

A munka jövője – a kereskedelmi dolgozók helyzete a negyedik ipari forradalomban

Zárótanulmány

Szerző: Policy Agenda Kft.

**A tanulmány a Kereskedelmi Alkalmazottak Szövetségének
GINOP-5.3.5-18-2018-00051 számú projektje keretében
készült.**

Budapest, 2021. április

Creative Commons 4.0 BY-NC-ND

**A tanulmány szabadon letölthető és megosztható, amennyiben
tartalmazza az eredeti forrás megnevezését. Megváltoztatása vagy
kereskedelmi alkalmazása nem megengedett.**

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló 3

Bevezetés 7

I. A negyedik ipari forradalom foglalkoztatási kockázatai a kiskereskedelemben,
s azok érzékelése 10

II. A 4. ipari forradalomhoz alkalmazkodás elengedhetetlen eleme:
fordulat a képzések területén 17

III. Alkalmazkodás a negyedik ipari forradalom foglalkoztatási hatásaihoz – túl a képzési
rendszerek reformján 30

Irodalom 36

Vezetői összefoglaló

- Az automatizáció, robotizáció **gyökerestül fel fogja forгатni a kiskereskedelmi ágazatot**, ami természetesen az ágazat munkaerőpiacára is óriási hatással lesz. **Már középtávon jelentős mértékben csökkenhet a munkaerő iránti kereslet a hazai kiskereskedelmi ágazatban.** A megmaradó munkahelyek jelentős részben átalakulnak, és új képességeket, jártasságokat követelnek majd meg a munkavállalóktól. Ezért olyan stratégiára, átfogó projektre van szükség a kiskereskedelmi ágazatban, amely elősegíti az ágazatban jelenleg dolgozók alkalmazkodását a változó munkáltatói kereslethez az ágazaton belül, illetve segítheti az átlépésüket más, feltörekvő ágazatba. Indokolt a felnőttképzési források koncentrált allokációja a kiskereskedelmi ágazatban dolgozók felé, mert az ágazatban nagy számban jelen vannak alacsony szintű, illetve elavult szakképesítéssel (pénztáros) rendelkezők.
- A legfontosabb közpolitikai eszközt a munkaerőpiaci változásokhoz történő alkalmazkodáshoz az olyan ingyenes, munkahelyi képzések szélesebb körű elterjedése jelentené, amely valós módon megemelné a résztvevők munkaerő-piaci értékét. A tanulási kedv igen magas a kiskereskedelmi dolgozók körében, a kérdőívünkre válaszoló kiskereskedelmi dolgozók **több, mint háromnegyede szívesen vesz részt felnőttképzésen, továbbképzésen. A kiskereskedelmi dolgozóknak azonban csak nem egészen negyede, 24,5%-a vett is részt az elmúlt években képzésben.** A dolgozók többsége (51,8%) anyagilag nem engedheti meg magának, illetve jelentős részük (44,6%) a napirendjébe nem tudja beilleszteni. E két nagy akadályt úgy lehet egyszerre, s a leghatékonyabban leküzdeni, ha szélesebb körben – mind a résztvevők, mind az ismeretek, képességek (skillek) körét tekintve – terjednének el az ingyenes, munkahelyi képzések. Ezen állítást alátámasztja, hogy ha lenne a munkahelyen olyan képzés, amely **ingyenes lenne és a munkaerőpiacon hasznosítható ismereteket nyújtana, egyértelműen elvégezné a dolgozók 86,3%-a.**

- Fontos további adalék a kérdéskör megítéléséhez, hogy a kiskereskedelmi dolgozók több mint 80%-a nem hajlandó eladósodni egy képzés elvégzése miatt.
-
- Elengedhetetlen tehát, hogy a képzés államilag vagy a munkáltató által finanszírozva legyen. Meg kell teremteni az előfeltételeit, hogy minden kiskereskedelmi dolgozó számára elérhető legyenek az ingyenes munkahelyi képzések – olyanok is, amelyek nem csak a kiskereskedelmi szektorban hasznosak, hiszen az ágazat foglalkoztatottsága valószínűleg már középtávon csökkenni fog.
- Nagyobb kedvvel vesznek részt a munkavállalók a munkahelyi képzéseken, ha azok megszervezésébe bevonják a szakszervezeteket. A kiskereskedelmi dolgozók közel kétharmada, 64,7%-a szívesebben venne részt egy olyan munkahelyi képzésen, amelyet a szakszervezet szervezett legalább részlegesen, mint amelyet kizárólag a munkáltató vagy egy külső szervezet. A munkahelyi képzések szélesebb körű elterjedését tehát segítené egy ezt ösztönző intézményi-ösztönző rendszer megteremtése, amelynek a szakszervezetek lehetnének a motorjai. Javasolható tehát a munkahelyi képzések támogatása a szakszervezetek aktív részvételével, egy Unionlearn-hez hasonló intézmény felállítása által, egy kormányzat által támogatott tematikus projekt keretében.
- Az ingyenes munkahelyi képzéseken belül ideális esetben olyan kurzusoknak is helyet kellene kapniuk, amelyek nem feltétlenül segítik közvetlenül az adott munkahelyen belül a munkavállaló teljesítményének emelkedését, ugyanakkor hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkavállaló – a kiskereskedelmi ágazat foglalkoztatottságának csökkenése esetén – sikerrel navigálhasson át másik nemzetgazdasági ágazatba. Minthogy az utóbbiban a munkáltató nem érdekelt, nyilvánvalóan a kurzus finanszírozása sem várható el tőle. Itt szerepet kell kapnia az állami forrásból történő finanszírozásnak, amelybe természetesen beleértendő a munkáltató kompenzációja is, amennyiben a képzés a munkahelyen, munkaidőben történik.

- A kiskereskedelemben dolgozók két leginkább fontos elvárása *a munkavállalói igények közvetítése a munkáltató felé* (69%-uk jelölte meg fontosnak), és az *információ nyújtása, például jogszabályok változása, lehetőségek bemutatása* (45,8%-uk jelölte meg fontosnak – a válaszadók itt két lehetőséget is megjelölhettek). A kiskereskedelmi dolgozók nagy többsége, ha a robotizáció okozta munkahelyek megszüntetését tapasztalná, a legnagyobb arányban (82,9%), azt várná el a szakszervezettől, hogy érje el, hogy támogassa a munkáltató átképzését. Mindemellett nagyon sok dolgozó, több mint háromnegyedük (75,7%) azt is elvárná a szakszervezettől, hogy **széles körű szociális megoldásokat** követeljen, mint például az alapjövedelem bevezetését. A fentebbi arányokhoz képest jóval kevesebben, de még mindig sokan, a dolgozók többsége (55,9%-a) a szakszervezettől azt is elvárná, hogy próbálja lassítani a technológiai átalakulást a munkahelyeken, például követelje robotadó bevezetését.
- A szakszervezeteknek tehát – követve képviseltjeik elvárásait – törekedniük kell arra, hogy a szociális partnerekkel együttműködve, lehetőség szerint állami és egyéb forrásokat bevonva a változásokkal érintett munkavállalók képzését segítse.
- Ugyanakkor nyitottnak kell maradniuk a nagyobb ívű és magyarázó erejű, teljesebb megoldást ígérő eszmékre, közpolitikákra, mozgalmakra is. A szakszervezetek magukat társadalmi mozgalomként értelmezve szorgalmazhatnak olyan progresszív közpolitikákat, amelyek a képzéseken túlmenően segítheti a nagy átmenetet a negyedik ipari forradalom utáni világba.
- A negyedik ipari forradalom lehetséges foglalkoztatási hatásait még nem sikerült teljes mértékben tudatosítani a munkavállalóknak és a szociális partnereknek. A kiskereskedelmi dolgozók jelentős része nincs azzal tisztában, hogy a negyedik ipari forradalom milyen nagy mértékben fogja befolyásolni az életüket, munkájukat.
- A kiskereskedelmi dolgozók több mint fele (52%) gondolta úgy, hogy az automatizáció és a robotizáció munkahelyek százazreit fogja eltüntetni a következő években, s csak

harmaduk értett egyet azzal, hogy az automatizáció, a robotizáció veszélyezteti az állását. Közel harmaduk (30%) nem tudott állást foglalni a kérdésben általánosan, s csaknem negyedük (23,9%) volt bizonytalan a saját sorsát illetően. A bizonytalanok aránya mindkét kérdésnél viszonylag nagy aránya jelzi, hogy a negyedik ipari forradalom témáját illetően valószínűleg jelentős az információhiány a dolgozók körében.

- A változás tényét és intenzitását hasznos kommunikálni a kiskereskedelemben dolgozóknak, hogy **időben alkalmazkodni tudjanak a munkaerőpiaci változásokhoz**. A dolgozók véleménye a negyedik ipari forradalom foglalkoztatási hatásáról – ha nem is nagy mértékben, de azért érzékelhetően – befolyásolja a dolgozók motivációit. Akik nem hiszik, hogy a negyedik ipari forradalom miatt veszélyben lenne a munkahelyük, tíz százalékponttal kisebb arányban tanulnának szívesen azokhoz képest, akik úgy vélik, a történelmi léptékű változások miatt veszélybe kerülhet a munkahelyük.
- A munkáltatói mélyinterjúkban elhangzott vélemények arra utalnak, hogy a kiskereskedelmi dolgozók többségének digitális kompetenciái fejlesztésre szorulnak. A kiskereskedelmi dolgozók közel négyötöde (79,2%-a) ugyanakkor úgy gondolja, hogy jól tudja használni a modern infokommunikációs eszközöket. A dolgozók nagy többsége tehát ismeri és használja a digitális eszközöket – a feladat tehát a már különböző szinteken és dimenziókban meglévő digitális kompetenciák további fejlesztése. Minthogy a dolgozók közel kétharmada szívesen venné, ha a munkahelyi képzéseket legalább részlegesen a szakszervezet szervezné, ezért a Magyarország Digitális Oktatási Stratégiájában **tervezett digitális kompetenciafejlesztéssel kapcsolatos tanulási tanácsadó hálózatnál is megfontolandó, hogy legalábbis részben szakszervezeti működtetésű legyen, hiszen ez segíthet a munkavállalói célcsoportok elérésében.**

Bevezetés

A GINOP-5.3.5-18-2018-00051 azonosító számú projekt keretében elvégzett kutatásunk a projekt azon fő céljához kívánt hozzájárulni, hogy elősegítse a munkavállalói és munkáltatói tudatosság növelését, a munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését.

A kutatásunk fókusza arra irányult, hogy feltérképezze az automatizáció, a negyedik ipari forradalom okozta kihívásokat a kiskereskedelmi ágazat munkavállalói körében, és azokra válaszokat is találjon – olyan válaszokat, amelyek hozzásegítik a munkavállalókat a munkahelyeik megőrzéséhez, vagy legalábbis az elsődleges munkaerőpiacon maradáshoz.

