működésére.⁴ Másrészt fontos tényező a jövedelmi különbségek további növekedése, ugyanis a társadalom gazdagabb rétegeiben élők egyre nagyobb vagyont halmoznak fel, a szegényeknek egyre többet kell nélkülözniük, mindemellett a középréteg pedig fokozatosan eltűnni látszik.⁵ Harmadrészt globális kihívást jelent a migráció jelensége is, melyet a foglalkoztatás szempontjából a centrum országokba irányuló migrációs vonzás

¹ A Magyar Hadtudományi Társaság gyakornoka; e-mail: szebenyireka96@gmail.com

² Oxford Reference: *Globalization*
<https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803095855259>

³ Árva 2020, 8–10.

⁴ Wallerstein 2010, 33–35.

⁵ Árva 2020, 13.

határoz meg. A munkaerőpiaci vándorlás esetében a célpontokat olyan országok vagy városok jelentik, ahol összpontosulnak a gazdasági, információs, technológiai, kutatási és fejlesztési tevékenységek, valamint kimagasló felsőoktatási lehetőségeket kínálnak.⁶ Ezekben az ágazatokban gyakori az „agyelszívás” (brain drain) jelensége, ugyanis a vállalatok az olyan kvalifikált munkaerőt célozzák meg, akik számára a munkavégzés nem helyhez kötött, ugyanis munkájuk alapját a tudásuk jelenti. Az ilyen munkaerőt tudásmunkásnak nevezzük.

A tudásmunkás (*knowledge worker*) kifejezést Peter F. Drucker, osztrák gazdasági tanácsadó és egyetemi professzor alkalmazta először.⁷ A tudásmunkások olyan felsőfokú tanulmányokat végzett személyek a munkaerőpiacon, akik tudományos ágazatokban, rendkívül eredményesen és hatékonyan végzik munkájukat, valamint kivételes kompetenciákkal és adottságokkal rendelkeznek. Az alapvető szakismeretük és hozzáértésük mellett munkájuk során mérvadóak az olyan személyi kompetenciák, mint a rendkívüli kommunikációs készség, a gyors problémamegoldás, az együttműködésre való hajlandóság, valamint a tanulás és kutatás iránti elszántság.⁸ Az ilyen kompetenciákkal rendelkező munkavállalók számára fontos, hogy ne rutin feladatokból épüljön fel a munkafolyamatuk, ugyanis önálló gondolkodásra, innovációra és tudományos kutatásokra törekednek. Mindezekhez elengedhetetlen kompetenciáik folyamatos fejlesztése és tudásuk, ismereteik frissítése, mely előmozdítja az állandó tanulási célú migrációt a centrumországokba.⁹ A tudásmunkások egyik leglényegesebb kvalitása a mobilitás, képzettségüknek köszönhetően könnyedén válhatnak munkahelyet, vagy költözhetnek más városokba, országokba, ahol munkájukért magasabb bért kínálnak.¹⁰

A tudásmunkások arányának növekedése a fizikai munkát végző dolgozókkal vagy szakmunkásokkal szemben az utóbbi években jelentősen megnövekedett. Napjainkra jellemző a tudásalapú társadalmak térnyerése, melyekben az értelmiségiek már nem csak egy diplomával rendelkeznek, hanem legalább kettővel, hárommal, mindezek mellett pedig kiemelkedő nyelvtudásuk és informatikai ismereteik is növelik a teljesítőképességüket. Ma egy munkavállaló átlagosan 2,5 szakma ismereteit birtokolja, azonban egyre több olyan intelligens szakemberrel találkozhatunk, akik 6 szakmának megfelelő tudással és kompetenciával rendelkeznek. A tudásmunkások kvalitásaiknak köszönhetően nincsenek arra kényszerítve, hogy helyhez kötve dolgozzanak, munkájuk jelentős részét bármilyen körülmény között meg tudják valósítani, munkavégzésük legfőbb letéteményese ugyanis nem a munkahelyen töltött idő.¹¹ Kompetenciáiknak köszönhetően nem csak a nyelvi korlátok omlanak le előttük, de a virtuális világ és az internet térnyerése miatt a távolság sem jelent akadályt.¹²

⁶ Kincses, Rédei 2010, 303.

⁷ Drucker 1959.

⁸ Harangi 2010, 23.

⁹ Kincses, Rédei:2010, 304.

¹⁰ Hegedűs 2021.

¹¹ Uo.

¹² Harangi 2010, 24.

