

A GAZDASÁGI FEJLŐDÉS ÚJ ÚTJAINAK KERESÉSE

A szervezeti innovációk és a szervezeti tanulás szerepének felértékelődése

Doktori tézisek

VONZÁSOK ÉS VÁLASZTÁSOK:

MAGYAR ÉS EURÓPAI TÉVUTAK A FOGLALKOZTATÁS BŐVÍTÉSÉNEK KERESÉSÉBEN

Magyarországon a transzformációs válság utáni egyik legfontosabb társadalmi kérdés a kilencvenes évek közepe óta az alacsony szinten stabilizálódott foglalkoztatási ráta. A rendszerváltást követő években a foglalkoztatottak létszáma 1,3 millió fővel csökkent, az 1996-os mélyponton 3,6 millió embernek volt munkája (KSH 2010: 10). Ami még meglepőbb, ez a szám azóta sem bővült lényegesen. A hat év alatt elért 26,5%-os csökkenés után 10 év alatt mindössze 9%-os növekedést sikerült produkálni, ráadásul ennek egy jelentős részét a növekedési periódust követő globális pénzügyi és gazdasági válság felemésztette. 2014 harmadik negyedévében a foglalkoztatottak létszáma megközelítette ugyan a 4,2 millió főt, de ebben már benne vannak a közfoglalkoztatottak is. Összességében a 15–64 éves korú népesség foglalkoztatási rátája így sem érte el a 63%-ot, a közszolgáltatásokban ebből közel 1,2 millió ember dolgozott (KSH 2014: 5–6.). Ez nyilvánvalóan hatalmas terheket jelent a költségvetés számára, különös tekintettel a XXI. század demográfiai kihívásaira, elsősorban a társadalom elöregedésére, de nyilvánvalóan a gyermekvállalásnak sem kedvez, növeli az egyenlőtlenségeket és a társadalmi szegregációt. A legfrissebb kutatások (Bakó et al. 2014) szerint kb. egymillió ember helyezkedik el a munkaerőpiac peremén. Ők azok, akiknek ha van is állásuk, az rosszul és bizonytalanul fizet, de ide tartoznak az alkalmi vagy idegymunkából élők, az ellátott és ellátásban nem részesülő munkanélküliek, a pályakezdés vagy gyermekszülés után elhelyezkedéssel küzdők. Ha háztartások szerint vizsgáljuk, kb. másfél millió ember él olyan háztartásban, amelyben az egyetlen aktív tag ilyen peremhelyzetbe szorult munkavállaló, míg 3,5–4 millió azoknak a száma, akiknek a háztartásában van a munkaerőpiac perifériájára szorult egyén (Bakó et al. 2014: 3).

A foglalkoztatottak alacsony száma ugyanakkor csak a probléma egyik fele. Nem csak mennyiségi, de minőségi gondok is vannak a magyarországi munkahelyekkel. Az *Európai munkafeltételekről szóló kérdőíves vizsgálat (European Working Conditions Survey, EWCS)* 2010-es adatfelvételi hullámának eredménye szerint a tagállamok közül a munkafeltételek minősége Magyarországon a negyedik legalacsonyabb Ciprus, Görögország és Portugália után (Holman 2013: 494). Az eredmények tanúsága szerint a munkahelyek közel háromnegyede vagy a tudások és jártasságok mozgósításának szempontjából passzívnak, vagy a foglalkoztatás szempontjából bizonytalanak, vagy a stressz szempontjából megterhelőnek tekinthető. Összehasonlításképpen, a skandináv országokban az ilyen munkahelyek aránya 34%, a kontinentális országokban (pl. Németország, Franciaország,

¹ MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet

Hollandia) 48%, de a transzformációs országok (Bulgária, Csehország, Észtország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Románia, Szlovákia, Szlovénia) átlaga is csak 66,5%. Mindez arra hívja fel a figyelmet, hogy a magyarországi munkakörülmények nem csak az élenjáró vagy az európai átlagot képviselő országokétól maradnak el, de a kilencvenes évek fordulóján hasonló helyzetből induló egykori szocialista országok közül is a legrosszabbnak bizonyulnak. Nem sokkal jobb a helyzet a munkaszervezetek innovációs teljesítménye terén sem. Az Európai Bizottság egyik legfrissebb tanulmánya (European Commission 2014), amely szintén az EWCS adatait elemezte, arra jutott, hogy a magyar gazdaság munkaszervezetei az egyik legalacsonyabb tanulási és innovációs potenciállal rendelkeznek Európában. Ezen a téren három országot előzünk meg: Bulgáriát, Görögországot és Ciprust.

E három tényező, a foglalkoztatás alacsony szintje, a munkakörülmények alacsony színvonala, valamint a munkaszervezetek gyér innovációs potenciálja azt eredményezik, hogy a magyar gazdaság képtelen hosszú távon is fenntartható növekedési pályára állni. Írásunkban nemzetközi kutatási tapasztalatokra építve vizsgáljuk a transzformációs gazdaságok, ezen belül a magyar gazdaság részvételének lehetőségeit a gyorsan fejlődő tanuló gazdaság globális értékláncaiban. A globális gazdaságba való bekapcsolódás lehetőségeinek kihasználásában különleges szerephez jutnak azok az új szervezeti értékek és intézményi standardok, amelyek a tanuló-innovatív szervezetekre jellemzők. A hazai és a nemzetközi tapasztalatok egyaránt a technológiai fejlesztések komplex szervezeti-kulturális változásokba való beágyazottságára és az attól elválaszthatatlan egyéni és kollektív tanulási folyamatok kölcsönhatására hívják fel a figyelmet (lásd pl. Nielsen 2006 és 2012, Makó–Illéssy 2007).

Az empirikus adatok elemzése során három nagyobb témakört vizsgáltunk. Egyrészt elemeztük a szervezeti innovációk és a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi jellemzőinek kapcsolatát. Másodszor vizsgáltuk az országok közötti különbségeket, mind az innováció és különösen a szervezeti innováció, mind a munkavégzés minősége, mind pedig a foglalkoztatás szintje tekintetében. Érdeklődésünk fókuszának harmadik pontjában a világgazdasági válság hatásainak vizsgálata állt. A világgazdasági válság különböző stratégiákra készítette a vállalatokat világszerte és az EU-n belül is. Ezek a válaszok és stratégiák azonban különböztek aszerint, hogy az országok az előzetesen azonosított intézményi berendezkedés mely típusához állnak legközelebb. Harmadik hipotézisünk szerint a pénzügyi válság és az ennek nyomán kialakuló gazdasági visszaesés az általunk vizsgált mutatókban az eleve sérülékenyebb országokat, vagyis a transzformációs gazdaságokat és a mediterrán országokat érintette kedvezőtlenül.

Érdekes paradoxon, hogy a mindenkor magyar gazdaságpolitika az alacsony bérszínvonalra, a munkafeltételek viszonylagosan rosszabb minőségére, a munkaügyi kapcsolatok alacsony szervezettségére alapozta versenyképességi stratégiáját. Ez azon az előfeltevésen alapult, hogy a külföldi közvetlen tőkeberuházások (FDI) számára kizárólag a költséghatékonysági szempontok mérvadóak egy-egy döntés meghozatalakor, így a foglalkoztatás bővítése a bérversenyre, valamint a munkaerőpiaci „merevségek” felszámolására alapozott gazdaságfejlesztésen keresztül érhető el. A nemzetközi tapasztalatok ugyanakkor azt mutatják, hogy hosszú távon azok az országok tudnak sikeresek lenni, amelyek a versenyképesség fejlesztésének ellenkező útját választották, és nem a költséghatékonyságra, hanem az ún. tudáshatékonyságra helyezték a hangsúlyt. Az élenjáró európai gazdaságok példái arról tanúskodnak, hogy a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi mutatói között nemhogy átválthatóság (*trade-off*) nincs, de egymást erősítő jellemzőkről van szó. Bár korábban a munkaerő-piaci szakértők hajla-

mosak voltak úgy gondolni, hogy a munkahelyek számának növelése és minőségének javítása választás elé állítja a politikai döntéshozókat, a legújabb kutatások szerint a munkavégzés minősége éppen azokban a (skandináv) országokban a legmagasabb, amelyekben a foglalkoztatás szintje is messze a legmagasabb (Lundvall 2014: 3).

Mindez megjelenik a legkülönbözőbb foglalkoztatáspolitikai stratégiák szintjén is. Az EU 2000-ben elfogadott Lisszaboni Stratégiájának² egyik kiemelt pillére volt a foglalkoztatás, azzal a célkitűzéssel, amely egyszerre kívánta érdemben növelni a munkahelyek számát és azok minőségét. A kétezres évek közepére, látván a nem túl biztató munkaügyi statisztikákat, a politikai döntéshozók maguk is elbizonytalanodtak, és az eredeti szándékokkal szemben prioritásként jelölték meg a foglalkoztatás kvantitatív jellemzőinek javítását, vagyis a munkahelyek számának növelését. A 2010-ben elfogadott új stratégia, melynek kulcsszava az inkluzív (befogadó) növekedés, újra célul tűzte ki e kettős foglalkoztatáspolitikai cél együttes megvalósítását.

EURÓPA KETTÉSZAKADÁSA: A VÁLSÁG HATÁSAI

Mindez különös jelentőséggel bír a 2008-as pénzügyi válság és az annak nyomán kibontakozó gazdasági visszaesés körülményei közepette. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO) egy 2015. áprilisában megjelent tanulmánykötetben összegezte ezzel kapcsolatos tapasztalatait (Vaughan–Whitehead 2015). E szerint a válság két jól elkülöníthető szakaszra bontható Európában. Az első szakasz, amely nagyjából 2009-ig tartott, a közvetlen sokk időszaka, melyet gazdasági visszaesés és az ezzel járó szociális problémák felerősödése jellemez, elsősorban a foglalkoztatásban. Az ezredforduló óta erodálódó szociális ellátórendszer különböző színvonalon ugyan, de mindenhol működik, az ellátottak száma folyamatosan nő, ami a szociális kiadások drasztikus növekedéséhez vezet. A szociális védelem intézményei így kettős feladatot látnak el: egyrészt közvetlenül enyhítik a válság okozta társadalmi sokkhatást, másrészt a kiadások növelésével sikerül stabilizálni a belső lakossági fogyasztást, amely közvetve a további gazdasági károkat enyhíti, illetve előzi meg.

A válság második szakaszában, amely 2010-től kezdődik, a szerzők szerint radikális fordulat áll be, elsősorban a jelentős államadóssággal küzdő déli és európai államok válságkezelési gyakorlatában. A versenyképesség növelésének jelszavával megszorító intézkedések sora söpör végig Európa peremén, amely különböző mértékben, de a mediterrán országcsoport és a transzformációs gazdaságok majd mindegyikét érinti, és amely jelentős mértékben erodálja az európai szociális modellt mind a hat alappillért, nevezetesen: (1) a munkavállalók jobb munkakörülményekhez való jogát, (2) az egyszerre univerzális és fenntartható szociális védelem intézményeit, (3) a munkaerőpiacok inkluzivitását, (4) a társadalmi párbeszéd gyakorlatát, (5) a magas színvonalú közszolgáltatásokat, valamint (6) a társadalmi kohéziót és befogadást (Vaughan–Whitehead 2015: 12–14).