A kutatás első fázisában megalapozó tanulmány készült a negyedik ipari forradalom kihívásairól a kiskereskedelemben dolgozók körében. A kutatás módszertana desk research volt. A tanulmány többek között a következő kérdésekre tért ki:

- milyen nemzetközi várakozások vannak arra vonatkozóan, hogy középtávon hogyan alakul át a kiskereskedelem. Milyen munkakörök szűnnek meg, és a jövő munkakörei milyen képességeket, készségeket igényelnek;
- a kérdést meghatározó szakpolitikai programok (2014–2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása című szakpolitikai stratégia, és a Digitális Jólét Program), valamint az EU és az OECD ajánlásai, programjai milyen kapcsolódási pontokat jelentenek fejlesztési szempontjából. Hol található ezekben a kiskereskedelem, mint ágazat, és milyen szerepet szánnak a szakszervezeteknek, mint munkavállalói csoportokra befolyással bíró szereplőre.

A megalapozó tanulmány megállapításai, következtetései és javaslati szolgáltak alapul a kutatás következő fázisában végzett vizsgálatokhoz, amelyben a megalapozó tanulmányban feldolgozott kérdésekről kérdeztük a munkavállalókat és a munkáltatókat.

A munkavállalók véleményét kvantitatív és kvalitatív módszerekkel is vizsgáltuk. A kvantitatív kutatás online kérdőíves felmérés által történt, amelyet 736 fő töltött ki. A mintavétel

független és véletlenszerűen történt a kiskereskedelemben dolgozók körében a KASZ szakmai együttműködésével.

A kvantitatív kutatásokban attitűdök, vélemények, állapotok stb. feltárásához az esetek többségében összetett mutatók alkalmasak. Ilyen típusú mutató a skála. A kérdőíves kutatásunkban alkalmazott skála az ún. *Likert skála*, amely állapotok és vélemények mérésére használható, amikor a válaszadóknak egy állítás kapcsán kell egyetértésük mértékét jelölniük. Ennek a mércének öt fokozata van, és több különböző álláspontot tükröző állítás alkotja. A skálás kérdések után négy darab nominális szintű kategória választós kérdést tartalmazott a kérdőív. Az utolsó kérdésnél arra kértük a kitöltőket, jelöljék meg a felkínált lehetőségek közül (maximum kettőt), mit tartanak a legfontosabbnak a szakszervezet munkájában. Az alapsokaságot jellemző előzetesen rendelkezésre álló statisztikai adatok alapján, a mintánk mérete és a változói megoszlása alapján az eredmények további következtetések levonására és javaslatok tételére alkalmas a kiskereskedelmi szektort illetően. A kérdőíves kutatás eredményei világosan kirajzolták a munkavállalók attitűdjeit a negyedik ipari forradalom foglalkoztatási hatásait, illetve a munka jövőjének kérdéseit illetően.

Kvalitatív módszerként fókuszcsoporthoz kutatást alkalmaztunk. A mintavételi eljárásban a KASZ-szal és annak helyi szervezeteivel együttműködve formáltunk két *hipermarketláncnál* dolgozó fókuszcsoporthoz (az egyik csoportban nyugati, a másikban a keleti országrészben dolgozók szerepeltek), illetve a harmadik fókuszcsoporthoz *hazai kiskereskedésekben* dolgozó interjúalanyok voltak.

A munkáltatók (vállalatvezetők) esetében egy ugyancsak kvalitatív módszert, a mélyinterjúk kutatási módszerét alkalmaztuk. A munkáltatói mélyinterjúkban többségben a jelentős forgalmat bonyolító kereskedelmi nagyvállalatok vezetői, illetve kis üzletek tulajdonosok mondták el gondolataikat a kiskereskedelem jelenlegi helyzetéről, sajátosságairól és jövőbeli fejlődési lehetőségeiről.

A kutatásunk keretében tanulmány készült a negyedik ipari forradalom munkajogi vonatkozásairól is. A „Munkajogi kihívások az ipari forradalomban – esettanulmány a kiskereskedelmi ágazatban” című, a projekt során elkészített tanulmányban a jelenlegi munkajogi keretek

figyelembe vételével elemeztük a jövő kihívásait – írva többek között a jövőbeni munkavállalási formákról, munkaidőről, a kártérítési felelősségről, valamint szót ejtettünk a szakszervezetek szerepéről és lehetséges kihívásairól is.

A kutatásunk leginkább fontos, kiemelést érdemlő megállapításait, tanulságait és következtetéseit foglaltuk össze röviden jelen zárótanulmányunkban.

I. A negyedik ipari forradalom foglalkoztatási kockázatai a kiskereskedelemben, s azok érzékelése

A negyedik ipari forradalom kiskereskedelemre gyakorolt foglalkoztatási hatásait illetően a szakirodalom nem mondható egységesnek: meglehetősen eltérő álláspontok olvashatók arról, hogy a kiskereskedelmi állások mekkora mértékben kitettek az automatizációnak.

A témában alapvetőnek tekinthető, sokat idézett Frey és Osborne tanulmány¹ szerint például a kiskereskedelmi eladó foglalkozás 92 százalékos valószínűséggel automatizálható, a pénztáros munkáját pedig – bár az általuk alkalmazott módszertan szerint 97 százalék jönne ki – teljes bizonyossággal automatizálhatónak minősítették, hiszen már működnek szerte a világban automata pénztárak.

A Frey és Osborne tanulmány módszertanára épülő Citibank-elemzés² arra jutott, hogy a közlekedés raktározás-logisztikában található állások 80 százaléka kitett az automatizációnak, az értékesítési foglalkozásoknak pedig a 63 százaléka. Az élelmiszerboltok munkaóráinak 65 százaléka automatizálható a McKinsey számításai szerint.³

Egy másik tekintélyes és sokat idézett elemzés, az OECD „Social, Employment and Migration Working Papers” sorozatában megjelent, Arnzt, Gregory és Zierahn által jegyzett

¹ Frey, C.B. and M.A. Osborne (2013), „The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?” University of Oxford.

² Citibank (2017) Technology at Work v 3.0: Automating Commerce from Click to Pick to Door <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/CITI%20REPORT%20ADRON.pdf> 98.

³ McKinsey Global Institute (2017) A future that works: automation, employment and productivity <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx> 70.o.

tanulmány⁴ viszont vitába szállt Frey és Osborne tanulmányával, hangsúlyozva többek között azt, hogy a kiskereskedelmi alkalmazottak csak 4 százaléka nem vesz részt csoportmunkában és személyes kommunikációban, tehát a foglalkozásnak lényeges része a szociális intelligencia, ami pedig nehezen automatizálható⁵.

A sokféleség mögött azonban megfigyelhető bizonyos fajta egységesség. Nincs ugyanis olyan kutatás, amely ne prognosztizálna drámai mértékű átalakulást a munkaerőpiacon, s azon belül (ha ágazati vizsgálatot is tartalmaz a kutatás) a kiskereskedelemben.

Még a leginkább – a többi előrejelzéshez képest – visszafogottnak mondható OECD prognózisa szerint is az összes európai állás 14 százaléka magas valószínűséggel (kockázattal), illetve a további 32 százaléka közepes valószínűséggel kitett az automatizálásnak. A szakirodalom annyiban tehát egységes, hogy különböző számokkal ugyan, de olyan nagy mértékű változásokat prognosztizálnak a negyedik ipari forradalom hatásaként, amelyekre mindenképpen érdemes felkészülni társadalmi és természetesen egyéni szinten is.

Ami a hazai foglalkoztatásra vonatkozó prognózisokat illeti, kiemelendő a PwC előrejelzése, amely szerint 2025-re 234 ezer 600 magyarországi állás magas kockázatok mellett kitett az automatizálásnak, ezekből a legtöbb – 108 ezer 400 állás – a raktározásban és kiskereskedelemben található.⁶ (További előrejelzések, számok is sorolhatók lennének, amelyekre a megalapozó tanulmányban részletesebben kitértünk.)

A vonatkozó szakirodalom alapján egyértelműen a kiskereskedelem – az ipar után – a negyedik ipari forradalomhoz kötődő automatizációs hullámnak leginkább kitett ágazat. A

⁴Arntz, M. T. Gregory and U. Zierahn (2016), 'The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis', OECD Social, Employment and Migration Working Papers No 189.
<https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-cn>

⁵ Ibid. 14.

⁶PwC (2019) How will AI impact the Hungarian labour market <https://www.pwc.com/hu/en/publications/assets/How-will-AI-impact-the-Hungarian-labour-market.pdf>

negyedik ipari forradalom gyökerestül fel fogja forгатni a kiskereskedelmi ágazatot, ami már középtávon jelentős mértékben csökkenhet a munkaerő iránti kereslet a hazai kiskereskedelmi ágazatban.

A szakirodalom által ismert problémák azonban nem feltétlenül ismertek széles társadalmi körben. S ha egy probléma rejtve marad, akkor sokkal nagyobb károkat okozhat, mintha idejében felismerik – így van ez a betegségeknel, s így van ez a gazdasági-társadalmi folyamatoknál is. Ezért volt fontos vizsgálni, mennyire ismert a probléma a munkavállalók, illetve általában a szociális partnerek körében, hogy az automatizáció, a robotizáció munkahelyek százszázait szüntetheti meg Magyarországon az elkövetkező években.

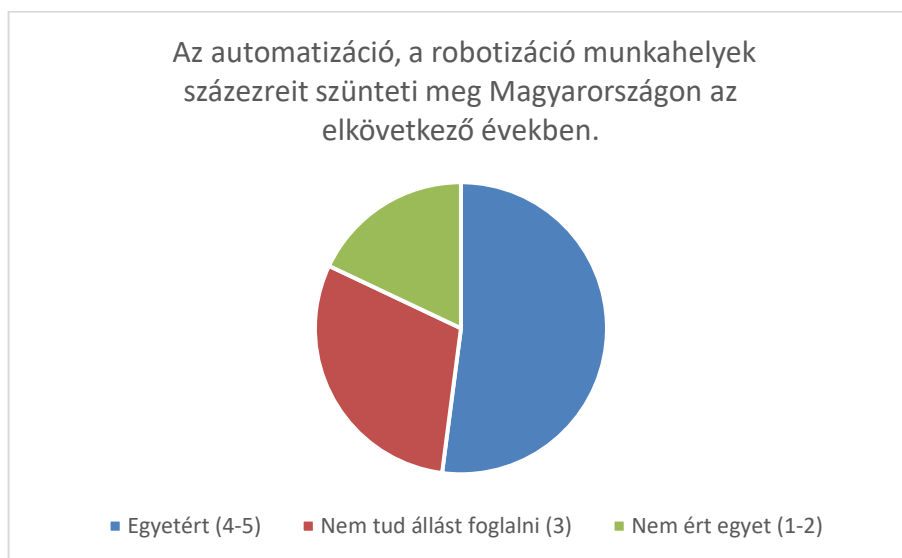
A magyar kormányzatot illetően annyi bizonyosan elmondható, hogy a problémáról tudomásuk van, az legalábbis a látóterükbe került. Az egyik érvényben lévő kormányzati stratégia, **Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája**⁷ nyíltan szembenéz azzal, hogy a mesterséges intelligencia mennyire nagymértékben át fogja alakítani a munkaerőpiacot. „Magyarországon a 2030-as évek végéig az automatizáció és a mesterséges intelligencia várhatóan 900 000 munkavállalót fog érinteni” – írja a dokumentum a PwC egyik tanulmányára⁸ hivatkozva. Ebben a PwC-tanulmányban olvasható az is – amelyre a stratégia már nem tér ki, mi feljebb említettük – hogy 2025-re 234 ezer 600 magyarországi állás magas kockázatok mellett kitett az automatizálásnak, s ezekből a legtöbb – 108 ezer 400 állás – a raktározásban és kiskereskedelemben található.