Jelenleg körülbelül egymilliárd tudásmunkás dolgozik a világon, akikre a globális vállalatoknak nagyobb szükségük van, mint eddig bármikor.¹³ A 2020-as covid-19 válság rendkívül nagy hatást gyakorol a foglalkoztatottságra is, újra megjelentek az olyan társadalmi és gazdasági természetű biztonságpolitikai kihívások, mint a tömeges munkanélküliség és a munkahely-hiány. A „Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok – Magyarország 2020”¹⁴ kutatás a pandémia okozta változások hatásait vizsgálja a vállalati és intézményi szféra emberi erőforrás menedzselési gyakorlatában. A kutatás alátámasztja, hogy a koronavírus válság a gazdasági szereplőket jelentős változtatásokra kényszeríti, ami eddig atipikus volt, az mára tipikussá válik és fordítva.¹⁵ Egyúttal rávilágít arra is, hogy a válság nem gyakorol ugyanolyan hatást a foglalkoztatáson belül minden ágazatra, ugyanis a felmérésben résztvevő intézmények és vállalkozások tizedében került csak sor drasztikus létszámcsökkentésre. A csökkentések kapcsán is kimutatható, hogy 94%-ban a fizikai munkát végző, betanított és fizikai jelenlétet igénylő munkakörökben dolgozókat érintette leginkább. Ahhoz azonban, hogy a 2008-2009-es gazdasági válsághoz hasonló leépítéseket és bezárásokat elkerüljék, fennmaradásukat pedig biztosítsák, a munkaadóknak egyfajta krízis menedzsmentet kellett kialakítaniuk. A fókusz az új munka- és egészségvédelmi intézkedésekre került, azaz az otthoni munkavégzés és távmunka bevezetésére, a hatékony belső kommunikáció megtartására, valamint a megfelelő higiéniai és egészségügyi körülmények biztosítására. A vállalatokon belül előtérbe kerültek az utánpótlást biztosító tervezetek és járványhelyzet kezelő tervek is. A Korona HR kutatásból kiderült, hogy a jelenlegi pandémia helyzet előtt a felmérésben résztvevő intézmények alig hetede rendelkezett válsághelyzet esetén alkalmazandó tervvel, mára azonban több mint 50%-a dolgozott ki ilyen programot. Továbbá jelentősen felértékelődtek a kompetencia térképek is, melyek kapcsán a kutatás rámutat arra, hogy az koronavírus okozta válságnak nem csupán vesztesei, hanem nyertesei is vannak, mint például az IT szektor, vagy maguk a tudásmunkások, akik a jelenlegi helyzetben még inkább felértékelődnek a munkaadók szemszögéből.¹⁶

A jelenlegi válsághelyzet okozta biztonságpolitikai kihívások a munkaerőpiacon jelentős munkanélküliséget és munkahelyhiányt eredményeznek, ami a társadalmi jólét csökkenésével jár. A biztonság gazdasági aspektusát – a társadalmi jólétet, valamint az állam működéséhez szükséges erőforrásokat veszélyeztető tényezőket¹⁷ – érintő fenyegetések kapcsán célszerű kitérni a társadalmi perspektívákra is, ugyanis minden gazdasági kihívásnak vannak társadalmi vetületei is. Társadalmi szempontból a munka és a karrier nem csak a megélhetés kapcsán, hanem szociális életben való részvétel és a társadalomhoz való tartozás miatt is

¹³ Ricard 2020. <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/12/10/the-year-of-the-knowledge-worker/?sh=719ff8207fbb>

¹⁴ *Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok – Magyarország 2020.* http://mhtt.eu/hadtudomany/Tud%C3%A1st%C3%A1r/2021/KoronaHR_kutjel%20i.%20f%C3%A1zis%202020.pdf

¹⁵ Hegedűs 2021.

¹⁶ *Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok – Magyarország 2020.*

¹⁷ Remek 2014, 70.

kulcsfontosságú.¹⁸ Az országon belüli túl nagy jövedelemkülönbségek társadalmi szinten feszültségforrásokat eredményezhetnek, amik akár nyílt konfliktussokká is formálódhatnak.¹⁹