A szerzők nem mulasztják el felhívni a figyelmet arra a paradoxonra, hogy bár nem a szociális vívmányok vezettek a válsághoz, és bár a szociális ellátórendszer jól teljesített a válság első időszakában, a különböző megszorító csomagok elsődleges célja mégis ezek meggyengítése volt. Mindehhez maga az Európai Bizottság is asszisztált, más nemzetközi pénzügyi szervezetekkel karöltve, miközben a 2020-ig szóló tízéves fejlesztési stratégia fő jelszava a befogadó (inkluzív) növekedés volt. E programok következménye a szociális problémák el-

² A Lisszaboni Stratégia az EU fejlesztési irányelveit határozta meg a 2000–2010. közötti időszakra. Részletesen az alábbi weboldalon érhetők el ezzel kapcsolatos információk: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm (letöltés dátuma: 2014. október 14.)

mélyülése volt, amely azonban nem hozta meg a kívánt gazdasági eredményt. Ezzel párhuzamosan, azokban az országokban, amelyek nem adósodtak el és/vagy a társadalmi párbeszéd intézményei hagyományosan erősek voltak, sikerült olyan kompromisszumokra jutni, amelyek a válság körülményei között is életképes alternatívát kínáltak mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára. A legjobb példa erre Németország, ahol impresszív mértékben javultak a foglalkoztatás mutatói, amiben a szerzők szerint egyértelműen a társadalmi partnerek által közösen kimunkált csökkentett munkaidőrendszerek játszották az egyik főszerepet. Hasonlóra volt példa Ausztriában és Franciaországban is, ahol a munkabéreket csökkentették átmenetileg.

Spanyolország, Görögország, Magyarország, Litvánia és a többi mediterrán és kelet-európai ország mind-eközben a versenyképesség növelésének vélt eszközként elkezdte leértékelni az elért közös szociális vívmányokat, aminek tartósan magas munkanélküliség, a dolgozó szegények arányának drasztikus növekedése, a mélyszegénység terjedése és a középosztály lecsúszása lett az eredménye (Vaughan–Whitehead 2015: 51–52). Mindez egy lefelé tartó spirálba torkolt: a megszorító intézkedések kárai azonnal jelentkeztek a szegénység és az egyenlőtlenségek növekedésében, miközben a versenyképesség egy jöttányit sem javult, a foglalkoztatás pedig esetenként tovább csökkent. Mindez annak a szemléletnek pontos tükörképe, amely a szociálpolitikai vívmányokat továbbra is a gazdaság által megtermelt luxuscikknek tekinti, nem pedig a gazdasági fejlődés alapvető társadalmi előfeltételének, ilyen értelemben pedig termelékenységi és versenyképességi faktornak.

A válságra adott politikai válaszok tehát nem voltak képesek enyhíteni a recesszió negatív hatásait, kivételesen ez alól a skandináv államok és különösen Svédország képezett. Nagy különbség van azonban az egyes tagállamok között annak mértékében, hogy az európai szociális modell pilléreit mennyire átfogóan támadták ezek az intézkedések. A kétségtelen negatív folyamatok ellenére Németországban, Ausztriában, Franciaországban, Csehországban születtek előre mutató és innovatív megoldások, míg a mediterrán országcsoport és a transzformációs gazdaságok legtöbbszörében a megszorítások tovább mélyítették a válság ütötté sebeket, miközben a gazdasági hatékonyság oldalán jelentős előrehaladás nem történt.

A FOGLALKOZTATÁS, A MUNKAKÖRÜLMÉNYEK ÉS AZ INNOVÁCIÓ ÖSSZEFÜGGÉSEI

Az elemzés során nemzetközi adatbázisok alapján vizsgáltuk a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi mutatói, valamint az innovációs tevékenység közötti kapcsolatokat, elsősorban két kulcsév idején: 2005-ben és 2010-ben. Tettük mindezt a hagyományosan használt európai országcsoportok szerinti különbségekre koncentrálnival, az alábbi klasztereket különböztetve meg az EU-27 tagállamai közül:³ skandináv (Svédország, Finnország, Dánia), angolszász (Egyesült Királyság, Írország), kontinentális (Németország, Franciaország, Hollandia, Belgium, Luxemburg, Ausztria), mediterrán (Spanyolország, Olaszország, Portugália, Görögország), újonnan csatlakozott, nem poszt-szocialista országok (Málta és Ciprus), valamint transzformációs gazdaságok (Lettország, Észtország, Litvánia, Lengyelország, Csehország, Szlovákia, Magyarország, Románia, Szlovénia, Bulgária).

Különösen arra voltunk kíváncsiak, hogy ez utóbbi, vagyis a transzformációs országok mennyire alkotnak homogén klasztert, vagy milyen mértékű eltérések tapasztalhatók a fejlődésükben. Ennek érdekében, Bohle

³ Mivel az elemzés 2005-től kezdődően vizsgálja a foglalkoztatási és innovációs folyamatokat, ezért Horvátországot kénytelenek voltunk kihagyni az analízisből.

és Greskovits (2012) nyomán ezen országcsoporton belül megkülönböztettük a balti államokat, a visegrádi országokat, a dél-kelet-európai Romániát és Bulgáriát, valamint Szlovéniát, amely sok tekintetben az összes többi transzformációs gazdasághoz képest markánsan különálló modellt képvisel.

A foglalkoztatási ráta változásai

A foglalkoztatás mennyiségi mutatójaként főként a foglalkoztatási rátát, kevésbé a munkanélküliségi rátát használtuk, amelyet az *Eurostat Munkaerőfelvételéből (Labour Force Survey, LFS)* állítottunk elő. Mint látható, a foglalkoztatási rátákat tekintve egyrészt kimutathatók jellegzetes minták az országcsoportok teljesítményében, másrészt viszont jelentős kivételeket is találunk, ami azt bizonyítja, hogy az országcsoportokhoz tartozás nem determinálja végletesen az elérhető teljesítményt, illetve nem garantálja eleve a sikert. A következő táblázat országcsoportonkénti bontásban mutatja be az EU tagállamainak foglalkoztatási rátáját, figyelembe véve annak időbeli változásait is.

1. táblázat. A foglalkoztatási ráták az Európai Unió 27 tagállamában országcsoportonként

Országcsoport		2000	2005	2010	2013
	EU-27	62,2	63,5	64,1	64,2
	EU-15	63,4	65,3	65,4	65,0
Skandináv	Svédország	73,0	72,5	72,1	74,4
	Finnország	67,2	68,4	68,1	68,9
	Dánia	76,3	75,9	73,3	72,5
Kontinentális	Németország	65,6	65,5	71,1	73,5
	Hollandia	72,9	73,2	74,7	74,3
	Ausztria	68,5	68,6	71,7	72,3
	Luxemburg	62,7	63,6	65,2	65,7
	Franciaország	62,1	63,7	63,9	64,1
	Belgium	60,5	61,1	62,0	61,8
Angolszász	Egyesült Királyság	71,2	71,7	69,5	70,5
	Írország	65,2	67,6	59,6	60,5
Mediterrán	Spanyolország	56,3	63,6	58,8	54,8
	Olaszország	53,7	57,6	56,9	55,6
	Portugália	68,4	67,3	65,3	60,6
	Görögország	56,5	59,6	59,1	48,8
Balti államok	Észtország	60,3	64,8	61,2	68,5
	Lettország	57,5	62,1	58,5	65,0
	Litvánia	59,1	62,9	57,6	63,7
Visegrádi országok	Csehország	65,0	64,8	65,0	67,7
	Lengyelország	55,0	52,8	58,9	60,0
	Magyarország	56,3	56,9	55,4	58,4
	Szlovákia	56,8	57,7	58,8	59,9
Szlovénia	Szlovénia	62,8	66,0	66,2	63,3
Dél-keleti országok	Románia	63,0	57,6	58,8	59,7
	Bulgária	50,4	55,8	59,7	59,5
Újonnan csatlakozott mediterrán	Málta	54,2	53,6	56,2	60,8
	Ciprus	65,7	68,5	68,9	61,7

Forrás: Eurostat, Labour Force Survey

A skandináv országok esetében legmagasabb a foglalkoztatott népesség aránya, egyedül Finnország marad el a 70%-os küszöbtől. A ráták időbeli változása némileg eltérő dinamikát mutat a kétezres évek első évtizedében: Svédországban lassú csökkenés volt megfigyelhető már a válság előtt is, azonban 2010-től jelentős mértékű növekedés után sikerült túlszárnyalni a 2000-es szintet, és egész Európában a legmagasabb arányt elérni. Finnország alacsonyabb értékről indult, de emelkedés volt tapasztalható, amiben a válság ugyan okozott némi megtorpanást, de ezt követően ismét emelkedik a ráta. Dániában, Svédországhoz hasonlóan, már 2000-től megindult a csökkenés, amire a válság egyértelműen ráerősített és utána sem sikerült növekedést elérni ezen a téren.

A kontinentális országok a foglalkoztatás szintjét tekintve heterogénebb, annak időbeli változását követve viszont homogénebb képet mutatnak, mint a skandinávok. Németország, Hollandia és Ausztria a rátát tekintve felzárkózott a skandináv államokhoz, míg Franciaország, Luxemburg és Belgium jóval elmarad mögöttük. Közös azonban bennük, hogy az elmúlt másfél évtizedben töretlenül nőtt a foglalkoztatottak népességen belüli aránya, amiben még a válság sem tudta őket megakadályozni. Különösen szembeötlő Németország esete, ahol 2005-ről 2010-re 5,5%-kal nőtt a foglalkoztatási ráta. Az angolszász országokat a válság negatívan érintette, bár jelentősen eltérő mértékben. Az Egyesült Királyságban a csökkenés mértéke 2,2% volt, amit azóta szerény mértékű növekedés követett. Ezzel élesen szemben áll Írország, ahol a kisebb gazdaságot sokkal érzékenyebben érintették a negatív világgazdasági folyamatok, 2005 és 2010 között a foglalkoztatás szintje nem kevesebb, mint 8 százalékponttal esett, és 2013-ban is 7%-kal maradt el a 2005-ös csúcstól.

A mediterrán országokat egyformán rosszul érintette a válság, többségük 2005-ig jelentős növekedést tudott felmutatni a foglalkoztatás terén, azonban a lendület akkor megtört, amiből azóta sem sikerült felállniuk. Görögország ezen belül is speciális esetet képvisel, hiszen ott a kedvezőtlen világgazdasági folyamatokra adott túlzó megszorítások elhúzódó válságot eredményeztek, aminek következtében minden más országnál mélyebb recesszióval kénytelen szembenézni. Mindennek következtében 2013-ban az EU 27 tagországi közül Görögország, Spanyolország és Olaszország tudja felmutatni a legalacsonyabb foglalkoztatási rátákat.

A transzformációs gazdaságok között a balti államok foglalkoztatási eredményei a legjobbak, amelyeket Bohle és Greskovits a neoliberális államok közé sorolt.⁴ A foglalkoztatási ráta ezekben az országokban közelíti a kontinentális országok szintjét, Észtország esetében a 70% sincs messze. A válság ugyan mindhármukat visszavetette, de ezt követően gyorsan regenerálódtak, és átlagosan a legnagyobb mértékű növekedést produkálták. A visegrádi országok közül kiemelkedik Csehország, amely Észtországhoz hasonlóan magas foglalkoztatási rátát tud felmutatni, és ebben a válság sem vetette vissza őket. Lengyelország a válság ellenére impresszív fejlődésen ment keresztül, a válság időszakában is növelve foglalkoztatását, amely 2013-ra elérte a 60%-ot. Szlovákia és Magyarország nagyon hasonló adatokkal rendelkezik, a válság Magyarországot érintette mélyebben, de a válság utáni visszakapaszkodás is gyorsabb volt.⁵ Szlovénia Görögországhoz hasonlóan súlyos válsággal küzd, ami-

4 Mivel, egyébként helytállónak tűnő módon Bohle és Greskovits szerint Szlovénia kivételével a transzformációs gazdaságok mindegyikét a neoliberális kapitalizmusok valamelyik változata jellemzi, és mivel annak tiszta és beágyazott változatának terminológiája helyett leggyakrabban maguk a szerzők is a hagyományos elnevezéseket (balti, visegrádi stb.) használják, ezért mi az áttekinthetőség kedvéért csak a csoportosítást vesszük át, a terminológiában maradunk ezeknél a többnyire földrajzi elnevezéseknél.