A munkavállalókat illetően már vegyes a kép. A kérdőíves megkérdezések egyértelműen megmutatták, hogy a kiskereskedelmi dolgozók jelentős része tisztában van azzal, hogy a negyedik ipari forradalom nagy mértékben fogja befolyásolni az életüket, munkájukat – ugyanakkor sokaknak még egyáltalán nincs ismeretük a témával kapcsolatban.

⁷Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020-2030 (2020) Digitális Jólét Program, Mesterséges Intelligencia Koalíció, Innovációs és Technológiai Minisztérium
<https://digitalisjoletprogram.hu/files/6f/3b/6f3b96c7604fd36c436a96a3a01c0b05.pdf>

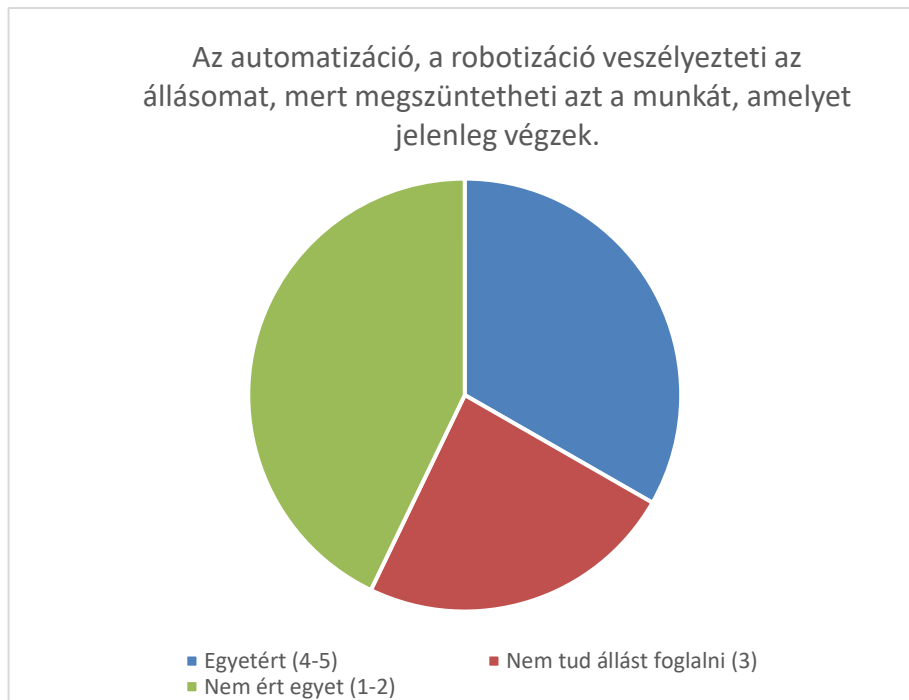
⁸ PwC (2018) „Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation.” https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf

A válaszadók többsége, 52%-a értett egyet azzal, hogy az automatizáció, a robotizáció munkahelyek százazeit szünteti meg Magyarországon az elkövetkező években. Sokan (a válaszadók 30 százaléka) viszont nem tudtak állást foglalni abban a kérdésben, hogy a 4. ipari forradalom előidézheth-e tömeges állásvesztést (1. ábra).



1. ábra

E (főttebbi kérdésnél) bizonytalan válaszadók csaknem fele (46 %) úgy gondolta, hogy legalábbis az ő állása nincs veszélyben. Ezen a véleményen volt továbbá az összes válaszadó 42,8%-a. A válaszadók harmada (33,3%-a) értett egyet azzal, hogy az automatizáció, a robotizáció veszélyezteti az állását, mert megszüntetheti azt a munkát, amelyet jelenleg végez. A válaszadók 23,9%-a nem tudott állást foglalni (2. ábra).



2. ábra

A kiskereskedelmi dolgozók többsége szerint tehát a robotizáció munkahelyek százazeit fogja eltüntetni a következő években, de csak mintegy harmaduk véli úgy, hogy ez öt személy szerint is érintheti. A dolgozók tehát sokkal biztosabbak abban, hogy ők maguk nem veszítik el az állásukat, mint abban, hogy mások nem veszítik el. A bizonytalanok mindkét kérdésnél viszonylag nagy aránya jelzi, hogy a negyedik ipari forradalom témáját illetően valószínűleg jelentős az információhiány a dolgozók körében.

A munkavállalói fókuszcsoporthoz tartozók beszélgetésben elhangzottak is arra utalnak, hogy nagyon sok kiskereskedelmi dolgozó nincs annak tudatában, hogy a negyedik ipari forradalom valójában mennyire veszélyezteti állását és nagy mértékben érinti már most a kiskereskedelmet. Összesen három dolgozó (a 16 résztvevőből) számolt be arról, hogy el tudja képzelni, hogy 5 éven belül megszűnhet az állása és átcsoportosítani sem tudják majd, így már most is jár képzésekre.

Amit a dolgozók az automatizációs trendekből leginkább érzékelnek, azok az önkiszolgáló kasszák. Volt, aki létszámleépítésről számolt be, de a többség tapasztalata szerint a cégek egyelőre meg tudták oldani, hogy az eddigi kasszásokat **átcsoportosították** más területre, például az **online kereskedelmi** részlegre, arra a területre, amely már eddig is egyre nagyobb teret

kapott, de a Covid-19 járvány alatt ez az átállás még jobban felgyorsult az üzletláncok életében. A munkavállalók arról is beszámoltak, hogy az önkiszolgáló kasszák kezelésére való átképzés nem jelentett nagy kihívást, egyszerű felhasználói ismeretek szükségesek csupán. Ami jól illusztrálja, hogy az úgynevezett skill-biased technological change (SBTC) megközelítés, amelynek alapgondolata, hogy az új technológiát a magasabb képzettségű munkavállalók képesek produktívabban használni, nem képes teljes mértékben megmagyarázni a legújabb munkaerőpiaci változásokat – a témáról részletesen írunk a megalapozó tanulmány „Folytatódó álláspiaci polarizáció – aszimmetrikussá váló pólusokkal című alfejezetben.

A jövőre vonatkozó vélemények – ha nem is nagy mértékben, de azért érzékelhetően – befolyásolják a dolgozók motivációt. Akik nem hiszik, hogy a negyedik ipari forradalom miatt veszélyben lenne a munkahelyük, azoknak 70,3%-a, akiknek viszont úgy vélik, hogy veszélyben a munkahelyük, azok 80,3%-a tanulna szívesen.

A munkáltatói oldalon a negyedik ipari forradalomnak, mint problémának érzékelése inkább mint bevétellel és a vevőélmények fokozásával kapcsolatos kérdéskör jelenik meg, és kisebb hangsúlyt kapnak a kérdés foglalkoztatási elágazódásai.

A mélyinterjúk során az az általános munkáltatói vélemény körvonalazódott, hogy egyelőre a magyarországi kiskereskedelmet középtávon semmiképp sem érinti komoly mértékben a robotizáció miatt megszűnő munkahelyek problémája.

A cégvezetők többsége még távolinak látja a robotok általános alkalmazását a kiskereskedelemben, például az olyan raktárak elterjedését, ahol a munkaerőt kiváltó vezető nélküli targoncák dolgoznak.

A megrendelések kezelését azonban már most sok helyen automatizálták, a nyilvántartásokat – beleértve például a személyi anyagokat is – digitálissá tették. Az automata kasszák terjedését természetesen már a jelenben ható trendként tartják számon, bár úgy vélték, a vidéki kisebb üzletekben még sokáig működhet a hagyományos pénztári forma.

A vállalati vezetők arról számoltak be, hogy nem terveznek létszámcsökkentést, hanem a meglévő létszámmal szeretnék a hatékonyságot növelni és még nagyobb forgalmat elérni – s

ehhez technológiai fejlesztésekre van szükség. Ugyanakkor arról is beszéltek, hogy ahogy nő a munkaerő költsége, egyre inkább elgondolkodnak a vállalatvezetők azon, hogy milyen irányba menjenek tovább. Vállalják azt, hogy a munkaerőköltség nő, vagy inkább jelentősebb beruházásokkal ugyan, de hosszabb távon rentábilisabb működésre állnak át, vagyis inkább a technológiát fejlesztik (és csökkenti a munkaerő költségét, azaz a létszámát). A szakszervezetekkel való kapcsolatáról szólva pedig az is elhangzott, hogy **automatizált környezet** felé halad a kiskereskedelem is, amely sok esetben **létszámleépítéssel** is járhat. Egyértelmű, hogy egy ilyen intézkedést a szakszervezet meg akar majd akadályozni, hiszen az a dolga, hogy képviselje a munkavállalókat. A munkáltatónak viszont a technológiaváltás miatt az esetleges létszámleépítéseket végre kell hajtania – vélték a vállalati vezetők.

A munkáltatók természetes törekvése tehát, hogy a technológiai haladás következtében felszabaduló munkaerőt más feladatokra csoportosítsák át, azonos emberi erőforrás mellett nagyobb termelést, nagyobb profitot generálva – az ágazati dolgozók többségének tapasztalata szerint ez meg is történt az automata kasszák bevezetésekor. Ugyanakkor olyan tapasztalatok is voltak, hogy mégsem csak munkaerő-átcsoportosításhoz, hanem elbocsátásokhoz is vezetett az új technológia bevezetése. Maguk a munkáltatók is – bár hangoztatják, és minden bizonnyal próbálják is valóban elérni, hogy a vállalat a bevezetett új technológiákkal létszámcsökkenés nélkül fog nagyobb eredményeket elérni – valójában távlatosan azzal számolnak, hogy az automatizáltabb kiskereskedelmi környezet alacsonyabb foglalkoztatotti létszámot kíván majd meg.

II. A 4. ipari forradalomhoz alkalmazkodás elengedhetetlen eleme: fordulat a képzések területén

A Bruegel Intézet friss elemzése szerint folytatódik az álláspiaci polarizáció, csökken a kereslet a közepes képzettségűek iránt, amely kiegészül azzal a trenddel, hogy az alacsony képzettségűek iránt csökken a kereslet.⁹ Erre a következtetésre jut Nedelkoska és Quintini tanulmánya,¹⁰ s ebbe az irányba mutatnak a PwC számításai is.¹¹ Ez a trend érvényesül a kiskereskedelmi ágazatban is.

