



Beszámoló EPALE kerekasztal beszélgetés 2020. 10. 14.

Az online formában megvalósított szakmai diskurzusra az érdeklődők a Zoom platformján keresztül jelentkeztek be, az EPALE felületen meghirdetett információk birtokában. A 14 órától kezdődő kerekasztal Visztenvelt Andrea emberi erőforrás tanácsadó vezetésével zajlott, aki a Szent István Egyetem Humántudományi Intézményének munkatársa. A beszélgetés programja az EPALE oldalon közétett témák körül járásával realizálódott, a résztvevők létszáma a 20 főt meghaladta. Bár nem volt része a programnak a hallgatóság bemutatása, de mások mellett jelen voltak a diskurzusban emberi erőforrás tanácsadók, humánerőforrás tanácsadók, pedagógusok és szociális munkások is. A beszélgetés menete az alábbi témák szerint ment végbe:

- a jelenlegi munkaerő-piac sajátosságai (atipikus foglalkoztatási formák térnyerése, COVID- 19 hatása),
- kutatási eredmények a változó kompetencia igényekkel összefüggésben, a munkaadói oldal tekintetében
- az igényekre való reagálás lehetőségei a felnőttek tanulási folyamatában.

A program első szakaszában a beszélgetés vezetője nagyvonalakban áttekintette az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó sajátosságokat, különösen a távmunka típusát kiemelve, hiszen a járványügyi helyzetben ennek a formának a térnyerése figyelhető meg a leginkább a munkaerő- piacon. A távmunkavégzés A Munka Törvénykönyve szerint a „távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. Korábbi sajtóhírek szerint ennek a foglalkoztatási formának a foglalkoztatásban való elterjesztése a minisztériumi állásfoglalásokban is megjelenik, hiszen néhány hete az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM) foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkára (Bodó Sándor) elmondta, a technika fejlődésének köszönhetően egyre népszerűbbé váltak a nem hagyományos foglalkoztatási formák, amelyek jelentősége a vírushelyzet idején hatványozottan megnőtt. A jogszabályi környezetnek igazodnia kell a gazdasági, társadalmi kihívásokhoz és a munkaerőpiac változásaihoz, a távmunka szabályozása a foglalkoztatás növelése érdekében is



időszerűvé vált. A minisztériumi tervek között szerepel a távmunka fogalmának kiterjesztése, a munkáltató és munkavállaló közötti megállapodás új alapokra helyezése, ami mindkét fél érdekeinek érvényesítését segítheti. A munkavégzés helye a munkavédelmi előírások betartása mellett szabadon választhatóvá válna. A gazdasági szervezeteknek a tevékenységi köreiket, működési sajátosságait, a dolgozók munkakörét figyelembe véve érdemes a távmunka mellett dönteniük, amennyiben ez nem jelent gátat a munkavállalónak feladatai elvégzésében.

A beszélgetés a résztvevők tapasztalatainak megvitatásával folytatódott, ahol a szakemberek elmondták, hogy pozitív és negatív aspektusokkal is találkoztak a saját szervezetükben megjelenő távmunka kapcsán (költséget csökkent: utazás, irodabérlet, stb., ugyanakkor kitolódik a munkaidő, csökken a munka- magánélet egyensúlya, szétesik a munkával töltött idő struktúrája.) Ezzel összefüggésben a beszélgetésvezető egy hazai kutatásra hívta fel a figyelmet. Az Országos Humánerőforrás Egyesület által végzett felmérésben () 623 főt (521 fő HR szakember) kérdeztek meg a kialakult válsághelyzetről, amely kitért a kényszer home office helyzetre is. A megkérdezettek 35%-nál már korábban is vállalati gyakorlat részét képezte a home office, 41%-nál pedig bővítették. 24% teljesen 0-ról indult, ők azok, akik a járványhelyzet miatt kényszerültek a bevezetésére. A beszélgetés tagjai ezen túl arra is kitértek, hogy a munkaadók megváltozott attitűdjére is szükség van az új helyzetben, hiszen a dolgozói ellenőrzés, a motiváció, teljesítmény értékelés kérdései is más jellegű kérdéseket vetnek fel a pandémiás helyzetben.