5 Külön dolgozat témája a közfoglalkoztatás szerepe mindebben, mi ezzel nem foglalkozunk, de meg kell jegyezzük, ebben az adatban már szerepel a közel félmillió közfoglalkoztatott, akiknek a teljes munkaidejű egyenértékes létszáma mintegy 130 ezer fő (Bakó

nek következtében a 2010-es 66%-os szintről 2013-ra 63%-ra esett vissza a foglalkoztatás. A végére hagytuk a két újonnan csatlakozott mediterrán államot, Máltát és Ciprust, ők többnyire olyan speciális esetet képviselnek, amelynek megértése és részletes elemzése meghaladná e dolgozat kereteit, így az elemzés későbbi részében is eltekintünk ettől.

E nagyon leegyszerűsített munkaerőpiaci helyzetképet összegezve elmondhatjuk, hogy Európában jelentős különbségek alakultak ki az egyes országok között a munkaerőpiaci aktivitás tekintetében. A fő törésvonal az északi-északnyugati régió és a déli-délkeleti régió között látszik kibontakozni. A skandináv országok továbbra is élen járnak a legtöbb foglalkoztatással kapcsolatos mutató tekintetében, és ide sorolható az Egyesült Királyság, illetve Hollandia is. Az elmúlt bő évtized örvendetes fejleménye, hogy hozzájuk csatlakozott Németország: az EU legnagyobb gazdasága igazán impresszív növekedést produkált a válság ellenére is. A másik figyelemre méltó teljesítmény Ausztriáé, amely szintén felzárkózott az élmezőnyhöz. A kontinentális országcsoporthoz tartozó három állama, Franciaország, Belgium és Luxemburg őket némileg leszakadva követi. A transzformációs gazdaságok legjobb statisztikáit egyértelműen a balti államok produkálják, akik utolérték, néhol meg is előzik a kontinentális országcsoporthoz imént említett leszakadó részét. A visegrádi országcsoporthoz tartozó Csehország teljesít sokkal jobban, mint régiós versenytársai, az erős ipari hagyományokkal rendelkező ország tartja a lépést a baltiakkal. A válságot követő időszak legnagyobb problémáját a mediterrán országok, köztük is elsősorban Spanyolország és Görögország jelenti. Ezekben az országokban drámai a helyzet. Olaszország és Portugália ugyan messze van ettől a szinttől, de – akárcsak a visegrádi országok és Románia esetében – a munkaerőpiaci aktivitás elhúzódóan alacsony szintje nem sok jóval kecsegtet. Bulgária az új évezredben jelentősen csökkentette lemaradását, de olyan mélyről indult, hogy ez csak arra volt elég, hogy utolérje a térség legkevésbé fejlett államait.

Az innovációs tevékenység Európában: munkáltatói tapasztalatok

A vállalati innovációs teljesítmény elemzését elsőként az innovációs tevékenységet folytató vállalkozások arányának ismertetésével kezdjük a *Community Innovation Survey* eredményei alapján.⁶ Az 1. ábra egyik legfontosabb tanulsága, hogy Európában óriási különbségek vannak e tekintetben az élenjáró és a sereghajtó országok között. Magyarország a mezőny végén található, közvetlenül a 30%-os értéket el nem érő Románia,

et al. 2014: 54–55). Márpedig egyre többen kérdőjelezték meg e programok hatékonyságát, mivel nem kínálnak valódi kilépési esélyt a résztvevők számára, vagyis a közfoglalkoztatásból csak az inaktivitásba, illetve a további közfoglalkoztatásba vezet az út (Bakó et al. 2014: 57).

6 Az innováció fogalmát, azok egyes típusainak elkülönítését az *Oslo Kézikönyv* (Oslo Manual 2005) tartalmazza, melyet az OECD és a Eurostat közösen dolgozott ki, annak érdekében, hogy a nemzetközi felmérésekben azok mérése módszertanilag sztenderdizált formában történjen. Az innováció mérésének módszertani problémáiról lásd Szunyogh 2010. A kézikönyv az innováció négy típusát különbözteti meg a következők szerint:

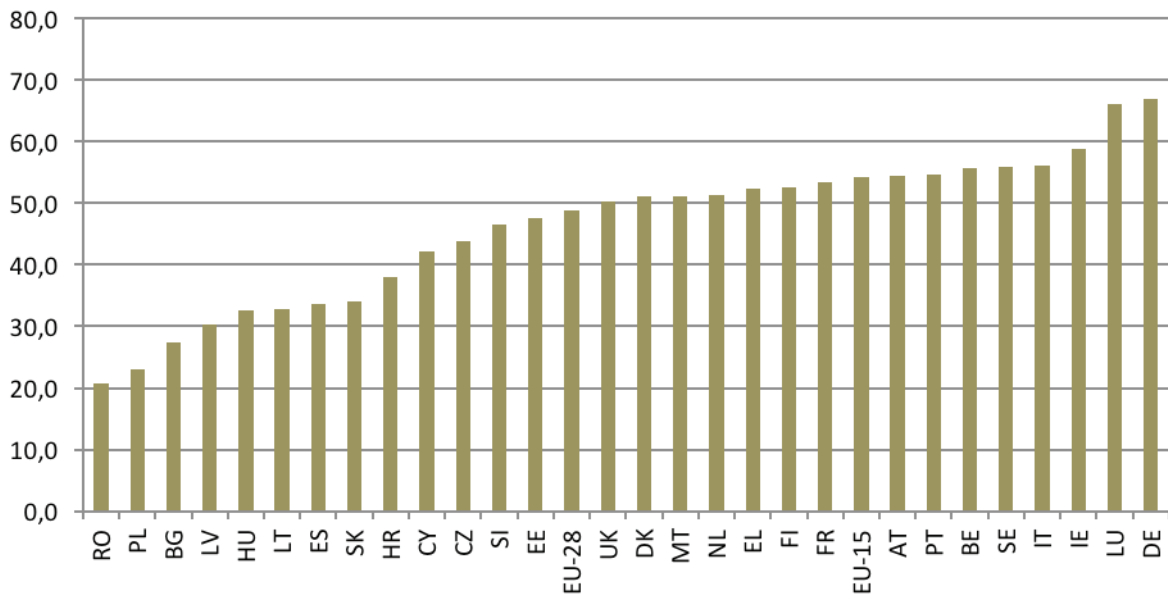
„1) A **termékinnováció** olyan áru vagy szolgáltatás bevezetése, amely annak tulajdonságai, rendeltetése vonatkozásában újnak vagy jelentősen megújítottnak, továbbfejlesztettnek tekinthető.

2) Az **eljárásinnováció** új vagy jelentősen továbbfejlesztett termelési vagy szállítási módszer megvalósítása. Felöleli a technikában, a berendezésekben és/vagy a szoftverekben bekövetkező jelentős változásokat.

3) A **marketinginnováció** olyan új marketingmódszerek alkalmazása, amelyek jelentős változást hoznak a termék tervezésében, csomagolásában, piaci bevezetésében, reklámozásában vagy az árképzésben.

4) A **szervezési-szervezeti innováció** új szervezési-szervezeti módszerek megvalósítását jelenti a cég üzleti gyakorlatában, a munka szervezésében vagy a külső kapcsolatokban. Innovációs tevékenységnek minősül mindazon tudományos, technológiai, szervezési, pénzügyi és kereskedelmi lépés, amely az innováció megvalósítását ténylegesen szándékolja vagy irányítja.”

1. ábra. Az innovatív vállalkozások aránya 2012-ben az EU országokban



Forrás: Community Innovation Survey, 2012

Lengyelország, Bulgária és Lettország alkotta négyes előtt, valamivel rosszabb arányokat produkálva, mint Litvánia, Spanyolország és Szlovákia. Az adatok szerint a magyar vállalkozások kétharmada semmilyen innovációs tevékenységet nem folytat, miközben az uniós átlag 50% körül található. A transzformációs gazdaságok egyike sem teljesített jobban, mint az EU-28 átlaga, miközben a régi tagországok közül egyedül Spanyolország szorult az EU-s átlag alá. Miközben a régi tagországok többségében a cégek 50–60%-a folytat valamilyen innovációs tevékenységet, a legtöbb transzformációs gazdaság esetében ez az arány nem éri el a 35%-ot. A régi és új tagállamok közötti választóvonal élességét jelzi az EU-15 és az EU-28 átlagai között található jelentős különbség is.

Feltűnő, hogy a CIS adatai szerint a régi tagállamok között viszont nincsenek éles határok az egyes országcsoportok között, az éllovasok között egyaránt találunk kontinentális, skandináv, angolszász, de még mediterrán országcsoporthoz tartozó tagállamot. Általában is elmondható, hogy bár Németországban és Luxemburgban kiugróan alacsony a nem innovatív vállalatok aránya, illetve Spanyolországban és az Egyesült Királyságban kiugróan magas ez a szám, de ezt leszámítva nincsenek nagy különbségek az egyes gazdaságok között, a fennmaradó 11 ország közötti különbség mindössze 8 százalékpont. Ugyanez nem mondható el a transzformációs gazdaságokról, amelyek között viszont hatalmas különbségek mutatkoznak. Az ebben a tekintetben legrosszabbul teljesítő Romániában a vállalkozások négyötöde semmilyen innovációs tevékenységet nem folytat, míg Észtország esetében ugyanez az arány csak 52,4%. A régió országai közül kiemelkedik még Szlovénia és Csehország, tőlük jelentősen elmaradnak a többiek.

Nagyon érdekes megvizsgálni az innovatív cégek arányának időbeli alakulását. A fő trendek nagyon hasonlóak szerte Európában. 2006-ról 2012-re csak nagyon kevés országban stagnált vagy csökkent az innovatív cégek aránya. Ezek közé az országok közé tartozik Észtország, Lengyelország, Spanyolország és Finnország, igaz, utóbbiban növekedés volt tapasztalható, ha minimális (1% alatti) is. Az országok egy jelentős részében ezzel ellentétben meghatározó mértékben sikerült növelni az innovációs tevékenységeket folytató vállalkozások ará-

nyát: Litvánia, Svédország, Szlovénia, Írország, Görögország, Magyarország, Portugália, Lettország, Hollandia és Luxemburg 10–17 százalékpontos növekedést produkált, Olaszország pedig 20 százalékpont felett. De Belgium, Ausztria, Dánia, Németország, Bulgária, Csehország és Szlovákia esetében is 3–10 százalékpont közötti mértékben nőtt ez az arány.