A Citibank tanulmánya szerint, ahogy az automatizáció halad előre, úgy nőnek a munkáltatók elvárásai a foglalkoztatottjaik skilljeit illetően a kiskereskedelmi szektorban. Egyre magasabb szintű skillekkel rendelkező emberek versenyeznek majd valószínűleg egyre kevesebb állásért – az Egyesült Államokban az elemzés szerint máris ez a helyzet.¹²

A WEF előrejelzése a globális munkaerőpiacot illetően megnyugtatóan hangzik abból szempontból, hogy a technológia 2025-ig 85 millió munkahelyet tüntet el és 97 millió újat teremtm.¹³ Ugyanakkor ha közelebbről megnézzük, hogy miféle munkahelyek veszik át a

⁹Brekelmans, S. and G. Petropoulos. (2020) 'Occupational change, artificial intelligence and the geography of EU labour markets', Working Paper 03/2020, Bruegel <https://www.bruegel.org/wp-content/uploads/2020/06/WP-2020-03-120620.pdf>

¹⁰Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018) „Automation, skills use and training.” OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2c2f4cea-en>.

¹¹ PwC (2018) „Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation.”

¹² Citibank (2017) Technology at Work v 3.0: Automating Commerce from Click to Pick to Door <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/CITI%20REPORT%20ADRON.pdf> 100.

¹³ World Economic Forum (2020) The Future of Jobs Report 2020 http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

megszűntek helyét, akkor már korántsem annyira megnyugtató a kép, annyira eltérő skillek kombinációját igénylik a megszűnő és keletkező állások. Különösen így van ez a kiskereskedelem esetében, ahol a prognosztizált új, illetve növekvő keresletű foglalkozások nagy többsége az online kereskedelemhez és az infokommunikációhoz kötődik (a prognosztizált új kiskereskedelmi foglalkozásokról bővebben a megalapozó tanulmány „Átalakuló és új foglalkozások a kiskereskedelemben” című alfejezetében írunk).

A közpolitikák középpontjába ezért a dolgozók képzettségi szintjének megemelése (upskilling) helyezendő, hiszen a jövőben nem csak a közepes, hanem az alacsony képzettségűek iránt is drasztikusan csökken a munkáltatói kereslet a kiskereskedelemben is. Minthogy már középtávon várható a kiskereskedelmi szektor foglalkoztatottságának csökkenése, ezért fontos cél a dolgozók átképzése (*reskilling*) is.

A munkaerőpiac egészén belül egyre nő a kereslet a magas szintű szociális és kognitív képességekkel rendelkező munkavállalók iránt. A Világbank adatai szerint 2001 óta jelentősen megnőtt a foglalkoztatásban azon foglalkozások aránya, amelyek nem rutin jellegűek, és szociális és kognitív képességeket nagymértékben igényelnek.¹⁴ A felzárkózó országokban 19-ről 23 százalékra, a fejlett gazdaságokban pedig 33-ról 41 százalékra. Az elemzés szerint az „változó természetű”, alapjaiban átalakuló munka olyan képességek kombinációkat követel meg, amelyek javítják a dolgozók alkalmazkodóképességét, lehetővé teszik számukra, hogy könnyedén térjenek át egyik állásból a másikba. Az elemzés megjegyzi, szerte a világban a magas szintű kognitív és szociális képességek a legmagasabbra értékelt képességek a munkáltatók körében.

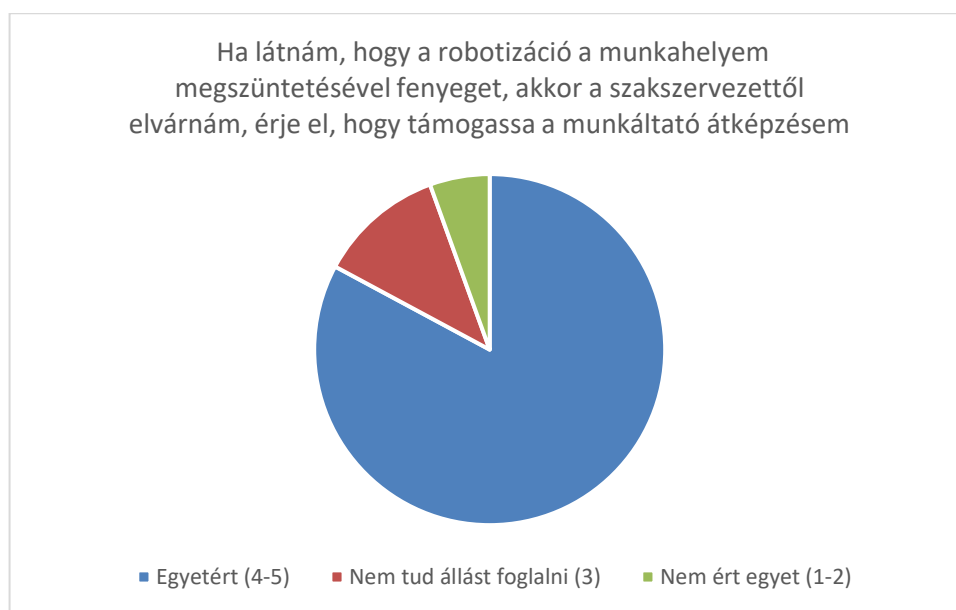
A felnőtt munkavállalóknál e skillek fejlesztése – illetve az új, konkrét szakmai ismeretek elsajátítása – nyilvánvalóan elsősorban a felnőttképzés keretében képzelhető el. Mindemellett

¹⁴ World Bank. 2019. World Development Report 2019 : The Changing Nature of Work. World Development Report;. Washington, DC: World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30435> License: CC BY 3.0 IGO.

persze megfelelő szerepet kell kapniuk az iskolarendszerben történő – esti, levelező – szakmai képzéseknek is.

A negyedik ipari forradalom kihívásainak megfelelés nem elképzelhető a felnőttképzés, illetve általában a képzési rendszer nagyarányú fejlesztése nélkül.

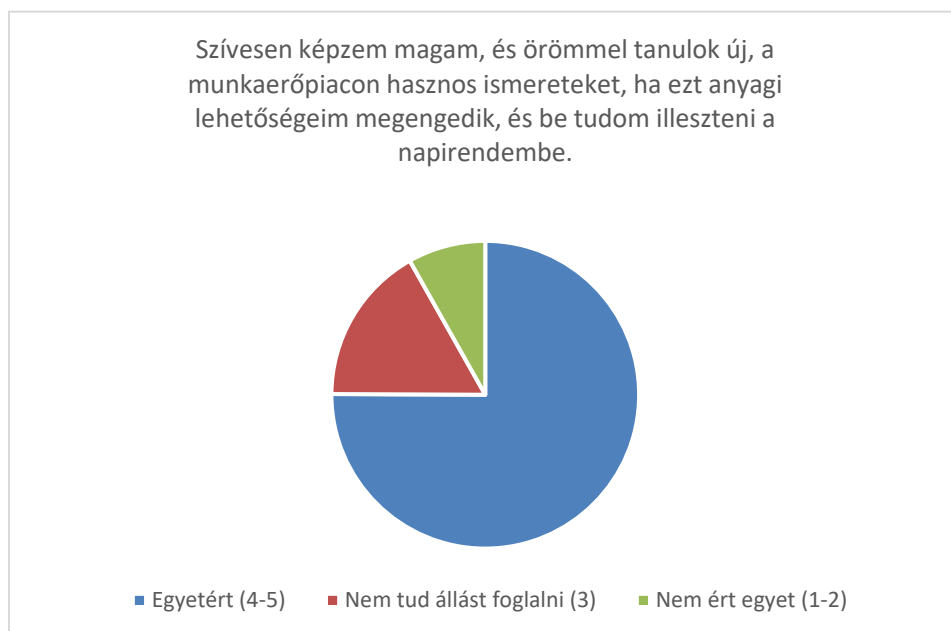
Nemcsak a releváns szakirodalom alapján tűnik rendkívül fontos közpolitikai eszköznek a negyedik ipari forradalom következményeihez alkalmazkodásban a felnőttképzés fejlesztése, illetve általában a képzési lehetőségek szélesítése, hanem a munkavállalók nagy többségének véleménye szerint is. A megkérdezett kiskereskedelmi dolgozók több mint négyötöde (82,9%-a) ha látná, hogy a robotizáció a munkahelye megszüntetésével fenyeget, akkor a szakszervezettől elvárná, érje el, hogy támogassa a munkáltató átképzését (3. ábra).



3. ábra

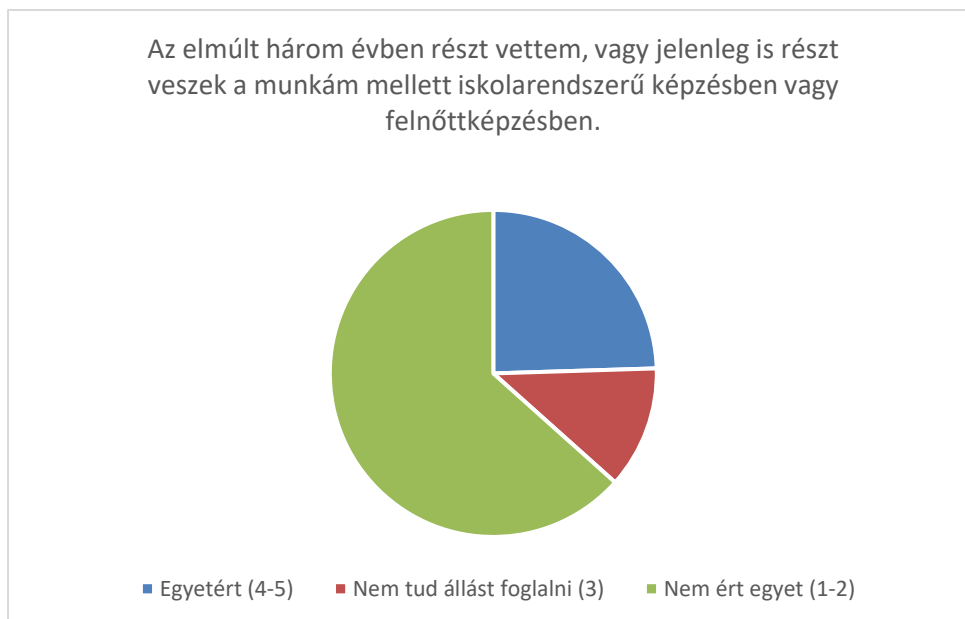
E véleményükkel összhangban **a kiskereskedelemben dolgozók túlnyomó része (75 %) szívesen tanulna új ismereteket.**

A tanulási kedv igen magas a kiskereskedelmi dolgozók körében, a kérdőívünkre válaszoló kiskereskedelmi dolgozók **több, mint háromnegyede (75,1%-a) szívesen vesz részt felnőttképzésen, továbbképzésen** (4. ábra).