A kerekasztal második szakaszában a változó munkáltatói kompetenciákról beszélgettek a résztvevők a kerekasztal vezetőjének kiegészítései kapcsán, amelyek a különböző hazai és nemzetközi kutatások tükrében fogalmazódtak meg. Koncz Katalin tudományos munkáiban rámutat, hogy a személyes képességek szerepének növekedése a kompetenciafogalom segítségével kezelhető: „A kompetencia alapú munkaerőtervezés követelménye átértékeli a szűkösség fogalmát, a hangsúly nem a globális, hanem a strukturális egyensúlyra tevődik át.” (Koncz, 2004, 232. o.). A minőségi hiányra rámutató munkaerőpiaci felmérések nem különböztetik meg a tehetség, a tudás és a képességek iránti keresletet, ezek a tényezők ugyanis a gyakorlatban nehezen szétválaszthatók (Szabó, 2011). A széles körű, sokszor új szakterületek megismerését is igénylő ismeretek és képességek magas szintű általános képzettségre épülve



folyamatos tanulással szerezhető meg, ami többféle munka ellátására is alkalmassá teszi a munkavállalót. Ide vonatkozó témakör az is, hogy a munkakörök kiterjesztése és gazdagítása többféle kompetencia együttes jelenlétét igényli, mely a sokoldalú (versatil) és tanulni képes (docilis) munkavállalókat preferálja (Szabó-Hámori, 2006). A tanulás új tartalmat kap, már nemcsak a külső irányításra végzett tanulásról, hanem – ahogy Cserné (2017) megfogalmazza – az „önirányított tanulásról” beszélünk, amely „az egyén számára lehetővé teszi, hogy befogadja, elemezze az új információkat, amelyek szükségessé teszik, hogy saját élethelyzetén változtasson, és ezt végre is tudja hajtani”. (Cserné, 2017. 34. o.).

A beszélgetést koordináló szakember ezen felül felhívta a figyelmet arra is, hogy a munkavégzéshez szükséges személyes és szociális képességek a nemzetközi (PWC 2017, Manpower, 2016) és hazai (Kiss, 2010, Várhalmi, 2012, Tóthné-Hlédik, 2014) munkaerőpiaci elemzésekben nagyon hasonló tartalommal jelennek meg a jövőbeli sikert meghatározó alapvető kritériumként. Egyes kutatók transferable képességként említik ezeket (NcNamara, 2009) arra utalva, hogy a munkavégzést kontextustól függetlenül megalapozhatják. A személyes kompetenciák közül Harangi (2010) a motivációs készséget és a kutatásra nyitott pozitív attitűdöt emeli ki, az IFTF (2011) prognózisa az újfajta, rugalmas gondolkodást, a World Economic Forum előrejelzése (2016) az emocionális intelligenciát. A World Economic Forum (2016) kutatásai alapján összeállított kritériumlista első helyére került a komplex problémák megoldása, melyek jelen pandémiás helyzetben is preferált képességeknek számítanak a munkáltatók véleménye szerint. A kerekasztal résztvevői saját szakmai tapasztalataik értelmében tovább tovább hangsúlyozták az életen át tartó tanulás jelentőségét, amelyen belül a digitális eszközök felhasználói szintű alkalmazását emelték ki.

A beszélgetésben a harmadik témakört a vezető a fentiek szerint meghatározott változó igényrendszer a felnőttek tanulási folyamataiban címmel jelölte ki. Ebben a tekintetben kiemelte, hogy az OSAP statisztikai adatbázisa szerint a legtöbb felnőttképzési intézmény az érettségizett célcsoporttagoknak kedvez, hiszen ezeket a résztvevőket jelölték meg a legtöbb esetben (158 intézmény a 257ből) a különböző szervezetek, mint célcsoportok. Ezt követi az alapiskolai végzettséggel rendelkező személyeknek képzéseket kínáló intézmények sora, összesen 118 szervezet. Mindössze eggyel marad el a felsőfokú végzettséggel rendelkező



személyeket támogatni kívánó szervezetek száma, és 100 fölötti a munkaviszonnyal rendelkező személyeknek különböző képzéseket kínáló felnőttképzési intézmények erre vonatkozó száma is. A felnőttképzést kiegészítő tevékenységek tekintetében az OSAP adatbázisa szerint a hátrányos helyzetű felnőtteknek (itt: munkanélküliek, alacsony iskolai végzettségűek) mindössze 70 szervezet nyújt (211 nem nyújt) valamilyen kiegészítő szolgáltatást, mely a legtöbb esetben tanulási, álláskeresési tanácsadást, mentorálást, pszichológiai szaktanácsadást jelent. (Farkas, 2012) Ennek összegzéseként megállapítható, hogy a tanuló felnőttek speciális támogatás a változó munkaerő- piaci kompetenciák tekintetében csak kismértékben valósul meg. Összefoglalásként elmondható, hogy a közel 110 perces kerekasztal beszélgetés eredményes volt, a szakmai diskurzus a résztvevők szerint érdekes és gondolatébresztő volt.

A beszámolót készítette: Visztenvelt Andrea

Visztenvelt Andrea

Mátrafüred, 2020. 10. 17.