2. táblázat. Az innovatív vállalkozások aránya 2006-ban, 2010-ben és 2012-ben

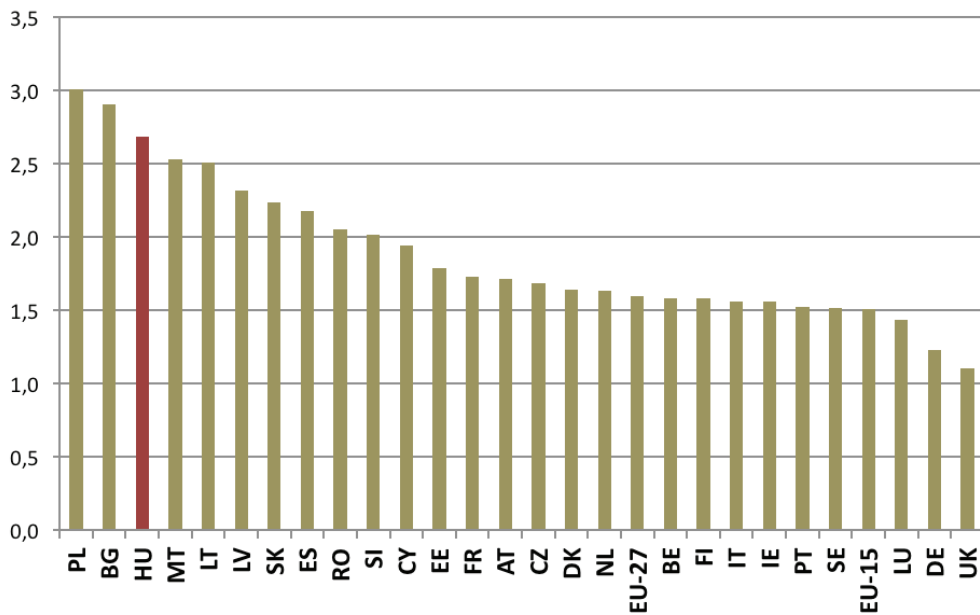
Országcsoport	Ország	2006	2010	2012
Skandináv	Svédország	44,6	59,6	55,7
	Finnország	51,4	56,2	52,4
	Dánia	46,9	54,7	51,0
Kontinentális	Németország	62,6	79,3	33,1*
	Hollandia	35,5	56,7	48,6*
	Ausztria	50,6	56,5	54,0
	Luxemburg	48,4	68,1	65,9
	Franciaország	n.d.	53,5	53,1
	Belgium	52,2	60,9	55,5
Angolszász	Egyesült Királyság	n.d.	44,3	49,7
	Írország	47,2	59,5	41,3*
Mediterrán	Spanyolország	33,6	41,4	33,3
	Olaszország	34,6	56,3	56,1
	Portugália	41,3	60,3	54,5
	Görögország	40,8	n.d.	52,5
Balti	Észtország	48,1	56,8	47,4
	Lettország	16,2	29,9	30,4
	Litvánia	22,2	34,5	32,4
Visegrádi	Csehország	35,0	51,7	43,7
	Lengyelország	23,0	28,1	22,6
	Magyarország	20,1	31,1	32,1
	Szlovákia	24,9	35,6	33,7
	Szlovénia	35,1	49,4	53,5*
Dél-keleti	Románia	20,7	30,8	20,4
	Bulgária	20,2	27,1	27,3

Forrás: Community Innovation Survey, 2006, 2010, 2012, saját számítások

*Megjegyzés: 2012-re némileg módosult az EU szektor besorolási rendszere, így az adatok mechanikusan nem összevetethetők a korábbi évek adatfelvételi hullámainak eredményeivel. Többnyire a régi besorolás szerint is elérhetőek ugyan az adatok, de akad néhány kivétel: Németország, Írország és Szlovénia. Esetükben az új besorolás szerinti értékeket vettük, mert lényeges – pár tizedszázalékpontnál nagyobb – eltérést a többi országban sem okozott a váltás. Ezeket dőlt betűvel és *-gal jelöltük az utolsó oszlopban.*

Az általános növekedés azonban elfedi a válság nagyon fontos hatásait. Ez akkor látszik a legjobban, ha a változás mértékét két lépésben, 2006-ról 2010-re, majd 2010-ről 2012-re vizsgáljuk meg. 2006-ról 2010-re, amibe beleesik a válság első időszaka, minden országban nőtt az innovatív vállalkozások aránya. Nem is kis mértékben: nagyjából az EU-tagállamok egyharmadában (Finnország, Lengyelország, Ausztria, Ciprus, Bulgária, Spanyolország, Dánia, Belgium és Észtország esetében) 5–10 százalékpontos volt ez a növekedés, további körülbelül egyharmadnyi tagállamban (Románia, Szlovákia, Magyarország, Litvánia, Írország, Málta, Lettország, Szlovénia és Svédország) a növekedés 10–15 százalékpontos volt, míg Németországban, Csehországban, Portu-

2. ábra. Az innovációs aktivitás különbségei szervezeti méret szerint (CIS-2010)



gáliában, Luxemburgban, Hollandiában és Olaszországban ennél is nagyobb, utóbbi két államban 20 százalékpontot is meghaladta az innovatív cégek részarányának növekedése.

Ezt egy hasonlóan radikális mértékű csökkenés követte azonban 2010-ről 2012-re, tehát feleannyi idő alatt, amely sok ország esetében teljesen fel is emésztette a korábbi növekményt. Közvetlen kapcsolatot egyelőre kár lenne keresni, mindenesetre érdekes fejlemény, hogy mindez a megtorpanás időben egybeesett azokkal a megszorító intézkedésekkel, amelyekkel a válságra reagált a tagállamok többsége annak második fázisában. A visszaesés Németországban a 12, Romániában a 10 százalékpontot is meghaladta, Észtországban 9,5, Spanyolországban és Csehországban 8 százalékpont volt. A többi országban sikerült 5 százalékpont körül vagy az alatt tartani a csökkenést mértékét. Magyarország azon kevés kivételek közé tartozik (az Egyesült Királysággal, Lettországgal és Bulgáriával együtt), ahol valamennyivel még növekedett is az innovatív cégek aránya, bár ezen országok mindegyikében még így is meglehetősen alacsony volt ez a mutató.

Fontos mutató az innovációs tevékenység országon belüli egyenlőtlenségeinek vizsgálata. Az EU által is megcélzott inkluzív növekedés szempontjából kulcsfontosságú, hogy az innovációs tevékenység ne néhány nagyvállalat privilégiuma legyen csupán, hanem a kis- és közepes méretű vállalkozások is vegyék ki belőle a részüket, illetve a hasznukat. Ennek érdekében megvizsgáltuk a 2010-es CIS adatait szervezeti méret szerint. Arra voltunk kíváncsiak, hogy mennyivel nagyobb az innovatív cégek aránya két vállalati mérettípusban: a 10–49 főt foglalkoztató kisvállalkozások és a legalább 250 főt foglalkoztató nagyvállalatok között. A transzformációs gazdaságok és Magyarország szempontjából a kép meglehetősen lehangoló, azt találtuk ugyanis, hogy nem csak az innovációs aktivitás jelentősen kisebb ezekben az országokban, de a cégméret szerinti egyenlőtlenségek is nagyobbak, mint a régi tagállamok esetében. A két dolog persze összefügg: egy ország innovációs tevékenységét elsősorban a KKV-szektor aktivitásán keresztül lehet javítani.

Tanuló szervezetek: a vállalatok innovációs képességének mérése munkavállalói kérdőíveken keresztül

Az innovációs tevékenységek kimeneti oldalát vizsgáló, jellemzően munkáltatói felmérések eredményeiből származtatott mérőszámok számos módszertani problémát és kérdést vetnek fel. Ezek közül a legfontosabbak a következők: gyakran sem a kérdezők, sem a kérdezettek nincsenek tisztában az innováció egyes típusainak jelentésével, a közöttük lévő különbségekkel. Nem teljesen világos, mit értünk „új vagy jelentősen továbbfejlesztett” termék, szolgáltatás, eljárás stb. alatt. Másrészt ezek a felmérések semmit nem mondanak sem az innováció tartalmáról, sem annak intenzitásáról. Az a cég, amelynek a vizsgált időpontban volt egy megírsult innovációs kísérlete, éppen annyira innovatív a CIS besorolása szerint, mint az, amelyik élen jár abban, hogy újabb és újabb innovációkkal szerezze vagy tartsa meg előnyét versenytársaival szemben.

Az empirikus adatok is megerősítik azt a korábbi elméleti feltételezést és a kvalitatív módszerekkel folytatott adatgyűjtés eredményeit, mely szerint a technológiai innovációk ritkán járnak egyedül. Régi témája ez a szervezetszociológiának, az első elemzések már a hatvanas években megjelentek arról, hogy minden technológiai újítás akarva-akaratlanul is együtt jár a munkaszervezet átalakításával. Újabban az infokommunikációs technológiák bevezetése kapcsán kerül a figyelem középpontjába a technológia és a szervezet szerves összehangolásának fontossága, amely lehetővé teszi, hogy az új technológia bevezetéséből származó termelékenységi előnyöket csak a munkaszervezet alaposan átgondolt átalakításával lehessen kihasználni.

Legújabbban a kutatások igyekeznek számszerűsíteni a szervezeti innovációk szerepét a gazdasági hatékonyság növelésében. A munkahelyi innovációk fontosságával kapcsolatos tudatosság növelését célul tűző nemzetközi kutatócsoport nemrégiben elfogadott állásfoglalása összegyűjtötte az erre vonatkozóan rendelkezésre álló irodalmat. Corrado és munkatársai (Corrado et al. 2005) számítása szerint például az immateriális beruházások a gazdasági növekedés nem kevesebb, mint 10%-át magyarázzák, Volberda és munkatársai (Volberda et al. 2011) kimutatták, hogy az innovációk sikere 25%-ban múlik a technológián, míg a társadalmi feltételek megteremtése (menedzsment, munkaszervezet stb.) 75%-ban felel. Appelbaum és munkatársai mintegy hatvan amerikai szakcikk eredményeit elemezve és összegezve megállapították, hogy a szervezeti innovációk hatékonyságra gyakorolt hatásainak mértéke jelentős, a munkahelyi innovációk nyomán a regisztrált teljesítmény-prémium 15–30 %-os (Appelbaum et al. 2011). Végül Polder és munkatársai vizsgálata (Polder et al. 2010) arra hívta fel a figyelmet, hogy a termék- és eljárásinnovációk csak akkor járnak a teljes termelékenység (*Total Factor Productivity, TFP*) növekedésével, ha azok bevezetését szervezeti innovációk is kísérik.

A fent elmondottakból is látszik, hogy az innovációs tevékenység olyan komplex és nehezen megfogható folyamat, ami az eddigieknél sokkal differenciáltabb és nyitottabb megközelítést igényel. Az innováció nem szűkíthető le a technológia, a K+F vagy a tudományos kutatások eredményeinek kérdésére. Az innovációs folyamatok során általában különböző szervezeti vagy akár társadalmi háttérrel rendelkező emberek esetenként nagyon különböző típusú tudásainak mozgósítására és megosztására van szükség, amelynek eredménye gyakran nem is kézzelfogható. Ennek következtében pedig nem elegendő pusztán azt mérni, hogy egy gazdaságban a vállalatok mekkora hányada kísérelt meg legalább egy (termék-, eljárás-, marketing- vagy szervezeti) innovációt. Ehelyett az innováció egész fogalmának újragondolására van szükség, amelyben az eddigiekhez képest

sokkal nyitottabban viszonyulunk ahhoz a nagyon bonyolult kérdéshez, hogy a meglévőből az emberi tudás felhasználásával hogyan keletkezik valami új, legyen az radikális vagy inkrementális innováció.

Mindebből következően az innovációt kutató szakemberek figyelme – az innováció kimeneti oldalát (volt-e vagy sem innováció) feltérképező munkáltatói survey-ek mellett – fokozatosan a szervezetek strukturális tőkéjével foglalkozó felmérések felé fordult, amelyekben a munkavállalók munkafeladatainak tartalmát vizsgálták, és abból igyekeztek következtetéseket levonni arra nézvést, hogy a tanulás, az alkalmazkodás és az innováció mennyire szerves része a szervezet mindennapjainak. Mint később látni fogjuk, ez az a pont, ahol az innováció és a munkavégzés minősége összefüggésbe kerül egymással. Fontos kutatási irány ez, mert bár a tudás kiemelt szerepével számos tudományág foglalkozik, a társadalomtudományokban a tudáspiac kínálati oldalának jóval több figyelmet szenteltek, akár adottságnak véve a munkaerő képzettségi szintjét, akár az oktatási rendszer struktúráinak és teljesítményének elemzésével. A szervezetek intellektuális tőkéjének három eleme, vagyis az emberi tőke, a strukturális tőke és a relációs tőke fejlesztése azonban nem elsősorban a képzés formális intézményein keresztül érhető el, a tanulás informális kereteinek jóval nagyobb szerep jut ebben.