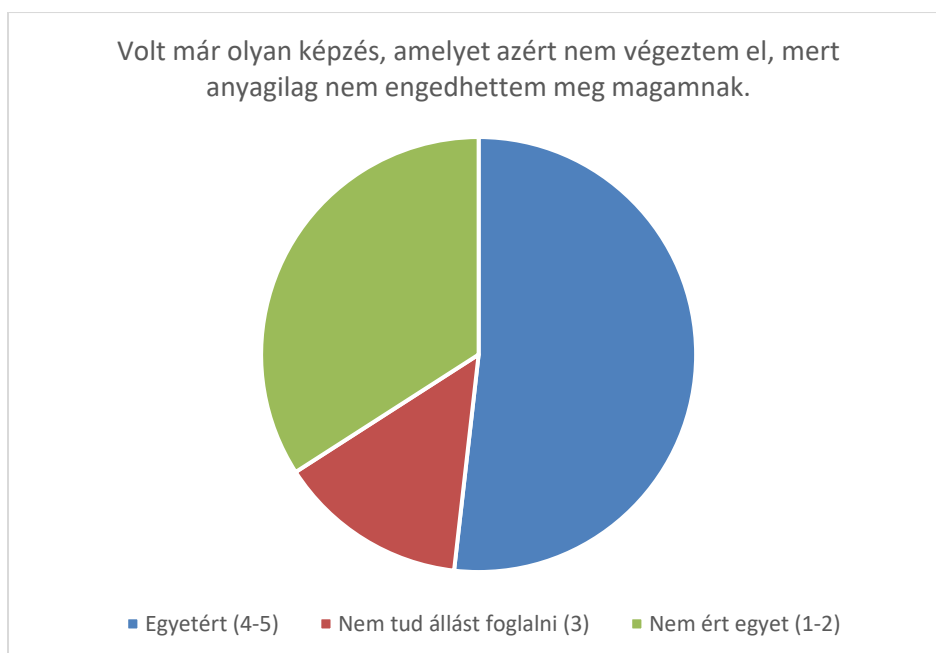
4. ábra

A kiskereskedelmi dolgozóknak azonban csak **nem egészen negyede, 24,5%-a** vett is részt az elmúlt években képzésben (5. ábra). Az óriási különbséget a tanulni vágyók és a ténylegesen képzésekben részt vevők között nyilvánvalóan úgy lehetne csökkenteni, ha sikerülne elhárítani azokat az akadályokat, amelyek a dolgozókat megakadályozzák abban, hogy részt vegyenek felnőttképzésben.



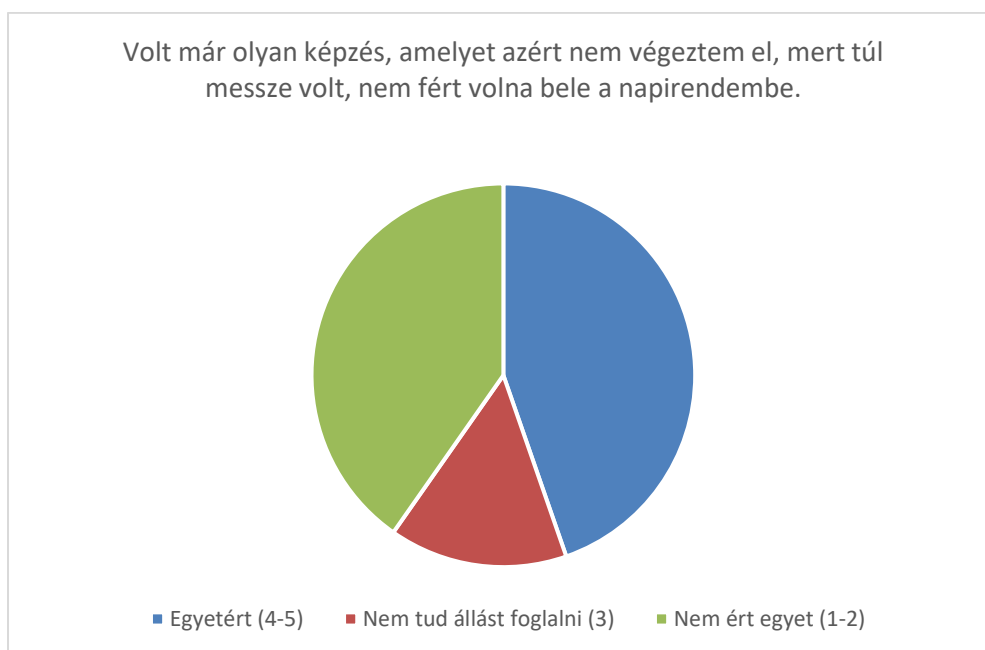
5. ábra

Hogy melyek a fő akadályok, arra a kérdőíves kutatásunk világos válaszokat adott, amelyeket aztán a fókuszcsoportos beszélgetéseken elhangzottak is megerősítettek. A legfőbb akadály, hogy a képzésen részvételt anyagilag nem engedheti meg magának a dolgozók többsége (51,8%) (6. ábra.).



6. ábra

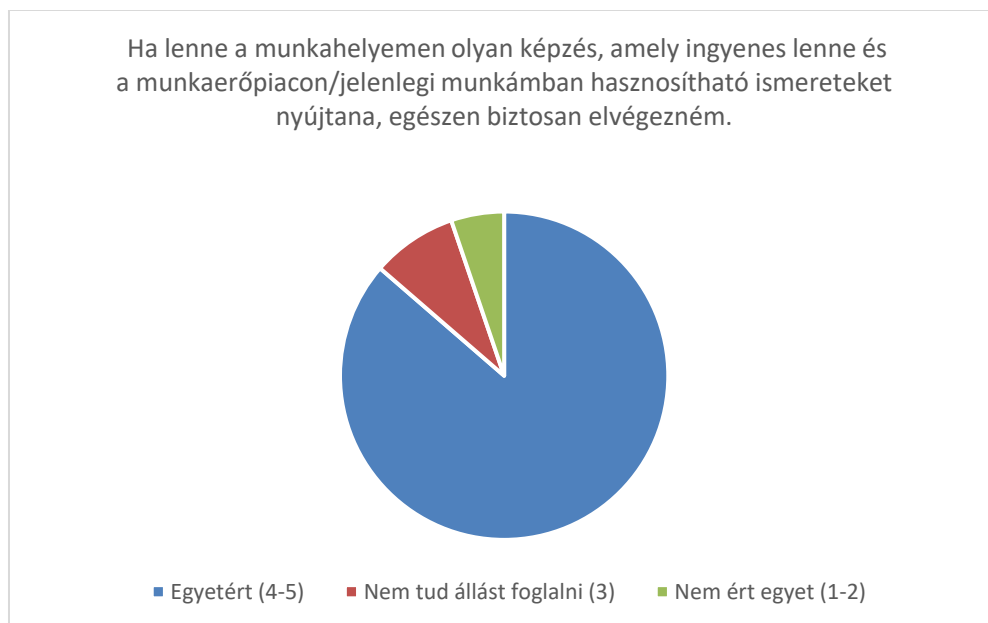
Ennél kisebb, de még mindig nagyon jelentős arányban (44,6%). számoltak be a dolgozók arról az akadályról, hogy nem tudják a képzést a napirendjükbe beilleszteni, mert nem tudnak a munkahelyről eljönni, esetleg túl sokat kell utazniuk a képzés helyszínére (7. ábra).



7. ábra

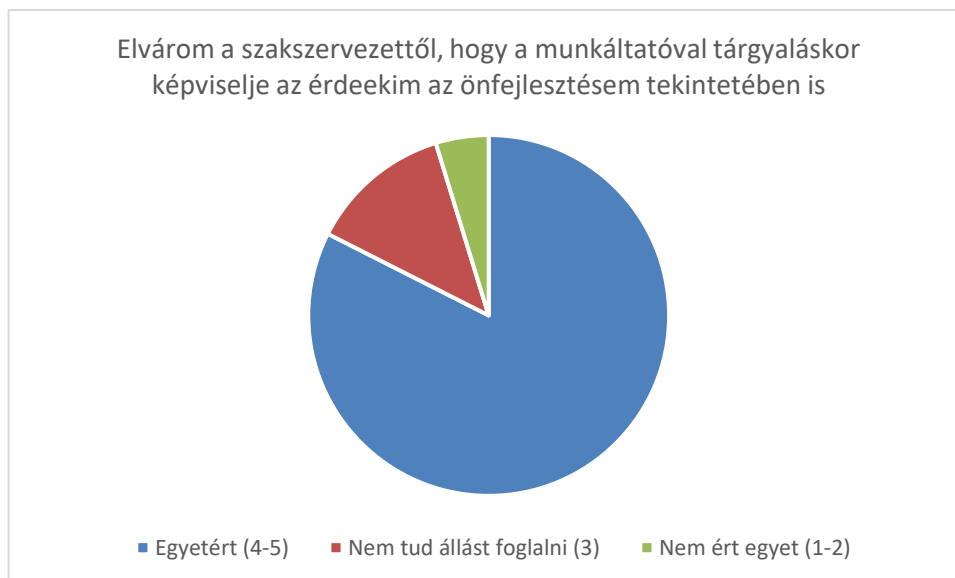
E két nagy akadályt úgy lehetne egyszerre, s a leghatékonyabban leküzdeni, ha szélesebb körben – mind a résztvevők, mind az ismeretek, képességek (skillek) körét tekintve – terjednének el az ingyenes, munkahelyi képzések. Ezen állítást alátámasztja, hogy ha lenne a munkahelyen olyan

képzés, amely ingyenes lenne és a munkaerőpiacon hasznosítható ismereteket nyújtana, egyértelműen elvégezné a válaszadók 86,3%-a (8. ábra).



8. ábra

A kiskereskedelmi dolgozóknak olyannyira fontos a tanulás lehetősége, hogy nagy többségük (82,5%) elvárja a szakszervezettől, hogy a munkáltatóval tárgyalásakor képviselje az érdekeit az önfejlesztését, önképzése tekintetében is (például: tanulmányi szabadság, tandíjtámogatás) (9. ábra).



9. ábra

Fontos további adalék a kérdéskör komplex megítéléséhez, hogy a kiskereskedelmi dolgozók több mint 80%-a **nem hajlandó eladósodni** egy képzés elvégzése miatt. A tömeges részvételt tehát a felnőttképzéseken, továbbképzéseken csak úgy lehet elérni, ha azokat a munkáltató, vagy az állam finanszírozza (10. ábra).