Összességében, biztonságpolitikai szempontból a globalizációnak számos előnye és hátránya is van, ami látható a koronavírus válság munkaerőpiacra gyakorolt hatásaiban is. Jelen esetben, a globalizáció pozitív hozadéka leginkább az IT szektor és a tudásmunkások tekintetében érvényesül. Az online munkavégzésre és oktatásra való átállásból a legtöbbet az informatikai ágazat profitál, amellett, hogy esetükben a munkavégzés körülményei nem járnak jelentős változásokkal. A tudásmunkások, kompetenciáiknak köszönhetően szintén könnyebben veszik az átállással járó változásokat, tevékenységükben ez nem jelent akadályt, a munkaerőpiaci keresletük pedig jelentősen növekszik. Ezzel szemben a negatív hatások számos következménnyel járnak a tudásmunkásokban hiányt szenvedő periféria országokban, valamint a munkaerőpiac fizikai és szakmunkát végző, vagy a szolgáltató iparban dolgozó munkavállalók számára. A pandémia okozta munkanélküliség és a munkahely-hiány kezelése kapcsán számos tanulság levonható a 2007–2008-as gazdasági válságból, azonban a 2020-as koronavírus válság teljesen új megközelítések és más típusú krízis menedzsment alkalmazását követeli meg. A válság munkaerőpiacra gyakorolt hatásai hosszútávon bizonytalanok, az azonban biztos, hogy egyszerre gazdasági és társadalmi kihívást is állít a világ számos állama elé.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Árva László 2020. Neoglobalizáció: Milyen hatása van a koronavírus járványnak a globalizációra? *Új Munkaügyi Szemle* 1 (4): 8–16. Online elérhető: <https://www.metropolitan.hu/upload/105f8eda63bf13d492c1c44bea3ca04f307d8d65.pdf> (Letöltés ideje: 2021.03.27.)
- Drucker, Peter F. 1959. *The Landmarks of Tomorrow*. New York: Harper.
- Harangi László 2010. A „knowledge workerek” személyi kompetenciái. *Kultúra és Közösség* 2010 (4): 23–29. Online elérhető: http://www.kulturaeskozosseg.hu/pdf/2010/4/kek_2010_4_4.pdf (Letöltés ideje: 2021. 03. 27.)
- Hegedűs Henrik 2021. 'Globális kihívások és fenyegetések napjainkban, a Koronavírus-válság, kihívások és HR válaszok – Magyarország 2020 kutatás, a kutatás eredményeinek ismertetése' című online esemény. Humán Klub, 2021. március 10.
- Kincses Áron, Rédei Mária 2010. Centrum–periféria kérdések a nemzetközi migrációban. *Tér és Társadalom* 24 (4): 301–310. Online elérhető: <https://core.ac.uk/download/pdf/356663999.pdf> (Letöltés ideje: 2021. 03. 27.)
- Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok – Magyarország 2020, Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ, 2020. Online elérhető:

¹⁸ Kucséber 2011.

¹⁹ Remek 2014, 75.

http://mhtt.eu/hadtudomany/Tud%C3%A1st%C3%A1r/2021/KoronaHR_kutjel%20i.%20f%C3%A1zis%202020.pdf (Letöltés ideje: 2021. 03. 28.)

Kucséber László Zoltán 2011. A munkanélküliség gazdasági és társadalmi következményei.

In: Szerk. Róbert Péter: Magyarország társadalmi-gazdasági helyzete a 21. század első évtizedeiben. Kautz Gyula Emlékkonferencia elektronikus kötete, 2011. június 15.

Online elérhető:

<https://kgk.sze.hu/images/dokumentumok/kautzkiadvany2011/kreativgondolkodas/KucsberLZ.pdf> (Letöltés ideje: 2021. 03. 29.)

Oxford Reference: *Globalization*

<https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803095855259>

(Letöltés ideje: 2021. 03. 27.)

Remek Éva 2014. Mekkora a „biztonságunk árnyéka” globalizált világunkban? In Bordás

Sándor, Glavanovics Andrea (szerk.): *Nemzeti és etnikai konfliktusok a Kárpát-medencében*. 67–78. Székesfehérvár: Kodolányi János Főiskola. Online elérhető:

<https://www.kodolanyi.hu/jol-let/images/tartalom/File/publikaciok/Nemzeti-es-etnikai-konfliktusok.pdf> (Letöltés ideje: 2021. 03. 28.)

Ricard, Sébastien 2020. The Year Of The Knowledge Worker. *Forbes* 2020. december 10.

Online elérhető: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/12/10/the-year-of-the-knowledge-worker/?sh=719ff8207fbb> (Letöltés ideje: 2021. 03. 27.)

Wallerstein, Immanuel 2010. *Bevezetés a világrendszer-elméletbe*. Ford. Koltai Mihály

Bence. Budapest: L'Harmattan–Eszmélet Alapítvány. Online

elérhető: <http://www.eszmelet.hu/wp-content/uploads/2014/05/Wallerstein-%C3%BAj.pdf> (Letöltés ideje: 2021. 03. 27.)