A munkaszervezetek egyik legismertebb és legtöbbet idézett tipológiáját Valeyre és munkatársai dolgozták ki (Valeyre et al. 2009) a *European Working Conditions Survey* 2005-ös adatfelvételi hullámának eredményei alapján. A szerzők összesen 15 változót vontak be az elemzésbe, melyek alapvetően a munkavégzés két dimenzióját vizsgálják: a tanulást és az autonómiát.

3. táblázat. A munkaszervezetek típusainak azonosítására használt változók dimenziók szerint

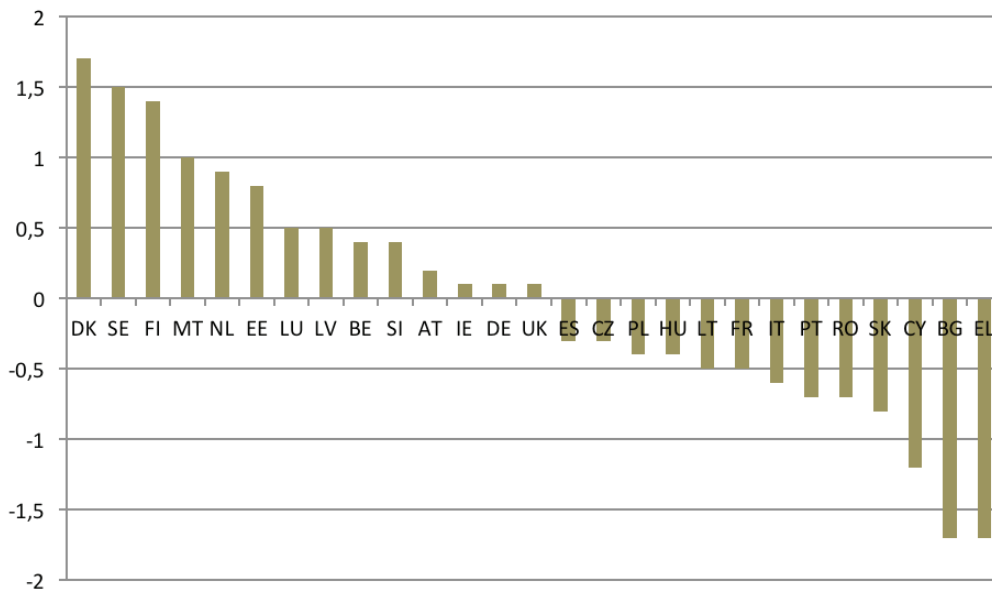
Tanulás	Autonómia
Új dolgok tanulása	A munka üteme függ-e munkagépektől, termelési normáktól, a közvetlen feletttestől, vagy a kollégáktól
Problémamegoldó képesség fontossága a munkavégzés során	A munkamódszerek megválasztása és a munka ütemének meghatározása
Munkafeladatok komplex karaktere	A minőségellenőrzést a dolgozók végzik
Munkafeladatok cseréje (task rotation)	Csoportmunka/Autonóm munkacsoportok
A munkafeladatok repetitív, monoton jellege	Munkaintenzitás

Forrás: saját szerkesztés, Valeyre et al. alapján

A változókat egyenként nem ismertetjük, a szerzők többváltozós korrespondencia analízis elvégzése után hierarchikus klaszterelemzés alapján alkották meg az egyes munkaszervezet-típusokat. A tipológia a szervezetek négy típusát különbözteti meg: a tanuló (*discretionary learning*) szervezeteket, ahol a magas szintű tanulási potenciál magas fokú autonómiával párosult; a karcsúsított (*lean production*) munkaszervezeteket, amelyek ugyan viszonylag jó tanulási lehetőségeket biztosítottak a munkavállalók számára a mindennapi munkavégzés során, de mindez alacsonyabb fokú autonómiával párosult, az alacsonyabb tanulási potenciált alacsony fokú autonómiával párosító taylori munkaszervezeteket és hagyományos vagy egyszerű (*traditional or simple*) munkaszervezeteket, amelyek egyik dimenzióban sem mutattak markáns jegyeket.

A szerzők, miután részletesen elemezték az általuk felállított négy munkaszervezeti modell jellemzőit, a következtetések között arra tettek javaslatot, hogy mivel e modellek létrehozása meglehetősen bonyolult, célszerű lenne egy olyan indexet létrehozni, amely ugyanúgy képes megragadni a szervezetek tanulási potenciálját, de előállítása, megértése és értelmezése sokkal egyszerűbb. A szerzők ki is emeltek négy olyan változót,

4. ábra. Az innovatív munkaszervezeti index az EU-27 tagországaiban, 2010



Forrás: EWCS, 2010, saját számítások

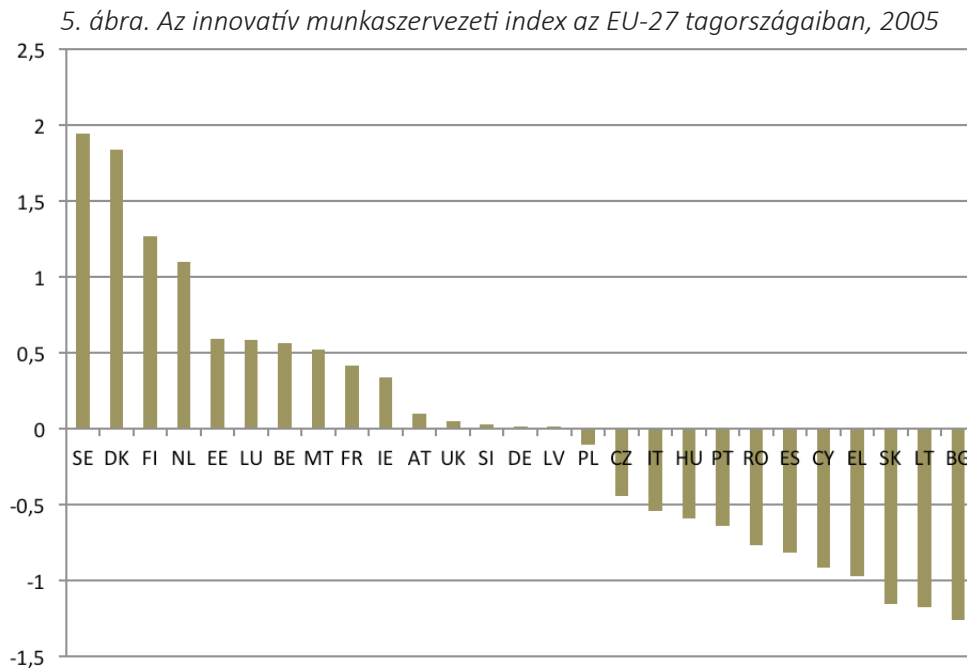
amely képes mérni a vállalatok tanulási képességét, illetve ezzel összefüggésben a munkavállalói autonómiát. Ezek a változók a következők:

1. új dolgok tanulásának lehetősége a munkahelyen;
2. problémamegoldó képesség fontossága a munkavégzés során;
3. autonómia a munkában, beleértve a munkavégzés módszereinek, ütemének és a munkafeladatok sorrendjének megválasztására irányuló autonómiát;
4. az autonóm munkacsoportok (ahol a csoport tagjai maguk döntenek a csoporton belüli munkamegosztásról) elterjedtsége az összes teammunkához képest.

Ezek alapján megalkották az ún. Innovatív Munkaszervezeti Indexet, amelyet mi is reprodukáltunk a 2010-es adatfelvétel eredményein.

Ezt az egyszerűbb, a vállalatok alkalmazkodó és tanulási képességére koncentrálnó mutatót vizsgálva az egyik legfeltűnőbb jelenség, hogy markánsan megjelennek az egyes országcsoportok közötti különbségek és hasonlóságok. A skandináv országok egyértelműen a legjobbak ebből a szempontból, őket követi a kontinentális országcsoport, illetve a balti államok közül Észtország és Lettország, valamint Szlovénia. Az átlaghoz nagyon közeli értékeket produkált Írország és az Egyesült Királyság, míg a visegrádi országok a mediterrán országokkal, Franciaországgal, Romániával és Bulgáriával együtt az átlag alatt találhatók.

Mindez részben a válság hatására alakult így, hiszen a 2005-ös index sorrendje helyenként jelentősen másként alakult. A skandináv országokat, Hollandiát, Észtországot és Luxemburgot ekkor is az élen találjuk, a visegrádi és a mediterrán országokat, Romániát és Bulgáriát pedig az átlag alatt. A válság ideje alatt Franciaország veszítette el a legtöbb pozíciót, érdekes módon azonban Lettország ilyen körülmények között is jelentősen tudott javítani vállalatainak innovációs potenciálján. A legnagyobb válsággal sújtott Görögország esetében jól látszik, hogy az amúgy is relatíve hátrányos pozíciója még tovább romlott.



Forrás: EWCS, 2005, saját számítások

Érdeemes közelebbről is szemügyre venni az index megalkotásakor figyelembe vett négy változó alakulását 2005-ről 2010-re. A különféle nemzetközi összehasonlító kutatásokban ugyanis nagyon ritkán mutathatók ki annyira egyértelmű minták, mint a munkavállalói autonómia esetében: a vállalatok az Európai Unió minden országában drasztikusan csökkentették dolgozóik autonómiájának szintjét, nem volt olyan ország, ahol a vizsgált időszakban ennek mértéke növekedett volna, még csak stagnálásról sem beszélhetünk. Az autonómia egyéni szinten jelentkező csökkenését bizonyos országokban, például Írországbán, Litvániában, Szlovákiában, Lengyelországban, Finnországban, Romániában, Csehországban, Szlovéniában, Dániában és Belgiumban a csoportszinten élvezett autonómia mértékének növelésével kompenzálták. Feltűnően nagy számban találunk ezen országok között transzformációs gazdaságokat, ami akár egy új munkaszervezeti minta terjedésére is utalhat ezekben az országokban. Itt természetesen nem szabad szem előtt téveszteni azt a tényt, hogy ezekben az országokban eleve sokkal kevésbé volt elterjedt az autonóm munkacsoportok jelenléte, mint akár a skandináv, akár a kontinentális rezsimekhez tartozó gazdaságokban.