10. ábra

Elengedhetetlen tehát, hogy a képzés államilag vagy a munkáltató által finanszírozva legyen. Meg kell teremteni az előfeltételeit, hogy minden kiskereskedelmi dolgozó számára elérhető legyenek az ingyenes munkahelyi képzések – lehetőleg olyanok is, amelyek nem csak a kiskereskedelmi szektorban hasznosak, hiszen az ágazat foglalkoztatottsága valószínűleg már középtávon csökkenni fog. Utóbbi esetben nyilvánvaló, hogy mindenképp szerepet kell kapnia az állami forrásból történő finanszírozásnak, amelybe természetesen beleértendő a munkáltató kompenzációja is, amennyiben a képzés a munkahelyen, munkaidőben történik. A szakszervezeteknek nagy gondot kell fordítaniuk arra, hogy érdekvédelmi tevékenységükben kellően nagy hangsúly kerüljön a dolgozók tanulási lehetőségeinek biztosítására.

A munkavállalói fókuszcsoportos beszélgetések egyik tanulsága, hogy a munkáltatók nem mindig viszonyulnak pozitívan a munkavállalók tanulási törekvéseihez, mert olykor felmerül bennük az a gyanú, hogy a megszerzett tudással a munkavállaló esetleg más, jobb állásban fog elhelyezkedni. A munkavállalói tapasztalatok arról szólnak, hogy csak a **cég által finanszírozott képzéseken** tudnak részt venni munkaidőben. Aki azonban saját elhatározásból kíván járni egy maga választotta felnőttképzésre, azt szinte lehetetlen küldetésre vállalkozik. Még ha tudja is saját zsebből finanszírozni, azzal számolnia kell, hogy a munkáltató nem lesz rugalmas és segítőkész, ha a kurzus valamiképp érinti a munkaidejét, beosztását. A munkáltatói mélyinterjúkban elhangzottak azt a sajátos képet rajzolják fel, hogy a munkaadók szempontjából még a cég által szervezett, közvetlenül a szakmai ismeretekhez kapcsolódó kurzusok is annak kockázatát vetik föl, hogy a munkavállaló más vállalathoz viszi a megszerzett tudást. A vállalatvezetők azt mondták, hogy a vállalat által finanszírozott képzésekre jellemző, hogy elvégzésük után sokan elhagyták az adott vállalatot a képzések eredményeként, jobban fizetett munka miatt – ami persze nem az egyszerű belső, például áruismereti képzésekre, hanem a „komolyabb”, OKJ-s képzésekre a jellemző, amelyek a munkavállalót a munkaerőpiacon felértékelik.

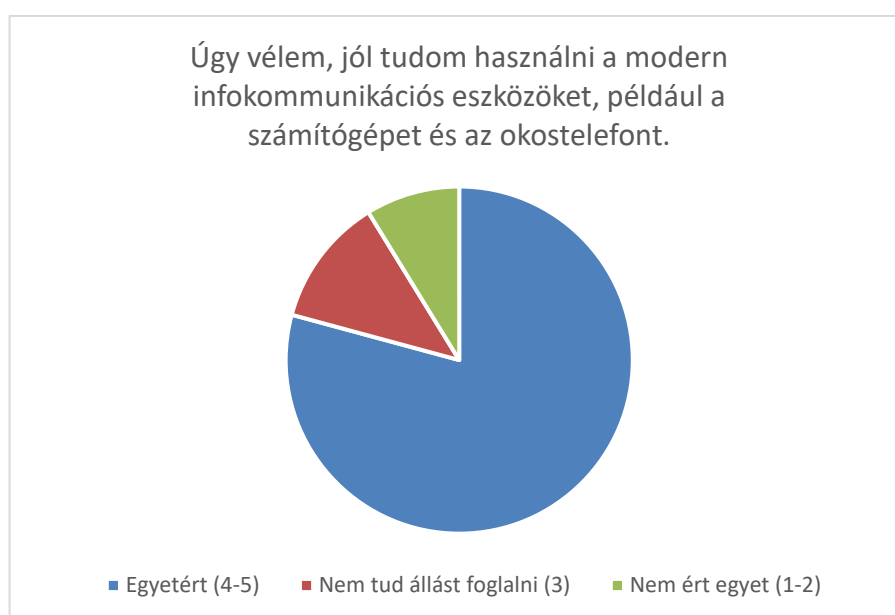
Ezek a munkáltatói tapasztalatok is magyarázhatják, hogy a munkavállalók ritkán érzékelnek segítőkészséget az alkalmazójuk részéről, ha a maguk szakállára képezni kívánják magukat.

A cégek által biztosított ingyenes képzések persze nem mindig vannak érdemi hatással a dolgozók munkaerőpiaci értékére.

A legfejlettebb technológiákat bevezető országos hálózatot működtető kiskereskedelmi cégeknél folyamatos képzések történnek, de ezek nagyrészt egyszerű eszközhasználati képzések. Akadnak olyan belső képzések is a vállalatoknál, amelyek elmagyarázzák a dolgozóknak, hogy mik a cég marketing törekvései, melyek a legújabb áruфeleségek, illetve a vevővel miképp kommunikáljanak – derült ki a munkáltatói mélyinterjúkból.

A munkáltatók a mélyinterjúk során meglehetősen elégedetlennek bizonyultak a kiskereskedelemben dolgozók digitális kompetenciáival.

A kiskereskedelmi dolgozóknak ugyanakkor közel négyötöde (79,2%-a) úgy értékelte, hogy jól tudja használni a modern infokommunikációs eszközöket, például a számítógépet és az okostelefont (11. ábra).



11. ábra

Az ellentmondás csak látszólagos, ugyanis a digitális kompetenciáknak különböző szintjei és dimenziói vannak. A kérdésről jó áttekintést nyújt a digitális kompetencia megértésének és

fejlesztésének európai keretrendszere, a DigComp 2.1.¹⁵, amelyre egyébként a magyar kormányzat szándéka szerint a hazai digitáliskompetencia-keretrendszernek is épülnie kell¹⁶.

A munkáltatók a mélyinterjúk során arról panaszkodtak, hogy a kiskereskedelmi üzlet működtetésének valamennyi folyamatában megjelenő digitalizációs, automatizációs rendszerekhez – amelyek a vevőtájékoztató és kiszolgálás, az árubeszerzés, raktározás, készletgazdálkodás stb. ellátására szolgálnak – olyan digitális készségekre lesz szüksége a már 10–20–30 éve a kiskereskedelembe dolgozó kollégáknak, amelyeknek az elsajátítása nem egyszerű, s erre a célra egyelőre semmilyen kormányzati programot nem lehet találni. A cégvezetők szerint azért is fontos erről beszélni, mert még az iskolából kikerült fiatalokat is képezni kell – az iskolák sincsenek felkészülve arra, hogy a digitalizált kereskedelembe azonnal alkalmazható munkaerőt kínáljanak a munkaerőpiacnak. A vállalati vezetők szerint a cégek alapvetően nincsenek arra a feladatra felkészülve – jelentős részüknak erre nincs elegendő erőforrásuk –, hogy mindenkit legalább egy elfogadható digitális tudás szintjére hozzanak.

A munkáltatók hozzáállása tehát a munkavállalók képzéséhez meglehetősen összetett: miközben elengedhetetlenül fontosnak tartják a humán erőforrás fejlesztését, nem szívesen allokálnak erre túlzottan sok forrást. Ugyanakkor azon aggodalom is felmerül bennük, hogy a drágán képzett munkavállaló végül más vállalkozásnak hajthatja a hasznát. A megoldás felé nyilvánvalóan az vihet, ha az állam pozitív ösztönzőket, akár például adókedvezményeket kínál a munkáltatók számára, hogy a dolgozóik képzését különböző módokon – például munkaidő-kedvezménnyel – támogassák, s tegyék lehetővé a képzések elvégzését a munkahelyeken. Ugyanakkor az államnak e kurzusok finanszírozását is át kellene vállalni, különösképpen azokat, amelyek nem kizárólagos jelleggel segítik az adott munkahelyen belül a munkavállaló teljesítményének emelkedését, ugyanakkor hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkavállaló – a

¹⁵ Carretero, S.; Vuorikari, R. és Punie, Y. (2017). DigComp 2.1: Állampolgári digitáliskompetencia-keret nyolc jártassági szinttel és gyakorlati példákkal, EUR 28558 EN, doi: 10.2760/38842

¹⁶ 1341/2019. (VI. 11.) Korm. határozat a Digitális Kompetencia Keretrendszer fejlesztéséről és bevezetésének lépéséről (<https://njt.hu/jogszabaly/2019-1341-30-22.1>)

kiskereskedelmi ágazat foglalkoztatottságának csökkenése esetén – sikerrel navigálhasson át másik nemzetgazdasági ágazatba.

Mint a „Munkajogi kihívások az ipari forradalomban – esettanulmány a kiskereskedelmi ágazatban” című, a projekt során elkészített tanulmányunkban rámutattunk, nélkülözhetetlenül fontos, hogy a hangsúlyt a tisztán munkáltatóspecifikus készségektől a transzverzális (hordozható) készségek felé toljuk, ugyanis a humán tőkét az általában hasznos készségek mentén is fejleszteni kell. A téma kapcsán vizsgálni kell a képzéshez való egyéni jog érvényesülését, vagyis hogy mennyiben lehet alanyi jogi természetű ezen jog (illetve kötelezettség, a munkáltató felől nézve) a munkajog rendszerében.

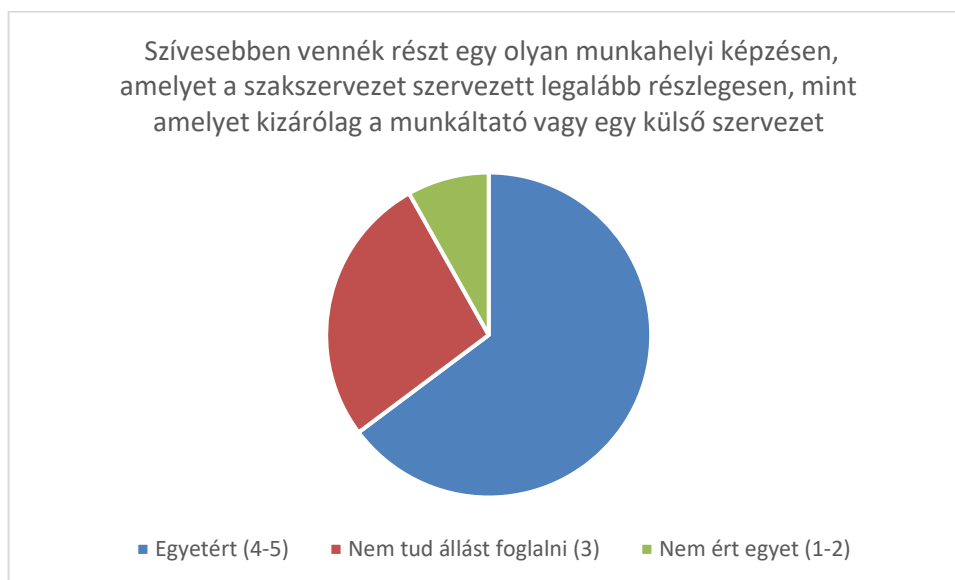
Felmerülhet a munkajogi szabályozásnak oly módon történő átalakítása, hogy az nagyobb kötelezettségeket rójon a munkáltatóra a munkavállalók átképzésével kapcsolatban. A minőségi cserével indokolt felmondás jogszerűségét, és az azzal egy tekintet alá eső, a megváltozott munkakörülményekhez igazodást szolgáló személycserét nem érinti, hogy a munkavállaló addig kifogástalanul látta el munkakörét. A megváltozott munkakörülményekhez igazodás azonban nem csak személycserében valósulhatna meg, hanem olyan oktatás biztosításával is, amely átképzésként a már meglévő munkavállalót, hogy megfeleljen az új követelményeknek.¹⁷

A kiskereskedelmi foglalkoztatottak munkaerő-piaci alkalmazkodásának elősegítésében fontos szerep kell, hogy jusson a szakszervezeteknek. Nagyobb kedvvel vesznek részt ugyanis a munkavállalók a munkahelyi képzéseken, ha azok megszervezésébe bevonják a szakszervezeteket.