6. táblázat. Az innovatív munkaszervezeti index komponenseinek változása 2005–2010 között

Ország	Autonómia dimenzió		Kognitív dimenzió	
	Autonóm munkacsoportban dolgozók	Munkafeladataikban autonómiát élvező munkavállalók	Új dolgok tanulása	Problémamegoldó képesség
Ausztria	0,6	-14,8	3,5	3,0
Belgium	5,5	-16,6	-5,2	-1,0
Bulgária	-7,6	-13,5	-6,1	-3,3
Csehország	5,9	-7,6	1,3	-7,8
Dánia	5,8	-17,6	-2,9	-1,0
Egyesült Királyság	-5,6	-16,1	3,1	3,7
Észtország	-0,6	-13,1	4,8	2,4
Finnország	6,3	-10,9	-0,2	2,7
Franciaország	-4,1	-26,4	-8,7	-10,5
Görögország	-1,6	-15,5	-4,7	-19,1
Hollandia	1,5	-18,9	-1,1	-2,5
Írország	13,0	-22,7	-4,2	-3,1
Lengyelország	7,6	-12,0	-4,1	-11,5
Lettország	-2,0	-14,1	10,0	7,1
Litvánia	12,9	-10,5	10,4	-0,7
Luxemburg	2,5	-17,9	0,4	-0,8
Magyarország	-2,0	-17,1	3,3	3,8
Németország	-6,9	-16,5	6,9	1,3
Olaszország	-6,0	-6,9	-2,8	-3,5
Portugália	-11,7	-15,2	7,0	-0,1
Románia	5,9	-12,8	4,7	-6,5
Spanyolország	-1,6	-5,3	6,2	3,5
Svédország	1,5	-30,1	-1,2	-0,3
Szlovákia	9,0	-7,8	2,3	-0,8
Szlovénia	5,8	-11,4	4,6	4,8

Forrás: EWCS 2005 és 2010, saját számítások

A munkafeltételek változása a válság előtt és után

A foglalkoztatás minőségi dimenziójának mérése még az innovációénál is összetettebb kérdés, a tudományos közösségen belül sincs konszenzus erre vonatkozóan. Mi az elemzés során Green–Mostafa (Eurofound 2012) és Holman klaszterelemzésének (Holman, 2013) eredményeit használtuk fel, mindkettő a European Working Conditions Survey (EWCS) eredményein alapul. Az első a 2010-es, a második a 2005-ös adatfelvételi hullám eredményeit elemezte.

Green és Mostafa a munkavégzés minőségének négy dimenzióját ragadták meg, melyek a következők: (1) kereseti viszonyok, (2) fejlődési kilátások (*prospects*), (3) a munkavégzés belső jellemzői (*intrinsic job quality*) és (4) a munkaidő jellemzői. Az első dimenziót tulajdonképpen a havi bér jelentette, melyet vásárlóerő-paritásra átszámolva vettek figyelembe.⁷ A fejlődési lehetőségek dimenziója három fontosabb témát ölelt fel:

⁷ A dimenziók és a változók részletes ismertetéséhez lásd Eurofound 2012: 20–26.

az állás biztonságát, a karrierfejlesztési lehetőségeket és a foglalkoztatás szerződéses minőségét. Ez utóbbi a munkaszerződés határozott vagy határozatlan időre szóló voltát, a munkaerőközvetítő ügynökségek jelenlétét vagy egyéb időszakos foglalkoztatásra utaló szerződéses viszonyokat, illetve egyáltalán a munkaszerződés létét mérték. A munkavégzés belső jellemzője négy nagyobb kérdéskört ölelt fel: a tudásfelhasználás és az autonómia némely elemét, a munkahelyi társadalmi és társas viszonyok minőségét (mennyire segíti a munkavállalót a munkahelyi környezet, történik-e zaklatás), a fizikai környezet jellemzőit és a munkaintenzitást (a munka üteme, munkahelyi stressz stb.). Végül a negyedik dimenzió, a munkaidő jellemzői, az alábbi területeket ölelte fel: a munkaidő hossza, az aszociális munkaórák mennyisége (éjszakai, hétvégi munkavégzés gyakorisága), a munkavállaló beleszólása munkaidejének ütemezésébe és az ún. rövid távú flexibilitás lehetősége (vagyis, ha a munkavállaló szeretné, el tud-e szakadni a munkájától pár órára).

A fent vázlatosan ismertetett változók alapján a szerzők az állások négy klaszterét különböztették meg:

1. **Magasan fizetett jó munkák** (*highly-paid good jobs*): ebbe a klaszterbe tartoznak a legjobb állások, mind a keresetek, mind a fejlődési kilátások, mind pedig a munkavégzés belső jellemzői a legmagasabb értékeket kapták, míg a munkaidő dimenziójában a második legjobb értékekkel szerepelnek.
2. **Kiegyensúlyozott jó munkák** (*well-balanced good jobs*): ez a második legjobb kategória, amelyben a fejlődési kilátások és a munkavégzés belső jellemzői a második legjobb értékeket kapták, míg a munkaidő dimenziója ebben a klaszterben a legjobb. Ezzel szemben a kereseti lehetőségek csak a harmadik legmagasabbak, alig valamivel elmaradva a 3. klaszterhez tartozó állások béreitől.
3. **Kevésbé kiegyensúlyozott munkák** (*poorly balanced jobs*): ebbe a klaszterbe tartozó állások a fejlődési kilátásokban és a munkavégzés belső jellemzőiben a harmadik helyen állnak, míg a munkaidő vonatkozásában a legrosszabbak. E negatívumokat a viszonylag magas bérekkel kompenzálják, melyek a második legmagasabbak közé tartoznak.
4. **Alacsony színvonalú állások** (*low quality jobs*): ezek az állások a négyből három dimenzióban a legalacsonyabb értékeket kapták, mégpedig a keresetekben, a munkavégzés belső jellemzőiben és a fejlődési kilátásokban. Mindazonáltal a munkaidőt tekintve megelőzték a harmadik klasztert.

Első látásra úgy tűnik, hogy az előző fejezetekben megszokott országcsoportokat érintő mintázatok alaposan átalakultak. A legfeltűnőbb jelenség a mediterrán országok előretörése a rangsorban, illetve a transzformációs gazdaságok utolsó helyezése. Míg az innováció terén vagy a foglalkoztatás mennyiségi mutatóiban ezen országok némelyike Európa élvonalába tudott törni, addig ebben a mutatóban erre esélyük sincs. Nehéz nem arra gondolni, hogy ez a bérvizonyok változóként történt bevonása miatt alakult így. Jelen írás kereteit meghaladja ennek a problémának a taglalása. Egyrészt a bérek színvonala a munkavégzés minőségét alapvető módon meghatározó tényező, másrészt ezek nemzetközi összehasonlítása a mai napig nem megoldott módszertani problémák elé állítja a kutatókat.

7. táblázat. A munkavégzés minősége az EU-27 országokban a négy klaszter szerint (2010)

	Jól fizetett	Kiegyensúlyozott	Kevésbé kiegyensúlyozott	Alacsony minőségű
Luxemburg	48,7	21,7	21,1	8,5
Írország	32,2	28,8	16,4	22,6
Dánia	29,4	49,1	14,1	7,4
Hollandia	28,7	51	10,7	9,6
Svédország	26,5	47,7	14,2	11,6
Egyesült Királyság	24,3	40,7	24,8	10,3
Ciprus	21,7	28,4	19,9	30
Németország	17,8	31,3	37,1	13,8
Finnország	16,9	48	25,2	9,8
Spanyolország	16,2	31,6	28,6	23,6
Belgium	15,8	45,2	27,4	11,7
Ausztria	15,4	42,3	26,4	16
Franciaország	15,3	35,3	32,8	16,6
Málta	14,1	43,1	22	20,8
Görögország	10,6	27,9	29,9	31,7
Olaszország	7,9	45,9	27,9	18,3
Szlovénia	6,4	43,1	30,1	20,4
Portugália	4,9	42,3	28,3	24,5
Lengyelország	3,8	46,7	31,9	17,6
Észtország	3,3	48,6	23,6	24,6
Csehország	2,8	35,7	39,3	22,2
Szlovákia	2,8	36	42,7	18,5
Magyarország	1,8	43,9	27,2	27,2
Lettország	1,4	49,1	23,4	26
Bulgária	1	45,4	27,4	26,2
Litvánia	0,9	41,8	26,3	31
Románia	0,6	35,9	33,9	29,6

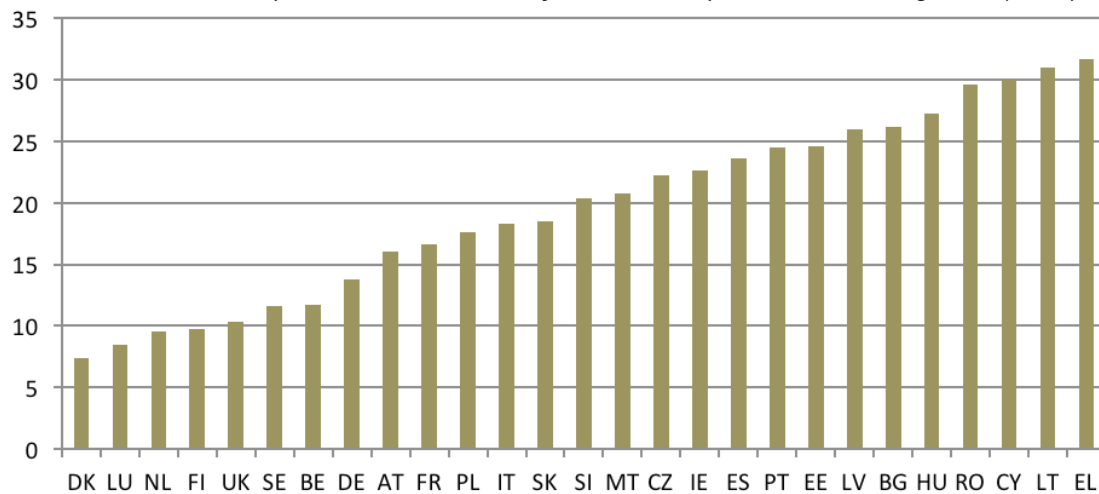
Forrás: Eurofound 2012: 50.

A klaszterek tartalmának ismertetéséből kiderült, hogy az állások négy csoportjából három valamelyik dimenzió szerint az első kettőben végzett. A kevés magasan fizetett jó munkahely mellett vagy magasabb keresetekkel díjazták a kiszámíthatatlan munkaórákat vagy fordítva: a munkavállaló számára kedvezően rugalmas munkaidőrendszerekkel kompenzálják az alacsonyabb bért. Ha ez így van, akkor a legnagyobb különbségeket a negyedik klaszterben található munkák esetében kell találnunk, vagyis az alacsony színvonalú állásoknál.

Gyanúnk beigazolódott, a minden tekintetben legrosszabb állások a mediterrán országokban és a transzformációs gazdaságokban találhatóak. Az Egyesült Királyságban és Lengyelországban meglepően alacsony arányban található ilyen állások és Franciaország helyzete is meglepően kedvező. Magyarország ebben a mutatóban is az utolsó helyek egyikén található, a mintában szereplő munkavállalók több mint negyede a legrosszabb állások valamelyikében dolgozik. Ezzel a mutatóval hátulról az ötödik helyet foglaljuk el.

Greenék az általuk kidolgozott klaszterezési eljárást a 2005-ös adatbázison nem futtatták le, így azok csak 2010-re állnak rendelkezésre. Annak érdekében, hogy valamilyen képet kapjunk a foglalkoztatás minőségi mutatóinak alakulásáról a válság előtt, kénytelenek vagyunk egy másik elemzés eredményeit használni. Holman a *Human Relations* témának szentelt különszámában elemezte a 2005-ös adatokat szintén az EWCS-ből. Szem-

6. ábra. Az alacsony színvonalú állások előfordulási aránya az EU-27 országában (2010)



Forrás: Eurofound 2012, saját számítás

ben Greenékkel, Holman igyekezett holisztikus szemlélettel közelíteni a problémához és minden lehetséges mutatót bevett az elemzésbe (Holman, 2013). A munkavégzés öt dimenzióját különböztette meg, melyek a következők: (1) munkaszervezet; (2) bérek; (3) rugalmasság és biztonság; (4) tudások és képzés; (5) részvétel. Ezen öt dimenziót összesen 38 változó felhasználásával mérte, amelynek alapján az állások hat klaszterét különböztette meg.

(1) *Aktív állások*, amelyekben a munkavállalók nagyfokú autonómiával rendelkeznek, továbbá a munkahelyi társas kapcsolatok is támogató környezetet biztosítanak nekik. A munkafeladatok komplexek, ellátásukhoz magas szintű tudás szükséges, amelyet nap mint nap igénybe is kell venni. Ehhez képest maga a munkaintenzitás, vagyis például a szoros határidők gyakorisága kevésbé jellemző a munkahelyek e típusára. A képzési és fejlődési lehetőségek, valamint a bérek közepes vagy annál magasabb értékeket vesznek fel, a munkahely elvesztésének kockázata alacsony, a munkaidő rugalmasan alakítható a munkavállaló igényei szerint.

(2) *Telített munkák*, amelyek szinte az összes vizsgált változó tekintetében az átlagnál magasabb értékeket kaptak. Sok tekintetben hasonlít az aktív állásokra, azonban ebben a típusban magasabb a munkaintenzitás és az atipikus, valamint hosszabb munkaórák. Összességében a munkaterhek jóval nagyobbak ebben a klaszterben. Habár a képzési lehetőségek általában inkább közepes szinten állnak, a munkavállalók közel kétharmada vesz részt munkavégzéshez kapcsolódó képzésben. A bérek, a munkahely biztonsága és a munkaórák rugalmassága az átlagnál magasabb értékeket kapott.

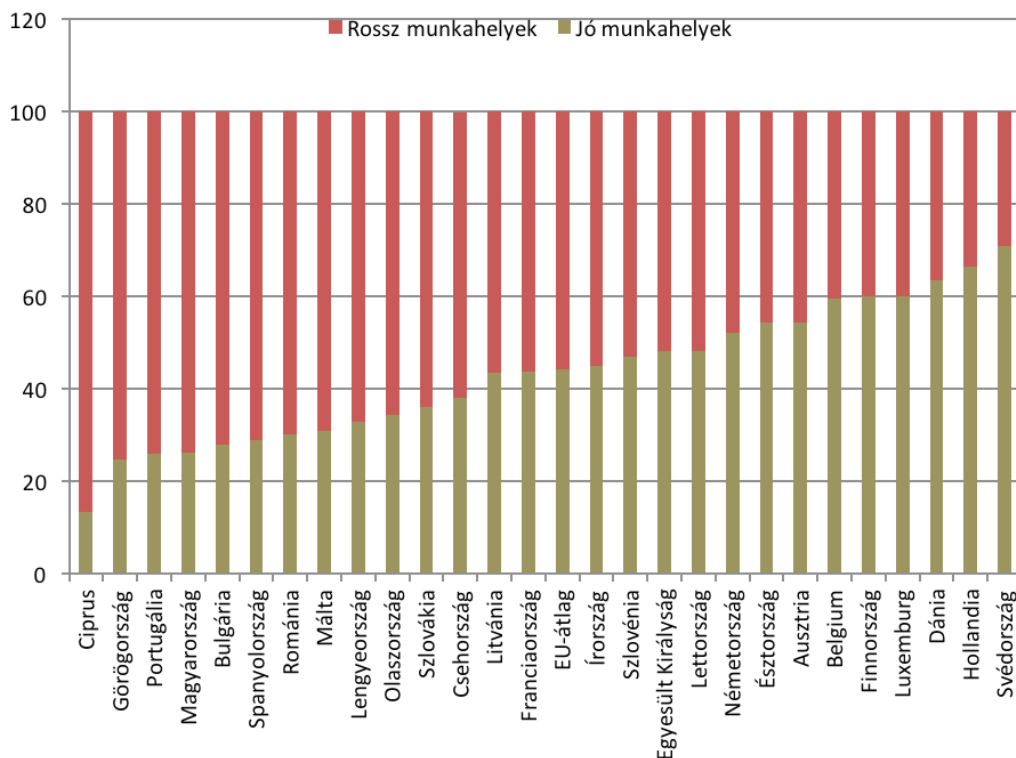
(3) *A csoportos munkavégzésen alapuló munkahelyek* jellemzője nem csupán az, hogy mindegyikük jellemzője a teammunka, hanem ezek általában nagyfokú autonómiával rendelkező munkacsoportok, ahol a tagok döntenek el, hogy közülük ki milyen munkát végez. Részben ebből is adódik, hogy az autonómia mértéke általában is magas, a munkavállalók a munkavégzés számos aspektusáról maguk döntenek, amihez támogató munkahelyi környezet párosul. Ugyanakkor a munkafeladatok komplexek, miközben a munkaintenzitás közepes, de az átlagot meghaladó mértékű, akárcsak a képzési és fejlődési lehetőségek vagy a bérezés. A foglalkoztatás biztonsága magas, míg a munkaidő kevésbé rugalmas, jórészt szintén a csoportos munkavégzésből adódóan.

(4) A *passzív-független állásokat* alacsony munkaintenzitás és komplexitás jellemzi, nem teszik próbára a munkavállalók kognitív képességeit sem. Az autonómia szintje alacsony, kevésbé változatosak a munkafeladatok. Ezekben az állásokban a munkavállaló kevésbé függ másoktól, az átlagnál kevesebben dolgoznak munkacsoportokban, egyikük sem dolgozik autonóm munkacsoportban, jellemzően a munkatempó sem függ a kollégák munkavégzésétől. A képzési és fejlődési lehetőségek visszafogottak, a részvétel szintje is alacsony. Habár a foglalkoztatás biztonsága magas, a bérek szintje átlag alatti. A munkaidő rugalmassága alacsony, viszont nem is kell szokatlan munkaidőben dolgozni.

(5) A *bizonytalan állások* klaszterében a munkavállalók egyikének sincs határozatlan idejű munkaszerződése, 44%-uk azt állította, hogy a következő fél évben elveszítheti az állását. Alacsony bérek, alacsony mértékű autonómia jellemzi ezeket az állásokat, a tanulási potenciál, a munkafeladatok komplexitása és a munkaintenzitás az alacsonytól a közepesig terjed. A fejlődési és képzési lehetőségek alacsonyak, akárcsak a munkaidő rugalmassága, és az sem a munkavállalónak kedvező, hiszen magas az esti és szombati munkavégzés aránya.

(6) *Megterhelő munkák*: az állások e klaszterét a munkaintenzitás, illetve a fizikai és környezeti igénybevétel magas szintje, valamint a munkafeladatok komplex jellege jellemzi. Az igényelt tudásszint és az autonómia mértéke alacsony. A fejlődési-fejlesztési lehetőségek alacsonyak, ugyanakkor a képzés intenzitása közepes szintű, miközben a bérek színvonala valamivel az átlag alatt marad. A munkahely biztonsága magas fokú, a munkaidő ugyanakkor kevésbé rugalmas, a nem-sztenderd munkaórák gyakoriak.

7. ábra. A munkahelyek minősége Európában Holman alapján, 2005



Forrás: Holman (2013), saját szerkesztés

Holman e klaszterek között egyértelmű különbséget tesz, az aktív munkahelyeket a legjobb munkahelyek közé sorolva, a telített és csoportos klaszterek közé tartozókat a közepesen jó munkahelyek közé, míg a másik hármat (a passzív, a bizonytalan és a megterhelő) egyértelműen a legrosszabbak közé. Ennek alapján egyszerűsítve a 8. táblázatot, a 7. grafikon alkotható meg.

Feltűnő, hogy országcsoportok szerint a skandináv és a kontinentális országok állnak az élen, melléjük csatlakozik az Egyesült Királyság, Írország, illetve Észtország, Lettország és Szlovénia. Az utóbbi három országon kívül az összes transzformációs gazdaság, és a mediterrán tagállamok kivétel nélkül az európai átlag alatt teljesítenek. Érdekes megjegyezni, hogy Holman mutatója érzékenyebb a bérek viszonylatában, mint Green és munkatársaié, amennyiben nem csak a kereseti viszonyokat vette alapul, hanem bérek szerkezetét is, figyelembe véve a túlórapénzt, a prémiumokat és minden béren kívüli juttatást.

8. táblázat. A munkavégzés minősége Európában:
az egyes munkahelyi klaszterekben foglalkoztatottak aránya 2005-ben

	Aktív	Telített	Csoportos	Passzív	Bizonytalan	Megterhelő
Dánia	26,7	22,8	13,9	11	13,9	11,7
Finnország	22	22,9	15,1	7,3	11,2	21,5
Svédország	33,3	27	10,5	4,7	8,4	16,1
Ausztria	23,6	13,5	17,3	17,8	12	15,9
Belgium	27,1	16,7	15,7	17,3	7,5	15,7
Franciaország	22,5	9,8	11,3	29,9	11	15,5
Németország	20,9	14,5	16,8	23,3	9,9	14,5
Luxemburg	26,7	13,3	20	20	6,7	13,3
Hollandia	31,5	21,8	13,2	6,1	14,5	12,9
Írország	14,3	14,3	16,3	11,6	28,6	15
Egyesült Királyság	17,2	16,4	14,6	12,6	20,7	18,4
Ciprus	3,3	0	10	20	46,7	20
Spanyolország	7	8,2	13,7	28,8	25,6	16,7
Görögország	3,1	6,1	15,4	19,8	33,1	22,5
Olaszország	12,9	11,3	10,2	29,9	16,2	19,6
Málta	7,7	7,7	15,4	7,7	38,5	23,1
Portugália	5,2	3,9	16,8	39,1	18,6	16,3
Bulgária	1,3	4,5	22	21,1	18,8	32,3
Csehország	6,8	14,7	16,5	18,7	12,9	30,2
Észtország	8,3	18,8	27,1	12,5	8,3	25
Magyarország	6,1	3,8	16,3	29,9	16,3	27,6
Litvánia	6,7	8,9	27,8	23,3	10	23,3
Lettország	7,1	8,2	32,9	15,3	8,2	28,2
Lengyelország	7,4	8,3	17,1	18	23,4	25,8
Románia	4,2	4,9	21	22,9	8,1	38,9
Szlovénia	10,8	13,3	22,9	10,8	13,3	28,9
Szlovákia	9,3	11	15,7	19,2	9,3	35,5
EU-átlag	16,4	12,7	15	21,4	15,6	18,9

Forrás: Holman 2013: 494.

A TAPASZTALATOK ÖSSZEGZÉSE ÉS A LEGFONTOSABB KUTATÁSI KIHÍVÁSOK

Az általános trendek szerint a skandináv országok minden vizsgált mutatóban az élbolyban találhatók, őket követik a kontinentális országcsoportból Hollandia, Németország és Ausztria, majd az angolszász országok következnek, illetve a kontinentális országok közül Luxemburg, Franciaország és Belgium. A sorrendet a mediterrán országok és a transzformációs gazdaságok zárják változatos kombinációkban. Ezzel kapcsolatban három érdekes trendre szeretnénk felhívni a figyelmet. Először, a kontinentális országok teljesítménye kettészakadt: Németország, Hollandia és Ausztria alkotja az egyik hármast, míg Franciaország, Belgium és Luxemburg a másik triót. Előbbiek erőteljes ütemben zárkóznak fel a skandináv országok szintjére, míg utóbbiak általában az európai átlag körül, valamennyivel afölött találhatók. Másodszor, a transzformációs gazdaságok közül a legtöbb mutatóban kiemelkedik Lettország, Csehországban, Észtországban és Szlovénia. Az ő esetükben például az EU-átlagot meghaladó mértékű foglalkoztatást találunk, amely már nincs messze a 70%-os határtól sem. De ezek az országok, Csehországot kivéve, kiemelkedően teljesítettek az innovatív munkaszervezeti index mutatójában is.