¹⁷ Kiss Bettina: A bírói gyakorlat és az élethosszig tartó tanulás (minőségi csere, teljesítményalapú felmondás, szakmai alkalmatlanság stb.). In: Kun Attila (szerk): Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra p. 145-165.

https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az_egesz_eleten_at_tarto_tanulas_lifelong-learning_jogi_keretei_a_munka_vilagaban_kulonos_tekintettel_a_munkaviszonyra_2.pdf

A kiskereskedelmi dolgozók közel kétharmada, 64,7%-a szívesebben venne részt egy olyan munkahelyi képzésen, amelyet a szakszervezet szervezett legalább részlegesen, mint amelyet kizárólag a munkáltató vagy egy külső szervezet (12. ábra).



12. ábra

A munkahelyi képzések szélesebb körű elterjedéséhez szükséges egy ezt ösztönző intézményi-ösztönző rendszer megteremtése, amelynek a szakszervezetek lehetnének a motorjai. A brit Unionlearn például a brit szakszervezetek által, állami források segítségével is megteremtett nagy, jelentős intézmény, amely hatékonyan képes hozzásegíteni a munkavállalókat az élethosszig tartó tanuláshoz.¹⁸Tevékenységük hasznát a munkáltatók is értik, elismerik. A szakszervezeti tagok maguk választják meg maguk közül az Unionlearn képviselőt, aki a munkáltatóval tárgyal, a képzéseket szervezi stb. A megválasztott képviselőt az Unionlearn kiképzí a

¹⁸ Eurofound, European Monitoring Centre on Change, Union Learning Fund (ULF) <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/union-learning-fund-ulf> és az Unionlearn honlapja <https://www.unionlearn.org.uk/>

feladatára,¹⁹a feladatairól a szervezet *Promoting union learning* című kiadványából részletesebb képet kaphatunk.²⁰

Az Unionlearn példája azt mutatja, a kormányzati támogatás és az aktív szakszervezeti tagok lelkesedése együttesen komoly eredményeket érhet el a munkavállalók munkahelyi képzésében, aminek a munkavállalók és munkáltatók egyaránt nyertesei. Ugyanakkor támogatás nélkül, pusztán a maguk erejére támaszkodva még az erős brit szakszervezetek sem tudtak volna egy olyan jelentős intézményt felépíteni, mint a jelenlegi Unionlearn. A hazai szakszervezeteknek is szükségük lenne kormányzati támogatásra ehhez.

A kiskereskedelmi dolgozók digitális kompetenciáinak fejlesztése érdekében a **tervezett digitális kompetenciafejlesztéssel kapcsolatos tanulási tanácsadó hálózatnál** (amely Magyarország Digitális Oktatási Stratégiájában²¹szerpel) is megfontolandó, hogy legalábbis részben szakszervezeti működtetésű legyen, hiszen ez segíthet, hogy a program elérje a munkavállalói célcsoportokat.

III. Alkalmazkodás a negyedik ipari forradalom foglalkoztatási hatásaihoz – túl a képzési rendszerek reformján

A kiskereskedelmi dolgozóknak munkaerő-piaci alkalmazkodóképességének növelésének legfőbb kulcsa a munkavállalók képzése, amint azt tanulmányunk második fejezetében bemutatunk. Ugyanakkor a szakirodalmat áttekintve a képzési rendszer reformján túl is találunk

¹⁹ az Unionlearn honlapja <https://www.unionlearn.org.uk/union-learning-reps-ulrs>

²⁰ Unionlearn (2020) *Promoting union learning* <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/UL%20Promoting%20union%20learning%20web%20%285a%29%20%281%29.pdf>

²¹ Digitális jólét Program, kormányelőterjesztés-melléklet (2016) Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája <https://digitalisjoletprogram.hu/api/v1/companies/15/files/92584/download>

egyéb javaslatokat arra nézve, miképp kellene kezelni a negyedik ipari forradalom foglalkoztatási hatásait. A megalapozó tanulmányban több kormányzati és nem kormányzati szervezet javaslatcsomagját áttekintjük, e helyen a Világbank javaslatcsomagját emeljük ki.

A Világbank nagyszabású munkát tett le az asztalra 2019-ben, a tanulmány címe, *Changing nature of work*²² is jelzi, hogy a szervezet a negyedik ipari forradalom hatását nagyobb összefüggéseiben vizsgálja és mutatja be.

Az intézmény elemzése a következő intézkedéseket javasolja:

- Be kell fektetni az emberi tőkébe a korai gyermekkortól kezdődően, fejleszteni kell a magas szintű kognitív és szociális készségeket, illetve az alapvető készségeket.
- Ki kell terjeszteni a szociális hálót. Szilárd garantált szociális minimummal, megerősített társadalombiztosítással és kiegészítve mindezt munkaerő-piaci reformokkal egyes felzárkózó országokban ez a cél a Világbank szerint elérhető lenne.
- Költségvetési mozgásteret kell teremteni az emberi tőke fejlesztésére és a szociális védelemre. Adók kivetése a magántulajdonú ingatlanokra a nagyobb városokban, a cukor és a dohány keményebb megadóztatása, valamint a karbonadó is azon módszerek között lehetne a Világbank szerint, amelyekkel a kormányzatok bevételei növelhetők lennének. Meg kell szüntetni továbbá azokat az adóelkerülési technikákat, amelyek segítségével számos vállalat növeli a profitját. A kormányzatoknak optimalizálni kell az adópolitikájukat és javítani az adóadminisztrációjukat anélkül, hogy az adókulcsok emeléséhez folyamodnának.

²² World Bank. 2019. World Development Report 2019 : The Changing Nature of Work. World Development Report;. Washington, DC: World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30435> License: CC BY 3.0 IGO.

- Jelentős változásokat kell elérni a munkavállalói skillekben, hogy azok kielégíthessék a munka változó természete nyomán átalakult munkáltatói keresletet. A Világbank szerint a kormányok a felsőoktatást és a felnőttképzést is hatékonyabban alkalmazhatnák e cél elérése érdekében.

A Világbank javaslatcsomagja is érinti a második fejezetben kifejtett képzések problémáját, ugyanakkor megjeleníti a diskurzusban a szociális védelem kérdését is.

A Világbank egy másik tanulmánya arra mutat rá, az alapjövedelem bevezetésének egyik lehetséges oka az automatizáció okozta tömeges állásvesztés miatti aggodalom. Ha ezen ok miatt vezetik be az alapjövedelmet, akkor annak összegének biztosítania kell a minimális megélhetést – olvasható az elemzésben²³.

A Világbank tanulmánya hangsúlyozza, hogy akár több új állás keletkezik végül a gazdaság innovatív szektoraiban, mint amennyit a technológia megszüntet, akár kevesebb – a dolgozók jelentős arányban maradhatnak munka nélkül, hiszen az újonnan keletkezett foglalkozásokba átszilipelés aligha lesz könnyű²⁴.

A negyedik ipari forradalom kérdésének szociális vonatkozásai a munkáltatókkal folytatott mélyinterjúkban is felmerültek.

A vállalati vezetők hangsúlyozták, hogy az előrejelzések alapján arra kell számítani, hogy az automatizáció, a robotok elterjedése rohamosan folytatódik. Belátható időn belül tehát megoldást kell tehát találni a „fölöslegessé váló”, és sehol elhelyezkedni, munkát találni nem képes munkaerő szociális problémáinak megoldására. A megoldás konkrét részleteit azonban nem fejtették ki a beszélgetésekben, így nem foglaltak állást például abban a vitakérdésben sem, hogy az alapjövedelem megfelelő megoldás lenne-e. Konkrét javaslatként viszont több alkalommal

²³ Gentilini, Ugo; Grosh, Margaret; Rigolini, Jamele; Yemtsov, Ruslan (2020) Exploring Universal Basic Income : A Guide to Navigating Concepts, Evidence, and Practices. (200. o.), Washington, DC: World Bank. © World Bank.

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32677>, License: CC BY 3.0 IGO 5.0.

²⁴ Ibid. 51.

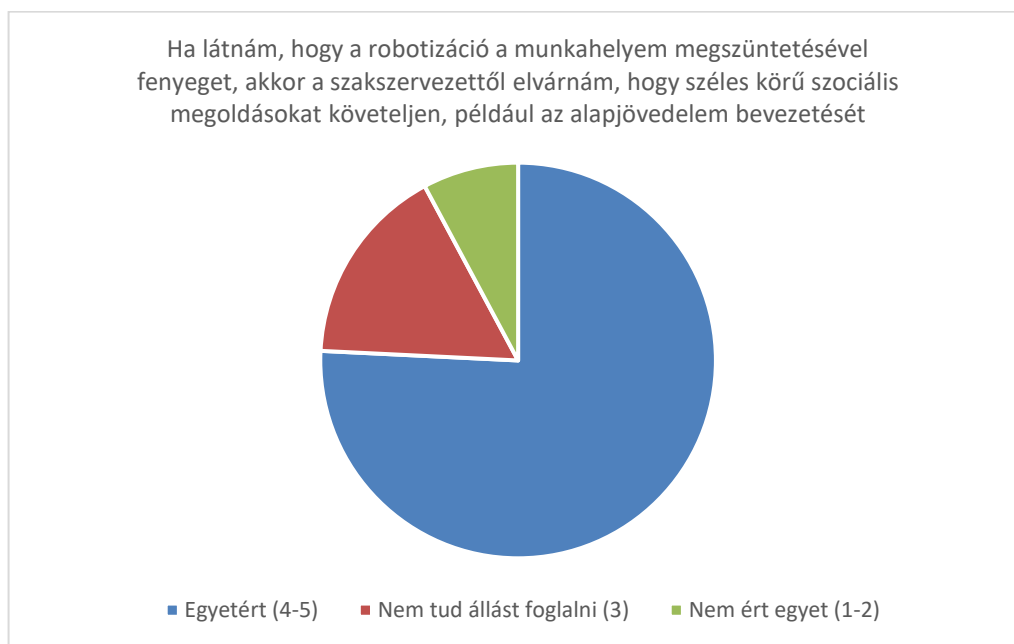
elhangzott részükről a munkaidő hosszának az általános csökkentése. Egyes munkáltatók véleménye szerint annak függvényében, hogyan fog alakulni az elektronikus kereskedelem, akár már öt év távlatában lehetne gondolkodni a napi csökkentett munkaóráról, vagy a négynapos munkahétről is, mint flexibilis megoldásról. A munkaidő megváltoztatásának példája lehet a korábbi vasárnapi boltbezárás. A hirtelen, váratlan döntés és bevezetés miatt a kereskedelmi rendszerek átállítása komoly nehézségeket okozott, minden részletfolyamatot újra kellett szervezni, újra kellett modellezni a munkaerő szükségletet. Egy átgondolt, tervezett folyamatban azonban a munkaidő megváltoztatása könnyen megvalósítható lehet – vélték a mélyinterjúkban a vállalati vezetők. A munkavállalói fókuszbeszélgetéseken azonban egyáltalán nem merült fel megoldásként a munkaidő általános csökkentése. Ennek nyilvánvalóan köze lehet ahhoz, hogy a kiskereskedelmi dolgozók rendkívül túlterheltek. A kérdőíves megkérdezésünk alapján a kiskereskedelmi dolgozók elsőprő többsége (90,2%) úgy érzékeli, hogy a munkahelyén túlterheltek a dolgozók, és több mint 70 százalékuk (70,3%) túlórázott az elmúlt negyedévben. Ilyen munkakörülmények között nyilvánvalóan elképzelni is nehéz a munkaidő általános csökkentését.