Harmadszor, az angolszász országcsoport több szempontból is problémásnak tűnik. Számos tekintetben eltérő teljesítményre képes Írország és az Egyesült Királyság, ami akár jelentős mértékben adódhat a két ország közötti méretbeli különbségből is. A világgazdaság egyik vezető országa nyilvánvalóan jobban tűri a gazdasági megrázkódtatásokat, már csak a belső piac nagysága is nagyobb védelmet biztosít a dekonjunktúra idején, nem beszélve a multinacionális vállalatokról, amelyek nyilvánvalóan nem a központokban kezdik meg a válság következtében adott esetben elkerülhetetlen leépítéseket. Mindezt kiválóan szemlélteti a foglalkoztatás szintjének változása: 2005-től 2010-ig az Egyesült Királyságban mindössze 2,2%-kal csökkent a foglalkoztatottak aránya, Írországban kerekén 8%-kal. Ez olyan tényezők fontosságára hívja fel a figyelmet, például a belső piac mérete, az export intenzitása, a gazdasági szerkezet, a vezető nemzetközi értékláncokba való beágyazottság stb., amelyeket a kapitalizmus intézményi sokféleségének irodalma eddig hagyományosan kevésbé tartott fontosnak. Ez önmagában nem csökkenti ezen elméletek magyarázó erejét, éppen ellenkezőleg, ha valamiképpen sikerül az elemzésbe ezeket a tényezőket is jól operacionalizálhatóan bevonni, az meggyőződésünk szerint még plasztikusabbá tenné az intézményi sajátosságok hatását.

További kutatásokat igényel a transzformációs gazdaságok közötti különbségek vizsgálata. Vajon milyen körülmények tették lehetővé a transzformációs gazdaságok némelyike számára a felzárkózást, miközben a többség továbbra is Európa sereghajtói közé tartozik? Szintén fontos kutatási kérdés, hogy az intézményi berendezkedés mely sajátosságai, vagy – az angolszász országcsoport különbségeiből kiindulva – milyen más, az elemzésbe hagyományosan nem bevont tényezők magyarázhatják a kontinentális országok teljesítménye közötti eltéréseket. Az eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy van összefüggés az országcsoportozás és a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi mutatói, valamint az innovációs teljesítmény között, azonban e kapcsolat semmiképpen sem determinisztikus, a fent említett egyéb tényezők is jelentős szerepet játszhatnak egy-egy ország sikerében vagy kudarcában.

A tanulmány szempontjából fontos korlátozó tényező volt az időbeli keresztmetszet szűkossége. Annak érdekében, hogy akár a vizsgált három mutatóról, akár az egyes országcsoportok között felfedezhető konvergens és divergens folyamatokról hosszabb távon is érvényesnek mondható következtetések legyenek levon-

hatók, fontos szélesíteni a vizsgált időintervallumot. Ez több szempontból is kulcsfontosságú. A rendelkezésre álló empirikus adatok hiányos volta miatt már a két kiválasztott időpont, vagyis 2005 és 2010 közötti változások módszertanilag minden szempontból kifogástalan elemzése is nehézségekbe ütközött. Márpedig öt év alatt még nyugalmi időszakokban is nehéz pontosan felmérni a változások irányát és intenzitását, különösen nem olyan turbulens változások idején, mint amilyenek a világgazdaságot jellemezték a fenti intervallumban.

A válság hatásainak bevonása ebből a szempontból különösen hasznosnak bizonyult. Kiderült ugyanis, hogy annak bizonyos hatásai időben eltolódva jelentkeztek. Az eltelt öt év még annak teljes körű felmérésére sem volt elég, hogy mik voltak a krízis okozta visszaesés közvetlen hatásai. Arra pedig végképp kevés volt, hogy a hosszabb távú hatásokról megtudjunk valamit. A változások egy része jól meghatározható időben viszonylag drasztikusan történik, más hatások azonban időben elnyúlva lassan érik el azt a kritikus tömeget, amelyet az általunk is használt felmérések észlelni képesek. Minden sokknak vannak pozitív hatásai, amelyek azonban csak hosszabb távon jelentkeznek. Ezzel együtt fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a vizsgált időszakban Európa összes országában csökkent a munkavállalók munkavégzésben élvezett autonómiája. Az eredményekből úgy tűnik, a válságra adott azonnali és közvetlen hatások közül ez volt az egyik legfontosabb. Hosszabb nyugalmi időszakot követő változások idején ez akár természetes reakciónak is nevezhető. Ennél is fontosabb azonban, hogy a témánk szempontjából releváns aktorok (vállalatvezetők, munkáltatói és munkavállalói szervezetek képviselői, politikai döntéshozók) hosszabb távon milyen tanulságokat vonnak le, a válság milyen tanulási folyamatokat indít el bennük, és az hogyan hat a munka szervezésére. Ezek lesznek majd a válságnak azok az üzenetei, amelyek hosszabb távon is alakíthatják a vállalati tevékenységeket, akár rezsimek szerint, akár azoktól teljesen függetlenül. Ennek elemzésére és értékelésére azonban még nem érkezett el az idő, talán 1–2 év múlva többet tudhatunk meg ezen üzenetek konkrét tartalmáról.

A másik, szintén rövid távú hatás az Európai Unión belül tapasztalható konvergenciára vonatkozik. A szakirodalom áttekintéséből kitűnik, hogy e tekintetben, vagyis hogy az európai országok között a hasonlóságok nőnek vagy a különbségek, soha nem volt tudományosan megalapozott konszenzus. A válság közvetlen hatására azonban rövid távon egészen biztosan nőttek a különbségek. Nem csak a tudományos kutatói közösség, de az egész Unió szempontjából lényeges kérdés, hogy a krízis hatására erősödni látszó, észak-nyugat felől dél-keleti irányba tartó megosztottság tartósan bizonyul-e. Megmarad-e a mediterrán országok és a transzformációs gazdaságok többségének jelentős lemaradása a többiekhez, de különösen a skandináv államokhoz és a kontinentális országcsoport élénjáró államaihoz (Németország, Hollandia, Ausztria) képest, csökkenni fognak-e ezek a különbségek vagy éppenséggel tovább nőnek majd. Az szinte biztosnak látszik, hogy ennek az újfajta megosztottságnak a kezelése az eddig alkalmazott megoldásokhoz képest sokkal komplexebb megközelítést tükröző eszközrendszer igényel majd.

A vállalatok innovációs tevékenységében cégméret szerint tetten érhető különbségek nagysága jelzi, az európai átlaghoz képest lemaradásban lévő transzformációs és mediterrán gazdaságok innovációs teljesítménye elsősorban a kisebb méretű innovatív vállalkozások arányának emelésén keresztül érhető el. Érdeemes a kutatók és a politikai döntéshozók figyelmét a munkaszervezetekre is ráirányítani. A munkaszervezetek ugyanis a rendelkezésükre álló emberi, strukturális és kapcsolati tőkék mozgósításával lehetővé teszik a legkülönbözőbb

típusú innovációk bevezetését. A munkaerő tudása és kompetenciája, a munkaszervezet és a munkavégzés tartalma, valamint a szervezet rendelkezésére álló külső kapcsolatok együttesen határozzák meg a vállalatok innovációs képességét, amely alapvető előfeltétele minden innovációs tevékenységnek.

Annak vizsgálata szintén további kutatásokat igényel, hogy a foglalkoztatás, az innováció és a munkafeltételek között fennálló kapcsolatok milyen irányúak, milyen közvetítő elemeken keresztül valósulnak meg. Az elemzés kimutatta, hogy az autonómia és a tanulási képesség egyszerre fontos része a szervezetek innovációs potenciáljának és a munkavégzés minőségének. A legizgalmasabb kutatási kérdések egyike, hogy e két tényező mellett a munkavégzés milyen egyéb jellemzői formálhatják a vállalatok innovációs teljesítményét, illetve azok hogyan változnak az Európai Unió országaiban és azon belül a transzformációs gazdaságokban.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Appelbaum, E. – Hoffer Gittel, J. – Leana, C. (2011) *High-Performance Work Practices and Sustainable Economic Growth*. Washington: CEPR- Center for Economic and Policy Research, March 20.
- Bakó, T. – Cseres-Gergely, Zs. – Kálmán, J. – Molnár, Gy. – Szabó, T. (2014) *A munkaerőpiac peremén lévők és a költségvetés*. Budapest: MTA KRTK KTI.
- Bohle, D – Greskovits, B. (2012) *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*. Ithaca: Cornell University Press.
- Corrado, C. – Hulten, C. – Sichel, D. (2005) Measuring Capital and Technology: An Expanded Framework. In Corrado, C. – Haltiwanger, J. – Sichel, D. (eds.) *Measuring Capital in the New Economy*. National Bureau of Economic Research Studies in Income and Wealth, Vol. 65., Chicago: University of Chicago Press, 11–45.
- Eurofound (2012) *Trends in job quality in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2014) *Innovation Union Scoreboard 2014*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Farkas É. – Makó Cs. – Illéssy M. – Csizmadia P. (2012) A magyar gazdaság integrációja és a szegmentált kapitalizmus elmélete. In Kovács I. – Dupcsik Cs. – P.Tóth T. – Takács J. (szerk.) *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. Budapest: Argumentum Kiadó, 191–203.
- Holman, D. (2013) Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66 (4) 475–502. <https://doi.org/10.1177/0018726712456407>
- Központi Statisztikai Hivatal (2014) *Munkanélküliség, 2014. július–szeptember*. Gyorstájékoztató a Központi Statisztikai Hivatal legfrissebb adataiból. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog21409.pdf>
- Központi Statisztikai Hivatal (2010) *Magyarország 1989–2009. A változások tükrében*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- Lundvall, B-A. (2014) *Deteriorating quality of work undermines Europe's innovation systems and the welfare of Europe's workers!* Az EUWIN koppenhágai konferenciáján elhangzott előadás írott változata, elérhető: http://portal.ukwon.eu/pdfs/bengt_lundvall_essay.pdf, letöltés dátuma: 2014. november 6.
- Makó, Cs. – Illéssy, M. (2007) Economic Modernisation in Hungary: between Path Dependency and Path Creation. Taiwan: *Soochow Journal of Sociology*, 21, 90–122.
- Martin, R. (2008) Post-socialist segmented capitalism: The case of Hungary. Developing business systems theory. *Human Relations*, 61 (11), 131–159. <https://doi.org/10.1177/0018726707085948>
- Nielsen, P. (2012) Capabilities for Innovation: The Nordic Model and Employee Participation, *Nordic Journal of Working Life*, Vol. 2, No. 4, 2–37. <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i4.2306>
- Nielsen, P. (2006) *The Human Side of Innovation Systems* (Innovation, New Organization Forms and Competition Building in a Learning Perspective). Aalborg: Aalborg University Press, 189.
- OSLO Manual (The Measuring of Scientific and Technological Activities) Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data* (3rd Edition) (2005) Joint Publication of OECD and Eurostat, Paris: OECD, 164.
- Polder, M. – Leeuwen, G. van – Mohnen, P. – Raymond, W. (2010) *Product, process and organizational innovation: drivers, complementarity and productivity effects*. Maastricht: UNU-MERIT (Working Paper Series, 2010-035)
- Szunyogh, Zs. (2010) Az innováció mérésének módszertani kérdései, *Statisztikai Szemle*, 88. évf. 5. szám, 2010. május.
- Valeyre, A. – Lorenz, E. – Cartron, D. – Csizmadia, P. – Gollac, M. – Illéssy, M. – Makó, Cs. (2009) *Working Conditions in the European Union. Work Organisation*. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities.
- Vaughan-Whitehead, D. (ed.) (2015) *The European Social Model in Crisis: Is Europe losing its soul?* Geneva: International Labour Organization.
- Volberda, H. – Jansen, J. – Tempelaar, M. – Heij, K. (2011) *Monitoren van sociale innovatie: slimmer werken, dynamisch managen en flexibel organiseren*. [Monitoring of social innovation: smarter work, dynamic management and flexible organising.] *Tijdschrift voor HRM*, 1, 85–110.