A munkavállalói fókuszcsoporthoz az alapjövedelem kérdéskörét érintve az derült ki, hogy sokak számára nem világos az alapjövedelem fogalma. A fogalom tisztázása után a csoporttagok többsége az alapjövedelem konstrukciót azzal a feltétellel támogatta, hogy az arra ösztönözze a munkanélkülit, hogy keressen és vállaljon munkát, s így még nagyobb jövedelemhez jusson. Sajátos módon a keleti országrészből érkezett tagokból álló fókuszcsoport sokkal optimistább volt az alapjövedelem kérdésének megítélésében, szerintük az emberek mentalitása átállna, megértenék a konstrukciónak a lényegét, előbb vagy utóbb nem elégednének meg pusztán az alapjövedelem juttatással. A nyugat-magyarországi és területileg vegyes munkavállalói fókuszcsoporthoz megosztóbbnak bizonyult a kérdés, ugyanakkor bizonyos feltételek megvalósulása esetén a csoporttagok többsége támogathatónak ítélte az elképzelést.

A kiskereskedelmi dolgozók kérdőívre adott válaszai meglehetősen pontosan kirajzolták, mit várnak el a szakszervezetek a negyedik ipari forradalom kihívásai kapcsán a szakszervezettől.

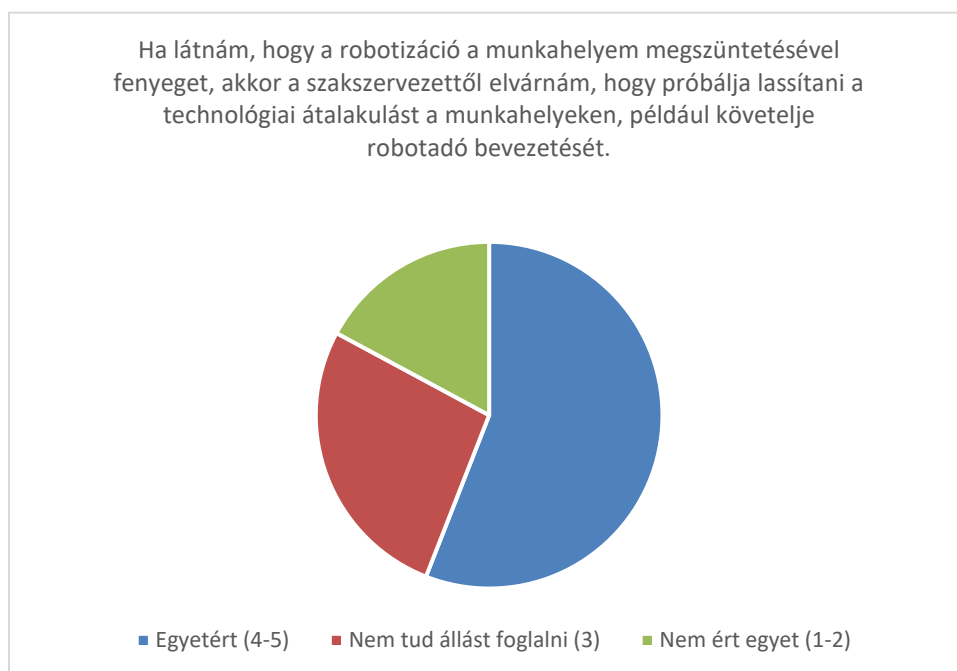
A kiskereskedelembe dolgozók két leginkább fontos elvárása a *munkavállalói igények közvetítése a munkáltató felé* (69%-uk jelölte meg fontosnak), és az *információ nyújtása, például*

jogszabályok változása, lehetőségek bemutatása (45,8%-uk jelölte meg fontosnak – a válaszadók itt két lehetőséget is megjelölhettek). A kiskereskedelmi dolgozók nagy többsége, ha a robotizáció okozta munkahelyek megszüntetését tapasztalná, a legnagyobb arányban (82,9%), azt várná el a szakszervezettől, hogy érje el, hogy támogassa a munkáltató átképzését. Mindemellett nagyon sok dolgozó, több mint háromnegyedük (75,7%) azt is elvárná a szakszervezettől, hogy **széles körű szociális megoldásokat** követeljen, mint például az alapjövedelem bevezetését (13. ábra).



13. ábra

A fentebbi arányokhoz képest jóval kevesebben, de még mindig sokan, a dolgozók többsége (55,9%) a szakszervezettől azt is elvárná, hogy próbálja lassítani a technológiai átalakulást a munkahelyeken, például követelje robotadó bevezetését (14. ábra).



14. ábra

A szakszervezeteknek tehát – követve képviseltjeik elvárásait – törekedniük kell arra, hogy a szociális partnerekkel együttműködve, lehetőség szerint állami és egyéb forrásokat bevonva a változásokkal érintett munkavállalók képzését segítse.

Ugyanakkor **nyitottnak kell maradniuk a nagyobb ívű és magyarázó erejű, teljesebb megoldást ígérő eszmékre, közpolitikákra, mozgalmakra is.** A szakszervezetek magukat társadalmi mozgalomként értelmezve szorgalmazhatnak olyan progresszív közpolitikákat, amelyek a képzési rendszerek reformján túlmenően segíthetik a nagy átmenetet a negyedik ipari forradalom utáni világba.

Irodalom

E helyen csak a zárótanulmány szövege által közvetlenül hivatkozott külső szakirodalmi forrásokat soroljuk fel. Nem listázzuk a zárótanulmányunk alapjául szolgáló, a kutatásunk keretében elkészült tanulmányokat (ezekről a bevezetésben írunk), sem azok összes szakirodalmi hivatkozását (hiszen ezek a tanulmányok irodalomjegyzékében megtalálhatók).

Arntz, M. T. Gregory and U. Zicrahn (2016), 'The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis', OECD Social, Employment and Migration Working Papers No 189.
<https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>

Brekelmans, S. and G. Petropoulos. (2020) 'Occupational change, artificial intelligence and the geography of EU labour markets', Working Paper 03/2020, Bruegel <https://www.bruegel.org/wp-content/uploads/2020/06/WP-2020-03-120620.pdf>

Carretero, S.; Vuorikari, R. és Punic, Y. (2017). DigComp 2.1: Állampolgári digitális kompetencia-keret nyolc jártassági szinttel és gyakorlati példákkal, EUR 28558 EN, doi: 10.2760/38842

Citibank (2017) Technology at Work v 3.0: Automating e-Commerce from Click to Pick to Door <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/CITI%20REPORT%20ADR0N.pdf> 98.

Citibank (2017) Technology at Work v 3.0: Automating e-Commerce from Click to Pick to Door <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/CITI%20REPORT%20ADR0N.pdf> 100.

Digitális jólét Program, kormányelőterjesztés-melléklet (2016) Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája <https://digitalisjoletprogram.hu/api/v1/companies/15/files/92584/download>

Eurofound, European Monitoring Centre on Change, Union Learning Fund (ULF)

Frey, C.B. and M.A. Osborne (2013), „The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?” University of Oxford.

Gentilini, Ugo; Grosh, Margaret; Rigolini, Jamele; Yemtsov, Ruslan (2020) Exploring Universal Basic Income : A Guide to Navigating Concepts, Evidence, and Practices. (200. o.), Washington, DC: World Bank. © World Bank.

Kiss Bettina: A bírói gyakorlat és az élethosszig tartó tanulás (minőségi csere, teljesítményalapú felmondás, szakmai alkalmatlanság stb.). In: Kun Artilla (szerk): Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra p. 145-165.

[https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az egész életen át tartó tanulás lifelong-learning jogi kere-
tei a munka világában különös tekintettel a munkaviszonyra 2.pdf](https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az_egesz_eleten_at_tarto_tanulas_lifelong-learning_jogi_kere-
tei_a_munka_vilagaban_kulonos_tekintettel_a_munkaviszonyra_2.pdf)

Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020–2030 (2020) Digitális Jólét Program, Mesterséges Intelligencia Koalíció, Innovációs és Technológiai Minisztérium
<https://digitalisjoletprogram.hu/files/6f/3b/6f3b96c7604fd36e436a96a3a01e0b05.pdf>

McKinsey Global Institute (2017) A future that works: automation, employment and productivity
[https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/IIar-
nessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-
Executive-summary.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/IIar-
nessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-
Executive-summary.ashx) 70.o.

Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018) „Automation, skills use and training.” OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2e2f4cca-en>.

PwC (2018) „Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation.” https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf

PwC (2019) How will AI impact the Hungarian labour market [https://www.pwc.com/hu/en/publications/as-
sets/How-will-AI-impact-the-Hungarian-labour-market.pdf](https://www.pwc.com/hu/en/publications/as-
sets/How-will-AI-impact-the-Hungarian-labour-market.pdf)

Unionlearn (2020) Promoting union learning [https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publica-
tion/UL%20Promoting%20union%20learning%20web%20%285a%29%20%281%29.pdf](https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publica-
tion/UL%20Promoting%20union%20learning%20web%20%285a%29%20%281%29.pdf)

World Bank. 2019. World Development Report 2019 : The Changing Nature of Work. World Development Report;. Washington, DC: World Bank. © World Bank. [https://openknowledge.world-
bank.org/handle/10986/30435](https://openknowledge.world-
bank.org/handle/10986/30435) License: CC BY 3.0 IGO.

World Economic Forum (2020) The Future of Jobs Report 2020 [http://www3.weforum.org/docs/WEF_Fu-
ture_of_Jobs_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Fu-
ture_of_Jobs_2020.pdf)